



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ



ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ – ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ

М

МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ

ОБРАЗОВАНИЯ

**Спрос на рабочую силу —
мнение работодателей**

Информационный бюллетень

2007•**2** [25]



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ



ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ – ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ

МОНИТОРИНГ **ЭКОНОМИКИ** ОБРАЗОВАНИЯ

**Спрос на рабочую силу —
мнение работодателей**

Информационный бюллетень

2007 • **2** ^[25]

МОСКВА

Редакционная коллегия:

Г.А. Балыхин, Л.М. Гохберг, Н.В. Ковалева,
Я.И. Кузьминов (главный редактор), А.А. Ослон

Авторы:

М.Д. Красильникова, Н.В. Бондаренко

Спрос на рабочую силу – мнение работодателей.

Информационный бюллетень. – М.: ГУ – ВШЭ, 2007. – 76 с.

Информационный бюллетень продолжает серию публикаций по результатам проекта «Формирование системы мониторинга экономики образования», осуществляемого по заказу Министерства образования и науки Российской Федерации и Федерального агентства по образованию. Основное внимание уделяется анализу институциональных механизмов взаимодействия предприятий и учебных заведений, выявлению роли образовательных сигналов среди других характеристик потенциального работника (профессиональный опыт, личные качества и т.п.). В режиме мониторинга продолжено изучение состояния рынка труда с точки зрения его профессионально-квалификационной сбалансированности. Значительное место отведено исследованию практики найма персонала и в первую очередь приема молодых выпускников учреждений профессионального образования.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
1. Оценка современного состояния рабочей силы – кадровые проблемы работодателей	6
1.1. Оценки работодателями дефицита кадров на предприятиях: 2004–2005 годы	6
1.2. Общая оценка персонала	11
2. Методы решения количественных кадровых проблем (проблем дефицита и обновления персонала)	14
2.1. Стратегии найма персонала для преодоления кадрового дефицита	14
2.2. Масштабы обновления персонала на предприятиях	16
2.3. Формы и продолжительность переобучения вновь принятых сотрудников	18
2.4. Формы найма новых сотрудников на предприятия	24
2.5. Найм предприятиями выпускников учреждений профессионального образования	25
3. Отношение работодателей к проблемам обучения и повышения квалификации рабочей силы	29
3.1. Масштабы и формы организации переподготовки, повышения квалификации работников на предприятиях	29
3.2. Финансирование переподготовки, повышения квалификации работников на предприятиях	33
4. Работодатели и система профессионального образования	36
4.1. Механизмы действия «образовательных сигналов» – восприятие работодателями «сигналов качества» услуг системы профессионального образования	36
4.2. Институциональные механизмы взаимодействия работодателей и образовательной системы	45
4.2.1. Формы сотрудничества работодателей с образовательной системой	45
4.2.2. Новые формы сотрудничества работодателей с образовательной системой	53
4.2.2.1. Готовность работодателей предоставить образовательный кредит	53
4.2.2.2. Подготовка специалистов «под заказ»	56
4.2.2.3. Отношение работодателей к узкоспециализированной подготовке	59
5. Вместо заключения: интегральная оценка отраслевой специфики кадровой политики предприятий	63
Выборка исследования и процедура проведения опроса	70

ВВЕДЕНИЕ

Проблемы взаимодействия системы профессионального образования и рынка труда стали неизменной составной частью «Мониторинга экономики образования», и такой подход адекватен широкомасштабным задачам реформирования образовательной системы страны в контексте происходящих социально-экономических изменений, учету быстро меняющихся производственно-экономических условий в рамках модернизации. Процессы реформирования профессионального образования должны быть нацелены не только на решение накопившихся в прошлые годы проблем, но и на создание такой системы предоставления образовательных услуг, которая соответствовала бы требованиям современного рынка труда и учитывала перспективы его развития.

Настоящий выпуск представляет результаты второй волны социологического обследования работодателей, позволяющего оценить мнения руководителей о состоянии современной системы профессионального образования и их потребности в профессиональной подготовке рабочей силы. На предыдущих этапах исследования был получен целый ряд новых данных, которые позволили ответить на часть вопросов и сформулировать дальнейшее направление анализа. В частности, было показано, что сейчас несоответствие спроса и предложения на рынке труда не велико. Отсутствует проблема избыточной численности, дефицит кадров в более-менее значительных масштабах носит локальный характер. Уровень квалификации персонала в среднем соответствует потребностям современного производства. Наличие свидетельства о профессиональном образовании является обязательным условием для современного наемного работника. Вместе с тем исследование показало невысокий уровень доверия работодателей к уровню и качеству подготовки профессиональных кадров. Анализ мнений работодателей подтвердил наличие высокого спроса на повышение квалификации и переподготовку кадров. Возникающие проблемы по повышению образования своих работников работодатели часто решают самостоятельно, не прибегая к услугам системы профессионального образования.

Исходя из выявленных на предыдущем этапе исследования проблем, нынешний опрос был в значительной мере ориентирован на оценку структуры воздействия образовательных сигналов на рынке труда, изучение институциональных механизмов взаимодействия предприятий и учебных заведений. Была предпринята попытка выявить относительную роль образовательных сигналов среди других характеристик потенциального работника (в первую очередь, профессиональный опыт и личные качества), а также показать, какая информация об образовании работника воспринимается на рынке труда как образовательный сигнал определенного качества образования (какие образовательные характеристики учитываются при подборе персонала).

Помимо этого, в режиме мониторинга был продолжен анализ состояния рынка труда с точки зрения его профессионально-квалификационной сбалансированности (остроты проблем нехватки/избытка кадров, удовлетворенности уровнем профессионализма работников). Значи-

тельное внимание было уделено изучению практики найма персонала, в первую очередь из выпускников учреждений профессионального образования.

Инерционная природа развития рынка труда в условиях стабильного состояния экономики обусловила практическую неизменность многих показателей. Однако с сожалением можно отметить, что, несмотря на отмечаемую работодателями большую потребность в совершенствовании профессиональной подготовки кадров, практическая деятельность руководителей предприятий и организаций в этом направлении не отличается высокой динамичностью. Активная позиция во взаимодействии с образовательной системой отмечается только со стороны крупнейших отечественных предприятий, а также руководителей предприятий новых секторов экономики. Основная масса работодателей, обеспечивающих занятость большей части наемных работников, остается пассивным потребителем сложившихся услуг системы профессионального образования, слабо ориентирована на избирательный подход к оценке качества и профессионализма выпускников образовательных учреждений при приеме на работу, отдавая безусловное предпочтение предыдущему профессиональному опыту и личным качествам кандидатов.

1. ОЦЕНКА СОВРЕМЕННОГО СОСТОЯНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ – КАДРОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

1.1. ОЦЕНКИ РАБОТОДАТЕЛЯМИ ДЕФИЦИТА КАДРОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ: 2004–2005 ГОДЫ

Напомним, что по результатам предшествующего опроса работодателей, в 2004 году почти половина российских предприятий сталкивалась с проблемой кадрового дефицита: общий уровень дефицита рабочей силы на предприятий составлял около 5% от среднесписочной численности. Проблема дефицита кадров носила структурный характер, что можно считать нормальной ситуацией на рынке труда, когда неизбежно, но в ограниченных масштабах существует рассогласованность между спросом и предложением рабочей силы по отдельным категориям.

Какие же изменения произошли в масштабах и структуре спроса на рабочую силу со стороны российских предприятий за 2005 год? Вопросы изменений в политике найма и переподготовки работников важны для российских предприятий в условиях продолжающегося экономического роста.

По данным Росстата, в 2005 году выпуск продукции и услуг по базовым видам экономической деятельности вырос на 6,4%¹. По данным социологических опросов, также видно, что на начало 2006 года, по сравнению с началом 2005 года, экономическая ситуация на опрашиваемых предприятиях улучшилась. Во всех секторах, где проводилось данное исследование, возросла доля развивающихся предприятий, которые могут проводить модернизацию, расширяться, вводить новые мощности, и, наоборот, сократилась доля тех предприятий, которые, в лучшем случае, еле сводят концы с концами (рис. 1.1). Позитивные сдвиги произошли даже в наиболее депрессивном секторе — на транспорте. В целом же, по-прежнему, наиболее успешно развивающимися являются связь и деловые услуги, и, по представлениям населения, работа в этих секторах экономики становится все более престижной: более 80% интервьюеров порекомендовали бы родственникам/близким устроиться на работу в сферу деловых услуг, связь.

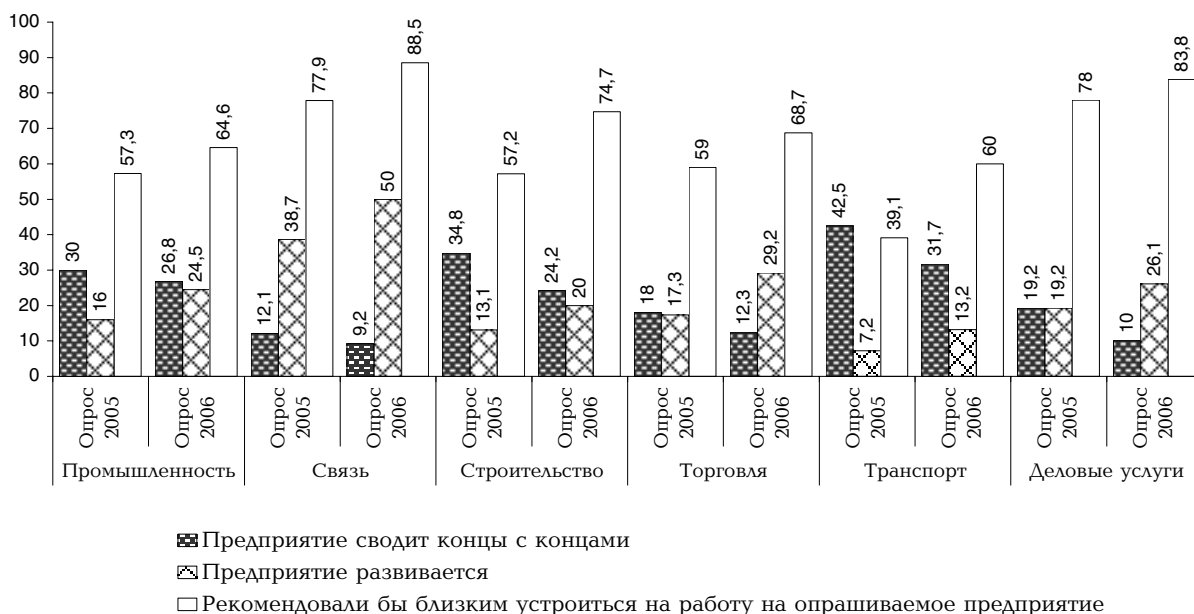
Все большее значение имеет вопрос о том, существует ли у предприятий кадровый потенциал для дальнейшего развития при сохранении благоприятных общеэкономических тенденций, в условиях роста совокупного спроса, или, наоборот, уже сейчас предприятия сталкиваются с проблемой воспроизводства своих кадровых ресурсов.

Прежде всего, обратимся к оценкам работодателей о сбалансированности спроса и предложения рабочей силы. Оказалось, что за последний год практически не изменилось соотношение

¹ [Http://www.gks.ru/bgd/free/b01_19/IssWWW.exe/Stg/d000/i000550r.htm](http://www.gks.ru/bgd/free/b01_19/IssWWW.exe/Stg/d000/i000550r.htm).

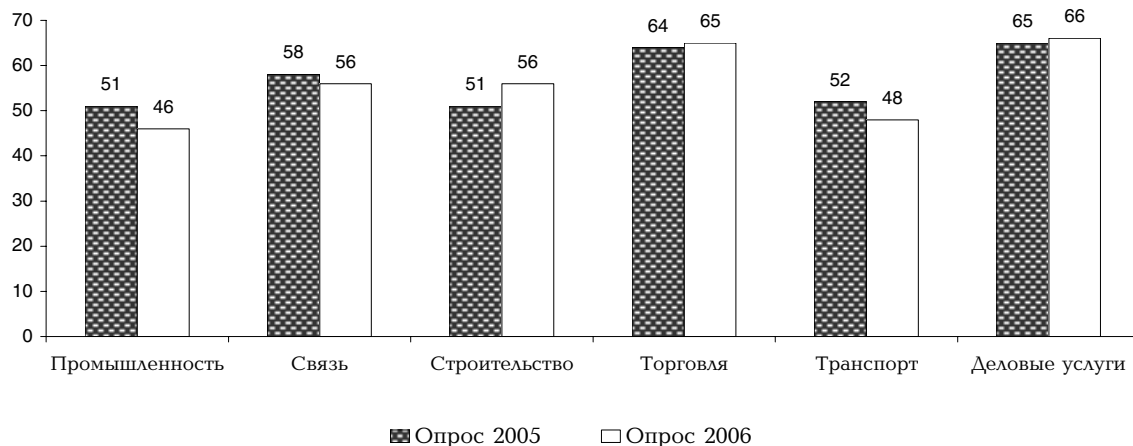
предприятий, на которых спрос на рабочую силу полностью удовлетворен: почти на половине предприятий численность кадров соответствует потребностям производства. И изменений в динамике этого показателя по отдельным отраслям практически не наблюдается (расхождения значений показателя на начало как 2005, так 2006 года не превышают статистическую погрешность). Но на предприятиях промышленности и транспорта с проблемой несоответствия численности запросам производства сталкиваются несколько чаще (рис. 1.2).

Рис. 1.1. Динамика экономической ситуации на опрошенных предприятиях (опросы 2005–2006 годов)
(доля предприятий данной категории, в процентах)



На тех предприятиях, где отметили несбалансированность численности работающих текущим запросам производства, почти всегда указывали именно на проблему *нехватки* кадров и гораздо реже на избыток численности. Доля предприятий, на которых сохраняется избыточная численность по отдельным категориям персонала, составляет не более 6%, такая же доля отмечалась и в начале 2005 года. Вместе с тем около 44% опрошенных предприятий испытывали недостаток кадров хотя бы по одной из категорий персонала.

Рис. 1.2. Доля предприятий, где численность персонала соответствует потребностям производства, по отдельным отраслям экономики (опросы 2005–2006 годов)



Численность дефицитных категорий работников, заявленных работодателями, характеризует масштабы неудовлетворенного спроса на рабочую силу. В ходе опроса 2006 года общий размер дефицита рабочей силы составлял 8% от среднесписочной численности (для сравнения в начале 2005 года — около 5%)².

По данным исследования 2005 года, были отмечены значимые различия в характере дефицита по отдельным категориям персонала. В результате опроса 2006 года наиболее распространенной (по числу предприятий, назвавших проблему недостатка этих работников) *остается* проблема дефицита по двум основным категориям работников: 38% предприятий указали на нехватку *квалифицированных рабочих* и 17% предприятий на нехватку линейных специалистов. И подобное соотношение практически не изменилось по сравнению с началом 2005 года.

Наибольшее число дополнительных работников требуется именно на предприятиях промышленности, что вполне понятно, так как более половины всех рабочих мест формируется именно в промышленности.

Таблица 1.1

Распределение численности занятых и распределение дефицита по отдельным секторам экономики (опрос 2006 года)

Отрасли	Доля (в %) вакантных мест (недостающих работников в отрасли) к общему числу вакантных мест	Структура занятости по отраслям (доля занятых в отрасли)
Промышленность	62	51
Связь (без обычной почты)	1	4
Строительство	11	13
Торговля (оптовая и розничная)	4	16
Транспорт	21	14
Сфера деловых услуг	1	2
Общая доля (в %) дефицита к среднесписочной численности	8	—

По опросу 2006 года на предприятиях промышленности (почти 45% предприятий отрасли) по-прежнему чаще всего сталкивались с дефицитом квалифицированных рабочих. Также для значительной группы предприятий (около 15% предприятий отрасли) *остается* неразрешенной проблема дефицита линейных специалистов (рис. 1.3).

Проблема дефицита рабочей силы на предприятиях строительства, транспорта имеет похожий характер. В начале 2006 года в 38% строительных организаций и на 43% предприятий транспорта руководители были озабочены вопросами поиска рабочих необходимой квалификации. Вместе с тем *острота* дефицита рабочих, *рассчитанная как доля необходимых дополнительных работников к общей численности рабочих*, несколько различается по отраслям: в промышленности и строительстве размер дефицита квалифицированных рабочих составляет около 10% от общей численности квалифицированных рабочих, на предприятиях транспорта ситуация менее критична — дефицит составляет около 5%.

² Однако, на основании данного опроса говорить о росте дефицита рабочей силы было бы опрометчиво. Использование выборочных опросных методов в определенной степени ограничивает возможности точных количественных оценок, в частности о размере дефицита рабочей силы. В данном случае точность прогноза низкая, так как в выборку было включено ограниченное число предприятий.

Рис. 1.3. Доля (в процентах) предприятий промышленности, имеющих дефицит численности отдельных категорий персонала

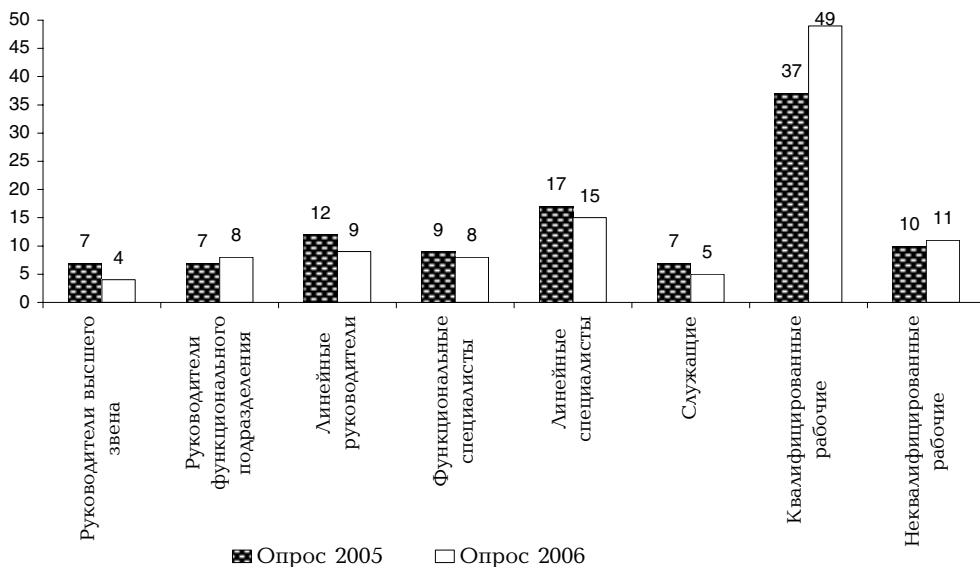
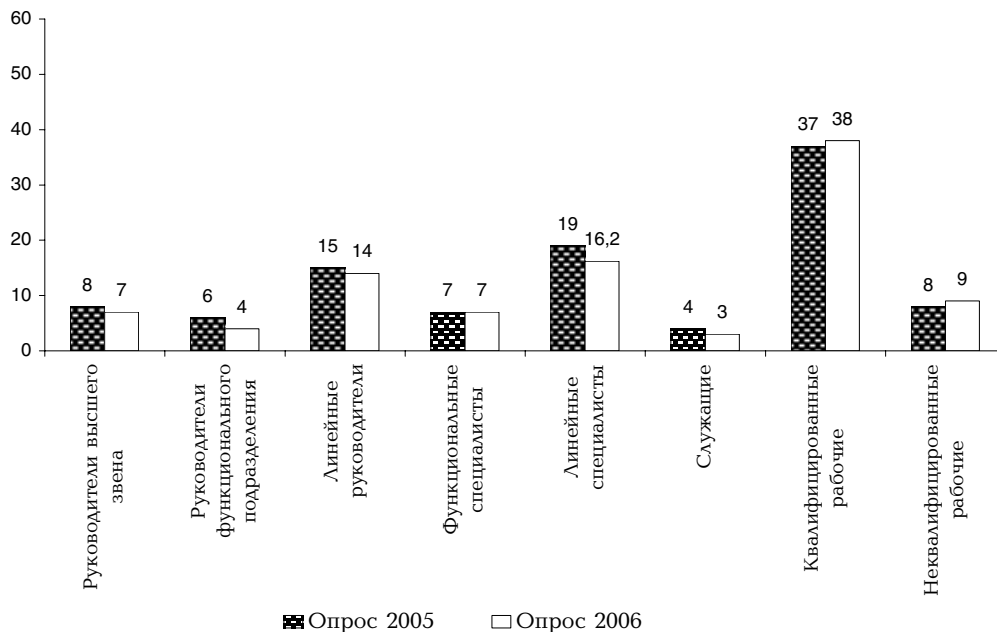
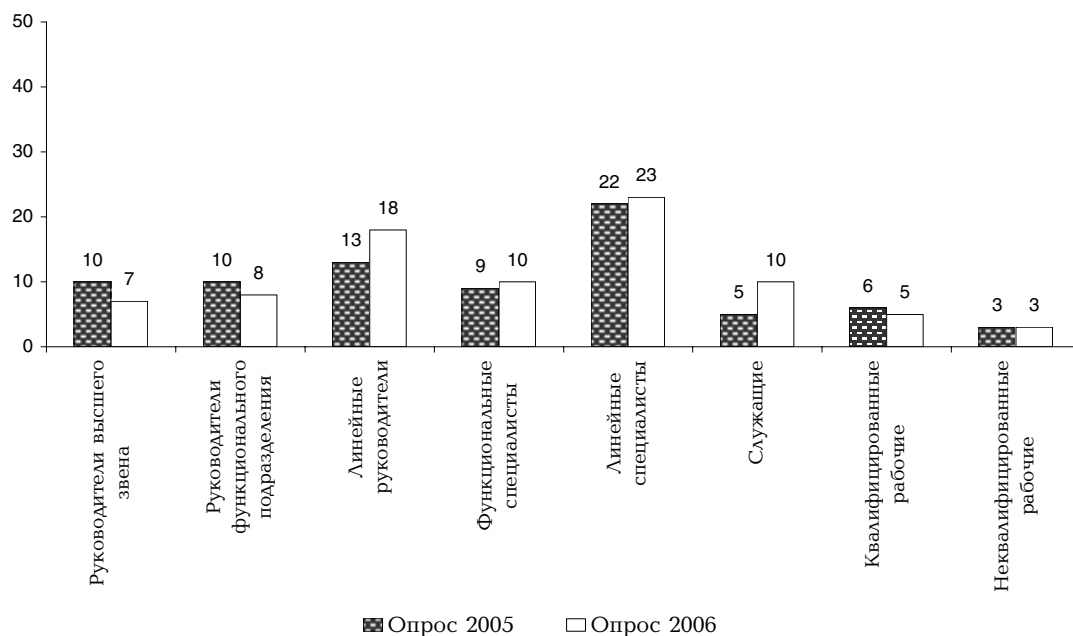


Рис. 1.4. Доля (в процентах) предприятий строительства, имеющих дефицит численности отдельных категорий персонала



Менее острой представляется проблема дефицита квалифицированного персонала в сфере деловых услуг, в торговле, в связи: только треть предприятий этих секторов испытывает недостаток работников нужной квалификации (рис 1.2). Но вместе с тем для предприятий связи, деловых услуг наиболее значимой остается проблема дефицита линейных специалистов/руководителей. В начале 2006 года примерно на 28% предприятий этих отраслей оставались вакантными места линейных руководителей или специалистов, а всего на предприятиях данных отраслей требуется дополнительно около 10–15% таких работников.

Рис. 1.5. Доля (в процентах) организаций сферы деловых услуг, сталкивающихся с дефицитом численности отдельных категорий персонала



В целом же проблемные сегменты, где не удовлетворен спрос на работников нужной квалификации, практически не изменились: в промышленности, строительстве, транспорте существенным остается дефицит квалифицированных рабочих, а в сфере деловых услуг, торговли, связи наблюдается значительный дефицит линейных специалистов/руководителей.

Очевидно, что сохраняется недостаточное предложение именно «квалифицированных голов» (а не «рабочих рук») на рынке труда, как следствие, дефицит кадров на предприятиях по системоформирующим категориям персонала, который является фактором, ослабляющим как текущую деятельность предприятий, так и возможности развития предприятий.

Недостаток предложения данных категорий работников на рынке труда также способствует усилению дифференциации между предприятиями. В этой связи интересно, что в опросе 2006 года по сравнению с опросом 2005 года на менее успешных предприятиях чаще стали отмечать проблему дефицита как по специалистам, так и по рабочим. Подобная тенденция может быть, с одной стороны, обусловлена тем, что менее успешные предприятия имеют меньшие финансовые ресурсы для привлечения более квалифицированных работников на рынке труда. Но, с другой стороны, вполне возможно влияние субъективного фактора, когда руководители неуспешных предприятий склонны искать причины нынешнего положения в неэффективности собственной деятельности, а во внешних факторах, например, в отсутствии хороших работников.

И в качестве дополнительной иллюстрации хотелось бы отметить, что на предприятиях, где существует дефицит работников, оказываются ниже и оценки качества нынешнего персонала. На предприятиях, имеющих дефицит кадров, руководители не удовлетворены не столько уровнем профессиональной подготовки, сколько низким уровнем общей культуры сотрудников, безынициативностью, рутинным подходом к выполнению работы, неумением работать на конечный результат. Иными словами, работодатели в большей степени не удовлетворены не тем, чему научили или не научили работников (набором знаний), а именно их трудовым поведением.

