



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

М ОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

**Анализ взаимодействия системы
среднего профессионального образования
и работодателей, использующих
труд работников массовых
профессий и специальностей**

Информационный бюллетень

2017 • 6 [105]



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

М ОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

**Анализ взаимодействия системы среднего
профессионального образования и работодателей,
использующих труд работников
массовых профессий и специальностей**

Информационный бюллетень

2017 • **6** [105]

МОСКВА

УДК 316.334.22
ББК 60.56
Б81

Редакционная коллегия:

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

Автор:

Н.В. Бондаренко

Б81 Анализ взаимодействия системы среднего профессионального образования и работодателей, использующих труд работников массовых профессий и специальностей. Информационный бюллетень. — Москва : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2017. — 48 с. — (Мониторинг экономики образования ; № 6 (105)).

ISBN 978-5-906737-35-9

Данная работа продолжила серию исследований в области экономики образования, проводимых Высшей школой экономики с 2002 г. под эгидой Министерства образования и науки России. В рамках МЭО в 2016 г. впервые был проведен общероссийский опрос работодателей, использующих труд работников массовых профессий и специальностей. В качестве цели исследования было обозначено проведение анализа взаимодействия сферы профессионального образования (массовые профессии/специальности) с рынком труда. Опрос работодателей был синхронизирован с анкетированием студентов и преподавателей профессиональных образовательных организаций по программам СПО массовых профессий и специальностей. Таким образом, в опросе работодателей изучались вопросы о занятости, найме, потребностях в работниках тех массовых профессий и специальностей, которым обучаются студенты, принимавшие участие в анкетировании по программам СПО. В данном опросе принимали участие руководители компаний четырех секторов экономики (промышленность средств производства, промышленность потребительских товаров и общепит, наземный транспорт, строительство) В ходе сравнительного анализа по выделенным секторам и группам компаний удалось выявить общие тенденции, а также оценить характер различий между группами работодателей в политике найма работников массовых профессий и специальностей, в оценках квалификации работников, в т.ч. принятых выпускников программ СПО массовых профессий и специальностей, в готовности компаний участвовать в диалоге с системой профессионального образования и др. В данном информационном бюллетене представлены ключевые результаты, полученные в ходе анализа данных опроса работодателей, использующих труд работников массовых профессий и специальностей.

**УДК 316.334.22
ББК 60.56**

ISBN 978-5-906737-35-9

© Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики», 2017
При перепечатке ссылка обязательна

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
1. Оценка общеэкономических условий на предприятиях, использующих труд работников массовых профессий и специальностей	6
1.1. Анализ экономической ситуации на предприятиях	6
1.2. Использование институциональных форм при разработке компаниями политики развития и обучения персонала	7
1.3. Информированность и использование в компаниях профессиональных стандартов, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ	10
2. Характер спроса компаний на работников массовых профессий и специальностей	12
2.1. Текущий спрос на работников массовых профессий и специальностей: наличие позиций и масштабы найма	12
2.2. Уровень текущего дефицита квалифицированных рабочих массовых профессий и специалистов среднего звена массовых специальностей	14
2.3. Планы найма компаниями работников массовых специальностей и профессий	16
2.4. Мигранты — это альтернатива при дефиците квалифицированных работников?	17
3. Найм и адаптация выпускников программ СПО массовых профессий и специальностей	18
3.1. Распространенность найма выпускников программ СПО массовых профессий и специальностей, критерии найма выпускников	18
3.2. Оценки подготовленности выпускников к работе, характер их адаптации в компаниях	20
4. Сотрудничество компаний с профессиональными образовательными организациями	23
4.1. Основные направления взаимодействия компаний с профессиональными образовательными организациями	23
4.2. Отношение работодателей к дуальной модели обучения	26
5. Оценка качества рабочей силы, занятой в изучаемых секторах экономики, и особенности организации обучения персонала в компаниях	30
5.1. Оценка качества рабочей силы, занятой в изучаемых секторах экономики	30
5.2. Распространенность обучения сотрудников, основные виды обучения	31
5.3. Подготовка рабочих кадров в компаниях: опыт и планы	33
Выводы	37
Использованные источники литературы	40
Приложение 1	41

ВВЕДЕНИЕ¹

В России в рамках МЭО² впервые был проведен общероссийский опрос работодателей, использующих труд работников массовых профессий и специальностей. По данным опроса руководителей компаний сделан детальный анализ, который был бы невозможен при опоре исключительно на статистику.

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

На достижение поставленной цели направлены следующие задачи:

- определить краткосрочные потребности компаний в работниках массовых профессий/специальностей;
- изучить наиболее распространенные механизмы восполнения компаниями потребностей в работниках (в т.ч. доступность мигрантов);
- оценить динамику найма за последние 2 года работников массовых профессий/специальностей, в т.ч. выпускников программ СПО и ВО, а также долю принятых выпускников, которые проходили практику и стажировку у своего работодателя;
- изучить приоритетные критерии приема на работу выпускников программ СПО и ВО (опыт работы, личные качества, уровень успеваемости, рейтинг образовательной организации, наличие диплома, наличие разряда, пр.);
- изучить качества, характеризующие потенциал трудоустройства выпускников, а также удовлетворенность работодателей этими навыками у выпускников программ СПО и ВО;
- оценить степень удовлетворенности работодателей качеством профессиональной подготовки выпускников программ СПО и ВО;
- изучить характер адаптации выпускников программ СПО в компаниях (преимущественные формы, проблему текучести молодых кадров);
- изучить фактические направления и планы сотрудничества на ближайший год, а также механизмы стимулирования сотрудничества компаний с образовательными организациями высшего образования и профессиональными образовательными организациями;
- изучить осведомленность, интерес руководства компаний и имеющийся опыт участия в новых формах взаимодействия с образовательными организациями (например, развитие ресурсных центров, целевое обучение студентов с последующим трудоустройством, профессионально-общественная аккредитация, др.);
- проследить особенности и мотивы использования механизма ученичества в компаниях;
- выяснить отношение работодателей к возможностям развития дуальной модели обучения в их отраслях;

¹ Перечень обозначений и сокращений, применяемых в данном бюллетене:

ВО — высшее образование;

МЭО — исследование «Мониторинг экономики образования» проводится Научно-исследовательским университетом «Высшая школа экономики» при поддержке Министерства образования и науки Российской Федерации;

ОЭСР — организация экономического сотрудничества и развития;

ПОО — профессиональные образовательные организации;

ППССЗ — программа подготовки специалистов среднего звена;

ППКРС — программа подготовки квалифицированных рабочих, служащих;

СПО — среднее профессиональное образование.

