



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

М ОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ

ОБРАЗОВАНИЯ

**Оценка общеэкономических
условий на предприятиях
и спроса на рабочую силу.
Наем на работу выпускников
основных профессиональных
образовательных программ**

Информационный бюллетень

2016 • **4** [93]



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

М ОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ

ОБРАЗОВАНИЯ

**Оценка общеэкономических условий
на предприятиях и спроса на рабочую силу.
Наем на работу выпускников
основных профессиональных
образовательных программ**

Информационный бюллетень

2016 • **4** [93]

МОСКВА

УДК 316.74:37.091-051
ББК 60.56
Б 81

Редакционная коллегия:

Л.М. Гохберг, Л.Д. Гудков, Н.В. Ковалева, Я.И. Кузьминов (главный редактор)

Авторы:

Н.В. Бондаренко, Н.Н. Кочкина, М.Д. Красильникова

Оценка общеэкономических условий на предприя-
Б 81 **тиях и спроса на рабочую силу. Наем на работу выпуск-**
ников основных профессиональных образовательных
программ. Информационный бюллетень. — Москва: На-
циональный исследовательский университет «Высшая
школа экономики», 2016. — 44 с. — (Мониторинг эконо-
мики образования ; № 4 (93)).

ISBN 978-5-906737-19-9

В информационном бюллетене представлены основные резуль-
таты регулярного опроса руководителей компаний 6-ти секторов эко-
номики, проведенного Высшей школой экономики совместно с ана-
литическим центром Юрия Левады «Левада-Центр». Представлена
информация о текущем положении и ожидаемой динамике экономи-
ческой деятельности на ближайшие 1-2 года на опрашиваемых пред-
приятиях, в том числе опыт и планы участия в модернизационных и ин-
новационных проектах, и в этой связи оценивается текущий дефицит
численности занятых в компаниях; наиболее распространенные моде-
ли поиска работников; структура найма новых работников, в том чис-
ле выпускников программ ВО и СПО. Также представлены основные
индикаторы, характеризующие взаимосвязи российского рынка труда
и сферы профессионального образования. Особое внимание в рамках
этого исследования уделяется изучению текущего и ожидаемого дефи-
цита профессиональных навыков, в том числе универсальных навыков,
формам и способам их восполнения, влиянию «квалификационного»
дефицита на эффективность компаний в целом.

Данная работа продолжила серию мониторинговых исследова-
ний в области экономики образования, проводимых Высшей школой
экономики с 2002 года под эгидой Министерства образования и науки
России.

УДК 316.74:37.091-051

ББК 60.56

ISBN 978-5-906737-19-9

© Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики», 2016
При перепечатке ссылка обязательна

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
1. Оценка общеэкономических условий на предприятиях	5
1.1. Общеэкономическая ситуация на предприятиях и общеэкономические ожидания руководителей предприятий.....	5
1.2. Реализация модернизационной и инновационной политики в компаниях.....	7
1.3. Формирование политики развития персонала в институциональных формах	11
2. Характер спроса компаний на рабочую силу на рынке труда.....	14
2.1. Масштабы дефицита численности персонала в компаниях.....	14
2.2. Модели выбора/поиска компаниями работников на рынке труда.....	18
2.3. Формы и продолжительность адаптации новых работников.....	22
2.4. Масштабы найма выпускников по основным профессиональным образовательным программам	24
3. Качество рабочей силы, занятой в опрошенных компаниях.....	26
3.1. Распространенность проблемы несоответствия профессиональных знаний и навыков работников требованиям компаний.....	26
3.2. Профессиональные навыки, которые нужно совершенствовать сотрудникам с «несоответствующей» квалификацией.....	29
3.3. Характер квалификационных требований в компаниях в среднесрочной перспективе (на ближайшие 2 – 3 года).....	31
Выводы	34
Литература и ссылки	36

ВВЕДЕНИЕ

В России в рамках МЭО¹ с 2005 года проводится регулярное общероссийское обследование компаний.

Целью данного исследования является изучение заинтересованности и готовности работодателей участвовать в процессе модернизации системы профессионального образования. В этой связи проводятся мониторинг текущих и прогнозируемых потребностей компаний как по численности занятых сотрудников, так и по уровню квалификации, а также анализ моделей поиска компаниями необходимых кадров и оценок работодателями качества подготовки рабочей силы, только выходящей на рынок труда. Работодатели, исходя из этих составляющих, как раз и формируют свои запросы к системе профессионального образования по вопросам обучения нынешних сотрудников и приобретения новых работников из числа выпускников.

Для решения поставленной цели в ходе данного обследования необходимо:

- оценить текущее положение и ожидаемую динамику экономической деятельности опрашиваемых предприятий 6 секторов экономики, в том числе их опыт и планы участия в модернизационных и инновационных проектах;
- определить текущий дефицит численности занятых по основным категориям работников;
- оценить структуру найма новых работников, в том числе выпускников, по программам основного профессионального образования;
- изучить наиболее распространенные модели поиска компаниями различных категорий сотрудников;
- выявить основные требования к уровню образования при найме на работу различных категорий работников и степень удовлетворенности работодателей качеством подготовки в организациях профессионального образования;
- 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.

Объектом исследования были предприятия 6 секторов экономики (промышленности, связи без обычной почты, строительства, оптовой и розничной торговли, транспорта, деловых услуг) из 50 регионов России, за исключение микропредприятий. В промышленности, строительстве изучаются компании численностью не менее 50 человек. В связи, торговле и деловых услугах — не менее 10 человек.

В данном отчете представлены основные результаты изучения ранее обозначенных исследовательских задач.

В ходе анализа данных обследования российских компаний в рамках МЭО проводились сопоставления с результатами регулярного британского опроса компаний UKCES Employer Skills Survey. В ходе сравнительного анализа удалось выявить ряд общих тенденций и оценить характер различий между работодателями России и Великобритании в оценках качества рабочей силы в компаниях. Были использованы и данные социологических опросов населения, проведенных «Левада-центром».

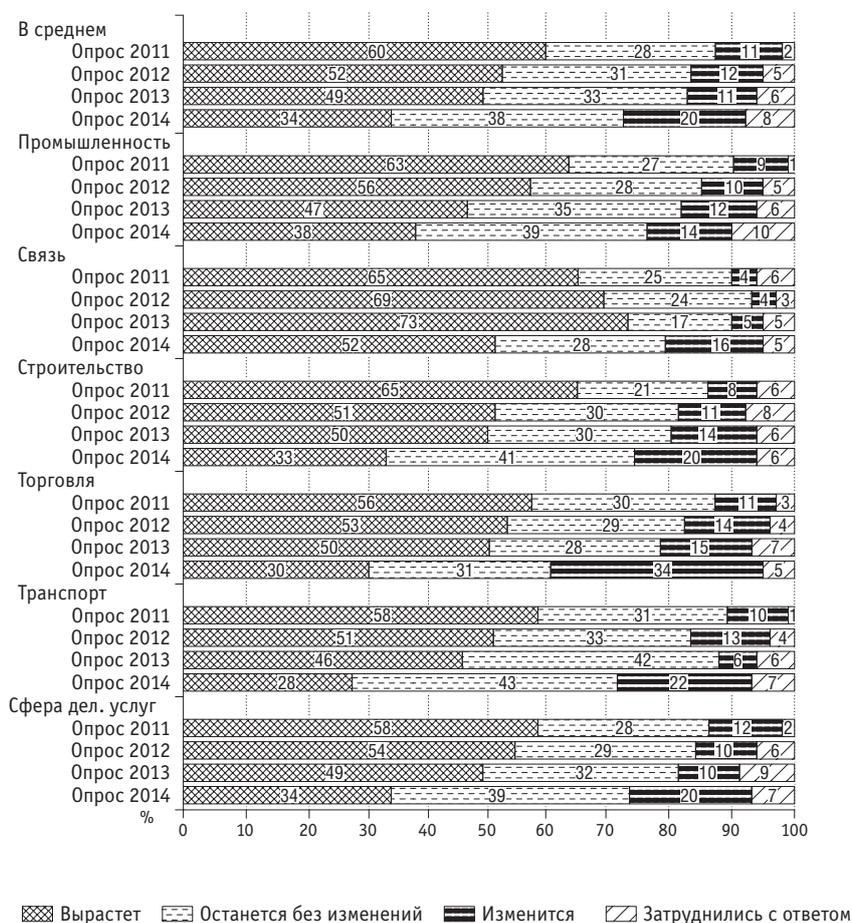
¹ <http://memo.hse.ru/concept>

1. ОЦЕНКА ОБЩЕЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

1.1. Общеэкономическая ситуация на предприятиях и общеэкономические ожидания руководителей предприятий

Сохраняющаяся нестабильность общеэкономических условий в 2014 году обернулась снижением позитивных ожиданий руководителей компаний и их оценок результатов 2014 года. Во всех отраслях сократилась доля предприятий, прогнозирувавших рост объемов производства/услуг в 2014 году по сравнению с 2013 годом. Увеличилась до 20% от общего числа опрошенных доля предприятий, где по итогам 2014 года ожидалось снижение объемов производства/продаж, рост числа компаний составил 9 п.п. по сравнению с результатами прошлого года. Чуть более трети опрошенных руководителей сообщали о возможном увеличении объема производства/продаж в 2014 году относительно 2013 года. И столько же компаний не прогнозировали существенных изменений общего объема производства/продаж (рис. 1).

Рисунок 1. Динамика ожиданий компаний по вопросу: «По итогам текущего года в целом по сравнению с предыдущим годом общий объем продаж (работ/выпуска/ оказываемых услуг) в компании...» (% от числа опрошенных компаний по группе)



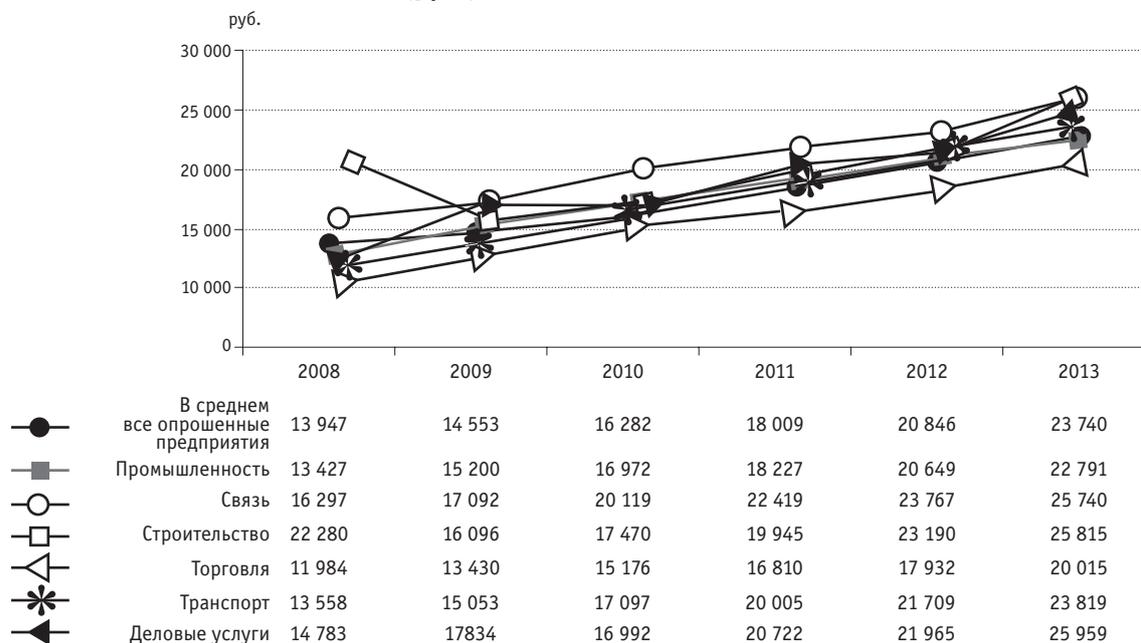
Общей тенденцией для всех отраслей стало значительное снижение позитивных ожиданий по сравнению с предыдущим годом. Во всех отраслях сократилась доля предприятий, прогнозирующих рост объема производства/продаж по результатам 2014 года, и одновременно увеличилось количество компаний, опасющихся снижения. Полученные в 2014 году оценки руководителей во всех отраслях отражают самые негативные ожидания 2011 года. Наиболее неблагоприятные оценки отмечены в сфере торговли, где больше трети предприятий прогнозировали снижение объема продаж по итогам 2014 года: в этом году о снижении сообщали 34% компаний, что в два раза больше по сравнению с 2013 годом. Наиболее стабильные оценки оказались в промышленности, хотя и здесь наблюдается некоторое снижение оптимизма (см. рис. 1).

В сравнении с опросом 2013 года результаты 2014-го оказались более чем умеренными даже по оценкам руководителей крупных предприятий, не говоря уже об оценках малого бизнеса. Прогнозировали увеличение объемов производства/продаж к концу 2014 года почти половина руководителей крупного бизнеса и 40% руководителей компаний среднего бизнеса. В малом бизнесе лишь 29% руководителей предприятий считали возможным рост объемов производства/продаж по результатам 2014 года, на большинстве же (47%) предприятий все осталось без изменений, на каждом четвертом прогнозировали снижение.

Большинство предприятий (55%) по своему общеэкономическому положению относились к предприятиям, которые хотя и не испытывают серьезных финансовых сложностей и могут погашать свои текущие обязательства, но располагают средствами только на текущие нужды. Число компаний, которые располагают средствами на модернизацию производства, расширение и введение новых технологий, сократилось на 6 п.п. и составило 17% в выборке.

Еще один индикатор общеэкономической ситуации — динамика уровня заработной платы (рис. 2). В 2013 году рост заработной платы составил в среднем 14%, т. е. темпы роста практически повторили результат 2012 года. Самый существенный рост заработной платы на тот период зафиксирован в сфере деловых услуг (18%), в остальных отраслях разницы практически не наблюдалось — заработная плата увеличилась примерно на 10% в каждой по сравнению с предыдущим замером

Рисунок 2. Динамика номинальной заработной платы работников по отраслям в 2008–2013 гг. (руб.): результаты опроса работодателей



Некоторые изменения претерпела структура «зарплатной пирамиды». С 2009 по 2012 год на вершине по уровню заработной платы находились компании сектора связи, однако в 2013 году список возглавила сфера деловых услуг, с небольшим отставанием от которой следует строительство и лишь затем сфера связи. Наименее оплачиваемой неизменно остается работа в сфере торговли.

По оценке большинства работодателей, заработная плата осенью 2014 года не изменилась по сравнению с осенью 2013 года, об этом сообщил руководитель каждой второй компании. На 40% предприятий заработная плата работников за этот период выросла, и лишь на 6% предприятий она снизилась.

В целом результаты опроса 2014 года демонстрируют ухудшение общеэкономических показателей по сравнению с предыдущими годами.

Среди наиболее острых проблем, называемых руководителями компаний, остается налоговая нагрузка (отмечают 62% руководителей). Одновременно возросла острота проблемы со сбытом продукции / поиском клиентов (28% компаний) и недостатком оборотных средств (33% компаний). С другой стороны, в 2014 году уже реже в списке острых проблем респонденты выбирали проблему дефицита кадров и квалификации персонала (как правило, такая тенденция характерна для предкризисного периода). По сравнению с прошлым годом проблему дефицита кадров в 2014 году назвали 22% руководителей, в 2013-м — 33%.

