

## **Программа обследования на предприятиях различных секторов экономики**

### **I. Цель и задачи обследования**

За последние 30 лет в российской системе образования происходили значительные трансформации, в том числе значительно изменились нормативно-правовые рамки, регулирующие отношения в этой сфере. В настоящее время деятельность в сфере образования регулируется федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020г. [1], Государственная программа «Развитие образования на 2013-2020 годы» [2], Указы Президента РФ №599, № 597 [3], План мероприятий ("дорожная карта") «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»[4]. В данных нормативно-правовых документах обозначены важность модернизации сферы профессионального образования и ее основные направления, реализация которых позволит повысить открытость российской системы образования, усилить ориентированность на запросы потребителей, повысить доступность и качество образования, привести структуру образовательных программ в наибольшее соответствие запросам экономики и требованиям инновационного развития.

Достижение целей, заявленные в основных нормативно-правовых документах, регулирующих в настоящее время отношения в системе образования, предполагает в первую очередь решение таких ключевых задач, как информационная, экспертно-оценочная, прогностическая. *Информационная* задача связана с необходимостью формирования устойчивой обратной связи между государством, основными потребителями образовательных услуг (населением, компаниями) и самой системой образования посредством мониторинга эффективности деятельности образовательных учреждений и разработки процедур независимой оценки качества образовательных услуг. Наличие подобной обратной связи позволит снизить риски населения, компаний и государства, например, за счет выявления в ходе мониторинга и предоставления в открытый доступ данных о недобросовестных образовательных учреждениях, учебных программах неудовлетворительного качества и работников с низкой компетенцией. *Экспертно-оценочная* задача связана с адаптацией к меняющейся ситуации на рынке

труда и необходимостью выработки новых профессиональных стандартов для новых профессий и специальностей или обновлением уже существующих, необходимостью развития наиболее эффективных критериев и технологий профессиональной подготовки. В рамках экспертной задачи также поднимаются вопросы изучения представлений работодателей о новых формах кооперации в области технологий обучения, в частности о механизмах обучения новых кадров и персонала компаний в образовательных секторах. Решение *экспертно-оценочной* задачи в ходе совместной работы представителей образовательной системы и бизнеса из различных секторов экономики и др., позволит преодолеть устаревшую «унаследованную» от уже несуществующей экономики структуру образовательных стандартов. При разработке сценариев развития системы образования *прогностическая* задача заключается в формировании оценки ожидаемых масштабов и структуры спроса со стороны основных секторов экономики на квалифицированную рабочую силу, анализа спроса работодателей на программы непрерывного обучения персонала, а также оценки возможных барьеров и ограничений доступности подобных услуг. В рамках прогностической задачи предполагается также получить оценки потребности компаний в развитии новых форм сотрудничества с образовательной системой, в том числе мотивированности на участие в развитии образовательных инновационных кластеров.

Регулярные (мониторинговые) обследования работодателей один из эффективных способов решения обозначенных ранее информационной, экспертно-оценочной и прогностической задач. В рамках социологического обследования работодателей возможно получить относительно независимую «внешнюю» оценку эффективности основных звеньев и уровней системы профессионального образования по целому набору индикаторов в динамическом разрезе, представить описание ключевых, в т.ч. наиболее дефицитных, компетенций по основным категориям персонала по отдельным отраслям, собрать краткосрочные прогнозы компаний о масштабах и структуре спроса на различного рода компетенции и категории работников по основным секторам экономики. Обследования работодателей стремятся развивать и в отдельных странах, и на международном уровне: например, исследование работодателей о профессиональных навыках и умениях персонала компании в Великобритании (UKEmployerSkillsSurvey), Европейский опрос работодателей о требованиях к профессиональным навыкам персонала (Europeanemployersurveyonskillneeds) или европейский барометр руководителей и менеджеров по трудовым ресурсам/персоналу (EuropeanHRbarometer). По данным этих опросов проводится детальный анализ, который был бы невозможен исключительно

посредством статистических данных. Полученные результаты такого глубинного регулярного анализа используются при формировании управленческих решений в сфере образовательной политики, позволяют принимать обоснованные изменения и корректировки в образовательной политике.

В России в рамках мониторинга экономики образования с 2005 года проводится регулярное общероссийское обследование работодателей.

Целью данного обследования работодателей в России ставится изучение заинтересованности и готовности работодателей участвовать в процессе модернизации системы профессионального образования, и в этой связи развитие регулярного мониторинга оценок работодателей о степени подготовленности квалифицированной рабочей силы в соответствии текущим и будущими требованиями компаний и потребностей компаний в основном и непрерывном профессиональном обучении персонала.

Для решения поставленной цели в ходе данного обследования решаются следующие задачи:

1. оценить роль политики управления персоналом в общей модели управления компанией и приоритеты в политике управления персоналом с учетом инновационного потенциала и планов модернизации компаний;

2. выявить особенности текущего и ожидаемого дефицита профессиональных навыков и профессиональных качеств, в том числе универсальных навыков (*generic skills*), формы и способы их восполнения, влияние «квалификационного» дефицита на эффективность компаний в целом;

3. определить потребности работодателей в квалифицированной рабочей силе по основным категориям работников, и в этой связи оценить масштабы найма новых работников, в том числе выпускников системы профессионального образования;

4. выявить основные требования к уровню образования при найме на работу различных категорий работников и степень удовлетворенности работодателей качеством подготовки в образовательных организациях профессионального образования;

5. изучить наиболее распространенные модели поиска компаниями различных категорий сотрудников;

6. изучить динамику сотрудничества компаний с образовательными организациями, реализующими программы профессиональной подготовки (в том числе, подготовки квалифицированных рабочих, служащих; подготовки специалистов среднего звена; подготовки специалистов, бакалавриата, магистратуры);

7. изучить планы сотрудничества предприятий на ближайшие годы с

образовательными организациями, реализующими профессиональные образовательные программы различных уровней; оценить потенциал развития форм сотрудничества работодателей с образовательными учреждениями, обозначенных в Государственной программе «Развитие образования на 2013-2020 годы» и ФЗ «Об образовании в РФ» 2012г.

8. изучить мотивированность руководства компаний на участие в организации образовательных (в т.ч. инновационных) кластеров (в частности, организация обучения студентов и педагогического персонала на оборудовании по технологиям компаний, а также обучение персонала компаний в рамках образовательных структурах кластеров); а также оценить распространенность уже имеющегося опыта участия компаний в качестве учебной и производственно-технологической базы для студентов и педагогического персонала профильных образовательных организаций,

9. проследить динамику распространенности профессионального обучения персонала, организованного компаниями, и изучить основные направления профессионального обучения, а также вовлеченность/доступность профессионального обучения для различных категорий персонала

10. оценить активность участия в непрерывном образовании руководителей компаний (респондентов), эффективность использования результатов непрерывного обучения руководителей в деятельности компаний, изучить влияние опыта непрерывного образования у руководителей на инновационную активность компании.

## **II. Проблематика исследования**

### **а. Обзор исследований и аналитических работ по данной проблематике**

В области экономики и социологии образования следует выделить довольно серьезные разработки мониторинга взрослого населения по оценкам общих и профессиональных знаний, возможностей и барьеров при получении основного профессионального образования, а также масштабов профессионального образования взрослых (в возрасте от 25 лет). Подобные опросы проводились первоначально на национальном уровне, такой пример демонстрирует, проводимое в Великобритании, регулярное обследование о проблемах обучения взрослых (NALS<sup>1</sup>). В течение длительного времени формировались международные программы, включающие регулярные опросы населения различных стран, позволяющие оценивать степень дифференциации образовательного (человеческого) капитала между странами и группами, которые позволяют оценивать эффективность системы образования различных

---

<sup>1</sup> National Adult Learning Survey, UK

странах и корректировать политику в этой области. В частности, блок, посвященный вопросам обучения европейцев в течение всей жизни, является частью Евробарометра, включался в 2003 и 2005 году. Также в рамках единой Европы было реализовано 2 волны исследования по проблеме образования и обучения взрослых, на основании регулярных опросов населения стран ЕС в возрасте от 25 до 64 лет (AES<sup>2</sup>). Примером наиболее детального исследования могут быть регулярные международные опросы о профессиональных компетенциях среди взрослого населения (PIAAC<sup>3</sup>). Обращение к опросам населения не случайно, так как население основной потребитель образовательных услуг. Одновременно качество образовательного капитала как составляющей человеческого капитала становится ключевым фактором для развития стран и регионов, как условие устойчивого экономического роста. Социологические «образовательные» исследования населения раскрывают информацию о качестве предложения рабочей силы на национальных, глобальных рынках труда. Но не менее важна информация о характере спроса на рабочую силу, о требованиях к профессиональным компетенциям на рынке труда, об основных драйверах, меняющих спрос на профессиональные компетенции. И одним из необходимых инструментов для получения такой информации являются опросы руководителей компаний, принимающих стратегические бизнес-решения. Но на данном этапе разработки в области экономики и социологии образования на базе опросов работодателей ограничены узким кругом исследований. Как правило, вопросы о соответствии профессиональных компетенций персонала требованиям компаний, характере требований к компетенциям работникам, о практиках непрерывного профессионального обучения персонала включаются лишь как часть исследований, ключевой целью которых все же является разработка эффективной менеджмент-модели компаний. Хотя опросы менеджмент-среды, например, мировой и европейский барометры руководителей и менеджеров по трудовым ресурсам/персоналу, и международное исследование Cranet, дают возможность получить представления о роли проблемы развития персонала в общей модели управления, но не позволяют осуществлять более детальный анализ по ключевым темам, связанным с вопросами профессиональной подготовки персонала, оценкой запросов компаний к развитию системы профессионального образования.

Остановимся подробнее на результатах упомянутых исследований компаний.

---

<sup>2</sup>Adult education survey 2007, 2011

<sup>3</sup>Programme for the International Assessment of Adult Competencies

С 2005 года проводится ежегодное исследование EuropeanHRbarometer (byAonHewitt)[5]. Исследование проводится как онлайн-опрос, в котором участвуют директора по вопросам развития персонала, представляющие менее 100 крупных (численностью более 1000 человек) европейских компаний. В исследовании изучаются на основе мнения экспертов общеевропейские тенденции, практики в лучших компаниях ЕС. Задачи исследования включают изучение вовлеченности лиц, занимающихся вопросами развития персонала, в разработку бизнес-задач, выявление практик повышения эффективности управления трудовыми ресурсами; оценка влияния политики руководящих органов ЕС на политику компаний в области развития персонала, изучение корпоративных мер для преодоления кризиса. В исследовании также акцентируется внимание на предпочтениях компаний в использовании «оборонительных» мер (направленных на сокращение производства, снижение затрат, в т.ч. стоимости рабочей силы через увольнения) и «стимулирующих» мер (ориентированных на рост эффективности компаний посредством найма лучших работников, развития талантов и лидерских качеств руководителей и др.).

По последним опубликованным данным (опрос 2012 года) возможности HR-менеджеров влиять на бизнес-повестку в компаниях остаются ограниченными, 46% опрошенных HR-директоров указывает на необходимость их большего вовлечения в процессы принятия стратегических решений в компаниях. Но планирование потребностей в рабочей силе, планирование обучения и других мер по развитию персонала входит во «второй» эшелон мер, которые могут оказывать наибольшее влияние на эффективность компании в целом. В краткосрочной (послекризисной) перспективе основными элементами политики управления трудовыми ресурсами заявлены вопросы повышения квалификации работников (в 69% компаниях) и нефинансового вознаграждения работников (в 48% компаниях). Основной запрос к ответственным лицам ЕС, который выразила почти половина опрошенных менеджеров, - разработка государственных мер по стимулированию образования, инноваций и исследований, в том числе мер государственной финансовой помощи. Кроме того, в вопросах прогнозирования потребностей бизнеса в рабочей силе HR-менеджерам оказывается недостаточно собственного потенциала (мнение 40% опрошенных), и заявляется необходимость во «внешней» поддержке в форме совместных экспертиз с другими компаниями, представителями других секторов и стран.

В рамках Мирового барометра руководителей и менеджеров по трудовым ресурсам/персоналу[6] также решаются задачи оценки эффективности политики

управления человеческими ресурсами (основные приоритеты и зоны ответственности HR-менеджеров, планы и основные инструменты поиска персонала/тантов, вопросы мотивации персонала). В он-лайн опрос было вовлечено более 4500 компаний различной численности работников из различных секторов не только в странах ЕС, но и Северной Америки, Южной Америки, Юго-Восточной Азии. В России в этом опросе было опрошено более 150 HR-менеджеров компаний. Из-за различных социально-экономических условий в разных странах компаниями выбираются разные приоритеты в вопросах управления персоналом. Если в общемировом измерении приоритетами политики компаний в области управления персоналом являются развитие корпоративной культуры (особенно сфера отношений между работниками) (49% всех опрошенных компаний) и управление эффективностью (47%), то в России это - управление эффективностью (64% российских компаний) и сфера обучения и развития персонала (50% российских компаний). Если в общемировых масштабах основная область ответственности структур управления персоналом связана с поиском кадров, привлечением талантов и развитием корпоративной культуры, то в российских компаниях зона ответственности включает, наряду с поиском кадров, также организацию обучения персонала, и проблему внутрифирменной мобильности. Общая тенденция для опрошенных компаний во всем мире становится трансформация подразделений по управлению персоналом в центры знаний и информации, соединяющие работников с общими целями компании, с менеджментом. По результатам опроса, российские компании при организации поиска и найма персонала используют мультиканальную систему (все реже это печатные издания, все чаще электронные источники информации и обращения к специальным компаниям, внешним специалистам по подбору персонала), что в целом согласуется с общемировыми тенденциями. В России среди мер удержания работников используются, как правило, обучение и развитие (в основном развитие навыков использования технологиями, оборудованием, в меньшей степени навыков управления, самоконтроля, коммуникации), компенсации и вознаграждения, внутрифирменная ротация, но редко используются меры по балансу работы и внерабочей жизни (менее 20% российских компаний). Напротив, в мире компаниями все более активно развиваются меры по балансу работы и внерабочей жизни (около 40% компаний в мире в среднем).

Что касается детальных специализированных исследований *в области экономики и социологии образования* на базе опросов руководителей компаний, то на сегодняшний день круг их еще довольно ограничен. Эксперты признают, что задача разработки такого

исследования не на уровне отдельной компании или отрасли, а на уровне страны чрезвычайно сложна и затратна, несмотря на очевидные потребности участников рынка труда и системы образования в информации о требованиях к профессиональным компетенциям работников и к содержанию профессиональной подготовки. Так, в первую очередь, сейчас перед исследователями встают сложные задачи описания системы навыков, как универсальных, но и специализированных для разных профессий, категорий работников, и обеспечения сопоставимости результатов между странами. Но все же определенные усилия в этой области предпринимаются и оказываются довольно результативными, в частности, с 2003 года в Великобритании проводится социологическое исследование работодателей о профессиональных навыках и умениях персонала компании. Eurostat развивает обследование компаний по вопросам участия персонала в непрерывном профессиональном обучении в компаниях (CVTS). Cedefop в рамках стран ЕС развивает международное исследование работодателей о потребностях в квалифицированных работниках.

Исследование работодателей в Великобритании (employerskillssurvey) проводится с целью зафиксировать, с какими именно вызовами сталкиваются британские компании в вопросах профессиональных компетенций персонала, и какие действия в этой связи компании предпринимают[7]. Первоначально это исследование было организовано UKCommission в Англии, а с 2011 года это - уже общенациональное исследование, сейчас возможно сравнение данных 2011 и 2013 года в масштабах британского рынка труда. В 2013 году методом телефонного опроса было проведено 91 тыс. интервью с представителями компаний всех секторов экономики.