Рис. 1.6. Распространенность проблемы дефицита кадров на предприятиях разной степени успешности
(доля (в процентах) предприятий, имеющих дефицит кадров)

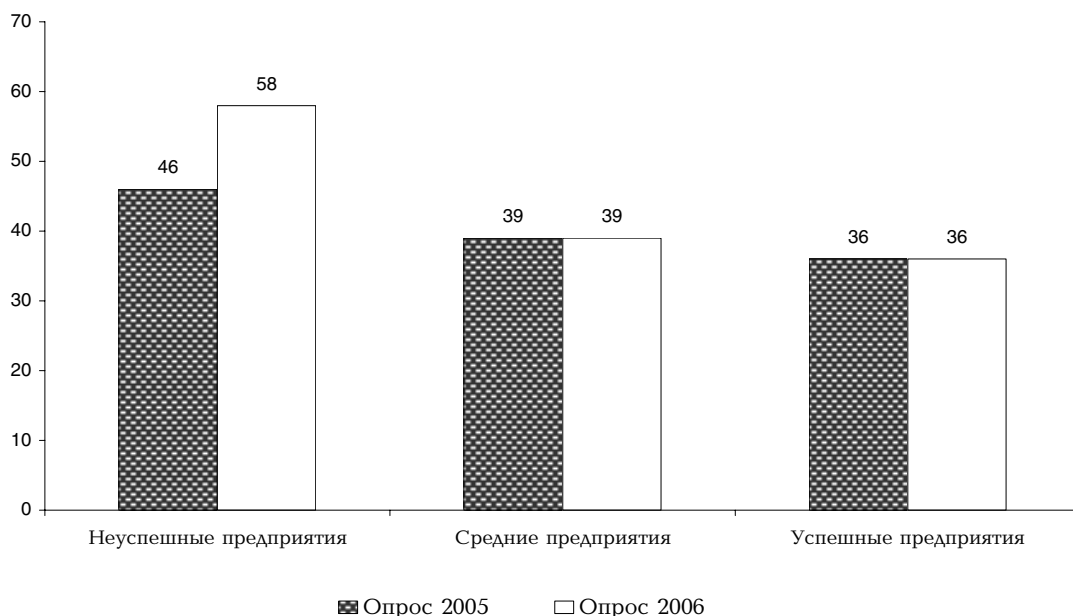


Таблица 1.2

Оценка нынешних работников руководителями предприятий с дефицитом и без дефицита кадров (опрос 2006 года)

(оценка каждой характеристики проводилась по пятибалльной шкале, где 5 – высшая оценка, а 1 соответственно – низшая)

	Предприятия сталкиваются с дефицитом кадров	Предприятия не испытывают дефицита кадров
Уровень профессиональных знаний	4,0	4,1
Уровень трудовой дисциплины	3,9	4,1
Уровень общей культуры	3,6	3,9
Умение работать в коллективе	3,9	4,1
Инициативность, творческий подход к делу	3,4	3,7
Умение переучиваться, осваивать новое в профессии	3,8	4,0
Умение представить результаты своего труда, умение работать на результат	3,6	4,0

1.2. ОБЩАЯ ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА

Отмечаемые различия в структуре дефицита рабочей силы по различным отраслям в определенной степени согласуются с различиями в характере оценок имеющейся рабочей силы работодателями этих отраслей. Вариация среднеотраслевых оценок персонала отражает дифференциацию качества рабочей силы между отдельными секторами экономики. Чем же различается качество рабочей силы в условно традиционных отраслях и новых отраслях экономики?³

³ Если сравнивать данные опросов 2005 и 2006 годов, то оценки работодателей по отдельным характеристикам относительно устойчивы (в рамках статистической погрешности), поэтому в дальнейшем в данном разделе мы используем данные по 2006 году, хотя выявленные закономерности справедливы и для оценок 2005 года. Действительно, эти оценки имеют инерционный характер и не могут представлять интерес для краткосрочного анализа ситуации, но важным оказывается структурный анализ данных, например, межотраслевые или межсекторные сравнения.

Действительно в новых, динамично развивающихся секторах (в отрасли связи, в сфере деловых услуг) работодатели в среднем оценивают выше уровень профессионализма своих сотрудников. Напомним, что, по мнению работодателей, неотъемлемыми составляющими профессионализма являются в равной степени не только уровень имеющихся профессиональных знаний, но и целый ряд личных качеств работника.

Таблица 1.3

Оценка нынешних работников руководителями предприятий разных отраслей, по результатам опроса 2006 года

(оценка каждой характеристики проводилась по пятибалльной шкале, где 5 – высшая оценка, а 1 соответственно – низшая)

	Промышленность	Строительство	Транспорт	Торговля	Связь	Сфера деловых услуг
Уровень профессиональных знаний	4,1	4,0	4,1	4,0	4,3	4,2
Уровень трудовой дисциплины	4,0	3,9	4,0	4,0	4,2	4,1
Уровень общей культуры	3,7	3,7	3,6	3,9	4,1	4,3
Умение работать в коллективе	3,9	4,1	4,0	4,1	4,2	4,2
Инициативность, творческий подход к делу	3,6	3,7	3,6	3,5	3,8	4,1
Умение переучиваться, осваивать новое в профессии	4,0	3,9	3,8	3,9	4,1	4,3
Умение представить результаты своего труда, умение работать на результат	3,8	3,9	3,8	3,8	4,0	4,2

И хотя уровень профессиональных знаний работников все работодатели оценивают относительно высоко, наиболее дифференцированными оказываются именно оценки новационных качеств работников. Самые низкие оценки по таким качествам, как инициативность, умение переучиваться, умение работать на результат, поставлены работникам, занятым в строительстве, на транспорте, в торговле (см. табл. 1.3). И, наоборот, наиболее высокие оценки по этим качествам получили работники предприятий связи, сферы деловых услуг. Именно развитость ситуативного, нешаблонного поведения работников, в том числе умение осваивать новое, умение работать на результат, творческое отношение к работе становятся конкурентными преимуществами в сфере деловых услуг, в связи.

С другой стороны, оценки нынешнего персонала следует рассматривать как своеобразное обращение работодателей к образовательной системе и рынку труда. Очевидны отраслевые акценты работодателей на определенных профессиональных качествах работников. Так, для предприятий промышленности в основном требуется стандартность поведения работника, его предсказуемость и жесткая подчиненность технологии (профессиональные знания и дисциплина). Для сферы деловых услуг ценится творческое, инициативное поведение работников, ориентированное на меняющиеся запросы потребителей, и в этой связи, помимо профессиональных знаний, необходим и определенный уровень общего развития.

Для понимания различий в характере запросов работодателей в отношении рабочей силы к образовательной системе и к рынку труда показательным оказалось как изучение межотраслевых, так и внутриотраслевых акцентов.

Например, сравнение оценок персонала, даваемых руководителями малого бизнеса и руководителями крупнейших промышленных компаний, весьма ярко характеризует проблему распределения кадрового потенциала. Эта проблема очень важна для российской экономики с избыточной концентрацией крупного бизнеса и подчиненным, недостаточно развитым сектором

малого бизнеса (по мнению экспертов, «российский малый бизнес вынужден... владеть жалкое существование, реализуя лишь незначительную часть потенциала данного сектора»⁴). В странах с развитой экономикой малый бизнес представляется наиболее гибкой формой экономической деятельности, и умение малого бизнеса оперативно переориентировать данную деятельность, связанную именно гибкостью, адаптивностью самих работников, и является его конкурентным преимуществом, условием его развития. Именно в малом бизнесе как для руководителей, так и для рядовых работников необходимы инициативность, умение переучиваться, работать на результат (см. табл. 1.4). Однако по этим качествам российские малые предприятия в промышленности пока проигрывают крупным компаниям, причем эта проблема отчетливо осознается самими предпринимателями. К сожалению, одним из основных конкурентных преимуществ российского малого бизнеса остается дешевизна рабочей силы, в том числе за счет частичного ухода в теневой бизнес. Напротив, кадровая ситуация на крупнейших предприятиях наиболее благополучна: они привлекают высококвалифицированную рабочую силу и могут осуществлять значительные инвестиции в человеческий капитал. Таким образом, распределение кадровых ресурсов складывается не в пользу малого бизнеса и, действительно, представляется фактором, сдерживающим развитие этого сектора.

Таблица 1.4

**Оценка нынешних работников руководителями промышленных предприятий:
сравнение малого бизнеса и крупнейших предприятий (опрос 2006 года)**

(оценка по каждой характеристике проводилась по пятибалльной шкале, где 5 — высшая оценка, а 1 соответственно — низшая)

	Малые предприятия промышленности	Крупнейшие предприятия промышленности
Уровень профессиональных знаний	3,9	4,4
Уровень трудовой дисциплины	3,9	4,2
Уровень общей культуры	3,7	3,8
Умение работать в коллективе	3,9	4,0
Инициативность, творческий подход к делу	3,5	4,0
Умение переучиваться, осваивать новое в профессии	3,7	4,3
Умение представить результаты своего труда, умение работать на результат	3,7	4,0

⁴ Из Доклада «Коммерческий пролетариат» или малое предпринимательство? Горизонты российского малого бизнеса»/ Под ред. Е.Г. Ясина, А.Ю. Чепуренко, В.В. Буева (источник: сайт Фонда «Либеральная миссия»: <http://www.liberal.ru/sitan.asp?Rel=81>).

2. МЕТОДЫ РЕШЕНИЯ КОЛИЧЕСТВЕННЫХ КАДРОВЫХ ПРОБЛЕМ (ПРОБЛЕМ ДЕФИЦИТА И ОБНОВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛА)

2.1. СТРАТЕГИИ НАЙМА ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ПРЕОДОЛЕНИЯ КАДРОВОГО ДЕФИЦИТА

Как уже ранее отмечалось, серьезной проблемой для предприятий оказывается дефицит квалифицированных рабочих и специалистов. Напомним, по результатам 2004 года предприятия разных секторов экономики различным образом решали проблему дефицита персонала. Как представляется, наиболее эффективную политику выработали руководители успешных предприятий. В частности, для решения проблемы недостатка специалистов здесь чаще выделяли средства на целевое обучение сотрудников, привлекали выпускников вузов, занимались самостоятельным переобучением сотрудников. В свою очередь, неуспешные предприятия чаще использовали пассивные меры для решения проблемы дефицита: обращение в государственную службу занятости, объявления в СМИ, опрос знакомых.

Таблица 2.1

Способы решения предприятиями проблемы дефицита основных категорий работников в 2005–2006 годах

(в процентах по столбцу от числа предприятий, где был дефицит работников)

	Искали специалистов		Искали квалифицированных рабочих	
	2005	2006	2005	2006
<i>Число предприятий, где есть дефицит данных категорий персонала</i>	179	193	310	365
Через государственную службу занятости	50	55	70	73
Через частные агентства по подбору персонала	20	31	19	22
Давали объявления в газеты, на радио, телевидение, в Интернете и пр.	64	72	70	70
Выделяли средства на целевое обучение студентов в вузах, техникумах, колледжах, ПТУ и т.д.	18	17	22	15
Нанимали выпускников вузов, техникумов, колледжей на постоянную работу, организовывали студентам практику на предприятии	45	57	51	57
Искали с помощью коллег, знакомых	60	58	47	44
Переучивали своих работников самостоятельно	44	45	54	41
Направляли своих работников на курсы, в бизнес-школы, вузы, колледжи, техникумы, ПТУ и пр.	32	26	15	17
Ничего не предпринимали	5	2	3	1

Стратегии поиска дефицитных работников различаются в отношении отдельных категорий персонала, и при сравнении результатов опросов 2005 и 2006 годов эти стратегии становятся все более дифференцированными (см. табл. 2.1).

При поиске рабочих нужной квалификации предприятия предпочитают обращаться в государственную службу занятости, напротив, для поиска более квалифицированных работников (в частности специалистов) предприятия несколько чаще обращаются в частные агентства по подбору персонала, также используется самостоятельный поиск кандидатов через коллег, знакомых. В качестве общей тенденции можно выделить тот факт, что основным способом решения проблемы дефицита работников становится прием недавних выпускников учреждений профессионального образования, и некоторое «сворачивание» форм прямого финансирования обучения работников в образовательных учреждениях, на курсах и т.д.

Таблица 2.2

Меры по сокращению дефицита персонала в малом бизнесе и на крупных предприятиях
(в процентах по столбцу от числа предприятий, где был дефицит работников)

	Малый бизнес		Крупные и крупнейшие предприятия	
	2005	2006	2005	2006
Решение проблемы дефицита специалистов				
<i>число предприятий</i>	60	68	32	34
Обращение в государственную службу занятости	53	56	56	55
Обращение в частные агентства по подбору персонала	17	47	19	18
Объявления в газеты, на радио, телевидение, в Интернете и пр.	72	80	40	80
Направление средств на целевое обучение студентов в вузах	10	4	33	41
Прием выпускников вузов, колледжей на постоянную работу, организация для студентов практики на предприятии	40	54	53	77
Поиск с помощью коллег, знакомых	72	54	36	55
Переучивание своих работников самостоятельно	38	32	48	43
Направление своих работников на курсы, в бизнес-школы, вузы и пр.	20	13	57	45
Другое	7	2	6	9
Решение проблемы дефицита квалифицированных рабочих				
<i>число предприятий</i>	107	127	59	72
Обращение в государственную службу занятости	66	70	76	81
Обращение в частные агентства по подбору персонала	18	35	20	22
Объявления в газеты, на радио, телевидение, в Интернете и пр.	69	75	65	73
Направление средств на целевое обучение студентов в техникумах, колледжах	17	5	44	34
Прием выпускников техникумов, колледжей на постоянную работу, организация для студентов практики на предприятии	39	50	55	82
Поиск с помощью коллег, знакомых	54	47	36	48
Переучиваем своих работников самостоятельно	41	38	70	63
Направление своих работников на курсы, в колледжи, техникумы и пр.	9	5	22	42
Другое	6	5	2	8

В 2006 году проблема дефицита основных категорий персонала на малых и крупных предприятиях была распространена примерно в одинаковой мере: в 2006 году на четверти предприятий как малого, так и крупного бизнеса отмечался дефицит специалистов, примерно на 40% предприятий дефицит квалифицированных рабочих. Вместе с тем крупный бизнес использует более разнообразные меры для поиска нужных работников благодаря располагаемым финансовым и организационным ресурсам. Сравнивая механизмы решения проблемы дефицита персонала (табл. 2.2), мы видим, что малые предприятия ведут поиск нужных работников на рынке из

числа предлагаемых кандидатов, чаще используя пассивные формы поиска (объявления, обращения в государственную службу занятости или частные кадровые агентства). Крупный бизнес использует активные способы, старается формировать работников для собственной деятельности. Таким образом, привлечение, заказ недавних выпускников различных образовательных учреждений становится для крупного бизнеса основной формой решения дефицита: на вакантные места квалифицированных рабочих нанимали недавних выпускников 82% крупнейших предприятий и на вакантные места специалистов — 77% крупнейших предприятий.

2.2. МАСШТАБЫ ОБНОВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Сравнение активности найма новых работников за последние 2 года позволяет охарактеризовать процессы движения рабочей силы по отдельным секторам экономики. За этот период активность найма по всем категориям персонала не претерпела существенных изменений (см. табл. 2.3). В 2004–2005 годах чаще всего предприятия имели опыт найма новых работников на места рабочих: около 70% предприятий нанимали квалифицированных рабочих, и более половины предприятий — неквалифицированных рабочих. Собственно и размеры обновления наибольшие именно среди этих работников — в среднем состав рабочих обновился на 14% за последние 2 года. Напомним, что рабочие, особенно квалифицированные, являются наиболее дефицитной категорией персонала. Значительные масштабы обновления рабочих ожидаемы, ведь еще по результатам предшествующего опроса работодатели в наименьшей степени были удовлетворены именно уровнем профессионализма рабочих (уровнем профессиональных знаний, уровнем трудовой дисциплины и т.д.). Для сравнения уровень обновления среди руководителей и специалистов оказывается примерно в два раза ниже.

Таблица 2.3

**Найм новых работников по основным категориям персонала
в 2003–2005 годах**

Процент предприятий, которые принимали новых работников на следующие вакантные места	в 2003–2004годах	в 2004–2005годах
Руководитель функционального подразделения	31	34
Руководитель линейного подразделения	33	35
Исполнитель высшей квалификации, специалист функциональных подразделений	41	39
Исполнитель высшей квалификации, специалист линейных подразделений	37	37
Служащий, офисный работник, технический исполнитель	34	42
Квалифицированный рабочий	78	73
Неквалифицированный рабочий	49	54
Вообще не принимали новых работников	5	8

Наиболее масштабно происходило обновление рабочих в строительстве, на транспорте, т.е. в тех отраслях, где по результатам прошлого опроса проблема недостаточной квалификации рабочих оказалась наиболее распространенной: в 2004–2005 годах состав рабочих здесь обновился на 18–19% (см. табл. 2.4). Масштабы обновления значительны, если учитывать тот факт, что рабочие составляют около половины занятых в этих отраслях. Гораздо меньшие изменения происходили в составе специалистов и служащих, состав этих категорий работников обновился на 5–6%.

В свою очередь, в сфере деловых услуг наиболее высокий уровень текучести наблюдался среди служащих: состав служащих здесь обновился на 16%. Этот факт согласуется с выявлен-

ным еще в ходе предшествующего опроса низким уровнем удовлетворенности работодателей качеством подготовки служащих (тогда каждый пятый руководитель в сфере деловых услуг отмечал, что фактическая квалификация служащих оказывается ниже требуемой). Эта категория персонала является ключевым технологическим звеном, поэтому подбор нужного кандидата на место служащего и его удержание являются серьезной и достаточно распространенной проблемой в сфере деловых услуг.

Таблица 2.4

Масштабы обновления персонала в 2004–2005 годах по отдельным отраслям

	Масштабы (в %) обновления персонала по категориям		
	специалисты ⁵	служащие	рабочие ⁶
Промышленность	7	10	15
Связь	11	14	15
Строительство	6	5	19
Торговля	9	10	16
Транспорт	6	5	18
Сфера деловых услуг	10	16	9
<i>В среднем</i>	7	8	14

Обновление персонала на предприятиях связи также происходило достаточно активно, и прежде всего это касалось специалистов и служащих.

Гораздо интенсивнее процессы обновления происходили на малых предприятиях (см. табл. 2.5), и здесь сказывается действие эффекта масштаба, когда найм 1–2 работников оказывается относительно более значимым для предприятий с небольшой численностью занятых.

Среди предприятий, испытывающих дефицит рабочей силы, процессы обновления персонала происходили интенсивнее (см. рис. 2.1). Высокая текучесть работников на этих предприятиях может быть обусловлена как неспособностью самих руководителей создать на этих предприятиях условия, позволяющие удерживать работников, так и стремлением использовать временную дешевую рабочую силу, нежеланием инвестировать в работников. Подобные действия усиливают проблему дефицита и приводят к еще более низким показателям эффективности экономической деятельности этих предприятий⁷.

Таблица 2.5

Масштабы обновления персонала в 2004–2005 годах на предприятиях различной численности работников

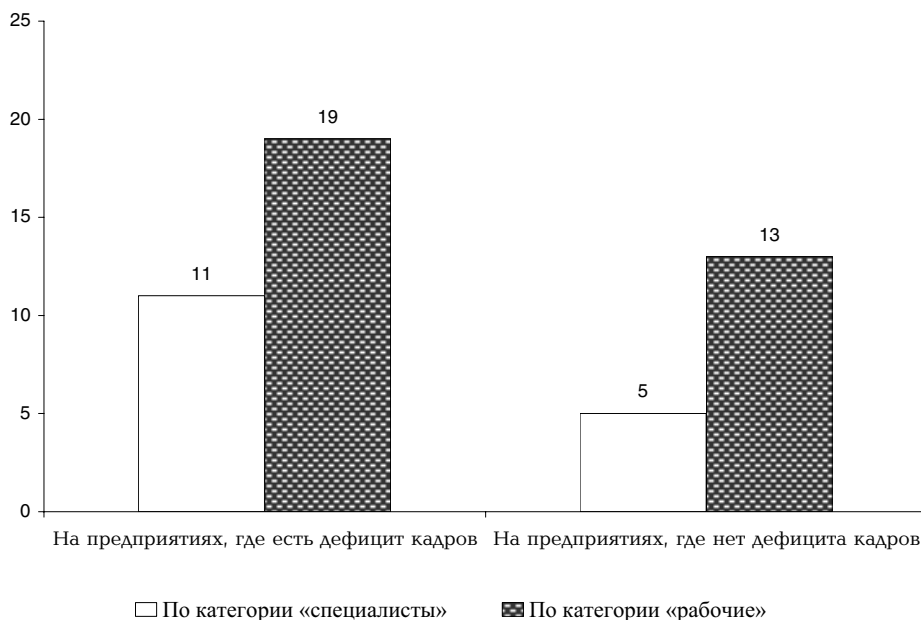
	Масштабы (в %) обновления персонала по категориям		
	специалисты	служащие	рабочие
Малые предприятия	9	10	17
Средние предприятия	7	9	15
Крупные и крупнейшие предприятия	6	8	15

⁵ Для таблиц 2.4, 2.5 и рисунка 2.1 к категории «специалисты» были отнесены специалисты функциональных подразделений и специалисты линейных подразделений.

⁶ Для таблиц 2.4, 2.5 и рисунка 2.1 к категории «рабочие» были отнесены квалифицированные и неквалифицированные рабочие.

⁷ Подобный эффект ранее был подробно описан на примере другого исследования: Гимпельсон В.Е. Дефицит квалификации и навыков на рынке труда: недостаток предложения, ограничения спроса или ложные сигналы работодателей? Препринт WP3/2004/01. – М.: ГУ – ВШЭ. – 2004. – С. 8–9, 12.

Рис. 2.1. Процессы обновления персонала на предприятиях, где есть дефицит кадров, и на предприятиях, где нет проблемы дефицита кадров, в 2004–2005 годах (процент обновления персонала)



2.3. ФОРМЫ И ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ПЕРЕОБУЧЕНИЯ ВНОВЬ ПРИНЯТЫХ СОТРУДНИКОВ

Общеизвестно, что в случае найма нового сотрудника предприятие несет как прямые, так и скрытые издержки. Действительно, на этапе адаптации, вхождения в должность эффективность труда «новичков» оказывается ниже, чем у опытных сотрудников, и предприятие несет издержки в виде недополученного дохода. Но на многих предприятиях найм нового работника связан также с дополнительными *прямыми* затратами времени и финансовых средств, необходимыми для дообучения работника.

Каковы масштабы издержек по «доводке» (fitting) нового сотрудника, насколько дорогим в итоге оказывается для предприятия приобретение нового сотрудника? Данные нашего исследования позволяют оценить, какая совокупная доля новых работников нуждается в дополнительном обучении, сколько требуется времени и какие формы дополнительного профессионального обучения используются в среднем для «доводки» новых работников.

Характер и масштабы дообучения различаются по категориям нанимаемых работников. По результатам 2004–2005 годов почти четверть функциональных специалистов и 28% линейных специалистов нуждались в дополнительном обучении/переподготовке на новой должности. Около 20% служащих пришлось дообучаться на новых рабочих местах. Но чаще всего требовалось дополнительное обучение вновь принятым квалифицированным рабочим: в среднем предприятия, принимавшие квалифицированных рабочих, вынуждены были дополнительно обучать почти 40% вновь принятых рабочих.

Различаются также отраслевые оценки вновь принятых работников (см. табл. 2.6). Действительно, по мнению руководителей промышленных предприятий, в большей степени нуждаются в дополнительном обучении квалифицированные рабочие (около 40% от числа вновь принятых). Качество профессиональной подготовки вновь принятых специалистов и служащих в большей степени соответствовало требованиям промышленных предприятий: лишь каждый пятый специалист или служащий требовал особого внимания, для остальных сотрудников оказался

достаточным для вхождения в должность уже имеющийся багаж профессиональных знаний и навыков.

Вместе с тем на промышленных предприятиях, внедряющих новые технологии (где проводилась модернизация производства), предъявляются и новые требования к качеству рабочей силы, и на рынке труда именно динамично развивающимся предприятиям труднее найти готовых работников, удовлетворяющих этим требованиям. По сравнению с предприятиями со старыми основными фондами, руководство развивающихся промышленных предприятий в меньшей степени удовлетворено качеством подготовки вновь принятых сотрудников, здесь значительно чаще требовались дополнительные финансовые ресурсы для дообучения, «доводки» новичков, как специалистов, так и рабочих (см. табл. 2.7). (Поэтому неудивительно, когда эти компании вообще отказывались от найма новых сотрудников извне в пользу более экономичного варианта переобучения уже работающих на предприятии сотрудников.)

Таблица 2.6

Масштабы необходимого переобучения (доля вновь принятых работников, нуждающихся в переобучении), опрос 2006 года

	Доля (в %) вновь принятых работников, нуждающихся в дополнительном обучении/переподготовке			
	функциональные специалисты	линейные специалисты	служащие	квалифицированные рабочие
Промышленность	24	27	21	38
Строительство	12	21	10	23
Транспорт	19	23	17	19
Торговля	24	33	28	33
Связь	31	40	35	35
Сфера деловых услуг	43	54	44	33
<i>В среднем по экономике</i>	<i>24</i>	<i>28</i>	<i>22</i>	<i>32</i>

Таблица 2.7

Различия в масштабах необходимой переподготовки новичков на промышленных предприятиях (опрос 2006 года)

	Промышленные предприятия, у которых нет текущих финансовых проблем, но они могут выкраивать средства лишь на текущий ремонт, поддержание технологий	Промышленные предприятия, успешно развивающиеся, могущие проводить модернизацию производства
Доля (в %) предприятий, где оказалось необходимым дополнительное обучение новичков – линейных специалистов	42	61
Доля (в %) новичков – линейных специалистов, которые нуждались в дополнительном обучении	25	32
Доля (в %) предприятий, где оказалось необходимым дополнительное обучение новичков – квалифицированных рабочих	56	82
Доля (в %) новичков – квалифицированных рабочих, которые нуждались в дополнительном обучении	34	44

Оказалось, что менее всего нуждались в дополнительном обучении новые работники, трудоустроившиеся в *строительные* или *транспортные* организации. Возможно, это объясняется снижением фактических требований к стандартам качества работ/услуг, соответственно, и более низкими требованиями к качеству рабочей силы.

Наибольшее же внимание требуется новичкам, принятым на работу в новые сектора (на предприятия связи, в сфере деловых услуг). В сфере деловых услуг, по оценкам руководителей, каждый второй вновь принятый линейный специалист, около 40% функциональных специалистов и примерно 40% служащих нуждались в дополнительном обучении/переподготовке.

Эти данные весьма ярко описывают системную проблему. Нынешняя образовательная система унаследовала советские, несомненно, лучшие для своего времени, технологии подготовки специалистов для традиционных, индустриальных отраслей, и в рамках этой системы пока удовлетворительно решается задача подготовки специалистов именно для промышленности, строительства, где на большинстве предприятий невысокий уровень модернизации основных фондов и не столь значительно меняются требования к подготовке работников⁸.

Но в наименьшей степени существующая образовательная система справляется с задачей подготовки специалистов для новых секторов экономики (связи, деловых услуг), так как, с одной стороны, наблюдается активный рост постиндустриальных секторов и, с другой стороны, поддерживается проиндустриальный консерватизм образовательной системы. Работодатели в новых секторах экономики вынуждены искать альтернативные способы подготовки специалистов (через внутрифирменную подготовку, налаживание контактов с предприятиями-партнерами, через кадровые, тренинговые компании).

Согласно оценкам, полученным в ходе исследования, компаниям требуется вкладывать значительные средства для «доводки» новичков и одновременно они сталкиваются со значительной недополученной прибылью в результате найма новых сотрудников.

По оценкам самих работодателей, для среднестатистического вновь принятого работника требуется не более 1 месяца дообучения. Несколько более длительной оказывается «доводка» квалифицированного рабочего – 0,8 месяца, для сравнения, для служащего требуется примерно полмесяца⁹. Более подробная информация о различиях в длительности дополнительного обучения различных категорий работников приведена в следующей таблице.

