

# ПРОГРАММА

СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ОБСЛЕДОВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РАЗЛИЧНЫХ СЕКТОРОВ ЭКОНОМИКИ  
ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПОДДЕРЖКИ В СФЕРЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ С РЫНКОМ ТРУДА И ФОРМИРОВАНИЯ РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО РАЗВИТИЮ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ КЛАСТЕРОВ И МЕХАНИЗМОВ ИХ УЧАСТИЯ В РЕАЛИЗАЦИИ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

## Оглавление

|  |    |
|--|----|
| I. Цель и задачи обследования.....   | 2  |
| II. Проблематика исследования.....   | 6  |
| a. Обзор исследований и аналитических работ по данной проблематике.....  | 6  |
| b. Описание сюжетов исследования.....  | 20 |
| c. Перечень и описание гипотез обследования, их отношение к сюжетам исследо-<br>вания и связь с блоками вопросов анкеты..... | 27 |
| d. Перечень блоков вопросов, их соответствие сюжетам, гипотезам.....   | 38 |
| III. Структура исследования.....   | 47 |
| a. Структурная схема обследования.....   | 47 |
| b. Схема обследования в динамике.....  | 49 |
| c. Перечень постоянных и дополнительных (с возможностью ротации) блоков воп-<br>росов.....                                   | 55 |
| d. Перечень ключевых индикаторов, рассчитываемых по результатам обследования....   | 56 |
| IV. Характеристики выборки.....  | 64 |
| a. Объем выборки.....  | 64 |
| b. Дизайн выборки.....   | 65 |
| V. Методология сбора данных.....   | 66 |

## I. Цель и задачи исследования

За последние 30 лет в российской системе образования происходили значительные трансформации, в том числе значительно изменились нормативно-правовые рамки, регулирующие отношения в этой сфере. В настоящее время деятельность в сфере образования регулируется Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года [1], Государственной программой «Развитие образования» на 2013-2020 годы [2], Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 599 и Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 [3], Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» [4]. В данных нормативно-правовых документах обозначены важность модернизации профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования и ее основные направления, реализация которых позволит повысить открытость российской системы образования, усилить ориентированность на запросы потребителей, повысить доступность и качество образования, привести структуру образовательных программ в наибольшее соответствие запросам экономики и требованиям инновационного развития.

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

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

Как уже отмечалось в программе исследования 2014 года, и сохраняется в качестве ключевой идеи в программе текущего года, регулярные (мониторинговые) обследования работодателей – один из эффективных способов решения обозначенных ранее информационной, экспертно-оценочной и прогностической задач. В рамках социологического обследования работодателей возможно получить относительно независимую оценку эффективности основных звеньев и уровней системы профессионального образования по целому набору индикаторов в динамическом разрезе, представить описание ключевых, в т.ч. наиболее дефицитных, компетенций по основным категориям персонала по отдельным отраслям, собрать краткосрочные прогнозы компаний о масштабах и структуре спроса на различного рода компетенции и категории работников по основным секторам экономики. Обследования работодателей стремятся развивать и в отдельных странах, и на международном уровне: например, представленные далее в обзоре исследований, международный опрос по проблемам дефицита кадров *Talent shortage survey*, опрос работодателей о будущей политике найма и развития персонала компаний

(UK Employer Perspectives Survey), опрос, посвященный проблеме квалификации персонала компаний и вопросам взаимодействия компаний с образовательной системой (CBI/Pearson education and skills survey), опрос о спросе на универсальные навыки в американских компаниях (USA Employer perspectives on soft skills survey), опрос промышленных компаний о проблеме дефицита квалифицированных кадров (Deloitte and The Manufacturing Institute talent in the manufacturing industry survey).

По данным этих опросов проводится детальный анализ, который был бы невозможен исключительно посредством статистических данных. Полученные результаты такого глубинного регулярного анализа используются при формировании управленческих решений в сфере образовательной политики, позволяют принимать обоснованные изменения и корректировки в образовательной политике.

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

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

Так как исследование имеет мониторинговый характер, то в 2015 году сохраняются основные исследовательские задачи, обозначенные в программе исследования 2014 года. Таким образом, для решения поставленной цели в ходе данного обследования решаются следующие задачи:

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

2. Выявить особенности текущего и ожидаемого дефицита профессиональных навыков и профессиональных качеств, в том числе универсальных навыков (soft skills), влияние «квалификационного» дефицита на эффективность компаний в целом;

3. Определить потребности работодателей в квалифицированной рабочей силе по основным категориям работников, и в этой связи оценить масштабы найма новых работников, в том числе выпускников основных профессиональных образовательных программ;

4. Выявить основные требования к уровню образования при найме на работу различных категорий работников и степень удовлетворенности работодателей качеством подготовки в образовательных организациях, реализующих профессиональные образовательные программы;

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

6. Изучить динамику сотрудничества компаний с образовательными организациями, реализующими профессиональные образовательные программы;

7. Изучить планы сотрудничества предприятий на ближайшие годы с различными типами образовательных организаций, реализующих профессиональные образовательные программы; оценить потенциал развития форм сотрудничества работодателей с образовательными организациями, которые обозначены в Государственной программе «Развитие образования» на 2013-2020 годы и в Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

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

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

Также в ходе опроса 2015 года экспертами предложены следующие дополнительные задачи:

1. Изучить, какие навыки относятся к ключевым, характеризующим потенциал трудоустройства (employability skills) выпускника и насколько работодателям важны эти навыки трудоспособности выпускников по сравнению с полученной ими специализированной подготовкой (например, по сравнению с уровнем успеваемости выпускника, рейтингом образовательной организации);

2. Изучить мнения работодателей о том, какой уровень по навыкам

трудоспособности демонстрируют выпускники в течение первого года работы в компании;

3. Изучить в качестве альтернативы обращения компаний на рынок услуг обучения сотрудничество между самими работодателями (компаниями) по организации обучения, распространению эффективных навыков и обмену опытом среди сотрудников компаний: в том числе оценить масштабы, определить формы этого сотрудничества, мотивы и результаты участия компаний в таких корпоративных учебных сетях.

## **II. Проблематика исследования**

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

Ранее в программе исследования 2014 года мы рассматривали ряд российских и международных проектов, изучающих поведение и установки руководителей компаний по вопросам найма рабочей силы, развития персонала и сотрудничества с системой образования.

Дополним этот обзор недавними исследованиями.

Мировое исследование **Talent shortage survey** проводится уже несколько лет, в ходе него собираются данные более 30 тысяч компаний из 42 стран по следующим вопросам: насколько сложно компаниям заполнять вакансии и по каким причинам, на какие именно рабочие места сложно найти работников, какое влияние оказывает нехватка кадров на общие результаты компаний [5]. Согласно результатам последнего опроса, в 2014 году 36% опрошенных компаний испытывали сложности с заполнением вакансий, это – наиболее высокий уровень за последние 7 лет. И в более чем половине случаев нехватка работников оказывает большой или довольно значимый эффект на общие результаты деятельности компаний.

В компаниях в первую очередь возникает проблема с подбором квалифицированных рабочих, далее упоминается недостаток инженеров и технических работников, связанных с производством, а также с эксплуатацией оборудования и техническим обслуживанием. И основная причина заключается в недостатке кандидатов на эти рабочие места, другими причинами являются недостаток технических навыков у кандидатов, претендующих на работу в их компаниях, отсутствие нужного опыта работы, завышенные ожидания кандидатов, недостаток других навыков, необходимых для трудоустройства.

Компании выбирают разные стратегии для привлечения необходимых работников. В целом компании стараются пересматривать практики найма и критерии отбора

кандидатов, оценивая не столько нынешние навыки, а потенциал освоения нужных навыков у соискателя: почти половина компаний старается реализовывать практики адаптации новичков, включающие дополнительное обучение, а также занимаются развитием имеющегося персонала. Другая стратегия (среди почти четверти компаний) – поиск новых работников из числа определенных социальных категорий (молодежи, женщин, работников в предпенсионном возрасте, мигрантов, др.). Еще четверть компаний в условиях дефицита кадров адаптирует новые, альтернативные трудовые модели (использует гибкие графики, возможности дистанционной работы, ротацию работников и продвижение наиболее способных в своей области работников).

Кроме того, в работе отмечается, что функции кадровых специалистов в компаниях расширяются и изменяются, так как происходят быстрые изменения в сфере труда, результаты деятельности кадровых структур становятся драйверами для всей компании, поэтому кадровые специалисты должны уметь решать более общие бизнес задачи (например, выполнять роль эксперта по оценке спроса-предложения, роль эксперта по маркетингу).

Опрос о перспективном спросе компаний (Employer perspective survey) дает представление об установках и поведении более 15 тысяч работодателей всех секторов экономик и Великобритании [6]. Основными аспектами этого исследования являются обучение персонала, механизмы передачи опыта работы в компаниях, сотрудничество компаний со школами, колледжами и университетами, участие в организации программ ученичества (apprenticeships), общая политика найма персонала.

По результатам опроса 2014 года большинство компаний нанимало новых работников, и в качестве наиболее значимого критерия при отборе кандидатов на работу в двух третях компаний называется наличие соответствующего опыта работы у соискателя. Интересно, что почти 40% работодателей предоставляли возможность стажировок в своей компании.

За последние 2-3 года почти 30% компаний нанимали выпускников образовательных организаций, устраивавшихся на свою первую работу. В целом работодатели считают, что эти выпускники были неплохо подготовлены к работе, и чем выше уровень полученного образования выпускника, тем выше оказалась его готовность к работе. По мнению более 80% работодателей, выпускники университетов были хорошо подготовлены к работе в их компаниях.

Что касается политики развития персонала, то почти в 70% компаний проводилось

обучение персонала. Четверть учреждений предлагали своим работникам обучение, нацеленное на получение профессиональной квалификации (vocational qualification).

Чаще компаниями проводилось внутрифирменное обучение (в 58% случаев), но значительная доля (45% компаний) проводила обучение с помощью внешних провайдеров. Тем не менее, активность компаний как по внутрифирменному, так и по внешнему обучению снижается с 2012 года. Для организации внешнего обучения компании чаще обращались к частным организациям/ лицам, чем к государственным организациям (например, к колледжам, университетам, др.). Если к частным провайдерам обращались 60% компаний, обучавших своих сотрудников, то к государственным не более 15%. Обучение с помощью частных организаций или лиц, как правило, компании оплачивали сами, обучение же в государственных организациях чаще проводилось на государственные (бюджетные) средства. Выбор же в пользу частных организаций обусловлен чаще всего (по мнению почти половины работодателей) тем, что в государственных организациях нет нужных программ и курсов. Кроме того, почти 17% компаний сотрудничали с другими работодателями по вопросам организации обучения и обмена навыками работников. Причем взаимодействие происходило как в виде регулярных формальных договоренностей (через региональные представительства Торговой палаты, ассоциации предпринимателей, отраслевые союзы, др.), так и неформальных, «по случаю». И 50% работодателей высоко оценили возможности такого сотрудничества, так как оно позволяет распространять наиболее эффективные трудовые практики и новые навыки между работниками компаний.

15% работодателей участвуют в организованных программах Apprenticeships (обучение, получение квалификации в компании). По условиям программ обучающиеся выполняют свои рабочие функции, задания, но обязательством компании является предоставление работнику достаточного времени на учебные занятия, что должно обеспечивать баланс между практической и теоретической составляющими его обучения. По результатам опроса, занятые в компаниях по этим программам в среднем посвящают семь часов в неделю непосредственно учебе, обсуждениям с наставником, куратором. Но на четверти компаний, имеющих обучающихся, для учебы предоставляется не более 3 часов в неделю.

Исследование Pearson/CBI Education and skills survey проводится с 2007 года среди руководителей 200-300 компаний всех секторов экономики в Великобритании, которые в совокупности предоставляют почти 1,5 миллиона рабочих мест [7]. Исследование также



посвящено вопросам найма и развития персонала, взаимодействия бизнеса с системой образования.

По оценкам компаний, полученным в ходе опроса 2014 года, в течение следующих пяти лет увеличится число рабочих мест, требующих высокой квалификации и лидерских и менеджерских навыков у работников. Кроме того, особо востребованы на рынке труда кандидаты, обладающие техническими, математическими и научными знаниями (STEM). В таких профессионалах нуждается почти половина опрошенных компаний. И все большее число топ-менеджеров выражают обеспокоенность тем, что их компаниям не удастся в ближайшем будущем найти достаточное число кандидатов в соответствии с возрастающими требованиями к профессиональным качествам работников. Работодатели высказали надежду, что в будущем государство сможет решить проблему дефицита таких работников путем повышения качества преподавания математических и других технических наук в школах, колледжах.

В поисках необходимых кадров компании обращают свое внимание на выпускников школ и колледжей, получивших профессиональные квалификации (vocational qualification). И самыми важными факторами, на которые ориентируются работодатели, при отборе выпускников признаются отношение к работе (85%), общие способности (63%) и умение использовать грамматически и математически навыки на практике (44%). А вот формальная академическая успеваемость оказалась значительно дальше в списке основных критериев (38%). Многие работодатели оказались неудовлетворенны отношением выпускников колледжей к работе (33%), их навыками командной работы (36%), умением применять на практике математические знания (38%), умением самостоятельно решать рабочие задачи (50%), а также коммуникативными навыками (52%).

Кроме того, работодатели высказались за поднятие образовательных стандартов для школ, колледжей, так как они считают недостаточным набор навыков нынешних выпускников для успешного трудоустройства и эффективной работы в компаниях. По их мнению, приоритетным направлением в профессиональном образовании должно быть именно развитие навыков и знаний, которые пригодятся выпускнику в его профессиональной деятельности.

Значительная часть компаний готовит кадры непосредственно в компании по программам обучения apprenticeships. Упрощение и упорядочение такой системы дуальной подготовки в Великобритании в последние годы позволило расширить участие

малого и среднего бизнеса, почти половина опрошенных средних и малых предприятий предоставляет для молодежи возможности обучения на производстве и получения профессиональных квалификаций.

В 2014 году компании расширяли и наем выпускников университетов. Прежде всего, при найме этих выпускников для работодателя важны позитивное отношение и способности к работе (89%), также направление подготовки (68%). Основными каналами по поиску нужных выпускников являются реклама (70%) и ярмарки вакансий (47%). Хотя в целом выпускники университетов обладают необходимыми навыками для начала карьеры, но работодатели считают, что им еще нужно много над чем работать. 17% работодателей сообщали о недостатке знаний языка у выпускников, 23% видят недостаток навыков решения рабочих задач, также 26% сообщают о дефиците коммуникативных навыков.