Основными задачами исследования являются изучение активности компаний в поиске персонала, причины сложностей заполнения вакансий; оценка характера дефицита навыков по основным профессиям, категориям работников и влияние квалификационного дефицита на эффективность бизнеса; изучение политики компаний по вопросам организации профессионального обучения персонала (распространенности профессионального обучения, выявление барьеров при организации обучения, ежегодные масштабы расходов на обучение персонала, будущие потребности в повышении квалификации работников); политика найма молодых сотрудников и оценка их о подготовленности к работе в компании. В ходе опроса также ставилась задача оценить взаимосвязь между масштабами, характером дефицита профессиональных компетенций и активностью компаний в области развития персонала.

По итогам опроса 2013 года 15% опрошенных британских компаний сталкивались с



недостаточной квалификацией и навыками у сотрудников, дефицит квалификации касается 5% занятых в компаниях, чаще дефицит компетенций отмечается среди продавцов, торговых агентов и персонала, выполняющего элементарные работы (неквалифицированные рабочие и служащие). 70% опрошенных руководителей прогнозируют, что в ближайшее время требования к профессиональным компетенциям в их компаниях будут обновляться, и прежде всего, в отношении наиболее квалифицированных групп, а именно, специалистов.

Среди компаний, нанимавших новых сотрудников, значительная часть принимала и молодых сотрудников. Но часть компаний сообщала, что отказывалась от молодых кандидатов в пользу более старших работников, как более опытных и более компетентных.

Большинство (две трети) британских компаний организывает обучение для своих работников, и, примерно половина компаний проводит обучение сотрудников не на рабочем месте (а на курсах, семинарах и др.), но объем инвестиций британских компаний в обучение в 2013 году снизился в сравнении с 2011 годом. Организывая обучение своих сотрудников британские компании все чаще обращаются за образовательными услугами в частный сектор, что ставит вопросы о доступности и приемлемости обучения/профессиональной подготовки в государственных учреждениях в Великобритании на данном этапе. Британские компании, использующие высокопроизводительные рабочие практики (HPW), и компании, имеющие конкурентные преимущества на рынке за счет инноваций в продукты/услуги, более активно и для более широкого круга сотрудников организовывали обучение.

Предпринимаются попытки организации не только на уровне отдельной страны, развивается общеевропейская инициатива. Примером является европейское исследование участия персонала в непрерывном профессиональном обучении в компаниях (CVTS), проводимое Eurostat[8]. Непрерывным обучением обозначается запланированное профессиональное обучение сотрудников, хотя бы частично оплаченное компанией и то обучение, которое происходит во оплачиваемой рабочее время, но исключены практики ученичества и стажерство, которые относятся к вводному обучению. В рамках непрерывного профессионального обучения рассматриваются как учебные курсы, разработанные самой компанией, так и внешние, а также обучение на рабочем месте, обучение через ротацию, обучение в группах качества, самообучение, посещение конференции и др.). Исследование обеспечивает статистически значимые результаты. В этом исследовании изучаются политика непрерывного обучения персонала, процедуры

организации и формы непрерывного обучения в компаниях, роль социальных партнеров в развитии программ непрерывного обучения, доступность непрерывного обучения и возможность получения новых навыков работниками разных секторов экономики, шансы участия в непрерывном обучении работников разных профессионально-должностных и возрастных групп, масштабов расходов и источников финансирования этих программ обучения, эффект государственных мер поддержки на развитие этих программ обучения компаниями, процедуры оценки эффективности непрерывного обучения работников. Опрашиваются компании промышленности и сферы услуг.

По итогам опроса 2010 года две трети от числа всех опрошенных компаний организовывали непрерывное обучение персонала. Но ситуация различается по странам: в Польше минимальное число таких компаний – 23%, в Швеции и Австрии максимальное – 87%. Что касается форм непрерывного обучения персонала в компаниях, то 56% компаний организовывали обучение на курсах, 53% компаний организовывали какие-либо другие формы непрерывного обучения. Доступность непрерывного обучения выше всего для персонала крупных компаний, и ниже для работников малого бизнеса. В компаниях в непрерывном обучении чаще участвуют мужчины, а также работники с высоким профессионально-квалификационным статусом: руководители, специалисты, технические исполнители высшей квалификации. Распространена практика оценки квалификации работников после программ, курсов непрерывного обучения, действительно, ли необходимые навыки были получены во время обучения. Такие процедуры применяются в 57% опрошенных европейских компаний. Также по результатам опроса можно оценить расходы компаний на непрерывное обучение персонала, в среднем по всем опрошенным компаниям это примерно 1% от совокупных расходов компаний на персонал.

Выявлены и основные причины, по которым ряд компаний не организовывали непрерывное обучение персонала. 76% таких компаний считали, что у них не было необходимости в программах непрерывного обучения работников, что квалификация работников вполне соответствует текущим потребностям компании. 56% таких компаний предпочитали вместо организации программ обучения для своего персонала, проводить поиски на рынке труда и нанимать сразу работников с нужными навыками. И треть таких компаний не имели возможности организовать непрерывное обучение для своих сотрудников из-за высокой стоимости программ непрерывного образования, больших затрат для компаний.

Европейское исследование работодателей о потребностях в квалифицированных

работниках разрабатывалось как заказ европейских чиновников с целью разработки более "длинных" прогнозов спроса и предложения на европейском рынке труда, возможностей корректировки политики в области профессиональной подготовки и стимулирования занятости (в частности, успешного перехода молодежи от учебы к работе). А также предполагается, что исследование будет источником информации для бизнеса, способом вовлечения представителей бизнеса в разработку образовательной политики в ЕС.

Данное исследование позволяет реализовать наиболее детальный анализ динамики спроса на квалификации и навыки в разрезе основных секторов, категорий работников и профессий. При формировании набора навыков для включения в анкеты использовался подход, ориентированный на рабочие задачи. Наряду с изучением требований компаний на специальные профессиональные навыки (*jobspecificskills*), также изучались требования к универсальным навыкам (*genericskills*), причем используемая классификация универсальных навыков составлена с учетом возможностей сравнения с данными опросов о профессиональных компетенциях среди взрослого населения (PIAAC) и европейских обследований по образованию и обучению взрослого населения (AES). О возрастающей важности универсальных навыков в связи с меняющимся характером труда и организационно-технологическими условиями свидетельствовали и предыдущие опросы работодателей и работников. В списке универсальных навыков в анкете анализируются когнитивные, социальные/коммуникативные навыки, навыки к самообучению или обучению под руководством, ИКТ навыки. В 2012 году было проведен пилотный опрос в 8 странах ЕС, в каждой из которых было опрошено 1000 предприятий из 7 секторов экономики (*EuropeanemployersurveyonskillneedsbyCedefop*)[9]. Программа исследования предполагает на следующем этапе проведение опроса во всех странах ЕС, тем не менее, в ходе пилотного обследования получена обширная информация.

По итогам пилотного исследования оказалось, что универсальные навыки признаются очень важными для всех представленных в анкете профессий, отражая определенный спрос со стороны компаний к большей профессиональной гибкости работников. В частности, среди таких универсальных навыков, максимально востребованных вне зависимости от специализации работника, назывались навыки командной работы (в 90% компаниях назвали крайне необходимым), умение обучаться новым идеям, методам (в 88% компаниях соответственно), адаптируемость к новому оборудованию и материалам (в 81% компаниях соответственно), умение ставить себе рабочие задачи, выбирать нужные методы работы и задавать рабочий темп (в 81%

компаниях соответственно), умение убеждать коллег в своем мнении (в 75% компаниях соответственно). И в будущем работодателями прогнозируется первоочередная востребованность именно этих навыков. Чем более высокий профессионально-должностной статус работника, тем более широкий спектр универсальных навыков требуется от работника.

Основным фактором изменения требований к профессиональным компетенциям является инновационная активность компаний. В компаниях с инновационными рабочими местами (как правило, это ИТ, финансовые компании) более требовательны к профессиональным навыкам, и требования к ключевым навыкам меняются гораздо интенсивнее.

Что касается соответствия профессиональных компетенций работников требованиям компаний, то в ходе исследования в ряде секторов и профессиональных групп отмечается дефицит навыков коммуникации, умения убеждать своих коллег в своем мнении, навыков планирования рабочего времени и задач. Например, 20-25% торговых специалистов и продавцов не готовы к возрастающим требованиям планирования, умения самостоятельно находить решения рабочих проблем, в целом самостоятельности.

По мнению британских работодателей, чем ниже профессионально-должностной статус работника (чем менее квалифицированную позицию он занимает), тем он менее готов выполнять возрастающие требования компаний.

Следует отметить аналитические публикации, касающиеся более узких тем, связанных с анализом потребностей персонала в профессиональных навыках и организации компаниями мер по обучению и развитию персонала. В этих публикациях обычно проводится обзор, сравнение исследований с целью подтверждения или отказа от выдвигаемых исследователями гипотез.

Так, все чаще возникает полемика относительно недоинвестирования частными лицами и компаниями дополнительного профессионального обучения и необходимости прямого или косвенного вмешательства государства в эту сферу развития человеческого капитала, как условия роста экономической эффективности. В аналитическом отчете EENEE, подготовленном Oosterbeek [10] проверялась данная гипотеза на основе обзора исследований и результатов математического моделирования. Из используемых в странах ЕС инструментов государственного стимулирования компаний профессионального обучения персонала эмпирически подтверждена лишь положительная связь между процедурой освобождения от налогов затрат компаний на

обучение работников и активностью компаний по организации обучения своих работников. Так, «при маргинальном уровне налоговой ставки 0,4 каждый евро, оставленный государством в компании за счет освобождения от налогов, трансформируется в 0,75 - 1,5 евро расходов частного сектора в обучение». В ряде стран ЕС существуют отраслевые фонды обучения, создаваемые за счет налоговых отчислений компаний этих отраслей, и компании, проводящие обучение персонала, могут обратиться в эти фонды за компенсацией. Но пока нет эмпирической оценки эффективности данного инструмента как средства, стимулирующего компании к обучению персонала. А вот существующая система ваучеров и субсидий на обучение работников распределяется неэффективно, основная часть средств посредством этих инструментов государственного вмешательства идет на то обучение, которое в любом случае было бы организовано компаниями, даже без государственной поддержки. Таким образом, реализуемая в странах ЕС, государственная интервенция с целью стимулирования обучения в компаниях недостаточно эффективна. Также автор отчета считает, что нет и необходимости в таких интервенциях, ссылаясь на статью Leuvenetal[11]. Идея о недоинвестировании компаний в обучение персонала основана на гипотезе неоклассической экономической теории, что компании и работники ожидают оппортунистического поведения от друг друга, в результате которого обучение обернется для компании потерями в связи с уходом обученного работника в конкурентную компанию. Но исследование выявило, что сотрудники, у которых более выраженные установки реципрокности (взаимности, доверия), чаще проходят обучение в компаниях. Чем выше доверие, т.е. больше работников и больше фирм следуют сбалансированной модели взаимной реципрокности (когда работники готовы добровольно возмещать *в той или иной форме* затраты компаний на их обучение), тем меньше вероятность, что фирмы будут "осторожничать" в инвестициях в обучение персонала. Но пока данная гипотеза проверялась только на данных опроса в одной стране.

На основе математических моделей было подтверждено, что компании, осуществляя обучение персонала, в целом повышают свою эффективность (производительность). Это подтверждено на основе данных европейских опросов Derden [12] и Konings [13], что рост производительности за счет организации обучения почти в 2 раза превышает рост заработной платы работников, повысивших квалификацию. Ранее похожие результаты были продемонстрированы в статье Blundelletal [14] на основе других эмпирических данных.

Еще одна работа связана с обзором европейских и публикаций опросов о влиянии человеческого капитала на эффективность компаний Hansson B. et al [15]. Несмотря на высказываемые рядом исследователей мнение о влиянии оппортунистических опасений фирм при принятии решения о финансировании обучения работников, в данной статье высказывается позиция, что компании предоставляют персоналу не только узкопрофильное, специализированное обучение, но и обучение общего характера, т.е. занимаются именно тем обучением, которое необходимо, чтобы обеспечить компании конкурентные преимущества. Качество образовательного капитала и накопленные практические профессиональные навыки имеют положительную связь с уровнем производительности и инновациями в компаниях, менее устойчивой оказалась связь с прибыльностью компаний. В данной работе, отмечается, что установки в компаниях на развитие человеческих ресурсов посредством обучения и инструменты анализа потребностей в обучении, повышении квалификации персонала влияют на характер и эффективность обучения. В ходе обзора исследований, авторы публикации резюмируют, что инновации и информационные технологии на рынке способствуют большим инвестициям компаний в обучение персонала, но одновременно зависят от образования, навыков работников компаний, от которых зависит насколько эффективно будут использованы инновации, обернутся ли они прибылью для компаний.

Обсуждение инновационной активности компаний как важного фактора в условиях глобализации, в высококонкурентной среде, и роли непрерывного обучения взрослых проводится довольно активно. В частности, в Healy, A., Smith, M., Regeczi, D., et al [16] приводится расчет инновационного потенциала отдельных стран, элементом, которого является оценка качества человеческого капитала. В числе других показателей в интегральной оценке качества человеческого капитала включена доля взрослого населения, участвующая в программах непрерывного обучения (lifelong learning).

Еще одна проблема, на которую обращается внимание в научных публикациях, - это социальное партнерство и политика обучения в компаниях. В работе Pióriunik [17] проводится обзор оценок эффективности программ обучения на рабочем месте молодежи не только в государственном секторе, на временных общественных работах, но и в компаниях частного сектора. Такого рода частно-государственное партнерство существует в нескольких странах Европы (Бельгии, Чехии, Финляндии, Франции, Германии, Венгрии, Ирландии, Великобритании). В этих программах используется субсидирование зарплат молодых сотрудников, проходящих обучение в компании, временные контракты и контракты на прохождение курса обучения (в качестве ученика).

По данным практически во всех странах исследователи обнаруживают положительные результаты такого партнерства для молодых безработных, выражающиеся в более высоком уровне дальнейшего трудоустройства участников после такого обучения в частных компаниях (проверялись как долгосрочные, так и краткосрочные эффекты). Более высокие шансы для трудоустройства молодежи, а также отсутствие длительной безработицы у участников этих программ несет положительный эффект для рынка труда и общества в целом. Но, как продемонстрировано в работе Oosterbeek [10] не удалось получить статистически значимого положительного индивидуального эффекта для конкретной компании, участвующей в таких программах, получающих такого рода субсидии.

Наряду с вопросами организации профессионального обучения также важен и вопрос об эффективном использовании человеческих ресурсов в компаниях. В статье Blundelletal [14] со ссылкой на британские опросы и континентальные европейские опросы, делается вывод, что британские работодатели менее заинтересованы в квалифицированных работниках, чем их коллеги в континентальных компаниях. И основной причиной называются условия регулирования оплаты на британском рынке труда, в частности, относительно низкий уровень минимальной заработной платы и низкое пособие по безработице. Британским работодателям выгоднее нанимать, иметь в компании больше наименее квалифицированных рабочих. Но низкий средний уровень квалификации работников становится ограничением для внедрения новых технологий, новых приемов работы, рассчитанных на квалифицированную рабочую силу, работодатели не считают правильным дообучать сотрудников до нужного для новых технологий уровня квалификации. В таких условиях британские компании проигрывают по уровню производительности труда, эффективности деятельности компаниям континентальной Европы. Следует отметить, что в России также на рынке труда установлен относительно низкий уровень минимальной заработной платы и низкое пособие по безработице.

Российский опыт обследований компаний по вопросам управления персоналом (организации обучения, характеру требований к профессиональным компетенциям) гораздо более скромный. Основным недостатком российских публикации результатов исследований в этой области следует признать отсутствие описания метода сбора информации, субъекта опроса, реализованной выборки исследования, что не позволяет заинтересованным пользователям быть уверенным в достоверности и статистической значимости сделанных исследователями выводов.