² <http://memo.hse.ru/concept>

- изучить осведомленность о развитии чемпионатов WorldSkills и мнения о влиянии этого процесса на уровень подготовки выпускников и их готовность работать в компаниях;
- изучить осведомленность и возможности использования компаниями профессиональных стандартов по востребованным на рынке труда профессиям и специальностям.

Данное анкетирование работодателей было согласовано с опросами студентов и преподавателей ПОО по программам СПО массовых профессий и специальностей. Таким образом, в опросе работодателей уточняли вопросы о занятости, найме, потребностях в работниках тех массовых профессий и специальностей, которым обучаются студенты, опрашиваемые в анкетировании учащихся программ СПО³. В данном опросе принимали участие руководители компаний четырех секторов экономики (промышленность средств производства, промышленность потребительских товаров и общепит, наземный транспорт, строительство)⁴. Общий объем выборки составлял 511 предприятий, при этом выборка разделена между секторами экономики поровну.

Опрос провели методом личного формализованного интервью или самозаполнения в соответствии с традиционными требованиями к технологии проведения подобных опросов. Для этих целей был разработан опросный лист (анкета).

В данном материале представлены основные результаты по ранее обозначенным исследовательским задачам.

В ходе сравнительного анализа по выделенным секторам и группам компаний удалось выявить общие тенденции, а также оценить характер различий между группами работодателей в политике найма работников массовых профессий и специальностей, в оценках квалификации работников, в т.ч. принятых выпускников программ СПО массовых профессий и специальностей, в готовности компаний участвовать в диалоге с системой профессионального образования и др.

³ Подробный список рассматриваемых массовых профессий и специальностей программ СПО представлен в табл. 1 приложения 1.

⁴ Более детальное описание и обоснование выбора секторов см. в приложении 1.

1. ОЦЕНКА ОБЩЕЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ, ИСПОЛЬЗУЮЩИХ ТРУД РАБОТНИКОВ МАССОВЫХ ПРОФЕССИЙ И СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

1.1. Анализ экономической ситуации на предприятиях

В большинстве (46%) опрошенных компаний, оценивая свое текущее финансовое положение, сообщали, что не испытывают финансовых проблем, могут своевременно выполнять текущие обязательства, но имеют ограниченные средства на текущий ремонт, поддержание технологий. Только 18% компаний располагают ресурсами для развития, расширения, модернизации; это наиболее успешные предприятия. Вместе с тем более трети (36%) компаний едва удается сводить концы с концами, с трудом — выполнять текущие обязательства по выплате заработной платы, уплате налогов и др. Интересно, что если около 50% наиболее финансово благополучных компаний имели возможность за последний год повысить заработную плату своим работникам, то среди наименее благополучных компаний таких оказалось только 14%.

Судя по оценкам руководителей компаний, в малом бизнесе ситуация существенно хуже, компании значительно сложнее проходят адаптацию к нынешним экономическим условиям. Так, почти 45 и 25% руководителей малого и крупного бизнеса соответственно сообщили, что их компании находятся на грани выживания. В малом бизнесе скорее можно считать редкостью (13%) наличие у компаний достаточных финансовых ресурсов не только на текущие потребности, но и на развитие, модернизацию. При этом руководители почти 30% крупных компаний сообщили, что их предприятия успешно развиваются, имеют для этого финансовые ресурсы.

Отмеченный значительный разрыв в условиях деятельности малого и крупного бизнеса иллюстрируется наиболее детально на основании ответов руководителей о самых острых для их компаний проблемах (табл. 1). Наиболее упоминаемая проблема в текущей ситуации — высокий уровень налогов и обязательств, которые должны платить компании, и особенно это важно для малого и среднего бизнеса. На недостаток оборотных средств, а также устаревшее оборудование довольно часто указывали руководители при ответах на соответствующий вопрос. Но в целом руководители крупных и малых предприятий обеспокоены все же разными экономическими проблемами. Чаще всего в малом бизнесе обеспокоены недостатком оборотных средств, трудностями со сбытом продукции или услуг, взаимными неплатежами. В крупном бизнесе существенно менее остро стоит проблема неплатежей, трудностей со сбытом, но при этом возрастает обеспокоенность проблемой доступности трудовых ресурсов и трудовыми отношениями («дефицитом кадров», «низким уровнем оплаты труда большинства работников», «отсутствие средств для социальной поддержки»).

Очевидно, что подобный характер ответов не означает, что малый бизнес не испытывает кадровых проблем и может обеспечить высокую заработную плату своим работникам. Напротив, подтверждает, что малый бизнес, как правило, существует в режиме выживания, при котором кадровые вопросы уходят на второй план по сравнению с проблемой отсутствия необходимых финансовых средств и ограниченным спросом на продукцию, услуги компаний. Ситуация с заработками в малом бизнесе существенно хуже, чем в крупном. Согласно результатам опроса, уровень заработной платы на крупных предприятиях в среднем выше на 20% по сравнению с малыми предприятиями, причем подобная дифференциация отмечается, например, как в оплате труда специалистов среднего звена, так и квалифицированных рабочих.

Таблица 1. Наиболее острые проблемы компаний
(опрошенные, %)

Проблема	Малый бизнес	Средний бизнес	Крупный бизнес	В среднем
Высокий уровень налогов и обязательных платежей	60	65	46	61
Недостаток оборотных средств	32	33	23	31
Трудности со сбытом продукции/услуг	26	17	9	19
Устаревшее оборудование, основные фонды, технология	26	23	23	24
Неплатежи по расчетам с поставщиками, с потребителями, неплатежи в бюджет	19	17	11	17
Низкая зарплата большинства работников	15	18	24	18
Дефицит кадров	12	16	23	16
Недостаток средств для финансирования расходов на обучение работников	9	12	11	11
Несоответствие квалификации работников требованиям выполняемой работы, должностным обязанностям	4	5	4	5
Задолженность по выплате зарплаты работникам	4	3	0	3
Недостаток или отсутствие средств для социальной поддержки работников, для содержания объектов социальной сферы	6	15	11	12
Другое	8	9	13	9