Таблица 2.8

Продолжительность дополнительного обучения/переподготовки новых работников по отдельным категориям персонала (опрос 2006 года)

(в процентах по столбцу указана доля предприятий, где необходима указанная длительность дообучения для нового работника)

	Функциональные специалисты	Линейные специалисты	Служащие	Квалифицированные рабочие
<i>Не требуется дополнительное обучение</i>	62	54	62	45
<i>Требуется дополнительное обучение в течение:</i>				
одного месяца и менее	20	28	23	27
более одного, но не более трех месяцев	11	12	10	23
более трех, но не более шести месяцев	5	4	4	4
более полугода	2	2	2	2

⁸ Но также следует учитывать, что сейчас именно промышленность и строительство формируют основной спрос на рабочую силу на рынке труда (по количеству рабочих мест).

⁹ Вопрос о продолжительности дообучения новых сотрудников задавался с заранее заданными интервалами («один месяц и менее», «более одного, но не более трех месяцев» и т.д.), поэтому мы проводили расчеты средней продолжительности дообучения, основываясь на том, что распределение ответов респондентов внутри заданных интервалов равномерное. Поэтому полученная оценка позволяет лишь обозначить некоторые временные границы.

**Продолжительность дополнительного обучения/переподготовки новых работников
по отдельным отраслям**

*(в процентах по столбцу указана доля от числа предприятий, принимавших новых работников
на соответствующие должности/места)*

Вновь принятому работнику на должность...	Промыш- ленность	Строитель- ство	Транс- порт	Связь	Торговля	Сфера деловых услуг
Функционального специалиста						
<i>Не требуется дополнительное обучение</i>	61	72	71	45	62	39
<i>Требуется дополнительное обучение в течение:</i>						
одного месяца и менее	23	17	14	35	12	26
более одного, но не более трех месяцев	9	6	8	12	14	20
более трех, но не более шести месяцев	5	5	5	3	10	5
более полугодя	1	0	0	5	2	9
Линейного специалиста						
<i>Не требуется дополнительное обучение</i>	53	57	62	41	44	20
<i>Требуется дополнительное обучение в течение:</i>						
одного месяца и менее	33	29	21	33	29	39
более одного, но не более трех месяцев	10	12	8	20	13	28
более трех, но не более шести месяцев	3	1	6	2	7	4
более полугодя	1	0	4	3	8	8
Служащего						
<i>Не требуется дополнительное обучение</i>	60	78	65	43	51	38
<i>Требуется дополнительное обучение в течение:</i>						
одного месяца и менее	27	13	22	31	21	36
более одного, но не более трех месяцев	7	4	12	20	21	16
более трех, но не более шести месяцев	2	3	1	4	7	4
более полугодя	2	1	0	1	0	5
Квалифицированного рабочего						
<i>Не требуется дополнительное обучение</i>	35	50	56	42	47	48
<i>Требуется дополнительное обучение в течение:</i>						
одного месяца и менее	30	30	28	31	22	23
более одного, но не более трех месяцев	28	16	12	22	24	13
более трех, но не более шести месяцев	7	3	4	2	6	6
более полугодя	1	2	0	2	1	9

Более затратным по времени оказывается дообучение нового работника в сфере деловых услуг. И чем выше должностная позиция нового работника, тем продолжительнее дополнительное обучение работника: дообучение вновь принятых функциональных и линейных специалистов проводится в среднем в течение полутора месяцев, служащих же примерно в течение месяца. Похожая ситуация наблюдается и на предприятиях связи (см. табл. 2.9).

Определенно, противоположная ситуация складывается на промышленных предприятиях, в строительстве, на транспорте. Наиболее длительный срок переобучения/ дополнительного обучения требуется для квалифицированных рабочих в среднем около месяца, специалистам и служащим нужно в среднем дообучение в течение полумесяца. Наименьший срок переобучения новичков оказался в транспортных организациях.

В финансовом плане более затратными для предприятий, нанимавших новых сотрудников, оказывается дообучение новичков-специалистов, чаще всего именно их дополнительное обучение приходилось оплачивать предприятиям в форме оплаты внешним организациям или оплаты консультаций более опытных сотрудников на самом предприятии (см. табл. 2.10). В основном для «до-

водки» специалистов нужны специальные, организованные, формы обучения (семинары, курсы и т.д.). Но если функциональные специалисты чаще обучаются на курсах переподготовки/повышения квалификации вне предприятия, то линейные специалисты чаще проходят дополнительное обучение именно на самом предприятии, так как для этой категории специалистов в первую очередь требуются знания и навыки, связанные с деятельностью конкретного предприятия.

Таблица 2.10

Основные формы дополнительного обучения/переподготовки новых работников по отдельным категориям персонала

(в процентах по столбцу указана доля от числа предприятий, которые принимали новичков на соответствующие вакансии)

	Функциональные специалисты	Линейные специалисты	Служащие	Квалифицированные рабочие
<i>Не требуется дополнительное обучение</i>	62	54	62	45
<i>На курсах повышения квалификации вне предприятия</i>	16	16	11	12
<i>На семинарах, курсах, организованных опытными работниками на предприятии</i>	9	15	10	7
в том числе с дополнительной оплатой работников	7	9	5	3
в том числе без оплаты	2	6	5	3
<i>Прикрепление новичка к опытному работнику</i>	11	11	15	29
в том числе с дополнительной оплатой	2	3	4	14
в том числе без оплаты	9	8	11	15
<i>Новичок доучивался самостоятельно</i>	2	4	2	4

Доучивание вновь принятых служащих и квалифицированных рабочих связано с меньшими прямыми финансовыми затратами, их дообучение чаще всего происходит непосредственно на рабочем месте (в ходе работы) через прикрепление к более опытному работнику или самостоятельно.

Таким образом, для более квалифицированного персонала требуется более дорогое, более сложное обучение, которое, как правило, в полной степени на самом предприятии обеспечить не могут.

Практически на всех предприятиях, где указали на необходимость переподготовки новых работников, новичкам предоставляли в той или иной форме «профессиональную опеку»: лишь на 2–4% предприятий дообучение перекладывалось на самого работника, им приходилось обучаться самостоятельно.

Показательны различия в масштабах и формах дообучения новых сотрудников на предприятиях с разной численностью сотрудников (см. рис. 2.2). В малом бизнесе проблема несоответствия квалификации новичков требованиям производства оказывается более распространенной. Но и на крупных предприятиях также значительной оказывается доля новых сотрудников, кому необходимо дополнительное образование, и наиболее высокие требования предъявляются к линейным специалистам и квалифицированным рабочим. Причем характер дообучения работников в малом бизнесе и на крупных предприятиях различен (см. табл. 2.11).

На крупных предприятиях линейные специалисты проходили более затратное обучение как вне предприятия, так и на самом предприятии (на специальных курсах и семинарах). Наиболее вероятно, что в ходе такого обучения особый акцент делается именно на освоение внутрифирменных технологий, внутрифирменной корпоративной культуры. Напротив, в малом бизнесе в целом обучение более экономичное (в том числе в силу ограниченных финансовых ресурсов), здесь чаще используются наставничество, прикрепление к опытным работникам.

Рис. 2.2. Оценка доли (в процентах) нуждающихся в дополнительном обучении/переподготовке среди вновь принятых работников на предприятиях с разной численностью занятых

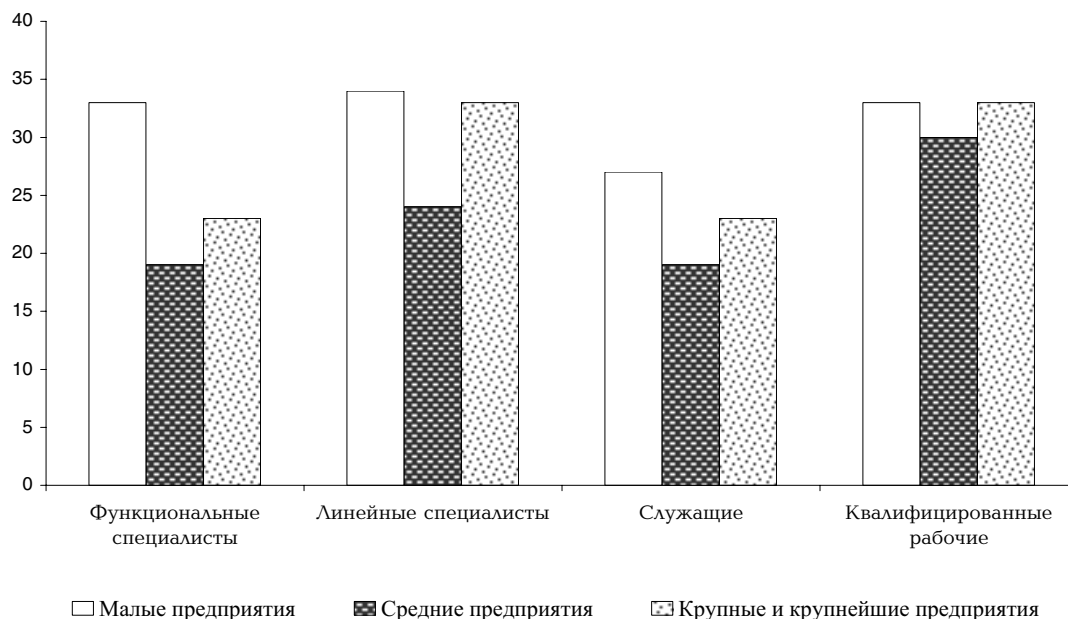


Таблица 2.11

Распространенность форм дообучения новых работников на предприятиях с разной численностью занятых (опрос 2006 года)

(в процентах по столбцу указана доля от числа предприятий, которые принимали новичков на соответствующие вакансии)

	Малые предприятия	Средние предприятия	Крупные и крупнейшие предприятия
Дообучение линейных специалистов проводилось			
<i>не требуется доп. обучение</i>	50	59	46
<i>На курсах повышения квалификации вне предприятия</i>	24	10	22
<i>На семинарах, курсах, организованных опытными работниками на предприятии</i>	5	15	21
<i>в том числе с дополнительной оплатой работников</i>	4	7	16
<i>в том числе без оплаты</i>	1	8	5
<i>Прикрепление новичка к опытному работнику</i>	15	12	5
<i>в том числе с дополнительной оплатой</i>	3	2	4
<i>в том числе без оплаты</i>	12	10	2
<i>Новичок доучивался самостоятельно</i>	6	3	3
Дообучение квалифицированных рабочих проводилось			
<i>не требуется доп. обучение</i>	44	48	33
<i>На курсах повышения квалификации вне предприятия</i>	6	14	21
<i>На семинарах, курсах, организованных опытными работниками на предприятии</i>	3	7	13
<i>в том числе с дополнительной оплатой работников</i>	1	3	7
<i>в том числе без оплаты</i>	2	4	6
<i>Прикрепление новичка к опытному работнику</i>	37	27	27
<i>в том числе с дополнительной оплатой</i>	18	12	16
<i>в том числе без оплаты</i>	18	15	11
<i>Новичок доучивался самостоятельно</i>	6	3	3

Для дополнительного обучения вновь принятых квалифицированных рабочих на крупных предприятиях также активнее используются организованные формы (обучение на курсах, семинарах на самом предприятии, в филиалах или вне предприятия). Напротив, в малом бизнесе на двух третях предприятий, где новичкам-рабочим требовалось дополнительное обучение, использовали в основном наставничество (прикрепление к более опытным работникам) и достаточно редко обращались на курсы вне предприятия.

2.4. ФОРМЫ НАЙМА НОВЫХ СОТРУДНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯ

Рис. 2.3. Распространенность различных форм найма новых работников в различных секторах (опрос 2006 года)

(по вопросу: «Предпринимаются ли на предприятии какие-либо меры, для того чтобы застраховаться при найме новых сотрудников от некомпетентного, несоответствующего должности/месту работника?»)

Доля предприятий в процентах, принимающих следующие меры



С одной стороны, существенные экономические затраты, связанные с наймом новых работников, с другой стороны, отсутствие формальных внешних сигналов, позволяющих работодателям оценивать профессиональный уровень кандидата/соискателя, и необходимость длительного внутрифирменного тестирования работника стимулируют поиск работодателями практик страхования от найма недобросовестного, некомпетентного работника. Наиболее распространенной практикой такого страхования стало использование испытательного срока, позволяющего в рамках существующего российского трудового законодательства без дополнительных издержек уволить ненужного сотрудника. Гораздо реже отмечается найм работников с первоначально более низкой зарплатой (на каждом десятом предприятии)¹⁰. Там, где для «доводки» новых

¹⁰ Но подобная практика в действительности может быть более распространенной, когда фактическая заработная плата новичка оказывается ниже, чем в среднем по предприятию, но работодатели не считают уровень оплаты заниженным в отношении новичков, а рассматривают как справедливую (заслуженную) оценку нового работника.

работников требуется больше ресурсов и выше потери при найме несоответствующего работника, там чаще отмечается практика найма с более низкой зарплатой, приводящей к меньшим прямым потерям для работодателя. В сфере деловых услуг, в связи, на успешных предприятиях чаще встречается такая форма найма новых работников.

Таблица 2.12

Различия в формах найма новых сотрудников на предприятиях, имеющих и не имеющих дефицит работников (опрос 2006 года)

(в процентах по столбцу от числа опрошенных предприятий)

	На предприятиях, не испытывающих дефицит кадров	На предприятиях, испытывающих дефицит кадров	На предприятиях, испытывающих дефицит кадров и нанимающих выпускников
Да, новые работники принимаются только с испытательным сроком	71	61	60
Да, новые работники оформляются только по срочному договору или договору подряда	8	9	10
Да, новым работникам первоначально назначается относительно низкая зарплата	10	20	22
Принимают другие меры	5	5	5
Не принимают никаких специальных мер	5	4	4

На предприятиях, на которых сталкиваются с дефицитом кадров, оказываются выше масштабы обновления персонала (в полтора-два раза) по сравнению с остальными предприятиями, что, скорее всего, связано с высокой текучестью кадров на этих предприятиях. Одновременно, здесь чаще используют практику найма нового сотрудника с первоначально относительно низкой зарплатой: на каждом пятом предприятии, где есть дефицит кадров, используют такую форму найма. С одной стороны, здесь действительно при найме новых работников из-за высокой текучести оказывается более высоким риск экономических потерь для работодателя. Но, с другой стороны, это может быть связано с недобросовестностью самого работодателя, с помощью подобной практики эксплуатирующего более дешевую временную рабочую силу.

2.5. Найм предприятиями выпускников учреждений профессионального образования

В 2004–2005 годах около двух третей опрошенных предприятий принимали на работу выпускников. По результатам предыдущего опроса оказалось, что недавние выпускники учреждений профессионального образования составляют около четверти вновь принятых работников.

Активнее стали нанимать выпускников в сфере деловых услуг, в связи (см. табл. 2.13). Хотя по-прежнему именно промышленные предприятия предъявляют наибольший спрос на недавних выпускников.

Интересно, что масштабы найма выпускников увеличились как среди успешных, так и неуспешных предприятий. Но вместе с тем качество подготовки нанимаемых на эти предприятия выпускников существенно различается. Например, на успешных предприятиях чаще всего нанимали тех выпускников вузов, качество профессиональной подготовки которых, а также обучаемость, адаптируемость оцениваются на успешных предприятиях выше.

Спрос на отдельные категории выпускников различается по секторам экономики (см. табл. 2.14). Гораздо чаще предприятия имели дело с выпускниками вузов, реже с выпускниками НПО. (Это также отражает тенденцию роста выпуска специалистов со стороны вузов и сокращения выпуска со стороны ССУЗов и НПО.)

Таблица 2.13

Доля (в процентах) предприятий, принимавших за последние годы выпускников профессиональных образовательных учреждений

	В 2003–2004 годах	В 2004–2005 годах
В среднем	63	67
Промышленность	73	76
Связь	68	74
Строительство	70	70
Торговля	53	58
Транспорт	62	64
Сфера деловых услуг	55	62
Малые предприятия	49	52
Средние предприятия	69	71
Крупные предприятия	78	82
Крупнейшие предприятия	87	93
Неуспешные предприятия	51	59
Средние предприятия	68	68
Успешные предприятия	67	81

Таблица 2.14

Распространенность практики найма предприятиями различных категорий выпускников в 2004–2005 годах (опрос 2006 года)

	Доля (в %) предприятий, нанимавших:		
	выпускников вузов	выпускников ССУЗов	выпускников НПО (ПТУ и т.д.)
В среднем	54	39	42
Промышленность	63	45	51
Связь	70	36	18
Строительство	49	40	45
Торговля	38	36	27
Транспорт	41	40	46
Сфера деловых услуг	61	12	7
Малые предприятия	34	20	26
Средние предприятия	52	40	42
Крупные предприятия	69	52	55
Крупнейшие предприятия	90	76	70
Неуспешные предприятия	33	25	36
Средние предприятия	52	39	40
Успешные предприятия	70	40	36

Активнее сотрудничают с выпускниками вузов в сфере деловых услуг, в связи, в промышленности (60–70% предприятий в 2004–2005 годах нанимали выпускников вузов), меньше всего сотрудничают с выпускниками вузов на транспортных предприятиях, в торговле. Наиболее ак-

тивным потребителем является крупный бизнес (около 90% крупнейших предприятий нанимали выпускников вузов), что неудивительно, так как крупный бизнес достаточно активно сотрудничает в различных формах с образовательной системой, в том числе заказывая для себя подготовку специалистов. В силу более развитых связей с образовательной системой в крупном бизнесе оказывается и выше доля принятых выпускников, которые проходили ранее практику на этих предприятиях. (Таким образом, крупные предприятия оказываются более информированными о принимаемых выпускниках и, возможно, более застрахованными от найма неподходящих сотрудников — см. табл. 2.16.)

Большой интерес проявляют к выпускникам вузов работодатели из активно развивающихся секторов (сферы деловых услуг, связи, успешных предприятий), даже несмотря на низкие оценки уровня профессиональных знаний выпускников, так как считают, что молодые специалисты обладают более высоким потенциалом развития за счет обучаемости, гибкости, адаптивности, т.е. теми качествами, которые необходимы в современной деловой среде.

Таблица 2.15

**Оценка нынешних выпускников руководителями предприятий разных отраслей
(опрос 2006 года)**

(оценка каждой характеристики проводилась по пятибалльной шкале, где 5 — высшая оценка, а 1 соответственно — низшая)

	Выпускники вузов	Выпускники ССУЗов	Выпускники ПТУ
Оценка уровня профессиональных знаний нынешних выпускников			
промышленность	3,8	3,5	3,3
строительство	3,7	3,3	3,5
транспорт	3,6	3,6	3,4
связь	3,7	3,5	3,5
торговля	3,5	3,3	3,1
сфера деловых услуг	3,4	3,0	2,8
Оценка уровня обучаемости нынешних выпускников			
промышленность	4,1	3,8	3,6
строительство	4,1	3,7	3,7
транспорт	4,1	3,9	3,8
связь	4,4	4,2	4,0
торговля	4,0	3,6	3,4
сфера деловых услуг	4,2	3,5	4,0

Спрос на выпускников ССУЗов и НПО определяется отраслевой структурой занятости.

Чаще нанимали выпускников ССУЗов и НПО в отраслях, традиционно предъявляющих высокий спрос на работников со средним специальным и начальным профессиональным образованием (в промышленности, строительстве, транспорте). Примерно 40–50% предприятий этих отраслей нанимало выпускников ССУЗов или НПО.

Для работодателя найм выпускника ССУЗа и ПТУ достаточно рискованное мероприятие. Формальные критерии (дипломы и т.д.), которым работодатель мог бы доверять, оценивая качество профессиональной подготовки кандидата, отсутствуют. Сами руководители оценивают лишь на «удовлетворительно» качество профессиональной подготовки в ССУЗах и НПО на сегодняшний день. При выборе кандидата для работодателей оказываются важными в большей степени личные качества и способности работников (например, обучаемость), чем уровень формаль-

ного образования. Но при этом работодатели информированы лишь о трети нанимаемых выпускников (только 32% выпускников проходили стажировку на предприятиях, где они в дальнейшем трудоустроились), решение о найме остальных кандидатов проводится в условиях очень ограниченной информации о кандидате. Но для значительного числа предприятий найм выпускников остается одним из основных способов решения проблемы дефицита работников.

Таблица 2.16

Доля (в процентах) принятых на работу выпускников разных категорий, которые ранее проходили практику на предприятиях (опрос 2006 года)

	Доля (в %) принятых на работу выпускников, которые ранее проходили практику на предприятиях		
	среди выпускников вузов	среди выпускников ССУЗов	среди выпускников НПО (ПТУ и т.д.)
<i>В среднем</i>	24	26	32
Промышленность	28	31	36
Связь	25	24	23
Строительство	27	25	26
Торговля	15	19	21
Транспорт	24	23	36
Сфера деловых услуг	26	10	28
Малые предприятия	15	14	37
Средние предприятия	25	27	29
Крупные предприятия	24	28	34
Крупнейшие предприятия	37	36	37
Неуспешные предприятия	19	21	39
Средние предприятия	25	26	31
Успешные предприятия	22	25	31

Тем не менее структура найма изменяется, при ограниченном предложении на рынке труда опытных специалистов необходимой квалификации для восполнения дефицита работников работодатели все чаще нанимают недавних выпускников. Наметившаяся тенденция снижения трудовой миграции из ближнего зарубежья, также возможное увеличение выбытия старших возрастных категорий работников (в связи с ростом пенсионных и других социальных выплат), а следовательно, возрастающий дефицит предложения определенных категорий рабочей силы на рынке труда, создают условия для дальнейшего роста спроса на молодых специалистов¹¹.

¹¹ Демографы прогнозируют «пиковую» ситуацию после 2009 года и в большей степени за счет возрастной структуры: «Начиная с 2007 года, у нас начинается убыль трудоспособного контингента. В ближайшие годы начнут выходить на пенсию те люди, которые родились, когда рождаемость была высокой. Этих людей много, в то время как в трудоспособный возраст будет вступать малочисленная молодежь. Именно поэтому контингент работающих будет в целом сокращаться» (из статьи Ж.А.Зайончковской «Не работа убежит, а работник исчезнет»: http://www.e-xecutive.ru/publications/scenarios/article_2966/).

3. ОТНОШЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ К ПРОБЛЕМАМ ОБУЧЕНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

3.1. МАСШТАБЫ И ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПЕРЕПОДГОТОВКИ, ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Многие опрошенные предприятия (68% предприятий) осуществляли переподготовку и повышение квалификации собственного персонала в 2005 году. Однако еще по результатам прошлого опроса стало очевидно, что потребности предприятий в переподготовке собственных работников оказываются часто гораздо выше нынешних возможностей предприятий по финансированию и организации профессиональной переподготовки¹².

По данным на начало 2005 года, наиболее активные намерения переобучать, повышать квалификацию работников на ближайшие годы высказали руководители в нескольких секторах экономики (более 80% предприятий связи, сферы деловых услуг, промышленности, строительства). В меньшей степени намеревались заниматься переподготовкой и повышением квалификации своих сотрудников в торговле. Заявленная предприятиями потребность в переобучении, повышении квалификации работников отдельных категорий различается по секторам экономики. На предприятиях промышленности, строительства, транспорта (около 60% руководителей) чаще высказывали намерения о проведении переобучения, повышении квалификации квалифицированных рабочих. На предприятиях связи (66% предприятий) эти планы были связаны со специалистами линейных подразделений, а в сфере деловых услуг — с руководителями и специалистами функциональных подразделений (примерно на половине предприятий отрасли предполагали проводить мероприятия по повышению квалификации, переподготовке этих категорий персонала).

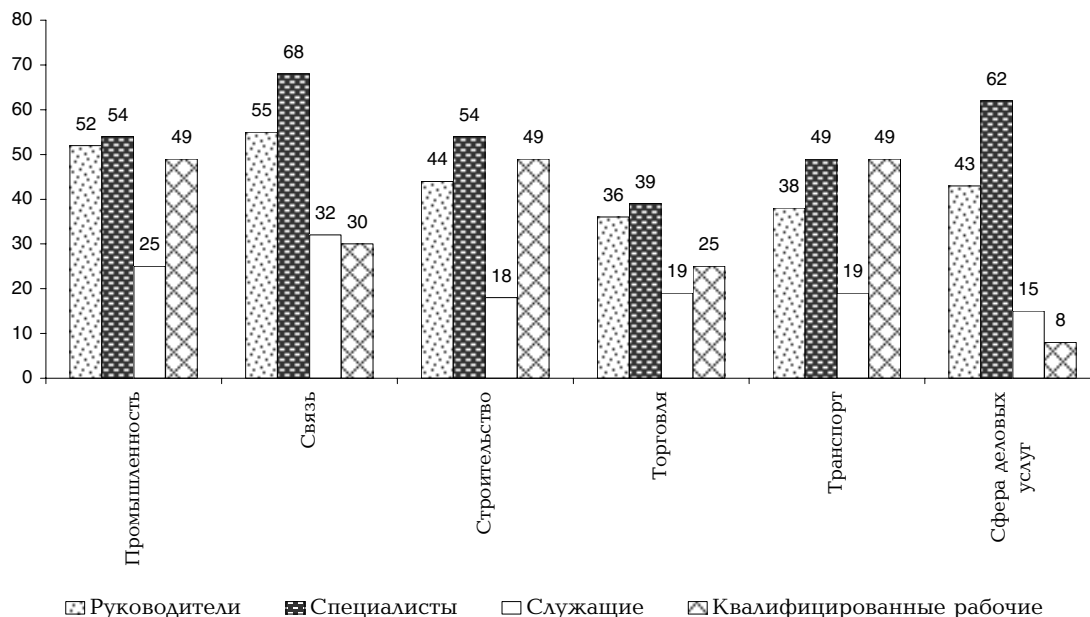
Фактические результаты деятельности предприятий по переподготовке, повышению квалификации собственных работников, в частности по степени охвата отдельных категорий работников, оказались в достаточной степени согласованы с заявленными ранее намерениями руководителей. Действительно, в 2005 году более 70% предприятий промышленности, связи, сферы деловых услуг организовывали переподготовку, повышение квалификации или стажировку работников. И только 56% предприятий торговли занимались повышением квалификации, переподготовкой сотрудников.

В промышленности, в строительстве, как и предполагалось, большая часть предприятий организовывали переподготовку квалифицированных рабочих (около 50% предприятий), а также

¹² Напомним, речь здесь идет только о масштабах переподготовки, отдельный вопрос, лишь косвенно раскрываемый в данном отчете, — о качестве переподготовки работников.

специалистов (54% предприятий). Переподготовкой специалистов активнее всего занимались в сфере деловых услуг (62% предприятий) и в связи (68% предприятий).