Все чаще проводятся он-лайн опросы по темам управления персоналом, а, скорее, их можно считать сбором голосов по опросникам, размещенным на сайтах частных компаний и государственных организаций. Респонденты, участвующие в такого рода «голосовании» отбираются не по принципам случайного вероятностного отбора, на котором должна строиться методика социологического опроса, а самозаявительным методом (формируется «смещенная» выборка). Как правило, в такого рода «голосовании» принимают участие лица, наиболее расположенные к обсуждению проблемы и обратившиеся на сайт в поисках решения своих рабочих проблем. На сайтах предусматривается возможность ознакомиться с результатами набранных голосов, на основании которых можно сделать заключение значимых смещения результатов. Так, на сайте министерства труда и социальной защиты Ставропольского края представлены данные он-лайн опроса руководителей компаний о проблемах соответствия численности и подготовки персонала требованиям компании, моделях поиска персонала, качества подготовки выпускников системы профессионального образования<sup>4</sup>. Наибольшая часть респондентов этого опроса оказались из сферы образования и здравоохранения, социальных услуг (76%), что не вполне соответствует отраслевой структуре компаний Ставропольского края, т.е. данные этого «голосования» вряд ли можно использовать, чтобы получить репрезентативную оценку по предприятиям и учреждениям региона в целом.

Тем не менее, в ряде исследований продемонстрирована методическая часть, позволяющая получить представление о выборке исследования, методе сбора данных.

Остановимся подробнее на ряде российских исследований в области управления персоналом и социологии образования

В статье Гуркова И.Б. и др. [18] представлен сравнительный анализ модели управления персоналом на основе данных международного исследования Cranet (Крэнфилдской школы менеджмента, Великобритания), в котором участвовали российские компании. Исследование CRANET ставит своей целью максимально полное описание рутинных практик управления персоналом с целью их последующего межстранового сравнения. Исследование проводится методом стандартизованного анкетного опроса директоров по персоналу или руководителей кадровых служб компаний. Анкета исследования включает шесть разделов: деятельность в области управления персоналом в компании, практики набора персонала, развитие сотрудников,

---

<sup>4</sup><http://www.stavzan.ru/home/foremployer/opros.aspx>



компенсация и льготы, трудовые отношения и коммуникации, информация об организации. В России опрос проводился опроса путем структурированного личного интервью с руководителями кадровых служб. Выборка компаний строилась как стратифицированная по численности занятых и отраслевой принадлежности: 45% малые компании, 40% средние фирмы до 1000 человек, 15% крупные фирмы (более 1000 человек); 60% компании сферы услуг (включая финансы) и 40% – производственные компании.

По результатам опроса оказалось, что в России наблюдается относительно умеренный вес руководителей кадровой службы в управленческой иерархии и достаточно высокая отстраненность от процессов разработки бизнес-стратегии компаний. Сами директора по персоналу не всегда оказываются готовы и способны решать задачи стратегического уровня. В ключевых вопросах реализации кадровой стратегии большее влияние и контроль оказывается не у кадровых служб, а у линейных руководителей, именно они на практике чаще всего занимаются вопросами оплаты труда, обучения и развития персонала, сокращения /увеличения численности занятых. Такая модель характерна для менее развитых стран ЕС - стран Восточной Европы. Ведь при заявленной в этих странах проблеме дефицита средств на персонал (низкой доле затрат на персонал в операционных издержках) ключевой вопрос, как распределять эти средства, чтобы, с одной стороны, привлечь и удержать наиболее ценных работников и, с другой стороны, также стимулировать остальной персонал. При таком механизме распределения ответственности не удивительно, что в России отмечается крайне низкое использование формализованных систем оценки персонала, в силу их фактической нефункциональности (в случае когда все замыкается на линейном руководителе, такая неформальность сохраняет для него дополнительные рычаги воздействия на подчиненных). При подобных рычагах давления на персонал линейные руководители имеют возможность проводить максимально гибкую политику занятости в своих подразделениях и компании экономить на программах развития и обучения всех категорий персонала (за исключением руководителей). Как результат такой политики, вес расходов на персонал в общей структуре расходов в России не дотягивает до уровня более развитых стран Европы.

Следует отметить ряд ограничений данного опроса. Это - невозможность более детального статистически значимого сравнительного анализа по секторам и отраслям. В исследовании анализируются общие проблемы управления персоналом в компаниях, отсутствует возможность детализации моделей развития и обучения персонала, оценки

потребностей компании в квалифицированной рабочей силе, изучения стратегий поиска персонала.

В другой статье Гуркова И.Б. [19], представлены результаты другого исследования, посвященного изучению инновационных установок и опыта реализации инновационных проектов у руководителей компаний. В опросе участвовали сто генеральных директоров средних компаний (численностью занятых от 100 до 1200 человек) в России. В частности, обобщался опыт наблюдений руководителей предприятий за поведением подчиненных при реализации инновационных проектов. Оказалось, что, как правило, сотрудники фирмы воспринимают нововведения как открывающуюся возможность самостоятельно принимать решения (такие установки у работников часто фиксировали 44% опрошенных руководителей), как возможность продвинуться по службе (эти установки у работников часто фиксировали 48% опрошенных руководителей), как возможность избавиться от монотонной, рутинной работы (эти установки у работников часто фиксировали 47% опрошенных руководителей). Причем, руководители компаний сообщали о негативных установках, включая психологические страхи, возникающие при любых нововведениях у работников, гораздо *реже*, чем о возможностях и положительных изменения при реализации инновационных проектов.

Проводятся и региональные исследования по проблемам экономики образования и управления персоналом. Например, в статье Денежкиной А.В. [20] представлен опрос руководителей компаний и руководителей негосударственных кадровых агентств в Омской области<sup>5</sup>. В России довольно быстро сформировался новый вид институтов на рынке труда – частные компании и предприниматели, оказывающие услуги по подбору, обучению, информации о персонале, которые отвоевывают все большую часть рынка этих услуг у государственных служб занятости. Одновременно возникло и довольно много проблем в отношениях между руководством компаний и частными агентствами по трудоустройству. Автор статьи отмечает, что эти проблемы, не в последнюю очередь, связаны с тем, как относятся к вопросам развития персонала сами директора компаний. От отношения руководителя в вопросах управления персоналом, понимания важности этого вопроса зависит развитие управления персоналом в организации, финансирование кадровых проектов. По результатам опроса руководители, как правило, декларируют, что деятельность по управлению персоналом как необходимое, а на практике мало поддерживают его развитие, ограничивают финансовые ресурсы, необходимые для

---

<sup>5</sup>Следует отметить, что методическое описание этого опроса в статье отсутствует.

работы с персоналом. Таким образом, взаимодействие внутри самой компании кадровых структур и первых лиц руководства остается одним из наиболее противоречивых вопросов управления компаний и нуждается в регулировании, поиске механизмов согласования интересов. Что касается разногласий в ходе взаимодействия представителей (руководителей) компании и негосударственных агентств по трудоустройству, то, согласно опросу, зона разногласий интересов этих сторон включает некомпетентность/недостаточные знания специфики ситуации в компании, отрасли, секторе; неудовлетворенность стоимостью услуг; взаимное сокрытие информации.

В работах Трубина Г. А. [21],[22] представлены результаты социологического опроса в 3 субъектах РФ (Тюменская область, Ханты-Мансийский АО и Ямало-Ненецкий АО) в 2011 году, в ходе которого было опрошено 5300 респондентов. Выборка районированная, многоступенчатая, случайная, репрезентативная по половозрастной структуре жителей основных типов поселений, контролируемая по структуре образования населения. Опрос населения проводился методом интервью по месту жительства. Задачами исследования ставились изучение участия в дополнительном профессиональном образовании населения регионов по различным демографическим, социально-профессиональным, образовательным и поселенческим группам; их отношения к необходимости повышения профессиональной квалификации; в какой форме респонденты повышали свою профессиональную квалификацию в последние пять лет и сколько времени они потратили на повышение своей квалификации. Данное исследование интересно тем, что изучалась взаимосвязь инновационных установок, опыт участия в инновационных практиках и участия в дополнительном профессиональном образовании.

Авторы исследования считают, что уровень охвата дополнительным профессиональным образованием в регионе явно недостаточен для формирования необходимого инновационного потенциала населения. Среди проходивших дополнительное профессионального обучение лидируют определенные социально-профессиональные группы: госслужащие – 83 %, врачи, преподаватели, работники культуры, юристы – 83%. Значительно меньше охват дополнительным профессиональным образованием рабочих в промышленности, строительстве, на транспорте и связи - 54%, Достаточно низкий уровень повышения квалификации у предпринимателей 42%, и как правило, и основной формой являются стажировки в регионах России и зарубежные стажировки.

Люди, участвовавшие в непрерывном профессиональном образовании, регулярно

обновляющие свои профессиональные знания чаще остальных проявляют и повышенный интерес к инновациям. В качестве основных показателей инновационной активности рассматривались участие в организации новых фирм, выпуск новых товаров, внедрение новых технологий. Интерес к инновационным практикам выразили 41,4% опрошенных, проходивших повышение квалификации в последние 5 лет, и только 5-10% среди тех респондентов, кто последний раз проходил повышение квалификации 5-10 лет назад, еще меньше - не более 2% среди тех, кто последний раз проходил повышение квалификации более 15 лет назад. Исследователи приходят к выводу, что именно система переподготовки и повышения квалификации в большей степени, чем даже учебные заведения профессионального образования в силу своей оперативности, гибкости, краткосрочности нацелена на инновационное обновление профессиональных знаний взрослого населения. Но в России распределение бюджетных средств оказывается не в пользу этого важного элемента системы образования, напротив, чрезвычайно большой вес имеют расходы на учебные заведения профессионального образования, дающих базовое образование.

Также согласно опросу, инновационная активность населения в опрошенных регионах устойчиво коррелирует с уровнем базового образования. Наиболее высокая инновационная активность зафиксирована в группе, занятого в экономике населения, которая получила в той или иной форме послевузовское образование.

Среди опрошенных специалистов с послевузовским образованием 18,2% участвовали в организации новых фирм и 17,7% во внедрении новых технологий. Эта группа работников в инновационном плане в два – три раза активней, чем специалисты, имеющие только высшее образование. А послевузовское образование – это отрасль дополнительного профессионального образования, и послевузовские формы переподготовки и повышения квалификации теснее связаны с потребностями реальной экономикой, больше ориентированы на инновационное развитие.

В качестве примера «отраслевого» исследования приведем статью Коноваловой В. [23], в котором сравнивается рынок обучения и развития персонала в США, Западной Европе, Австралии и в России на основе данных опросов. Автор отмечает, что на американском и европейском рынке обучение неформальные методы обучения занимают все больший объем как наиболее эффективная концепция корпоративного обучения; а содержание обучения и все сильнее привязывается к долгосрочным целям, стратегиям

бизнеса. Российские специалисты (по данным он-лайн опроса Trainings.ru, 2007 г.<sup>6</sup>) оказались близкими с зарубежными коллегами в том, что развивать таланты нужно неформальными методами, отводя тренингам и семинарам минимальный объем в таких программах. Примерно у 40% участвовавших в опросе российских компаний существуют программы по развитию кадрового резерва.

На американском и европейском рынке коучинг (coaching) относится к основной форме обучения персонала, в России он до сих пор считается новой технологией развития персонала. Хотя всевозможные разновидности мероприятий по обмену знаниями и опытом стали проводиться в российских компаниях все чаще, и компании озабочены развитием обмена информацией между персоналом, но пока они не системны, не связаны в систему управления знаниями в компаниях.

У российских компаний есть потребность в программах, не требующих отрыва сотрудников от работы на долгое время. Для них предпочтительны однодневные тренинги, мини-тренинги "повышенной" плотности или серия коротких почасовых модулей, а также выступление тренеров, консультантов на корпоративных конференциях. Но, по мнению экспертов по подготовке персонала, такие формы мало эффективны для формирования устойчивых профессиональных навыков у работников, и подавляющее большинство тренинговых компаний, консультантов считает неприемлемым такой формат для оказания качественных услуг обучения.

Все больше российских компаний начали оценивать эффективность программ обучения. Хотя следует отметить, что более половины компаний имеют модель компетенций в том или ином виде, но, как правило, испытывают сложности в разработке комплексных программ по развитию компетенций. Тем более следует ожидать и довольно упрощенные оценки эффективности профессионального обучения.

Значительная часть компаний для организации обучения персонала обращается к внешним компаниям и лицам (тренинговые компании, тренеры). Но в этих взаимоотношениях ключевые претензии, озвучиваемые компаниями-заказчиками, связаны с вопросами организации услуги (работа менеджеров по работе с клиентами, соблюдение сроков и обязательств компаниями-провайдерами), с соответствием предложения запросу и с уровнем подготовленности тренеров (быстрота реакции, уровень презентационных, раздаточных материалов).

Также на российском рынке вновь возникает тема развития корпоративных

---

<sup>6</sup>Следует отметить, что методическое описание этого опроса в статье отсутствует.

университетов. Это отчасти связано с тем, что системы обучения все чаще привязывают к стратегии бизнеса, что является одной из ключевых задач корпоративного университета.

## **В. Описание сюжетов исследования**

**Сюжет 1** «Масштабы спроса на квалифицированную рабочую силу, модели поиска компаниями работников»

В рамках данного исследования проводится регулярный анализ состояния рабочей силы с точки зрения сбалансированности численности занятых в компаниях в целом и по основным категориям работников (руководителям, специалистам, служащим и рабочим). Таким образом, в ходе опроса оцениваются масштабы нехватки/избытка численности работников, в том числе по основным категориями работников и подразделениям компаний, изменения масштабов и структуры найма работников на предприятиях. Но, прежде всего, изучается общеэкономическая ситуация на предприятиях и краткосрочные прогнозы, анализируются приоритеты компаний в области развития персонала. В общественных и экспертных обсуждениях все более актуализируются вопросы модернизационного потенциала компаний, важным становится вопрос, каким образом формируют политику развития персонала в условиях модернизации компании, а также оцениваются наиболее острые проблемы, с которыми сталкиваются компании, реализующих модернизационные проекты.

В течение нескольких лет изучаются вопросы востребованности работодателями выпускников образовательных организаций, занимающихся профессиональной подготовкой. Наём выпускников является значимым каналом для восполнения дефицита рабочей силы в компаниях. В связи с этим, рамках исследования отслеживается динамика основных индикаторов, характеризующих взаимодействие работодателей с учащимися и выпускниками учреждений системы профессионального образования, в частности динамика масштабов найма компаниями недавних выпускников.

**Сюжет 2.** «Анализ требований к профессиональным компетенциям работников, оценка соответствия работников требованиям компаний»

В нормативно-правовых документах, регулирующих сферу профессиональной подготовки, особое внимание обращено на вопросы разработки новых образовательных стандартов для новых профессий и обновления образовательных стандартов для ранее существовавших профессий с учетом требований современных технологий производства и обслуживания, а также стандартизация требований к профессиональным компетенциям в рамках секторов экономики. Для осуществления этих сложных задач, необходимо

иметь информацию о том, какие навыки востребованы в настоящее время и будут востребованы в будущем по основным группам работников в разных секторах экономики. Суммируя итоги влиятельных международных исследований работников и руководителей компаний, в качестве одной из бесспорных тенденций следует признать, что, вне зависимости от профессиональной или должностной группы, для эффективной работы современному работнику, требуются не только (узко)специализированные навыки, но и универсальные навыки. И все большее число универсальных навыков включается в список требований компаний к работникам, что демонстрирует возрастание потребностей в большей гибкости и адаптивности работников, невозможности следовать исключительно четким, рутинным правилам. В рамках данного опроса руководителей компаний изучается структура требований к универсальным и специализированным профессиональным навыкам и ожидаемые изменения в этих требованиях на ближайшие 2-3 года, в том числе в связи с планами модернизации компании. Агрегированные в ходе опросов представления работодателей дают информацию, которая представляется необходимой при разработке образовательными организациями современных программ подготовки специалистов различных уровней.