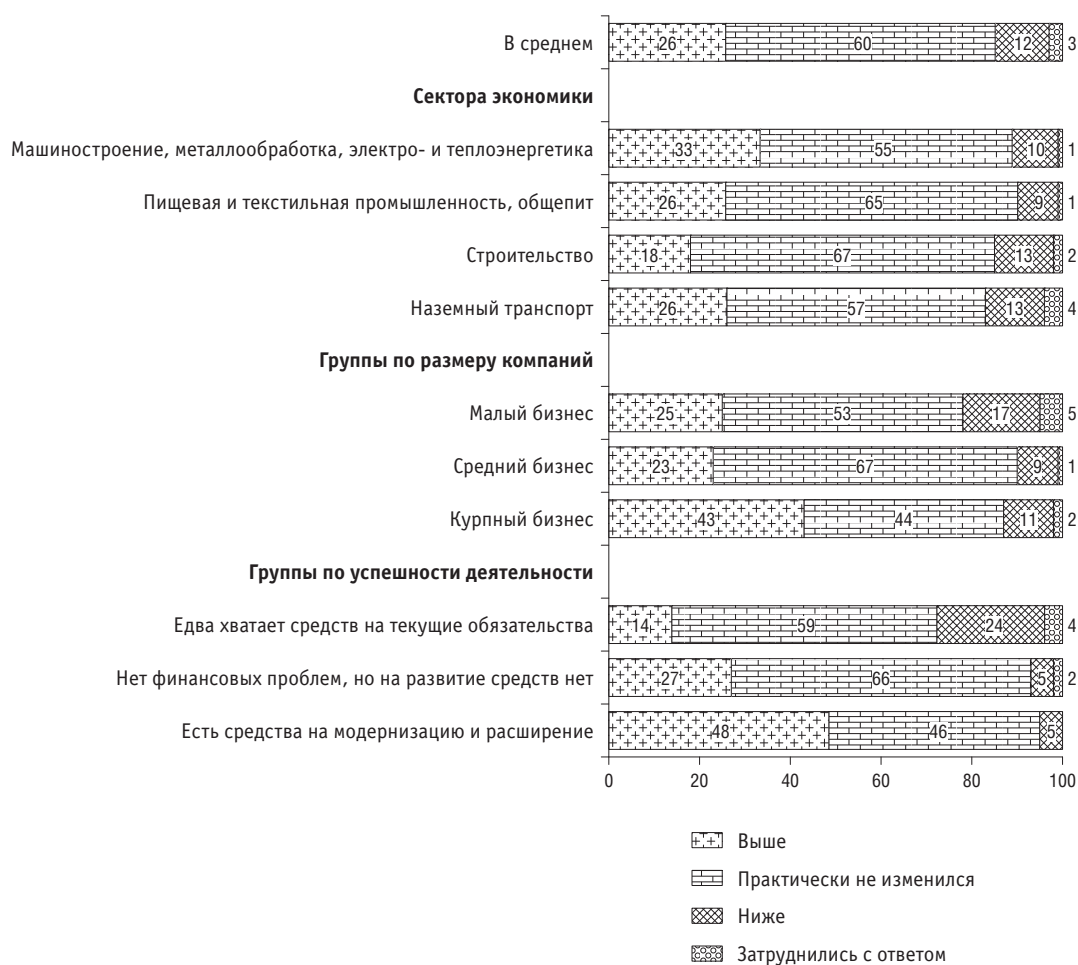
По результатам опроса, дифференциация по уровню заработной платы фиксируется также между изучаемыми секторами экономики. Минимальный размер заработной платы оказался в промышленности потребительских товаров и общепите; по сравнению с этим сектором уровень заработной платы в машиностроении, металлообработке, энергетике и строительстве в среднем на 20 – 30% выше. Финансово благополучные компании, имеющие средства на расширение, модернизацию, могут обеспечить своим работникам уровень заработной платы выше среднего, заработная плата в этих компаниях выше примерно на треть по сравнению с компаниями, существующими на грани выживания, где средств едва хватает на самые необходимые расходы.

Динамика заработной платы также может охарактеризовать развитие экономической ситуации в компаниях. В 60% опрошенных компаний уровень заработной платы за последний год практически не изменился. На четверти предприятий отметили рост заработной платы. Вдвое меньше руководителей сообщили о снижении заработной платы в их компаниях. Вместе с тем ситуация по отдельным секторам и группам компаний различается. В частности, в машиностроении, металлообработке и энергетике чаще сообщали о росте заработной платы за последний год, а в строительстве наблюдают обратную ситуацию, здесь меньше всего случаев роста заработной платы. Тем не менее, во всех изучаемых секторах доля ответов о повышении заработной платы в компаниях превышала долю ответов о ее снижении. Наиболее благополучная картина отмечена в крупном бизнесе по сравнению с малым и средним — в этом секторе на 45% предприятий за последний год стало возможным повышение заработной платы (рис. 1).

1.2. Использование институциональных форм при разработке компаниями политики развития и обучения персонала

Существуют различные институциональные механизмы формирования политики развития персонала и организации обучения. Корпорации с наиболее развитой бизнес-культурой, как правило, имеют в своем арсенале широкий набор институциональных форм по орга-

**Рисунок 1. Оценки динамики заработной платы за последний год
(июнь 2016 г. к июню 2015 г.)
(опрошенные, %)**



низации обучения и развитию персонала. Чем более разнообразные механизмы используют компании, тем более развита бизнес-культура, а инвестирование в компетенции работников становится одной из бизнес-задач, определяющих экономические результаты компании в целом. По итогам предыдущих обследований, институциональные формы организации обучения в российских компаниях распространены существенно меньше, чем, например, в Великобритании. Обратимся к результатам текущего исследования тех секторов экономики, в которых востребован труд работников массовых рабочих профессий и специальностей.

С одной стороны, в 60% опрошенных компаний имеется сотрудник или отдел, занимающийся организацией обучения персонала, и примерно у 40% предусмотрен план по организации или целевой бюджет на проведение обучения. Но только в одной из четырех компаний проводят систематический анализ потребностей в обучении собственных работников. Интересно, что, даже составляя планы, бюджеты на обучение, компании порой не проводят такого системного анализа. Только в 50% опрошенных компаний, где есть программа или бюджет на проведение обучения работников, принята практика оценки потребностей в обучении.

Также мало распространена процедура оценки работников после прохождения обучения, мониторинг эффективности обучения работников. Такой механизм используют около 15% компаний в исследуемых секторах. В бизнес-сообществе России в последние годы проводится активная совместная деятельность по разработке новых профессиональных стандартов, но пока таковые использует в своей работе не более одного из четырех опрошенных предприятий⁵.

⁵ Подробнее о внедрении профессиональных стандартов см. в разделе 1.3.

Политика организации обучения работников несколько различна по секторам экономики. В промышленности (особенно в машиностроении, металлообработке и энергетике) несколько более распространено использование разнообразных институциональных форм организации обучения. На транспорте при организации обучения в наименьшей степени используют институциональные инструменты (табл. 2).