Рис. 3.1. Распространенность переподготовки, повышения квалификации по отдельным категориям персонала в 2005 году: отраслевые различия
(доля предприятий в процентах, организовывавших переподготовку следующих категорий персонала)



В условиях меняющейся технологической, экономической среды вполне понятна «массовая заинтересованность» предприятий в повышении квалификационного потенциала работников, в том числе с помощью программ повышения квалификации и переподготовки нынешнего персонала. Но характер конкретных запросов, как и возможности реализации на различных предприятиях, в отношении разных категорий работников в значительной степени дифференцированы (см. рис. 3.1). Выявить эти различия позволяет исследование основных форм организации переобучения, повышения квалификации работников: происходит ли обучение на самих предприятиях, или предприятия обращаются в структуры профессионального образования, и в какие именно структуры – в вузы, ССУЗы, кадровые агентства.

Основной формой переобучения, особенно для руководителей и специалистов, остается обучение на курсах по переподготовке и повышению квалификации, в учебных центрах (см. табл. 3.1).

Значительная часть предприятий (14%) по вопросам переподготовки и повышения квалификации сотрудников и руководителей обращалась в бизнес-школы. Также 15–20% организовывали обучение руководителей, специалистов в вузах. По всей видимости, здесь речь идет о тех обращениях, когда требовалось более длительное обучение – фундаментальная подготовка работника (в отличие от обучения на краткосрочных курсах).

Частное консультирование, профессиональный тренинг сотрудников компаний хотя и является относительно новым институтом, но уже завоевали определенную, устойчивую нишу на рынке образовательных услуг. Активный интерес к подобному сотрудничеству проявляют компании в сфере деловых услуг, торговле, связи. В 2005 году около 15% предприятий из этих секторов обращались к частным консультантам, «тренерам» по вопросам переподготовки, повышения квалификации персонала, и это не удивительно, так как частное консультирование мо-

жет наиболее оперативно реагировать на новые, ситуационные запросы предприятий по переподготовке сотрудников.

Таблица 3.1

**Формы организации переобучения,
повышения квалификации различных категорий работников в 2005 году**
(в процентах по столбцу от числа предприятий осуществлявших переподготовку
указанных категорий работников)

	Руководители	Специалисты	Служащие	Квалифицированные рабочие
На нашем предприятии, в филиалах, структурах самого предприятия	18	17	41	49
В компаниях-партнерах	9	10	8	8
На курсах по переподготовке и повышению квалификации, в институтах повышения квалификации, в учебных центрах	72	74	64	49
В вузах	21	16	10	5
В ССУЗах или НПО	3	4	5	15
В бизнес-школах	14	8	5	1
За рубежом	7	4	2	1
Другое	3	2	3	1

По сравнению с организацией переподготовки руководителей и специалистов, переподготовка служащих и квалифицированных рабочих в большей степени ориентирована на внутрифирменное обучение (см. табл. 3.1). Около половины опрошенных предприятий организуют переподготовку, повышение квалификации рабочих на самом предприятии. Одновременно, другой основной формой профессиональной переподготовки рабочих и служащих остается обучение на учебных курсах вне предприятия.

Интересно сравнение политики предприятий в области переподготовки отдельных категорий работников в традиционных индустриальных и новационных секторах. Чаще переподготовка руководителей и специалистов промышленных, строительных, транспортных предприятий организуется в вузах (более четверти предприятий) или на учебных курсах (более 70% предприятий). Как уже ранее отмечалось, традиционные формы обучения и образовательные институты не в полной мере отвечают запросам «новых» секторов, и эти предприятия ищут новые формы сотрудничества в области переподготовки: здесь чаще организуют переподготовку/обмен профессиональным опытом на самих предприятиях, на предприятиях-партнерах, в бизнес-школах, в тренинговых компаниях. Так, около трети предприятий связи организовывало переподготовку руководителей в бизнес-школах, около 20% предприятий – в компаниях-партнерах. Напротив, в строительстве лишь 5% предприятий осуществляло переподготовку руководителей в компаниях-партнерах, только 4% предприятий направляло руководителей в бизнес-школы.

Показательно, что чем успешнее предприятия, тем в большей степени они ориентированы на новые формы переподготовки, в том числе на подготовку в бизнес-школах, в компаниях-партнерах, на зарубежную подготовку и т.д.

Длительность переподготовки персонала в отдельных отраслях примерно одинаковая: в среднем курс переподготовки/повышения квалификации рассчитан на один месяц (см. рис. 3.2).

Как уже отмечалось в предшествующем отчете, программы повышения квалификации своих сотрудников наиболее активно реализует крупный бизнес, обладающий достаточными финансовыми ресурсами для подобных инвестиций. Его предприятия активнее сотрудничают с учреждениями профессионального образования, но стремятся развивать и другие формы пере-

подготовки (на 38% крупнейших предприятий проводили внутрифирменное обучение руководителей, руководители трети крупнейших предприятий обучались в бизнес-школах, 30% — за рубежом).

У малого бизнеса гораздо более ограничены возможности по переподготовке персонала, только половина малых предприятий организовывали 2005 году переподготовку собственных работников. При этом преимущественной формой переподготовки специалистов становится переподготовка вне предприятия (в основном, на учебных курсах), другие формы переподготовки мало распространены (см. табл. 3.2). А переподготовка, повышение квалификации квалифицированных рабочих в основном проходит на самом предприятии, гораздо реже обращаются по этим вопросам в образовательные структуры, на учебные курсы.

Рис. 3.2. Средняя продолжительность профессиональной переподготовки, повышения квалификации работников по отдельным отраслям в 2005 году

(доля предприятий в процентах, где в среднем продолжительность переподготовки была...)

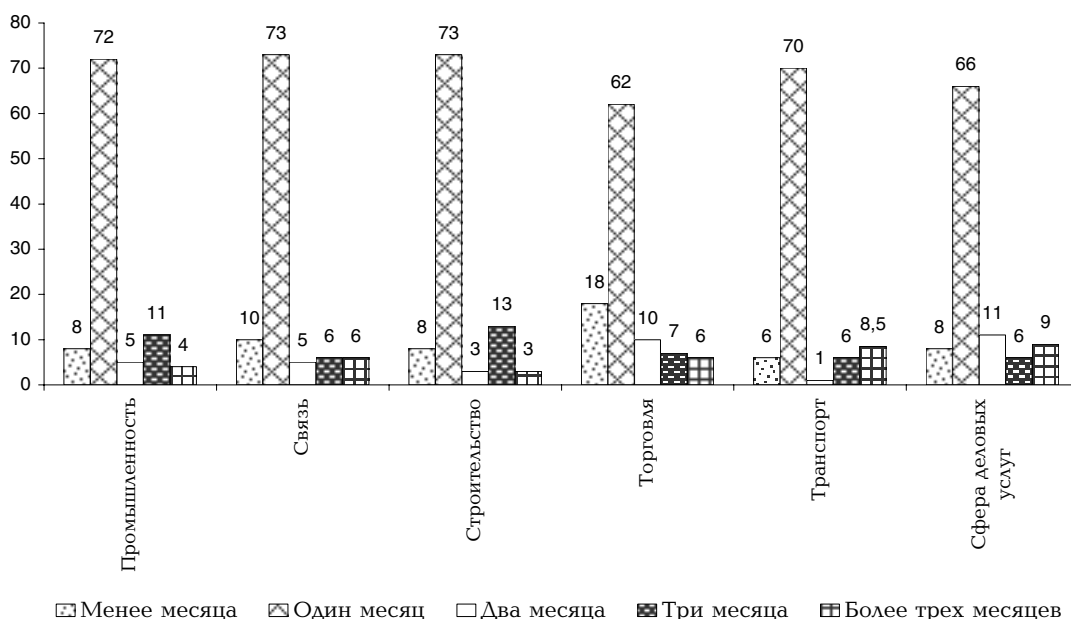


Таблица 3.2

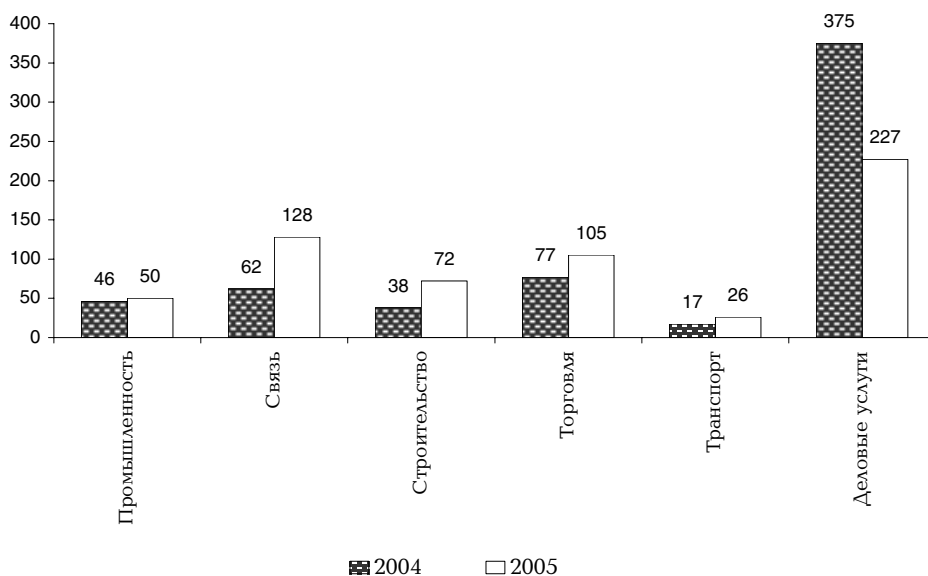
Сравнение форм переподготовки работников в малом бизнесе и на крупнейших предприятиях в 2005 году

	Переподготовка квалифицированных рабочих		Переподготовка специалистов	
	малый бизнес	крупнейшие предприятия	малый бизнес	крупнейшие предприятия
На самом предприятии	53	61	23	22
В компаниях-партнерах	8	14	16	13
На курсах по переподготовке и повышению квалификации, в учебных центрах	32	62	62	66
В вузах	7	10	9	47
В ССУЗах, НПО	14	30	3	12
В бизнес-школах	2	0	5	31
За рубежом	0	4	0	9
Другое	2	2	2	0

3.2. ФИНАНСИРОВАНИЕ ПЕРЕПОДГОТОВКИ, ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Масштабы финансирования переподготовки существенно не изменились по сравнению с 2004 годом. Также, как и в прошлом исследовании, в 2005 году примерно две трети респондентов указали, что такие затраты на руководимом ими предприятии были. Несколько, но не принципиально, изменилось распределение отраслей по уровню затрат на одного работника. Наибольший уровень затрат, по-прежнему сохраняется в секторе деловых услуг, однако теперь заметно повысилась относительная доля затрат на предприятиях связи. По-прежнему наименьший удельный уровень финансовых затрат на образовательные цели сохраняется на транспортных предприятиях (см. рис. 3.3)¹³.

Рис. 3.3. Финансовые затраты предприятий на повышение квалификации и переподготовку своих работников в разрезе обследованных отраслей (затраты на одного работника, в процентах к среднему уровню затрат)



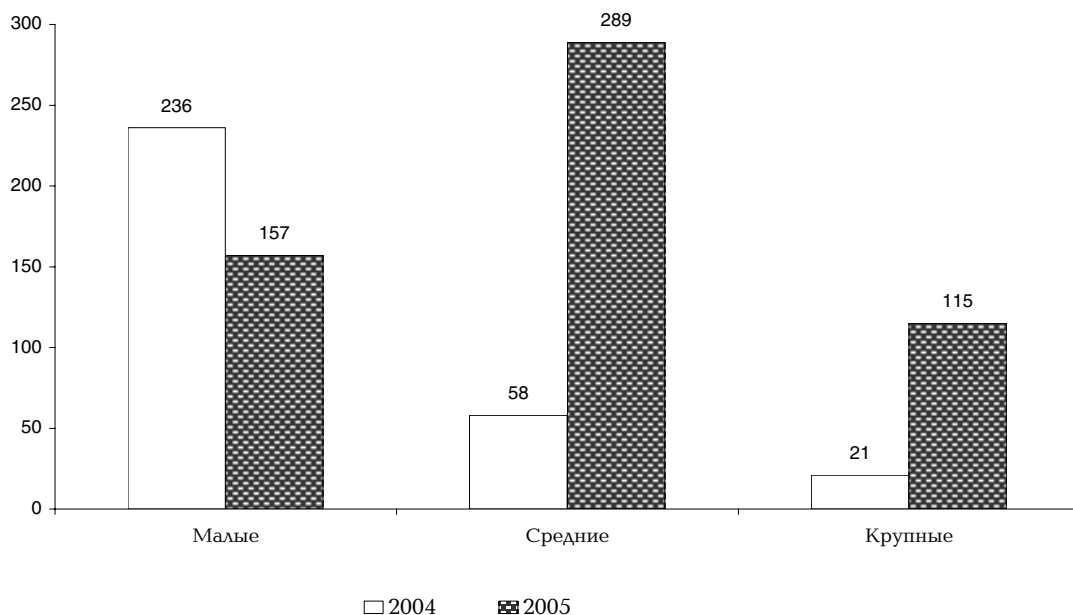
Анализ данных предыдущей волны исследования позволял предполагать, что в ближайшее время средние и крупные предприятия увеличат свое присутствие на рынке образовательных услуг. Этот прогноз нашел свое подтверждение: на рис. 3.4 видно, что заметно увеличилась доля средних и крупных предприятий, а малых, напротив, снизилась. Именно на крупных и средних предприятиях сейчас работает большая часть занятых в экономике страны, соответственно, можно говорить о том, что значительная часть наемных работников имеет возможность в возрастающем масштабе совершенствовать профессиональные навыки за счет работодателей.

Полученные в ходе исследования данные о структуре финансовых затрат предприятий на образовательные цели показывают, что основной статьей расходов является оплата услуг «внешних» организаций — образовательных учреждений и других организаций, частных лиц, которые обеспечивают обучение и профессиональную переподготовку работников предприятия. На

¹³ Для корректного проведения сравнительного анализа ответы респондентов о размерах затрат на повышение квалификации и переподготовку кадров в целом по предприятию были пересчитаны в душевые показатели (т.е. в расчете на одного занятого на данном предприятии). Сопоставление уровней финансовых затрат по группам предприятий проводилось на основе специально рассчитанных относительных индексов, отражающих отношение душевого уровня затрат по данной группе предприятий к среднему по всем опрошенным предприятиям.

рис. 3.5 представлены данные о частоте наличия отдельных видов затрат, учитывающих ответы как тех респондентов, которые сообщили о величине этих затрат, так и тех, кто не смог оценить их размер, но отметил, что такие затраты есть. Если опираться только на количественные ответы о размере произведенных затрат, то оказывается, что примерно 60% от общей суммы расходов приходится на сторонние организации, предоставляющие образовательные услуги предприятию.

Рис. 3.4. Финансовые затраты предприятий на повышение квалификации и переподготовку своих работников в зависимости от размера предприятия
(затраты на одного работника, в процентах к среднему уровню затрат)



Как видно на рис. 3.5, две другие наиболее распространенные статьи образовательных расходов предприятия — это приобретение учебной литературы и т.п. (63% предприятий имеют такие расходы) и затраты на организацию курсов, семинаров повышения квалификации и переподготовки внутри предприятия, силами его работников (43%). По сумме затрат на эти статьи расходов приходится чуть менее трети: 18% — на приобретение литературы и 11% — на организацию образовательных мероприятий внутри предприятия.

Если речь идет об оплате «сторонних» образовательных услуг, то чаще всего средства тратятся на оплату услуг высших учебных заведений. По сумме расходов на долю вузов приходится как минимум половина (примерно 55%). На рис. 3.6 показана доля предприятий, оплачивающих услуги именно образовательных учреждений, помимо других организаций или частных лиц, которые также оказывают образовательные услуги. И если за сто процентов принять сумму средств, перечисляемых учреждениям профессионального образования различного уровня, то на долю вузов придется четыре пятых этих выплат (78%).

Первостепенная значимость прямых финансовых перечислений в образовательные учреждения по сравнению с иными способами финансирования образования и повышения квалификации работников подтверждается другими данными нынешней волны исследования. В ходе опроса 43% работодателей сообщили, что руководимое ими предприятие финансирует обучение работников в каких-либо учебных заведениях. Чаще всего речь идет об обучении в вузах (23%) или на учебных курсах, курсах профподготовки, повышения квалификации по профильной специальности (30%). Обучение в средних и начальных учебных заведениях финансируется крайне редко (соответственно, 6% и 4% работодателей дали такой ответ). При этом в подавляющем

большинстве случаев работодатели предпочитают перечислять оплату за обучение непосредственно в образовательные учреждения, а не предоставлять финансовую помощь своим работникам. Если речь идет об обучении в вузе, то 71% работодателей сообщили, что они перечисляют плату за обучение непосредственно в вуз. Оплата услуг курсов повышения квалификации практически полностью перечисляется напрямую (94%).

Рис. 3.5. Доля предприятий, имеющих отдельные виды затрат на образовательные цели
(от числа предприятий, имеющих затраты на переподготовку и повышение квалификации кадров, в процентах)

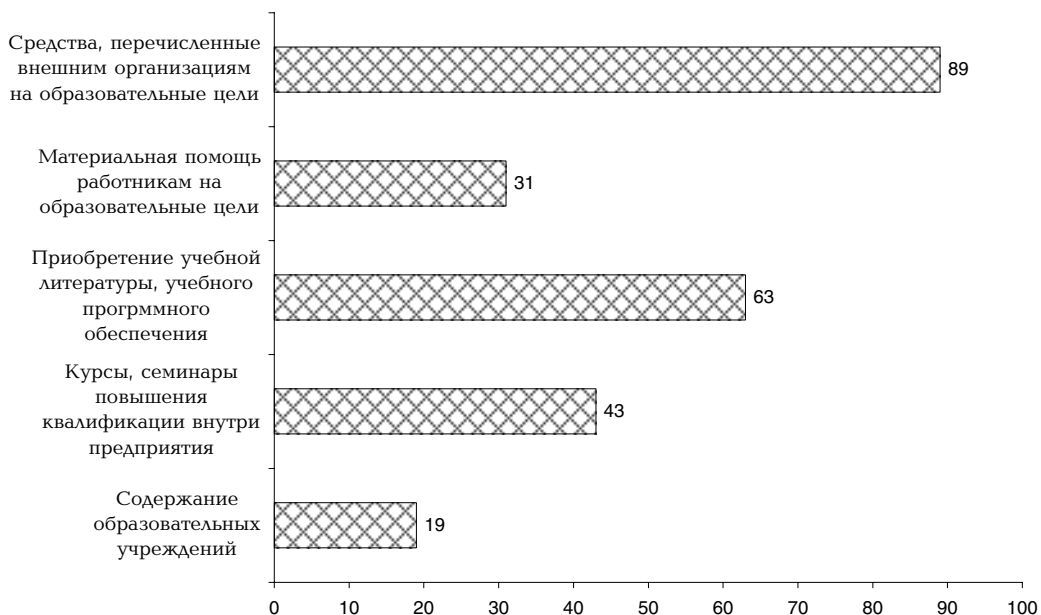
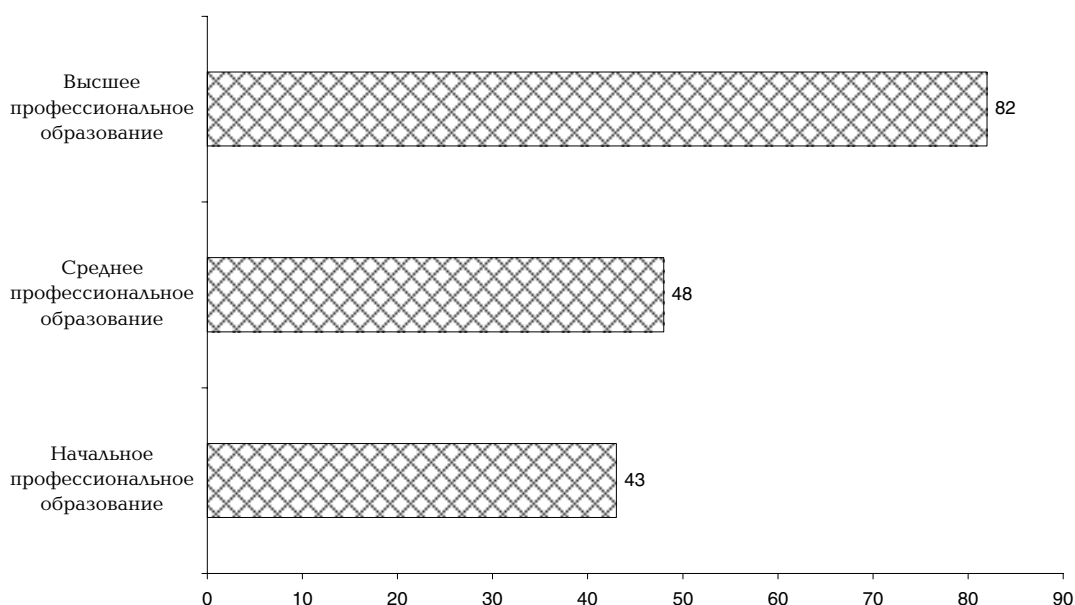


Рис. 3.6. Доля предприятий, перечисляющих средства в учреждения профессионального образования различного уровня
(от числа предприятий, перечисляющих средства «внешним» образовательным учреждениям, в процентах)



4. РАБОТОДАТЕЛИ И СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

4.1. МЕХАНИЗМЫ ДЕЙСТВИЯ «ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СИГНАЛОВ» – ВОСПРИЯТИЕ РАБОТОДАТЕЛЯМИ «СИГНАЛОВ КАЧЕСТВА» УСЛУГ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Нынешняя волна исследования по-прежнему фиксирует широкое распространение среди работодателей мнения о том, что наличие диплома о профессиональном образовании является необходимым условием найма. В случае замещения должностей руководителей и специалистов наличие диплома практически всегда является обязательным, для служащих и квалифицированных рабочих – как правило, он желателен. Чуть в меньшей степени такое требование распространено среди руководителей предприятий торговли и сферы деловых услуг, что, очевидно, связано как со спецификой деятельности, так и с дефицитом подготовки специалистов по новым специальностям (последнее относится в первую очередь к сектору деловых услуг).

Вместе с тем, как было показано в предыдущей волне исследования, по мнению всех работодателей, наличие сертификата/диплома о профессиональном образовании не является достаточной характеристикой качества работника. Предыдущий опрос показал, что руководители предприятий при найме новых сотрудников предпочитают ориентироваться на другие, дополнительные данные о потенциальном работнике. И основную роль играют собственные, внутрифирменные способы оценки кандидата: на основании собеседования, по результатам прохождения испытательного срока и т.п. Это означает, что с точки зрения работодателя наличие диплома об образовании несет недостаточно информации о профессиональных качествах работника¹⁴.

В нынешнем исследовании были предприняты дополнительные попытки выявить, как, по каким критериям работодатели оценивают качество обучения в системе профессионального образования (если оценивают вообще), проводят ли они различия между подготовкой специалистов в отдельных учреждениях профессионального образования.

В ходе опроса работодателей просили указать, отдают ли они предпочтение выпускникам столичных, известных, престижных вузов (по сравнению с обычными, рядовыми)¹⁵ при найме

¹⁴ Вместе с тем не следует преувеличивать масштабы проблемы низкой информативности сертификатов о профессиональном образовании. Очевидно, что, например, данные о предыдущем опыте работы в любом случае повышают привлекательность потенциального работника (по сравнению с кандидатом, вообще не имеющим опыт работы), поскольку свидетельствуют о дополнительных практических навыках.

¹⁵ В анкете задавались следующие вопросы: (1) «Если бы на одну вакансию на Вашем предприятии претендовали выпускник с «обычным» дипломом, но окончивший известный вуз, с «громким» именем, и выпускник с «красным» дипломом, но окончивший обычный вуз, при других равных характеристиках кандидатов у кого из них было бы больше шансов быть принятым на работу?» и (2) «Если бы на одну вакансию на Вашем предприятии претендовали выпускник с «обычным» дипломом, но окончивший столичный вуз, и выпускник с «красным» дипломом, но окончивший нестоличный вуз, при других равных характеристиках кандидатов у кого из них было бы больше шансов быть принятым на работу?». На оба вопроса можно было, помимо сформулированных вариантов ответа, указать, что «и у того и другого равные шансы».

на работу. Ответы респондентов свидетельствуют о том, что работодатели довольно редко проводят такие различия (см. рис. 4.1). Более половины (63 и 72%) опрошенных отметили, что у кандидатов, различающихся только известностью и местоположением вуза, в котором они получили образование, равные шансы получить работу. Очевидно, это есть свидетельство высокой доли безразличия работодателей к указанным параметрам, по которым учреждения высшего профессионального образования пытаются себя отличать. Отсюда возникают сомнения в эффективности различных рейтингов вузов, на идее которых строится нынешняя реформа образования, в частности национальный проект «Образование».

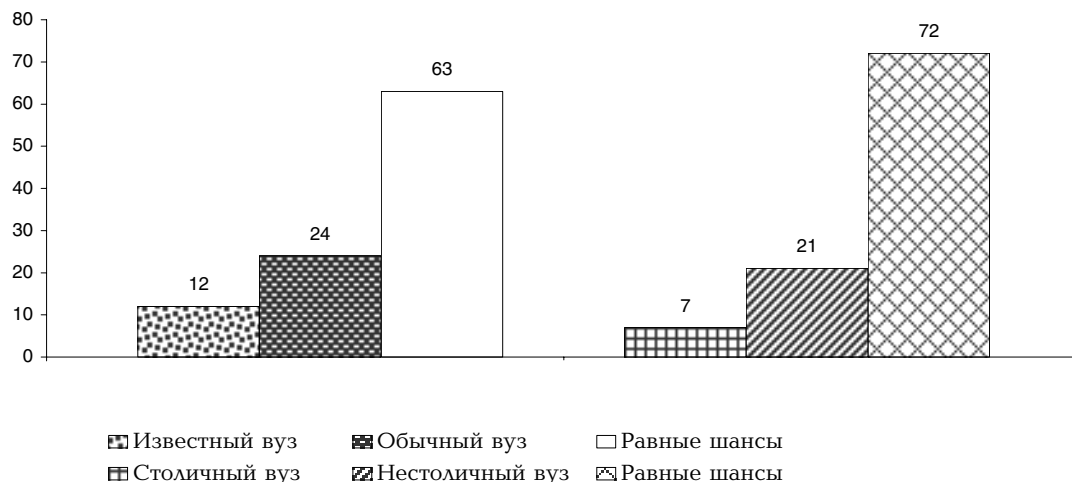
Таблица 4.1

**Требования к наличию диплома
о профессиональном образовании при найме на должность**
(в процентах по столбцу от числа опрошенных предприятий)

	Отрасли экономики					
	промыш- ленность	связь	строительство	торговля	транспорт	сфера деловых услуг
Руководителя высшего звена						
Обязателен	98	90	95	82	92	78
Желателен	1	7	4	9	7	19
Не требуется	1	3	1	3	1	3
Функционального руководителя						
Обязателен	96	89	94	85	88	82
Желателен	4	10	6	13	11	16
Не требуется	–	1	–	2	1	2
Линейного руководителя						
Обязателен	85	79	82	62	72	62
Желателен	15	17	18	31	27	35
Не требуется	–	4	0	7	1	3
Специалиста функционального подразделения						
Обязателен	87	80	82	71	75	64
Желателен	12	17	17	25	23	33
Не требуется	1	3	1	4	2	3
Специалиста линейного подразделения						
Обязателен	74	71	73	54	61	58
Желателен	25	25	26	40	36	37
Не требуется	1	4	1	6	3	5
Служащего, офисного работника технического исполнителя						
Обязателен	37	42	40	29	27	21
Желателен	57	45	53	57	61	61
Не требуется	6	13	7	14	12	18
Квалифицированного рабочего						
Обязателен	43	31	46	28	48	21
Желателен	48	49	38	47	40	48
Не требуется	9	20	16	25	12	31
Неквалифицированного рабочего						
Обязателен	4	5	1	1	2	6
Желателен	27	19	26	15	22	16
Не требуется	69	76	74	84	76	78

Мнение работодателей довольно единодушно. Представленного на рис. 4.1 распределения мнений придерживаются руководители всех анализируемых отраслей экономики, предприятий различного размера. Одинаково оно и у руководителей успешных и неуспешных предприятий.