Также, прояснив характер требований работодателей к профессиональным компетенциям работников, возможно проводить детальный анализ профессиональной подготовленности работников, изучать характер текущего и ожидаемого дефицита навыков и профессиональных качеств работников по отдельным категориям. Что и предполагается осуществить в данном исследовании.

**Сюжет 3.** «Масштабы, основные направления и вопросы финансирования профессионального обучения персонала, инициированного работодателем»

В условиях прогнозируемого сокращения численности экономически активного населения и все более сокращающейся продолжительности технологических циклов все больший круг компаний, да и экономик стран в целом вынуждены будут решать проблему более интенсивного использования имеющихся человеческих ресурсов, в том числе с помощью развития программ непрерывного профобразования и соучастия компаний в этих практиках. В этой связи с помощью опросов компаний необходимо получить ответы на вопросы о *текущих* возможностях, стимулах и ограничениях активности работодателей по вопросам профподготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала, а также о *возможных* стимулах государственной политике для более активного вовлечения работодателей в развитие программ непрерывного профобразования.

Также в ходе исследования будет обращено внимание на проблему доступности профессионального обучения в компаниях разных профессиональных и возрастных групп работников, в частности, проблему дифференциации шансов участия в программы непрерывного образования, инициированные работодателями для молодых (до 25 лет) и старших (от 45 лет) возрастных групп работников.

В рамках концепции развития российской образовательной системы, представленной основными нормативно-правовыми документами, особое внимание уделяется развитию дополнительного обучения необразовательными учреждениями, а также развитию образовательных центров профессиональных квалификаций по подготовке квалифицированных рабочих и служащих. В данном исследовании предполагается оценить степень взаимодействия компаний с этими организациями по вопросам обучения персонала. Для представления о степени развитости политики развития персонала и качестве непрерывного образования персонала, инициированного работодателем, важен анализ структуры программ профессионального обучения персонала, и в рамках данного этапа исследования заложена возможность для такого анализа.

**Сюжет 4 «Сотрудничество компаний с образовательной системой и оценка эффективности деятельности образовательной системы»**

Как уже упоминалось, в России отсутствует «внешняя» оценка деятельности учреждений. Механизм регулярной «внешней» оценки формирует устойчивую обратную связь между государством, основными потребителями образовательных услуг, самой системой образования и снижает риски населения, компаний и государства, возникающие в условиях информационной неопределенности. В мировой практике используются разнообразные инструменты такой внешней оценки, в т.ч. рейтинги образовательных учреждений. Но к российским рейтингам у населения и работодателей довольно много вопросов. На базе данных опросов работодателей в качестве регулярной внешней оценки эффективности нами предлагаются расчет показателя распространенности найма выпускников (как индикатор востребованности образовательных услуг предлагаемого качества) и средняя оценка работодателями качества подготовки выпускников учреждений (как прямая оценка качества образовательных услуг). Эти индикаторы уже регулярно измеряются в течение 7 лет проведения обследования, и также включены в данный этап исследование 2014 года.

Компании развивают оказавшиеся эффективными формы сотрудничества и ищут новые формы сотрудничества, и, возможно у ряда компаний уже был самостоятельный



опыт развития новых форм сотрудничества, еще до того как они были обозначены в нормативно-правовых документах. Сбору этой информации также посвящены ряд вопросов анкеты. В ходе опроса будет возможно получить представления о наиболее распространенных практиках сотрудничества компании и перспективах их сохранения/развития.

Также предполагается выявить интерес к новым формам сотрудничества работодателей с образовательными учреждениями, обозначенных в нормативно-правовых актах (в частности, участие компаний в инновационных образовательных кластерах, развитие программ «прикладного бакалавриата», обучение персонала компаний в центрах профессиональных квалификаций, обучение и стажировок педагогического персонала образовательных организаций в отраслевых компаниях и др.). Будет ли стимулировать развитие этих направлений интерес к сотрудничеству с образовательными организациями у компаний, ранее не нашедших эффективных форм диалога. В рамках данного сюжета ставится задача изучить интерес руководства опрошенных компаний к участию в развитии образовательных (в т.ч. инновационных) кластеров в таких формах как, организация обучения студентов и педагогического персонала на оборудовании по технологиям компаний, а также непрерывное обучение персонала компаний в образовательных структурах кластеров. А также выявить есть ли уже у компаний и каких именно опыт участия в качестве учебной и производственно-технологической базы для обучения студентов и педагогического персонала профильных образовательных организаций, чтобы в дальнейшем обобщить представления руководства компаний о более эффективном развитии технологий функционирования вертикальных образовательных кластеров.

**Сюжет 5** «Оценка качества и эффективность человеческого капитала руководителей компаний и активность инноваций, барьеры и способы стимулирования инновационной активности компаний»

В российских компаниях доминирующая модель управления связана с жесткой вертикалью принятия решений, первые лица российских компаний играют главную роль в формировании стиля и характера политики управления персоналом. Именно они принимают ключевые решения о финансировании направлений развития персонала, о развитии институциональных форм кадровой политики и др.), и принятие подобных решений не в последнюю очередь зависит от установок руководителей в отношении непрерывного образования, интереса и мотивации на обновление знаний, навыков. Поэтому для анализа проблем управления и развития персонала в компаниях

первостепенным представляется анализ качества человеческого капитала руководящего состава компаний, и в данном опросе у нас есть возможность осуществить подобную оценку среди участвующих в опросе руководителей компаний, их первых заместителей, руководителей подразделений по управлению персоналом. Качество человеческого капитала определяется первоначальными способностями, квалификацией и знаниями, полученными в ходе формального профессионального образования и навыками/компетенциями, приобретенными в ходе обучения на работе.

Как руководители российских компаний разных возрастных групп оценивают полученное ими базовое профессиональное образование, насколько оно оказалось полезным для формирования их профессиональной базы, для их социальной адаптации? В какой мере руководители российских компаний ощущают необходимость получения нового образования, озабочены вопросами повышения своей квалификации, обновления профессиональных знаний/навыков? На эти настроения может оказывать влияние целый ряд факторов, в этой связи предполагается проверить связь активности и намерений участвовать в непрерывном обучении и характера выполняемого руководителем работы, общей ситуации в компании (в т.ч. инновационной активности). Наряду с изучением заинтересованности и планов обучения, важно получить представления и о том, какие возникают барьеры для участия руководителей в программах непрерывного образования?

Из имеющихся в открытом доступе опросов информация о личном участии в непрерывном образовании руководителей российских компаний довольно скудна, но такая информация важна для понимания качества человеческого капитала в группе руководителей. Более того важна не только цифра о числе руководителей компаний, прошедших повышение квалификации или другое обучение, связанное с работой, но и данные о том, какой эффект, в чем именно личная польза от такого обучения. Используется ли потенциал обновления навыков руководителей в компаниях, происходит ли переход к более современным, эффективным практикам на работе или, наоборот, этот потенциал остается невостребованным из-за жестких «консервативных» организационных, технологических условий, а обучение руководители проходят формально или престижа ради? Отмечается ли большая склонность к инновационному поведению и установкам у тех руководителей, кто участвует в непрерывном образовании?

### **с. Перечень и описание гипотез обследования, их отношение к сюжетам исследования и связь с блоками вопросов анкеты**

В ходе обследования предполагается подтвердить или опровергнуть следующие гипотезы:

*В рамках сюжета 1. «Масштабы спроса на рабочую силу, модели поиска работников»:*

**Гипотеза 1.** В текущем году замедление темпов роста экономики снизит темпы роста распространенности проблемы дефицита кадров в компаниях. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 1** «Проблемы дефицита/избытка кадров»

**Гипотеза 2.** В компаниях, где заявляется дефицит кадров, сталкиваются чаще всего с проблемой нехватки рабочих, а также сохранится проблема заполнения вакансий линейных специалистов. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 1** «Проблемы дефицита/избытка кадров»

**Гипотеза 11.** Большинство компании проводит поиск работников на рынке труда среди имеющихся кандидатов, практика подготовки специалистов под заказ не является широко распространенной, массовой. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 5** «модели восполнения нужных работников».

**Гипотеза 12.** Компании при выборе кандидатов на должность служащего и технического исполнителя среднего звена предпочитают работников, имеющих профподготовку широкого профиля. При выборе рабочего компании наиболее вероятно предпочтут кандидата, имеющего узкоспециализированную подготовку. При подборе специалистов более востребованными становятся специалисты имеющие специализированную профильную подготовку. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 5** «модели восполнения нужных работников».

**Гипотеза 13.** Наличие диплома о профессиональном образовании (как сигнал о наличии формального образования у работника) является массовым, почти обязательным требованием со стороны компаний опрошенных секторов. В отношении служащих и квалифицированных рабочих наличие сертификата о профессиональном образовании более мягкое, т.е. встречается реже, чем в отношении работников, занимающих более высокие должностные позиции. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 6** «Требования к уровню профобразования работников основных категорий при приеме на работу».

**Гипотеза 14.** Большинство работодателей сталкиваются с необходимостью определенного периода адаптации новых работников, чтобы приступить к эффективной работе и необходимостью организовать краткосрочное формальное или неформальное вводное обучение сотрудников. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 7** «Оценка качества вновь нанимаемого персонала, потребность в дополнительном обучении новых работников, формы и продолжительность этого доп.обучения»

**Гипотеза 15.** Обращение к выпускникам образовательных организаций, реализующих программы профессиональной подготовки, является распространенной моделью поиска нужных работников для компаний. В текущем году сохранится интерес компаний к привлечению выпускников, в большей степени к выпускникам образовательных организаций, реализующих программы высшего образования, в меньшей степени к выпускникам образовательных организаций, реализующих программы подготовки специалистов среднего звена. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 8** «Опыт найма нынешних выпускников образовательных организаций, проводящих профессиональную подготовку и оценка подготовленности выпускников к работе».

**Гипотеза 31.** В связи с стагнацией, ограничениями спроса на внутреннем рынке и значимым ограничением доступа на мировые рынки для российских компаний в 2014 году большинство компаний не сможет нарастить объемы выпуска продукции/ услуг и одновременно будет демонстрировать менее оптимистичные настроения на 2015 год. Лишь ограниченные сектора экономики, связанные с возможностью быстрого импортозамещения, могут продемонстрировать рост по итогам 2014 года и более оптимистичные прогнозы развития на следующий год. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 14** «Риски текущего года (острые проблемы, оценка изменения экономической ситуации на предприятиях)».

**Гипотеза 32.** Складывающиеся ограничения доступа к финансовым рынкам оставит проблему нехватки ресурсов для осуществления инвестиций и модернизации технологий/оборудования в списке наиболее острых проблем предприятий.

Также наибольшая обеспокоенность руководителей компаний сохранится и относительно избыточности налогового бремени, а также эффективности использования кадров, дефицита квалификации основного персонала.

Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 14** Риски текущего года (острые проблемы, оценка изменения экономической ситуации на предприятиях).

*В рамках сюжета 2. «Анализ требований к профессиональным компетенциям работников, оценка соответствия работников требованиям компаний»*

**Гипотеза 3.** Руководители в более успешных, активно развивающихся компаниях (крупных компаний, компаний связи и деловых услуг) ставят в целом персоналу своих компаний по ключевым профессиональным навыкам оценки выше, чем средние оценки

персонала во всех опрошенных компаниях. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 2** «Качество наемного персонала в компании в целом».

**Гипотеза 4.** Руководители выше оценивают уровень профессиональных знаний/умений, чем развитость универсальных навыков у работников. Наиболее низкие оценки выставлены руководителями компаний универсальным навыкам работников, связанными с автономностью и адаптивностью работника в меняющейся среде (умение адаптироваться к новым обстоятельствам, использовать новые возможности, инициативность, нестандартный подход к работе). Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 2** «Качество наемного персонала в компании в целом».

**Гипотеза 5.** На большинстве компаний сохранится сбалансированная квалификационная структура (когда профессиональная квалификация основной части сотрудников соответствует текущим организационно-технологическим требованиям). Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 3** «Дефицит профессиональных навыков и качеств основных категорий работников».

**Гипотеза 6.** Проблема дефицита квалификации (когда квалификация работников ниже требуемой) наиболее распространена среди рабочих, с дефицитом квалификации специалистов и служащих компании сталкиваются реже. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 3** «Дефицит профессиональных навыков и качеств основных категорий работников».

**Гипотеза 7.** В связи с усложняющейся организационно-технологической средой от *специалистов* требуется развивать активные поведенческие навыки (умение устанавливать и поддерживать контакты, навыки кооперации), инновационные навыки (самостоятельного решения рабочих задач, внедрения изменений, планирования работы). Дефицитными навыками у *служащих* являются личностные исполнительские навыки (дисциплинированность, чувство профессиональной ответственности), поведенческие навыки, связанные с клиенто-ориентированностью. Дефицитными навыками у *квалифицированных рабочих* являются совокупность специфических профессиональных навыков, личностных исполнительских навыков, а также методических навыков (умение учиться, обновлять знания). Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 3** «Дефицит профессиональных навыков и качеств основных категорий работников».

**Гипотеза 8.** Прогнозируемое распространение информационных и компьютерных технологии, объективная необходимость сокращения сроков обновления технологий формирует условие к тому, что возрастают требования в компаниях к навыкам пользования ПО, методическим навыкам (умению переучиваться обновлять знания).

Такой запрос будет формироваться как в секторах, где объективно короткий срок обновления технологий, в секторе связи и сфере деловых услуг, так и в компаниях планирующих обновление технологий, оборудования даже из традиционно консервативных секторов. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 3** «Дефицит профессиональных навыков и качеств основных категорий работников».

**Гипотеза 9.** Одновременно сохранится запрос компаний к основному персоналу и на те, ранее перечисленные в гипотезе 7, которые и сейчас являются наиболее дефицитными. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 3** «Дефицит профессиональных навыков и качеств основных категорий работников».

**Гипотеза 10.** В компаниях опрашиваемых секторов ситуация избыточной квалификации окажется менее распространенной, чем ситуация дефицита профессиональных навыков работников, и чаще связана с проблемой недоиспользования профессиональных навыков/ квалификации руководителей высшего и среднего звена. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 4** «Проблема неиспользования кадрового потенциала».

*В рамках сюжета 3. Масштабы, основные направления и вопросы финансирования профессионального обучения персонала, инициированного работодателем*

**Гипотеза 17.** Согласно результатам эмпирических исследований выявлена комплиментарность трех ключевых компонентов человеческого капитала: первоначальных способностей; квалификации и знаний, полученных в ходе формального профессионального образования и навыков/ компетенций, приобретенных в ходе обучения на работе (другими словами, чем выше профессионально-должностной статус работника, выше накопленный человеческий капитал, тем более высокая вероятность участия в программах профессионального обучения, организованного компанией). Менее квалифицированные рабочие имеют меньше шансов проходить обучение в компании, чем специалисты и руководители разного уровня. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 9** «Динамика потребностей компаний в профессиональном обучении персонала».

**Гипотеза 18.** Шансы пройти профессиональное обучение, организованное работодателем, выше у средних возрастных групп (от 25 до 40 лет), по сравнению со старшими возрастными группами, так как финансирование подготовки последних оказывается более рискованным для компаний, и несет меньшую отдачу от инвестиций в связи с высокими шансами прекратить рабочую деятельность. Проверка гипотезы будет

проводиться по вопросам **блока 9** «Динамика потребностей компаний в профессиональном обучении персонала».

**Гипотеза 19.** Молодые работники (до 25 лет) реже участвуют в программах профессионального обучения. Недостаточный акцент на программы профессионального обучения молодых работников (до 25 лет) при разработке планов обучения для различных возрастных когорт. Ведь научных работах установлена эмпирическая зависимость, что ранняя ориентация молодого специалиста на профессиональные достижения и квалификацию основной фактор дальнейших образовательных достижений и зарплаток. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 9** «Динамика потребностей компаний в профессиональном обучении персонала».