Таблица 2. Распространенность использования различных институциональных форм при формировании компаниями политики развития персонала и обучения
(опрошенные в каждой группе, %)

	Подразделение или сотрудник, ответственные за обучение	Систематический анализ потребностей в обучении работников компании	План по обучению персонала или целевой бюджет на обучение	Мониторинг эффективности обучения работников	Собственные учебные структуры
Сектора экономики					
Машиностроение, металлообработка, электро- и теплоэнергетика	65	35	51	21	42
Пищевая и текстильная промышленность, общепит	62	30	41	17	27
Строительство	54	21	38	17	28
Наземный транспорт	61	25	39	13	34
Группы по размеру компаний					
Малый бизнес	50	20	28	9	20
Средний бизнес	62	27	46	17	33
Крупный бизнес	77	42	61	29	64
Группы по успешности деятельности					
Едва хватает средств на текущие обязательства	55	20	37	8	28
Нет финансовых проблем, но на развитие средств нет	63	32	42	18	35
Есть средства на модернизацию расширение	61	29	53	30	40

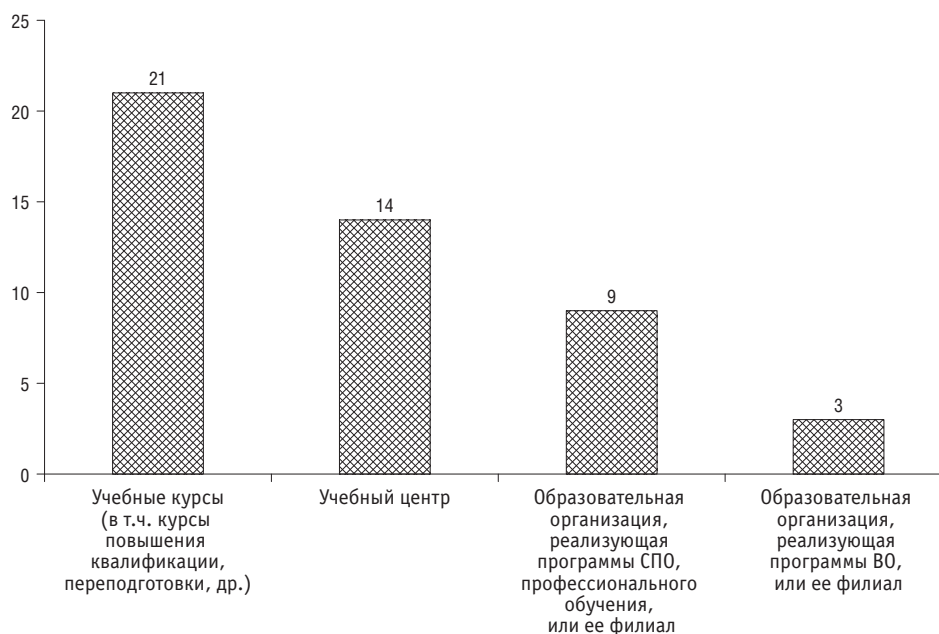
Довольно сильно дифференцированы практики организации обучения в малом и крупном бизнесе. Крупный бизнес активнее использует разнообразные инструменты, особенно связанные с определением потребностей в обучении и оценкой эффективности затрат на обучение (табл. 2). Тем не менее, даже в крупном бизнесе аттестация работников после обучения не является общим правилом.

Более успешные компании, имеющие ресурсы для своего развития, модернизации, уделяют большее внимание вопросам организации обучения в отличие от остальных опрошенных компаний, применяя как механизмы прогнозирования своих потребностей в обучении, так и оценку эффективности обучения (см. табл. 2).

Интересно, что чем более разнообразные инструменты организации обучения используются, тем чаще компании интересуются и развитием сотрудничества с образовательными организациями, общаются с недавними выпускниками, т.е. разнообразие институциональных форм организации обучения служит отличительным признаком компаний, где кадровая политика относится к приоритетным направлениям, а не формируется по второстепенному, остаточному принципу.

Несмотря на то, что в некоторых сегментах российской экономики компании демонстрируют эффективные практики, в большинстве российских компаний слабо развито стратегическое планирование, и, как следствие, кадровая политика строится только на основе ситуативного анализа, с учетом текущих заказов, а руководство недооценивает мероприятия стратегического характера, в т.ч. институциональные механизмы организации обучения.

Рисунок 2. Наличие различных видов учебных структур в составе компаний (опрошенные, %)



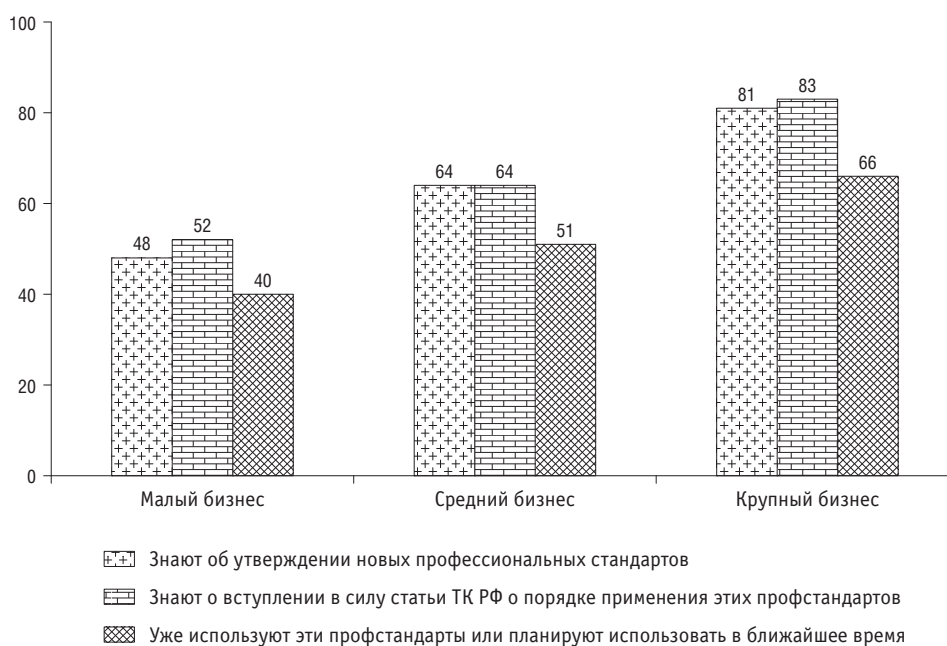
Для организации обучения у предприятий есть возможность создания собственных учебных структур, в среднем их имеет одно из трех опрошенных предприятий. Более развита учебная инфраструктура на предприятиях машиностроения, металлообработки и энергетики в отличие от строительства, где компании в большинстве своем не имеют подобных структур (см. табл. 2). В 64% компаний крупного бизнеса имеются учебные подразделения, что говорит о максимальной заинтересованности работодателя в обеспечении своих специализированных потребностей в обучении персонала с помощью собственных структур. Более успешные компании также чаще других вкладывают ресурсы в организацию собственной учебной инфраструктуры.