Рис. 4.1. Мнения работодателей о преимуществах, которые имеют наемные работники, обладающие дипломами различных по степени известности и местоположению вузов



Формулировки вопросов, на основании ответов на которые проводился данный анализ предпочтений работодателей, строились, исходя из гипотезы о большей привлекательности столичных и известных вузов в глазах работодателей. При этом предполагалось, что указанные характеристики являются для работодателей сигналами качества профессионального образования, полученного в лучших вузах страны. Поэтому, чтобы подчеркнуть дихотомию «известный – обычный» вуз и «столичный – нестоличный» вуз, был использован еще один параметр – уровень оценок в дипломе. «Красный» диплом – диплом с отличием, который выдается окончившим вуз только с самыми высокими оценками, противопоставлялся «обычному» диплому, который выдается всем успешно прослушавшим полный образовательный курс. Как видно из рис. 4.1, в глазах работодателей некоторое преимущество имеют именно обладатели «красных» дипломов, даже в противовес таким традиционным сигналам качества учебного заведения, как известность и столичный статус. Это, очевидно, свидетельствует о том, что, по мнению работодателей, несмотря на обязательность наличия диплома о профессиональном образовании, все же личные качества наемного работника (в данном случае его способность эффективно учиться, выраженная в обладании «красным» дипломом) оказываются важнее. Ниже мы более подробно остановимся на значимости с точки зрения работодателей «содержания диплома» – набора дисциплин и оценок. Здесь только следует зафиксировать, что на фоне индифферентного отношения к таким характеристикам, как известность и местоположение вуза, высокие оценки, полученные выпускником в ходе обучения, играют некоторую роль, впрочем, незначительную.

Исследование также показало, что с точки зрения работодателей государственное высшее профессиональное образование сохраняет свой исключительный статус. Более половины (57%) опрошенных отметили, что при выборе между выпускниками государственного и негосударственного вуза предпочтение будет отдано первым. Или, в крайнем случае, и те и другие будут иметь равные шансы (42%). Практически никто из руководителей опрошенных предприятий не отдал предпочтение обладателям дипломов негосударственных вузов. Указанное мнение единодушно разделяется всеми типами работодателей.

Помимо уже рассмотренных критериев различий между отдельными вузами и их значения для работодателей как сигналов качества предлагаемого ими профессионального образования, в данном исследовании респондентам предлагалось оценить степень значимости целого ряда характеристик, которые могут учитываться при приеме на работу на должности специалистов. Речь идет о следующих параметрах: различные дипломы и сертификаты об окончании профессиональных курсов, включая компьютерные и языковые, содержание трудовой книжки и отзы-

вы с прошлых мест работы, набор дисциплин и оценки, указанные во вкладыше к диплому о высшем образовании и т.п. Полный перечень анализируемых критериев отбора приводится в табл. 4.2 и на рис. 4.2. Респондентам предлагалось оценить степень важности каждой характеристики кандидата на работу по пятибалльной шкале, где 1 — никогда не учитывается, а 5 — имеет первостепенное значение. В табл. 4.2 для каждой характеристики приводятся три показателя: (1) доля респондентов, которые ответили, что никогда не учитывают данный параметр при приеме на работу; (2) доля респондентов, которые указали, что данная характеристика имеет первостепенное значение; и, наконец, (3) средний балл, т.е. усредненное значение ответов всех респондентов, показывающее, какова в среднем значимость данного критерия.

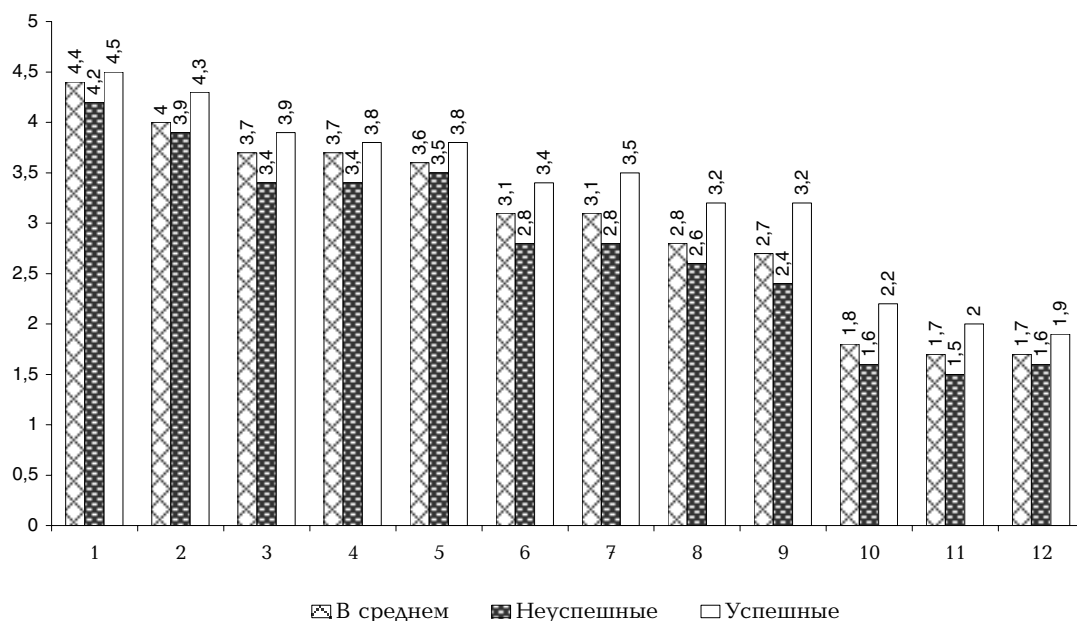
Таблица 4.2

**Степень важности различных характеристик при найме на работу
на должности специалистов**

	В среднем	Неуспешные предприятия	Успешные предприятия
Репутация, известность учебного заведения, выдавшего диплом			
Не имеет значения	10	12	6
Имеет первостепенное значение	27	20	37
В среднем по 5-балльной шкале	3,6	3,5	3,8
Диплом зарубежного учебного заведения			
Не имеет значения	66	69	58
Имеет первостепенное значение	3	3	8
В среднем по 5-балльной шкале	1,7	1,6	1,9
Набор курсов/дисциплин, указанных во вкладыше к диплому			
Не имеет значения	26	35	15
Имеет первостепенное значение	10	9	12
В среднем по 5-балльной шкале	2,8	2,6	3,2
Оценки, указанные во вкладыше к диплому			
Не имеет значения	28	40	15
Имеет первостепенное значение	8	7	12
В среднем по 5-балльной шкале	2,7	2,4	3,2
Отзывы с прошлых мест работы, поручительства за кандидата			
Не имеет значения	5	6	2
Имеет первостепенное значение	38	35	54
В среднем по 5-балльной шкале	4,0	3,9	4,3
Записи в трудовой книжке			
Не имеет значения	2	3	2
Имеет первостепенное значение	54	50	58
В среднем по 5-балльной шкале	4,4	4,2	4,4
Сертификаты о прохождении учебных курсов/ стажировок в ведущих компаниях отрасли			
Не имеет значения	8	12	4
Имеет первостепенное значение	25	19	25
В среднем по 5-балльной шкале	3,7	3,4	3,8
Сертификаты о прохождении аттестации по профильной специальности			
Не имеет значения	9	10	2
Имеет первостепенное значение	27	22	32
В среднем по 5-балльной шкале	3,7	3,4	3,9
Дипломы об окончании компьютерных курсов			
Не имеет значения	18	19	15
Имеет первостепенное значение	15	9	25
В среднем по 5-балльной шкале	3,1	2,8	3,4
Диплом об окончании курсов иностранного языка, международные языковые сертификаты			
Не имеет значения	58	64	40
Имеет первостепенное значение	2	–	3

	В среднем	Неуспешные предприятия	Успешные предприятия
В среднем по 5-балльной шкале	1,8	1,6	2,2
Оценка уровня владения иностранным языком по результатам собеседования			
Не имеет значения	64	69	51
Имеет первостепенное значение	2	0	2
В среднем по 5-балльной шкале	1,7	1,5	2,0
Оценка уровня компьютерной грамотности по результатам собеседования			
Не имеет значения	22	24	14
Имеет первостепенное значение	17	11	28
В среднем по 5-балльной шкале	3,1	2,8	3,5

Рис. 4.2. Степень важности различных характеристик при найме на работу на должности специалистов



- 1 — записи в трудовой книжке
- 2 — отзывы с прошлых мест работы
- 3 — сертификаты о проф. аттестации
- 4 — дипломы проф. учебных курсов
- 5 — репутация учебного заведения
- 6 — дипломы компьютерных курсов
- 7 — оценка уровня компьютерной грамотности по результатам собеседования
- 8 — набор курсов во вкладыше к диплому
- 9 — оценки во вкладыше к диплому
- 10 — дипломы языковых курсов
- 11 — оценка уровня знания иностранных языков по результатам собеседования
- 12 — диплом зарубежного учебного заведения

Прежде всего подтвердились данные прошлых исследований: с точки зрения работодателя, наиболее важная и информативная характеристика потенциального работника — накопленный трудовой опыт. В данном списке он отражается двумя параметрами — «записи в трудовой книжке» и «отзывы с прошлых мест работы, поручительства за кандидата». Эти параметры набрали наибольшую долю положительных ответов: содержание трудовой книжки «имеет первостепенное значение» по мнению более половины опрошенных (54%); отзывы и рекомендации с про-

шлых мест работы – 38%. Соответственно, параметры, отражающие накопленный опыт работы, набрали максимальный средний балл.

На втором месте по значимости оказывается наличие различных дополнительных сертификатов о получении профессионального образования, помимо дипломов вузов, а именно: сертификатов об окончании учебных курсов, прохождении аттестации и т.п. Здесь срабатывает тот же механизм, что и при требовании наличия диплома о профессиональном образовании в целом: своего рода необходимое условие, которое еще мало говорит о профессиональных качествах работника, но «лучше, чтобы было». Вместе с тем, любой дополнительный сертификат о профессиональном образовании, в том числе и диплом о втором высшем образовании, имеет значение для работодателя, поскольку является косвенным свидетельством активности работника, его нацеленности на карьерный рост, умения приобретать профессиональные навыки.

Характеристики учебного заведения, в котором потенциальный работник получил образование, с точки зрения его профессиональной пригодности оказываются только на третьем месте по степени важности для работодателя. Это, прежде всего, репутация, известность учебного заведения, выдавшего диплом. В среднем, по мнению четверти опрошенных (27%), этот параметр имеет первостепенное значение, а 10% ответили, что никогда не принимают во внимание какой вуз закончил претендент на работу. Заметно меньшую роль играет «содержание» диплома: набор курсов/дисциплин и оценки, указанные во вкладыше к диплому. По мнению примерно каждого десятого работодателя, набор курсов и оценки имеют первостепенное значение (10% и 8% соответственно). Примерно каждый четвертый считает, что на это никогда не обращают внимания (26% и 28% соответственно). Таким образом, еще раз подтверждается, что качественные характеристики системы профессионального образования весьма слабо дифференцируются работодателями. Содержание полученного профессионального образования имеет третьестепенное значение с точки зрения среднего руководителя.

Представления работодателей довольно устойчивы и принципиально не зависят от отраслевой принадлежности, размера предприятия, которым они руководят. В таблице 4.2 для примера приведены распределения ответов руководителей успешных и неуспешных предприятий, из которых видно, что роль рейтинга образовательного учреждения, набор учебных программ, прослушанных работником, получившим профессиональное образование в том или ином вузе, имеют примерно одинаковое значение с точки зрения и тех и других. Руководители успешных предприятий несколько чаще обращают внимание на то, какой вуз окончил работник, но еще более внимательно они относятся к отзывам с прошлых мест работы, сертификатам об окончании дополнительных профессиональных курсов и получении профессиональных аттестаций.

Особое место занимают такие характеристики, как дипломы, сертификаты об окончании компьютерных и языковых курсов. Требование подобных знаний тесно связано с особенностями деятельности данного предприятия или организации, в первую очередь это относится к знанию иностранных языков. Очевидно, что предприятие, не ведущее внешнеэкономическую деятельность, вряд ли может быть заинтересовано в том, чтобы работники владели иностранными языками. Поэтому, не удивительно, что в среднем около 60% работодателей никогда не обращают внимания на наличие у потенциальных работников дипломов об окончании курсов иностранных языков, международных языковых сертификатов и т.п. Лишь считанные респонденты ответили, что наличие подобных документов имеет первостепенное значение при рассмотрении вопроса о найме на работу (всего 3% – среди наиболее успешных работодателей, 2% – в среднем).

Стремительная компьютеризация оказала серьезное воздействие на представления работодателей о необходимости навыков общения с компьютером у работников. Дипломы об окончании компьютерных курсов являются незначимой характеристикой только для каждого пятого работодателя (точнее – 18% отметили, что никогда не принимают во внимание наличие таких дипломов). В среднем компьютерная грамотность занимает довольно важную позицию в иерар-

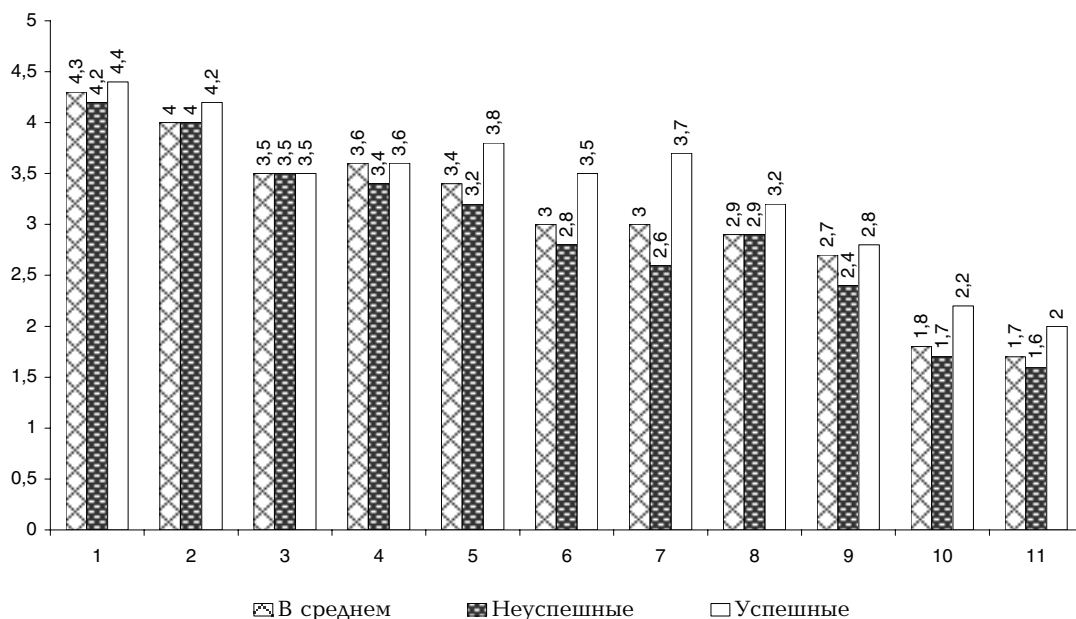
хии профессиональных характеристик работника, опережая различные характеристики содержания диплома и следуя непосредственно после рейтинга учебного заведения.

Представления об иерархии важности различных характеристик наемных работников, имеющих высшее профессиональное образование (а именно их предпочитают работодатели, когда речь идет о замещении должностей специалистов), практически полностью применимы и к работникам с более низким уровнем профессионального образования, претендующим на замещение рабочих должностей, постов служащих, офисных работников (см. табл. 4.3 и 4.4, а также рис. 4.3 и 4.4).

Критерии, которыми руководствуются работодатели при найме работников всех категорий персонала, поразительно единообразны. Очевидно, это свидетельствует об устойчивости базовых ориентировок руководителей, которые в первую очередь основаны на предпочтении:

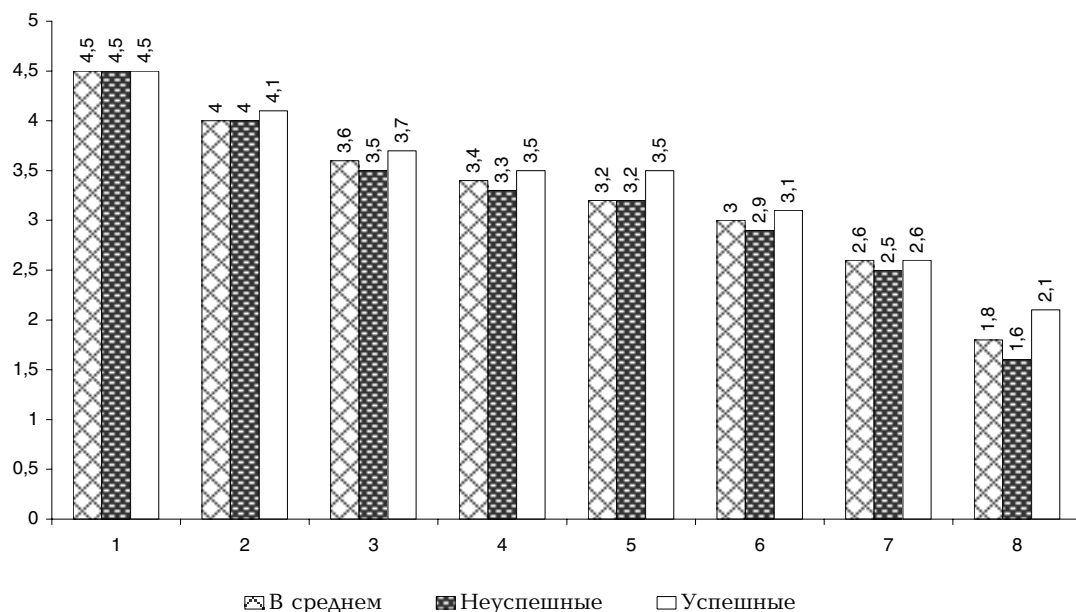
- (1) работников с опытом работы, имеющих рекомендации;
- (2) работников, обладающих формальными документами о профессиональном образовании – дипломами и сертификатами;
- (3) и только затем – работников, получивших профессиональное образование в каких-либо особых учреждениях профессионального образования, отличающихся наилучшими показателями качества образования (если судить по таким формальным признакам, как известность образовательного учреждения, набор курсов и дисциплин и т.п.).

Рис. 4.3. Степень важности различных характеристик при найме на работу на должности служащих, офисных работников



- 1 – записи в трудовой книжке
- 2 – отзывы с прошлых мест работы
- 3 – сертификаты о проф. аттестации
- 4 – дипломы проф. учебных курсов
- 5 – репутация учебного заведения
- 6 – дипломы компьютерных курсов
- 7 – оценка уровня компьютерной грамотности по результатам собеседования
- 8 – набор курсов во вкладыше к диплому
- 9 – оценки во вкладыше к диплому
- 10 – дипломы языковых курсов
- 11 – оценка уровня компьютерной грамотности по результатам собеседования

Рис. 4.4. Степень важности различных характеристик при найме на работу на должности квалифицированных рабочих



- 1 – записи в трудовой книжке
- 2 – отзывы с прошлых мест работы
- 3 – сертификаты о проф. аттестации
- 4 – дипломы проф. учебных курсов
- 5 – репутация учебного заведения
- 6 – набор курсов во вкладыше к диплому
- 7 – оценки во вкладыше к диплому
- 8 – дипломы компьютерных курсов

Рассмотренное распределение ответов респондентов свидетельствует о том, что массовый работодатель весьма равнодушен к тому, насколько дифференцирована система профессионального образования, он не стремится выделить «лучшие» и «худшие» учебные заведения. Думается, что подобное отношение основано на весьма скептической оценке возможностей образовательной системы по подготовке высокопрофессиональных кадров, которая была уже зафиксирована на предыдущих этапах исследования.

Таблица 4.3

Степень важности различных характеристик при найме на работу на должности служащих, офисных работников

	В среднем	Неуспешные предприятия	Успешные предприятия
Репутация, известность учебного заведения, выдавшего диплом			
Не имеет значения	12	13	6
Имеет первостепенное значение	18	14	35
В среднем по 5-балльной шкале	3,4	3,2	3,8
Набор курсов/дисциплин, указанных во вкладыше к диплому			
Не имеет значения	23	19	15
Имеет первостепенное значение	10	12	11
В среднем по 5-балльной шкале	2,9	2,9	3,2

	В среднем	Неуспешные предприятия	Успешные предприятия
Оценки, указанные во вкладыше к диплому			
Не имеет значения	25	32	22
Имеет первостепенное значение	7	6	4
В среднем по 5-балльной шкале	2,7	2,6	2,8
Отзывы с прошлых мест работы, поручительства за кандидата			
Не имеет значения	6	7	3
Имеет первостепенное значение	35	36	48
В среднем по 5-балльной шкале	3,9	4,0	4,2
Записи в трудовой книжке			
Не имеет значения	1	1	2
Имеет первостепенное значение	50	45	66
В среднем по 5-балльной шкале	4,3	4,2	4,5
Сертификаты о прохождении учебных курсов/ стажировок в ведущих компаниях отрасли			
Не имеет значения	7	5	9
Имеет первостепенное значение	20	16	19
В среднем по 5-балльной шкале	3,5	3,5	3,5
Сертификаты о прохождении аттестации по профильной специальности			
Не имеет значения	8	9	5
Имеет первостепенное значение	21	20	19
В среднем по 5-балльной шкале	3,6	3,4	3,6
Дипломы об окончании компьютерных курсов			
Не имеет значения	19	25	9
Имеет первостепенное значение	11	8	23
В среднем по 5-балльной шкале	3,0	2,8	3,5
Диплом об окончании курсов иностранного языка, международные языковые сертификаты			
Не имеет значения	57	62	47
Имеет первостепенное значение	2	-	4
В среднем по 5-балльной шкале	1,8	1,7	2,2
Оценка уровня владения иностранным языком по результатам собеседования			
Не имеет значения	61	64	51
Имеет первостепенное значение	1	1	1
В среднем по 5-балльной шкале	1,7	1,6	2,0
Оценка уровня компьютерной грамотности по результатам собеседования			
Не имеет значения	23	30	6
Имеет первостепенное значение	14	6	25
В среднем по 5-балльной шкале	3,0	2,6	3,7

Таблица 4.4

Степень важности различных характеристик при найме на работу на должность квалифицированного рабочего

	В среднем	Неуспешные предприятия	Успешные предприятия
Репутация, известность учебного заведения, выдавшего диплом			
Не имеет значения	17	14	14
Имеет первостепенное значение	20	18	32
В среднем по 5-балльной шкале	3,2	3,2	3,5
Набор курсов/дисциплин, указанных во вкладыше к диплому			
Не имеет значения	25	28	24
Имеет первостепенное значение	14	18	18

	В среднем	Неуспешные предприятия	Успешные предприятия
В среднем по 5-балльной шкале	3,0	2,9	3,1
Оценки, указанные во вкладыше к диплому			
Не имеет значения	33	33	35
Имеет первостепенное значение	8	8	9
В среднем по 5-балльной шкале	2,6	2,5	2,6
Отзывы с прошлых мест работы, поручительства за кандидата			
Не имеет значения	7	8	2
Имеет первостепенное значение	42	47	45
В среднем по 5-балльной шкале	4,0	4,0	4,1
Записи в трудовой книжке			
Не имеет значения	1	1	2
Имеет первостепенное значение	61	61	64
В среднем по 5-балльной шкале	4,5	4,5	4,5
Сертификаты о прохождении учебных курсов/ стажировок в ведущих компаниях отрасли			
Не имеет значения	15	14	16
Имеет первостепенное значение	22	20	28
В среднем по 5-балльной шкале	3,4	3,3	3,5
Сертификаты о прохождении аттестации по профильной специальности			
Не имеет значения	14	12	11
Имеет первостепенное значение	28	26	33
В среднем по 5-балльной шкале	3,6	3,5	3,7
Дипломы об окончании компьютерных курсов			
Не имеет значения	57	61	45
Имеет первостепенное значение	3	1	8
В среднем по 5-балльной шкале	1,8	1,6	2,1

4.2. ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ МЕХАНИЗМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

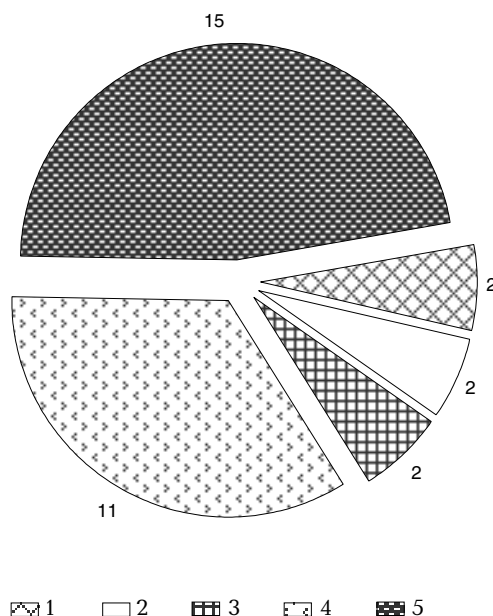
4.2.1. Формы сотрудничества работодателей с образовательной системой

Традиция содержания различных образовательных учреждений¹⁶ была заложена еще в советские времена, и сейчас мы наблюдаем в основном остатки этих многочисленных усилий и затрат. Менее трети (точнее – 29%) опрошенных работодателей ответили, что у руководимого ими предприятия есть «свои» образовательные учреждения. Примерно такие же показатели наличия образовательных структур на предприятиях были зафиксированы годом ранее¹⁷.