**Гипотеза 20.** Там, где существует ограниченная мобильность работников между компаниями, компании уверены в удержании работников, там чаще финансируют программы общего обучения (т.е. в результате которых работники получают знания и навыки, которые могут применяться в других компаниях). В частности, речь может идти о российских компаниях, имеющих монополизированное положение на локальных рынках труда, обычно это крупные компании. Но в случае если компания не может «привязать» работника, на рынках труда, где большая мобильность рабочей силы, то вложения в общую подготовку персонала рассматриваются не как инвестиции, а как потери. В связи с этим российские средние и малые компании, реже финансируют обучение сотрудников, и это в основном узкоспециализированное обучение для работы в конкретной компании, остальные виды профессионального обучения стремятся перенести в зону ответственности самого работника. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 10** «Формы и направления переподготовки и повышения квалификации основных категорий персонала».

**Гипотеза 21.** Обучение персонала более низких позиций, меньшей квалификации связано с развитием специализированных профессиональных навыков, имеет компенсационный характер, т.е. компенсирует недополученные на этапе обучения в профессиональные знания и навыки. В то время как, обучение персонала более высоких позиций, более высокой квалификации связано с необходимостью изменения роли работника (в частности, как эффективно планировать свое время, как внедрять изменения на рабочем месте, принимать решения и разрешать проблемы в нештатной среде, на развитие самоконтроля в работе). Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 10** «Формы и направления профессионального обучения основных категорий персонала»

**Гипотеза 22.** Для российских компаний модальная установка связана с неформальным, в том числе самостоятельным обучением, навыкам устанавливать контакты, навыкам кооперации, навыкам самоконтроля и планирования рабочего времени, поиска новых решений и др. Работодателями недооцениваются возможности использования формального обучения этим навыкам под руководством наставника, учителя на семинарах, рабочих группах, курсах. В этой связи менее распространенными направлениями обучения является обучение на вводных курсах обучения, курсах обучения по новым специальностям для работников, для внедрения новых технологий, курсах по контролю качества и эффективности работы сотрудников. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам блока 10 «Формы и направления профессионального обучения основных категорий персонала» .

**Гипотеза 23.** Отношение общего объема расходов на профессиональное обучение персонала к фонду заработной платы сохранится, и не превысит 3-4% . Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 11** «Финансирование профессионального обучения персонала».

**Гипотеза 24.** Основная часть целевых средств распределяется между расходами на внутрифирменное обучение и обучение в структурах, не относящихся к образовательным организациям (тренинговыми компаниями, службами занятости, компаниями-партнерами и др.). Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 11** «Финансирование профессионального обучения персонала».

**Гипотеза 25.** Бюджет экономически успешных компаний более ориентирован на финансирование не внешних поставщиков образовательных услуг, а на организацию внутрифирменного обучения, развитие собственных программ обучения персонала. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 11** «Финансирование профессионального обучения персонала».

**Гипотеза 35.** Развитая кадровая политика связана с тем, что компании декларируют перед персоналом свои обязательства в области профессиональной подготовки в виде ежегодных планов профессиональной подготовки персонала, наличие целевого бюджета на профессиональное обучение персонала, наличие самостоятельных элементов в структуре компании, связанных с организацией профессионального обучения персонала - отдела или сотрудника. В России подобные направления могут развивать крупный бизнес, а также экономически успешные компании, другие компании отстают, а возможности малого бизнеса в данной области чрезвычайно ограничены.



ичены. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 16** «Политика управления персоналом, вопросы развития трудовых ресурсов».

*В рамках сюжета 4. «Сотрудничество с системой профессиональной подготовки, оценка эффективности деятельности системы профессиональной подготовки»*

**Гипотеза 16.** В компаниях, как правило, удовлетворены уровнем профессиональных знаний выпускников образовательных учреждений по программам высшего образования, программам подготовки специалистов среднего звена и программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих, но по 5-балльной шкале эти оценки не превышают 4 баллов. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 8** «Опыт найма нынешних выпускников образовательных организаций, проводящих профессиональную подготовку и оценка подготовленности выпускников к работе».

**Гипотеза 26.** Более распространено сотрудничество компаний с образовательными учреждениями высшего образования, чем с образовательными учреждениями, реализующими программы подготовки специалистов среднего звена. Преимущественно диалог с образовательными учреждениями высшего образования ведут крупные и средние компании, малый бизнес практически исключен из этого диалога. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 12** «Фактическое сотрудничество и планы сотрудничества с образовательными организациями, реализующими программы профессиональной подготовки, описание устойчивых форм сотрудничества».

**Гипотеза 27.** Основные направления сотрудничества компаний с образовательными учреждениями останутся прежними: организация практик для студентов, учащихся, участие в днях открытых дверей, заключение договоров с образовательными организациями на подготовку специалистов. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 12** «Фактическое сотрудничество и планы сотрудничества с образовательными организациями, реализующими программы профессиональной подготовки, описание устойчивых форм сотрудничества».

**Гипотеза**

**28.** В рамках программы развития системы профессионального образования предусмотрено развитие совместного сотрудничества в программах прикладного бакалавриата, участия в инновационных образовательных кластерах, в разработке и обновлении профессиональных стандартов, обучении персонала в центрах профессиональной квалификации, организация стажировок в компаниях для педагогических кадров образовательных организац

ий. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам блока 13 «опыт и потенциал развития форм сотрудничества работодателей с образовательными учреждениями, обозначенных в ФЗ «Об образовании в РФ» и других нормативно-правовых документах о развитии системы профессиональной подготовки в РФ»

#### **Гипотеза**

**29.** Успешные и крупные компании имеют уже опытные формы сотрудничества, представленных в образовательной концепции, в том числе тех форм сотрудничества, предусмотренных механизмом создания образовательных кластеров.

Но основная часть компаний на практике не имеют опыта сотрудничества по новым формам.

Что касается развития новых форм сотрудничества,

то компании предпочитают выбирать менее затратные и менее рискованные формы сотрудничества. В частности,

менее всего они заинтересованы в прямом управлении образовательными учреждениями. Из заинтересованных в возможности "отсматривать"

потенциальных сотрудников еще на этапе профессиональной подготовки,

то есть существует значительный потенциал развития сотрудничества по программам прикладного бакалавриата,

организации стажировок в компаниях для педагогов и студентов, участия компаний в качестве производственно-

технологической базы для практической работы образовательных кластеров. Кроме того,

у значительной части компаний существуют потребность в организации внешнего обучения персонала по программам непрерывного обучения,

и компании имеют возможность переориентироваться в этой области на сотрудничество с образовательными кластерами, если со стороны образовательных кластеров будет такая же гибкая, оперативная система обратной связи,

которую сейчас выработали частные «необразовательные» компании (кадровые, тренинговые и др.). Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам блока 13 «опыт и потенциал

развития форм сотрудничества работодателей с образовательными учреждениями, обозначенных в ФЗ «об образовании» и других нормативно-правовых документах о развитии системы профессиональной подготовки в РФ».

**Гипотеза 30.** Компании, нацеленные на инновационное развитие в рамках сотрудничества с вузами сочетают разные формы взаимодействия с ними в научно-исследовательской сфере и обучения персонала. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам блока 12

«Фактическое сотрудничество и планы сотрудничества с образовательными организациями, реализующими программы профессиональной подготовки, описание устойчивых форм сотрудничества» и блока 13 «опыт и потенциал развития форм сотрудничества работодателей с образовательными учреждениями, обозначенных в ФЗ «об образовании» и других нормативно-правовых документах о развитии системы профессиональной подготовки в РФ».

*В рамках сюжета 5 «Оценка качества и эффективность человеческого капитала руководителей компаний и активность инноваций, барьеры и способы стимулирования инноваций»*

**Гипотеза 33.** Ориентация на развитие инноваций не является массовой стратегией, лишь ограниченный круг компаний, преимущественно действующие на рынках с высокой конкуренцией (т.е. лишь отдельные сектора российской экономики) проявляют интерес к различного рода инновационной активности. Чаще осуществляют инновационную деятельность в секторе связи, сфере деловых услуг, реже - в строительстве, транспорте, торговле. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам блока 15 «Вопросы модернизации компаний, инновационная активность, барьеры и способы стимулирования инновационной активности компаний».

**Гипотеза 34.** Компании занимаются разработкой продуктов/услуг и обновления процессов производства, технологий услуг, реже организационными и маркетинговыми нововведениями. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам блока 15 «Вопросы модернизации компаний, инновационная активность, барьеры и способы стимулирования инновационной активности компаний».

**Гипотеза 36.** В связи с самоподдерживающимся, устойчивым механизмом индивидуальных инвестиций в человеческий капитал более высокое качество человеческого капитала среди руководителей, по сравнению с другими категориями персонала, формирует у них и более сильные мотивации, и создает больше возможностей для дальнейших индивидуальных инвестиций в человеческий капитал этой категории работников. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам блока 17 «Роль профессионального образования и обучения в работе, карьере руководителя, установки к непрерывному образованию и фактическое участие в непрерывном образовании, барьеры для участия».

**Гипотеза 37.** Возраст руководителей компаний в традиционных отраслях (промышленность, транспорт) в среднем примерно на 8-9 лет выше, чем возраст руководителей компаний связи, деловых услуг. Руководители промышленных компаний,

которые чаще представлены старшими возрастными когортами (от 50 лет) менее активно участвуют в непрерывном профессиональном образовании, чем руководители компаний связи и деловых услуг. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 17** «Роль профессионального образования и обучения в работе, карьере руководителя, установки к непрерывному образованию и фактическое участие в непрерывном образовании, барьеры для участия».

**Гипотеза 38.** Среди представителей одной и той же возрастной группы руководители компаний связи, где выше инновационная активность, имеют более сильные установки на обновление знаний и более активно вовлечены в непрерывное профессиональное обучение, в отличие от руководителей промышленных и транспортных компаний, где инновационные процессы менее распространены. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 18** «Характер трудовой активности и основные профессиональные качества руководителя, интерес к инновациям и личный опыт участия в них»

**Гипотеза 39.** В традиционных отраслях в силу более консервативной бизнес-среды инновационный потенциал менеджеров (накопленный в результате непрерывного обучения) реализуется менее эффективно, реже полученные знания используются для разработки новых продуктов, услуг, технологий, организации деятельности компании, чем отрасли связи и деловых услуг. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 18** «Характер трудовой активности и основные профессиональные качества руководителя, интерес к инновациям и личный опыт участия в них».

#### **d. Перечень блоков вопросов, их соответствие сюжетам, гипотезам**

**Блок 1** «Проблемы дефицита/избытка кадров» включает вопросы о соответствии имеющегося числа работников числу необходимых по основным категориям работников. Таким образом, возможно определить как распространенность в компаниях ситуации нехватки работников в целом, так и выявить наиболее дефицитные категории работников. Эти показатели возможно изучать в динамике.

Составляющая часть **сюжета 1** «Масштабы спроса на рабочую силу, модели поиска работников». С помощью вопросов блока проверяются **гипотезы 1,2.**

**Блок 2** «Качество наемного персонала в компании в целом» включает вопросы, в которых по единой шкале оцениваются основные профессиональные навыки и качества наличного персонала в целом (т.е. уровень для большинства работников компании). Руководителям компаний предлагается оценить персонал по таким профессиональным навыкам и качествам, как:

- Владение базовыми профессиональными знаниями
- Умение переучиваться, осваивать новое в профессии
- Уровень трудовой дисциплины
- Уровень общей культуры
- Умение работать в коллективе, навыки общения и взаимодействия в коллективе
- Инициативность, творческий подход к делу
- Умение адаптироваться к новым обстоятельствам, использовать новые возможности
- Готовность работать сверхурочно, в режиме аврала

Составляющая часть **сюжета 2.** «Анализ требований к профессиональным компетенциям работников, оценка соответствия работников требованиям компаний». С помощью вопросов блока проверяются **гипотезы 3,4**

***Блок 3** «Дефицит профессиональных навыков и качеств основных категорий работников (фактический, прогнозируемый, формы восполнения, степень влияния на эффективность компании в целом)»* включает вопросы о соответствии, нехватке или избытке профессиональных навыков по отдельным категориям работников, а также по отдельным категориям работников долю персонала с дефицитом квалификации, профессиональных навыков. Также респондентам (руководителям компаний) предлагается указать, каких именно навыков в наибольшей степени недостает тем категориям работников, профессиональные навыки которых неудовлетворительны для компаний. Также в этом блоке рассматривается, в какой степени влияет на эффективность компании проблема дефицита профессиональных компетенций работников и как преимущественно руководство решает проблему дефицита навыков работников.

Составляющая часть **сюжета 2.** «Анализ требований к профессиональным компетенциям работников, оценка соответствия работников требованиям компаний». С помощью вопросов блока проверяются **гипотезы 5,6,7,8,9**

***Блок 4** «Проблема неиспользования кадрового потенциала»* по вопросам о соответствии, нехватке или избытке профессиональных навыков по отдельным категориям работников оценивается распространенность «избыточной» профессиональной квалификации отдельных групп персонала..

Связан в макете анкеты с блоком 3.

Составляющая часть **сюжета 2**. Анализ требований к профессиональным компетенциям работников, оценка соответствия работников требованиям компаний. С помощью вопросов блока проверяются **гипотеза 10**

**Блок 5** «*модели восполнения нужных работников*» включает вопросы по основным категориям персонала о характере подбора работников («узкого» или «широкого» профиля). Оцениваются установки руководителей компаний к подготовке специалистов "под заказ" в образовательных организациях, реализующих программы профессиональной подготовки, а также критерии выбора образовательных организаций, реализующих программы высшего образования.

Составляющая часть **сюжета 1** «Масштабы спроса на рабочую силу, модели поиска работников» и **сюжета 4** «Сотрудничество с системой профессиональной подготовки, оценка эффективности деятельности». С помощью вопросов блока проверяются **гипотезы 11, 12**.

**Блок 6** «*Требования к уровню профобразования работников основных категорий при приеме на работу*» включает вопросы о том, насколько обязательным является наличие диплома (сертификата) о профессиональном образовании для основных категорий работников при приеме на работу в компании. Составляющая часть **сюжета 1** «Масштабы спроса на рабочую силу, модели поиска работников» и **сюжета 2** «Анализ требований к профессиональным компетенциям работников, оценка соответствия работников требованиям компаний». С помощью вопросов блока проверяются **гипотеза 13**.

**Блок 7** «*Оценка качества вновь нанимаемого персонала, потребность в дополнительном обучении новых работников, формы и продолжительность этого дополнительного обучения*» включает вопросы о том, какие категории персонала нанимали компании за последний год и нуждались новые работники в обучении прежде, чем полноценно приступить к своей работе. Также задаются вопросы об используемых чаще всего формах и продолжительности вводного обучения по основным категориям работников, нуждавшихся в таком обучении.

Связан в макете анкеты с блоком 9.

Составляющая часть **сюжета 1** «Масштабы спроса на рабочую силу, модели поиска работников». С помощью вопросов блока проверяются **гипотеза 14**.

**Блок 8** «*Опыт найма нынешних выпускников образовательных организаций, проводящих профессиональную подготовку и оценка подготовленности выпускников к работе*». Включает вопрос о найме в компанию выпускников по программам

профессиональной подготовки различных уровней:

- Выпускников по программам высшего образования
- Выпускников по программам подготовки специалистов среднего звена,
- Выпускников по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих.

Также респондентам в следующем вопросе предлагается оценить по единой шкале подготовленность к работе выпускников по 2 ключевым показателям: уровню профессиональных знаний и умению переучиваться, осваивать новое. Вопросы о подготовленности к работе задавались по отдельности в отношении выпускников, окончивших программы профессиональной подготовки различных уровней:

Составляющая часть **сюжета 1** «Масштабы спроса на рабочую силу, модели поиска работников» и **сюжета 4** «Сотрудничество с системой профессиональной подготовки, оценка эффективности деятельности». С помощью вопросов блока проверяются **гипотезы 15,16.**

**Блок 9.** *«Динамика потребностей компаний в профессиональном обучении персонала».* Включает вопросы о том, проводились ли за последний год компанией мероприятия по профессиональному обучению работников, выросло ли участие работников в таких программах обучения, для каких категорий работников и каких возрастных групп проводились эти мероприятия, а также какая доля в этих группах, категориях работников проходила профессиональное обучение. А также включены вопросы об участии в программах непрерывного образования руководителей компаний (их заместителей), при пересечении этих вопросов с вопросом о возрасте руководителей изучается образовательная активности в разных возрастных группах руководителей.