1.2. Реализация модернизационной и инновационной политики в компаниях

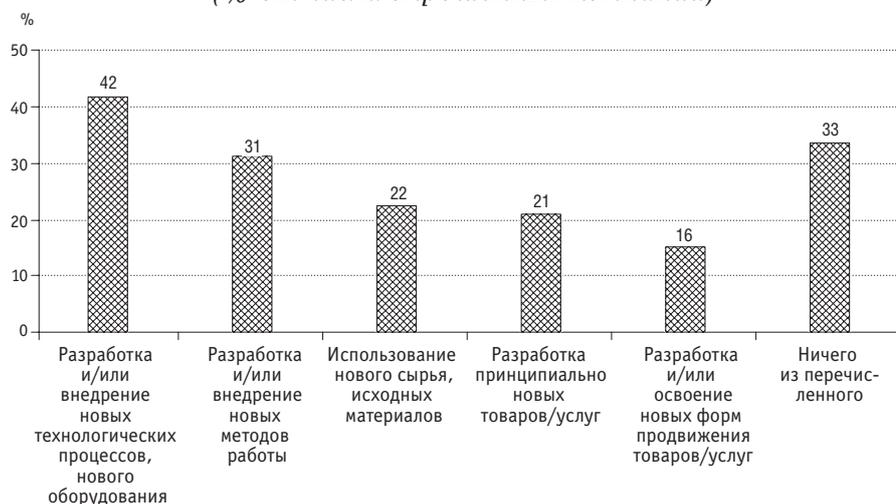
По мнению топ-менеджеров компаний, трудно утверждать, что в России активно и динамично осваиваются инновации. Модальная группа опрошенных оценила инновационную активность российских компаний на 4 балла по семибальной шкале. Неудивительно, что наиболее оптимистичные оценки активности российского бизнеса в инновационных сферах дают руководители довольно динамичного сектора связи (здесь средний балл 4,6), а наименьшие оценки отмечаются у руководителей в сфере транспорта (3,8 балла).

Несмотря на активные дискуссии о необходимости поддержки и расширения инновационной активности посредством государственного финансирования, государственного участия в России, роль государственных закупок как эффективного механизма стимуляции технологических инноваций в России оценивается предприятиями в среднем на 4,5 балла по семибальной шкале. Таким образом, по мнению представителей бизнеса, механизм стимулирования инноваций «сверху» пока ключевым для России не является.

Что касается основных направлений фактической инновационной деятельности компаний (рис. 3), то чаще всего за последние два года предприятия занимались разработкой и/или адаптацией новых технологических процессов, нового оборудования (42%). Менее трети компаний (31%) разрабатывали/внедряли новые методы работы (новые формы организации труда, управления). Почти каждое пятое предприятие использовало новое сырье или занималось разработкой принципиально новых товаров и услуг. Реже всего на предприятиях происходила разработка или освоение новых форм продвижения товаров (16%).

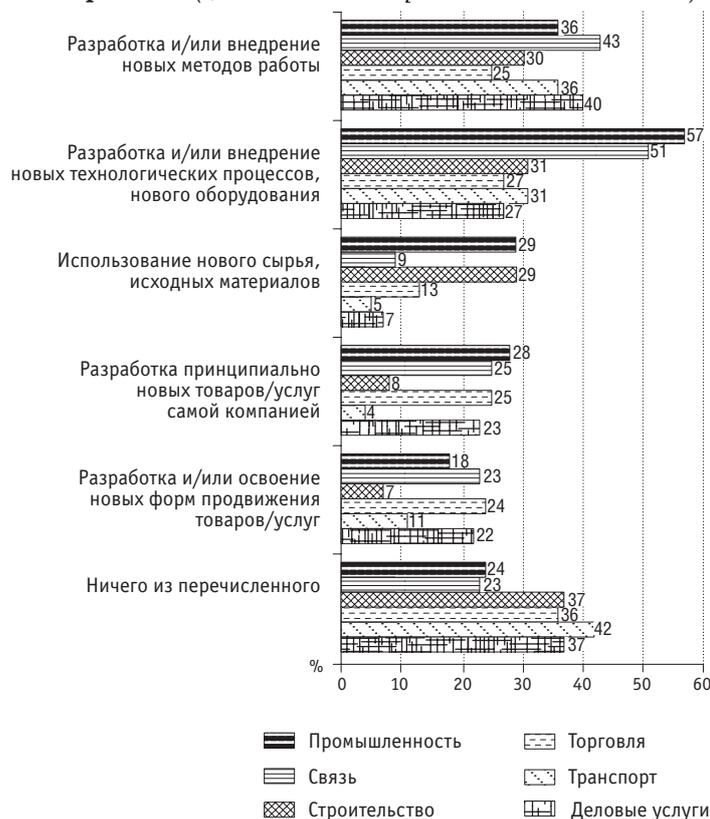
Компании, относящие себя к числу лучших в своей отрасли компаний, занимающиеся инновационной деятельностью, чаще всего осуществляли разработку или внедрение новых технологических процессов, нового оборудования (67%) или новых методов работы (49%). Реже всего — разработку или освоение новых форм продвижения товаров (22%)

Рисунок 3. Основные направления развития и адаптации инноваций в компаниях (% от числа опрошенных компаний)



Внедрение новых методов работы чаще осуществлялось в компаниях сферы связи (43%) и организациях сферы деловых услуг (40%). К разработке новых технологий чаще прибегали предприятия промышленного сектора (57%) и также связи (51%). Использование нового сырья в основном характерно в промышленности (29%) и строительстве (29%). Принципиально новые продукты чаще разрабатывались на промышленных предприятиях (28%), на предприятиях связи (25%) и в торговле (25%). Разработкой и освоением новых форм продвижения товара/услуг чаще, чем в среднем, занимались на предприятиях сферы торговли (24%) и связи (23%) (рис. 4).

Рисунок 4. Основные направления развития и адаптации инноваций в компаниях по отраслям (% от числа опрошенных компаний)



Максимальный вклад в инновационные проекты вносят крупные компании. Адаптировали или разрабатывали новшества в технологиях, методах труда, товарах и услугах и т. д. 82% крупных предприятий, реже — средние предприятия (69%) и значительно меньше малые (57%).

Предприятия, занимающиеся инновационной деятельностью, чаще осуществляли профессиональную подготовку и обучение своих сотрудников — до 70% предприятий, внедрявших какие-либо нововведения, проводили обучение работников. Среди компаний, не внедрявших никаких инновационных элементов, лишь 31% организовывали обучение. Кроме того, в компаниях, внедрявших или адаптировавших какие-либо инновации, чаще предусмотрен отдел, занимающийся организацией обучения работников. Каждая третья компания, имеющая опыт внедрения новых технологий, продуктов, методов труда или др., также имела и учебные структуры/подразделения, в то время как в остальных компаниях такие структуры были в 12% случаев.

Чаще всего работники проходили обучение в форме повышения квалификации по уже имеющимся у них специальностям. Каждое пятое предприятие, имеющее опыт инновационной деятельности, чаще, чем в среднем, проводило общие вводные курсы для работников. В этих компаниях проводилось обучение новым специальностям и новым навыкам для внедрения новых технологий (примерно каждой третьей компанией). Кроме того, в некоторых инновационных компаниях работники обучались на курсах по контро-

лю качества и эффективности работы сотрудников (12%) и получали бизнес-образование (3%).

По опросу 2014 года в 59% компаний, занимавшихся инновациями, не было потребности в профессиональном обучении специалистов среднего звена и рабочих в связи с внедрением инноваций (табл. 1). Реже всего такое обучение требовалось на предприятиях, разрабатывающих принципиально новые товары и услуги, а чаще всего – в компаниях, внедрявших новые технологии или оборудование

Почти на каждом десятом предприятии, занимавшемся какими-либо инновациями, хотя и была потребность в обучении, но организовать его не удалось.

Компании, которым удалось организовать необходимое обучение, чаще всего проводили его собственными силами, в учебных подразделениях самой компании или обращаясь к внешним организаторам, не являющимся образовательными организациями. Чуть чаще, чем в среднем, обучение внутри компании проводилось на предприятиях, внедрявших новые методы работы (21%). Довольно активно работники проходили обучение в учебных подразделениях других компаний (в среднем 13%). Такая форма обучения также чаще проводилась предприятиями, внедрявшими новые методы работы. К услугам частных тренеров и корпоративных консультантов обращались 11% компаний. А вот обучение с помощью колледжей, центров профессиональных квалификаций проводили только 5% компаний.

Таблица 1. Потребность и формы обучения специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих в связи с внедрением принципиально новых технологий, продуктов, методов организации (% по столбцу от числа компаний, занимавшихся различными видами инновационной деятельности)

	Занимавшиеся инновационной деятельностью	В том числе занимались		
		Разработкой и/или внедрением новых методов работы	Разработкой и/или внедрением новых технологических процессов, нового оборудования	Разработкой принципиально новых товаров/услуг
Не было необходимости в обучении этих работников	41	39	33	44
Хотя была необходимость в обучении этих категорий персонала, но организовать его не удалось	12	9	13	10
Работники проходили обучение в колледжах, центрах профессиональных квалификаций	5	6	4	4
Работники проходили обучение в учебных центрах, на курсах, семинарах, в подразделениях других компаний (поставщиков, партнеров и др.)	13	18	15	10
Работники проходили обучение в учебных центрах/ на курсах/ семинарах, организованных другими негосударственными не образовательными организациями (тренинговыми, коучинговыми компаниями)	9	11	10	18
Работники проходили обучение с помощью приглашенных в компанию частных тренеров, консультантов компаний	11	13	15	17
Работники проходили обучение в учебных центрах, на курсах, в подразделениях самой компании, собственными силами в компании	16	21	18	17

Вместе с тем для российских компаний существуют ограничения и барьеры для развития и адаптации различного рода инноваций. Основной проблемой, препятствующей инновационной деятельности российских компаний, является, по мнению руководителей, общая экономическая нестабильность: о ней упоминал почти каждый третий (рис. 5). На втором месте находится проблема привлечения финансовых средств на инновационные проекты (19%) и недостаточная государственная поддержка (11%). Далее встает вопрос о доступности «мозгов»: 9% руководителей упоминали проблему нехватки специалистов и идей (9%). Причем руководители, считающими свои компании ведущими в области инноваций в своей отрасли, оказались солидарны с общим мнением. Таким образом, основным препятствием для рас-

ширения участия бизнеса в инновационной деятельности является в первую очередь неопределенность бизнес-среды и недостаток финансовых ресурсов, что повышает риски в сфере инноваций. Лишь меньшая часть от числа опрошенных считали, что особых препятствий для участия российских компаний в инновациях нет.

Чаще всего процессы модернизации и инновационной деятельности синхронизированы. За последние 12 месяцев модернизация прошла на половине опрошенных предприятий, при этом каждый второй руководитель заявил о намерении произвести модернизацию компании в ближайшие 12 месяцев. Стоит отметить, что 84% предприятий, осуществлявших модернизацию в прошлом году, собирались ее продолжить в ближайшее время.

Чаще модернизация проводилась на предприятиях, имевших опыт внедрения или адаптации новых технологий, продуктов, методов труда и др. в течение последних двух-трех лет. За последний год модернизация прошла на 67% предприятий, адаптировавших или разрабатывавших инновации, и лишь на 9% предприятий, не занимавшихся инновационной деятельностью. Более того, 68% компаний, внедряющих новые технологии и др., собираются проводить модернизацию в следующем году, в то время как среди остальных компаний такие намерения есть всего у 13%.

Чаще всего модернизацию проводили предприятия, которые относят себя к числу лучших в отраслевых инновациях (74% этих предприятий). Планы на проведение модернизации в ближайшем будущем также отмечались чаще среди предприятий, относящих себя к числу лучших в разработке и адаптации инноваций в своей отрасли (65%).

Рисунок 5. Препятствия, которые возникают (могут возникнуть) у компаний при разработке/внедрении принципиально новых технологий, оборудования, продуктов, новых форм продвижения продуктов, организации труда и др. (% от числа опрошенных компаний)



Основным стимулом для развития принципиально новых технологий, оборудования, продуктов, новых форм продвижения продуктов, организации труда и др. большинство руководителей компаний (59%) назвали ослабление налогового режима (налоговые

льготы, налоговые каникулы) (рис. 6). Треть опрошенных руководителей видит необходимость в усовершенствовании законодательства. Также четвертая часть опрошенных отмечают потребность в государственных инвестициях в инфраструктуру инноваций. Каждый пятый работодатель считает важными меры, связанные с совершенствованием системы профессионального образования: а именно повышение качества подготовки специалистов высшей квалификации (19%), повышение качества базовой подготовки специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих (27%). Кроме того, 21% руководителей считает, что для развития инновационной активности прежде всего необходимо увеличение государственного финансирования исследований инновационных проектов, НИОКР в компаниях, в университетах, в лабораториях. Значительная часть руководителей считала, что необходимы изменения во внешней экономической политике, в частности, речь идет о политической и организационной поддержке российской продукции на международном рынке (18%). Примерно такая же часть опрошенных (23%), напротив, высказывала требования усиления защиты российского рынка от иностранных конкурентов.

Рисунок 6. Стимулы со стороны государства, которые могли бы способствовать росту разработки/внедрения принципиально новых технологий, оборудования, продуктов, новых форм продвижения продуктов, организации труда и др.
(% от числа ответивших)



1.3. Формирование политики развития персонала в институциональных формах

В компаниях используют различные институциональные формы при формировании политики в области развития персонала (табл. 2). Наиболее распространенной мерой является наличие подразделения или сотрудника по вопросам организации обучения персонала, о них сообщил каждый второй руководитель. В 26% опрошенных компаний заложен бюджет расходов на обучение персонала, а у каждого пятого предприятия утвержден план обучения персонала. На 20% опрошенных предприятий проводится анализ потребностей работников в обучении, а каждая пятая компания имеет учебные структуры. Наименее востребованным инструментом развития персонала является мониторинг эффективности обучения работников — он присутствует лишь в 14% компаний. Слабая распространенность практик анализа потребностей работников и мониторинга эффективности обучения говорит о низкой развитости культуры организации обучения в России².

² Подробнее об этой проблеме см. в разделе 4.1.

Таблица 2. Практика формирования кадровой политики в институциональных формах в различных секторах экономике и в компаниях, реализующих различную политику (доля % от числа компаний в каждой группе)

	Доля компаний, имеющих...				
	план по обучению персонала или целевой бюджет расходов	сотрудника/подразделение по вопросам организации обучения персонала	учебные структуры (курсы, центр и др.)	анализ потребностей работников компании в обучении	мониторинг эффективности обучения работников
<i>Группы по размеру компаний</i>					
Малый бизнес	16	36	10	7	6
Средний бизнес	29	61	18	21	16
Крупный бизнес	50	76	37	39	26
<i>Отрасли</i>					
Промышленность	40	66	28	29	20
Связь	42	53	19	22	17
Строительство	28	57	11	18	11
Торговля	23	43	19	15	17
Транспорт	40	61	27	23	13
Деловые услуги	23	40	16	17	13
<i>Группы по успешности</i>					
Неуспешные	29	57	15	17	12
Средние	30	51	18	21	15
Успешные	39	67	28	21	17
<i>Компании</i>					
Не обновлявшие, не собирающиеся обновлять технологии, оборудование	23	32	10	5	11
Проводившие модерниз. технологии, оборудования	39	70	26	25	18

Политика организации обучения кадров различается по секторам. Чаще всего различные инструменты кадровой политики используются в крупном бизнесе. Абсолютное большинство компаний крупного бизнеса (50%) имеют либо план обучения персонала, либо бюджет расходов на данное обучение. Также на большинстве крупных предприятий (76%) существует сотрудник/подразделение по вопросам организации обучения персонала.

Заметно реже подобные инструменты встречаются в средних компаниях. Здесь план обучения или бюджет существует в 29% случаев, а наличие сотрудника или подразделения по вопросам организации обучения персонала сообщается в 61% случаев.

Реже всего институциональные формы кадровой политики встречаются в малом бизнесе. Собственные структуры по обучению персонала существуют лишь на каждом десятом предприятии малого бизнеса, а план обучения или целевой бюджет на профподготовку персонала существует меньше чем в половине компаний (16%).

В отраслевом разрезе институциональные формы кадровой политики чаще встречаются в промышленности, транспорте и связи. Реже всего они задействованы в сфере деловых услуг, а также нечасто проявляются в торговле и строительстве.

Политика развития персонала включает более разнообразные элементы в компаниях, проводивших модернизацию. Вдвое чаще в таких компаниях существует сотрудник или подразделение по вопросам организации, обучения персонала, а также план обучения или целевой бюджет расходов на данные нужды.

Насколько регулярно кадровые вопросы становятся предметом обсуждения при оперативном управлении компанией (рис. 7)?