По опросу 2014 года большинство фирм планировали увеличить инвестиции в обучение работников. И, оценивая услуги частных организаций, не являющихся образовательными, осуществляющих обучение, и образовательных организаций (колледжей, университетов), в большинстве компаний были удовлетворены качеством и содержанием обучения работников.

В целом почти две трети опрошенных компаний поддерживают связи с колледжами. И самая распространенная форма сотрудничества – помощь в организации практик для обучающихся и участие в профессиональной ориентации, консультирование молодежи при выборе карьеры. Другими, несколько менее распространенными формами являются участие в управлении колледжами, а также организация сотрудниками компаний занятий в колледжах, организация специальных учебных семинаров или курсов.

Претензии работодателей к качеству организуемых мероприятий по профессиональной ориентации молодежи выросли, усилились сомнения представителей компаний (почти 80%) в адекватности нынешней системы профессиональной ориентации молодежи. Кроме того, 66% работодателей считают, что они могли бы играть большую роль в таком консультировании, так же, как и активнее участвовать в организации программ обучения молодежи на производстве, ориентированных на приобретение навыков в области науки, технологий, инжиниринга и математики.

Почти 70% опрошенных компаний поддерживают связи с университетами. Взаимодействие происходит в различных формах, и, прежде всего, реализуются практические проекты и предоставляются ресурсы для развития у студентов

представления о связи их обучения с практикой (38%), компании участвуют в консультативных советах по образовательным программам или участвуют в разработке курсов (28%), также налаживают партнерские отношения с университетами по исследованиям и инновациям для расширения опыта студентов (37%). При выборе университета в качестве делового партнера компании считают важным, чтобы университет имел нужную специализацию (79%), проводил гибкую политику, учитывающую потребности компаний (62%), а также имеет значение местонахождение университета (52%).

В 2014 году по заказу Британской торговой палаты был проведен опрос по проблемам трудовых ресурсов (Workforce Survey)[8]. В ходе опроса были собраны ответы почти трех тысяч руководителей компаний, являющихся членами Британской торговой палаты. Полученные результаты во многом совпадают с результатами других, ранее описанных нами, британских исследований, но есть и интересные дополнения. Например, британские компании при найме новых работников наиболее важными навыками называют коммуникативные навыки (83%), навыки командной работы (82%) и навыки работы с клиентами (72%). Вместе с тем, менее, чем в 20% опрошенных компаний сталкиваются с дефицитом этих навыков среди своих работников.

Руководители обращают внимание на некоторые узкие места в квалификации своих работников, в частности, на недостаток лидерских и менеджерских качеств (в 33% компаний), навыков планирования и организации (26%), на нехватку компьютерной грамотности (23% компаний), на ограниченную инициативность и недостаточную креативность (20%), на неумение находить решения в нестандартных ситуациях (20%). Чтобы устранить эти пробелы в квалификации сотрудников, в 80% опрошенных компаний планировались инвестиции в обучение работников в ближайшие 12 месяцев. Большинство бизнесменов (78%) абсолютно согласны с тем, что обучение является оправдывающим себя видом инвестиций, чтобы обеспечить рост компании и повысить производительность труда. Главными барьерами для инвестиций в развитие персонала называются стоимость обучения (50%), необходимость предоставлять время для обучения работникам (35%), и недостаток нужных курсов и программ обучения (19%).

Компании используют разные типы обучения, но наиболее распространенным является обучение на рабочем месте (78%). Более половины компаний организовывали курсы по охране и безопасности труда, 56% - занятия по оказанию первой помощи и 56% - техническое, узкоспециализированное обучение работников.

Организовывая обучение вне фирмы, компании в основном обращаются к внешним провайдерам, в учебные структуры других отраслевых компаний или колледжи (35%), причем это взаимодействие часто происходит при посредничестве местного представительства Торговой палаты.

Внутри фирмы в среднем в течение года работники получали 1-5 дневное обучение, в таком обучении участвовали 65% работников. Только принятые на работу сотрудники часто получали более длительное обучение: 34% из них обучались не более 5 дней, 26% – от 6 до 10 дней и 16% – от 11 до 20 дней.

Исследователи обращают внимание на то, что государственная поддержка должна быть доступна всему бизнесу и должна укреплять отношения между компаниями, Торговой палатой, колледжами и другими обучающими организациями, что позволит в долгосрочном аспекте расширить инвестиции в обучение и возможности для развития экономики с высококвалифицированной рабочей силой и с высокими доходами.

В исследовании, проведенном компанией Делойт<sup>1</sup> в 2011 году, отмечается, что американская промышленность также сталкивается с кадровыми вызовами [9]. В то время как промышленное производство активно развивается в техническом направлении, уровень квалификации рабочих оставляет желать лучшего. На данном этапе существующие методики управления персоналом на большинстве американских промышленных предприятий являются недостаточными для эффективного решения существующих проблем. Основная проблема заключается в том, что профессиональная квалификация занятых работников не отвечает необходимым требованиям, но и найти сейчас необходимых специалистов на рынке труда достаточно проблематично в виду их дефицита. Более того, у американской молодежи, сложилось не очень благоприятное представление о потенциале карьеры в промышленности. По данным опроса о предпочтениях 18-24 летних респондентов о том, в какой сфере они хотели бы начать свою карьеру, найти свою первую работу, работа в промышленных компаниях оказалась в конце списка предпочтений, т.е. промышленный сектор оказывается мало престижным для привлечения молодежи [10]. В этом секторе нарастает проблема старения основного персонала, связанного с производственной деятельностью компаний.

Исследователи считают, что ключевую роль в решении данной проблемы должно

---

<sup>1</sup> Опрос проведен методом онлайн-опроса в период с июля по август 2011 года, опрошено 1123 руководителя в 50 штатах.

играть государство и образовательные организации, готовя кадры, соответствующие требованиям работодателей, помогая повысить престиж этого сектора экономики.

Разрыв запросов производства и навыков персонала напрямую отражается на конкурентоспособности компаний, так как влияет на производительность труда и качество продукции. Безусловно, только поиск профессионалов на рынке труда не решит данную проблему, необходимо развивать и обучать нынешних работников. Вместе с тем почти половина опрошенных руководителей прибегает к услугам сторонней рабочей силы (в т.ч. аутсорсингу), чтобы компенсировать пробелы в квалификации собственного персонала, а две трети работодателей компенсируют данные пробелы сверхурочной работой своих сотрудников.

Кроме явного дефицита технических навыков, работодатели указывают на отсутствие у работников достаточных навыков справляться с проблемными ситуациями. Таким образом, руководители хотят видеть не только работника, обладающего достойными знаниями математики, других технических областей, но и склонного к аналитическому мышлению, способного самостоятельно находить выход из тех или иных проблемных ситуаций, которые нередко возникают на производстве.

Итак, большинство руководителей американских промышленных компаний отмечают, что для развития их бизнеса в будущем им, в первую очередь, необходима высококвалифицированная и гибкая к нововведениям и обучению рабочая сила.

В ЕС особое внимание уделяется концепции обновления системы профессионально-технического образования в соответствие с новыми вызовами на рынке труда. В этой связи проводятся социологические исследования населения, учащихся, а также компаний по поводу текущей ситуации и перспектив профессионально-технического образования в Европе. Одно из подобных исследований проводилось Датским технологическим институтом при участии GfK в 2014 году при подготовке ко второму Европейскому бизнес форуму, посвященному вопросам развития профессионально-технического образования [11].

В ходе исследования были опрошены руководители крупных предприятий, национальные и европейские структуры, представляющие сферу профессионально-технического образования, также работники промышленных компаний и трудовые ассоциации. Всего было проинтервьюировано 247 респондентов. И хотя это исследование проводилось качественными методами (в режиме углубленных интервью), полученные результаты оказались довольно иллюстративны.

В целом руководители опрошенных компаний удовлетворены уровнем подготовки выпускников, получивших профессионально-техническое образование на базе среднего. Вместе с тем, большинство работодателей считают необходимым дополнительные тренинги трудоустроенных выпускников в самой компании для их адаптации к специфическим условиям той или иной работы и в целом специфики предприятия. Такие тренинги требуются также и для устранения слабых сторон, связанных с недостаточно развитыми универсальными (трудовыми навыками), особенно коммуникативными навыками, самоорганизацией, и предпринимательскими навыками.

В большинстве случаев руководители признают важность прямого сотрудничества компании и образовательной организации, но представления о таком сотрудничестве бывают разными. В ходе исследования было определено пять типов взаимодействия компаний и образовательных организаций:

- 1) Тесное сотрудничество на основе взаимопонимания и обоюдного признания;
- 2) Одностороннее сотрудничество от предприятия к образовательной организации (предприятие делает «заказ» на подготовку, обучение сотрудников);
- 3) Одностороннее сотрудничество от образовательной организации к предприятию (инициатором сотрудничества выступает образовательная организация);
- 4) Обе стороны опираются только на официальные стандарты и взаимодействуют только, если потребуется;
- 5) Отсутствие сотрудничества в принципе.

Что касается роли государства в сфере профессионально-технического образования, то на сегодняшний день работодатели выделяют две основные проблемы, которые должны решаться на государственном уровне: невысокий престиж технических профессий и низкое качество подготовки в организациях, занимающихся подготовкой работников этих профессий, в некоторых регионах Европы. По сути оба этих параметра тесно связаны между собой. Плохая подготовка и отрицательный имидж негативно сказывается на сотрудничестве образовательных организаций с бизнесом. Меры государственной политики должны способствовать выходу из замкнутого круга, способствовать улучшению имиджа и качества подготовки в образовательных организациях.

В исследованиях в той или иной мере поднимается тема о том, что область ответственности института высшего образования становится гораздо шире, чем передача знаний, технических и академических навыков по определенным предметам. И в этой

связи исследователями ставится задача оценки влияния нахождения студентов в системе высшего образования на их общие трудовые навыки. Еще с 70-х годов представители компаний выражали свою неудовлетворенность не столько техническими навыками выпускников, а скорее навыками управления и межличностными компетенциями. Также возник интерес к исследованию проблемы «переходных навыков» (transferrable skills) [12], которые позже были названы навыками потенциала трудоустройства (employability skills) [13]. «Потенциал трудоустройства» – это способность выпускника / работника получить и сохранить работу, а также развивать свой трудовой потенциал на рабочем месте. Длительное время ведутся активные дискуссии, и нет однозначного мнения о том, что следует отнести к навыкам трудоустройства. Исследование, проведенное на тему представлений работодателей о выпускниках университетов, выявило, что хотя в целом у работодателей позитивное отношение к недавним выпускникам, но одновременно в компаниях сообщали о нехватке ряда важных характеристик у этих молодых работников, особенно навыков самоорганизации, понимания принципов организации производства и работы с клиентами так же, как и технических, математических, инжиниринговых и научных знаний (STEM) [14]. В отчете Института директоров отмечалось, что хотя почти две трети опрошенных им работодателей удовлетворены профессиональными знаниями, непосредственно касающимися специальности трудоустроенных выпускников, и только 55% руководителей были удовлетворены общими трудовыми навыками этих выпускников [15]. Только четверть опрошенных руководителей считают, что молодежь хорошо подготовлена для эффективной работы в компаниях. Департаментом образования и занятости Великобритании в 1998 году к навыкам, которые требуется на любом рабочем месте (employability skills) были отнесены основные грамматические и математические навыки, умение использовать ИТ, способность эффективно работать с другими работниками, коммуникативные навыки, самостоятельность и способность организовать свою работу, а также ответственность за работу [16]. Другие авторы расширили этот список, добавив общие знания о функционировании компании, сфере труда и работе с клиентами и умение справляться с проблемами, находить решения [17]. Еще одним важным качеством признается общий энтузиазм, позитивное отношение к работе. Вместе с тем, при всем разнообразии мнений есть ряд общих трудовых качеств, которые выбирает большинство экспертов в качестве ключевых.

Предпринимались попытки оценить, в какой мере в университетах формируются эти навыки. С 2001 года на государственном уровне разрабатываются инструменты по

оценке эффективности выхода выпускников на рынок труда, и что именно предпринимают университеты, чтобы обеспечить трудоустройство выпускников. Также в Великобритании проводился опрос Futuretrack студентов и выпускников с целью оценить, имеют ли будущие молодые специалисты необходимые навыки, чтобы найти желаемую работу, а также их потенциал занятости в долгосрочном аспекте<sup>2</sup> [18]. В ходе опроса задавалась серия вопросов об имеющихся навыках, и как именно приобретались эти навыки, в какой степени помогло обучение в университете, и какие качества являются важными для их потенциальных работодателей. Оказалось, что студенты довольно уверены в своей готовности к работе в компаниях. Например, что плохо с креативностью считают только 11% студентов-старшекурсников, с лидерскими качествами – 11% студентов, с самодисциплиной – 16% студентов, с умением использовать математические знания на практике – 18% студентов. Еще меньшее число сообщало, что у них есть проблемы с навыками командной работы, с компьютерной грамотностью, с письменным или устными коммуникациями.

Интересно, что британские работодатели гораздо чаще упоминали о проблемах у принятых выпускников с самоорганизацией (31%), с умением работать в команде (25%) [19]. Еще чаще в компаниях сообщали о нехватке других навыков, характеризующих потенциал трудоустройства выпускников: о недостатке у выпускников понимания принципов организации производства и работы с клиентами сообщали 47% работодателей, о дефиците у выпускников соответствующего опыта работы – 37% работодателей, о неумении решать проблемы – 23% работодателей, о недостаточно положительном отношении к работе – 18% работодателей.

И эти оценки подтверждаются представлениями студентов, насколько им помогли в университете учебные курсы и программы развивать навыки для трудоустройства. Значительное число студентов считает, что для развития общих трудовых навыков обучение в университете было мало полезным (или даже бесполезным). Так, занятия в университете мало способствовали развитию умения применять знания (по мнению 17% студентов-старшекурсников), развитию аналитического мышления (21%), желанию постоянно учиться, осваивать новое (28%), умению находить решения, решать проблемы (27%), самоорганизации и самодисциплине (26%), навыкам работы в команде (29%), компьютерной грамотности (50%), умению использовать данные, информацию (60%).