Чаще всего (21% опрошенных) в состав компаний входят учебные курсы, в т.ч. курсы по подготовке, переподготовке, повышению квалификации. На 14% предприятий работают учебные центры. О существовании в компании структур, связанных с ПОО или вузами (кафедр, факультетов, пр.), сообщали существенно реже (рис. 2).

1.3. Информированность и использование в компаниях профессиональных стандартов, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации

Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации создан национальный реестр профессиональных стандартов, включающий профессиональные стандарты наиболее востребованных, современных, высокотехнологичных профессий и специальностей. Профессиональные стандарты необходимы не только образовательным организациям при разработке образовательных программ, но и бизнесу. Как правило, использование таких стандартов носит рекомендательный характер, за исключением случаев обязательного применения, определенных законодательством (в частности, для тех отраслей, где предусмотрен досрочный выход на пенсию, в отношении тех должностей, пребывание на которых влечет получение других льгот и компенсаций либо связано с определенными ограничениями, др.). Предполагают, что в соответствии с описанными в профессиональных стандартах требованиями к той или иной сфере трудовой деятельности работодателя будут формировать должностные инструкции, составлять трудовые договора, организовывать аттестации и обучение работников, эти стандарты будут использовать при тарификации работ и присвоении тарифных разрядов.

Рисунок 3. Информированность и использование профессиональных стандартов, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ (ответившие, %)



Около 60% опрошенных руководителей знают о существовании таких профессиональных стандартов, еще примерно 25% что-то слышали об этом. Около 70% осведомленных об утверждении профессиональных стандартов также знали, что 1 июля 2016 г. вступила в силу новая статья Трудового Кодекса о порядке применения этих профессиональных стандартов, еще 25% что-то слышали об этом, но осведомлены не так хорошо.

Среди владеющих в той или иной степени информацией о профессиональных стандартах примерно 25% руководителей уже используют в своей компании эти документы, еще 25% планируют использовать их в ближайшее время, 15% пока не уверены, когда именно будут внедрять эти стандарты в своей компании. Почти каждый третий руководитель вообще пока не обдумывал вопрос об использовании новых профессиональных стандартов. Уверены в том, что не будут использовать новые профессиональные стандарты, только 3% руководителей.

Только 25% компаний применяют или планируют применять новые профессиональные стандарты по собственной инициативе. Преимущественно компании, уже использующие или планирующие использовать эти профессиональные стандарты, делают это, т.к. обязаны их применять согласно требованиям законодательства. Вместе с тем мнения руководителей о полезности использования новых профессиональных стандартов для деятельности компаний разделились. Треть внедряющих эти стандарты в обязательном порядке считают их полезными для компании, примерно 30% уверены, что такое нововведение лишь усложняет деятельность компании, еще 30% не видят в этом ни пользу, ни вред и вообще какого-либо влияния на работу организации.

Крупный бизнес более информирован о новых профессиональных стандартах и чаще уже внедряет или планирует их использовать, что неудивительно, поскольку крупный бизнес в целом более, чем малый и средний, склонен адаптировать нововведения в своей кадровой политике (рис. 3). Если в крупном бизнесе около 80% в той или иной степени осведомлены о новых профессиональных стандартах, то в малом бизнесе — только 50% руководителей компаний. Уже используют или планируют в ближайшее время использовать профстандарты 66 и 40% крупных и малых предприятий соответственно.

2. ХАРАКТЕР СПРОСА КОМПАНИЙ НА РАБОТНИКОВ МАССОВЫХ ПРОФЕССИЙ И СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

2.1. Текущий спрос на работников массовых профессий и специальностей: наличие позиций и масштабы найма

Почти на каждом из опрошенных предприятий есть работники какой-либо специальности или профессии, которые мы рассматриваем как массовые.

Чаще всего в опрошенных компаниях предусмотрены позиции для работников по специальностям, профессиям машиностроения, электро- и теплоэнергетики. В среднем на 69% компаний заняты квалифицированные рабочие по этим профессиям и на 54% компаний — специалисты среднего звена этих направлений. На втором месте по наличию позиций в компаниях оказались должности по технике и технологиям наземного транспорта (специалисты среднего звена заняты в 41% опрошенных компаний, квалифицированные рабочие — в 44% компаний). Почти в 55% компаний предусмотрены позиции для специалистов среднего звена по экономике и бухгалтерскому учету.

Вместе с тем структуру занятости работников по отдельным профессиям и специальностям определяет отраслевая принадлежность компании. Работники различных специальностей и профессий в зависимости от направления подготовки прежде всего востребованы в своих профильных отраслях (*табл. 3*). В этом смысле только специалисты среднего звена по специальности «экономика и бухгалтерский учет» универсальны, для них позиции существуют в большинстве компаний всех исследуемых секторов экономики. Интересно, что массовые специальности и профессии машиностроения, металлообработки, тепло- и электроэнергетики также можно отнести к универсальным по тому факту, что в них есть необходимость на большинстве компаний в различных отраслях — как в промышленности потребительских товаров, так и на наземном транспорте, в строительстве (см. *табл. 3*). Специалистов массовых профессий и специальностей по технике и технологиям наземного транспорта, особенно квалифицированных рабочих, обеспечивают занятость не только организации профильной отрасли — для них предусмотрены рабочие места на большинстве строительных компаний. А вот строительные профессии и специальности массово востребованы в тяжелой промышленности (в т.ч. в машиностроении, энергетике) (см. *табл. 3*).