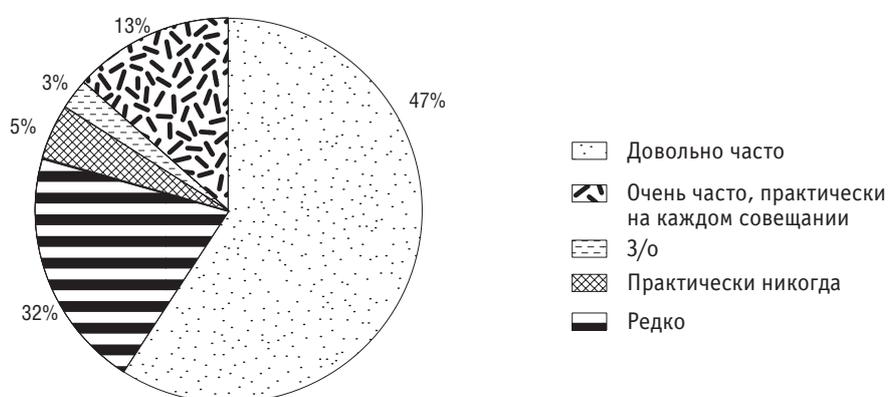
В 13% компаний кадровые вопросы обсуждаются на каждом совещании руководства, практически в половине (47%) организаций кадровые вопросы обсуждаются довольно часто и в 32% обсуждаются, но редко. Совсем не затрагивают эту проблему лишь на 5% предпри-

ятий. При этом стоит все же сказать, что вопросы кадров обсуждаются всеми компаниями вне зависимости от их успешности, разница заключается лишь в частоте подобных обсуждений. Чаще вопросы, касающиеся персонала, обсуждаются в успешных компаниях — каждая четвертая успешная компания обсуждает кадровые вопросы на каждом совещании, в то время как неуспешные предприятия лишь в 9% случаев поднимают этот вопрос на каждом совещании.

Обсуждение кадровых вопросов происходит активнее на совещаниях в крупных компаниях, нежели в малых. В 20% крупных организаций данная тема затрагивается на каждом совещании, а в 50% — несколько реже, но все-таки более-менее регулярно. В малых же компаниях около половины опрошенных руководителей (42%) сообщают о нерегулярных, довольно редких обсуждениях, а в каждом десятом случае их не бывает и вовсе.

Чаще всего регулярная практика обсуждения кадровых вопросов существует в промышленности (69%) и на транспорте (66%). Реже всего такие обсуждения приняты в компаниях сферы деловых услуг — более-менее регулярно подобные обсуждения на высшем уровне происходят примерно в двух из пяти организаций.

Рисунок 7. Распределение ответов на вопрос: «Как часто на совещаниях руководства Вашего предприятия обсуждаются кадровые вопросы?»
(% от числа всех опрошенных предприятий)

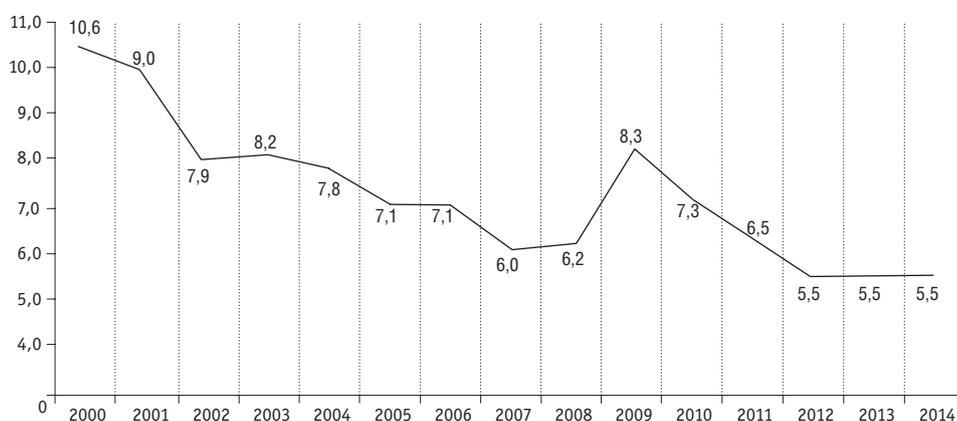


2. ХАРАКТЕР СПРОСА КОМПАНИЙ НА РАБОЧУЮ СИЛУ НА РЫНКЕ ТРУДА

2.1. Масштабы дефицита численности персонала в компаниях

По данным Росстата, уровень безработицы с 2012 года до начала 2015 года остается стабильным (рис. 8). Однако эти данные демонстрируют лишь отсутствие массовых увольнений работников, в то время как существует опасность скрытой безработицы и ухудшения условий на рынке труда.

Рисунок 8. Уровень безработицы населения России, в среднем за год [1]



Как правило, социологи измеряют скрытую безработицу с помощью опросов населения, задавая вопросы о задержках заработной платы, неполной занятости (сокращении рабочей недели), неоплачиваемых отпусках и т.д. Здесь будет актуально обратиться к результатам регулярных опросов населения, проводимых «Левада-центром»³. По доле положительных ответов респондентов на вопрос о том, увеличится ли число безработных в следующие один-два месяца, строится индекс ожиданий безработицы, который наглядно демонстрирует уровень опасений в обществе относительно безработицы. По сравнению с началом 2014 года данный показатель существенно вырос, достигнув к концу года 37%. Рост ожидания безработицы связан в первую очередь с опасениями распространения скрытых проявлений безработицы, причем пик ожиданий прогнозировался на конец 2014 года (табл. 3). Так, в декабре 2014 года доля ожидающих задержек зарплаты выросла на 12 п.п. по сравнению с октябрём того же года и составила 23% от числа опрошенных, но уже к февралю снизилась до 15%. Почти каждый десятый респондент сообщил о том, что задержки заработной платы уже происходят с кем-то из членов его семьи. Кроме того, к декабрю 2014 года существенно выросла и доля людей ожидающих сокращения заработной платы. О таких опасениях сообщал каждый четвертый респондент, но к февралю 2015 года произошел спад подобных ожиданий. Десятая часть опрошенных к февралю 2015 года уже столкнулась с уменьшением заработной платы одного из членов семьи. В феврале 2015 года увольнений в ближайшей перспективе ожидали четверть опрошенных, однако по сравнению с декабрем доля таких респондентов уменьшилась на 7 п.п. 7% респондентов сообщили, что кто-либо из членов семьи уже столкнулся с увольнением. Что касается ожиданий сокращений рабочей недели / рабочего дня, то здесь ситуация несколько ухудшилась

³ Регулярные опросы, репрезентирующие взрослое (18 лет и старше) городское и сельское население России, в каждом опросе участвовали 1600 человек, статистическая погрешность 3,4% [2].

к началу 2015 года по сравнению с октябрем 2014 года, почти каждый пятый опрошенный не исключал подобного явления в ближайшие месяцы, а 5% опрошенных уже столкнулись с этим. Кроме того, по сравнению с октябрем 2014 года в феврале 2015 года усилились опасения относительно временных отпусков без сохранения содержания — в феврале подобного явления опасался каждый пятый опрошенный, в 4% случаев люди уже столкнулись с этим.

Стоит отметить, что так или иначе в декабре 2014 года опасения развития скрытой безработицы и обострения ситуации на рынке труда оказались ниже, чем в конце кризисного 2008 года. В феврале 2015 года показатели стали менее напряженными по сравнению с концом 2014 года, но они пока не вернулись к показателям более спокойных периодов, например, осени 2011 года (табл. 3).

Таблица 3. Распространенность различных форм скрытой безработицы и опасения по поводу роста скрытой безработицы (% от числа респондентов).

По данным общероссийских опросов населения, проведенных «Левада-центром» [2]

	Дек. 08	Фев. 09	Окт. 11	Окт. 14	Дек. 14	Фев. 15
<i>Если говорить о Вас и о членах Вашей семьи, проживающих вместе с Вами, ожидаете ли Вы сейчас задержек заработной платы?</i>						
Это уже происходит	26	24	8	9	10	9
Это может случиться в течение ближайших месяцев	27	27	16	17	31	20
Думаю, что в ближайшее время этого не случится	27	28	52	48	35	45
Затрудняюсь ответить	7	8	7	10	11	8
Не подходит: никто из членов семьи в последнее время не работал	15	13	17	16	13	19
<i>Если говорить о Вас и о членах Вашей семьи, проживающих вместе с Вами, ожидаете ли Вы сейчас уменьшения (урезания) заработной платы?</i>						
Это уже происходит	25	26	8	10	12	10
Это может случиться в течение ближайших месяцев	26	24	19	19	33	22
Думаю, что в ближайшее время этого не случится	27	27	49	44	31	40
Затрудняюсь ответить	8	9	8	11	11	9
Не подходит: никто из членов семьи в последнее время не работал	15	13	17	15	13	19
<i>Если говорить о Вас и о членах Вашей семьи, проживающих вместе с Вами, ожидаете ли Вы сейчас сокращения кадров, увольнения?</i>						
Это уже происходит	25	20	5	9	10	7
Это может случиться в течение ближайших месяцев	26	25	17	18	32	25
Думаю, что в ближайшее время этого не случится	25	31	50	44	32	39
Затрудняюсь ответить	9	11	10	13	14	9
Не подходит: никто из членов семьи в последнее время не работал	15	13	17	16	13	19
<i>Если говорить о Вас и о членах Вашей семьи, проживающих вместе с Вами, ожидаете ли Вы сейчас перевода на сокращенную рабочую неделю/сокращенный рабочий день?</i>						
Это уже происходит	-	16	3	5	-	4
Это может случиться в течение ближайших месяцев	-	22	15	14	-	19
Думаю, что в ближайшее время этого не случится	-	35	55	52	-	47
Затрудняюсь ответить	-	14	10	13	-	11
Не подходит: никто из членов семьи в последнее время не работал	-	13	17	17	-	19
<i>Если говорить о Вас и о членах Вашей семьи, проживающих вместе с Вами, ожидаете ли Вы сейчас оформления вынужденного отпуска без сохранения содержания?</i>						
Это уже происходит	-	12	3	4	-	3
Это может случиться в течение ближайших месяцев	-	21	14	14	-	18
Думаю, что в ближайшее время этого не случится	-	37	55	52	-	49
Затрудняюсь ответить	-	17	11	13	-	12
Не подходит: никто из членов семьи в последнее время не работал	-	13	17	17	-	19

По результатам опросов компаний по проекту МЭО мы можем отследить, как отразились последние экономические тенденции на политике найма компаний, как компании корректировали численность работников в соответствии со своими потребностями и ожиданиями.

Итогом 2014 года стало возрастание количества предприятий, где численность кадров соответствовала потребностям производства (66% против 39% в 2013 году) (табл. 4). Действительно неблагоприятная общеэкономическая ситуация в стране стала причиной корректировки экономических планов компаний и, как следствие, снижения потребностей в рабочей силе.

Таблица 4. Обеспеченность кадрами: распространенность ситуации дефицита и избытка кадров (% от числа всех опрошенных предприятий)

Вопрос: «Численность занятых на Вашем предприятии в целом соответствует потребностям производства или есть проблема избытка или дефицита кадров, в том числе по отдельным категориям персонала?»	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Численность соответствует потребностям производства	55	51	48	43	57	63	48	42	39	66
Есть проблема избытка или дефицита, в том числе по отдельным категориям персонала	45	49	52	57	43	37	52	58	61	34

По-прежнему компании испытывают в основном дефицит в квалифицированных рабочих (табл. 5). Об их нехватке сообщает каждый третий руководитель, однако это на 14 п.п. меньше, чем в 2013 году. Менее остро стоит проблема недостатка неквалифицированных рабочих, спрос на них в два раза меньше, чем на квалифицированных, но так или иначе почти каждая пятая организация нуждается в этих работниках. На третьем месте по числу компаний, заявивших о дефиците этих работников, называются специалисты линейных подразделений (в них нуждаются 14% компаний), но и здесь произошло снижение на 4 п.п. по сравнению с прошлым годом. Менее всего компании нуждаются в руководителях функциональных подразделений (3% компаний). В целом оценка остроты дефицита кадров приблизилась к 2009 – 2010 году (т.е. периоду наиболее низких показателей).

Таблица 5. Обеспеченность кадрами: распространенность дефицита различных категорий персонала (% от числа всех предприятий)

Доля предприятий, которые сообщили о дефиците определенной категории персонала	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Есть дефицит						
• руководителей функциональных подразделений	3	4	3	5	3	3
• руководителей линейных подразделений	8	8	8	12	10	7
• исполнителей высшей квалификации, специалистов функциональных подразделений	4	6	6	6	7	6
• исполнителей высшей квалификации, специалистов линейных подразделений	10	12	17	17	18	14
• служащих, офисных работников, технических исполнителей	3	4	7	7	7	7
• квалифицированных рабочих	28	29	42	48	49	35
• неквалифицированных рабочих	9	15	22	24	26	17

Дефицит различных категорий персонала по-разному оценивается в отдельных отраслях (рис. 9). Так, например, дефицит линейных руководителей больше в сфере деловых услуг, нежели в других отраслях (его испытывает каждая десятая компания). Однако по сравнению с прошлым годом запрос снизился на 9 п.п. Особенно заметным по сравнению с 2008 годом оказалось снижение потребности в линейных руководителях в сфере строительства.

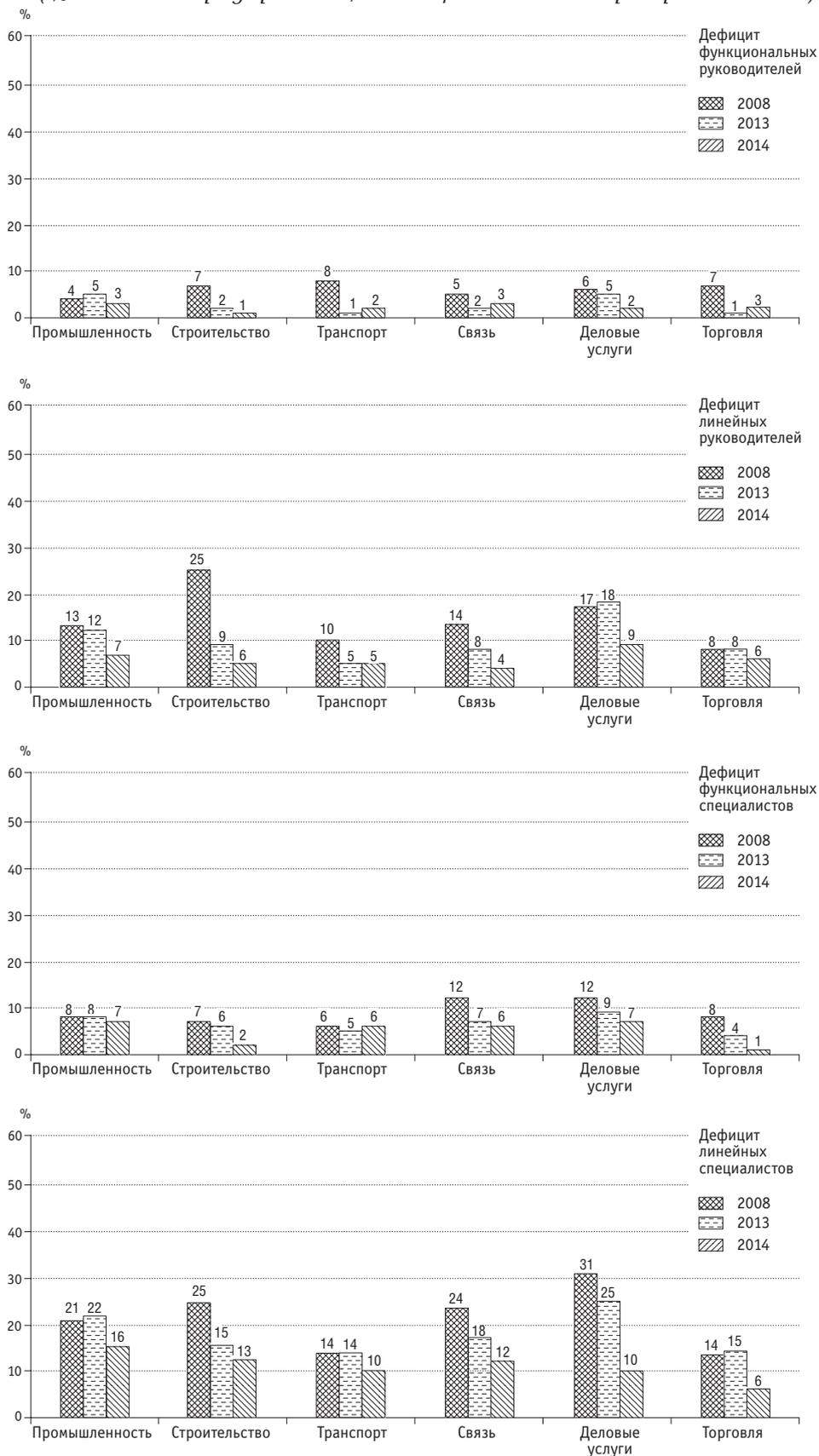
Самая высокая нехватка линейных специалистов наблюдается в сфере промышленности, связи и строительства – 16%, 12% и 13% соответственно. В отрасли транспорта и деловых услуг в линейных специалистах нуждается каждая десятая компания. Менее всего о нехватке таких кадров сообщали в торговле (6%). Несмотря на все еще наблюдающийся дефицит линейных специалистов, этот показатель существенно снизился во всех отраслях по сравнению с 2013 годом.