Связан в макете анкеты с блоком 7.

Составляющая часть **сюжета 3** «Масштабы, основные направления и вопросы финансирования профессионального обучения персонала, инициированного работодателем». С помощью вопросов блока проверяются **гипотезы 17, 18, 19.**

**Блок 10** *«Формы и направления профессионального обучения основных категорий персонала».* Включает вопросы об опыте организации профессионального обучения в следующих формах

- внутри предприятия/организации (без привлечения и оплаты сторонних лиц)
- в образовательных организациях, реализующих программы подготовки квалифицированных рабочих и служащих

- в образовательных организациях, реализующих программы подготовки специалистов среднего звена
- в образовательных организациях, реализующих программы высшего образования
- в учреждениях дополнительного профобразования
- в других организациях, не являющимися образовательными учреждениями (компании-партнеры, кадровые агентства, тренинговые компании и пр.)

*И по следующим направлениям:*

- общие вводные курсы обучения
- обучение по уже имеющимся специальностям
- для внедрения новых технологий, оборудования
- изучение иностранных языков
- компьютерная подготовка/работа с программным обеспечением
- обучение менеджменту
- обучение контролю качества и эффективности работы сотрудников
- бизнес-образование: MBA, DBA
- обучение по организации труда, охране труда, пожарной безопасности.

Предусмотрен вопрос о практике оказания материальной помощи работникам на оплату профессионального образования, обучения в форме возвратных и безвозвратных ссуд, кредитов.

А также вопросы оценки доли (в%) работников компаний, прошедших профессиональное обучение по рассматриваемым направлениям и формам.

Связан в макете анкеты с блоком 9.

Составляющая часть сюжета 3 «Масштабы, основные направления и вопросы финансирования профессионального обучения персонала, инициированного работодателем». С помощью вопросов блока проверяются **гипотезы 20, 21, 22**.

**Блок 11 Финансирование профессионального обучения персонала.** Включает вопросы о суммах расходов (в тыс.руб.) компаний за последний год в целом и по каждому перечисленному в блоке 10 направлению и форме профессионального обучения. А также включает вопрос о планируемой сумме расходов на профессиональное обучение работников на текущий год.

Связан в макете анкеты с блоком 9 и блоком 10.



Составляющая часть **сюжета 3** «Масштабы, основные направления и вопросы финансирования профессионального обучения персонала, инициированного работодателем». С помощью вопросов блока проверяются **гипотезы 23, 24, 25**.

**Блок 12** «Фактическое сотрудничество и планы сотрудничества с образовательными организациями, реализующими программы профессиональной подготовки, описание устойчивых форм сотрудничества». Включает вопросы о сотрудничестве за последний год компаний с образовательными организациями, реализующими программы:

- программам высшего образования
- программам подготовки специалистов среднего звена
- подготовки квалифицированных рабочих, служащих

Включает вопросы о типах и формах реализации сотрудничества с образовательными организациями по направлениям обучения и научно-исследовательской деятельности.

В вопросах уточняется участие компаний совместно с образовательными организациями в следующих мероприятиях, формах:

- заключение прямых договоров на подготовку работников нужных профессий и квалификации
- организация дней открытых дверей, ярмарок вакансий
- организация *совместных* исследовательских (в т.ч. студенческих) проектов/программ, НИОКР, проведение конкурсов исследовательских работ, приобретение патентов и лицензии у вузов по НИОКР
- стажировки, практики на предприятие/организации
- проведение регулярных учебных семинаров, курсов, организация профильных научных конференций, лекций
- разработка профессиональных стандартов
- финансирование, организация учебных лабораторий, кабинетов, совместных научно-исследовательских центров, проведение модернизации учебной инфраструктуры образовательных организаций
- выплата стипендий, поощрение лучших студентов
- участие в работе попечительского совета, наблюдательного совета учебного заведения, в работе учебно-методического объединения

- взаимодействие с центрами содействия занятости студентов/выпускников, ассоциациями выпускников учебных заведений

Также включает вопрос об интересе в сотрудничестве с образовательными организациями различных уровней, реализующими программы профессиональной подготовки на следующие 2 года.

Составляющая часть сюжета

4

«Сотрудничество с системой профессиональной подготовки, оценка эффективности деятельности». С помощью вопросов блока проверяются гипотезы 26, 27, 30.

*Блок 13 «опыт и потенциал развития форм сотрудничества работодателей с образовательными учреждениями, обозначенных в ФЗ «об образовании» и других нормативно-правовых документах о развитии системы профессиональной подготовки в РФ».* Включает вопрос о том, какие из форм сотрудничества компаний с образовательными организациями, на которые обращено особое внимание в ФЗ «Об образовании РФ» и других нормативно-правовых документах о развитии сферы профессиональной подготовки в РФ, могут быть полезными на данном этапе для компании. В вопросах перечисляются следующие формы сотрудничества:

- Участие компаний в разработке профстандартов, совместно с другими работодателями, учреждениями профобразования
- участие в работе коллегиальных органов управления вуза, колледжа, профлицея
- организация непосредственно на предприятии программ обучения и стажировок педагогических кадров образовательных организаций (в т.ч. образовательных кластеров), реализующих программы профессиональной подготовки.
- участие в составе (инновационных) образовательных кластеров, в проектах с вузами (например, как производственной, технологической базы)
- участие в программах «прикладного бакалавриата», например, практическое обучение студентов на предприятии или его учебных структурах
- организация/расширение производственных практик, стажировок студентов, учащихся
- организаций обучения персонала компаний в центрах профессиональных квалификаций, в структурах образовательных кластеров.

А также вопрос о том, имеет ли уже компания опыт сотрудничества в таких формах.

Связан в макете анкеты с блоком 12.

Составляющая часть **сюжета 4**. Сотрудничество с системой профессиональной подготовки, оценка эффективности деятельности. С помощью вопросов блока проверяются **гипотезы 28, 29, 30**.

**Блок 14** «*Риски текущего года (острые проблемы, оценка изменения экономической ситуации на предприятиях)*». Включает вопросы об ожидаемой динамике объемов производства/услуг и средней заработной платы в компании на текущий год, об оценке компании с точки зрения наличия ресурсов на развитие компании, а также позиционировании компании на шкалах по степени успешности, по качеству обслуживания, по эффективности производства в своей отрасли. Также включает вопрос о наиболее острых проблемах, с которыми сталкивается компания на данном этапе. Задается вопрос о численности занятых по основным категориям работников и по возрастным группам для дальнейшего анализа структуры занятости и характера спроса на работников.

Составляющая часть **сюжета 1** «Масштабы спроса на рабочую силу, модели поиска работников». С помощью вопросов блока проверяются **гипотезы 31, 32**.

**Блок 15** «*Вопросы модернизации компаний, инновационная активность, барьерыиспособыстимулированияинноваций*». Рассматриваются вопросы о том, проводилась ли модернизация оборудования, технологий в компании за последние 12 месяцев и планируют ли проведение модернизация оборудования, технологий в компании в течение следующих 12 месяцев.

Включает вопрос о позиционировании компании на шкале по уровню инновационной активности в своей отрасли, а также вопросы об участии компании в отдельных видах инновационной активности (разработка новых продуктов, новых технологий, методов продвижения продуктов, новых организационных форм и др.), а также вопросы о барьерах (в т.ч. кадровых) для расширения инновационной активности компаний. Предложены также вопросы, в которых оцениваются общие условия развития инновации в стране и выбор необходимых мер для расширения, стимулирования инновационной активности компаний.

Составляющая часть **сюжета 5** «*Оценка качества и эффективность человеческого капитала руководителей компаний и активн ость инноваций, барьерыиспособыстимулированияинноваций*». С помощью вопросов блока проверяются **гипотезы 33, 34**

**Блок 16** «*Политика управления персоналом, вопросы развития трудовых ресурсов*». Включает вопросы о наличии в компании следующих институциональных форм политики развития персонала:

- подразделение или сотрудник, ответственные за профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, стажировки сотрудников
- проведение систематического анализа потребностей в обучении работников
- утвержденные руководством предприятия/организации план/программа по профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации, стажировок сотрудников, в которых указаны уровни, формы, типы обучения, которые необходимо организовать для работников в текущем 2014 году
- бюджет расходов на обучение работников
- проведение мониторинга эффективности обучения работников
- структуры в составе компании, связанные с профессиональной подготовкой работников

Также включает вопрос о том, как часто вопросы управления персоналом обсуждаются на уровне топ-менеджеров компании.

Составляющая часть **сюжета 3** «*Масштабы, основные направления и вопросы финансирования профессионального обучения персонала, инициированного работодателем*». С помощью вопросов блока проверяются **гипотеза 35**.

**Блок 17** «*Роль профессионального образования и обучения в работе, карьере руководителя, установки к непрерывному образованию и фактическое участие в непрерывном образовании, барьеры для участия*». Включает вопросы к руководителю компании об его удовлетворенности полученным образованием и полезности для карьеры, формирования багажа знаний, общего развития. Задаются вопросы об отношении к непрерывному обучению, представлениях о преимущественных каналах его финансирования, об эффективности обучения. Также включает вопросы о фактическом опыте участия руководителя в различных видах обучения и оценке потребности в дальнейшем обучении и описании основных препятствий для участия в такого рода обучении.

Составляющая часть **сюжета 5** «*Оценка качества и эффективность человеческого капитала руководителей компаний и активная роль инноваций, барьеры и способы стимулирования инноваций*». С помощью вопросов блока проверяются **гипотезы 36, 37**.

**Блок 18** «Характер трудовой активности и основные профессиональные качества руководителя, интерес к инновациям и личный опыт участия в них». Включает вопросы о том, как часто в ходе работы руководителям приходится обучаться во время работы, принимать решения в новых, меняющихся условиях, искать новые методы решения, а также отношение к работе в такой среде, степень заинтересованности в своей работе. Задаются вопросы о личном опыте участия в инновационной активности (освоении новой специальности, новых методов работы и др.), а также интерес к этому направлению.

При пересечении этих вопросов с вопросом о возрасте руководителей изучается инновационная активность в разных возрастных группах руководителей.

Составляющая часть сюжета 5 «Оценка качества и эффективность человеческого капитала руководителей компаний и активности инноваций, барьеры и способы стимулирования инноваций». С помощью вопросов блока проверяются гипотезы 38, 39.

### **III. Структура исследования**

#### **а. структурная схема обследования**

Объектом исследования являются руководители предприятий или их заместители, занимающиеся вопросами формирования стратегий развития компании, вопросами управления персоналом. В данное обследование включены руководители компаний численностью от 10 человек из сферы оптовой и розничной торговли, связи (кроме почтовой), деловых услуг, и руководители компаний численностью от 50 человек из промышленности, транспорта, строительства. Предметом исследования являются установки руководителей компаний; практики компаний в области развития персонала; а также оценки потребностей компаний на рынке труда при поиске работников различных категорий и при формировании сотрудничества с образовательными организациями, реализующим программы профессиональной подготовки. В данное исследование включены следующие блоки и гипотезы (см. Рисунок 1):

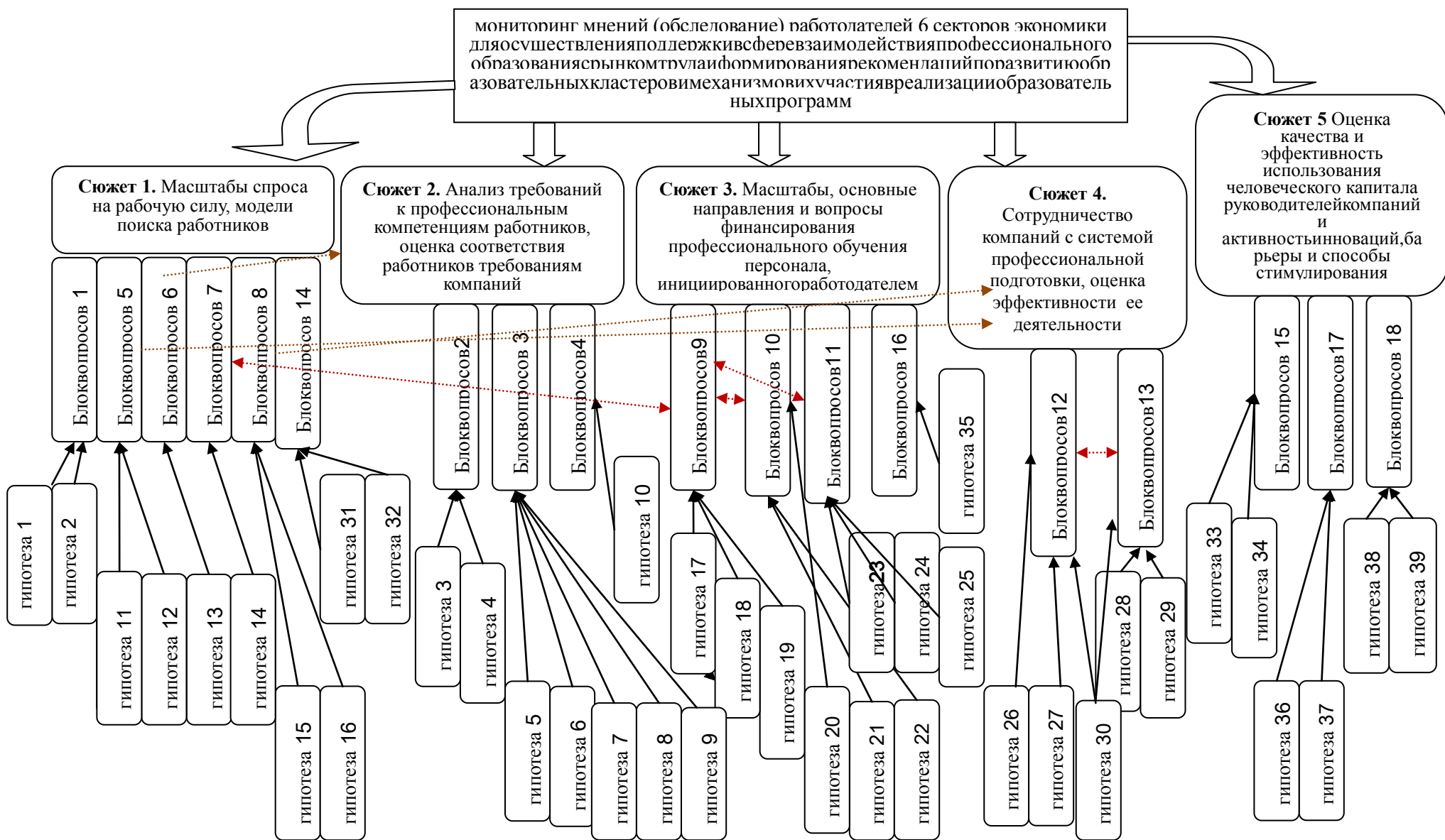


Рисунок 1 - Структурная схема обследования.

## в. Схема обследования в динамике

Таблица 1 – Описание блоков вопросов анкеты по сюжетам и возможности сравнения с вопросами предыдущих волн опроса.