¹⁶ Это такая же традиция, как и содержание на балансе чаще всего промышленных предприятий иногда довольно масштабной «социалки» – жилья и объектов коммунального хозяйства, культурных учреждений и т.п. Однако этап массовой передачи ведомственного жилья в ведение муниципалитетов уже пройден, теперь очередь за прочими непрофильными активами.

¹⁷ С учетом точности оценок, которые позволяет получить данное выборочное обследование: опросы показали, что в 2004 году образовательные структуры были, согласно мнениям руководителей, на 31% предприятий, а в 2005 – на 29%, т.е. доля таких предприятий сократилась на 2 п.п., что находится в пределах ошибки выборки.

Рис. 4.5. Наличие образовательных структур на предприятии



Виды образовательных структур:

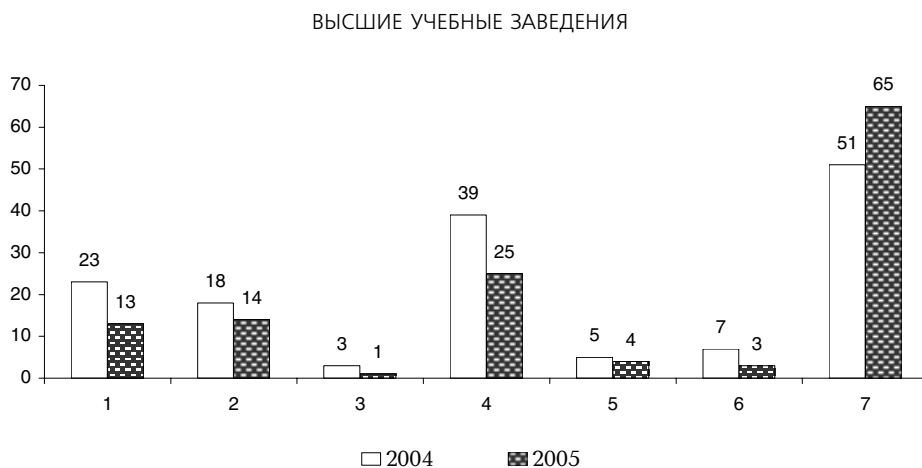
- 1 — высшие учебные заведения (вкл. филиалы, отдельные факультеты, аспирантуру)
- 2 — учреждения среднего специального образования
- 3 — учреждения начального профессионального образования
- 4 — учебный центр для профессиональной подготовки
- 5 — курсы профподготовки, повышения квалификации или переподготовки

Также практически остался неизменным их состав: по преимуществу это не учреждения образовательной системы (высшие, средние или начальные профессиональные учебные заведения), а учебные центры или курсы повышения квалификации (см. рис. 4.5).

Чаще всего образовательные структуры имеются на предприятиях промышленности, транспорта и связи (примерно 40% руководителей предприятий этих отраслей отметили их наличие). Естественным образом, образовательные структуры чаще присутствуют у более крупных и более успешных предприятий (до 50% предприятий). Однако во всех случаях основную массу образовательных структур на предприятиях (примерно 80%) составляют учебные центры и курсы профессиональной переподготовки.

При практически неизменном уровне наличия образовательных структур на предприятиях обследованных секторов экономики, исследование мониторинга зафиксировало снижение уровня сотрудничества предприятий с учреждениями профессионального образования (см. рис. 4.6). Доля предприятий, сотрудничающих с вузами, сократилась за год с 49% до 35%, сотрудничающих со средними профессиональными учебными заведениями — с 39% до 29%, с НПО — с 41% до 33%.

Рис. 4.6. Сотрудничество предприятий с учреждениями профессионального образования:



Сотрудничество в следующих формах:

- 1 – заключение прямых договоров на подготовку специалистов
- 2 – участие в днях открытых дверей, ярмарках вакансий, проводимых учреждениями профессионального образования
- 3 – организация конкурсов студенческих работ, поощрение лучших студентов
- 4 – организация стажировок, практик на предприятии
- 5 – проведение регулярных учебных семинаров, спецкурсов силами работников предприятия
- 6 – участие в финансировании, организации учебных лабораторий, кабинетов
- 7 – не сотрудничают с учреждениями профессионального образования**

Таким образом, в настоящий момент примерно только каждый третий работодатель говорит о своем сотрудничестве с учебными заведениями. Еще год назад сотрудничество с учреждениями высшего профессионального образования заметно преобладало, а сейчас все уровни образования стали примерно одинаково часто оказываться в поле зрения работодателей.

Основная форма сотрудничества работодателей и образовательной системы на всех уровнях образования — организация стажировок, практики для слушателей профессиональных учебных заведений. За последний год эта форма сотрудничества особенно сократилась (с 39% до 25%) для уровня высшего профессионального образования. И теперь образовательные учреждения всех уровней практически сравнялись по масштабам использования стажировок и т.п. на предприятиях.

Вторая по распространенности форма сотрудничества работодателей с образовательными учреждениями — участие в днях открытых дверей, ярмарках вакансий. На самом деле, это скорее непосредственный отбор уже готовых профессиональных кадров, а не та или иная форма участия в профессиональном образовании. Такую форму сотрудничества практикует примерно каждый шестой-седьмой работодатель, когда речь идет о поиске работников, имеющих высшее профессиональное образование, и приблизительно каждый десятый — при поиске работников со средним и с начальным профессиональным образованием. Распространенность этой формы сотрудничества предприятий с образовательными учреждениями мало изменилась за последний год.

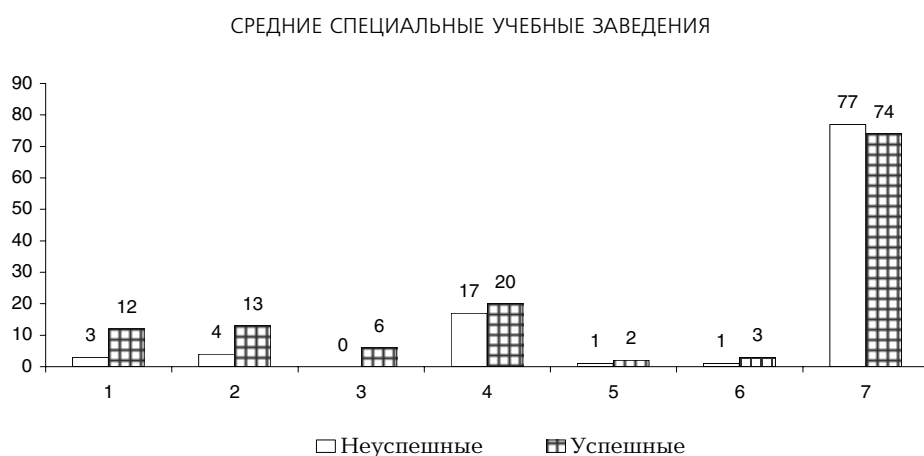
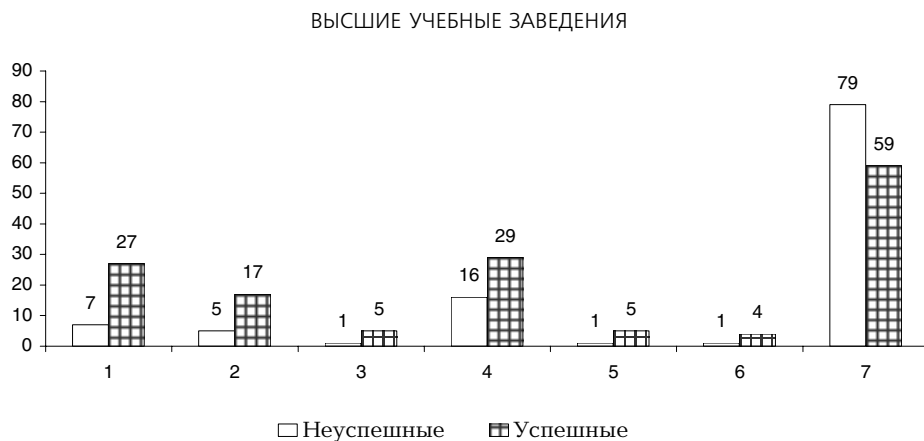
Третья форма сотрудничества — заключение договоров на подготовку кадров, стала заметно менее распространенной. Подобное сотрудничество с вузами и ССУЗами сократилось почти наполовину, с НПО — чуть меньше. Однако результат оказался одинаковым для всех: сейчас примерно каждый десятый работодатель заключает прямые договора на подготовку специалистов с образовательными учреждениями всех уровней без различий. Еще год назад данные опроса свидетельствовали о том, что работодатели заключали прямые договора на подготовку специалистов с вузами заметно чаще, чем с образовательными учреждениями более низкого уровня.

Прочие формы сотрудничества — проведение регулярных учебных семинаров, спецкурсов силами работников предприятия, организация конкурсов студенческих работ, поощрение лучших студентов, участие в финансировании или организации учебных лабораторий, практикуются работодателями довольно редко (см. рис. 4.6).

Практически никто из работодателей не принимает участия в разработке профессиональных стандартов. По всем уровням профессионального образования эту форму сотрудничества отметило менее одного процента работодателей.

Если характер образовательных структур, имеющих на предприятии, практически не зависит от степени его успешности, то формы сотрудничества с учреждениями системы профессионального образования различаются заметно (см. рис. 4.7).

Рис. 4.7. Сотрудничество предприятий с учреждениями профессионального образования в зависимости от степени успешности предприятия:



Сотрудничество в следующих формах:

- 1 – заключение прямых договоров на подготовку специалистов
- 2 – участие в днях открытых дверей, ярмарках вакансий, проводимых учреждениями профессионального образования
- 3 – организация конкурсов студенческих работ, поощрение лучших студентов
- 4 – организация стажировок, практик на предприятии
- 5 – проведение регулярных учебных семинаров, спецкурсов силами работников предприятия
- 6 – участие в финансировании, организации учебных лабораторий, кабинетов
- 7 – не сотрудничают с учреждениями профессионального образования**

Прежде всего различается степень распространенности сотрудничества с образовательными учреждениями разного уровня. Успешные предприятия более охотно, чем неуспешные, сотрудничают с вузами (39% и 21% соответственно) и менее охотно — с учреждениями начального профессионального образования (27% и 37% соответственно). Интерес к сотрудничеству со средними профессиональными образовательными учреждениями примерно одинаков.

При сотрудничестве с вузами успешные предприятия примерно одинаково часто практикуют две основные формы — организация стажировок и практик (29%) и заключение прямых договоров на подготовку специалистов (27%). Они активно используют такие формы сотрудничества, которые позволяют еще на этапе обучения ближе познакомиться с молодым специалистом, возможно, научить его тем навыкам, которые необходимы работодателю. На неуспешных предприятиях организация стажировок для студентов вузов является практически единственной значимой формой сотрудничества, и даже она применяется вдвое реже по сравнению с успешными предприятиями.

Сотрудничество с начальными профессиональными образовательными учреждениями является, похоже, епархией неуспешных предприятий. Именно они чаще организуют стажировку или практику для учащихся НПО (29% против 22% на успешных предприятиях), участвуют в днях открытых дверей и ярмарках вакансий (11% против 8%), проявляя большую, нежели успешные предприятия, заинтересованность в подборе кадров среди выпускников НПО. Успешные и неуспешные работодатели одинаково часто заключают договоры на подготовку специалистов с начальным профессиональным образованием — примерно каждый десятый. Вместе с тем ни одно неуспешное предприятие не финансирует и не помогает в организации учебных лабораторий, в то время как среди успешных работодателей 6% отметили наличие этой формы сотрудничества. Очевидно, можно заключить, что успешные предприятия довольно редко практикуют сотрудничество с учреждениями начального профессионального образования, такое сотрудничество можно охарактеризовать как «точечное», однако если такое сотрудничество налаживается, то становится довольно тесным.

Отраслевые различия в интенсивности и характере сотрудничества с образовательной системой также весьма существенны. Распространенность сотрудничества с образовательной системой отличается в разы (см. табл. 4.5). Чаще всего с учреждениями системы профессионального образования сотрудничают промышленные предприятия, причем с учебными заведениями всех уровней (55% — вузы, 42% — ССУЗы и 43% — НПО). Предприятия связи также активно сотрудничают с высшими учебными заведениями (49%), вдвое реже (24%) — со средними и очень редко (8%) — с начальными профессиональными образовательными учреждениями. Примерно такая же картина наблюдается и на предприятиях сектора деловых услуг: весьма интенсивный уровень сотрудничества с высшими учебными заведениями и практически полное отсутствие интереса к взаимодействию с учреждениями более низкого уровня профессионального образования. Такая структура взаимодействия с образовательными учреждениями на предприятиях сферы деловых услуг и связи непосредственно связана с характером потребности в профессиональных кадрах, необходимостью высокого уровня профессиональной подготовки работников этих секторов экономики.

Уровень сотрудничества с вузами довольно значителен у предприятий всех обследованных отраслей, за исключением торговли, в которой только каждый шестой работодатель отметил наличие такого сотрудничества. Впрочем, эти же показатели интенсивности сотрудничества торговых предприятий сохраняются и для образовательных учреждений более низкого уровня. По совокупности можно сказать, что предприятия торговли реже всего сотрудничают с образовательной системой. Здесь можно говорить о несколько безответственном поведении руководителей торговли, поскольку исследование прошлого года показало, что у них весьма высоки запросы относительно необходимого уровня образования, который должен иметь наемный работник, они немногим ниже, чем в секторе деловых услуг. Однако, в отличие от последних, руководите-

ли торговых предприятий проявляют очень слабый интерес к образовательным учреждениям, которые как раз и готовят эти столь необходимые, по словам руководителей, кадры.

Таблица 4.5

Доля предприятий, осуществляющих сотрудничество с учреждениями профессионального образования в процентах

	Вузы	ССУЗы	НПО
Промышленность	55	42	43
Связь	49	24	8
Строительство	38	30	38
Торговля	13	16	15
Транспорт	32	34	46
Деловые услуги	42	7	5

Примерно каждое третье-четвертое предприятие строительства и транспорта сотрудничает с образовательными учреждениями, причем в основном одинаково интенсивно с учреждениями разного уровня профессионального образования. Только на транспорте особенно часто работодатели заявляют о сотрудничестве с учреждениями начального профессионального образования.

Таким образом, можно условно выделить три группы отраслей, различающихся по степени своей заинтересованности во взаимодействии с образовательной системой.

Первая группа — это традиционные производственные отрасли: промышленность, строительство и транспорт, которые довольно часто сотрудничают с образовательными учреждениями, причем всех уровней профессионального образования. Очевидно, во многом это — наследие прошлой экономической системы, которое, возможно, постепенно размывается, поскольку, как было показано, в среднем за последний год интенсивность сотрудничества работодателей с образовательной системой заметно упала.

Вторая группа — новые сектора экономики: связь и деловые услуги, потребность которых в специалистах новых специальностей высока, и которые проявляют высокий интерес к сотрудничеству с учреждениями высшего профессионального образования.

Третья группа — условно говоря, «чистые» потребители: предприятия сферы торговли редко сотрудничают с образовательной системой, но предъявляют столь же высокий, как и другие отрасли, спрос на подготовку кадров с высшим профессиональным образованием.

Характер сотрудничества работодателей с учреждениями профессионального образования, те формы взаимодействия, которые выбирают предприятия разных отраслей, дополнительно характеризуют специфику выделенных групп. Наиболее прогрессивную стратегию реализуют предприятия сферы деловых услуг (см. рис. 4.8). На рисунке приводятся данные только по тем отраслям, где сотрудничество с образовательными учреждениями соответствующего уровня является значительным, т.е. достаточным для анализа.

Рис. 4.8. Сотрудничество предприятий с учреждениями профессионального образования по секторам экономики:



Сотрудничество в следующих формах:

- 1 – заключение прямых договоров на подготовку специалистов
- 2 – участие в днях открытых дверей, ярмарках вакансий, проводимых учреждениями профессионального образования
- 3 – организация конкурсов студенческих работ, поощрение лучших студентов
- 4 – организация стажировок, практик на предприятии
- 5 – проведение регулярных учебных семинаров, спецкурсов силами работников предприятия
- 6 – участие в финансировании, организации учебных лабораторий, кабинетов

Так же, как и в среднем, при сотрудничестве с вузами предприятия сферы деловых услуг чаще всего используют организацию практик и стажировок для студентов и участие в ярмарках вакансий, днях открытых дверей. Однако далее начинаются важные различия. В отличие от работодателей других отраслей, руководители сектора деловых услуг практически никогда не заключают прямых договоров с вузами на подготовку кадров, а предпочитают проводить регулярные учебные семинары, спецкурсы силами своих сотрудников (13%), организуют конкурсы студенческих работ и поощряют лучших (7%). Работодатели сектора деловых услуг предпочитают использовать все возможности для тесного контакта со студентами уже на этапе обучения вместо установления договорных отношений с образовательным учреждением.

Предприятия связи по уровню интенсивности сотрудничества, входящие в ту же группу, что и деловые услуги, по структуре форм сотрудничества с вузами мало отличаются от традиционных производственных отраслей, и поэтому существенно не отличаются от описанной выше общей матрицы форм сотрудничества работодателей с высшими учебными заведениями.

Завершая обзор форм сотрудничества предприятий различных отраслей с вузами, отметим, что заключение договоров на подготовку специалистов с высшим образованием чаще всего является прерогативой промышленных предприятий. Можно предположить, что это в основном результат сохранения прошлых, советских традиций системы подготовки кадров.

Структура сотрудничества предприятий с учреждениями среднего и начального профессионального образования не имеет ярких отраслевых различий (см. рис. 4.8), т.е. во всех отраслях сохраняется описанная выше матрица частоты использования различных форм сотрудничества. Заметно меньшая интенсивность использования отдельных форм сотрудничества со средними специальными учебными заведениями на предприятиях связи связана только с тем, что эти предприятия просто реже сотрудничают с ССУЗами, чем остальные представленные на рисунке предприятия.

4.2.2. Новые формы сотрудничества работодателей с образовательной системой

4.2.2.1. Готовность работодателей предоставить образовательный кредит

Предоставление образовательного кредита является одной из сравнительно новых для работодателей форм участия в финансировании повышения образования своих работников. Напомним, что первая волна исследования показала довольно высокий уровень готовности работодателей к участию в образовательном кредитовании работников, особенно когда речь идет о высшем профессиональном образовании.

Однако, как показала вторая волна исследования, за год произошли значительные изменения в настрое работодателей относительно образовательных кредитов. В полтора-два раза снизилась доля тех, кто скорее согласен предоставить своим работникам образовательные кредиты (см. табл. 4.6).

Таблица 4.6

Готовность работодателей предоставить работнику образовательный кредит для обучения (процент согласившихся)

	2004	2005
В высшем учебном заведении	64	41
В учреждении среднего профессионального образования	52	28
В учреждении начального профессионального образования	40	21
На курсах профподготовки, повышения квалификации	н/д	47

Если год назад половина и более работодателей заявляли о том, что они согласились бы дать образовательный кредит для обучения в вузе или ССУЗе, то сейчас доля руководителей, положительно настроенных в отношении образовательного кредитования не превышает 40%, даже для наиболее привлекательного — высшего профессионального образования.

Столь значительные изменения в настроениях работодателей не обязательно отражают такое же значимое сокращение фактического их участия в данной форме финансирования профессионального образования. Известно, что на сегодняшний день образовательные кредиты, выданные работодателями своим работникам крайне редкое явление, поэтому на массовом уровне трудно оценить динамику этого процесса.

С другой стороны, фиксируемые данным вопросом анкеты представления руководителей, отражают, в первую очередь, общее признание необходимости участия в финансировании профессионального образования, во многом безотносительно конкретной формы такого участия. В последние годы в России происходит стремительное развитие системы кредитования населения, в том числе — образовательных кредитов. По мере ее становления происходит и институциональное оформление кредитной системы, в которой ведущая роль принадлежит банковской системе. В части потребительского кредитования российская банковская система в последний год стала предпринимать значительные инициативы по сосредоточению кредитов, постепенно перехватывая инициативу у торговых предприятий и предпочитая самостоятельно, напрямую, финансировать заемщиков. Точно также банки начинают реализовывать программы образовательных кредитов, часто в партнерстве с учебными заведениями (которые проводят отбор кандидатов исходя из их подготовленности к программам обучения). Работодатели все лучше позиционируют возможные формы своего участия в финансировании образования. Указанная тенденция значительного снижения интереса работодателей к образовательным кредитам работникам своих предприятий связана, прежде всего, с более рациональной оценкой своих возможностей и задач как руководителя конкретного предприятия.

В нынешней волне мониторинга мнений работодателей по проблемам профессионального образования задавался вопрос о готовности работодателей кредитовать обучение своих работников на профессиональных курсах, курсах профессиональной подготовки и повышения квалификации. Как видно из табл. 4.6, именно эта форма профессионального обучения вызывает наибольшую благосклонность работодателей при рассмотрении возможности предоставления образовательного кредита (47% работодателей согласились бы предоставить работнику кредит для этой формы обучения). Напомним, что в настоящее время именно эта форма профессионального образования практически всегда оплачивается работодателем непосредственно через/в организации, предоставляющие образовательные услуги, а не в виде денежной помощи работникам. Максимальная доля согласных на предоставление образовательного кредита для обучения на профессиональных курсах отражает повышенную заинтересованность работодателей именно в данной форме профессионального образования. Обучение в высших, средних и начальных профессиональных учреждениях должно быть в первую очередь заботой образовательной системы как таковой.

Нынешний опрос показал, что мнение работодателей по поводу предоставления образовательного кредита стало более согласованным. В отличие от ситуации, зафиксированной год назад, сейчас уже нельзя сказать, что руководители более успешных, более крупных предприятий демонстрируют большую готовность предоставлять своим работникам образовательные кредиты. Отношение к данной проблеме практически не зависит от этих параметров. Только руководители неуспешных предприятий заметно реже выражают согласие на кредитование обучения в вузах (что более чем естественно, учитывая, что такие предприятия находятся под давлением куда более насущных проблем).

Вместе с тем последний опрос подтвердил, что среднее и начальное профессиональное образование представляет наименьший интерес для работодателей.

Рис. 4.9. Готовность руководителей предоставить работнику образовательный кредит в зависимости от степени успешности предприятия

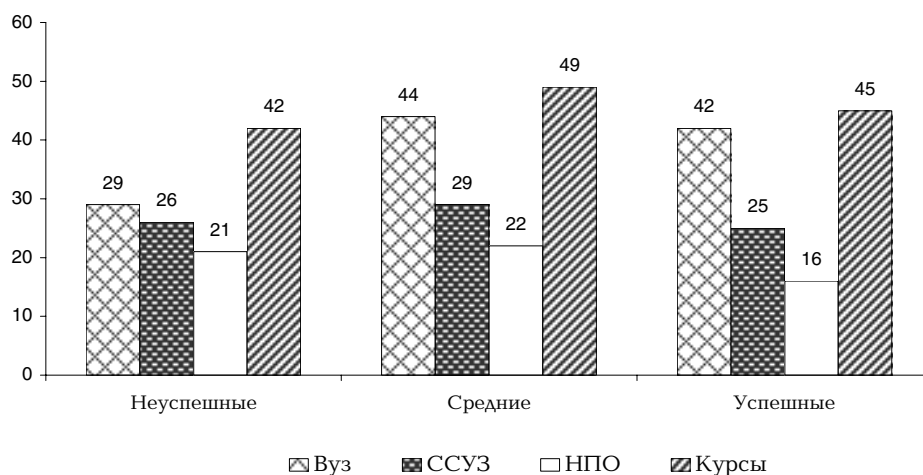


Рис. 4.10. Готовность руководителей предоставить работнику образовательный кредит в зависимости от размера предприятия

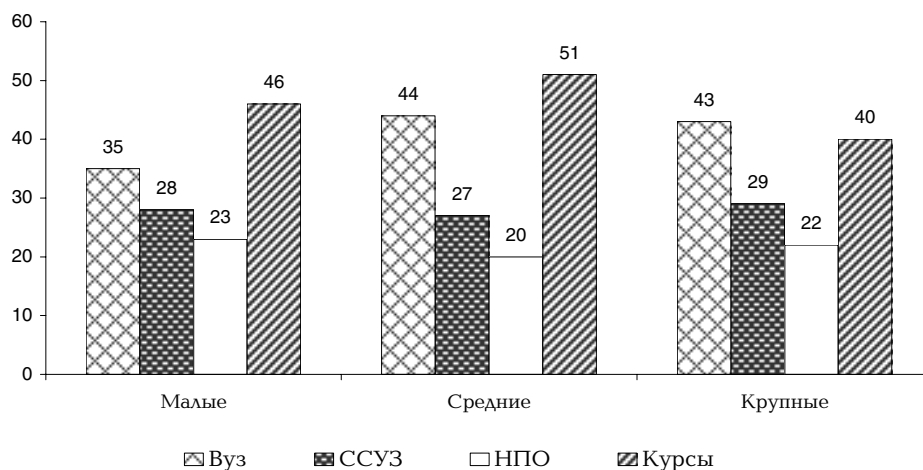
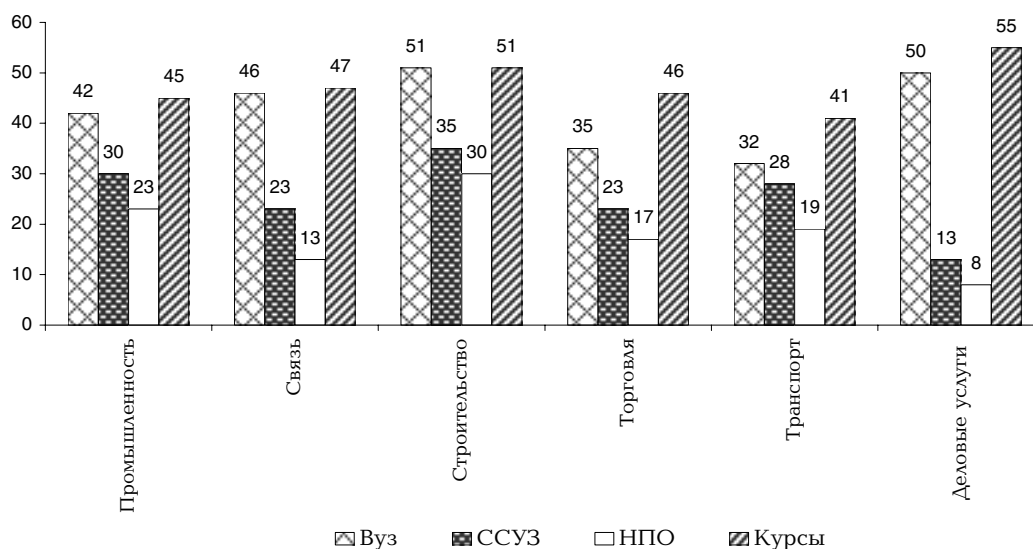


Рис. 4.11. Готовность руководителей предоставить работнику образовательный кредит в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия



4.2.2.2. Подготовка специалистов «под заказ»

Опыт целевого приема в вузы и обучения специалистов высшей квалификации существовал еще в советские времена, однако уже тогда он практически полностью выродился и представлял собой не более чем одну из возможных форм поступления в вузы, минуя общий конкурс. Вместе с тем определенный потенциал у такой формы подготовки специалистов, безусловно, есть. В ходе настоящего исследования оценивалось мнение работодателей о целесообразности целевой подготовки кадров в контексте общих проблем найма рабочей силы.