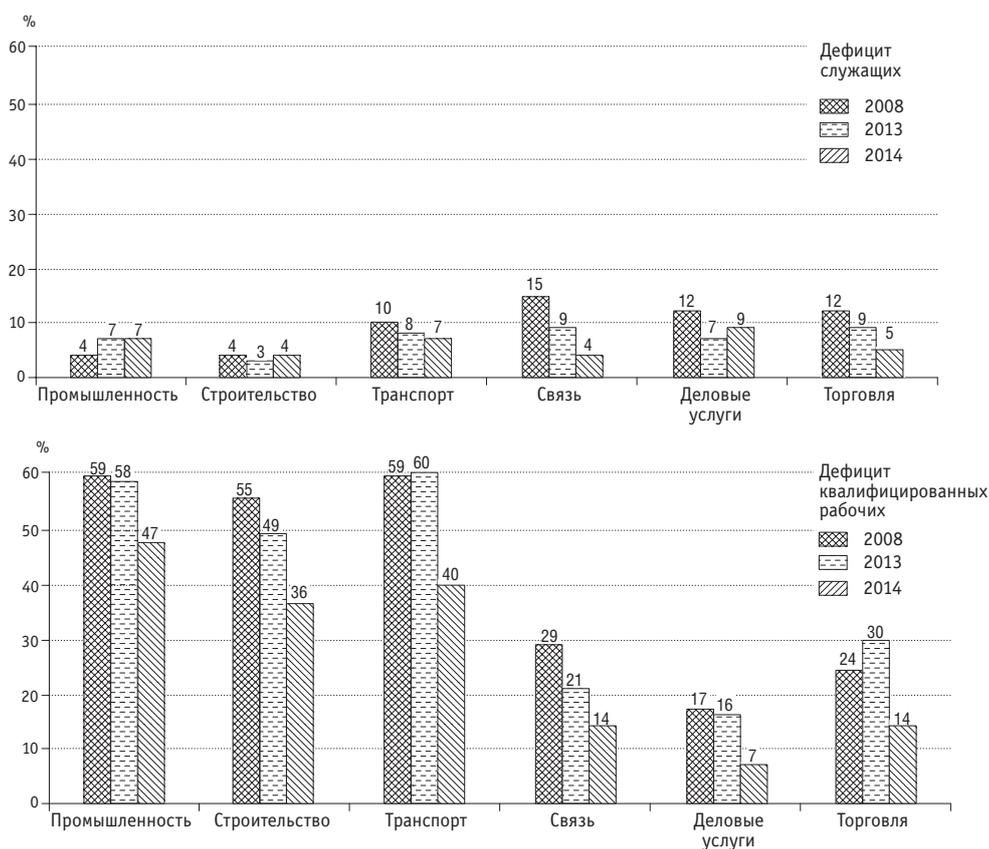
Дефицит функциональных руководителей остается одинаково низким во всех отраслях, так же, как и дефицит служащих. Дефицит функциональных специалистов в сфере промышленности и транспорта находится на уровне предыдущих годов. В остальных отраслях он несколько снизился по сравнению с предыдущим периодом.

Как уже отмечалось ранее, самой дефицитной категорией являются квалифицированные рабочие. В большей степени в них нуждаются в сфере промышленности (47%) и транспорта (40%).

Чуть меньший дефицит, но все еще значительный, присутствует в торговле (39%) и в строительстве (36%). Менее всего в квалифицированных рабочих нуждаются в отрасли связи и деловых услуг — 14% и 7% соответственно. Но так же, как и по другим категориям работников, уровень дефицита квалифицированных рабочих значительно снизился по сравнению с прошлыми годами.

Рисунок 9. Наличие дефицита разных категорий работников в разных отраслях
(% от числа предприятий, имеющих эти категории работников)





2.2. Модели выбора/поиска компаниями работников на рынке труда

За последний год несколько сократилась интенсивность найма новых работников на предприятиях. Если с 2008 по 2013 год примерно на девяти из десяти предприятий принимали новые кадры, то в 2014 году новых работников нанимали лишь восемь из десяти работодателей. Наблюдаемые по опросу 2014 года характер и структура найма новых сотрудников оказываются еще более неблагоприятными в сравнении с кризисным периодом 2008 – 2010 годов и отражает интенсивное нарастание негативных ожиданий в компаниях (табл. 6).

Таблица 6. Распространенность найма различных категорий персонала (% от числа всех предприятий)

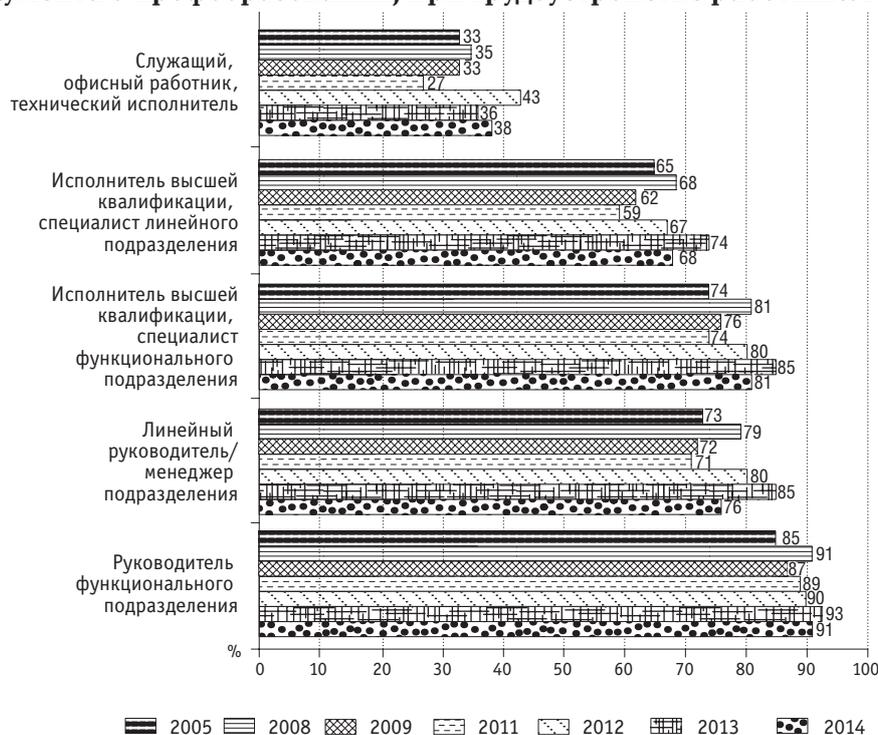
	Опрос 2008	Опрос 2011	Опрос 2012	Опрос 2013	Опрос 2014
Доля предприятий, которые вообще не принимали новых работников за последние два года	8	10	12	8	17
Доля предприятий, которые принимали					
• руководителей высшего звена, топ-менеджеров (зам. руководителя предприятия, главных специалистов)	27	23	19	24	19
• руководителей функциональных подразделений	29	27	27	26	22
• руководителей линейных подразделений	34	28	33	34	25
• исполнителей высшей квалификации, специалистов функциональных подразделений	38	30	33	37	27
• исполнителей высшей квалификации, специалистов линейных подразделений	37	37	41	44	30
• служащих, офисных работников, технических исполнителей	43	43	42	45	37
• квалифицированных рабочих	77	74	74	77	68
• неквалифицированных рабочих	51	50	52	52	47

Компании максимально нанимали те категории персонала, по которым наблюдается основной дефицит численности. В меньшей степени сворачивание найма коснулось квалифи-

цированных рабочих: сокращение доли компаний, нанимавших в последние два года новых квалифицированных рабочих составило 9 п.п., тем не менее 68% компаний нанимали эту категорию сотрудников. Впервые с 2008 года упал спрос на неквалифицированных рабочих, 47% предприятий нанимали эту категорию работников. Максимально же оптимизация найма с учетом кризисных ожиданий коснулась линейных и функциональных специалистов и линейных руководителей. Число компаний, привлекавших в последние два года новых сотрудников на должности функциональных специалистов, сократилось с 37 до 27%. Еще существеннее оказалось сокращение найма линейных исполнителей — на 14 п.п., не более 30% компаний решились на наем этих сотрудников.

При найме новых работников наличие диплома остается необходимым условием. Стоит лишь заметить, что компании несколько снизили свои требования. Тем не менее большинство работодателей требуют диплом о высшем образовании при найме работников на высокие должностные позиции: руководителей функциональных подразделений (91%), руководителей линейных подразделений (76%) и специалистов функциональных подразделений (81%). Чуть меньше требования обязательного предъявления диплома к специалистам линейных подразделений (68%). По-прежнему реже всего документ о профессиональном образовании необходим служащим и офисным работникам (38%) (рис. 10).

Рисунок 10. Изменения распространенности обязательного требования диплома (документа о профобразовании) при трудоустройстве работников (%)



Несколько разнятся требования к наличию диплома в зависимости от степени успешности предприятия. Успешные компании не снижали свои требования в отличие от средних и неуспешных предприятий. В неуспешных и средних по успешности компаниях за последний год снизились образовательные требования к руководителям и специалистам линейных подразделений. Вместе с тем для руководителей функциональных подразделений и специалистов они практически одинаково высоки во всех организациях вне зависимости от степени успешности (табл. 7).

В большинстве случаев наличие диплома о высшем образовании требуется при трудоустройстве на крупные предприятия, и эти требования не претерпели изменений. С уменьшением размера компании снижается и уровень требований к соискателям, за последний год они еще более смягчились (табл. 8).

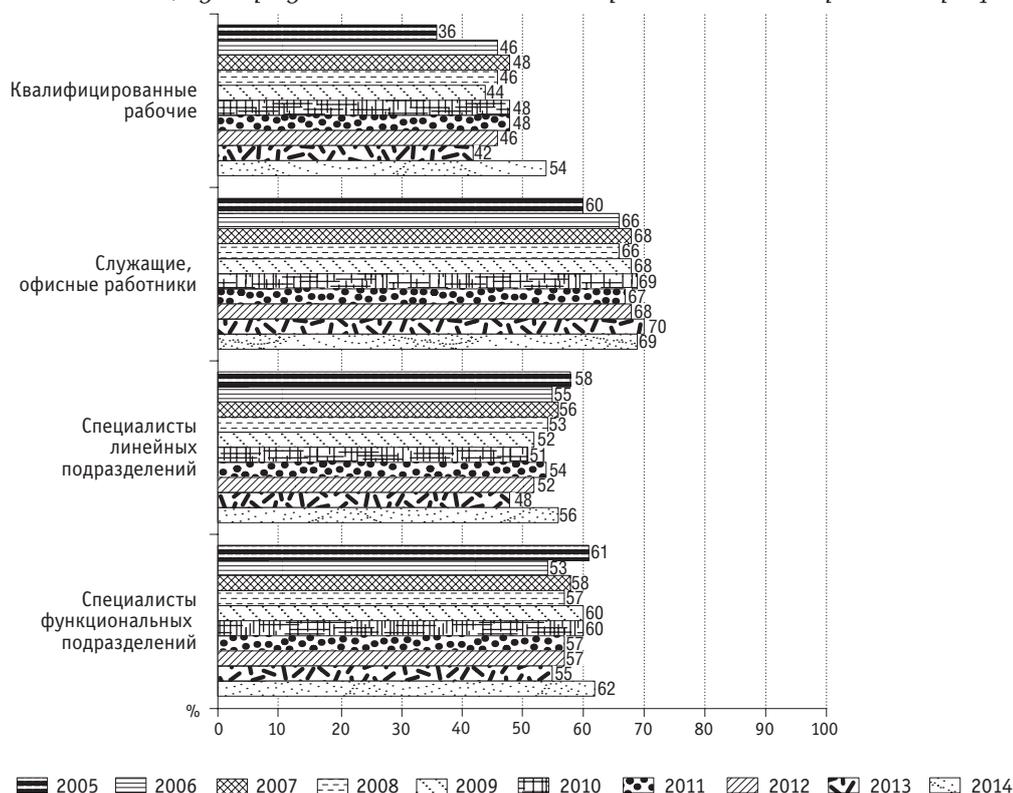
Таблица 7. Требование обязательного наличия диплома при трудоустройстве следующих категорий работников в компаниях разной степени успешности (% от числа всех опрошенных предприятий)

	Все опрошенные		Неуспешные предприятия		Средние предприятия		Успешные предприятия	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Руководителей функциональных подразделений	93	91	90	89	93	91	96	96
Линейных руководителей/менеджеров подразделений	85	76	84	73	83	77	89	80
Исполнителей высшей квалификации, специалистов функциональных подразделений	84	81	81	79	83	77	89	94
Исполнителей высшей квалификации, специалистов линейных подразделений	74	68	75	70	71	64	78	77
Служащих, офисных работников, технических исполнителей	36	38	26	32	34	36	50	50
Квалифицированных рабочих	34	31	33	34	30	29	42	33

Таблица 8. Требование обязательного наличия диплома при трудоустройстве работников в компаниях разной численности (% от числа всех опрошенных предприятий)

	Малые предприятия		Средние предприятия		Крупные предприятия	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Руководителей функциональных подразделений	86	85	93	92	97	99
Линейных руководителей/менеджеров подразделений	72	68	87	77	90	89
Исполнителей высшей квалификации, специалистов функциональных подразделений	74	74	84	81	91	92
Исполнителей высшей квалификации, специалистов линейных подразделений	59	59	75	68	80	82
Служащих, офисных работников, технических исполнителей	28	33	37	37	39	46
Квалифицированных рабочих	29	28	33	30	37	39

Рисунок 11. Изменения распространенности предпочтения специалистов широкого профиля (доля компаний, где предпочитают нанимать работников широкого профиля)



Какие модели поиска кадров используют работодатели? Если в условиях стабильной или растущей экономики работодатели дифференцировали модели поиска нужных работников, предпочитая универсального или узкоспециализированного работника в зависимости от категории персонала (как, например, это происходило в 2012 году), то при усилении кризисных ожиданий весы склоняются в пользу поиска универсальных работников по всем категориям персонала. Наиболее вероятно, что сейчас будут востребованы универсалы на должности функционального специалиста и служащего. Что касается линейных специалистов и квалифицированных рабочих, ранее компании были заинтересованы в узких специалистах с опытом работы в конкретной сфере, сейчас же эта позиция становится менее выраженной (рис. 11). Действительно, в нынешних условиях компаниям более необходимы универсалы, которые имеют широкую базу профессиональной подготовки и потенциал адаптации к различным сценариям развития ситуации в компании.

При этом работников с широким спектром навыков особенно предпочитают нанимать в качестве технических работников и служащих (69%). В отношении служащих и офисных работников мнение руководителей в пользу специалистов широкого профиля отмечается во всех отраслях.