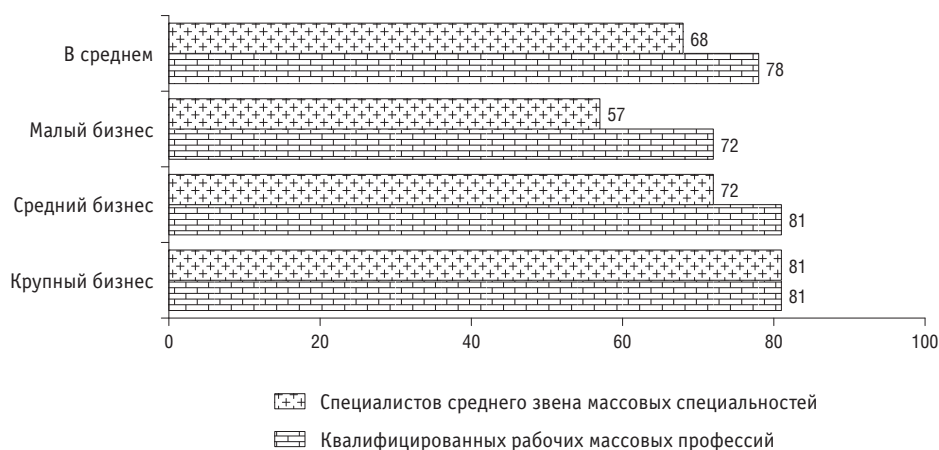
Если изучать характер спроса компаний на массовые профессии и специальности на рынке труда за последние 2–3 года, то видно, что в исследуемых секторах экономики несколько чаще (78%) нанимали квалифицированных рабочих изучаемых массовых профессий. Специалистам среднего звена массовых специальностей предоставили работу в 68% компаниях. Наиболее активным работодателем остается крупный бизнес, здесь четыре из пяти компаний нанимали квалифицированных рабочих массовых профессий и столько же компаний — специалистов среднего звена массовых специальностей (*рис. 4*).

Если рассматривать всю совокупность компаний изучаемых секторов экономики, формирующую основной спрос на работников массовых профессий, специальностей, то чаще всего (52% компаний) нанимали работников в области машиностроения, электро- и теплоэнергетики, в т.ч. квалифицированных рабочих (34%) и специалистов среднего звена (46%). Несколько реже (37%) проводили наем работников по технике и технологиям наземного транспорта, в т.ч. квалифицированных рабочих этого профиля и специалистов среднего звена (29 и 25% компаний соответственно). Примерно такая же картина распространенности найма специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих по технике и технологи-

Таблица 3. Наличие (занятость) работников изучаемых массовых профессий и специальностей в различных отраслях
(опрошенные, %)

	Сектора экономики			
	машиностроение, металлообработка, электро- и тепло-энергетика	пищевая и текстильная промышленность, общепит	строительство	наземный транспорт
Компании, где заняты специалисты среднего звена массовых специальностей:				
машиностроения, металлообработки, тепло- и электро-энергетики	87	37	47	31
биотехнологий, технологий текстильного производства	2	87	2	4
техники и технологий наземного транспорта	24	15	21	82
техники и технологий строительства	32	15	75	14
экономики и бухгалтерского учета	63	60	42	54
Компании, где заняты квалифицированные рабочие массовых профессий:				
машиностроения, металлообработки, тепло- и электро-энергетики	94	44	66	53
биотехнологий, технологий текстильного производства	4	96	2	5
техники и технологий наземного транспорта	27	5	52	74
техники и технологий строительства	40	20	81	19

Рисунок 4. Найм в компании работников массовых профессий и специальностей в течение последних 2–3 лет
(опрошенные, %)



ям строительства (на трети опрошенных компаниях). Существенно реже (12%) за последние 2–3 года были востребованы работники специальностей, профессий потребительского профиля (биотехнологии, технологии легкой промышленности). И преимущественно это были предприятия пищевой промышленности, общепита, текстильные производства.

Новые работники по профессиям машиностроения, тепло- и электроэнергетики в первую очередь были востребованы компаниями машиностроения, металлообработки и энергетики (55% всех компаний, нанимавших работников этого профиля), также этих сотрудников нанимала значительная часть транспортных и строительных предприятий (19 и 20% компаний, нанимавших работников этого профиля) (табл. 4).

Таблица 4. Найм квалифицированных рабочих массовых профессий и специалистов среднего звена массовых специальностей по изучаемым секторам экономики за последние 2–3 года (компании, нанимавшие работников этих профессий и специальностей, %)

Работники следующих специальностей и профессий	Сектора экономики			
	машиностроение, металлообработка, электро- и теплоэнергетика	пищевая и текстильная промышленность, общепит	строительство	наземный транспорт
Машиностроения, металлообработки, тепло- и электроэнергетики	55	5	19	20
Биотехнологий, технологий текстильного производства	6	78	3	13
Техники и технологий наземного транспорта	20	3	16	60
Техники и технологий строительства	32	3	48	17
Экономики и бухгалтерского учета	36	12	14	38

Работники строительных профессий и специальностей были востребованы не только в строительных компаниях, которые составляют примерно 50% работодателей, нанимавших этих работников за последние 2–3 года, но и на предприятиях машиностроения, металлообработки и энергетики (см. табл. 4). Так, среди нанимавших этих работников доля промышленных компаний достигает почти трети.

В свою очередь новых работников по технике и технологиям наземного транспорта нанимали в основном транспортные предприятия (до 60% компаний, нанимавших работников этого профиля). Также значительную часть компаний, проявивших интерес к этим работникам, составили строительные и предприятия машиностроения, металлообработки и энергетики (см. табл. 4).

В связи с тем, что специальность «бухгалтерский учет» является более универсальной, спрос на таких специалистов среднего звена по сравнению с другими, ранее рассмотренными специальностями и профессиями, формируется более равномерно со стороны различных отраслей (см. табл. 4).

2.2. Уровень текущего дефицита квалифицированных рабочих массовых профессий и специалистов среднего звена массовых специальностей

Компании сталкиваются в большей степени с дефицитом квалифицированных рабочих массовых профессий: 36% опрошенных предприятий сообщили, что в настоящее время численность этих работников ниже требуемой. Дефицит специалистов среднего звена массовых специальностей существует почти на 25% опрошенных компаний.

Прежде всего компаниям не хватает работников в области машиностроения, электро- и теплоэнергетики (24 и 16% компаний сообщили о дефиците таких квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена этого профиля соответственно). Существенно реже ощущается нехватка специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих по технике и технологии строительства (у 7 и 10% опрошенных компаний соответственно). Еще менее выражен дефицит специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих по технике и технологии наземного транспорта, а также по биотехнологиям и технологиям легкой промышленности (8, 6, 3, 6% компаний соответственно). Так выглядит ситуация в целом для всей совокупности исследуемых секторов экономики.