---

<sup>2</sup> Общебританский опрос студентов последнего курса университетов



Другим примером иллюстрирующим, что недостаток общих трудовых навыков является риском и затратами для работодателей являются результаты опроса британских сотрудников, устроившихся на первую работу [20]. По его результатам в течение первых полутора лет работы в компании 57% проходили обучение дополнительным техническим знаниям и навыкам, почти половина опрошенных потребовалось обучение, связанное с развитием коммуникативных навыков, 51% респондентам - обучение работе на компьютере и ИТ, 48% респондентам – обучение навыкам работе в команде, также 37% респондентам – обучение навыкам самостоятельного планирования, самоорганизации, а 37% респондентам – обучение навыкам поиска решений в нестандартных ситуациях.

Соответствующий опыт работы – еще одна важная характеристика потенциала трудоустройства выпускников, так как практическая работа способствует развитию общих трудовых навыков. В опросе CBI Employer skills survey 88% работодатели считают, что абсолютно необходимым для молодых людей получить первый опыт работы до окончания университета, колледжа, чтобы понять, что именно происходит в компании, на рабочем месте, и почему важны общие трудовые навыки [21]. И ответственность за создание условий получения опыта работы и представления о сфере труда у студентов несут в равной мере как образовательные организации, так и компании. В самих компаниях признают, что нынешняя система взаимодействия по этим вопросам между бизнесом и образовательной сферой далека от совершенства. Почти две трети не удовлетворены теми практиками, которые есть в компаниях (они могли бы быть более эффективными как для студентов, так и для компании). И, прежде всего, нужно развивать более гибкие механизмы вовлечения обучающихся, не ограничиваясь формальной схемой двухнедельной практики (по мнению 48% опрошенных руководителей). По мнению 35% руководителей, во время практики должен быть акцент на интеграцию общих трудовых навыков у практикантов. Вместе с тем, по мнению 47% руководителей компаний, в самих образовательных организациях нужно проводить среди молодежи работу по развитию правильных установок в отношении практик, по созданию положительных ожиданий относительно работы и по адекватному инструктированию студентов перед прохождением практики.

Другим примером исследования по изучению универсальных навыков, является

опрос, проведенный Washington State Human Resources Council в 2014 году<sup>3</sup> [22]. Но речь шла уже не только о выпускниках, нанимаемых компаниями, а в целом о навыках работников компаний. По результатам исследования абсолютное большинство руководителей американских компаний (72%) признает, что универсальные навыки имеют такую же значимость, как и специализированные профессиональные знания. А, по мнению почти каждого пятого руководителя, общие навыки даже более значимы по сравнению с владением специализированными знаниями. Наиболее важным универсальным навыком работодатели называют коммуникативные навыки (72%). На рынке труда работодателям на сегодняшний день достаточно не просто найти кандидата, в полной мере обладающего необходимыми трудовыми навыками (умением работать в команде, самодисциплиной и навыками планирования своего рабочего времени, коммуникативными навыками, др.). Примерно половина руководителей сообщали о трудностях в поиске работников с развитыми трудовыми навыками.

При найме на работу большинство компаний проводит оценку общих трудовых навыков у соискателей, в том числе прибегая к интервью (87%), к тестированию по «поведенческим» вопросам (81%), к изучению рекомендаций с прошлого места работы (77%) и используя «вопросы-сценарии» (72%).

Большинство руководителей считает, что сотрудник, прежде всего, сам ответствен за развитие трудовых навыков (95%), однако, 73% работодателей не отрицают, что и их роль в этом процессе также важна. И большая часть компаний проводит специальные мероприятия для развития общих трудовых навыков у работников. 80% компаний уделяют развитию подобных навыков до 10 часов в неделю. Эффект от коучинга (обучения) по развитию таких навыков отмечен 94% руководителей.

Сравнивая итоги исследований различных стран с ранее проведенными российскими исследованиями, можно обнаружить общие тенденции, в том числе похожие вызовы, связанные с повышением требований к универсальным (общим трудовым навыкам), с расширением сферы ответственности системы образования, уже не ограничивающейся передачей специализированных знаний и навыков, с вопросами формирования эффективных практик сотрудничества системы образования и компаний. Одновременно эти исследования продемонстрировали и ряд эффективных примеров

---

<sup>3</sup> В ходе исследования были опрошены руководители сферы деловых услуг (19%) промышленных предприятий (14%), торговли (5%), государственных организаций (14%) и другие.

взаимодействия бизнеса и системы образования (участие компаний в дуальном обучении с программами apprenticeships, развитие социального партнерства).

Тенденцией для рынков труда во многих странах становится переход от рынка дипломов к рынку профессиональных компетенций, квалификаций. Причины этого перехода различаются от страны к стране, например, могут быть обусловлены как качеством профессионального образования, так и изменениями в организационно-технологической среде, а, следовательно, и в сфере труда. Эксперты отмечают эту тенденцию и в России. При фактической девальвации дипломов у работодателей возникает потребность в другой системе оценки квалификации работников. В отдельных отраслях, на крупных предприятиях уже создаются собственные внутренние системы тестирования и присвоения квалификации. Но рынок труда мобилен, и необходим универсальный механизм оценки компетенций, к которому будут доверять как работники, так и работодатели. В России развивается новый инструмент – независимая оценка квалификаций. Механизм независимой оценки квалификаций позволит подтверждать работникам компетенции и навыки, полученных не только в рамках формального образования, но и неформального обучения, с опытом работы.

И уже в 2014 году НАРК было проведено исследование о первых результатах развития независимой оценки квалификаций [23]. Процесс создания центров по оценке и сертификации проходит в разных регионах, поэтому в мониторинге приняли участие организации, занимающиеся независимой оценкой квалификаций, из 26 субъектов Российской Федерации.

Работодателей в той или иной мере участвуют в развитии этих центров. И, прежде всего, работодатели осуществляют поддержку при создании и функционировании центров оценки и сертификации (об этом сообщили в 33% центрах оценки и сертификации), становятся учредителями этих центров (25%); также являются на договорной основе партнерами по широкому спектру направлений взаимодействия (17%). В 17% центрах оценки и сертификации сообщили, что местные компании учитывают наличие у работников ранее выданных центром сертификатов, и в 8% центров сами работодатели обращались за услугами по оценке квалификаций своих работников, консультированию и др., т.е. работодатели являются потребителями, непосредственными заказчиками услуг этих центров.

Действительно, хотя в центры оценки и сертификации обращаются в основном сами работники (87%), но главными инициаторами обращения работников в эти центры

являются их компании, работодатели (92%). Экспертами центров оценки и сертификации являются работники профильных предприятий реального сектора экономики, что позволяет обеспечить высокое качество и объективность проводимой оценки.

Тем не менее, есть ограничения по участию определенных групп в независимой оценке квалификаций. В частности, большинство недавних выпускников по основным профессиональным образовательным программам не смогут участвовать в этой системе, так как не обладают достаточным опытом практической работы. Но сертификацию разумно проходить, например, выпускникам, обучавшимся по дуальным программам. Безработные граждане пока не имеют возможности подтвердить квалификации, востребованные на рынке труда, с помощью независимой оценки квалификаций, так как Службы занятости не имеют полномочий направлять безработных граждан в существующие центры оценки и сертификации.

Обсуждая перспективы развития независимой оценки квалификаций в России, авторы считают, что у российских работодателей есть потребность в развитии нового инструмента, так как он освободит компании от довольно затратных процедур внутрифирменной оценки работников, уменьшить риски. Более того, авторы утверждают, что работодателям уже известны процедуры, проводимые центрами оценки и сертификации. Однако, следовало бы проверить это утверждение в ходе более масштабных опросов компаний. Авторы упомянутого исследования считают, что сейчас необходимым шагом является информационная поддержка независимой оценки квалификаций и более активные коммуникации всех заинтересованных сторон (работников, работодателей, экспертов, представителей центров оценки).

## **в. Описание сюжетов исследования**

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

В рамках данного исследования проводится регулярный анализ состояния рабочей силы с точки зрения сбалансированности численности занятых в компаниях в целом и по основным категориям работников (руководителям, специалистам, служащим и рабочим). Таким образом, в ходе опроса оцениваются масштабы нехватки/избытка численности работников, в том числе по основным категориями работников и подразделениям компаний, изменения масштабов и структуры найма работников на предприятиях. Но, прежде всего, изучается общеэкономическая ситуация на предприятиях и краткосрочные прогнозы, анализируются приоритеты компаний в

области развития персонала. В общественных и экспертных кругах все более активно обсуждаются вопросы об инновационном потенциале российских компаний. В этой связи необходимо изучение наиболее острых проблем, с которыми сталкиваются компании, реализующих инновационные проекты так же, как и вопрос, каким образом формируют политику развития персонала в этих условиях компании.

В течение всего периода обследования изучаются вопросы востребованности работодателями выпускников основных профессиональных образовательных программ. Наём выпускников является значимым каналом для восполнения дефицита рабочей силы в компаниях. В рамках обследования отслеживается один из основных индикаторов, характеризующих взаимодействие работодателей с выпускниками основных профессиональных образовательных программ - динамика масштабов найма компаниями недавних выпускников.

В ходе данного опроса будет обращено внимание на еще один аспект – модель привлечения компаниями выпускников. Трудоустройство выпускников является актуальным вопросом не только для самих выпускников и работодателей, но и для образовательных организаций. В международной практике трудоустройство выпускников признается индикатором качества услуг образовательных организаций. Таким образом, образовательные организации также мотивированы на продвижение своих выпускников на рынке труда и стремятся развивать практики, ярмарки вакансий, презентации и встречи студентов с представителями компаний, развивают ассоциации выпускников и другие структуры сопровождения выпускников.

Какие каналы поиска выпускников используют российские работодатели? Происходит трудоустройство выпускников при посредничестве образовательных организаций или преимущественно определяется личной активностью самих выпускников, и насколько значительна роль образовательных компаний в этом процессе?

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

В нормативно-правовых документах, регулирующих профессиональное образование, профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование, особое внимание обращено на вопросы разработки профессиональных стандартов для новых профессий и обновления профессиональных стандартов для ранее существовавших профессий с учетом требований современных технологий, а также стандартизация требований к профессиональным компетенциям в рамках секторов

экономики. Для осуществления этих сложных задач, необходимо иметь информацию о том, какие навыки востребованы в настоящее время и будут востребованы в будущем по основным группам работников в разных секторах экономики. А также необходимо иметь представление об основных причинах ожидаемых изменений квалификационных требований в компаниях (это влияние технологических и организационных сдвигов или изменения нормативной среды).

В рамках данного обследования изучается структура требований к универсальным (общим трудовым) и специализированным профессиональным навыкам и ожидаемые изменения в этих требованиях на ближайшие 2-3 года, в том числе в связи с планами модернизации компании. Немаловажно изучить в разрезе секторов экономики, какие именно категории имеют наибольший квалификационный дефицит, и в связи с этим какие именно звенья деятельности компании в наибольшей степени ослаблены, малоэффективны. Также, прояснив характер требований работодателей к профессиональным компетенциям работников, возможно проводить детальный анализ уровня профессиональной квалификации работников, изучать характер текущего и ожидаемого дефицита навыков и профессиональных качеств работников по отдельным категориям.

Так как работодатели все чаще считают, что дипломы о профессиональном образовании не являются достаточным «сигналом», достоверно подтверждающим квалификацию работника, и, порой, вынуждены выделять ресурсы на разработку внутрифирменной аттестации работников, то у российских работодателей существует потенциальный запрос на развитии независимой оценки квалификаций. Такой механизм позволил бы им сэкономить средства, отказавшись от «домашних» аттестаций, и сократить риски, связанные с оценкой квалификации работников. В России система независимой оценки квалификаций внедряется с помощью центров оценки и сертификации. В какой степени знакомы работодатели различных секторов с работой этих центров, и насколько в настоящее время готовы в эти центры обращаться?

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

В условиях прогнозируемого сокращения численности экономически активного населения и все более сокращающейся продолжительности технологических циклов все больший круг компаний, да и экономик стран в целом вынуждены будут решать проблему более интенсивного использования имеющихся человеческих ресурсов, в том

числе с помощью непрерывного образования экономически активного населения и соучастия компаний в его организации. В этой связи с помощью опросов компаний необходимо получить ответы на вопросы о *текущих* возможностях, стимулах и ограничениях активности работодателей по вопросам обучения персонала, а также о *возможных условиях* более активного вовлечения работодателей в развитие программ обучения.

Особенно актуален вопрос о том, насколько вероятен пересмотр планов компаний по обучению персонала в сторону сокращения, замораживания, в связи с сохраняющимися высокими общеэкономическими рисками, спадом активности в рассматриваемых секторах экономики, а также ограниченным доступом к финансовым ресурсам.

Хотя по результатам предыдущих опросов значительная часть компаний использовала внутренние ресурсы для обучения своих работников, но и внешнее обучение востребовано значительной частью предприятий. И в качестве основных участников, предлагающих услуги на рынке обучения взрослого населения, рассматриваются образовательные организации (вузы, колледжи, техникумы и др.) и организации, не являющиеся образовательными (тренинговые компании, консультационные фирмы и др.). Являются ли они конкурентами или все же образовательные организации и организации, не являющиеся образовательными, занимают разные ниши, предстоит изучить в ходе исследования, прежде всего, проанализировав основные причины (условия) фактического выбора компаниями образовательных организаций и организаций, занимающихся обучением, но не являющихся образовательными.

Также в ходе исследования будет обращено внимание на проблему доступности обучения в компаниях для разных категорий работников.

Для изучения характера обучения работников, инициированного работодателем, важен анализ направлений обучения (по структуре проводимых программ обучения), который может быть осуществлен в рамках данного этапа исследования.

В этом году особое внимание уделяется вопросу о том, насколько распространено обучение в результате которого, работники проходят квалификационный экзамен/аттестацию и получают документ о квалификации/ об образовании. Такое обучение, как правило, более долгосрочное и затратное, но позволяет формировать устойчивые профессиональные навыки. Исследуется вопрос, заинтересованы ли в целом компании в такого рода обучении или нет, и вознаграждаются ли за прохождение такого

обучения работники компаний (посредством повышения заработной платы, продвижения по службе)?