Также в этом году максимальная часть работодателей высказалась в пользу приема специалистов широкого профиля на позицию специалиста функционального подразделения (62%). И эту точку зрения поддерживают руководители практически во всех секторах экономики, особенно возросла доля этих предпочтений в сфере транспорта (табл. 9).

Таблица 9. Распространенность предпочтений работодателей в пользу специалистов широкого профиля при найме следующих категорий работников по отдельным отраслям, 2010/2014
(доля предпочитающих специалистов широкого профиля в процентах от числа ответивших)

Для категории	В целом	Торговля	Деловые услуги	Промышленность	Связь	Транспорт	Строительство
Специалиста функциональных подразделений	57/62	63/61	57/59	59/65	52/50	50/63	49/53
Специалиста линейных подразделений	54/56	65/70	64/65	42/57	38/43	54/51	53/45
Служащего, офисного работника	67/69	74/72	76/72	64/68	75/68	71/70	70/69
Квалифицированного рабочего	48/54	61/62	60/64	40/50	52/49	39/44	56/54

Что касается найма линейного специалиста, то мнения работодателей различаются по отраслям. Широкий профиль для специалиста линейного отдела оказывается более предпочтительным с точки зрения руководителей сферы торговли, деловых услуг и промышленности. В связи и строительстве на этой должности все же хотели бы видеть узкого специалиста.

Даже в период экономического роста далеко не все работодатели имели желание заключить договор с организациями профессионального образования на подготовку нужного специалиста. В нынешних условиях руководители компаний еще более склонны искать необходимых специалистов на рынке труда, нежели заказывать их подготовку. По сравнению с прошлыми замерами в 2014 году доля руководителей, которые потенциально готовы заключить договор на подготовку нужного работника, снизилась (табл. 10). Особенно явно это проявилось в случае с квалифицированными рабочими – готовность работодателей заключать договор с образовательной организацией на их подготовку снизилась более чем на 10 п.п.

Таблица 10. Предпочтения работодателей относительно заключения договора с образовательной организацией на подготовку нужного работника в 2008–2014 гг.
(% от числа ответивших)

Для категории	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Руководителя функционального подразделения	15	9	11	11	10	12	10
Линейного руководителя/менеджера	23	13	13	14	18	18	13

В компаниях чаще выражали готовность заключать договоры с образовательными организациями на подготовку исполнителя высшей квалификации линейного подразделения (20%) и квалифицированного рабочего (26%). Реже всего компании были заинтересованы в подготовке под заказ руководителей функциональных подразделений (10%) и технических исполнителей, офисных работников (11%).

Следует отметить и отраслевые особенности. Чаще всего подобные договоры по-прежнему предпочли бы заключить в промышленности (табл. 11). К подобному решению кадровой проблемы несколько в меньшей степени были готовы прибегнуть руководители сферы транспорта, связи и строительства, и еще менее — работодатели в сфере деловых услуг и торговли. Интересно, что в связи и строительстве даже несколько вырос интерес к подготовке под заказ определенных категорий работников в образовательных организациях.

Таблица 11. Отраслевые предпочтения работодателей относительно заключения договора с организациями профессионального образования соответствующего уровня на подготовку нужного работника, 2010/2014 (% от числа ответивших)

Для категории	Транспорт	Промышленность	Связь	Строительство	Деловые услуги	Торговля
Руководителя функционального подразделения	15/14	14/10	13/11	10/10	9/11	7/4
Линейного руководителя/менеджера	21/13	20/17	14/14	8/13	9/11	4/2
Исполнителя высшей квалификации функционального подразделения	15/15	11/10	13/11	8/13	8/10	5/8
Исполнителя высшей квалификации линейного подразделения	19/19	25/23	14/20	10/16	13/17	6/10
Технического исполнителя, офисного работника	14/13	14/12	12/9	8/8	6/5	6/6
Квалифицированного рабочего, занятого в основной деятельности	31/22	39/33	14/21	15/22	11/10	9/10
Квалифицированного рабочего, занятого во вспомогательной деятельности	20/16	27/22	12/13	12/13	7/10	6/4

2.3. Формы и продолжительность адаптации новых работников

Для обучения новых работников, принятых на должности функциональных и линейных специалистов, работодатели в основном используют курсы повышения квалификации, также довольно частым способом обучения является прикрепление к опытному работнику компании. По сравнению с опросом 2012 года в 2014 году увеличилась доля предприятий оплачивающих опытным работникам обучение новичков на должности линейных специалистов. Самообучение как форма профессиональной адаптации среди новичков-специалистов мало распространено (рис. 12).

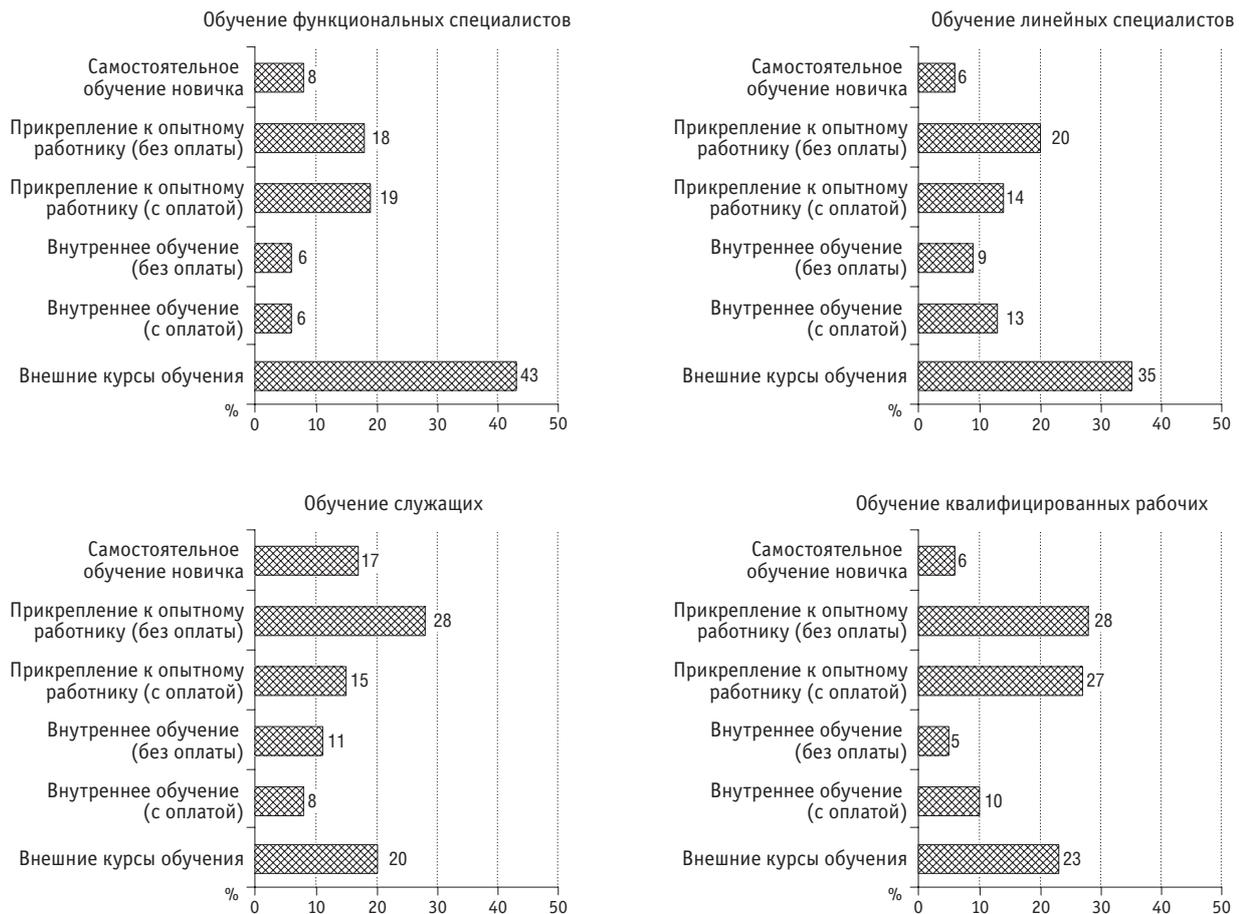
Обучение служащих чаще всего проводилось с помощью наставника (43%), причем в большинстве случаев ответственный за обучение сотрудник не получал за это дополнительное материальное вознаграждение от предприятия. Каждая пятая компания обучала служащих на курсах повышения квалификации, и чуть реже (17%) новички обучались самостоятельно (см. рис. 12). Соотношение основных форм обучения служащих не изменилось по сравнению с опросом 2012 года.

Квалифицированных рабочих так же, как и служащих, чаще всего прикрепляют к более опытным работникам (56%). Почти каждое четвертое предприятие обучает этих новичков на курсах повышения квалификации. Реже всего квалифицированные рабочие обучаются самостоятельно (6%) (см. рис. 12).

Таким образом, для адаптации новичков, принятых на позиции рабочих и служащих, компании ориентируются на свои силы, как правило, прикрепляя новичка к более опытному сотруднику. В случае же дообучения специалистов компании чаще прибегают к платным формам обучения, оплачивая услуги внешних организаций или внутренних тренеров, лекторов, сотрудников, занимающихся обучением в компании.

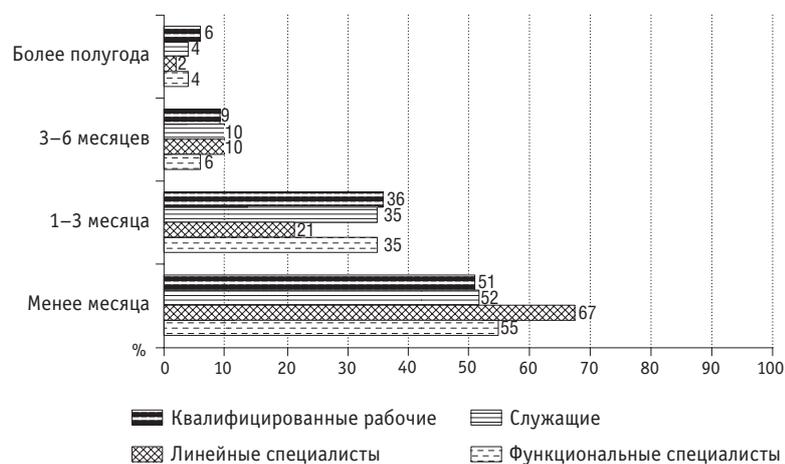
Адаптация и обучение новых сотрудников (рис. 13) остаются преимущественно краткосрочными, в основном они длятся менее месяца. Чуть более трети предприятий обучают сво-

Рисунок 12. Основные формы адаптации/обучения новых работников
(% от ответивших)



их новых сотрудников несколько дольше одного месяца. По сравнению с опросом 2013 года заметно выросла доля предприятий, предпочитающих краткосрочное обучение линейных и функциональных специалистов. Если еще в 2013 году продолжительное обучение (более трех месяцев) функциональных специалистов осуществляла почти четверть компаний от общего числа проводивших дообучение этих специалистов, то в 2014 году — лишь одно из десяти предприятий. Максимально краткосрочное обучение в течение последнего года проходили новые сотрудники, принятые на должности линейных специалистов (и здесь вновь очевидна реплика из 2009 года).

Рисунок 13. Длительность дополнительного обучения различных категорий работников-новичков
(% от ответивших)



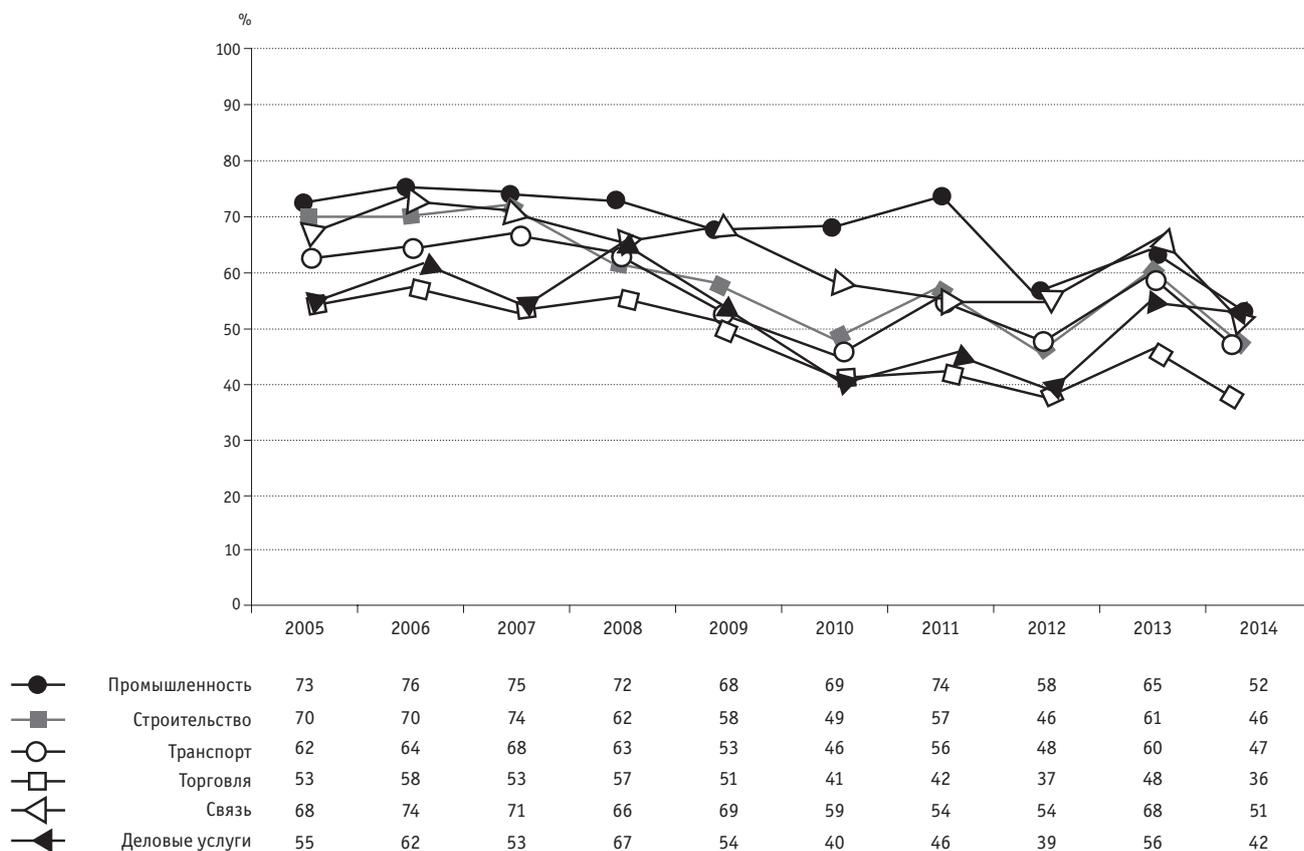
2.4. Масштабы найма выпускников по основным профессиональным образовательным программам

Интерес компаний к найму выпускников по основным профессиональным образовательным программам заметно снизился за прошедший год и приблизился к уровню 2012 года (рис. 14). За последние два года только каждый второй работодатель принимал на работу этих выпускников. Чаще всего компании предоставляли работу выпускникам по программам высшего образования (26%). Выпускников по программам подготовки специалистов среднего звена и выпускников по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих нанимали на одно из пяти опрошенных предприятий.

Масштабы найма выпускников снизились практически одинаково во всех отраслях. В промышленности и в связи более половины компаний нашли возможность трудоустроить недавних выпускников по программам основного профессионального образования, в торговле же — чуть более трети компаний (рис. 14).

Рисунок 14. Доля предприятий по отраслям, проводивших наем выпускников по основным профессиональным образовательным программам

(% от числа предприятий, нанимавших в течение последних двух лет новых работников)



Согласно нынешнему опросу, большинство крупных компаний трудоустроивали недавних выпускников. При этом наем выпускников по программам высшего образования крупным бизнесом остался на том же уровне по сравнению с прошлым замером, на средних и малых предприятиях он заметно сократился. А выпускников по программам подготовки специалистов среднего звена стали меньше принимать на работу как в крупном, так и в малом бизнесе: в крупных компаниях доля трудоустроивших этих выпускников сократилась на 17 п.п., а в малых — на 14 п.п., в компаниях среднего размера она практически не изменилась. Выпускники по программам подготовки рабочих и служащих оставались востребованными в той же степени, что и в предыдущий год (табл. 12).