	направления	сюжет	Номера вопросов в анкете	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Блок 1	Проблемы дефицита/избытка кадров	<b>Сюжет 1.</b> Масштабы спроса на рабочую силу, модели поиска работников	4 <sup>7</sup>										
			5А-Н										
Блок 2	Качество наемного персонала в компании в целом	<b>Сюжет 2.</b> Анализ требований к профессиональным компетенциям работников, оценка соответствия работников требованиям компаний	6А-Н										
Блок 3	Дефицит профессиональных навыков и качеств основных категорий работников (фактический, прогнозируемый, формы восполнения, степень влияния на эффективность компании в целом)	<b>Сюжет 2.</b> Анализ требований к профессиональным компетенциям работников, оценка соответствия работников требованиям компаний	8А-Н										
			9D-Н										
			10										
			11										
			12										
46А-С													
Блок 4	Проблема неиспользования кадрового потенциала	<b>Сюжет 2.</b> Анализ требований к профессиональным компетенциям работников, оценка соответствия работников требованиям компаний	8А-Н										

<sup>7</sup>См. формулировку вопросов анкеты (приложение 1).

Блок 5	модели восполнения персонала	<p><b>Сюжет 1.</b> Масштабы спроса на рабочую силу, модели поиска работников</p> <p><b>Сюжет 4.</b> Сотрудничество с системой профессиональной подготовки, оценка эффективности деятельности</p>	13D-G																		
			14B-E																		
			15																		
			16F-G1																		
Блок 6	Требования к уровню профобразования работников основных категорий при приеме на работу	<p><b>Сюжет 1.</b> Масштабы спроса на рабочую силу, модели поиска работников</p> <p><b>Сюжет 2.</b> Анализ требований к профессиональным компетенциям работников, оценка соответствия работников требованиям компаний</p>	7A-H																		
Блок 7	Оценка качества вновь нанимаемого персонала, потребность в дополнительном обучении новых работников, формы и продолжительность этого доп.обучения	<p><b>Сюжет 1.</b> Масштабы спроса на рабочую силу, модели поиска работников</p>	17																		
			18																		
			19D-G																		
			20D-G																		
Блок 8	Опыт найма нынешних выпускников образовательных организаций, проводящих профессиональную подготовку и оценка подготовленности принятых в компании выпускников к работе	<p><b>Сюжет 1.</b> Масштабы спроса на рабочую силу, модели поиска работников</p> <p><b>Сюжет 4.</b> Сотрудничество с системой профессиональной подготовки, оценка эффективности деятельности</p>	21																		
			22A-C																		
			23A-C																		
Блок 9	Динамика потребностей компаний в профессиональном обучении	<p><b>Сюжет 3.</b> Масштабы, основные направления и вопросы</p>	33																		
			34																		



	персонала, вовлеченность основных категорий персонала, поколенческий анализ по уровню образования и участию в профессиональном обучении	финансирования профессионального обучения персонала, инициированного работодателем	36A												
			36B_a-h												
			37A-D												
			47												
			48												
			49												
			82												
			85												
Блок 10	Формы и направления профессионального обучения основных категорий персонала	<b>Сюжет 3.</b> Масштабы, основные направления и вопросы финансирования профессионального обучения персонала, инициированного работодателем	35												
			40												
			41												
			43												
			44												
Блок 11	Финансирование профессионального обучения персонала	<b>Сюжет 3.</b> Масштабы, основные направления и вопросы финансирования профессионального обучения персонала, инициированного работодателем	38												
			39												
			42												
			44												
			45												
Блок 12	Фактическое сотрудничество и планы сотрудничества с образовательными организациями, реализующими программы профессиональной подготовки, описание устойчивых форм сотрудничества	<b>Сюжет 4.</b> Сотрудничество с системой профессиональной подготовки, оценка эффективности деятельности	25												
			26												
			27												
			28												
Блок 13	опыт и потенциал развития форм сотрудничества работодателей с образовательными учреждениями,	<b>Сюжет 4.</b> Сотрудничество с системой профессиональной подготовки, оценка	29A-E												
			30												



		работодателем																				
Блок 17	Роль профессионального образования и обучения в работе, карьере руководителя, установки к непрерывному образованию и фактическое участие в непрерывном образовании, барьеры для участия	<b>Сюжет 5</b> Оценка качества и эффективности человеческого капитала руководителей компаний и активности инноваций, барьеры и способы стимулирования инноваций	51																			
			52																			
			53																			
			54																			
			55																			
			56																			
			57																			
			58																			
			59																			
Блок 18	Характер трудовой активности и основные профессиональные качества руководителя, интерес к инновациям и личный опыт участия в них	<b>Сюжет 5</b> Оценка качества и эффективности человеческого капитала руководителей компаний и активности инноваций, барьеры и способы стимулирования инноваций	50																			
			60																			
			61																			
			62																			
			63																			
			64																			
			65																			
			88																			

### с. Перечень постоянных и дополнительных (с возможностью ротации) блоков

#### вопросов

К *постоянным* блокам вопросов относятся блоки, состоящие полностью или где основная часть ключевых вопросов задается в течение всего периода исследования, а именно

- **Блок 1.** Проблемы дефицита/избытка кадров
- **Блок 5.** Модели восполнения персонала
- **Блок 6.** Требования к уровню профобразования работников основных категорий при приеме на работу
- **Блок 7.** Оценка качества вновь нанимаемого персонала, потребность в дополнительном обучении новых работников, формы и продолжительность этого доп.обучения
- **Блок 8.** Опыт найма нынешних выпускников образовательных организаций, проводящих профессиональную подготовку и оценка подготовленности принятых в компании выпускников к работе.
- **Блок 9.** Динамика потребностей компаний в профессиональном обучении персонала
- **Блок 11.** Финансирование профессионального обучения персонала
- **Блок 12.** Фактическое сотрудничество и планы сотрудничества с образовательными организациями, реализующими программы профессиональной подготовки, описание устойчивых форм сотрудничества
- **Блок 14.** Риски текущего года (острые проблемы, оценка изменения экономической ситуации на предприятиях)

К *дополнительным* блокам, в которые основная часть вопросов задается не с самого начала исследования или ротируется по годам, относятся:

- **Блок 2.** Качество наемного персонала в целом
- **Блок 3.** Дефицит профессиональных навыков и качеств (фактический, прогнозируемый, формы восполнения, степень влияния на эффективность компании в целом)
- **Блок 4.** Проблема неиспользования кадрового потенциала
- **Блок 10.** Формы и направления профессионального обучения основных категорий персонала
- **Блок 13.** опыт и потенциал развития форм сотрудничества работодателей с образовательными учреждениями, обозначенных в ФЗ «Об образовании в РФ» и других нормативно-правовых документах о развитии системы профессиональной подготовки в РФ
- **Блок 15.** Вопросы модернизации компаний, инновационная активность, барьеры и

способы стимулирования инноваций

- **Блок 16.** Политика управления персоналом, вопросы развития трудовых ресурсов
- **Блок 17.** Роль профессионального образования и обучения в работе, карьере руководителя, установки к непрерывному образованию и фактическое участие в непрерывном образовании, барьеры для участия
- **Блок 18.** Характер трудовой активности и основные профессиональные качества руководителя, интерес к инновациям и личный опыт участия в них

**d. перечень ключевых индикаторов, рассчитываемых по результатам обследования**

<b>Блок 3</b>
<b>Индикатор 1.</b> Рейтинг востребованности профессиональных навыков основных категорий исполнителей
<i>Единица измерения:</i> Процент <i>Определение показателя:</i> Характеризует вероятность возрастания в компаниях опрошенных секторов экономики в течение ближайших 2-3 лет востребованности основных профессиональных навыков и качеств для работников каждой категории: Специалистов, Служащих, Квалифицированных рабочих. Изучается востребованность на рынке труда следующих групп профессиональных навыков и качеств: а) собственно профильные профессиональные навыки, необходимые на конкретных рабочих местах, б) общие образовательные навыки (математическая, компьютерная грамотность, общая культура и др.), в) коммуникативные навыки (навыки работы в команде, коллективе, навыки работы с клиентами), г) навыки самостоятельности в работе (инициативность, навыки планирования и организации рабочего времени, самостоятельного решения рабочих проблем), д) исполнительские навыки (дисциплинированность, профессиональная ответственность, исполнительность), е) навыки адаптации (умение переучиваться, осваивать новое). Вероятность возрастания востребованности в отношении определенной группы работников определенной группы профессиональных навыков измеряется как отношение числа предприятий (организаций) опрошенных секторов экономики, выбравших данную группу навыков для данной категории работников при ответе на вопрос: «Как Вы думаете, в ближайшие 2-3 года на Вашем предприятии какие именно профессиональные навыки станут

более востребованными для <категории работников>?». Рейтинг востребованности формируется ранжированием по каждой группе работников рассчитанных вероятностей востребованности всех основных групп профессиональных навыков, указанных выше.

*Наблюдаемые характеристики показателя:* относительные

*Временные характеристики показателя:* годовой; за год

*Характеристика разреза наблюдения:* Российская Федерация, по основным категориям работников исполнительского состава

#### **Блок 5**

**Индикатор 2.** Распространенность стратегии поиска компаниями работников с профессиональной подготовкой «широкого» профиля

*Единица измерения:* Процент

*Определение показателя:* Описывает преимущественную модель выбора компаниями между кандидатами с узкой специализированной подготовкой или профессиональной подготовкой «широкого» профиля в отношении основных категорий исполнителей (функциональных специалистов, линейных специалистов, служащих, квалифицированных рабочих). Предпочтения в пользу работников с профессиональной подготовкой «широкого» профиля и с развитыми навыками последующего обучения на рабочем месте отражают требования работодателей к более высокой гибкости работников в условиях меняющихся рабочих задач, адаптируемости к различным направлениям обучения в самой компании. Распространенность предпочтении в работниках с профессиональной подготовкой «широкого» профиля по каждой категории исполнителей рассчитывается как отношение численности респондентов (руководителей предприятий и организаций опрошенных секторов экономики), отдавших предпочтение в пользу «преимущественно работников «широкого» профиля» с навыками последующего обучения на рабочем месте» при ответе на вопрос: «в соответствии с нынешними потребностями Вашего предприятия/организации в каких работниках в большей степени заинтересовано руководство Вашего предприятия/организации», к общей численности респондентов, ответивших на этот вопрос.

*Наблюдаемые характеристики показателя:* относительные

*Временные характеристики показателя:* годовой; за год

*Характеристика разреза наблюдения:* Российская Федерация, по основным категориям работников исполнительского состава

#### **Блок 7**

**Индикатор 3.** Ежегодная активность найма работников по основным категориям

работников

*Единица измерения:* Процент

*Определение показателя:* Оценивает по итогам каждого года активность компаний на рынке труда в области подбора персонала по основным категориям исполнителей и руководителей. Относится к общеэкономическим показателям компаний, так как динамика индикатора позволяет выявить основные изменения спроса компаний на основные категории работников, связанные с изменениями условий деятельности компаний.

Рассчитывается по каждой категории работников как отношение численности респондентов (руководителей предприятий и организаций опрошенных секторов экономики), указавших эту категорию в вопросе: «В 2012-2013гг. работников каких именно категорий принимали на Ваше предприятие/ организацию?», к общей численности респондентов, ответивших на этот вопрос.

*Наблюдаемые характеристики показателя:* относительные

*Временные характеристики показателя:* годовой; за год

*Характеристика разреза наблюдения:* Российская Федерация, по основным категориям работников

**Индикатор 4.** Потребность в дополнительном обучении вновь принятых работников по основным категориям работников

*Единица измерения:* Процент

*Определение показателя:* характеризует масштабы несоответствия профессиональной подготовки новых работников требованиям компании и распространенность организации в компаниях вводного обучения для новых работников. Оценивается по каждой категории исполнительского состава:

- функциональных специалистов,
- линейных специалистов,
- служащих,
- квалифицированных рабочих.

Рассчитывается по каждой категории работников как отношение численности респондентов (руководителей предприятий и организаций опрошенных секторов экономики), выбравших соответствующую категорию работников в вопросе: «Среди вновь принятых в 2012-2013 годах работники каких именно исполнительских категорий нуждались в дополнительном обучении?», к общей численности респондентов, ответивших, что

принимали данную категорию работников в соответствующий период.

*Наблюдаемые характеристики показателя:* относительные

*Временные характеристики показателя:* годовой; за год

*Характеристика разреза наблюдения:* Российская Федерация, по основным категориям работников

#### **Блок 8**

**Индикатор 5.** распространенность найма компаниями выпускников последних 2 лет по основным уровням профессиональной подготовки

*Единица измерения:* Процент

*Определение показателя:* является индикатором трудоустройства выпускников по программам профессиональной подготовки различных уровней:

- Выпускников по программам бакалавриата, подготовки специалистов, магистратуры
- Выпускников по программам подготовки специалистов среднего звена,
- Выпускников по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих.

Дает возможность проводить мониторинг спроса компаний на выпускников по каждому уровню профессиональной подготовки.

Рассчитывается по каждой группе выпускников как отношение численности респондентов (руководителей предприятий и организаций опрошенных секторов экономики), выбравших соответствующую категорию выпускников образовательных учреждений в вопросе: «Принимало ли Ваше предприятие/организация выпускников образовательных организаций, реализующих программы профессионального образования (в том числе программы бакалавриата, подготовки специалистов, магистратуры, подготовки специалистов среднего звена, подготовки квалифицированных рабочих, служащих) в течение 2012-2013 гг.? Если да, то выпускники каких именно образовательных организаций, занимающихся профессиональной подготовкой, были приняты на работу на Ваше предприятие/организацию в течение 2012-2013 гг.?», к общей численности респондентов, ответивших на этот вопрос.

*Наблюдаемые характеристики показателя:* относительные

*Временные характеристики показателя:* годовой; за год

*Характеристика разреза наблюдения:* Российская Федерация, уровни профессионального образования



Индикатор	6.
<p>Индекс удовлетворенности работодателей качеством подготовки в образовательных организациях профессионального образования</p>	
<p><i>Единица измерения:</i> средний балл по 5-ти бальной шкале, где 5 – высокий уровень, а 1 – низкий уровень</p>	
<p><i>Определение показателя:</i> Характеризует удовлетворенность работодателей качеством подготовки специалистов образовательными организациями, реализующими программы профессионального образования.</p>	
<p>Индекс удовлетворенности определяется как средневзвешенное значение двух показателей, характеризующих: (а) уровень профессиональных знаний выпускников образовательных организаций, реализующих программы профессионального образования; (б) их умение переучиваться, осваивать новое в профессии.</p>	
<p>Каждый из указанных двух показателей, включенных в индекс, измеряется по пятибалльной шкале, определяется средневзвешенными балльными оценками (а) уровня профессиональных знаний выпускников образовательных организаций, реализующих программы профессионального образования, (б) умения переучиваться, осваивать новое в профессии, полученными на основе изучения мнений представителей предприятий-работодателей.</p>	
<p>Значения показателей основаны на ответах респондентов на вопросы анкеты:</p>	
<p>(а) «Как бы Вы оценили уровень профессиональных знаний выпускников по программам бакалавриата, подготовки специалистов, магистратуры, подготовки специалистов среднего звена, подготовки квалифицированных рабочих, служащих, принятых на Ваше предприятие/организацию в течение последних 2 лет? Выберите, пожалуйста, оценку для каждой категории выпускников по 5-ти бальной шкале, где 1 – очень низкий уровень, 5 – очень высокий уровень.».</p>	
<p>(б) «А как бы Вы оценили умение переучиваться, осваивать новое в профессии у этих выпускников...? Выберите, пожалуйста, оценку для этой категории выпускников по 5-ти бальной шкале, где 1 – очень низкий уровень, 5 – очень высокий уровень.».</p>	
<p><i>Наблюдаемые характеристики показателя:</i> абсолютные</p>	
<p><i>Временные характеристики показателя:</i> годовой; за год</p>	
<p><i>Характеристика разреза наблюдения:</i> Российская Федерация, уровни профессионального образования</p>	

**Блок 9**

**Индикатор 7.** Охват занятых в организациях опрашиваемых секторов экономики программами профессиональной переподготовки, повышения квалификации

*Единица измерения:* Процент

*Определение показателя:* Характеризует распространенность и доступность программ профессиональной переподготовки, повышения квалификации в организациях реального сектора экономики. Отражает субъективные ответы руководителей предприятий и организаций (представителей работодателей) об организации на предприятии профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, стажировок для своих сотрудников.