Альтернативой обращению на рынок услуг обучения является организация обучения собственных работников компаниями совместно с другими работодателями. Мотивы участия в организации таких учебных связей различны. Для одних это связано с более экономичным доступом к современным знаниям, например, для малого бизнеса; для других - более оперативным способом обновления знаний и навыков, в том числе, инновационных, при отсутствии соответствующих курсов обучения на рынке, что очень актуально для компаний, занимающихся адаптацией инноваций. Каким образом происходит подобный процесс самоорганизации внутри бизнес-сообщества, по каким критериям и условиям формируются эти учебные связи. Особое внимание уделяется распространенности этой практики среди малых предприятий, как индикатора степени кооперации малого бизнеса по вопросам развития персонала.

**Сюжет 4** «Сотрудничество компаний с образовательными организациями, реализующими профессиональные образовательные программы».

В мировой практике используются разнообразные инструменты внешней оценки, которые формируют устойчивую обратную связь между государством, основными потребителями образовательных услуг, самой системой образования (например, рейтинги образовательных организаций), они позволяют снизить риски населения, компаний и государства, возникающие в условиях информационной неопределенности. Но, как уже упоминалось по результатам прошлых опросов, в России практически не работает подобная оценка деятельности образовательных организаций, к российским рейтингам образовательных организаций у населения и работодателей довольно много вопросов. На базе данных опросов работодателей в качестве регулярной оценки эффективности нами предлагаются расчет показателя распространенности найма выпускников (как индикатор востребованности образовательных услуг предлагаемого качества). Этот индикатор на регулярной основе измеряется уже в течение 7 лет проведения обследования, и он включен в данный опрос.

Вместе с тем у значительной части компаний нет устойчивого взаимодействия с образовательными организациями. По мнению самих руководителей компаний, в чем заключаются основные причины отсутствия сотрудничества, есть ли серьезные барьеры, которые не позволяют реализовать потенциальный интерес компаний к сотрудничеству?



И каковы могут быть стимулы более активного вовлечения компаний в диалог с образовательными организациями?

Компании развивают оказавшиеся наиболее эффективными формы сотрудничества с образовательными организациями. Как повлияли текущие экономические условия на характер этого сотрудничества? В ходе опроса будет возможно получить представления о наиболее распространенных практиках сотрудничества компании и перспективах их сохранения/развития.

Также предполагается выявить знания и интерес работодателей к новым формам сотрудничества с образовательными организациями, которые обозначены в нормативно-правовых актах. Оценивается и распространенность участия работодателей в программах «прикладного бакалавриата», обучения персонала компаний в учебных центрах профессиональных квалификаций (или многофункциональных центрах прикладных квалификаций, далее – МЦПК), обучения и организации стажировок педагогических работников образовательных организаций в отраслевых компаниях, участия в профессионально-общественной аккредитации образовательных программ и др.). Будет ли стимулировать развитие этих направлений интерес к сотрудничеству с образовательными организациями у компаний, ранее не нашедших эффективных форм диалога? В рамках данного сюжета ставится задача изучить, знают ли и заинтересованы ли опрошенные компании участвовать в развитии образовательных (в т.ч. инновационных) кластеров. А также выявить есть ли уже у компаний опыт участия в работе этих кластеров в качестве учебной и производственно-технологической базы, чтобы в дальнейшем обобщить представления руководства компаний о более эффективном развитии вертикальных образовательных кластеров.

По опыту зарубежных компаний, механизм профессиональной ориентации, разрабатываемой совместно образовательными организациями и работодателями, способствует более сбалансированной ситуации на региональных рынках труда. Каковы резервы развития этого направления сотрудничества среди российских компаний?

**В программе 2015 года были исключены Сюжет 5 2014 года «Оценка качества и эффективность человеческого капитала руководителей компаний и активность инноваций».**

На данном этапе исследования был сформулирован дополнительный **Сюжет 5 «Навыки трудоспособности» (employability skills):** представления работодателей о них и оценки их развитости у выпускников.

Наём выпускников является значимым каналом для восполнения дефицита рабочей силы в компаниях. Как уже ранее отмечалось по результатам международных исследований, задачи институтов системы образования и обучающихся оказываются гораздо шире, чем передача-усвоение специализированных знаний и навыков, студенты должны готовиться не к получению диплома, а к выходу на рынок труда, быть способными взаимодействовать с работодателями. Именно общие трудовые навыки требуются для эффективного взаимодействия, диалога с работодателями. Ведь для работодателя владение этими навыками выпускниками означает, что они имеют хотя бы общее представление о сфере труда, о модели функционирования компании. В силу возрастающей волатильности на рынке труда и сами выпускники заинтересованы в развитии таких общих трудовых навыков, обеспечивающих им в течение карьеры наиболее комфортные переходы в любую компанию. В этой связи не случайно появилась и довольно активно обсуждается в разных странах концепция трудоспособности или потенциала трудоустройства выпускников, в рамках которой общим трудовым навыкам выпускников (*employability skills*) уделяется не меньшее, а может быть и большее внимание, чем специализированным, профильным знаниям и навыкам. Состав этих навыков в той или иной степени менялся в зависимости от позиции экспертных, исследовательских групп, но оставались и общие показатели. Так в большинстве случаев речь идет об организационных навыках (работе в команде), оптимизме, готовности посвящать себя работе, коммуникативных навыках, аналитических навыках (способности находить решения, навыках поиска и использования информации, знаний).

По опросам российских компаний также отмечалось, что в качестве критериев подбора нужных работников рассматриваются не только уровень владения профильными знаниями и наличие диплома, но и опыт работы и определенные качества. Что касается найма недавних выпускников, часть из которых претендуют на получение своей первой работы, в ходе данного исследования предполагается уточнить, в какой степени российским работодателям важны навыки трудоспособности по сравнению с оценками в дипломах, с направлением подготовки, с рейтингом образовательной организации, в которой учились недавние выпускники. Какие качества называют российские работодатели в качестве навыков, оценивающих потенциал трудоустройства выпускника и позволяющие заинтересовать компанию? Есть ли различия в критериях по отдельным секторам, в том числе среди компаний, являющихся лидерами по эффективности деятельности и освоению инноваций? С учетом полученного российского контента

навыков трудоспособности предполагается определить, какой уровень по необходимым трудовым навыкам демонстрируют выпускники в течение первого года работы в компании. По удовлетворенности работодателей навыками трудоспособности выпускников в явном виде выявляются слабые и сильные стороны подготовки студентов к выходу на рынок в рамках системы профессионального образования, и необходимые области коррекции этой подготовки в дальнейшем в образовательных организациях. Следует отметить, что по данным зарубежных исследований подготовленность по навыкам трудоспособности у выпускников университетов лучше, чем у выпускников колледжей. В российском исследовании также предполагается провести сравнение оценок работодателей по аналогичным навыкам трудоспособности выпускников, получивших высшее образование, и выпускников, получивших среднее профессиональное образование.

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

В ходе обследования предполагается подтвердить или опровергнуть следующие гипотезы:

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

**Гипотеза 1.** В текущем году спад в основных отраслях экономики снизит остроту проблемы дефицита кадров в компаниях. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 1** «Проблемы дефицита/избытка кадров».

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

**Гипотеза 3.** Большинство компании проводит поиск работников на рынке труда среди имеющихся кандидатов, практика подготовки специалистов «под заказ» не является широко распространенной, массовой. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 2** «Модели восполнения нужных работников».

**Гипотеза 4.** Компании при выборе кандидатов на должность служащего и технического исполнителя среднего звена предпочитают работников, имеющих профессиональную подготовку широкого профиля. При выборе рабочего наиболее

вероятно предпочтут кандидата, имеющего узкоспециализированную подготовку. При подборе специалистов более востребованными становятся специалисты, имеющие специализированную профильную подготовку. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 2** «Модели восполнения нужных работников».

**Гипотеза 5.** Наличие диплома о профессиональном образовании (как сигнал о наличии формального образования у работника) является массовым, почти обязательным требованием со стороны компаний опрошенных секторов. В отношении служащих и квалифицированных рабочих наличие диплома о профессиональном образовании более мягкое, т.е. встречается реже, чем в отношении работников, занимающих более высокие должностные позиции. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 3** «Требования к уровню профессионального образования работников основных категорий при приеме на работу».

**Гипотеза 6.** Большинство работодателей сталкиваются с необходимостью определенного периода адаптации новых работников, чтобы приступить к эффективной работе, и необходимостью организовать краткосрочное формальное или неформальное вводное (дополнительное) обучение этих сотрудников. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 4** «Оценка качества вновь нанимаемого персонала, потребность в дополнительном обучении новых работников, формы и продолжительность этого обучения»

**Гипотеза 7.** В текущем году большинство компаний не будет наращивать масштабы найма выпускников основных профессиональных образовательных программ. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 5** «Опыт найма нынешних выпускников основных профессиональных образовательных программ и оценка подготовленности выпускников к работе».

**Гипотеза 8.** В текущем году в большей степени у компаний сохранится интерес к привлечению выпускников программ высшего образования, в меньшей степени к выпускникам программ подготовки специалистов среднего звена. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 5** «Опыт найма нынешних выпускников основных профессиональных образовательных программ и оценка подготовленности выпускников к работе».

**Гипотеза 9.** Компании преимущественно проводят поиск нужных выпускников с помощью объявлений о вакансиях, рекрутинговые компании, реже распространены механизмы поиска работников при посредничестве образовательных организаций (через

организованные ими ярмарки вакансий, практики, ассоциации выпускников, др.). Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 5** «Опыт найма нынешних выпускников основных профессиональных образовательных программ и оценка подготовленности выпускников к работе».

**Гипотеза 10.** Принятые выпускники чаще, чем работники со стажем, нуждаются в первоначальном обучении в компании перед тем, как приступить к работе. И более необходимо такое обучение выпускникам программ подготовки специалистов среднего звена или программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих, чем выпускникам программ высшего образования. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 5** «Опыт найма нынешних выпускников основных профессиональных образовательных программ и оценка подготовленности выпускников к работе».

**Гипотеза 11.** В связи со стагнацией экономики и с продолжением обмена международными санкциями по итогам 2015 года большинство компаний не сможет нарастить объемы выпуска продукции/ услуг и одновременно будет демонстрировать менее оптимистичные настроения на 2016 год. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 15** «Риски текущего года (острые проблемы, оценка изменения экономической ситуации на предприятиях), вопросы модернизации и инновационная активность».

**Гипотеза 12.** Сохраняющиеся ограничения доступа к финансовым рынкам оставит проблему нехватки ресурсов для осуществления инвестиций и модернизации технологий/оборудования в списке наиболее острых проблем предприятий. Также наибольшая обеспокоенность руководителей компаний сохранится и относительно избыточного налогового бремени, а также эффективного использования кадров. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 15** «Риски текущего года (острые проблемы, оценка изменения экономической ситуации на предприятиях), вопросы модернизации и инновационная активность».

**Гипотеза 13.** Компании чаще занимаются обновлением технологий, оборудования и методов труда, реже организационными и маркетинговыми нововведениями. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 15** «Риски текущего года (острые проблемы, оценка изменения экономической ситуации на предприятиях), вопросы модернизации и инновационная активность».

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

**Гипотеза 14.** На большинстве компаний сохранится сбалансированная квалификационная структура (когда профессиональная квалификация основной части сотрудников соответствует текущим организационно-технологическим требованиям). Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 6** «Дефицит профессиональных навыков и качеств основных категорий работников».

**Гипотеза 15.** Проблема дефицита квалификации (когда квалификация работников ниже требуемой) наиболее распространена среди рабочих, с дефицитом квалификации специалистов и служащих компании сталкиваются реже. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 6** «Дефицит профессиональных навыков и качеств основных категорий работников».

**Гипотеза 16.** В связи с усложняющейся организационно-технологической средой от *специалистов* требуется развивать активные поведенческие навыки (умение устанавливать и поддерживать контакты, навыки кооперации), инновационные навыки (самостоятельного решения рабочих задач, внедрения изменений, планирования работы). Дефицитными навыками у *служащих* являются личностные исполнительские навыки (дисциплинированность, чувство профессиональной ответственности), поведенческие навыки, связанные с клиенто-ориентированностью. Дефицитными навыками у *квалифицированных рабочих* являются совокупность специфических профессиональных навыков, личностных исполнительских навыков, а также методических навыков (умение учиться, обновлять знания). Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 6** «Дефицит профессиональных навыков и качеств основных категорий работников».

**Гипотеза 17.** В компаниях, где квалификация работников ниже необходимой, дефицит навыков чаще всего отмечается в звеньях, связанных с основной производственной/ технологической деятельностью, в этой связи наибольшее давление оказывается не только на уровень производства, производительность труда и стандарты качества, но и возможности адаптации новых продуктов, технологий. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 6** «Дефицит профессиональных навыков и качеств основных категорий работников».

**Гипотеза 18.** Прогнозируемое распространение информационных и компьютерных технологий, объективная необходимость сокращения сроков обновления технологий формирует условие к тому, что возрастают требования в компаниях к навыкам

пользования компьютером и ИТ (информационными технологиями), методическим навыкам (умению переучиваться обновлять знания). Такой запрос будет формироваться как в секторах, где объективно короткий срок обновления технологий (в секторе связи и сфере деловых услуг), так и в компаниях планирующих обновление технологий, оборудования даже из традиционно консервативных секторов. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 6** «Дефицит профессиональных навыков и качеств основных категорий работников».

**Гипотеза 19.** Значительная часть компании повысит требования к развитию ключевых навыков работников, и основными причинами этого станут усиление конкуренции и пересмотр методов работы в связи с ростом экономических рисков. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 6** «Дефицит профессиональных навыков и качеств основных категорий работников».

**Гипотеза 20.** В наибольшей степени возрастут требования к общим трудовым навыкам, т.е. навыкам, ранее перечисленным в гипотезе 16, наиболее дефицитными и в настоящее время. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 6** «Дефицит профессиональных навыков и качеств основных категорий работников».

**Гипотеза 21.** В компаниях опрашиваемых секторов ситуация избыточной квалификации окажется менее распространенной, чем ситуация дефицита профессиональных навыков работников, и чаще связана с проблемой недоиспользования профессиональных навыков/ квалификации руководителей высшего и среднего звена. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 7** «Проблема неиспользования кадрового потенциала».

**Гипотеза 22.** У российских работодателей есть потенциальный интерес к системе, подобной создающейся сейчас независимой оценке квалификаций работников через центры оценки и сертификации, так как это позволяет уменьшить расходы и риски компаний в кадровых вопросах. Но пока работодатели слабо информированы о возможностях и механизме независимой оценке квалификаций работников. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 6** «Дефицит профессиональных навыков и качеств основных категорий работников».