Таблица 12. Наем выпускников по основным профессиональным образовательным программам в различные годы: сравнение по группам предприятий различной численности (% от числа предприятий нанмавших новых работников)

	Опрос 2006	Опрос 2011	Опрос 2012	Опрос 2013	Опрос 2014
<i>Доля предприятий, нанмавших выпускников по программам высшего образования</i>					
Крупный бизнес	73	68	66	69	69
Средний бизнес	41	48	40	39	28
Малый бизнес	29	29	19	28	18
<i>Доля предприятий, нанмавших выпускников по программам подготовки специалистов среднего звена</i>					
Крупный бизнес	51	61	49	67	50
Средний бизнес	36	35	34	30	27
Малый бизнес	24	20	15	22	8
<i>Доля предприятий, нанмавших выпускников по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих</i>					
Крупный бизнес	59	51	45	53	51
Средний бизнес	39	39	26	25	28
Малый бизнес	22	23	11	12	10

Оценки работодателями профессиональной подготовки недавних выпускников организаций высшего образования практически не меняются с течением времени — в 2014 году они составляли 3,8 балла. Профессиональные знания и навыки выпускников по программам подготовки специалистов среднего звена оценили на 3,3 балла, а выпускников по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих — на 3,6 балла.

По умению переучиваться, осваивать новые навыки в профессии работодатели выше всего оценили выпускников организаций высшего образования (4,3 балла), чуть хуже были оценены выпускники по программам подготовки специалистов среднего звена (4,1 балла), на последнем месте оказались выпускники по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих (3,9 балла).

3. КАЧЕСТВО РАБОЧЕЙ СИЛЫ, ЗАНЯТОЙ В ОПРОШЕННЫХ КОМПАНИЯХ

3.1. Распространенность проблемы несоответствия профессиональных знаний и навыков работников требованиям компаний

Если обратиться к оценкам работодателями ключевых профессиональных компетенциях и характеристик персонала, то на большинстве предприятий в целом удовлетворены своими работниками. По опросу 2014 года была зафиксирована самая значительная за весь период наблюдения доля компаний, где квалификация работников соответствует текущим организационно-технологическим требованиям. Если оценивать ситуацию по всему персоналу, включая руководителей различного уровня, то к концу 2014 года 60% опрошенных компаний имели сбалансированную квалификационную структуру кадров (*рис. 15*). При этом по исполнительским категориям квалификационная структура оказывается даже более сбалансированной, почти в 70% компаний знания и навыки специалистов, служащих и рабочих соответствуют требованиям организации. Оценки стали более равновесными в связи с уменьшением числа компаний, испытывающих недостаток квалификации сотрудников. Возможно, более благоприятные оценки качества рабочей силы в 2014 году обусловлены «низкой площадкой», характеризующейся замиранием, замораживанием бизнес-деятельности. Тем не менее в 20% опрошенных компаний уровень профессиональных знаний и навыков персонала оказывается ниже необходимого.

В отдельных отраслях оценки руководителями компаний масштабов квалификационного дефицита и его влияния на общеэкономическую эффективность несколько различаются. О нехватке профессиональных навыков у работников менее всего сообщали на предприятиях связи и транспорта, эту проблему испытывают 13% компаний отрасли (*рис. 16*). Почти в два раза чаще сталкивались с дефицитом квалификации работников в строительстве (до 27% компаний отрасли). Проблема нехватки профессиональных знаний и навыков работников обнаруживается в четверти компаний сферы деловых услуг и торговли, и примерно такая же распространенность дефицита квалификации наблюдается в промышленности.

Если обратиться к данным британского опроса 2013 года, то ситуация в аналогичных отраслях складывалась иным образом (*см. рис. 16*) [3]. В отличие от российской строительной отрасли, в наибольшей степени испытывающей проблему недостаточной профессиональной подготовленности работников, в британских строительных компаниях с этой проблемой сталкивались как раз менее всего. Кроме того, в Великобритании в промышленных и торговых организациях дефицит квалификации оказывается относительно выше, чем в других отраслях. И все же руководители британских компаний по сравнению с российскими чаще были удовлетворены квалификацией своих работников. Неудовлетворительные оценки отмечались на 15% британских фирм и на 20% российских предприятиях.

Не имея достаточных знаний и навыков, работники не в состоянии эффективно выполнять свои рабочие обязанности, а следовательно, происходит недоиспользование организационно-технологического потенциала компаний (технологий, оборудования и пр.). Глубину дефицита квалификации можно оценить по ответам руководителей о том, насколько значимо влияние текущей нехватки профессиональных навыков у работников на результаты деятельности компании. На 80% российских предприятий, имеющих дефицит квалификации персонала, считают, что в связи с этой кадровой проблемой снижается эффективность компании

Рисунок 15. Соответствуют ли профессиональные навыки работников требованиям компаний? (% от числа опрошенных компаний)

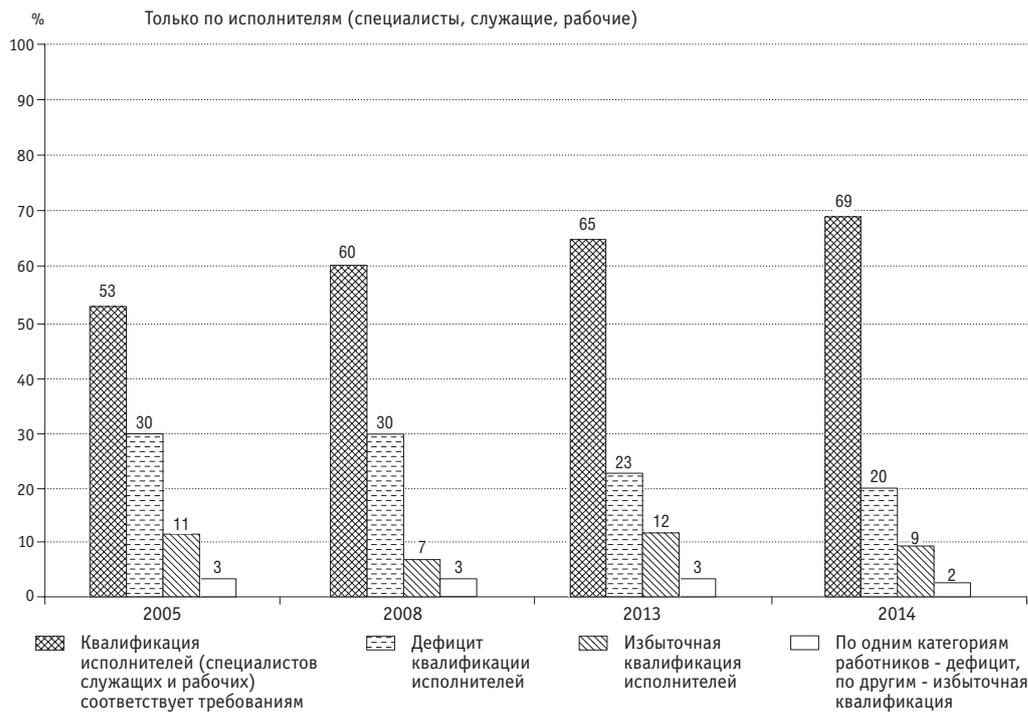
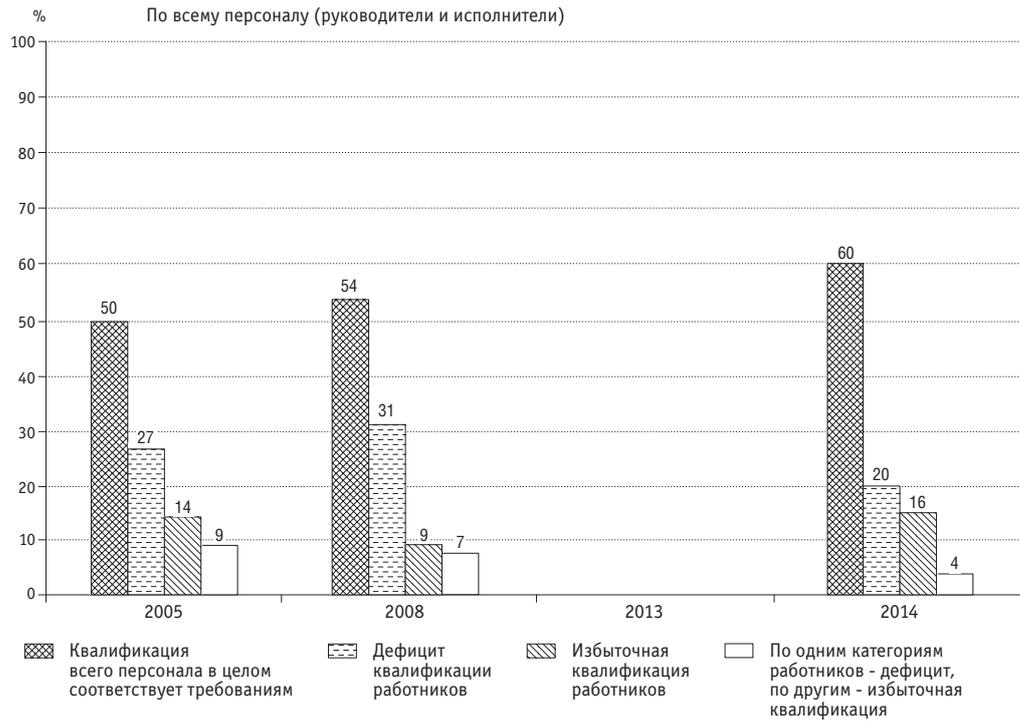
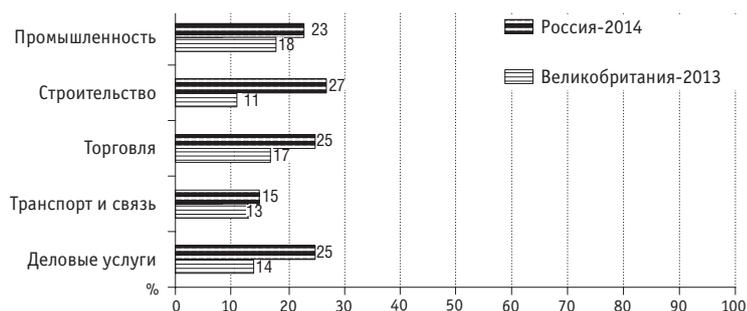


Рисунок 16. Проблема несбалансированности квалификации основных категорий исполнителей в отдельных отраслях в России и в Великобритании (%) [3]



в целом. А примерно для трети компаний, где профессиональные навыки работников недостаточны, это оборачивается даже более серьезным вызовом, существенным ограничением их эффективной деятельности.

О значительных экономических потерях из-за квалификационного дефицита чаще сообщали в российской промышленности и в сфере торговли (рис. 17). Сильные ограничения в работе возникали у 35% промышленных компаний, сообщавших о нехватке квалификации у работников (т.е. у 7,5% от числа всех опрошенных в промышленности). Аналогичные оценки наблюдаются и у торговых фирм (см. рис. 17). Несмотря на большую распространенность дефицита квалификации в российских строительных компаниях, о серьезных сложностях в экономической деятельности сообщали 11% организаций, испытывающих недостаток профессиональных компетенций сотрудников (т.е. 3% от числа всех опрошенных в строительстве).

Если вновь обратиться к сравнениям с британскими компаниями, то для российских предприятий дефицит компетенций работников оборачивается большими экономическими потерями. Серьезное негативное влияние на общую деятельность российские компании отмечали почти в два раза чаще британских предприятий, сталкивающихся с недостатком квалификации работников [3]. И эти различия не в пользу российских компаний сохраняются в той или иной мере в разрезе отдельных отраслей (см. рис. 17). Тем не менее о незначительном негативном влиянии на результаты экономической деятельности сообщали в большинстве (47%) британских компаний, где профессиональные качества работников отставали от требований.

Рисунок 17. Степень влияния недостаточной квалификации персонала на общую эффективность компаний в России и Великобритании [3]
(% от числа компаний каждой отрасли, где квалификация исполнительских категорий персонала ниже требуемой)



В российских компаниях случаи, когда квалификация персонала оказывается выше необходимой, встречались реже, чем проблема недостаточных профессиональных знаний и навыков. В 9% российских компаний квалификационный потенциал работников значительно выше потребностей компании, следовательно, используется не в полной мере. В то же время, например, с проблемой сверхквалификации работников сталкивались более 15% британских компаний.

Недоиспользование профессиональных знаний и навыков более характерно для руководящих работников и специалистов. Выше требуемой квалификация руководящих работников встречается в 10% опрошенных российских компаний, а функциональных специалистов — в 7% российских компаний (табл. 13).

А вот недостаток квалификации чаще встречается среди квалифицированных и неквалифицированных рабочих. В 13% опрошенных компаний профессиональные знания навыки этих категорий работников оказались ниже требуемых для полноценного выполнения рабочих задач.

Таблица 13. Распространенность дефицита квалификации по основным категориям работников (% от числа опрошенных предприятий)

	2005	2008	2013	2014
Доля предприятий, на которых квалификация функциональных специалистов				
выше требуемой	7	4	8	7
ниже требуемой	9	6	5	5
Доля предприятий, на которых квалификация линейных специалистов				
выше требуемой	6	3	9	5
ниже требуемой	17	13	8	10
Доля предприятий, на которых квалификация служащих				
выше требуемой	4	5	5	4
ниже требуемой	11	8	7	7
Доля предприятий, на которых квалификация квалифицированных рабочих				
выше требуемой	5	4	4	4
ниже требуемой	19	19	15	13
Доля предприятий, на которых квалификация неквалифицированных рабочих				
выше требуемой	1	3	3	2
ниже требуемой	14	17	15	13

Диспропорции по уровню квалификации между отдельными категориями персонала отмечались в предыдущих опросах и сохраняются в настоящее время. В более ранних публикациях уже обращалось внимание на то, что на российском рынке труда дефицит квалификации прежде всего касается квалифицированных рабочих, т.е. тех, кто имеет основное профессиональное образование [4]. На европейском рынке труда, в частности, в британских компаниях, дефицит квалификации более распространен не среди работников, имеющих профессиональное образование, а среди работников на малоквалифицированных позициях, предполагающих ручной труд, выполнение элементарных, рутинных работ, в т.ч. среди неквалифицированных рабочих.

3.2. Профессиональные навыки, которые нужно совершенствовать сотрудникам с «несоответствующей» квалификацией

Какими профессиональными знаниями и навыками работников работодатели не удовлетворены (*табл. 14*) в наибольшей степени?

По всем категориям исполнителей дисбаланс профессиональных компетенций по-прежнему оказывается смещенным в сторону дефицитных универсальных навыков (*soft skills*). В 90 – 95% компаний, где отмечался дефицит квалификации персонала, специалистам, служащим и рабочим необходимо развивать универсальные навыки. А в 60 – 65% компаний, сообщавших о нехватке квалификации персонала, работники должны подтянуть свои профессиональные знания, как общего характера, так и специализированные, для работы в компании.

Что касается слабых мест, отмечаемых у всех категорий исполнителей, то работодатели наименее удовлетворены уровнем владения специализированными профессиональными навыками среди работников. А в списке универсальных навыков для всех категорий работников в первую очередь называются недостаток исполнительности, несоблюдение дисциплины, недостаточная ответственность за выполняемую работу (*табл. 14*) Взгляды работодателей несколько изменились, еще год назад они обращали внимание, например, на развитие у исполнителей коммуникативных навыков, умения правильно планировать свою работу. Но в нынешних более рискованных условиях переход на кризисное, возможно, более централизованное управление требует более жесткой синхронизации деятельности отдельных работников с общими правилами и требованиями компании, их умения правильно организовать свое рабочее время и быть самостоятельными и ответственными при принятии решений. Именно этим качествам работодатели уделяют особое внимание в настоящее время. При этом навыки быстро ориентироваться, адаптироваться к новому и рационально

планировать свою работу оказываются особенно актуальными для специалистов (см. табл. 14). Специалистам также нужно развивать навыки работы на компьютере, с различным программным обеспечением.