Если обратиться к данным по отдельным секторам, акценты несколько меняются (табл. 5). Например, на каждом втором предприятии в машиностроении, металлообработке, тепло- и электроэнергетике заявляли о дефиците квалифицированных рабочих массовых профессий и почти на каждом третьем — о дефиците специалистов среднего звена. И прежде всего речь шла о нехватке работников по профильным направлениям: до 45% компаний этих отрас-

Таблица 5. Распространенность нехватки работников массовых профессий и специальностей по секторам экономики (опрошенные, %)

	Сектора экономики			
	машиностроение, металлообработка, электро- и тепло-энергетика	пищевая и текстильная промышленность, общепит	строительство	наземный транспорт
Компании, где численность специалистов среднего звена массовых специальностей меньше требуемой:				
машиностроения, металлообработки, тепло- и электроэнергетики	30	4	9	5
биотехнологий, технологий текстильного производства	0	28	0	1
техники и технологий наземного транспорта	3	4	2	19
техники и технологий строительства	4	2	20	3
экономики и бухгалтерского учета	4	7	3	3
Компании, где численность квалифицированных рабочих массовых профессий меньше требуемой:				
машиностроения, металлообработки, тепло- и электроэнергетики	45	7	16	12
биотехнологий, технологий текстильного производства	0	44	1	2
техники и технологий наземного транспорта	4	0	6	12
техники и технологий строительства	9	1	22	6

лей испытывают недостаток в квалифицированных рабочих профильных профессий. А о дефиците работников по специальностям и профессиям потребительского профиля сообщало максимальное число предприятия пищевой и текстильной промышленности, общепита (см. табл. 5). До 45% компаний в этих отраслях сталкиваются со сложностями при подборе квалифицированных рабочих профильных профессий. Строительные и транспортные компании значительно реже заявляли о проблеме нехватки работников, в т.ч. по профильным профессиям и специальностям. Так, не могут набрать достаточное число работников профильных специальностей и профессий в области строительства 22% строительных компаний.

В компаниях, сталкивающихся с дефицитом работников массовых профессий и специальностей, чаще других сообщали о проблеме текучести персонала. Тем не менее, в большинстве компаний текучесть этих категорий работников не считается особо острой проблемой: не более чем одной из пяти компаний, испытывающих нехватку квалифицированных рабочих или специалистов среднего звена, текучесть этих работников называлась в числе ключевых проблем.

Работодатели ищут недостающих специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих преимущественно на рынке труда среди имеющихся трудовых ресурсов. В поисках нужных работников чаще всего обращаются в государственную службу занятости (> 60% компаний с дефицитом рабочих или специалистов среднего звена), дают информацию, рекламу об имеющихся вакансиях (> 75%), а также ищут с помощью коллег или знакомых (> 40%). Менее распространены такие способы пополнения кадров, как взаимодействие компаний с образовательными организациями посредством участия в днях карьеры (около 20%), организации студенческих практик, курсов (около трети) и в дальнейшем привлечения выпускников программ СПО (> 25%).

Довольно ограниченное число работодателей для сокращения дефицита кадров занимаются подготовкой нужных работников, переобучая собственных работников, выделяя средства на целевую подготовку (около трети компаний с дефицитом рабочих или специалистов среднего звена).

Интересно, что еще реже сообщали о найме иностранных работников как способе решения проблемы дефицита кадров.

2.3. Планы найма компаниями работников массовых специальностей и профессий

Что касается спроса на рынке труда в ближайшие 2–3 года на изучаемые массовые специальности и профессии, то существенно меньшее число компаний планируют наем новых работников массовых специальностей, профессий. Так, не собираются нанимать специалистов среднего звена более половины (56%) опрошенных компаний, а 44% не заинтересованы в новых квалифицированных рабочих. Интересно, что транспортные компании менее всего заинтересованы в новых рабочих массовых профессий – 63% компаний этой отрасли не планируют в ближайшие 2–3 года нанимать таких рабочих. В то же время со стороны промышленности (в т.ч. машиностроении, пищевой и текстильной) в ближайшей перспективе следует ожидать наибольшую активность на рынке труда, здесь существенно меньшая часть (примерно треть) предприятий *не* имеет планов нанимать новых квалифицированных рабочих.

Нанимать работников массовых профессий и специальностей чаще планируют компании крупного бизнеса по сравнению со средним и тем более малым бизнесом. В основном крупные предприятия собирались в ближайшие 2–3 года на рынке труда искать квалифицированных рабочих, а не специалистов среднего звена (рис. 5).

Структура потенциального спроса на работников массовых профессий и специальностей на ближайшие 2–3 года повторяет выявленные ранее особенности фактического найма этих работников за последние 2–3 года. Чаще всего планируют поиск новых работников специальностей и профессий машиностроения, тепло- и электроэнергетики – 38% опрошенных компаний (среди них 62% – предприятия машиностроения, металлообработки, энергетики и 21% – строительные компании) (табл. 6). Примерно одинаковое число (по 23%) компаний собираются в будущем нанимать работников по технике и технологии строительства

Рисунок 5. Распространенность планов найма работников массовых профессий и специальностей в различных группах компаний на ближайшие 2–3 года (опрошенные, %)