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

**Гипотеза 23.** Развитая кадровая политика связана с тем, что компании декларируют перед персоналом свои обязательства по обучению в виде составления ежегодных планов обучения, принятия целевого бюджета на обучение персонала, создания самостоятельных элементов в структуре компании, связанных с организацией обучения персонала – отдела или сотрудника. В России подобные направления могут развивать крупный бизнес, а также экономически успешные компании, другие компании отстают, а возможности малого бизнеса в данной области чрезвычайно ограничены. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 8** «Политика управления персоналом, вопросы развития трудовых ресурсов».

**Гипотеза 24.** Доля компаний реализующих развитую кадровую политику с разнообразными элементами сократится, следует также ожидать по итогам 2015 года значительный пересмотр компаниями планов по обучению работников (сокращение, замораживание этих планов). Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 9** «Динамика потребностей компаний в обучении персонала» и по вопросам **блока 8** «Политика управления персоналом, вопросы развития трудовых ресурсов».

**Гипотеза 25.** Для российских компаний модальная установка связана с неформальным, в том числе самостоятельным, обучением навыкам устанавливать контакты, навыкам кооперации, навыкам самоконтроля и планирования рабочего времени, поиска новых решений и др. Работодателями недооцениваются возможности использования формального обучения этим навыкам под руководством наставника, учителя на семинарах, рабочих группах, курсах. В этой связи менее распространенными направлениями обучения является обучение на вводных курсах обучения, курсах обучения по новым специальностям для работников, для внедрения новых технологий, курсах по контролю качества и эффективности работы сотрудников. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам блока 10 «Формы и направления обучения основных категорий персонала».

**Гипотеза 26.** Там, где существует ограниченная мобильность работников между компаниями, компании уверены в удержании работников, там чаще финансируют программы общего обучения (т.е. в результате которых работники получают знания и навыки, которые могут применяться в других компаниях). В частности, речь может идти о российских компаниях, имеющих монополизированное положение на локальных



рынках труда, обычно это крупные компании. Но в случае, если компания не может «привязать» работника, а также на рынках труда, где большая мобильность рабочей силы, то вложения в обучение персонала рассматриваются не как инвестиции, а как потери. В связи с этим российские средние и малые компании, реже финансируют обучение сотрудников, и это в основном узкоспециализированное обучение для работы в конкретной компании, любое другое обучение переносится в зону ответственности самого работника. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 10** «Формы и направления обучения основных категорий персонала».

**Гипотеза 27.** Обучение персонала более низких позиций, меньшей квалификации связано с улучшением специализированных профессиональных навыков, и имеет компенсационный характер, т.е. компенсирует недополученные на этапе обучения профессиональные знания и навыки. В то время как, обучение персонала более высоких позиций, более высокой квалификации связано с необходимостью изменения роли работника (в частности, как эффективно планировать свое время, как внедрять изменения на рабочем месте, как принимать решения и разрешать проблемы в нерутинной среде, также на развитие самоконтроля в работе). Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 10** «Формы и направления обучения основных категорий персонала».

**Гипотеза 28.** Согласно результатам эмпирических исследований выявлена комплементарность трех ключевых компонентов человеческого капитала: первоначальных способностей; квалификации и знаний, полученных в ходе формального профессионального образования и навыков/ компетенций, приобретенных в ходе обучения на работе (другими словами, чем выше профессионально-должностной статус работника, выше накопленный человеческий капитал, тем более высокая вероятность участия в обучении, организованном компанией). Менее квалифицированные рабочие имеют меньше шансов проходить обучение в компании, чем специалисты и руководители разного уровня. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 9** «Динамика потребностей компаний в обучении персонала».

**Гипотеза 29.** В связи с самоподдерживающимся, устойчивым механизмом индивидуальных инвестиций в человеческий капитал более высокое качество человеческого капитала среди руководителей, *по сравнению с другими категориями персонала*, формирует у них и более сильные мотивации, и создает больше возможностей для дальнейших индивидуальных инвестиций в человеческий капитал этой категории

работников. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 10** «Формы и направления обучения основных категорий персонала».

**Гипотеза 30.** Ключевым критерием выбора компаниями внешнего поставщика услуг обучения является наличие у него курсов и программ обучения, необходимых для работников компаний. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 10** «Формы и направления обучения основных категорий персонала».

**Гипотеза 31.** Ограниченный круг компаний проводит обучение в результате которого, работники проходят квалификационный экзамен/аттестацию и получают документ о квалификации/ об образовании, в связи с более сложной, длительной и затратной схемой организации такого обучения. Кроме того, и сами работники мало мотивированы на прохождение такого обучения и слабо поощряются компаниями посредством повышения заработной платы, продвижения по службе. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 10** «Формы и направления обучения основных категорий персонала».

**Гипотеза 32.** Отношение общего объема расходов на обучение персонала к фонду заработной платы уменьшится, и не превысит 2-3%. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 11** «Финансирование обучения персонала».

**Гипотеза 33.** Основная часть целевых средств распределяется между расходами на внутрифирменное обучение и обучение в организациях, не относящихся к образовательным (тренинговых компаниях, консультационных фирмах, службах занятости, компаниях-партнерах и др.). Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 11** «Финансирование обучения персонала».

**Гипотеза 34.** Бюджет экономически успешных компаний более ориентирован на финансирование не внешних поставщиков образовательных услуг, а на организацию внутрифирменного обучения, развитие собственных программ обучения персонала. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 11** «Финансирование обучения персонала».

**Гипотеза 35.** Проведение компаниями совместно с другими работодателями (компаниями) обучения своих работников не является самой распространенной формой обучения, но занимает определенную нишу в механизме обмена знаниями и распространения эффективных навыков. Преимущественно работодатели развивают подобные совместные проекты с целью освоить лучшие, передовые практики других компаний, быть в курсе последних тенденций в своем секторе, отрасли, т.е. получить те

знания и навыки, которые пока недоступны в ходе обучения по «классическим» учебным курсам и программам. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 12** Взаимодействие работодателей (компаний) по вопросам обучения работников, обмена, распространению эффективных трудовых навыков.

*В рамках сюжета 4. «Сотрудничество с образовательными организациями, реализующими профессиональные образовательные программы»:*

**Гипотеза 36.** Более распространено сотрудничество компаний с образовательными организациями высшего образования, чем с профессиональными образовательными организациями. Преимущественно диалог с образовательными организациями высшего образования ведут крупные и средние компании, малый бизнес практически исключен из этого диалога. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 13** «Фактическое сотрудничество и планы сотрудничества с образовательными организациями, реализующими профессиональные образовательные программы, описание устойчивых форм сотрудничества».

**Гипотеза 37.** Основные направления сотрудничества компаний с образовательными организациями останутся прежними: организация практик для студентов, участие в днях открытых дверей. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 13** «Фактическое сотрудничество и планы сотрудничества с образовательными организациями, реализующими профессиональные образовательные программы, описание устойчивых форм сотрудничества».

**Гипотеза 38.** Практики студентов являются наиболее распространенной формой сотрудничества образовательных организаций и компаний. Но большинство опрошенных компаний все же не предоставляют на регулярной основе возможности прохождения учебных, производственных практик. Одной из ключевых причин является неготовность самих компаний принимать в массовом порядке практикантов (отсутствуют подходящие позиции для практикантов, нет ресурсов и людей, чтобы организовать сопровождение практикантов в компании и др.). Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 13** «Фактическое сотрудничество и планы сотрудничества с образовательными организациями, реализующими профессиональные образовательные программы, описание устойчивых форм сотрудничества».

**Гипотеза 39.** В рамках программы развития системы образования предусмотрено развитие совместного сотрудничества образовательных организаций и компаний в программах прикладного бакалавриата, участие компаний в инновационных

образовательных кластерах, участие в разработке и обновлении профессиональных стандартов, обучение персонала в МЦПК, участие в профессионально-общественной аккредитации образовательных программ. Но массовый работодатель практически не знает об этих формах, слабо информирован о возможных выгодах участия в таких формах сотрудничества. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 14** «Опыт и потенциал развития форм сотрудничества работодателей с образовательными организациями, которые обозначены в Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и других нормативно-правовых документах о развитии системы образования».

**Гипотеза 40.** Крупные компании, а также наиболее развитые, осваивающие различного рода инновации, компании уже имеют опыт новых форм сотрудничества, представленных в образовательной концепции, в том числе участвуют в работе образовательных кластеров. Но основная часть компаний на практике не имеют опыта сотрудничества по новым формам. Что касается потенциала развития новых форм сотрудничества, то пока компании предпочитают выбирать менее затратные и менее рискованные формы сотрудничества. В частности, менее всего они заинтересованы в прямом управлении образовательными организациями. А заинтересованы в возможности отсматривать потенциальных сотрудников еще на этапе подготовки в образовательных организациях, то есть существует значительный потенциал развития сотрудничества по программам прикладного бакалавриата, по организации стажировок в компаниях для педагогических работников и студентов, по участию компании в качестве производственно-технологической базы для практической работы образовательных кластеров. Кроме того, у значительной части компаний существуют потребность в организации внешнего обучения сотрудников, и компании имеют возможность переориентироваться в этой области на сотрудничество с образовательными кластерами, если со стороны образовательных кластеров будет такая же гибкая, оперативная система обратной связи, которую сейчас выработали частные организации, не являющиеся образовательными (кадровые, тренинговые и др.).

Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 14** «Опыт и потенциал развития форм сотрудничества работодателей с образовательными организациями, которые обозначены в Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и других нормативно-правовых документах о развитии системы образования».

**Гипотеза 41.** Компании, нацеленные на инновационное развитие в рамках сотрудничества с вузами, сочетают разные формы взаимодействия с ними в научно-исследовательской сфере и по вопросам обучения персонала. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 13** «Фактическое сотрудничество и планы сотрудничества с образовательными организациями, реализующими профессиональные образовательные программы, описание устойчивых форм сотрудничества» и **блока 14** «Опыт и потенциал развития форм сотрудничества работодателей с образовательными организациями, которые обозначены в Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и других нормативно-правовых документах о развитии системы образования».

*В рамках сюжета 5 «Навыки трудоспособности» (employability skills): представления работодателей о них и оценки их развитости у выпускников:*

**Гипотеза 42.** Работодатели рассматривают в качестве наиболее важных критериев, оценивающих потенциал трудоустройства выпускников, прежде всего, общие трудовые навыки и опыт работы, и реже речь идет об уровне успеваемости выпускника или рейтинге образовательной организации, где проходила подготовка. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 16** «Мнение работодателей о структуре необходимых навыков трудоспособности для выпускников и степень их фактического развития у недавних выпускников».

**Гипотеза 43.** В компаниях, как правило, удовлетворены уровнем специализированных профессиональных знаний выпускников по программам высшего образования, программам подготовки специалистов среднего звена или программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, но по 5-балльной шкале эти оценки не превышают 4 баллов. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 16** «Мнение работодателей о структуре необходимых навыков трудоспособности для выпускников и степень их фактического развития у недавних выпускников».

**Гипотеза 44.** Руководители выше оценивают уровень профессиональных знаний/умений, чем развитость универсальных (общих трудовых) навыков у выпускников. Наиболее низкие оценки выставлены руководителями компаний навыкам работников, связанными с автономностью и адаптивностью работника в меняющейся среде (самоорганизация, умение находить решения, др.). Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 16** «Мнение работодателей о структуре необходимых

навыков трудоспособности для выпускников и степень их фактического развития у недавних выпускников».

**Гипотеза 45.** Руководители более успешных, активно развивающихся компаний (крупных компаний, компаний связи и деловых услуг) более удовлетворены универсальными (общими трудовыми) навыками выпускников, принятых на работу в эти компании. Проверка гипотезы будет проводиться по вопросам **блока 16** «Мнение работодателей о структуре необходимых навыков трудоспособности для выпускников и степень их фактического развития у недавних выпускников».

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

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

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

**Блок 2** «Модели восполнения нужных работников» включает вопросы по основным категориям персонала о характере подбора работников («узкого» или «широкого» профиля). Оцениваются установки руководителей компаний к подготовке специалистов «под заказ» в образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы, а также критерии выбора образовательных организаций высшего образования.

Составляющая часть **сюжета 1** «Масштабы спроса на рабочую силу, модели поиска работников» и **сюжета 4** «Сотрудничество с образовательными организациями, реализующими профессиональные образовательные программы». С помощью вопросов блока проверяются **гипотезы 3, 4**.

**Блок 3** «Требования к уровню профессионального образования работников основных категорий при приеме на работу» включает вопросы о том, насколько обязательным является наличие профессионального образования для основных категорий работников при приеме на работу в компании. Составляющая часть **сюжета 1** «Масштабы спроса на рабочую силу, модели поиска работников» и **сюжета 2** «Анализ требований к профессиональным компетенциям работников, оценка соответствия

работников требованиям компаний». С помощью вопросов блока проверяется **гипотеза 5**.

**Блок 4** «Оценка качества вновь нанимаемого персонала, потребность в дополнительном обучении новых работников, формы и продолжительность этого обучения» включает вопросы о том, какие категории персонала нанимали компании за последний год и нуждались ли новые работники в обучении прежде, чем полноценно приступить к своей работе. Также задаются вопросы об используемых чаще всего формах и продолжительности такого обучения по основным категориям работников, нуждавшихся в таком обучении.

Связан в макете анкеты с блоком 9.

Составляющая часть **сюжета 1** «Масштабы спроса на рабочую силу, модели поиска работников». С помощью вопросов блока проверяется **гипотеза 6**.

**Блок 5** «Опыт найма нынешних выпускников основных профессиональных образовательных программ» включает вопрос о найме в компанию следующих выпускников:

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

Рассматриваются вопросы о моделях поиска компаниями нужных выпускников. Также с помощью вопроса о том, нуждались ли принятые в компанию выпускники в дополнительном обучении, необходимом для начала работы на конкретном рабочем месте или должности, оцениваются риски компаний, связанные с наймом молодых работников.

Составляющая часть **сюжета 1** «Масштабы спроса на рабочую силу, модели поиска работников» и **сюжета 4** «Сотрудничество с образовательными организациями, реализующими профессиональные образовательные программы». С помощью вопросов блока проверяются **гипотезы 7-10**.