Рассчитывается как отношение численности респондентов (руководителей предприятий и организаций опрошенных секторов экономики), ответивших *утвердительно* на вопрос «организовывало ли Ваше предприятие/организация профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, стажировку для своих сотрудников? Учитывайте, пожалуйста, также и обучение Ваших сотрудников в образовательных организациях, реализующих программы профессионального образования (бизнес-школах, вузах, техникумах и д.р) если инициатором этого обучения было руководство Вашего предприятия/организации.», к общей численности респондентов, ответивших на этот вопрос

*Наблюдаемые характеристики показателя:* относительные

*Временные характеристики показателя:* годовой; за год

*Характеристика разреза наблюдения:* Российская Федерация

**Блок 12**

**Индикатор 8.** Оценка представителями организаций опрошенных секторов экономики распространенности их сотрудничества с образовательными организациями, реализующими профессиональные образовательные программы.

*Единица измерения:* Процент

*Определение показателя:* Характеризует активность сотрудничества предприятий и организаций реального сектора экономики с образовательными организациями, реализующими программы профессионального образования. Отражает мнение руководителей предприятий и организаций (представителей работодателей) о степени сотрудничества с образовательными организациями с целью привлечения выпускников или студентов профильных специальностей.

Индикатором измеряется удельный вес (в общем числе организаций опрошенных секторов экономики) тех организаций опрошенных секторов экономики, сотрудничавших с органи

зациями, реализующими профессиональные образовательные программы:

- исключительно профессиональной подготовки квалифицированных рабочих, служащих;
- профессиональной подготовки специалистов среднего звена;
- бакалавриата, подготовки специалистов, магистратуры.

Рассчитывается как отношение численности респондентов, ответивших утвердительно (и выбравших хотя бы один из предложенных в анкете вариантов сотрудничества) на вопрос о том, сотрудничало ли предприятие или организация с какими-либо образовательными организациями, реализующими программы профессионального образования, с целью привлечения выпускников или студентов профильных специальностей, к общей численности респондентов, ответивших на этот вопрос.

Расчет проводится отдельно для профессиональных образовательных организаций, реализующих *только* программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих; реализующих программы подготовки специалистов среднего звена, образовательных организаций высшего образования

*Наблюдаемые характеристики показателя:* относительные

*Временные характеристики показателя:* годовой; за год

*Характеристика разреза наблюдения:* Российская Федерация, уровням профессионального образования

**Индикатор 9:** Ежегодные масштабы участия компаний по устойчивым формам сотрудничества с образовательными организациями, реализующими программы профессионального образования

*Единица измерения:* Процент

*Определение показателя:* Позволяет провести мониторинг устойчивых практик сотрудничества компаний с образовательными организациями, реализующими программы профессионального образования, среди этих устойчивых форм измеряется распространенность участия компаний:

- в программах стажировок, учебных практик для студентов, учащихся
- в днях открытых дверей, ярмарках вакансий, проводимых образовательными организациями, реализующими программы профессионального образования,
- в заключении прямых договоров на подготовку специалистов, работников.

Распространенность этих форм сотрудничества оценивается в зависимости от уровня

программ профессиональной подготовки, реализуемых образовательными учреждениями:

- с образовательными организациями, занимающимися исключительно профессиональной подготовкой квалифицированных рабочих, служащих;
- с образовательными организациями, занимающимися профессиональной подготовкой специалистов среднего звена;
- с образовательными организациями высшего образования.

Рассчитывается по каждой форме сотрудничества как отношение численности респондентов, выбравших данную форму сотрудничества в вопросе «сотрудничало ли Ваше предприятие/организация с образовательными организациями, реализующими <упомянутые программы профессиональной подготовки> с целью привлечения выпускников/студентов профильных специальностей? Если да, то в каких формах осуществлялось это сотрудничество?», к общей численности респондентов, ответивших на этот вопрос.

Расчет по каждой форме сотрудничества проводится отдельно для профессиональных образовательных организаций, реализующих *только* программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих; реализующих программы подготовки специалистов среднего звена, образовательных организаций высшего образования

*Наблюдаемые характеристики показателя:* относительные

*Временные характеристики показателя:* годовой; за год

*Характеристика разреза наблюдения:* Российская Федерация, уровни профессионального образования

#### **Блок 16**

**Индикатор 10.** Наличие у предприятий (организаций) опрошенных секторов экономики структур, связанных с профессиональной подготовкой, обучением работников

*Единица измерения:* Процент

*Определение показателя:* Характеризует наличие у предприятий (организаций) опрошенных секторов экономики собственной инфраструктуры для организации профессиональной подготовки работников, включая учебные центры, курсы, филиалы и др. Оценивается как отношение численности респондентов, ответивших утвердительно на вопрос: «Есть ли на Вашем предприятии/организации какие-либо структуры, связанные с профессиональной подготовкой работников?», к общей численности респондентов, ответивших на этот вопрос.

*Наблюдаемые характеристики показателя:* относительные

*Временные характеристики показателя:* годовой; за год

#### **IV. Характеристики выборки**

##### **а. Объем выборки**

Опрос предприятий в 2014 году будет проводиться как панельный опрос по спискам предприятий, участвовавших в опросе 2013 года. Таким образом, при формировании выборки для данного этапа исследования выполняется требование сопоставимости методических подходов формирования выборки с тем, чтобы реализовать возможность сравнения результатов опроса 2014 года с данными, полученными на предыдущих этапах мониторинга. При невозможности проведения в 2014 году интервью на предприятиях, участвовавших в опросе 2013 года (по причине отказа респондента, ликвидации компании и др.), предусматривается для замены поиск предприятия аналогичного отраслевого профиля и численности в том же регионе. При невозможности найти похожее предприятие в том же регионе должен проводиться поиск в ближайших регионах аналогичного по отрасли и численности работающих предприятия.

На всех этапах исследования, начиная с 2006 года, опрос руководителей компаний проводился по панельным спискам, получаемым на предыдущих этапах исследования, и с использованием тех же принципов замены выбывающих из панельного списка компаний, которые были описаны ранее.

Таким образом, по списку компаний, участвовавших в опросе 2013 года, в опросе 2014 года объем выборки составит не менее 1000 предприятий. Распределение компаний по отраслям представлено в таблице 2.

Таблица 2 - Распределение выборки по основным отраслям.

	Число компаний в панельном списке
промышленность	170
связь (кроме обычной почты)	172
строительство	172
торговля (оптовая и розничная)	173
транспорт	167
сфера деловых услуг	166

##### **б. Дизайнвыборки**

Дизайн выборки, в котором была заложена основная структура выборки, поддерживаемая в дальнейшем в каждой волне исследования, был разработан в первой волне

опроса в 2005 году.

В 2005 году для исследования 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, включая

- 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.

Кроме того, были введены следующие ограничения на численность работающих на предприятии:

- в промышленности, строительстве и на 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 получение средних оценок по каждой

выделенной страте (сектору экономики) и возможности сравнительного анализа выделенных стратег, а также получение средних оценок по всей изучаемой совокупности.

Отбор предприятий для непосредственного включения их в выборку проводился в каждой страте независимо друг от друга систематическим методом. Основой выборки служила информационная база по предприятиям – «Бизнес-карта».

В ходе подготовительной работы полные списки предприятий каждой стратегии предварительно сортировались по двум признакам:

- численности работников на предприятии;
- территориальной принадлежности.

Тем самым при систематическом отборе предприятий из отсортированных списков обеспечивалось пропорциональное представительство в выборке предприятий различной численности, а также региональное представительство. Всего в исследовании принимают участие компании из более 50 субъектов Российской Федерации.

#### **V. Методология сбора данных**

Для сопоставимости результатов 2014 года с предшествующими этапами исследования в опросе 2014 года используется одна и та же методика проведения опроса, предложенная для опросов 2005-2013 годов. На отобранных предприятиях опрашивается один респондент (руководитель предприятия или заместитель руководителя, компетентный в вопросах общеэкономической и/или кадровой стратегии развития предприятия).

Данный опрос осуществляется методом личного интервью и проводится по традиционным требованиям к технологии проведения подобных опросов (интервьюер, строго придерживаясь текста анкеты, устно задает вопросы опрашиваемым и фиксирует их ответы и т.д.). Хотя в силу ограниченного доступа к руководителю в некоторых компаниях, в ряде случаев принимается возможность заполнения анкеты руководителем компании в электронном виде, но предварительно интервьюер всегда контактирует с руководителем, чтобы получить согласие руководителя на участие в интервью.

В проведении опроса задействуются опытные с высоким уровнем образования интервьюеры (по результатам предыдущих опросов более 90% интервьюеров имели опыт работы более, чем в 5 опросах).

Работа интервьюеров будет контролироваться супервайзером в каждом региональном отделении (около 50 супервайзеров).

После завершения полевых работ проводятся *процедуры ввода и контроля данных анкет*. Контрольные процедуры исследования были запланированы на нескольких уровнях.

На первом этапе контроля в процессе сбора анкет в регионах супервайзерами проводится визуальная 100% проверка анкет на полноту и правильность заполнения и кодировки. Также в каждом регионе будет проконтролирован факт правильности проведения не менее 35% интервью от числа заданий. Контроль проведения интервью будет осуществляться по телефону.

Также в регионах осуществляется проверка анкет на этапе первичного компьютерного ввода данных на основе специально разработанной программы ввода, которая построена так, что несанкционированные значения в массив попасть не могут.

На втором этапе созданные в регионах первичные файлы данных передаются по электронной почте в Москву для предварительного контроля, в ходе которого при необходимости рассылаются в регионы протоколы с данными, требующих уточнения у респондентов.

На финальном этапе продолжается контроль качества заполнения анкет (на основе логического контроля по первичному файлу данных) и уточнение выявленных в ходе этого контроля неточностей и пропущенной информации. Также проводится проверка на исключение из массива данных «задвоенных» анкет с помощью расчета совокупной корреляции по анкетам.

Алгоритм проверки массива по анкете включает проверки на выявление ошибок ввода или пропусков ввода, ошибок при кодировке. По результатам логических проверок массива данных формируются протоколы несоответствий, по которым проводится сравнение результатов ввода с бумажными анкетами. При выявлении случаев ошибок ввода записи в электронном массиве приводятся в соответствие с записями в бумажных анкетах.

В случае если на некоторые вопросы будут выявлены многочисленные «неответы», то обязательно в регионах у интервьюеров будут уточняться причины неответов, и эта информация будет внесена в итоговый методический отчет о проведении опроса.

Собранные, прошедшие контроль данные «взвешиваются» для возможности проведения анализа не только между отраслями, но и возможности получения репрезентативных данных по всем 6 отраслям в целом. Другая причина использование процедуры взвешивания - устранение возможных смещений, возникающих в ходе проведения полевых работ, обусловленных отказами респондентов от участия в исследовании, недостижимостью и т.д. Взвешивание данных проводится по стандартной процедуре, реализуемой во всех волнах



исследования. В качестве контролируемых характеристик используются: доля занятых по отдельным отраслям к общему числу занятых в обследованных отраслях экономики и размер предприятия по численности работников. В основу взвешивания были положены данные Росстата о численности занятых и размере предприятий по отраслям за 2003 г.

После проведения комплексного контроля данных опроса готовится окончательный файл базы данных в формате SPSS, включающий переменную-вектор.

#### Список литературы:

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 г. утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 17.11.2008г. № 1662.
- 2 Государственная программа «Развитие образования» на 2013-2020 годы утверждена постановлением Правительства РФ от 22 ноября 2012 г. № 2148-р.
3. Указ Президента РФ № 597 от 07.05.2012 г. «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; Указ Президента РФ № 599 от 07.05.2012 г. «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»
4. План мероприятий ("дорожная карта") «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» утвержден распоряжением Правительства РФ от 30 декабря 2012 г. № 2620-р
5. European HR barometer by Aon Hewitt. Отчет:  
<https://ceplb03.hewitt.com/bestemployers/romania/downloads/SurveyReport2012.pdf>
6. Globe HR barometer by Michael Page. Отчет:  
[http://www.michaelpage.ru/productsApp\\_RU/MiniSites/barometer2013/index-ru-en.html](http://www.michaelpage.ru/productsApp_RU/MiniSites/barometer2013/index-ru-en.html)
7. UK employer skills survey. Отчет:  
<http://www.ukces.org.uk/assets/ukces/docs/publications/ukces-employer-skills-survey-11.pdf>
8. Continuing vocational training in enterprises survey  
Отчет:[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Continuing\\_vocational\\_training\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Continuing_vocational_training_statistics)
9. European employer survey on skill needs by Cedefop  
[http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5536\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5536_en.pdf)
10. Oosterbeek, H. (2013) The financing of adult learning. EENEE Analytical report 15  
[http://eenee.org/dms/EENEE/Analytical\\_Reports/EENEE\\_AR15.pdf](http://eenee.org/dms/EENEE/Analytical_Reports/EENEE_AR15.pdf)
11. Leuven, E., Oosterbeek, H., Sloof, R., and van Klaveren, C. (2005). Worker reciprocity and employer investment in training. *Economica*, 72(285):137–149.
12. Dearden, L., Reed, H., and Van Reenen, J. (2006). The impact of training on productivity and wages: Evidence from British panel data. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 68:397–421.
13. Konings, J. and Vanormelingen, S. (2010). The impact of training on productivity and wages: Firm level evidence. IZA Discussion Paper 4731, Bonn

14. Blundell, R., Dearden, L., Meghir, C., and Sianesi, B. (1999) Human capital investment: the return of education and training to the individual, the firm and the economy. *Fiscal studies*, vol.20, no.1: 1-23
15. Hansson, B., Johanson, U., Leitner K.-H. (2004) The impact of human capital and human capital investments on company performance. Evidence from literature and European survey results. In *Impact of education and training. Third report on vocational training research in Europe: background report*. (Cedefop reference series, 54).
16. Healy, A., Smith, M., Regeczi, D., et. (2011) Lags in the EU economy's response to change [http://ec.europa.eu/environment/enveco/resource\\_efficiency/pdf/lags\\_study.pdf](http://ec.europa.eu/environment/enveco/resource_efficiency/pdf/lags_study.pdf)
17. Piopiunik, M. and Ryan, P. (2012) Improving the transition between education/training and the labour market: What can we learn from various national approaches? EENEE Analytical report 13. [http://eenee.org/de/dms/EENEE/Analytical\\_Reports/EENEE\\_AR13.pdf](http://eenee.org/de/dms/EENEE/Analytical_Reports/EENEE_AR13.pdf)
18. Гурков И.Б., Зеленова О.И., Гольдберг А.С., Саидов З.Б. (2009) Система управления персоналом на российских фирмах в зеркале международного сравнения. *Мир России*, Т. XVIII, № 3б с. 132—150.
19. Гурков И.Б. (2010), Мотивация руководителей средних российских предприятий к инновациям
20. А.В. Денежкина (2007) Проблемы взаимодействия руководителей организаций с кадровыми агентствами. *Вестник омского университета: серия «экономика»*. № 1. с. 93–95
21. Трубин Г. А. Современное дополнительное профессиональное образование взрослых (социологический анализ). Автореферат на соискание ученой степени кандидата социологических наук, Тюмень, 2013, <http://www.tmnlib.ru/jirbis/files/upload/abstract/22.00.04/Trubin%20GA.pdf>
22. Трубин Г. А. (2011) Инновационная активность населения в дополнительном профессиональном образовании (социологическое исследование Тюменской области). *Профессиональное образование в России и за рубежом* 2 (4) с.61-65 [http://www.krirpo.ru/prof-obr/Archives/2\(4\)2011.pdf](http://www.krirpo.ru/prof-obr/Archives/2(4)2011.pdf)
23. Коноваловой В. (2008) Мировые тенденции обучения и развития персонала и ситуация в России. *Кадровик. Кадровый менеджмент*, 2008, N 9