Таблица 14. Профессиональные навыки и качества, которые нужно в первую очередь улучшить работникам, имеющим недостаточную квалификацию: сравнение по основным категориям исполнителей в России и в Великобритании [3]

	Специалисты	Квалиф. рабочие	Неквалиф. рабочие
РОССИЯ-2014			
Собственно профессиональные знания, навыки необходимые для работы на своем рабочем месте/должности	47	54	57
<i>Общеобразовательные навыки (грамматические, математические), общая культура</i>	30	8	20
Базовая компьютерная грамотность, навыки пользования программным обеспечением	39	7	7
Общие и специальные профнавыки в целом	66	63	64
Навыки работы с клиентами	25	17	16
Навыки командной работы, в коллективе, в группе	30	28	19
Навыки самостоятельного решения рабочих проблем, инициативность	31	40	50
Навыки планирования и организации своего рабочего времени	36	27	24
Навыки офисного администрирования	12	4	1
Ответственность за порученную работу	43	39	54
Умение переучиваться, осваивать новое	41	29	42
Дисциплинированность, исполнительность	47	49	62
Заинтересованность в работе на своем рабочем месте/должности	22	28	44
<i>Универсальные навыки в целом</i>	90	89	94
ВЕЛИКОБРИТАНИЯ-2013			
<i>Общие и специальные профнавыки в целом</i>			
Собственно профессиональные знания, навыки необходимые для работы на своем рабочем месте/должности	67	67	53
<i>Общеобразовательные навыки (грамматические, математические), общая культура</i>	13	19	24
Базовая компьютерная грамотность, навыки пользования программным обеспечением	16	16	15
<i>Универсальные навыки</i>			
Навыки работы с клиентами	37	31	48
Навыки командной работы, в коллективе, в группе	39	34	50
Навыки самостоятельного решения рабочих проблем, инициативность	29	46	45
Навыки планирования и организации своего рабочего времени	38	49	51
Личные качества (мотивация, рабочая этика, вежливость, пунктуальность, гибкость)	2	2	3

В британских компаниях в качестве общих для всех категорий персонала проблем были отмечены дефицит практических специализированных знаний, недостаточные навыки работы в команде и неумение планировать, организовывать свое рабочее время (см. табл. 14) [5].

Сравнение данных российского и британского опросов (табл. 15) показывает межстрановые различия в иерархии требований компаний к профессиональным компетенциям. Следует отметить, что в британских компаниях вне зависимости от отраслевой принадлежности формируются более высокие ожидания по развитию работниками навыков командной работы, навыков работы с клиентами и навыков планирования и организации рабочего времени. Это обусловлено принципиально иной организационно-технологической средой, в которой происходит децентрализация процедур принятия решений, расширение командной работы, необходимость выполнения нескольких задач одновременно, сокращение периода обновления технологий.

В британских компаниях во всех рассмотренных отраслях все более актуальным становится умение работать с компьютерными технологиями (см. табл. 15). В России подобные требования характерны в основном для компаний в секторе связи.

Таблица 15. Профессиональные навыки и качества, которые нужно в первую очередь улучшить работникам, имеющим недостаточную квалификацию: сравнение по основным отраслям в России и в Великобритании [3]

	Промышленность		Строительство		Транспорт и связь		Торговля		Деловые услуги	
	Россия	Велико-британия	Россия	Велико-британия	Россия	Велико-британия	Россия	Велико-британия	Россия	Велико-британия
<i>Общие и специальные проф. навыки</i>										
Профильные профессиональные навыки	63	69	42	60	41	63	26	54	43	66
Компьютерная грамотность	13	23	9	23	24	22	10	25	16	20
Общие образовательные навыки*	20	21	7	22	14	20	13	20	14	20
<i>Универсальные навыки</i>										
Навыки работы с клиентами	8	33	9	34	20	44	41	54	24	47
Навыки командной работы	23	44	22	32	14	40	21	46	11	37
Навыки самостоятельного решения рабочих проблем	48	50	38	46	35	48	36	51	49	48
Навыки планирования, организации своего рабочего времени	28	54	18	54	14	53	33	58	24	57

* Грамматические, математические навыки, общая культура.

3.3. Характер квалификационных требований в компаниях в среднесрочной перспективе (на ближайшие 2–3 года)

В связи с экономическими ожиданиями и технологическими планами могут меняться требования к профессиональным компетенциям работников. Ожидаемые изменения нормативного регулирования в трудовой сфере, или внедрение новых технологий, методов труда, или развитие новых продуктов, или просто возрастание конкурентного давления вносят коррективы в представления работодателей об необходимых работниках.

И среди адаптировавшихся или разрабатывавших различного рода инновации больше компаний планируют пересмотр требований к компетенциям работников в ближайшие 2–3 года. Почти в половине компаний, занимавшихся внедрением инноваций, прогнозируют изменение требований к профессиональным компетенциям квалифицированных рабочих, на 46% предприятий — служащих и на 48% предприятий — специалистов. Максимальное число работодателей, сообщающих о предстоящем пересмотре требований, оказалось среди компаний, чьи руководители отнесли свою компанию к лучшим по уровню инноваций. На 70% таких фирм будут меняться требования к профессиональным компетенциям специалистов, на почти 60% фирм — к компетенциям квалифицированных рабочих. Потребность в новых навыках и знаниях возрастает у компаний, где планируется проведение технологической, технической модернизации. Напротив, в компаниях, у которых нет планов модернизации и которые не занимались внедрением каких-либо инноваций, почти в 2 раза реже считают, что в ближайшее время возникнет необходимость менять требования к своим работникам (табл. 16).

В компаниях, осуществляющих постоянную работу в области обучения и развития персонала, проводящих квалификационный аудит и оценку работников, руководители с большей вероятностью прогнозировали повышение требований к квалификации работников. Если в компаниях, использующих процедуры квалификационного аудита или разрабатывающих официальные планы обучения, о возможных изменениях требований к своим специалистам сообщала почти половина опрошенных, то в компаниях, где нет таких механизмов кадровой политики, эти ожидания были менее чем у 30%.

С более высокой вероятностью пересмотр требований к квалификации работников прогнозируют именно в компаниях, развивающих более эффективные практики деятельности. Например, в компаниях, позиционирующих себя среди лидеров по качеству своих продуктов или по уровню эффективности деятельности, и особенно по уровню инноваций, чаще ожидаются изменения приоритетов в квалификационных требованиях (см. табл. 16).

Таблица 16. Пересмотр требований к профессиональным компетенциям в компаниях разных типов (% компаний, прогнозирующих изменение требований к компетенциям работников на ближайшие 2–3 года от общего числа компаний в определенной группе)

	Служащих	Квалифиц. рабочих	Специалистов
В среднем	38	40	39
<i>В зависимости от численности работников</i>			
5–24 чел.	40	32	40
25–99 чел.	31	32	33
100–249 чел.	35	42	38
250 чел. и более	45	47	47
<i>По отраслям</i>			
Промышленность	42	46	46
Связь	41	44	44
Строительство	35	39	37
Торговля	44	40	44
Транспорт	36	36	34
Деловые услуги	41	38	43
<i>По степени институционализации деятельности компании в области обучения персонала</i>			
Компании с развитой кадровой политикой (планы обучения/ бюджет на обучение / подразделение по вопросам обучения)	46	43	49
Компании, проводящие квалификационный аудит/тестирование после обучения	47	44	48
Компании, где нет подобных механизмов кадровой политики	26	27	28
<i>Среди ведущих (по самоопределению руководителей) компаний</i>			
Лучшие компании по качеству товаров/услуг в отрасли	48	50	48
Лучшие компании по производительности/эффективности в отрасли	43	45	39
<i>В зависимости от участия в инновациях/модернизации</i>			
Компании, занимавшиеся разработкой /адаптацией инноваций	46	49	48
В т.ч. «лучшие компании по уровню инноваций в отрасли»	57	57	70
Компании, не занимавшиеся инновационными проектами	20	22	22
Компании, собирающиеся проводить техническую/технологическую модернизацию	48	51	50
Компаний, где нет таких планов по модернизации	23	27	26

В отраслевом аспекте следует отметить, что наиболее консервативными и менее склонными к пересмотру квалификационных требований оказываются работодатели в строительстве и транспорте. Напротив, в промышленности и торговле более вероятно изменение представлений о наиболее востребованных профессиональных навыках работников.

И, судя по ответам руководителей, они в ближайшие 2–3 года все же надеются на возможное оживление экономики, а следовательно, уделяют внимание вопросам соответствия профессиональных компетенций персонала планам компаний. Какие именно навыки окажутся более востребованными в ближайшей перспективе? Ранее мы отмечали, что драйверами изменения квалификационных требований становятся компании, более активные в реализации инновационных проектов и планирующие технологическую модернизацию. И в этих компаниях в отношении всех категорий работников будут повышаться требования к умению быстро осваивать новое, переучиваться (табл. 17). Кроме того, специалистам здесь необходимо активнее развивать навыки эффективного планирования своей работы, а также готовность быть самостоятельными, выполняя поставленные руководством задачи, в том числе навыки коммуникации для работы с клиентами и коллегами в общей команде. Для служащих развитие коммуникативных навыков также становится первоочередной задачей. В отличие от специалистов, от которых требуется быть более самостоятельными в организации работы и выполнении своих рабочих функций, к рабочим будут еще более пристрастны в вопросах

соблюдения трудовой дисциплины, развития ответственности за порученную работу, исполнительности. Таким образом, пересмотр квалификационных требований работодатели прежде всего начнут с универсальных навыков (soft skills).

Таблица 17. Характер требований к профессиональным качествам основных исполнителей на ближайшие 2–3 года в зависимости от стратегии развития компаний
(% по столбцу от числа компаний в группе)

В ближайшие 2–3 года возрастут требования	Все опрошенные	В том числе в компаниях		
		внедряющих/ адаптирующих инновации (продукты, технологии, методы труда и др.)	лучших по уровню инноваций в отрасли	проводивших/ собирающих проводить технологическую модернизацию
ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТОВ				
<i>к общим и специальным профнавыкам</i>				
профильные профессиональные навыки	13	15	14	16
общие образовательные навыки *	21	25	33	27
<i>к универсальным навыкам</i>				
коммуникативные навыки **	18	24	26	25
навыки самостоятельности в работе ***	19	24	28	24
исполнительские навыки ****	13	16	14	16
навыки адаптации *****	19	23	27	23
ДЛЯ СЛУЖАЩИХ				
<i>к общим и специальным профнавыкам</i>				
профильные профессиональные навыки	12	13	13	13
общие образовательные навыки	16	20	22	22
<i>к универсальным навыкам</i>				
коммуникативные навыки	18	24	37	26
навыки самостоятельности в работе	14	18	31	18
исполнительские навыки	13	15	15	15
навыки адаптации	17	20	24	22
ДЛЯ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ				
<i>к общим и специальным профнавыкам</i>				
профильные профессиональные навыки	17	20	22	19
общие образовательные навыки	10	13	18	15
<i>к универсальным навыкам</i>				
коммуникативные навыки	13	16	23	18
навыки самостоятельности в работе	11	14	18	14
исполнительские навыки	21	26	23	27
навыки адаптации	18	22	24	25

* Грамматические, математические навыки, базовая компьютерная грамотность, навыки пользования программным обеспечением.

** Навыки работы с клиентами, навыки командной работы, в коллективе, в группе, навыки офисного администрирования.

*** Навыки самостоятельного решения рабочих проблем, инициативность, навыки планирования и организации своего рабочего времени.

**** Ответственность за порученную работу, дисциплинированность, исполнительность.

***** Умение переучиваться, осваивать новое.

Что касается основных специализированных навыков (hard skills), то в компаниях еще более будут востребованы навыки работы с программным обеспечением, в компьютерной среде. Особенно эти навыки будут необходимы специалистам и служащим (см. табл. 17).

Хотелось бы обратить внимание на то, что приведенный список приоритетных в будущем профессиональных компетенций наиболее явно выделяется в группе компаний, позиционирующих себя в качестве лучших по инновациям в своей отрасли (см. табл. 17).

ВЫВОДЫ

Сохраняющаяся нестабильность общеэкономических условий обернулась снижением позитивных ожиданий руководителей компаний и их оценок результатов 2014 года. Во всех отраслях сократилась доля предприятий, прогнозировавших рост объемов производства/услуг в 2014 году по сравнению с 2013 годом. В сравнении с прошлогодним опросом результаты 2014 года оказались для компаний более чем умеренными, даже по оценкам руководителей крупных предприятий, не говоря уже об оценках малого бизнеса. Таким образом, большинство предприятий по своему текущему положению относились к предприятиям, которые хотя и не испытывают серьезных финансовых сложностей и могут погашать свои текущие обязательства, но располагают средствами только на текущие нужды. Число компаний, которые располагают средствами на модернизацию производства, расширение и введение новых технологий, сократилось и составляет 17% в выборке.

Среди наиболее острых проблем, называемых руководителями компаний, остается налоговая нагрузка. Одновременно возросла острота проблемы со сбытом продукции / поиском клиентов и недостатком оборотных средств. Реже в списке острых проблем респонденты выбирали проблему дефицита кадров и квалификации персонала (как правило, такая тенденция характерна для предкризисного и кризисного периодов).

Несмотря на то что, по данным Росстата, уровень безработицы за последние три года остается неизменным, на сегодняшний день актуальными становятся риски скрытой безработицы. По данным опросов населения, уровень опасений в обществе относительно задержек или сокращения заработной платы, увольнений, сокращения рабочей недели или вынужденных отпусков существенно вырос за прошедший год, достигнув пика в декабре 2014 года. Общая экономическая напряженность отразилась и на оценках потребностей компаний в рабочей силе и политике найма компаний. По опросу 2014 году возросло число предприятий, отмечающих, что численность работников соответствует потребностям производства, но в компаниях, где не хватает работников, по-прежнему в основном нуждаются в квалифицированных рабочих. Одновременно сокращалась и интенсивность найма работников на предприятия за последние два года. Каждая седьмая из опрошенных компаний не нанимала новых сотрудников. Характер и структура найма новых сотрудников стали еще более неблагоприятными в сравнении с кризисным периодом 2008 – 2010 годов. Сворачивание найма в компаниях в меньшей степени коснулось квалифицированных рабочих, а максимально оптимизация найма отразилась на линейных и функциональных специалистах и линейных руководителях.

Что касается моделей поиска компаниями нужных работников, то в нынешних условиях наиболее необходимы универсалы, которые имеют широкую базу профессиональной подготовки, обладающие потенциалом адаптации к различным сценариям развития ситуации в компании. Работодатели еще более склонны искать необходимых специалистов на рынке труда, нежели заказывать их подготовку образовательной организации.

При трудоустройстве в компанию наличие диплома по-прежнему остается необходимым условием. Однако по сравнению с предыдущим годом требования работодателей несколько снизились. В большинстве компаний наличие диплома является обязательным при найме на высокие должностные позиции, реже всего диплом необходим служащим и офисным работникам. Требования к наличию диплома разнятся в зависимости от успешности и размера компании: успешные компании не снизили своих требований за прошедший год в отличие от средних и неуспешных предприятий, так же, как крупные организации по сравнению со средними и малыми.

Заметно снизился интерес работодателей к найму выпускников. По данным последнего опроса, только половина работодателей принимали на работу выпускников по основным профессиональным образовательным программам. Чаще всего на работу принимали выпускников по программам высшего образования. При этом на средних и малых предприятиях наем этих выпускников сократился, а вот в крупных организациях ситуация существенно не изменилась. Выпускники по программам подготовки рабочих и служащих остаются на прежнем уровне востребованности. Профессиональная подготовка выпускников основным профессиональным образовательным программам оценивается руководителями предприятий практически так же, как и в предыдущие годы: несколько выше оценки «удовлетворительно».

В 2014 году оценки соответствия качества рабочей силы требованиям компаний оказались наиболее благоприятными, что в определенной степени может быть обусловлено низкой площадкой, замиранием бизнес-деятельности. Случаи, когда квалификация персонала оказывается выше необходимой, встречались реже, чем проблема недостаточных профессиональных навыков сотрудников. В 9% российских компаний квалификационный потенциал работников реализуется не в полной мере. Недоиспользование профессиональных знаний и навыков в компаниях в большей степени касается руководящих работников и специалистов.