**Блок 6** «Дефицит профессиональных навыков и качеств основных категорий работников (фактический, прогнозируемый, формы его восполнения, степень его влияния на эффективность компании в целом)» включает вопросы о соответствии, нехватке или избытке профессиональных навыков по отдельным категориям работников, среди каких именно категорий работников и подразделений компаний в наибольшей

степени возникает дефицит квалификации. Также респондентам (руководителям компаний) предлагается указать, каких именно навыков недостает тем категориям работников, чьи профессиональные навыки чаще всего оказываются неудовлетворительными. Также в этом блоке рассматривается, в какой степени влияет на эффективность компании проблема дефицита профессиональных компетенций работников, и какие именно звенья испытывают наибольшее давление.

Были добавлены вопросы о знании руководителей компаний и об имеющемся опыте обращений компаний в центры оценки и сертификации в рамках механизма независимой оценки квалификации работников.

Составляющая часть **сюжета 2**. «Анализ требований к профессиональным компетенциям работников, оценка соответствия работников требованиям компаний». С помощью вопросов блока проверяются **гипотезы 14-20, 22**.

**Блок 7** «Проблема неиспользования кадрового потенциала» содержит вопросы о соответствии, нехватке или избытке профессиональных навыков по отдельным категориям работников, по которым оценивается распространенность «избыточной» профессиональной квалификации отдельных групп персонала.

Связан в макете анкеты с блоком 3.

Составляющая часть **сюжета 2**. Анализ требований к профессиональным компетенциям работников, оценка соответствия работников требованиям компаний. С помощью вопросов блока проверяется **гипотеза 21**.

**Блок 8** «Политика управления персоналом, вопросы развития трудовых ресурсов» включает вопросы о наличие в компании следующих институциональных форм политики развития персонала:

- подразделение или сотрудник, ответственные за организацию обучения сотрудников;
- проведение систематического анализа потребностей в обучении работников;
- утвержденные руководством предприятия/организации план/программа по обучению сотрудников, в которых указаны уровни, формы и направления обучения, категории работников, для которых необходимо организовать обучение в текущем 2015 году;
- бюджет расходов на обучение работников;
- проведение мониторинга эффективности обучения работников;



- подразделения или организации, принадлежащие компании, занимающиеся обучением работников.

Немаловажна и позиция самого руководителя компании, непосредственно влияющего на политику развития персонала в целом, поэтому включены оценки потребности руководителей в дальнейшем обучении с учетом изменений характера их труда в компании.

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

**Блок 9** «Динамика потребностей компаний в обучении персонала» включает вопросы о том, проводились ли за последний год компанией мероприятия по обучению работников. Если компанией не проводились эти мероприятия, то в дополнительном вопросе уточняются основные причины, текущие барьеры при организации обучения персонала. Компаниям, занимавшимся обучением персонала, адресуются вопросы, как изменилось число обучавшихся, для каких категорий работников проводились эти мероприятия, а также какая доля работников по категориям работников проходила обучение.

А также включен вопрос об участии самих руководителей компаний (их заместителей) в обучении, при пересечении этих вопросов с вопросом о возрасте руководителей изучается активность прохождения обучения руководителями разных возрастных групп.

Связан в макете анкеты с блоком 4.

Составляющая часть **сюжета 3** «Масштабы, основные направления и вопросы финансирования обучения персонала, инициированного работодателем». С помощью вопросов блока проверяются **гипотезы 24, 28**.

**Блок 10** «Формы и направления обучения основных категорий персонала» включает вопросы о распространенности организации обучения:

- внутри предприятия/организации (без привлечения и оплаты сторонних лиц);
- в образовательных организациях по программам среднего профессионального образования – программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих;
- в образовательных организациях по программам среднего профессионального образования – программам подготовки специалистов среднего звена;

- в образовательных организациях по программам высшего образования;
- в образовательных организациях по дополнительным профессиональным программам (программам профессиональной переподготовки / повышения квалификации для лиц с имеющих / получающих среднее профессиональное или высшее образование);
- в образовательных организациях по программам профессионального обучения (программам подготовки / переподготовки / повышения квалификации по профессиям рабочих и должностям служащих);
- в других организациях, не являющихся образовательными организациями (компании-партнеры, кадровые агентства, консалтинговые, тренинговые компании, пр.).

*И по следующим направлениям:*

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

А также включаются вопросы оценки доли работников компаний, прошедших обучение по рассматриваемым направлениям.

В рамках блока также выявляется, почему компании выбирают для организации внешнего обучения образовательные организации, и каковы основные причины (мотивы) выбора организаций, не являющихся образовательными, занимающихся обучением.

Добавлены вопросы о распространенности обучения, в результате которого работники проходят квалификационный экзамен/аттестацию и получают документ о квалификации/ об образовании, а также в случае отрицательного ответа, уточняются причины отсутствия такого рода обучения. Респондентам задается вопрос о том, мотивируют ли компании на такое обучение своих работников (с помощью повышения заработной платы, продвижения по службе).

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

Связан в макете анкеты с блоком 9.

Составляющая часть сюжета 3 «Масштабы, основные направления и вопросы финансирования обучения персонала, инициированного работодателем». С помощью вопросов блока проверяются **гипотезы 25-31**.

**Блок 11** «Финансирование обучения персонала» включает вопросы о суммах расходов (в тыс. руб.) компаний за последний год в целом и по каждому перечисленному в блоке 10 направлению обучения. А также включает вопрос о планируемой сумме расходов на обучение работников на текущий год и вопрос о возможности пересмотра планов по обучению работников в связи с общеэкономическими рисками компании.

Связан в макете анкеты с блоком 9 и блоком 10.

Составляющая часть **сюжета 3** «Масштабы, основные направления и вопросы финансирования обучения персонала, инициированного работодателем». С помощью вопросов блока проверяются **гипотезы 32-34**.

**Блок 12.** «Взаимодействие работодателей (компаний) по вопросам обучения работников и по распространению эффективных профессиональных навыков среди работников» включает вопросы, организовывали ли компании совместно с другими работодателями обучение своих работников или другие формы распространения профессиональных навыков работников, обмена опытом. Задаются вопросы о выигрыше, преимуществах от такого сотрудничества для компаний, и о формах этого сотрудничества (формальная или неформальная, регулярная или по случаю). Рассматривается вопрос о критериях (условиях) подбора партнеров среди других работодателей (компаний) по организации обучения, обмена эффективными навыками. Особое внимание будет уделено изучению распространенности этой практики среди малых предприятий, как индикатора степени кооперации малого бизнеса по вопросам развития персонала.

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

**Блок 13** «Фактическое сотрудничество и планы сотрудничества с образовательными организациями, реализующими профессиональные образовательные программы, описание устойчивых форм сотрудничества». Включает вопросы о сотрудничестве за последний год компаний с образовательными организациями, реализующими программы:

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

Также уточняется у руководителей, наращивали или сокращали их компаний сотрудничество с разными типами образовательных организаций.

Включает вопросы о формах сотрудничества с различными типами образовательных организаций. В частности, в вопросах уточняется участие компаний совместно с образовательными организациями в прошлом году в следующих мероприятиях:

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

- взаимодействие с центрами содействия занятости студентов/выпускников, ассоциациями выпускников.

Добавлены вопросы о барьерах участия компаний и необходимых мерах для более активного вовлечения работодателей в одну из основных форм сотрудничества предприятий и образовательных организаций – в организацию учебных, производственных практик для студентов.

Также включается вопрос об интересе компаний к сотрудничеству с различными типами образовательных организаций на следующие 2 года. Дополнением является вопрос, оценивающий ключевые ограничения для развития сотрудничества компаний с образовательными организациями. Составляющая часть **сюжета 4** «Сотрудничество с образовательными организациями, реализующими профессиональные образовательные программы». С помощью вопросов блока проверяются **гипотезы 36-38**.

*Блок 14 «Опыт и потенциал развития форм сотрудничества работодателей с образовательными организациями, которые обозначены в Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и других нормативно-правовых документах о развитии системы образования»* включает вопросы о том, какие из форм сотрудничества компаний с образовательными организациями, на которые обращено особое внимание в Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации» и других нормативно-правовых документах о развитии образования, известны на данном этапе работодателям и могут быть полезными на ближайшую перспективу. В вопросах перечисляются следующие формы сотрудничества:

- Участие компаний в разработке профессиональных стандартов, совместно с другими работодателями, образовательными организациями;
- участие в работе коллегиальных органов управления вуза, колледжа, профессионального училища;
- организация непосредственно на предприятии программ обучения и стажировок педагогических работников профильных образовательных организаций (в т.ч. из образовательных кластеров);
- участие в составе (инновационных) образовательных кластеров, в проектах с вузами (например, как производственной, технологической базы);
- участие в программах «прикладного бакалавриата», например, практическое

обучение студентов на предприятии или его учебных подразделениях;

- организация/расширение производственных практик, стажировок студентов;
- организаций обучения персонала компаний в МЦПК, в структурах образовательных кластеров;
- участие компаний в профессионально-общественной аккредитации образовательных программ вузов, техникумов, колледжей, профессиональных училищ;
- работа по профессиональной ориентации молодежи.

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

Связан в макете анкеты с блоком 13.

Составляющая часть **сюжета 4**. Сотрудничество с образовательными организациями, реализующими профессиональные образовательные программы. С помощью вопросов блока проверяются **гипотезы 39-41**.

**Блок 15** «*Риски текущего года (острые проблемы, оценка изменения экономической ситуации на предприятиях), вопросы модернизации и инновационная активность*» включает вопросы об ожидаемой динамике объемов производства/услуг и средней заработной платы в компании на текущий год, об оценке экономического статуса компании с точки зрения наличия ресурсов для развития компании. Также включает вопрос о наиболее острых проблемах, с которыми сталкивается компания на данном этапе. Задается вопрос о численности занятых по основным категориям работников для дальнейшего анализа структуры занятости и характера спроса на работников.

Включает также вопрос о позиционировании компании на оценочных шкалах по уровню производительности, качества продукции/услуг и инновационной активности в своей отрасли, а также вопросы об участии компании в отдельных видах инновационной активности (разработке новых продуктов, новых технологий, методов продвижения продуктов, новых организационных форм и др.).

Составляющая часть **сюжета 1** «Масштабы спроса на рабочую силу, модели поиска работников», **сюжета 3** «Масштабы, основные направления и вопросы финансирования обучения персонала, инициированного работодателем» и **сюжета 5** «Навыки трудоспособности» (employability skills): представления работодателей о них и оценки их развитости у выпускников. С помощью вопросов блока проверяются **гипотезы 11-13**.

**Блок 16** «Структура навыков трудоспособности выпускников по оценкам работодателей и оценка их наличия у недавних выпускников» включает вопросы о том, в какой степени работодателям важны навыки трудоспособности (employability skills) выпускников по сравнению с оценками в дипломах, с направлением подготовки или с рейтингом образовательной организации, в которой учились недавние выпускники. Также изучаются представления работодателей о составе навыков трудоспособности по вопросу о том, какие общие трудовые навыки являются наиболее важными для выпускников, чтобы компания была заинтересована в их найме. Руководителям компаний предоставляется возможность оценить, как показали себя недавние выпускники в первый год своей работы в компании. Респондентам предлагается оценить подготовленность к работе выпускников по уровню специализированных профессиональных знаний, а также удовлетворены ли в компаниях навыками выпускников из «дежурного» списка навыков трудоспособности. Вопросы о подготовленности выпускников к работе задавались по отдельности в отношении выпускников различных типов профессиональных образовательных программ.

Составляющая **сюжета 5** «Навыки трудоспособности (employability skills): представления работодателей о них и оценки из развитости у выпускников». С помощью вопросов блока проверяются **гипотезы 42-45**.

### **III. Структура исследования**

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

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

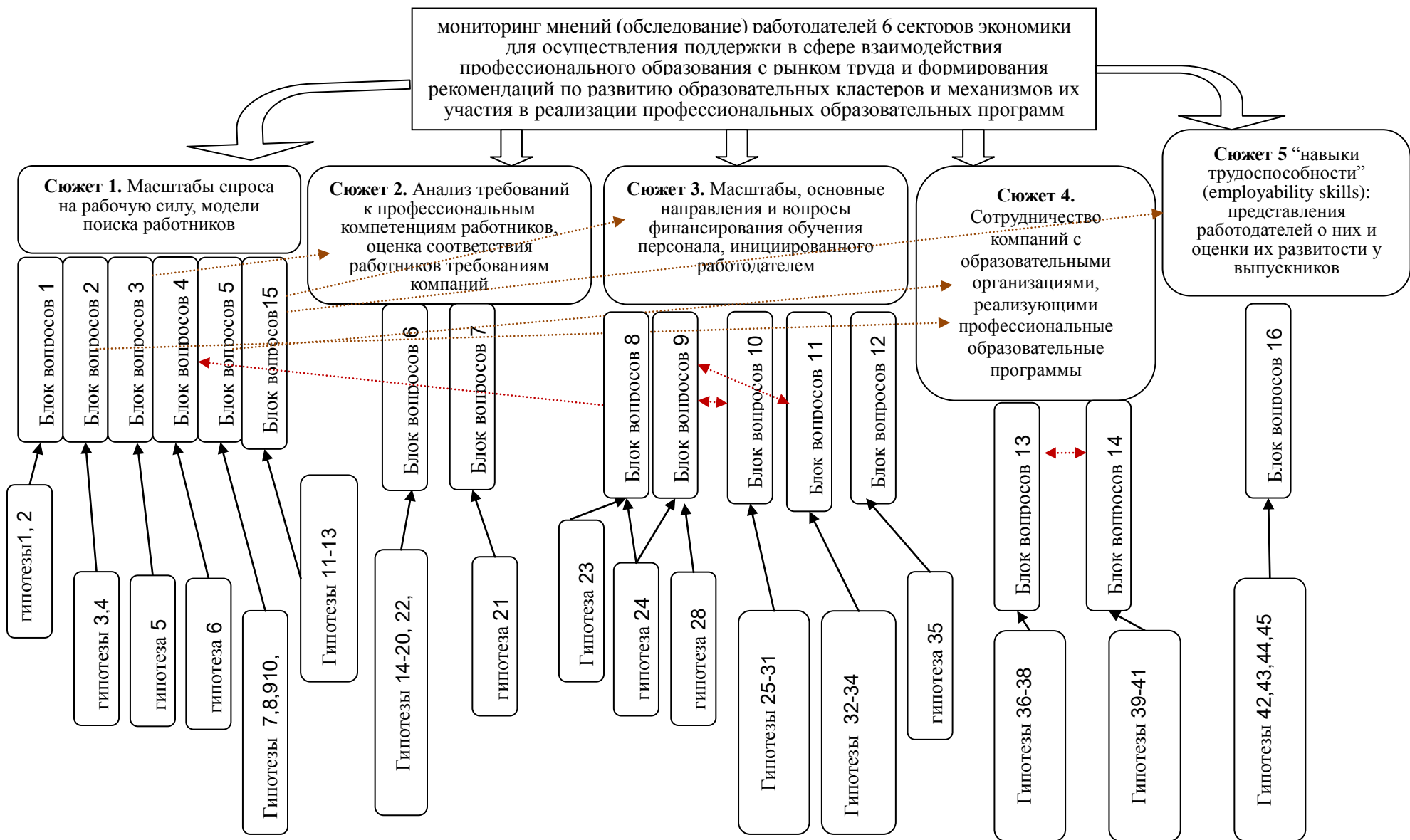


Рисунок 1 - Структурная схема обследования.