Как видно из таблицы 4.7, целевая подготовка работников в настоящее время не пользуется особой поддержкой у работодателей. Если на предприятии возникает потребность в найме персонала, в среднем в одном из шести случаев руководители предпочли бы заключать договора с учреждениями профессионального образования в целях подготовки нужных специалистов, а не искать нужного работника на рынке труда. Конечно же, немаловажную роль здесь играет временной фактор, поскольку подготовка специалиста весьма продолжительна. Работодатели редко в состоянии задолго планировать потребности своего производства в рабочей силе¹⁸. В идеале подготовка нужного, готового специалиста «под заказ» могла бы существенно упростить жизнь работодателя, который сейчас вынужден нести значительные временные и финансовые затраты по адаптации или даже переучиванию/доучиванию новичков. Однако, как свидетельствуют данные опроса, идеальная работа такой схемы подготовки специалистов «под заказ» большинству работодателей пока представляется далекой от практики.

Хотя, справедливости ради, нужно отметить, что наиболее успешные работодатели заметно чаще выражают готовность к заключению договоров с вузами на подготовку специалистов высшей квалификации (в среднем в два раза чаще, чем руководители неуспешных предприятий). В первую очередь, это касается подготовки работников для линейных подразделений, занятых основной производственной деятельностью (эта категория персонала становится все более проблемной с точки зрения работодателей). На неуспешных предприятиях при найме в линейное подразделение руководителя, 13% работодателей стали бы заключать договор с вузом на подготовку нужного специалиста, а на успешных — в 32%. Если же речь идет о специалистах высшей квалификации линейных подразделений, то на неуспешных предприятиях 19% руководителей предпочли бы подготовку «под заказ», а на успешных — 34%. Вместе с тем важно отметить, что успешные работодатели проявляют повышенный интерес только к целевой подготовке специалистов в вузах. Подготовка «под заказ» специалистов более низкого уровня квалификации не пользуется столь же высокой популярностью. Интерес к заключению договоров с учреждениями профессионального образования в целях подготовки нужных специалистов проявляют, прежде всего, предприятия промышленности и транспорта. У работодателей в этих отраслях экономики высок интерес к подготовке профильных специалистов с высшим образованием (для линейных подразделений) — такой ответ дали 24–30% руководителей предприятий промышленности и транспорта (напомним, в среднем — 19–22%). Кроме того, руководители промышленности и транспорта выражают заметную заинтересованность в заключении договоров на подготовку квалифицированных рабочих: среди работодателей, работающих в промышленности, такой ответ дали 41% опрошенных, а на транспорте — 33% (в среднем — 29%). Относительно высок интерес к подготовке квалифицированных рабочих «под заказ» и среди руководителей строительных предприятий (30%). Напомним, что, с одной стороны, именно эти три отрасли предъявляют основной спрос на эту категорию работников, а с другой — система начального профессионального образования нацелена в первую очередь на подготовку рабочих для этого сектора

¹⁸ Напомним, что, согласно данным первой волны исследования, горизонт планирования перспективной деятельности российских предприятий в среднем составляет три года, и этого срока явно недостаточно для подготовки высококвалифицированного специалиста.

экономики. Таким образом, повышенный спрос руководителей предприятий указанных отраслей отражает во многом простое следование сложившейся практике.

Таблица 4.7

Мнения работодателей по поводу подготовки специалистов «под заказ»

(распределение ответов на вопрос: «Что кажется Вам более предпочтительным при найме: заключенные договоры на подготовку нужного специалиста или поиск специалиста общего профиля на рынке труда?»)

Категории персонала:	Договор с учреждением проф. образования для подготовки нужного специалиста	Поиск специалиста общего профиля на рынке труда
Руководители функциональных подразделений	19	81
Руководители линейных подразделений	19	81
Исполнители высшей квалификации функциональных подразделений	13	87
Исполнители высшей квалификации линейных подразделений	22	78
Служащие, офисные работники	13	87
Квалифицированные рабочие, занятые в основном производстве	32	68
Квалифицированные рабочие, занятые во вспомогательном производстве	21	79

В контексте низкого уровня заинтересованности работодателей в заключении договоров с учреждениями профессионального образования на подготовку нужных специалистов, анализ критериев выбора наиболее привлекательных для сотрудничества образовательных учреждений имеет не столько практическую важность, сколько интересен как показатель того, как, по каким основаниям работодатели проводят различия между «хорошими» и «плохими» образовательными учреждениями. В настоящем исследовании работодателям предлагалось указать: какими критериями они стали бы руководствоваться в случае выбора партнера для заключения договора на подготовку кадров (см. табл. 4.8).

Таблица 4.8

Критерии и характеристики вузов, которые определяют выбор образовательного учреждения для заключения договора о подготовке специалиста «под заказ»

	В среднем	Неуспешные предприятия	Успешные предприятия
Положительные рекомендации и отзывы знакомых, коллег	33	27	35
Высокий рейтинг вуза	30	20	40
Высокая плата за обучение	0	-	1
Возможность влиять на содержание программ, выбора перечня дисциплин	50	42	31
Территориальная близость	28	38	27
Возможность выбора удобного графика обучения (по времени)	29	25	15
Хорошо налаженные связи с вузом	29	31	38
Трудоустройство выпускников прошлых лет в успешных и престижных компаниях	12	15	1
Приемлемый/ низкий уровень платы за обучение	12	12	5
Фундаментальность подготовки, наличие академической школы	43	33	40

Как видно из табл. 4.8, в среднем наиболее важными критериями при выборе вуза являются фундаментальность подготовки, наличие академической школы в вузе, возможность влиять

на содержание программ подготовки, а также высокий рейтинг и положительные рекомендации коллег. Однако у неуспешных и успешных работодателей критерии отбора заметно отличаются, что является отражением того, как формулируют те и другие работодатели свои запросы к системе образования. Неуспешные работодатели в первую очередь считают необходимым иметь возможность активно влиять на учебный процесс (тем самым полагают, что им лучше известно, чему и как надо учить, т.е. демонстрируют высокую степень недоверия к образовательным учреждениям). В отличие от них, успешные работодатели при выборе вуза – партнера для подготовки кадров, прежде всего, обращают внимание на рейтинг вуза и отзывы коллег (т.е. формальные и неформальные оценки деятельности вуза). Кроме того, для успешных работодателей значимым является уже имеющийся опыт контактов. Наше исследование показало, что наиболее успешные работодатели, как правило, уже имеют налаженное сотрудничество с вузами и, естественно, хотят и в дальнейшем пользоваться этим капиталом. Практически это означает, что для таких работодателей определенный этап отбора образовательных учреждений для подготовки кадров уже пройден – контакт уже налажен, и накопленный опыт сотрудничества становится важным фактором принятия решений.

По мнению всех опрошенных руководителей российских предприятий, фундаментальность профессиональной подготовки, принадлежность к определенной академической школе являются важнейшими условиями для сотрудничества с вузами. Такое единство мнений говорит не только о том, что высокое качество обучения является непреложным условием обращения к услугам образовательных учреждений, но и о том, что сам по себе «критерий качества» не является фактором, дифференцирующим вузы в глазах работодателей. Трудно представить, что кому-либо придет в голову рекламировать свои услуги иначе, нежели высококачественные.

Для того, чтобы точнее определить, какие характеристики в наибольшей степени влияют на потенциальный выбор вуза, т.е. на самом деле оценить, по каким параметрам работодатели отличают «подходящий» для сотрудничества вуз от «неподходящего», был проведен кластерный анализ всей совокупности предложенных десяти характеристик вузов (см. табл. 4.9).

Таблица 4.9

Результаты кластерного анализа – факторные нагрузки

	1 фактор	2 фактор	3 фактор	4 фактор	5 фактор
Доля объясненной дисперсии (%)	16	13	12	12	11
Положительные рекомендации и отзывы знакомых, коллег	0,009	-0,781	-0,148	0,026	0,269
Высокий рейтинг вуза	0,056	0,800	-0,158	0,050	0,282
Высокая плата за обучение	0,108	0,033	0,107	0,005	0,694
Возможность влиять на содержание программ, выбора перечня дисциплин	-0,759	-0,008	-0,153	-0,113	0,025
Территориальная близость	0,053	-0,013	0,889	-0,105	0,062
Возможность выбора удобного графика обучения (по времени)	-0,577	-0,094	-0,305	-0,305	-0,034
Хорошо налаженные связи с вузом	0,755	-0,019	-0,274	-0,221	0,011
Трудоустройство выпускников прошлых лет в успешных и престижных компаниях	0,116	0,053	-0,129	0,787	-0,077
Приемлемый/ низкий уровень платы за обучение	0,259	0,132	-0,054	-0,468	-0,437
Фундаментальность подготовки, наличие академической школы	0,178	0,018	0,328	0,395	-0,510

Кластерный анализ позволяет выделить внутренне связанные группы признаков – характеристик вузов, которые являются важными, с точки зрения работодателей. На основе своих высказываний работодатели как бы разделяются на группы приверженцев тех или иных критериев отбора (здесь они обозначаются как факторы), а мера значимости фактора (процент объяс-

ненной дисперсии) отражает степень распространенности/важности его влияния во всей совокупности мнений работодателей. Содержательный смысл каждой группы критериев отбора определяется максимальными (по абсолютной величине) величинами факторных нагрузок.

Как видно из таблицы 4.9, предложенные десять критериев выбора вузов для подготовки кадров, по сути, образуют вдвое меньшее число – пять самостоятельных групп, имеющих примерно одинаковое влияние (проценты объясненной дисперсии почти равные).

Первый фактор связан с наличием хорошо налаженных связей с вузом, а также с отсутствием желания влиять на формирование учебных программ и графика обучения студентов (отрицательные значения факторных нагрузок означают, что соответствующий признак оказывает обратное влияние на фактор). Эта группа работодателей при рассмотрении вопроса о заключении договоров на подготовку кадров отдает первостепенное значение прошлому опыту сотрудничества с вузом. Вполне логично, что в случае успешности этого опыта, основные организационные моменты профессиональной подготовки – формирование программ и графиков обучения скорее всего уже решены к взаимному удовольствию.

Второй фактор отражает мнение той группы работодателей, которые в первую очередь ориентируются на формальный рейтинг вузов. Интересно, что в таком случае положительные рекомендации и отзывы коллег и знакомых становятся не важными.

Третий фактор практически полностью связан с признаком территориальной близости вуза. Четвертый – с ориентацией на опыт трудоустройства выпускников прошлых лет. В обоих этих факторах довольно значимым оказывается признак «фундаментальность подготовки, принадлежность к академической школе», т.е., условно говоря, качественный признак. Однако представляется, что здесь он играет скорее компенсаторную роль, скрашивая недостаточно адекватную «высокому» значению профессиональной подготовки прагматическую роль территориальной близости или заведомо условных¹⁹ представлений о том, где работают выпускники этих вузов.

Пятый фактор связан с принципом «чем дороже, тем лучше». Примечательно, что при этом признак фундаментальности подготовки играет отрицательную роль. Представляется, что эта группа работодателей объединяет несколько эпатазирующих сторонников «новых рыночных» услуг образования. С их точки зрения хороший продукт обязан быть дорогим, а дешевизна – верный признак низкого качества. Фундаментальность профессиональной подготовки и принадлежность к определенной академической школе могут рассматриваться как признак консерватизма.

Таким образом, в настоящий момент выделяются пять групп критериев отбора, подходящих для сотрудничества вузов, которыми руководствуются работодатели. Эти группы примерно равнозначны и охватывают около двух третей (64%) всего разнообразия признаков, по которым работодатели дифференцируют учреждения высшего профессионального образования.

4.2.2.3. Отношение работодателей к узкоспециализированной подготовке

Эффективность системы профессионального образования в значительной степени определяется тем, насколько профессиональные знания и навыки конечного «продукта» ее функционирования – выпускника – соответствуют требованиям работодателей. Но прежде всего необходимо выяснить, какого рода специалистов предпочитают современные работодатели. От того, нужны предприятиям различных отраслей экономики полностью подготовленные работники с

¹⁹ Мы говорим об условности сведений о трудоустройстве выпускников, потому что какая-либо статистика по этому вопросу по объективным причинам отсутствует. Трудоустройство определяется множеством других факторов, кроме того, в каком учебном заведении получено образование. Соответственно данные о трудоустройстве выпускников неизбежно несут характер слухов, в лучшем случае, хорошо срежиссированных разработчиками рекламных кампаний вузов.

узкой специализацией, не нуждающиеся в дополнительном обучении на своем рабочем месте, или им требуются работники широкого профиля с развитыми навыками дальнейшего обучения на рабочем месте, будут зависеть потребность в профессиональной структуре услуг системы образования, ее характер и особенности формирования.

Данные проведенного год назад исследования показывают, что работодатели в среднем отдают предпочтение специалистам широкого профиля с навыками последующего обучения, когда это касается исполнителей высшей квалификации, специалистов функциональных и линейных подразделений, служащих, офисных работников и технических исполнителей. Однако данная тенденция меняется на противоположную в отношении квалифицированных рабочих. Во всех отраслях экономики руководители предприятий и организаций предпочитают иметь дело с квалифицированными рабочими узкой специализации, не требующими дополнительного обучения на рабочем месте. Нынешний опрос в целом подтвердил указанный вывод (см. табл. 4.10). Вместе с тем интерес представляют две тенденции: (1) снижение доли сторонников подготовки специалистов широкого профиля для работы в функциональных подразделениях и (2) сокращение интереса к подготовке узкоспециализированных рабочих.

Таблица 4.10

Доля работодателей, отдающих предпочтение подготовке специалистов широкого профиля для замещения должностей
(процент согласившихся)

	2004	2005
Специалистов функциональных подразделений	61	55
Специалистов линейных подразделений	58	56
Служащих, офисных работников, технических исполнителей	61	67
Квалифицированных рабочих	37	45

Усиливающийся интерес к подготовке узкоспециализированных специалистов для работы в функциональных подразделениях особенно заметен среди руководителей успешных предприятий. В нынешнем году более половины (58%) таких работодателей отметили, что их предприятие заинтересовано в подготовке именно таких специалистов. Их мнение значительно отличается от позиции руководителей неуспешных предприятий, среди которых доля сторонников подготовки узких специалистов составила 43%. В прошлом году такие различия в позициях руководителей предприятий разной степени успешности не отмечались — и те и другие примерно в 43% случаев делали выбор в пользу узких специалистов (см. табл. 4.11).

Кроме того, руководители даже неуспешных предприятий стали проявлять больший интерес к подготовке узких специалистов для работы в линейных подразделениях (см. табл. 4.11). Доля таких ответов выросла с 39% в первой волне исследования до 47% — во второй. Именно за счет значимых изменений в их позиции произошло незначительное смещение в пользу подготовки таких специалистов на уровне усредненных показателей. Напомним, что уже в прошлогоднем исследовании наблюдался более высокий интерес к подготовке «узких специалистов» среди руководителей успешных предприятий.

Наибольший рост интереса к узкоспециализированным работникам для замещения должностей в функциональных подразделениях наблюдается в промышленности и на транспорте (см. табл. 4.12). Специалисты высшей квалификации с навыками для конкретной работы все более нужны в линейных подразделениях предприятий строительства и транспорта. В то же время руководители строительных и транспортных предприятий реже отмечают потребность в квалифицированных рабочих, подготовленных для выполнения конкретной работы. Так что в опреде-

ленном смысле баланс потребностей в этих отраслях сохраняется (со смещением в сторону более высококвалифицированных специалистов).

Таблица 4.11

Требования работодателей к подготовке различных категорий работников в зависимости от степени успешности (данные 2004–2005 годов)
(данные в процентах по столбцу от числа опрошенных предприятий)

	Группа предприятий		
	неуспешные	средние	успешные
Требования к подготовке в системе профессионального образования исполнителей высшей квалификации, специалистов функционального подразделения			
Преимущественно работников широкого профиля с навыками последующего обучения на рабочем месте	57/57	63/55	56/42
Преимущественно узких специалистов, которых готовят для конкретной работы	43/43	37/45	44/58
Требования к подготовке в системе профессионального образования исполнителей высшей квалификации, специалистов, занятых в линейных подразделениях			
Преимущественно работников широкого профиля	61/53	59/57	49/49
Преимущественно узких специалистов	39/47	41/43	51/51
Требования к подготовке в системе профессионального образования служащих, офисных работников, технических исполнителей			
Преимущественно работников широкого профиля	60/66	61/67	61/76
Преимущественно узких специалистов	37/34	39/33	39/24
Требования к подготовке в системе профессионального образования квалифицированных рабочих			
Преимущественно работников широкого профиля	39/49	38/46	26/33
Преимущественно узких специалистов	60/51	60/54	77/67

Таблица 4.12

Требования руководителей предприятий различных отраслей к подготовке работников
(данные в процентах по столбцу от числа опрошенных предприятий)

	Отрасль экономики					
	промышленность	связь	строительство	торговля	транспорт	деловые услуги
Требования к подготовке исполнителей высшей квалификации, специалистов функционального подразделения в системе профессионального образования						
Преимущественно работников широкого профиля с навыками последующего обучения на рабочем месте	61/51	58/55	58/51	63/60	64/53	57/55
Преимущественно узких специалистов, которых готовят для конкретной работы	39/49	42/45	40/49	37/40	36/47	42/45
Требования к подготовке исполнителей высшей квалификации, специалистов, занятых в линейных подразделениях в системе профессионального образования						
Преимущественно работников широкого профиля	54/54	50/51	55/48	64/60	59/51	55/60
Преимущественно узких специалистов	46/46	50/49	43/52	36/40	41/49	45/40
Требования к подготовке служащих, офисных работников, технических исполнителей в системе профессионального образования						
Преимущественно работников широкого профиля	57/66	69/65	59/69	64/69	61/67	52/68
Преимущественно узких специалистов	43/34	31/35	41/31	36/31	39/33	48/32
Требования к подготовке в системе профессионального образования квалифицированных рабочих						
Преимущественно работников широкого профиля	33/41	35/41	34/46	47/50	33/43	36/53
Преимущественно узких специалистов	67/59	65/60	66/54	52/50	66/57	64/47

Таким образом, предпочтение подготовки специалистов широкого профиля по-прежнему сохраняется, однако в первую очередь оно касается работников среднего звена — служащих, офисных работников, технических исполнителей, т.е. тех категорий специалистов, профессиональной подготовкой которых призвана заниматься система среднего профессионального образования. Действительно, профессиональные навыки, необходимые для выполнения указанных работ, имеют наименьшую отраслевую специфику. Вместе с тем все более усиливается интерес к подготовке узкоспециализированных профессионалов высшей квалификации, который пока сосредоточен на наиболее успешных предприятиях, но постепенно распространяется и на менее успешные. Указанные тенденции ставят под сомнение широко распространенное мнение о том, что «подготовка специалистов широкого профиля с навыками последующего обучения на рабочем месте» и «узких специалистов, которых готовят для конкретной работы», — суть альтернативные подходы к профессиональному обучению. Очевидно, требование современного рынка труда состоит в том, что эти два направления должны сочетаться, т.е. конкретные профессиональные знания должны быть дополнены развитыми навыками к последующему переобучению и самостоятельному профессиональному развитию.

Отмечаемое снижение интереса работодателей (даже успешных) к подготовке узкоспециализированных рабочих кадров может быть как отражением нарастающего недоверия руководителей к системе начального профессионального образования, так и результатом технологических изменений производства, требующих все более гибкой подготовки квалифицированных рабочих.

5. ВМЕСТО ЗАКЛЮЧЕНИЯ: ИНТЕГРАЛЬНАЯ ОЦЕНКА ОТРАСЛЕВОЙ СПЕЦИФИКИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЙ

Для обобщенной характеристики кадровых стратегий работодателей был проведен интегральный анализ по целому ряду показателей: как субъективным оценкам работодателей о качестве рабочей силы, так и поведенческим особенностям (выявленным предпочтениям) работодателей, характеризующим кадровую политику на предприятиях.

Предыдущий анализ показал, что наиболее серьезной проблемой для предприятий являются вопросы обеспечения производства линейными специалистами и рабочими (именно этими звеньями кадровой структуры работодатели наименее удовлетворены). Модели решения этих кадровых проблем раскрываются как через стратегии поведения предприятий на рынке труда, так и по характеру взаимодействия с профессиональными образовательными учреждениями. По отдельным вопросам-индикаторам было выявлено, что существуют определенные межотраслевые, межсекторные различия в кадровой политике. Но какие именно признаки в большей мере дифференцируют позиции предприятий, и соответственно как категоризировать отдельные предприятия, охарактеризовать их позицию в решении существующих кадровых проблем? Для решения этой задачи была использована процедура анализа гомогенности (HOMALS)²⁰, результаты которой можно графически представить в виде «карт» (подобно «картам восприятия» для разных марок товаров в маркетинговых исследованиях)²¹. Мы построили «карты» для линейных специалистов и рабочих, так как кадровые стратегии отдельных предприятий в отношении этих категорий различны.

В качестве свойств-характеристик рассматривался целый ряд показателей, характеризующих фактическое «потребление» различных видов образовательных услуг (найм выпускников, переподготовка сотрудников, другие формы сотрудничества), намерения предприятий в области сотрудничества с образовательными учреждениями, предпочтения работодателей по типу работника, требования к уровню профессионального образования работников и т.д.

Графически результаты проведенного анализа представлены на рис. 5.1 и 5.3. В построенных картах для линейных специалистов и рабочих признаки-свойства явным образом группируются по осям координат. Горизонтальная ось отражает степень активности сотрудничества с образовательными учреждениями, вертикальная степень «жесткости» требований при найме к формальному профессиональному образованию работников/критерии оценки формального образования работника.

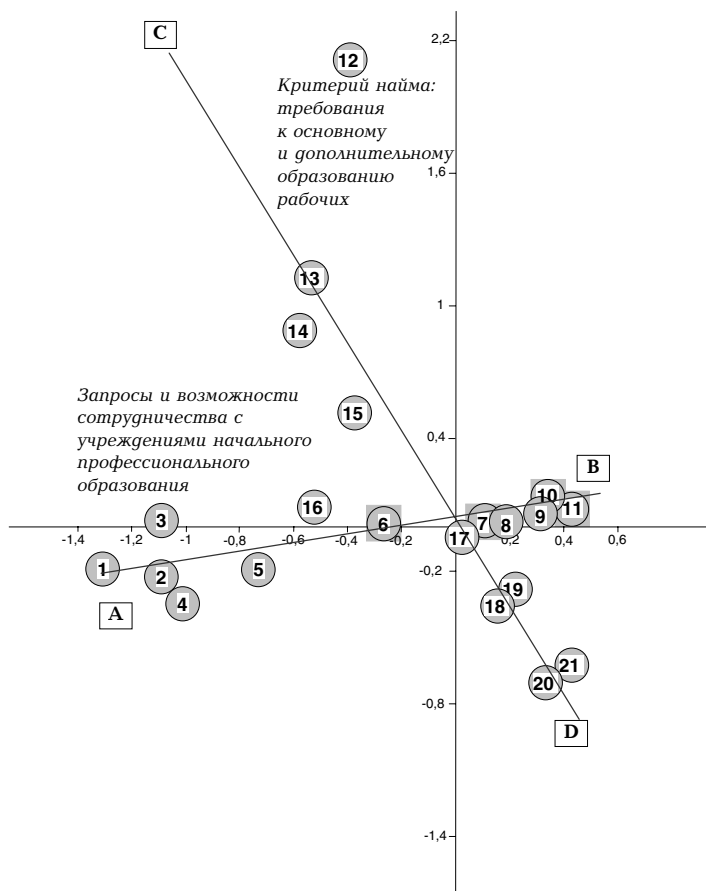
²⁰ Выбор процедуры был продиктован структурой исходных данных, мы изучали дихотомические переменные. Поэтому в данном случае при решении задачи «сжатия» признакового пространства (выявления осевых-латентных признаков, дифференцирующих объекты) используется процедура анализа гомогенности.

²¹ С помощью этой процедуры можно описывать/категоризировать объекты (группы предприятий) по наиболее характерным свойствам-признакам, в наибольшей степени дифференцирующим одни объекты от других.

Остановимся более подробно на «карте», характеризующей кадровую политику предприятий в отношении квалифицированных рабочих. Для характеристики активности сотрудничества с образовательными учреждениями (ПТУ, профессиональными лицеями и т.д.) наиболее значимыми оказываются следующие показатели (по горизонтальной оси):

- найм выпускников начальных профессиональных учреждений;
- осуществление переподготовки собственных сотрудников в начальных профессиональных учреждениях;
- другие формы сотрудничества с ПТУ (кроме прямого финансирования подготовки собственных работников);
- намерения /интерес сотрудничать с ПТУ;
- готовность выдавать образовательный кредит на обучение в начальных профессиональных учреждениях;
- предпочтительный тип работника (подготовка узкоспециализированного специалиста или работника широкого профиля).

Рис. 5.1. «Карта» для квалифицированных рабочих: основные признаки, дифференцирующие политику предприятий в области найма и подготовки



ПОЛУОСЬ А

- 1 – принимали выпускников ПТУ, профильных лицеев и т.д.
- 2 – сейчас сотрудничают с НПО (кроме финансирования подготовки специалистов)
- 3 – проводят переподготовку рабочих в ПТУ
- 4 – хотят сотрудничать (расширить сотрудничество) с ПТУ
- 5 – заключили бы договор с ПТУ, техникумом и т.д. для подготовки рабочих
- 6 – дали бы кредит на повышение квалификации

ПОЛУОСЬ В

- 7 – не принимали выпускников ПТУ, профильных лицеев и т.д.
- 8 – не проводят переподготовку рабочих в ПТУ
- 9 – искали бы работника общего профиля на рынке труда
- 10 – не хотят расширять сотрудничество с ПТУ
- 11 – сейчас не сотрудничают с ПТУ

ПОЛУОСЬ С

- 12 – важное значение сертификатов о дополнительном образовании (в т.ч. компьютерном)
- 13 – важное значение сертификата о прохождении аттестации по профессии
- 14 – важное значение оценок во вкладыше к диплому
- 15 – важное значение сертификатов курсов профподготовки/ о стажировках
- 16 – диплом обязателен при найме на работу

ПОЛУОСЬ D

- 17 – диплом желателен
- 18 – сертификат о прохождении аттестации по профессии не имеет значения
- 19 – оценки во вкладыше к диплому не имеют значения
- 20 – диплом не требуется
- 21 – сертификаты о стажировках, курсов профподготовки не имеют значения

Среди признаков присутствуют как сложившиеся формы сотрудничества, так и показатели доверия к образовательным учреждениям (готовность дать кредит, интерес к сотрудничеству с НПО).