С другой стороны, в 20% опрошенных компаниях уровень профессиональных знаний и навыков работников был ниже необходимого. И для трети компаний, сталкивающихся с дефицитом квалификации сотрудников, это является серьезным вызовом, существенным экономическим ограничением. Недостаточная квалификация чаще отмечается у квалифицированных и неквалифицированных рабочих.

Претензии работодателей по-прежнему смещены в сторону дефицитных универсальных навыков (soft skills). Свои профессиональные знания (hard skills), особенно в специализированных областях, нужно подтянуть работникам более 60% компаний, где сообщали о дефиците квалификации сотрудников. А в 90–95% компаний, сталкивающихся с проблемой недостаточной квалификацией персонала, специалистам, служащим и рабочим необходимо работать над универсальными навыками. Переход на кризисное управление требует более жесткой синхронизации деятельности отдельных работников с общими правилами и требованиями компании. Поэтому возросли требования к навыкам организации своего рабочего времени, к исполнительности, дисциплине, ответственности за выполняемую работу, и на недостаток этих навыков обращали первоочередное внимание работодатели.

Бизнес-планы и ожидания вносят коррективы в представления работодателей о необходимых для компании работах. И в компаниях, адаптировавших или разрабатывавших различного рода инновации, чаще прогнозируют пересмотр требований к работникам в ближайшие 2–3 года. Среди компаний, отнесенных к лидирующим по инновациям, будут меняться профессиональные требования к специалистам – на 70% предприятий и к квалифицированным рабочим – почти на 60% предприятий. В компаниях, осуществляющих постоянную работу в области обучения и развития персонала, проводящих квалификационный аудит и оценку работников, руководители с большей вероятностью прогнозировали повышение требований к ряду профессиональных компетенций.

Пересмотр требований прежде всего касается универсальных навыков. От специалистов ожидают в первую очередь более развитых навыков планирования своего рабочего времени и готовности к самостоятельности при выполнении поставленных руководством задач, а также более уверенных навыков коммуникации как с клиентами, так и с коллегами в коллективе, в группах. Для служащих развитие коммуникативных навыков также становится первоочередной задачей. В отличие от специалистов, которые должны стремиться быть более самостоятельными в организации и выполнении своих основных функций, к рабочим будут еще более пристрастны в вопросах соблюдения трудовой дисциплины, развития ответственности за порученную работу, исполнительности. Что касается основных специализированных навыков (hard skills), то компаниями преимущественно запрашивается умение работать в компьютерной среде, с программным обеспечением, особенно для специалистов и служащих.

Задача повышения и обновления знаний и навыков персонала решается организацией различного рода обучения, в том числе обучения, инициированного самими компаниями.

ЛИТЕРАТУРА И ССЫЛКИ:

1. Электронный каталог данных Росстата. Раздел «рынок труда, заработная плата, занятость»/трудовые ресурсы РФ: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/#
2. Пресс-выпуск «Ожидания в сфере трудовой занятости» на сайте «Левада-центра»: <http://www.levada.ru/11-03-2015/ozhidaniya-v-sfere-trudovoi-zanyatosti>
3. Табличные распределения по данным общебританского опроса компаний UKCES Semployers killssurvey 2013: <https://www.gov.uk/government/publications/ukces-employer-skills-survey-2013-supplementary-documents>
4. *Красильникова М.Д., Бонгаренко Н.В.* Информационный бюллетень № 1(75) МЭО «Требования работодателей к текущим и перспективным профессиональным компетенциям персонала», 2014.
5. *Kik G., Winterbotham M., Vivian D., Shury J. and Davies B.* Report Employer Skills Survey 2013: UK results, 2014, с. 46. https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/327492/evidence-report-81-ukces-employer-skills-survey-13-full-report-final.pdf

Н.В. Бондаренко, Н.Н. Кочкина, М.Д. Красильникова

**ОЦЕНКА ОБЩЕЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ И СПРОСА
НА РАБОЧУЮ СИЛУ. НАЕМ НА РАБОТУ ВЫПУСКНИКОВ ОСНОВНЫХ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ**

Информационный бюллетень

Редактор *М.А. Карнович*
Художник *П.А. Шелегеда*
Компьютерный макет: *Е.В. Куролесова*

Подписано в печать 26.02.2016.
Формат 60×84 1/8. Печ. л. 5,5.

Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»
Институт статистических исследований и экономики знаний
101000, Москва, Мясницкая ул., 20
Тел.: +7 (495) 621-28-73
<http://issek.hse.ru>, E-mail: issek@hse.ru

Отпечатано в типографии
Национального исследовательского университета
«Высшая школа экономики»
125319, Москва, Кочновский проезд, 3
Тел./факс: (495) 772-95-71

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

№ 1, 2002. *Градосельская Г.В., Киселева Н.Е., Петренко К.В.* Выбор образовательных стратегий детей: ценности и ресурсы.

№ 2, 2003. *Бусыгин В.П., Галицкий Е.Б., Левин М.И., Левина Е.А.* Затраты домохозяйств на рынке высшего профессионального образования.

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

№ 2 (4), 2004. *Логинов Д.А., Петренко Е.С., Петренко К.В.* Стратегии семей в сфере образования.

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

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

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

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

№ 1 (9), 2005. *Бондаренко Н.В., Бочарова О.А., Гражданкин А.И., Красильникова М.Д., Левинсон А.Г., Петрушкова Л.В., Стучевская О.А.* Анализ взаимосвязей профессионального образования и рынка труда.

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

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

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

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

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

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

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

- № 9 (17), 2005. *Левин М.И.* Затраты домохозяйств на воспитание и образование детей в 2003/2004 учебном году.
- № 10 (18), 2005. *Галицкий Е.Б.* Затраты домохозяйств на учебу взрослых в 2003/2004 учебном году.
- № 1 (19), 2006. *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д., Харламов К.А.* Спрос на рабочую силу — мнение работодателей.
- № 2 (20), 2006. *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Преподаватели на рынке образовательных услуг.
- № 3 (21), 2006. *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н., Фурсов К.С.* Учащиеся на рынке образовательных услуг.
- № 4 (22), 2006. *Кузьминов Я.И., Шувалова О.Р.* Стратегии учреждений профессионального образования: проблемы качества.
- № 5 (23), 2006. *Звоновский И.Б., Меркулов Д.Ю., Меркулов Е.Ю., Петренко К.В.* Затраты домохозяйств на образование и социальная мобильность.
- № 1 (24), 2007. Экономика образования: итоги мониторинга (коллектив авторов).
- № 2 (25), 2007. *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д.* Спрос на рабочую силу — мнение работодателей.
- № 3 (26), 2007. *Галицкий Е.Б.* Экономические стратегии семей в сфере образования взрослых.
- № 4 (27), 2007. *Левин М.И.* Экономические стратегии семей в сфере образования детей.
- № 5 (28), 2007. *Савицкая Е.В., Прахов И.А.* Образовательный кредит как способ финансирования студентов.
- № 6 (29), 2007. *Рощина Я.М.* Социальная дифференциация и образовательные стратегии российских студентов и школьников.
- № 7 (30), 2007. *Петренко Е.С., Галицкая Е.Г., Петренко К.В.* Образовательные траектории детей и взрослых: семейные стимулы и издержки.
- № 8 (31), 2007. *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д.* Рынок труда и профессиональное образование — каков механизм сотрудничества?
- № 9 (32), 2007. *Галицкий Е.Б., Гохберг Л.М., Ковалева Н.В., Красильникова М.Д., Кузьминов Я.И., Левин М.И., Левинсон А.Г., Мисихина С.Г., Петренко Е.С., Рощина Я.М., Шувалова О.Р.* Мониторинг экономики образования: организационная схема и инструментарий.
- № 1 (33), 2008. *Рощина Я.М.* Динамика позиций учащихся и преподавателей на рынке образовательных услуг в 2006–2007 гг.
- № 2 (34), 2008. *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование взрослых.
- № 3 (35), 2008. *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование детей.

- № 1 (36), 2009. *Шувалова О.Р.* Политика учреждений профессионального образования: кадры, экономика, образовательные стратегии.
- № 2 (37), 2009. *Петренко Е.С., Галицкая Е.Г., Галицкий Е.Б.* Образовательные траектории детей и взрослых: семейные издержки и стимулы.
- № 3 (38), 2009. *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование детей в 2006/07 учебном году.
- № 4 (39), 2009. *Новожилова М., Рощина Я.* Потребление услуг детских дошкольных учреждений.
- № 5 (40), 2009. *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование взрослых в 2006/07 учебном году.
- № 1 (41), 2010. Экономика образования: итоги мониторинга, 2009.
- № 2 (42), 2010. *Петренко Е.С., Галицкая Е.Г., Шмерлина И.А.* Образовательные траектории детей и взрослых в 2007/08 учебном году.
- № 3 (43), 2010. *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование детей и взрослых: 2007/08 учебный год.
- № 4 (44), 2010. *Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В.* Образование и рынок труда: влияние кризиса.
- № 5 (45), 2010. *Рощина Я.М., Лукьянова К.М.* Образовательные и экономические стратегии обучающихся.
- № 6 (46), 2010. *Рощина Я.М.* Преподаватели образовательных учреждений: трудовые практики и мотивация труда.
- № 7 (47), 2010. *Шувалова О.Р., Кузьминов Я.И.* Учреждения профессионального образования в период кризиса: стратегии руководителей.
- № 1 (48), 2011. *Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В.* Стратегии работодателей: кадры и образование.
- № 2 (49), 2011. *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Динамика стратегий родителей в области дошкольного и школьного образования детей в 2006–2010 гг.
- № 3 (50), 2011. *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика дошкольных образовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2010.
- № 4 (51), 2011. *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика образовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2010.
- № 5 (52), 2011. *Кузьминов Я.И., Шувалова О.Р.* Учреждения профессионального образования: стратегии руководителей.

- № 6 (53), 2011. *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Динамика мотивации, характеристик занятости и человеческого капитала учителей школ и воспитателей ДООУ в 2006–2010 гг.
- № 7 (54), 2011. *Рощина Я.М., Русских И.С.* Стратегии работодателей в сфере обучения персонала 2007, 2009, 2010 годах.
- № 1 (55), 2012. *Абдрахманова Г.И., Ковалева Г.Г.* Использование информационных и коммуникационных технологий в системе профессионального образования.
- № 2 (56), 2012. *Андрущак Г.В., Прудникова А.Е., Шугаль Н.Б.* Потоки обучающихся и финансовые потоки в системе образования России.
- № 3 (57), 2012. *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика общеобразовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2011.
- № 4 (58), 2012. *Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В.* Анализ взаимосвязей системы образования и рынка труда в России за последние 5 лет.
- № 5 (59), 2012. *Кузьминов Я.И., Шувалова О.Р.* Стратегии учреждений профессионального образования.
- № 6 (60), 2012. *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Учителя и воспитатели на рынке труда: частные и государственные школы и ДООУ в 2006–2011 гг.
- № 7 (61), 2012. *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика дошкольных образовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2011.
- № 8 (62), 2012. *Рощина Я.М.* Трудовые позиции преподавателей учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования в 2006–2011 гг.: сходство и различия.
- № 9 (63), 2012. *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Школьное и дошкольное образование: позиции семей учащихся государственных, муниципальных и частных учреждений в 2006–2011 гг.
- № 1 (64), 2013. *Забатурина И.Ю., Ковалева Н.В., Кузнецова В.И., Озерова О.К.* Статистическая характеристика системы профессионального образования: 2000–2011 гг.
- № 2 (65), 2013. *Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В., Караева О.С.* Проблемы развития кадрового потенциала на предприятиях и возможности системы профобразования для их решения.
- № 3 (66), 2013. *Кузьминов Я.И., Мигунова Д.Ю., Шувалова О.Р.* Учреждения профессионального образования на рынке образовательных услуг: стратегии руководителей.
- № 4 (67), 2013. *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика общеобразовательных учреждений по результатам опроса их руководителей.
- № 5 (68), 2013. *Куприянов Б.В., Косарецкий С.Г., Мерцалова Т.А., Семенова Т.В.* Политика учреждений дополнительного образования детей по результатам опроса их руководителей, 2012.
- № 6 (69), 2013. *Рощина Я.М.* Стратегии родителей школьников и ДООУ в области образования детей в 2012 г.

- № 7 (70), 2013. *Озерова О.К., Борогина Д.Р.* Проблемы развития дополнительного профессионального образования.
- № 8 (71), 2013. *Рощина Я.М.* Образовательные стратегии и практики студентов профессиональных учебных заведений в 2006–2012 гг.
- № 9 (72), 2013. *Озерова О., Угольнова Л.* Заочное образование: особенности формы обучения, мотиваций и стратегий студентов.
- № 10 (73), 2013. *Рощина Я.М.* Преподаватели учреждений профессионального образования на рынке образовательных услуг в 2010–2012 гг.
- № 11 (74), 2013. *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Мотивации, поведение и стратегии руководителей учреждений дошкольного образования.
- № 1 (75), 2014. *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д.* Требования работодателей к текущим и перспективным профессиональным компетенциям персонала.
- № 2 (76), 2014. *Гутникова А.С., Забатурина И.Ю., Ковалева Н.В., Кузнецова В.И., Озерова О.К.* Российское образование в законодательстве и статистике.
- № 3 (77), 2014. *Кононова А.Е., Шугаль Н.Б.* Совокупные затраты на образование в Российской Федерации.
- № 4 (78), 2014. *Борогина Д.Р.* Дополнительное образование взрослых: стратегии слушателей.
- № 5 (79), 2014. *Кузьминов Я.И., Мигунова Д.Ю.* Стратегии руководителей учреждений профессионального образования.
- № 6 (80), 2014. *Куприянов Б.В., Косарецкий С.Г., Мерцалова Т.А.* Педагоги учреждений дополнительного образования детей как социально-профессиональная группа: мотивации, структура и условия труда (по результатам опроса руководителей и педагогов учреждений дополнительного образования детей), 2013.
- № 7 (81), 2014. *Борогина Д.Р.* Организации дополнительного образования взрослых на рынке образовательных услуг: стратегии руководителей.
- № 8 (82), 2014. *Рощин С.Ю., Рудаков В.Н.* Образовательные и карьерные стратегии студентов старших курсов российских вузов.
- № 1 (83), 2015. *Абанкина И.В., Савельева М.Б.* Мотивации, поведение и стратегии руководителей учреждений дошкольного образования.
- № 2 (84), 2015. *Рощина Я.М.* Стратегии преподавателей учреждений профессионального образования в 2013 г.
- № 3 (85), 2015. *Рощина Я.М.* Образовательные стратегии школьников старших классов в 2013 г.
- № 4 (86), 2015. *Филиппова Д.С., Косарецкий С.Г., Куприянов Б.В.* Ожидания и поведение семей в сфере дополнительного образования детей.
- № 5 (87), 2015. *Галицкий Е.Б.* Установки и практики в сфере образования детей и взрослых в 2012/13 учебном году: что изменилось за пять лет?

№ 6 (88), 2015. *Павлюткин И.В.* Экономическое поведение родителей учащихся школ и воспитанников детских садов в 2013 г.

№ 7 (89), 2015. *Косарецкий С.Г., Пинская М.А., Мерцалова Т.А., Деркачев П.В., Савельева М.Б.* Политика общеобразовательных учреждений по результатам опроса их руководителей.

№ 1 (90), 2016. *Козина Н.С., Косарецкий С.Г., Пинская М.А.* Условия работы и профессиональное самочувствие учителей в ситуации введения эффективного контракта.

№ 2 (91), 2016. *Бысик Н.В., Евстигнеева Н.В., Козина Н.С., Косарецкий С.Г., Пинская М.А.* Директор школы в меняющихся условиях: вызовы и управленческие стратегии.

№ 3 (92), 2016. *Абанкина И.В., Козьмина Я.Я., Сивак Е.В., Филатова Л.М.* Динамика расходов семей на дошкольное образование, присмотр и уход.