## в. Схема обследования в динамике

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

|        | направления  | сюжет  | Номера вопросов в 2014 | Номера вопросов в 2015 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |  |
|--------|--|--|------------------------|------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|--|
| Блок 1 | Проблемы дефицита/избытка кадров   | <b>Сюжет 1.</b> Масштабы спроса на рабочую силу, модели поиска работников  | 4 <sup>4</sup>         | 4                      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |  |
|        |  |  | 5А-Н                   | 5А-Н                   |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |  |
| Блок 2 | Модели восполнения персонала   | <b>Сюжет 1.</b> Масштабы спроса на рабочую силу, модели поиска работников<br><b>Сюжет 4.</b> Сотрудничество с образовательными организациями, реализующими профессиональные образовательные программы          | 13D-G                  | 7D-G                   |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |  |
|        |  |  | 14В-Е                  | 8В-Е                   |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |  |
|        |  |  | 15                     | 9                      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |  |
| Блок 3 | Требования к уровню профессионального образования работников основных категорий при приеме на работу | <b>Сюжет 1.</b> Масштабы спроса на рабочую силу, модели поиска работников<br><b>Сюжет 2.</b> Анализ требований к профессиональным компетенциям работников, оценка соответствия работников требованиям компаний | 7А-Н                   | 6А-Н                   |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |  |

<sup>4</sup> См. формулировки вопросов в анкете (приложение 1).

|        |  |   |       |       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--------|--|---|-------|-------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Блок 4 | Оценка качества вновь нанимаемого персонала, потребность в дополнительном обучении новых работников, формы и продолжительность этого обучения  | <b>Сюжет 1.</b> Масштабы спроса на рабочую силу, модели поиска работников   | 17    | 14    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|        |  |   | 18    | 15    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|        |  |   | 19D-G | 16D-G |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|        |  |   | 20D-G | 17D-G |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Блок 5 | Модели поиска и опыт найма нынешних выпускников основных профессиональных образовательных программ и оценка подготовленности принятых в компании выпускников к работе                | <b>Сюжет 1.</b> Масштабы спроса на рабочую силу, модели поиска работников<br><b>Сюжет 4.</b> Сотрудничество с образовательными организациями, реализующими профессиональные образовательные программы | 21    | 18    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|        |  |   | -     | 19    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|        |  |   | -     | 23    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Блок 6 | Дефицит профессиональных навыков и качеств основных категорий работников (фактический, прогнозируемый, формы его восполнения, степень его влияния на эффективность компании в целом) | <b>Сюжет 2.</b> Анализ требований к профессиональным компетенциям работников, оценка соответствия работников требованиям компаний   | 8А-Н  | 37    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|        |  |   | 9D-Н  | -     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|        |  |   | 10    | 39    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|        |  |   | 11    | -     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|        |  |   | 12    | -     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|        |  |   | 46А-С | -     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|        |  |   | -     | 34F   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|        |  |   | -     | 38    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|        |  |   | -     | 41    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|        |  |   | -     | 42    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|        |  |   | -     | 67    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -      | 68   |   |       |       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|        |   |   |         |         |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--------|---|---|---------|---------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
|        |   |   | -       | 69      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|        |   |   | 69      | -       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|        |   |   | 70      | -       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|        |   |   | 71      | -       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Блок 7 | Проблема неиспользования кадрового потенциала   | <b>Сюжет 2.</b> Анализ требований к профессиональным компетенциям работников, оценка соответствия работников требованиям компаний | 8А-Н    | 37      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Блок 8 | Политика управления персоналом, вопросы развития трудовых ресурсов                              | <b>Сюжет 3.</b> Масштабы, основные направления и вопросы финансирования обучения персонала, инициированного работодателем         | 24      | 44      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|        |   |   | 31      | 43      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|        |   |   | 32      | -       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|        |   |   | 33      | 45      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|        |   |   | 51      | 85      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|        |   |   | 55      | 82      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|        |   |   | 56      | 83      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|        |   |   | 62      | 88      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Блок 9 | Динамика потребностей компаний в обучении персонала, вовлеченность основных категорий персонала | <b>Сюжет 3.</b> Масштабы, основные направления и вопросы финансирования обучения персонала, инициированного работодателем         | 33      | 45      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|        |   |   | 34      | 47      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|        |   |   | 36А     | 49 А    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|        |   |   | 36В_a-h | 49В_a-h |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|        |   |   | 37А-D   | -       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|        |   |   | 47      | -       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|        |   |   | 48      | -       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|        |   |   | 49      | 84      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|         |   |   |    |     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---------|---|---|----|-----|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
|         |   |   | 79 | 77  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |   |   | 82 | -   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |   |   | -  | 46  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Блок 10 | Формы и направления обучения основных категорий персонала   | <b>Сюжет 3.</b> Масштабы, основные направления и вопросы финансирования обучения персонала, инициированного работодателем | 35 | 48  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |   |   | 40 | 52  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |   |   | 41 | 53  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |   |   | 43 | 56  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |   |   | 44 | 57  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |   |   | -  | 55A |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |   |   | -  | 55B |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |   |   | -  | 58  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |   |   | -  | 59  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |   |   | -  | 60  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Блок 11 | Финансирование обучения персонала   | <b>Сюжет 3.</b> Масштабы, основные направления и вопросы финансирования обучения персонала, инициированного работодателем | 38 | 50  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |   |   | 39 | 51  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |   |   | 42 | 54  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |   |   | 44 | 57  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |   |   | 45 | 66  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |   |   | -  | 65  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Блок 12 | Взаимодействие работодателей (компаний) по вопросам обучения работников, распространению эффективных профессиональных навыков | <b>Сюжет 3</b> Масштабы, основные направления и вопросы финансирования обучения персонала, инициированного работодателем  | -  | 61  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |   |   | -  | 62  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |   |   | -  | 63  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |   |   | -  | 64  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|         |  |  |          |         |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---------|--|--|----------|---------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Блок 13 | Фактическое сотрудничество и планы сотрудничества с образовательными организациями, реализующими профессиональные образовательные программы, описание устойчивых форм сотрудничества   | <b>Сюжет 4.</b> Сотрудничество с образовательными организациями, реализующими профессиональные образовательные программы | 25       | 24      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |  |  | 26       | 25      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |  |  | 27       | 26      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |  |  | 28       | 30      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |  |  | -        | 27      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |  |  | -        | 28      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |  |  | -        | 29      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |  |  | -        | 31      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Блок 14 | опыт и потенциал развития форм сотрудничества работодателей с образовательными организациями, которые обозначены в Федеральном законе №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и других нормативно-правовых документах о развитии системы образования | <b>Сюжет 4.</b> Сотрудничество с образовательными организациями, реализующими профессиональные образовательные программы | 29b,c,e- | 34b,c,e |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |  |  | 29A,d    | -       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |  |  | -        | 34g     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |  |  | 30       | 35      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |  |  | -        | 33      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |  |  | -        | 36      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Блок 15 | Риски текущего года (острые проблемы, оценка изменения экономической ситуации на предприятиях), вопросы  | <b>Сюжет 1.</b> Масштабы спроса на рабочую силу, модели поиска работников  | 66       | 70      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |  |  | 67A-C    | 72A-C   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |  |  | 70       | 73      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |  |  | 71       | 71      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|         |  |   |       |       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---------|--|---|-------|-------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
|         | модернизации компаний, инновационная активность  |   | 74    | 74    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |  |   | 75    | 75    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |  |   | 76    | -     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |  |   | 77    | -     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |  |   | 78    | 76    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |  |   | 60    | -     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |  |   | 61    | -     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |  |   | 63    | -     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |  |   | 64    | -     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |  |   | 65    | -     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |  |   | 85    | -     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Блок 16 | структура навыков трудоспособности выпускников по оценкам работодателей и оценка их наличия у недавних выпускников | <b>Сюжет 5</b> «Навыки трудоспособности» (employability skills): представления работодателей о них и оценки их развитости у выпускников | -     | 11    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |  |   | -     | 12    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |  |   |       | 13    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |  |   | 22А-С | 20А-С |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |  |   | 23А-С | 21А-С |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |  |   | -     | 22А   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|         |  |   | -     | 22В   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

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

#### вопросов

К *постоянным* блокам вопросов относятся блоки, в которых полностью или в основной части вопросы задаются в течение всего периода исследования, а именно:

- **Блок 1.** Проблемы дефицита/избытка кадров;
- **Блок 2.** Модели восполнения персонала;
- **Блок 3.** Требования к уровню профессионального образования работников основных категорий при приеме на работу;
- **Блок 4.** Оценка качества вновь нанимаемого персонала, потребность в дополнительном обучении новых работников, формы и продолжительность этого обучения;
- **Блок 5.** Опыт найма нынешних выпускников основных профессиональных образовательных программ;
- **Блок 9.** Динамика потребностей компаний в обучении персонала;
- **Блок 11.** Финансирование обучения персонала;
- **Блок 13.** Фактическое сотрудничество и планы сотрудничества с образовательными организациями, реализующими профессиональные образовательные программы;
- **Блок 15.** Риски текущего года (острые проблемы, оценка изменения экономической ситуации на предприятиях).

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

- **Блок 6.** Дефицит профессиональных навыков и качеств (фактический, прогнозируемый, формы его восполнения, степень его влияния на эффективность компании в целом);
- **Блок 7.** Проблема неиспользования кадрового потенциала;
- **Блок 10.** Формы и направления обучения основных категорий персонала;
- **Блок 14.** Опыт и потенциал развития форм сотрудничества работодателей с образовательными организациями, которые обозначены в Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и других нормативно-правовых документах о развитии системы образования;
- **Блок 8.** Политика управления персоналом, вопросы развития трудовых ресурсов;
- **Блок 12.** Взаимодействие работодателей (компаний) по вопросам обучения работников, обмену, распространения эффективных трудовых навыков;
- **Блок 16.** Структура навыков трудоспособности выпускников по оценкам работодателей и оценка их наличия у недавних выпускников.

Следует отметить, что в программе 2015 года были исключены некоторые блоки вопросов 2014 года:

- **Блок 2.** Качество наемного персонала в целом;
- **Блок 15.** Вопросы модернизации компаний, инновационная активность, барьеры и способы стимулирования инноваций;
- **Блок 17.** Роль профессионального образования и обучения в работе, карьере руководителя, установки к непрерывному образованию и фактическое участие в непрерывном образовании, барьеры для участия;
- **Блок 18.** Характер трудовой активности и основные профессиональные качества руководителя, интерес к инновациям и личный опыт участия в них.

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

|   |
|---|
| <b>Блок 6</b>   |
| <b>Индикатор 1.</b> Рейтинг востребованности профессиональных навыков основных категорий исполнителей   |
| <i>Единица измерения:</i> Процент   |
| <i>Определение показателя:</i> Характеризует вероятность возрастания в компаниях опрошенных секторов экономики в течение ближайшего года востребованности основных профессиональных навыков и качеств для работников каждой категории:  |
| Специалистов,<br>Служащих,<br>Квалифицированных рабочих.  |
| Изучается востребованность на рынке труда следующих групп профессиональных навыков и качеств: а) собственно профильные профессиональные навыки, необходимые на конкретных рабочих местах, б) общие образовательные навыки (математическая, компьютерная грамотность, общая культура и др.), в) коммуникативные навыки (навыки работы в команде, коллективе, навыки работы с клиентами), г) навыки самостоятельности в работе (инициативность, навыки планирования и организации рабочего времени, самостоятельного решения рабочих проблем), д) исполнительские навыки (дисциплинированность, профессиональная ответственность, исполнительность), е) навыки адаптации (умение переучиваться, осваивать новое). |
| Вероятность возрастания востребованности в отношении определенной группы работников определенной группы профессиональных навыков измеряется как отношение   |



числа предприятий (организациям) опрошенных секторов экономики, выбравших данную группу навыков для данной категории работников при ответе на вопрос: «Какие навыки, по Вашим оценкам, необходимо в 2016 году будет обновить <категории, персонала>?».

Рейтинг востребованности формируется ранжированием по каждой группе работников рассчитанных вероятностей востребованности всех основных групп профессиональных навыков, указанных выше.

*Наблюдаемые характеристики показателя:* относительные

*Временные характеристики показателя:* годовой; за год

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

## **Блок 2**

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

*Единица измерения:* Процент

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

*Наблюдаемые характеристики показателя:* относительные

*Временные характеристики показателя:* годовой; за год

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

**Блок 4**

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

*Единица измерения:* Процент

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

Рассчитывается по каждой категории работников как отношение численности респондентов (руководителей предприятий и организаций опрошенных секторов экономики), указавших эту категорию в вопросе: «В 2013-2014гг. работников каких именно категорий принимали на Ваше предприятие/ организацию?», к общей численности респондентов, ответивших на этот вопрос.

*Наблюдаемые характеристики показателя:* относительные

*Временные характеристики показателя:* годовой; за год

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

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

*Единица измерения:* Процент

*Определение показателя:* характеризует масштабы несоответствия профессиональной подготовки новых работников требованиям компании и распространенность организации в компаниях вводного обучения для новых работников.

Оценивается по каждой категории исполнительского состава:

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

Рассчитывается по каждой категории работников как отношение численности

респондентов (руководителей предприятий и организаций опрошенных секторов экономики), выбравших соответствующую категорию работников в вопросе: «Среди вновь принятых в 2013-2014 годах работники каких именно исполнительских категорий нуждались в дополнительном обучении?», к общей численности респондентов, ответивших, что принимали данную категорию работников в соответствующий период.