Соответственно в левой части горизонтальной оси находятся те предприятия, которые активно сотрудничают с начальными профессиональными учреждениями, имеют интерес к развитию такого сотрудничества. В правой же части оказываются предприятия, которые не сотрудничают с начальными профессиональными учреждениями, у них нет интереса/возможности осуществлять такое сотрудничество.

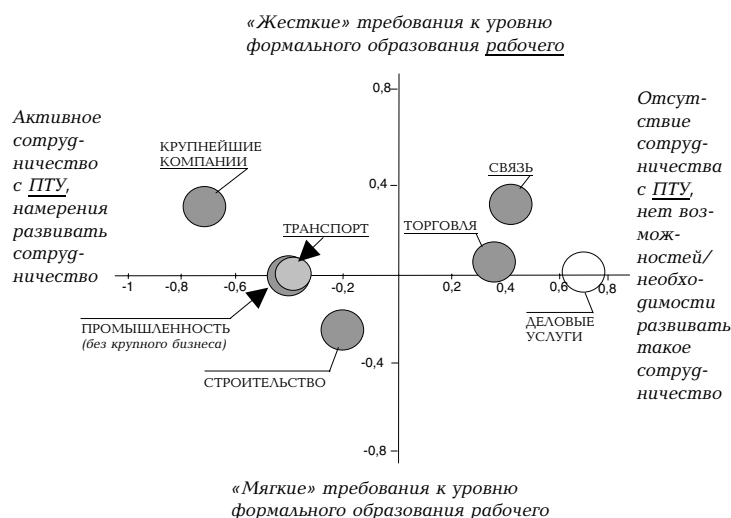
По вертикальной оси «карты» отражены признаки, в наибольшей степени дифференцирующие требования работодателей к уровню формального образования квалифицированных рабочих:

- отношение к диплому о профобразовании;
- отношение к оценкам, указанным во вкладыше к диплому;
- отношение к сертификатам о прохождении аттестации по профильной специальности;
- отношение к сертификатам о стажировках на ведущих предприятиях отрасли, о прохождении курсов переподготовки;
- отношение к сертификатам о дополнительном образовании (компьютерных курсах и т.д.).

Соответственно в верхней части вертикальной оси находятся те объекты-предприятия, где предъявляются высокие требования к уровню формального профессионального образования квалифицированных рабочих (важно не столько наличие диплома об образовании, сколько наличие квалификационного свидетельства, свидетельства о стажировке или курсов профподготовки, в определенных случаях наличие дополнительной компьютерной подготовки). В нижней же части по вертикали оказываются предприятия, где сложились «мягкие» требования к формальному образованию рабочих (минимальное значение по вертикали означает, что для работодателя вообще не имеют значения какие-либо дипломы, сертификаты о профессиональной подготовке рабочего).

Попробуем охарактеризовать позиции отдельных групп предприятий в данной системе координат, то есть категоризируем кадровую политику предприятий в отдельных секторах экономики (см. рис. 5.2).

Рис. 5.2. Отраслевая политика в области найма и подготовки квалифицированных рабочих



Наиболее высокие требования к уровню формального образования квалифицированных рабочих предъявляются в крупных промышленных компаниях. Преимущества по условиям оплаты и занятости, которые предлагают эти предприятия, позволяют им предъявлять высокие требования и отбирать лучших на рынке труда. Крупнейшие промышленные компании оказываются и наиболее активными «потребителями» образовательных услуг (они чаще всех сотрудничают с начальными профессиональными учреждениями). С одной стороны, они имеют хорошо налаженные связи с образовательными учреждениями как результат наследия советских времен, с другой стороны, за последнее время у них были и большие возможности инвестирования и развития сотрудничества с образовательными учреждениями. Более того, для крупнейших предприятий оказывается экономически более выгодно заключить договор на подготовку нужных рабочих с конкретным ПТУ, чем искать работников на рынке труда. (Напомним, что квалифицированные рабочие составляют более половины всех занятых работников на этих предприятиях, и качество их профессиональной подготовки — действительно стратегическое преимущество крупных предприятий.)

Связь — другой сектор, где предъявляются повышенные требования к уровню подготовки квалифицированных рабочих, но эти требования имеют свою специфику: здесь сертификаты о прохождении курсов/стажировок в ведущих компаниях, обучении на курсах профподготовки, а также дипломы об окончании различных компьютерных курсов оказываются важнее диплома о профобразовании. По сравнению с крупными промышленными предприятиями сотрудничество с начальными профессиональными учреждениями у предприятий связи практически свернуто. Основная причина — низкое доверие к возможностям нынешней системы начального профессионального образования (ПТУ просто не успевают за развитием технологий в этой отрасли, им требуется значительная модернизация фондов, одновременно нужны новые технологии обучения работников новационного типа). Поэтому преимущественно стратегии компаний связи связаны с поиском (отбором) на рынке труда рабочих с высоким уровнем общей подготовки и обучением собственных работников на самих предприятиях или на специальных курсах, в других компаниях на базе новых технологий.

Предприятия промышленности (без крупнейших) на данный момент достаточно активно сотрудничают с учреждениями начального профессионального образования. Действительно, запросы к характеру подготовки за последнее время на большинстве промышленных предприятий не претерпели кардинальных изменений, поэтому они продолжают «эксплуатировать» унаследованную с советских времен образовательную базу (ведь у целого ряда предприятий есть на балансе ПТУ или сохранились хорошо налаженные связи с ПТУ). Но это сотрудничество скорее можно охарактеризовать как инерционное, без значительных инвестиций и модернизации учебной базы. В свою очередь и требования к качеству подготовки при найме квалифицированных рабочих на предприятиях промышленности оказываются гораздо ниже, здесь в большинстве случаев в качестве формального критерия достаточным оказывается наличие у рабочего диплома о профобразовании.

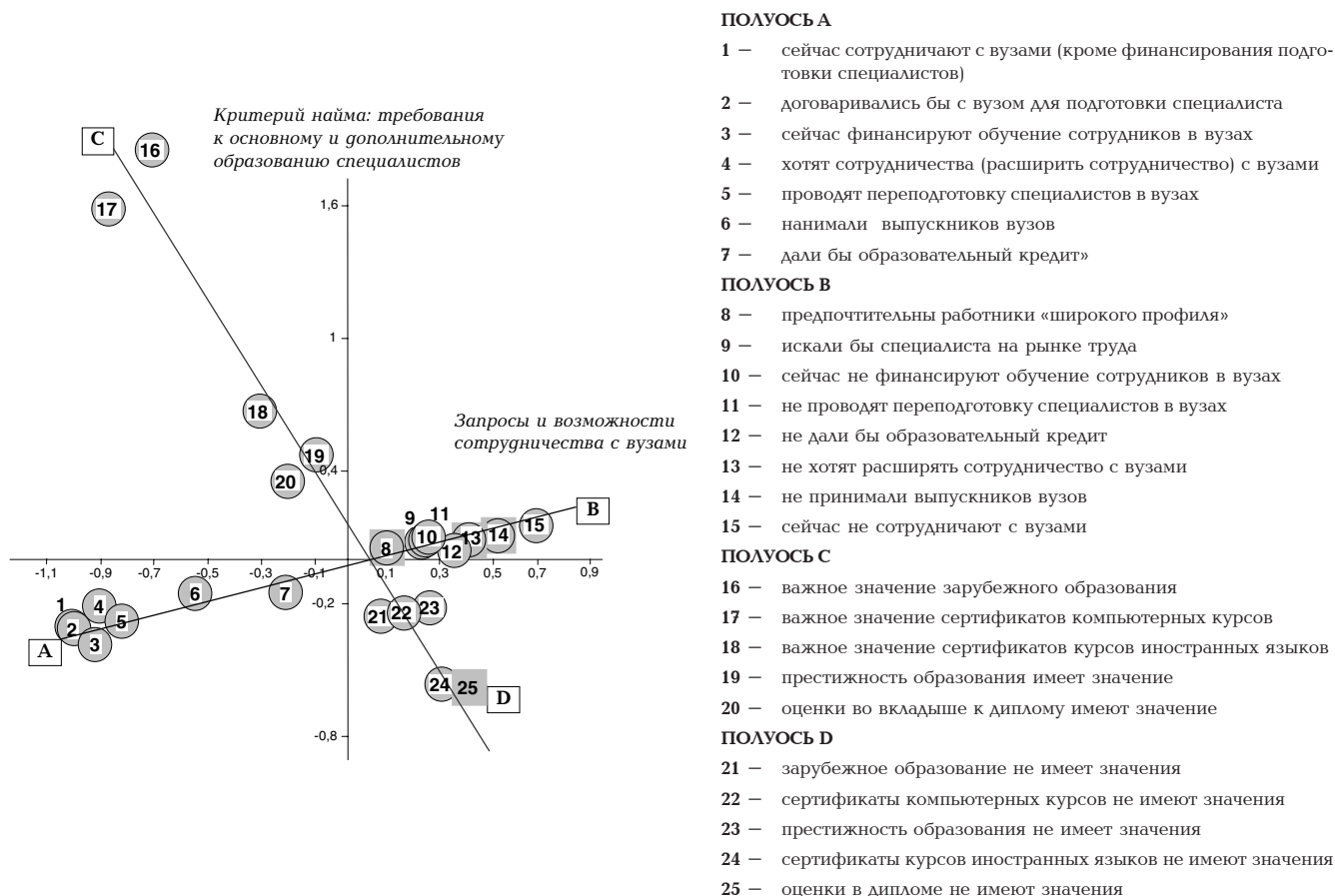
Наиболее близки, похожи способы решения кадровых проблем на предприятиях промышленности (без крупнейших), на транспорте и на строительных предприятиях. Они схожи как по критериям оценки профессионального образования рабочих, так и по характеру сотрудничества и запросов к услугам начальных профессиональных учреждений.

Неудивительно, что в стороне остались предприятия торговли. Этим предприятиям в большей степени нужны рабочие с общей профессиональной подготовкой, здесь также низок интерес к сотрудничеству с начальными профессиональными учреждениями.

На рис. 5.3 хорошо видно, что предприятия несколько по-иному выстраивают кадровую политику в отношении более высококвалифицированной категории персонала — специалистов (см. рис. 5.3 и 5.4).

Напомним, активность сотрудничества предприятий с вузами оценивается по показателям фактического потребления различного рода образовательных услуг вузов (включая найм выпускников, целевую подготовку специалистов в вузах, организацию студенческих конкурсов, выплаты стипендий и т.д.), а также по показателям доверия предприятий к вузам (намерения развивать сотрудничество, готовность выдавать образовательный кредит). Эти показатели, оценивающие активность сотрудничества предприятий с вузами, формируют горизонтальную ось карты, в левой части которой оказываются предприятия, активно сотрудничающие с вузами, а в правой части — те, кто не считает необходимым/возможным сотрудничество с вузами (см. рис. 5.3).

Рис. 5.3. «Карта» для линейных специалистов: основные признаки, дифференцирующие политику предприятий в области найма/подготовки



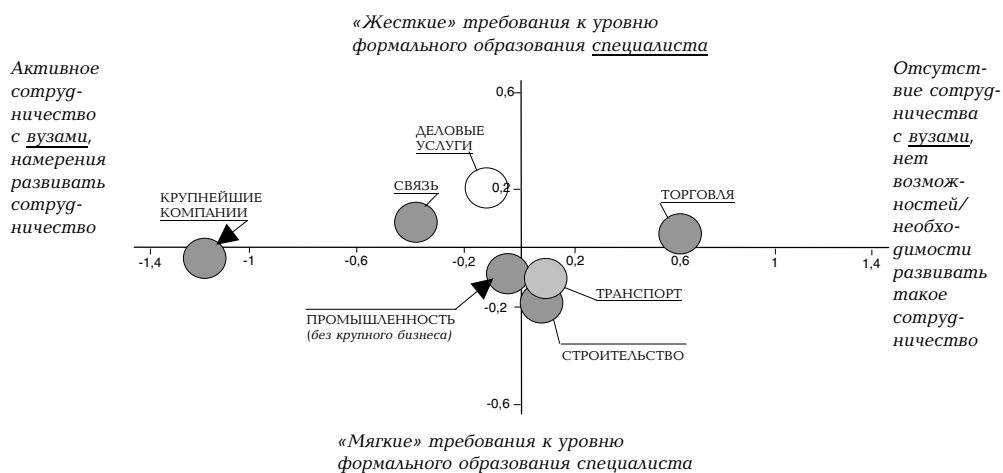
По вертикальной оси (как и в «карте» рабочих) расположены признаки, характеризующие требования работодателей к уровню формального образования специалиста. В верхней части оси располагаются предприятия, предъявляющие высокие требования к уровню формального образования специалиста, а в нижней части — предприятия с «мягкими» требованиями. Но сам набор требований работодателей к уровню образования специалиста оказался качественно иной. Помимо обязательного наличия диплома о высшем образовании, которое уже является нормой при приеме специалиста, в ряде секторов формальное наличие или отсутствие у специалиста знаний, относящихся к общему образованию (в частности, свидетельство об окончании курсов иностранных языков, компьютерных курсов и т.д.), оценивается уже как профессиональная характеристика. Таким образом, среди требований к формальному образованию, в наибольшей степени дифференцирующие позиции работодателей, оказались:

- отношение к оценкам, указанным во вкладыше в дипломе;

- отношение к престижности диплома;
- отношение к зарубежному образованию;
- отношение к сертификатам об окончании компьютерных курсов;
- отношение к сертификатам об окончании курсов иностранных языков.

И «отраслевые» позиции на «карте» специалистов (рис. 5.4) отличны от тех, которые мы наблюдали на «карте» рабочих. Наиболее высокие требования к уровню формального образования оказываются в сфере деловых услуг, в связи. Они развивают сотрудничество с вузами, но не столь активно, как, например, крупнейшие промышленные компании, и среди форм сотрудничества их в меньшей степени интересует прямое финансирование подготовки в самих вузах, а скорее они стремятся сотрудничать с вузами по возможностям отбора лучших среди студентов (через стажировки, ярмарки вакансий и т.д.). Понятен и ограниченный интерес этих компаний к прямому финансированию, «заказу» специалистов в вузах. Как уже отмечалось, в этих отраслях в меньшей степени удовлетворены качеством профессиональной подготовки нужных специалистов в вузах. Образовательная система пока не успевает за развитием требований к профессиональной подготовке со стороны этих компаний.

Рис. 5.4. Отраслевая политика в области найма и подготовки линейных специалистов



В торговле также оказываются выше средних требования к подготовке специалистов (хотя следует учитывать, что отрасль неоднородна), но здесь заинтересованы в работниках широкого профиля и предпочитают искать специалистов на рынке труда. Руководители торговли практически не инвестируют в подготовку специалистов в вузах, реже всего сотрудничают с вузами.

Наиболее активное и разнообразное сотрудничество с вузами осуществляют крупнейшие промышленные компании. Им нужны узкоспециализированные работники, они заинтересованы в сотрудничестве с вузами, чаще финансируют подготовку специалистов в вузах. Причем поведение крупнейших компаний можно считать скорее исключением из правил, по которым действует большинство других компаний.

На большинстве промышленных предприятий сотрудничество с вузами ограничено. Еще в большей степени это характерно для строительных организаций.

Одновременно в строительных организациях и менее требовательны к уровню подготовки специалистов. (Строительство оказалось отраслью, где работодателями предъявляются наиболее низкие требования к уровню профессиональной подготовки ключевых категорий персонала.)

В целом проведенное исследование позволяет заключить, что на рынке труда существует некоторая информационная неопределенность: сигналы качества профессионального образова-

ния работника достаточно слабые, они плохо структурированы, и работодатели обращают на них внимание только во вторую-третью очередь. Из ответов работодателей практически невозможно выделить какой-то устоявшийся формальный критерий, которому доверяют. По-прежнему наиболее надежным оказывается проверка работника во время работы (испытательного срока). В сложившихся условиях, когда значительная часть предприятий преимущественно сосредоточена на проблемах стабильности в неопределенной внешней среде, в системе с непрозрачными правилами, и сама система профессионального образования находится в процессе трансформации, руководители все чаще ссылаются на «интуицию» при решении кадровых вопросов. Одновременно у большинства предприятий оказываются ограниченными возможности сотрудничества с образовательными учреждениями (особенно в части финансирования профессиональной подготовки). Исключение из этого общего правила составляют лишь крупнейшие предприятия, занимающие активную позицию на рынке труда и старающиеся наладить эффективное сотрудничество с образовательной системой.

ВЫБОРКА ИССЛЕДОВАНИЯ И ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕНИЯ ОПРОСА

При построении выборки для данного этапа исследования выполнялось требование сопоставимости методических подходов формирования выборки с тем, чтобы реализовать возможность сравнения результатов настоящего исследования с данными, полученными на предыдущих этапах мониторинга.

Для первой волны исследования, проведенной в 2005 году, была спроектирована Всероссийская стратифицированная выборка, репрезентирующая предприятия и организации выделенных секторов экономики России (за исключением сельских районов).

Общий объем выборки составил 1000 предприятий.

Исходя из целей и задач данного исследования на предварительном этапе было выделено шесть страт:

(1) Предприятия промышленности, в которую вошли предприятия:

- топливно-энергетического комплекса;
- машиностроения;
- легкой промышленности;
- пищевой промышленности.

(2) Предприятия связи (кроме почтовой).

(3) Предприятия строительства.

(4) Предприятия торговли (розничной и оптовой).

(5) Предприятия транспорта.

(6) Предприятия и организации, обеспечивающие деловые услуги, под которыми понимаются предприятия, предлагающие услуги по информации, маркетингу, рекламе, консалтингу, инжинирингу, производству программных продуктов.

А также были введены ограничения на численность работающих на предприятии:

- в промышленности, строительстве и транспорте численность работников должна составлять не менее 50 человек;
- в торговле, связи и деловых услугах численность работников должна составлять не менее 10 человек.

Общий объем выборки (1000 предприятий) был разделен между образованными стратами поровну — по 166–167 предприятий.

Такое распределение выборки обеспечивает исследователям получение средних оценок по каждой выделенной страте (сектору экономики) и возможности сравнительного анализа выделенных страт, а также получение средних оценок по всей изучаемой совокупности.

Эти же принципы сохранялись и при разработке дизайна выборки для второй волны исследования, проведенной в 2006 году. Данный опрос проводился как панельное исследование по спискам предприятий-участников исследования 2005 года.

Первоначально опрашивались предприятия, участвовавшие в опросе 2005 года (в первой волне исследования). В случае невозможности получить согласие на интервью на предприятии из первой волны опроса это предприятие заменялось на аналогичное по отрасли и по численности работающих в том же регионе, где находится неопрошенное предприятие. При невозможности найти похожее предприятие в том же регионе проводился поиск в ближайших регионах аналогичного по отрасли и численности работающих предприятия.

В результате во второй волне исследования было опрошено 772 предприятия, уже принимавших участие в 2005 году.

Соответственно во второй волне опроса не удалось опросить 236 предприятий, которые принимали участие в опросе 2005 года. Основной причиной, по которой не удалось опросить эти предприятия, было нежелание руководителей участвовать в опросе (в 33% случаев — последовал категорический отказ, в 25% случаев — отказ носил вежливый характер). Причиной 16% неудавшихся интервью явилась невозможность установить контакт с руководством предприятия даже по телефону (предприятия не были найдены по старому адресу).

В 8% случаев не было возможности взять интервью (по причине занятости, отсутствия на работе — руководители были в командировке или в отпуске).

В 10% случаев предприятие оказалось на стадии банкротства на момент проведения опроса (4 предприятия были ликвидированы). Во всех таких случаях было принято решение не проводить интервью, поскольку специфические условия текущего положения указанных предприятий не позволяли надеяться, что стратегические вопросы развития являлись для них актуальными на момент опроса.

В 15% случаев предприятия не были опрошены из-за несоответствия принятым в данном исследовании критериям отбора (по фактическим направлениям экономической деятельности и/или численности персонала), предприятия были реорганизованы, перепрофилированы и т.д.

Около 3% интервью не состоялись по другим причинам (например, из-за отказа службы безопасности предприятия).

В связи с недостижимостью ряда предприятий, опрошенных в первой волне в 2005 году, в ходе опроса 2006 года проводился поиск дополнительных предприятий на замену, в итоге было опрошено 231 «новое» предприятие.

В период проведения опроса проводился контроль структуры опрошенных предприятий таким образом, чтобы в результате замен не произошло смещения распределения предприятий по отраслевому признаку и численности работающих. Если сравнить структуру распределения опрошенных предприятий разной численности по отраслям в 2005 и 2006 годах, то значительных смещений в структуре опрошенных предприятий не отмечается, расхождения по отдельным группам оказываются не более 5% (см. табл. А).

В 2006 году всего было 1003 руководителя предприятий, в том числе 167 руководителей предприятий промышленности, 160 руководителей предприятий связи, 168 руководителей строительных организаций, 173 руководителя предприятия сферы торговли (оптовой и розничной), 166 руководителей предприятия транспорта, 169 руководителей организаций сферы деловых услуг. Опрос проводился в 52 регионах России.

Для сопоставимости результатов разных этапов исследования в опросе 2006 года была использована методика проведения опроса, предложенная для опроса 2005 года. На отобранных предприятиях опрашивался один респондент (руководитель предприятия или заместитель руководителя, компетентный в вопросах общеэкономической и/или кадровой стратегии развития предприятия).

Опрос осуществлялся методом личного интервью и проводился по традиционным требованиям к технологии проведения подобных опросов (интервьюер, строго придерживаясь текста анкеты, устно задает вопросы опрашиваемым и фиксирует их ответы и т.д.).

Таблица А

Сравнение внутриотраслевого распределения предприятий по численности работающих
(в процентах по столбцу от числа опрошенных предприятий)

	Промыш- ленность	Связь	Строительство	Торговля	Транспорт	Сфера деловых услуг
Опрос 2006 года						
Малые предприятия	19	34	27	52	21	72
Средние	42	31	52	29	47	25
Крупные	25	18	18	14	17	4
Самые крупные	15	18	3	4	14	
Опрос 2005 года						
Малые	18	37	28	55	21	76
Средние	43	29	52	30	42	20
Крупные	24	17	15	11	23	4
Самые крупные	15	16	4	4	14	

**ИНФОРМАЦИОННЫЕ БЮЛЛЕТЕНИ
СЕРИИ «МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ»**

Гохберг А.М., Забатурина И.Ю., Ковалева Н.В., Кузнецова В.И., Озерова О.К. Экономика образования в зеркале статистики. — 2004. — № 1 (3).

Логинов Д., Петренко Е., Петренко К. Стратегии семей в сфере образования. — 2004. — № 2 (4).

Кузьминов Я.И., Шувалова О.Р. Стратегии учреждений профессионального образования на рынках образовательных услуг. — 2004. — № 3 (5).

Галицкий Е.Б., Левин М.И. Коррупция в системе образования. — 2004. — № 4 (6).

Гасликова И.Р., Ковалева Г.Г. Использование информационных технологий в образовании. — 2004. — № 5 (7).

Бутко Е.Я. Образовательные и экономические стратегии учреждений начального профессионального образования в современных условиях. — 2004. — № 6 (8).

Бондаренко Н.В., Бочарова О.А., Гражданкин А.И., Красильникова М.Д., Левинсон А.Г., Петушкова Л.В., Стучевская О.А. Анализ взаимосвязей системы образования и рынка труда в России. — 2005. — № 1 (9).

Демин В.М., Дубровская Т.П. Образовательные и экономические стратегии образовательных учреждений среднего профессионального образования. — 2005. — № 2 (10).

Зернов В.А., Гуров В.В. Образовательные и экономические стратегии в высшей школе (основные показатели и ресурсы). — 2005. — № 3 (11).

Абанкина И.В., Абанкина Т.В., Белов Н.В., Осовецкая Н.Я., Рудник Б.Л. Бюджетное финансирование образования. — 2005. — № 4 (12).

Галицкий Е.Б., Левин М.И. Затраты домохозяйств на образование детей (2002/2003 учебный год). — 2005. — № 5 (13).

Гохберг А.М., Забатурина И.Ю., Ковалева Н.В., Кузнецова В.И., Озерова О.К. Экономика образования в зеркале статистики: новые данные. — 2005. — № 6 (14).

Оберемко О.А., Петренко К.В. Образование детей и взрослых: семейные проекты траекторий. — 2005. — № 7 (15).

Савицкая Е.В. Детское дошкольное образование: экономический аспект. — 2005. — № 8 (16).

Левин М.И. Затраты домохозяйств на воспитание и образование детей в 2003/2004 учебном году. — 2005. — № 9 (17).

Галицкий Е.Б. Затраты домохозяйств на учебу взрослых в 2003/2004 учебном году. — 2005. — № 10 (18).

Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д., Харламов К.А. Спрос на рабочую силу — мнение работодателей. — 2006. — № 1 (19).

Рощина Я.М., Филиппова Т.Н. Преподаватели на рынке образовательных услуг. — 2006. — № 2 (20).

Рощина Я.М., Филиппова Т.Н., Фурсов К.С. Учащиеся на рынке образовательных услуг. — 2006. — № 3 (21).

Кузьминов Я.И., Шувалова О.Р. Стратегии учреждений профессионального образования: проблемы качества. — 2006. — № 4 (22).

Петренко Е.С. Затраты домохозяйств на образование и социальная мобильность. — 2006. — № 5 (23).

Галицкий Е.Б., Гохберг А.М., Ковалева Н.В., Красильникова М.Д., Кузьминов Я.И., Левин М.И., Петренко Е.С., Пирогов Н.К., Рощина Я.М., Савицкая Е.В., Шувалова О.Р. Экономика образования: итоги мониторинга. — 2007. — № 1 (24).

СПРОС НА РАБОЧУЮ СИЛУ - МНЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Информационный бюллетень

Редакторы *Н.В. Боровичева, М.А. Жучкова*

Художник *П.А. Шелегеда*

Компьютерный макет *И.Н. Конова*

Подписано в печать 04.06.2007

Формат 60×84 1/8. Объем 9,5 печ. л.

Тираж 1000 экз. Заказ 6191

Издательство «ТЕИС»

115407, Москва, Судостроительная ул., 59

Телефон: 939-3228

Отпечатано в филиале Московского предприятия

«Первая образцовая типография».

115144, Москва, Шлюзовая набережная, 10.

ДЛЯ ЗАМЕТОК

ДЛЯ ЗАМЕТОК