*Наблюдаемые характеристики показателя:* относительные

*Временные характеристики показателя:* годовой; за год

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

#### **Блок 5**

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

*Единица измерения:* Процент

*Определение показателя:* является индикатором трудоустройства выпускников разных типов основных профессиональных образовательных программ, в том числе:

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

Дает возможность проводить мониторинг спроса компаний на выпускников разных типов основных профессиональных образовательных программ.

Рассчитывается по каждой группе выпускников как отношение численности респондентов (руководителей предприятий и организаций опрошенных секторов экономики), выбравших соответствующую категорию выпускников в вопросе: «Принимало ли Ваше предприятие/организация выпускников основных профессиональных образовательных программ (в том числе бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки специалистов среднего звена, подготовки квалифицированных рабочих, служащих) в течение 2013-2014 гг.? Если да, то какие именно выпускники были приняты на работу на Ваше предприятие/организацию в течение 2013-2014 гг.?», к общей численности респондентов, ответивших на этот вопрос.

*Наблюдаемые характеристики показателя:* относительные

*Временные характеристики показателя:* годовой; за год

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

**Блок 16**

**Индикатор 6.** Индекс удовлетворенности работодателей качеством подготовки в образовательных организациях профессионального образования

*Единица измерения:* средний балл по 5-ти бальной шкале, где 5 – высокий уровень, а 1 – низкий уровень

*Определение показателя:* Характеризует удовлетворенность работодателей качеством подготовки в образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы.

Индекс удовлетворенности определяется как средневзвешенное значение двух показателей, характеризующих: (а) уровень профессиональных знаний выпускников основных профессиональных образовательных программ; (б) их умение переучиваться, осваивать новое в профессии.

Каждый из указанных двух показателей, включенных в индекс, измеряется по пятибальной шкале, определяется средневзвешенными балльными оценками (а) уровня профессиональных знаний выпускников основных профессиональных образовательных программ, (б) умения переучиваться, осваивать новое в профессии, полученными на основе изучения мнений представителей предприятий-работодателей.

Значения показателей основаны на ответах респондентов на вопросы анкеты:

(а) «Как бы Вы оценили уровень профессиональных знаний выпускников по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки специалистов среднего звена, подготовки квалифицированных рабочих, служащих, принятых на Ваше предприятие/организацию в течение последних 2 лет? Выберите, пожалуйста, оценку для каждой категории выпускников по 5-ти бальной шкале, где 1 – очень низкий уровень, 5 – очень высокий уровень.».

(б) «А как бы Вы оценили умение переучиваться, осваивать новое в профессии у этих выпускников...? Выберите, пожалуйста, оценку для этой категории выпускников по 5-ти бальной шкале, где 1 – очень низкий уровень, 5 – очень высокий уровень.».

*Наблюдаемые характеристики показателя:* абсолютные

*Временные характеристики показателя:* годовой; за год

*Характеристика разреза наблюдения:* Российская Федерация, уровни

профессионального образования

**Блок 9**

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

*Единица измерения:* Процент

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

Рассчитывается как отношение численности респондентов (руководителей предприятий и организаций опрошенных секторов экономики), ответивших **утвердительно** на вопрос «Организовывало ли Ваше предприятие/организация обучение (включая профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, стажировку, др.)? Учитывайте, пожалуйста, также и обучение Ваших сотрудников по основным профессиональным образовательным программам в образовательных организациях (вузах, техникумах и др.), если инициатором этого обучения было руководство Вашего предприятия/организации.», к общей численности респондентов, ответивших на этот вопрос

*Наблюдаемые характеристики показателя:* относительные

*Временные характеристики показателя:* годовой; за год

*Характеристика разреза наблюдения:* Российская Федерация

**Блок 13**

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

*Единица измерения:* Процент

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

Индикатором измеряется удельный вес (в общем числе организаций опрошенных секторов экономики) тех организаций опрошенных секторов экономики, сотрудничавших с организациями, реализующими профессиональные образовательные программы:

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

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

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

*Наблюдаемые характеристики показателя:* относительные

*Временные характеристики показателя:* годовой; за год

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

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

*Единица измерения:* Процент

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

- в программах стажировок, учебных практик для студентов
- в днях открытых дверей, ярмарках вакансий, проводимых образовательными организациями, реализующими профессиональные образовательные программы,

- в заключении прямых договоров на подготовку специалистов, работников.

Распространенность этих форм сотрудничества оценивается по:

- образовательным организациям, занимающимся исключительно профессиональной подготовкой квалифицированных рабочих, служащих;
- образовательным организациям, занимающимся профессиональной подготовкой специалистов среднего звена;
- образовательным организациям высшего образования.

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

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

*Наблюдаемые характеристики показателя:* относительные

*Временные характеристики показателя:* годовой; за год

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

## **Блок 8**

**Индикатор 10.** Наличие у предприятий (организаций) опрошенных секторов экономики организаций или подразделений, связанных с обучением работников

*Единица измерения:* Процент

*Определение показателя:* Характеризует наличие у предприятий (организаций) опрошенных секторов экономики собственной инфраструктуры для организации обучения работников, включая учебные центры, курсы, филиалы и др. Оценивается как отношение численности респондентов, ответивших утвердительно на вопрос: «Есть ли у Вашего предприятия/организации: учебный центр для обучения, учебные курсы, курсы профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки, др.,

образовательная организация, реализующая программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, профессионального обучения или ее филиал, образовательная организация, реализующая программы подготовки специалистов среднего звена или ее филиал, образовательная организация, реализующая программы высшего образования (бакалавриата, специалитета, магистратуры), аспирантуры, адъюнктуры и т.д.) или ее филиал, отдельный факультет, курс?»), к общей численности респондентов, ответивших на этот вопрос.

*Наблюдаемые характеристики показателя:* относительные

*Временные характеристики показателя:* годовой; за год

*Характеристика разреза наблюдения:* Российская Федерация

#### **IV. Характеристики выборки**

##### **а. Объем выборки**

Опрос предприятий в 2015 году будет проводиться как панельный опрос по спискам предприятий, участвовавших в опросе 2014 года. Таким образом, при формировании выборки для данного этапа исследования выполняется требование сопоставимости методических подходов формирования выборки с тем, чтобы реализовать возможность сравнения результатов опроса 2015 года с данными, полученными на предыдущих этапах мониторинга. При невозможности проведения в 2015 году интервью на предприятиях, участвовавших в опросе 2014 года (по причине отказа респондента, ликвидации компании и др.), предусматривается для замены поиск предприятия аналогичного отраслевого профиля и численности в том же регионе. При невозможности найти похожее предприятие в том же регионе должен проводиться поиск в ближайших регионах аналогичного по отрасли и численности работающих предприятия.

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

Таким образом, по списку компаний, участвовавших в опросе 2014 года, в опросе 2015 года объем выборки составит не менее 1000 предприятий. Распределение компаний по отраслям представлено в таблице 2.



Таблица 2 - Распределение выборки по основным отраслям.

|                                | Число компаний в панельном списке |
|--------------------------------|-----------------------------------|
| промышленность                 | 175                               |
| связь (кроме обычной почты)    | 167                               |
| строительство                  | 166                               |
| торговля (оптовая и розничная) | 175                               |
| транспорт                      | 166                               |
| сфера деловых услуг            | 167                               |

### **в. Дизайн выборки**

Дизайн выборки, в котором была заложена основная структура выборки, поддерживаемая в дальнейшем в каждой волне исследования, был разработан в первой волне опроса в 2005 году.

В 2005 году для исследования была спроектирована Всероссийская стратифицированная выборка, репрезентирующая предприятия и организации выделенных секторов экономики России (за исключением сельских районов).

Общий объем выборки составил 1000 предприятий.

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

1. Предприятия промышленности, включая

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

2. Предприятия связи (кроме почтовой).

3. Предприятия строительства.

4. Предприятия торговли (розничной и оптовой).

5. Предприятия транспорта.

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

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

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

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

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

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

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

- численности работников на предприятии;
- территориальной принадлежности.

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

## **V. Методология сбора данных**

Для сопоставимости результатов 2015 года с предшествующими этапами исследования в опросе 2015 года используется одна и та же методика проведения опроса, предложенная для опросов 2005-2014 годов. На отобранных предприятиях опрашивается один респондент (руководитель предприятия или заместитель руководителя, компетентный в вопросах общеэкономической и/или кадровой стратегии развития предприятия).

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

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

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

После завершения полевых работ проводятся *процедуры ввода и контроля данных анкет*.

Контрольные процедуры исследования были запланированы на нескольких уровнях.

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

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

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

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

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

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

Собранные, прошедшие контроль данные «взвешиваются» для возможности проведения

анализа не только между отраслями, но и возможности получения репрезентативных данных по всем 6 отраслям в целом. Другая причина использование процедуры взвешивания - устранение возможных смещений, возникающих в ходе проведения полевых работ, обусловленных отказами респондентов от участия в исследовании, недостижимостью и т.д. Взвешивание данных проводится по стандартной процедуре, реализуемой во всех волнах исследования. В качестве контролируемых характеристик используются: доля занятых по отдельным отраслям к общему числу занятых в обследованных отраслях экономики и размер предприятия по численности работников. В основу взвешивания были положены данные Росстата о численности занятых и размере предприятий по отраслям за 2003 г.

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

#### Список литературы:

1) Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года, утвержденная Распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р.

2) Государственная программа «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденная Постановлением Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. №295.

3) Указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; Указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки».

4) План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденный Распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. №722-р.

5) ManPower Group (2014) “The talent shortage continues how the ever changing role of hr can bridge the gap”, Talent shortage survey.

<http://www.multivu.com/players/English/7245451-manpowergroup-new-hr-global-talent-shortages-insights-paper/links/7245451-2014-talent-shortage-wp-us.pdf>

6) Shury J., David Vivian D., etc., (2014) Employer Perspectives Survey 2014: UK Results. UKSEC.

[https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/373769/14.11.11\\_EPS\\_2014\\_-\\_Main\\_Report\\_full\\_V2.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/373769/14.11.11_EPS_2014_-_Main_Report_full_V2.pdf)

7) CBI (2014) Gateway to growth CBI/Pearson education and skills survey 2014.

[http://www.cbi.org.uk/media/2809181/embargo\\_00.01\\_4\\_july\\_cbi\\_pearson\\_education\\_and\\_skills\\_survey\\_2014.pdf](http://www.cbi.org.uk/media/2809181/embargo_00.01_4_july_cbi_pearson_education_and_skills_survey_2014.pdf)

8) “BCC Workforce Survey 2014: Firms investing to counter persistent skills shortages” British Chamber of Commerce.

<http://www.britishchambers.org.uk/press-office/press-releases/bcc-workforce-survey-2014-firms-investing-to-counter-persistent-skills-shortages.html>

9) Morrison T., Emily Stover DeRocco E.S. etc., (2011) «Boiling point? The skills gap in U.S. manufacturing», Deloitte and The Manufacturing Institute.

<http://www.themanufacturinginstitute.org/~media/a07730b2a798437d98501e798c2e13aa.ashx>

10) Deloitte and The Manufacturing Institute (2010) Unwavering Commitment: The Public's View of the Manufacturing Industry Today. September 2011.

11) Danish Technological Institute (2014) Preparation of the European Forum on Vocational Training. Final survey report., prepared by J. R. K. Lauritzen and T. Andersen, September.

[http://ec.europa.eu/education/library/study/2014/business-forum\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/library/study/2014/business-forum_en.pdf)

12) Ainley, P. and Allen, M. (2010) Lost Generation? New Strategies for Youth and Education, London: Continuum.

13) HEFCE (2010) Employability statements, Circular letter number 12/2010. [http://www.hefce.ac.uk/pubs/circlets/2010/cl12\\_10/](http://www.hefce.ac.uk/pubs/circlets/2010/cl12_10/) (accessed 30.7.10)

14) CBI (2008) Taking Stock. CBI Education and Skills Survey 2008. [www.cbi.org.uk/pdf/skills\\_report0408.pdf](http://www.cbi.org.uk/pdf/skills_report0408.pdf)

15) Institute of Directors (2007) Institute of Directors skills briefing: graduates' employability skills.

[http://www.iod.com/intershoproot/eCS/Store/en/pdfs/policy\\_paper\\_graduates\\_employability\\_skills.pdf](http://www.iod.com/intershoproot/eCS/Store/en/pdfs/policy_paper_graduates_employability_skills.pdf)

16) Stewart, J. and Knowles, V. (2000) 'Graduate recruitment and selection: implications for HE, graduates and small business recruiters', Career Development International, Vol. 5, No. 2, pp. 65-80.

17) UK Commission for Employment and Skills (UKCES) (2009) The Employability Challenge.

<http://www.ukces.org.uk/tags/employability-challenge-full-report>

18) Atfield G. and Purcell K. (2010) Graduate labour market supply and demand: Final year students' perceptions of the skills they have to offer and the skills employers seek. Working paper. Institute for Employment Research, University of Warwick. [http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/futuretrack/findings/ft3.1\\_wp4\\_skills\\_-\\_final.pdf](http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/futuretrack/findings/ft3.1_wp4_skills_-_final.pdf)

19) CBI (2012) Learning to grow// CBI/Pearson education and skills survey 2012. [http://www.cbi.org.uk/media/1514978/cbi\\_education\\_and\\_skills\\_survey\\_2012.pdf](http://www.cbi.org.uk/media/1514978/cbi_education_and_skills_survey_2012.pdf)

20) CBI (2013) Changing the pace: CBI/Pearson education and skills survey 2013. [http://www.cbi.org.uk/media/2119176/education\\_and\\_skills\\_survey\\_2013.pdf](http://www.cbi.org.uk/media/2119176/education_and_skills_survey_2013.pdf)

21) CBI (2010) Ready to grow: business priorities for education and skills Education and skills survey.

<http://www.nationalstemcentre.org.uk/res/documents/page/180510100243CBI-EDI%20Education%20and%20Skills%20Survey%202010.pdf>

22) Washington State Human Resources Council (2015) Employer perspectives on soft skills. Survey report.

*<http://wastatecouncil.shrm.org/sites/wastatecouncil.shrm.org/files/Soft%20Skill%20Survey%20Rpt%20-%20Sum%20of%20Findings%20-%20031615.pdf>*

23) Козлова Л., Прянишникова О. (2015) Независимая оценка и сертификация квалификаций: результаты мониторинга, проведённого НАРК в 2014 г. //Бизнес России №3-4, 2015.