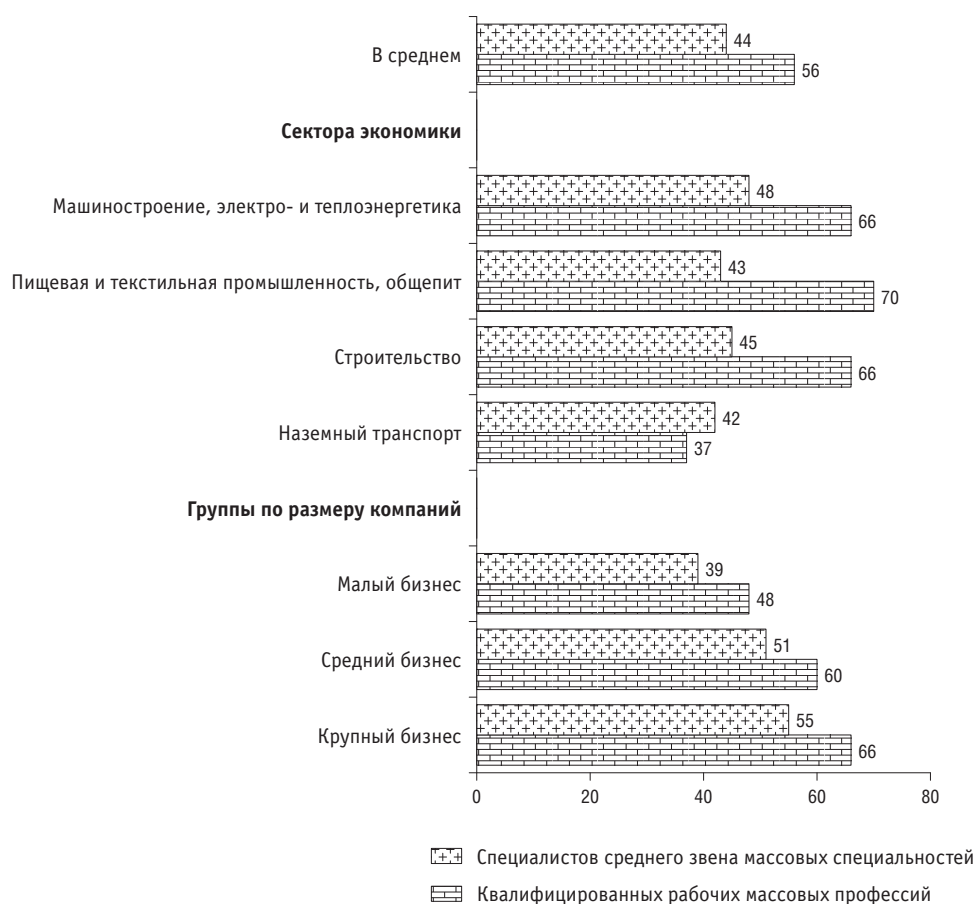


Таблица 6. Намерения компаний относительно найма квалифицированных рабочих массовых профессий и специалистов среднего звена массовых специальностей по изучаемым секторам экономики в ближайшие 2–3 года (компании, собирающиеся нанять работников этих профессий и специальностей, %)

Работники следующих специальностей и профессий	Сектора экономики			
	машиностроение, металлообработка, электро- и тепло-энергетика	пищевая и текстильная промышленность, общепит	строительство	наземный транспорт
Машиностроения, металлообработки, тепло- и электроэнергетики	62	3	21	14
Биотехнологий, технологий текстильного производства	5	82	4	10
Техники и технологий наземного транспорта	13	3	19	65
Техники и технологий строительства	30	1	53	16
Экономики и бухгалтерского учета	39	12	18	32

и наземного транспорта. Наиболее активный интерес к работникам строительных профессий и специальностей ожидается со стороны промышленных и строительных компаний.

В меньшей степени (< 10% компаний) работодатели будут интересоваться работниками специальностей и профессий потребительского профиля (биотехнологии, технологии легкой промышленности). Аналогичен уровень заинтересованности опрошенных компаний в специалистах среднего звена по специальности экономика и бухгалтерский учет.

2.4. Мигранты – это альтернатива при дефиците квалифицированных работников?

Если бы не было возможности найти на рынке труда опытного специалиста нужной квалификации, то большинство (около 60%) опрошенных работодателей предпочли бы все же нанять российского работника, даже не имеющего необходимую квалификацию, но с опытом работы в смежной области, близкой по профилю компании. И эта позиция работодателей оказалась довольно массовой во всех опрошенных секторах экономики. Во вторую очередь работодатели (примерно 25%) рассматривали бы возможность найма недавнего российского выпускника по профильной программе среднего профессионального образования, почти не имеющего опыта работы. И наименее предпочтительными для российских работодателей (< 10%) оказались бы иностранные работники даже с опытом работы по профилю.

Выказанные предпочтения согласуются с фактическим поведением работодателей на рынке труда. Только частично (не более 20% компаний в опрошенных секторах экономики) дефицит кадров работодатели восполняют за счет иностранных работников. При этом несколько выше (30%) доля имеющих иностранных работников в строительстве, ниже – в машиностроении, металлообработке и энергетике (15%). В среднем мигранты составляют 10–15% занятых в компаниях. По-прежнему мигрантов нанимают на наименее квалифицированные работы. В 9% случаев нанимали рабочих на элементарные работы; 15% компаний, использовавших труд мигрантов, предоставили работу квалифицированным рабочим, в т.ч. изучаемых массовых профессий – 10%. Еще меньше (4%) оказалось компаний, где иностранные работники были наняты в качестве специалистов среднего звена.

В качестве основных причин использования труда мигрантов называли недостаток предложения рабочей силы из числа российских работников на местных рынках труда (в частности, 36% компаний, нанимавших иностранцев, отмечали отсутствие местных работников с нужными навыками и опытом, а также 18% – отсутствие интереса к определенным видам трудовой деятельности у местных работников). Для ряда компаний (35%) наем иностранных граждан связан с более выгодными условиями (более высокая производительность труда и дисциплина у этих работников, их готовность трудиться за более низкую заработную плату). При этом примерно 25% руководителей, предоставивших рабочие места мигрантам, сообщили, что выбор обусловлен не их гражданством и местом жительства, а рабочими качествами.

3. НАЕМ И АДАПТАЦИЯ ВЫПУСКНИКОВ ПРОГРАММ СПО МАССОВЫХ ПРОФЕССИЙ И СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

3.1. Распространенность найма выпускников программ СПО массовых профессий и специальностей, критерии найма выпускников

Фактически работодатели более охотно сотрудничают с недавними выпускниками, не имеющими достаточного опыта работы по специальности, профессии, чем с мигрантами даже с опытом работы.

В 2014–2015 гг. 29% опрошенных предприятий нанимали выпускников программ подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ), в т.ч. 25% компаний – выпускников изучаемых нами массовых специальностей; 31% предоставили работу выпускникам программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих (ППКРС), в т.ч. 25% компаний нанимали выпускников массовых профессий. Для сравнения: треть предприятий трудоустроили недавних выпускников программ высшего образования. Наличие связей с профессиональными образовательными организациями способствует более масштабному и эффективному найму выпускников. 40 и 46% компаний, сотрудничавших в последний год с ПОО, приняли выпускников ППССЗ массовых специальностей и выпускников ППКРС массовых профессий соответственно. Вероятно, благодаря взаимодействию студентов и представителей компаний еще на этапе обучения работодателям удается эффективно организовать отбор будущих работников.

Интерес к выпускникам в отдельных секторах экономики проявляют по-разному. Активнее всего привлекали выпускников в энергетике, промышленности (машиностроение, пищевая, др.), общепите. Так, 36% опрошенных промышленных предприятий нанимали выпускников ППССЗ. В свою очередь выпускников ППКРС трудоустроили 44% предприятий пищевой и текстильной промышленности, общепита и 38% предприятий машиностроения, металлообработки и энергетики. Значительно реже интересовались молодыми специалистами в строительных и транспортных компаниях: здесь выпускников ППССЗ привлекали примерно 25% работодателей, почти столько же компаний нанимали выпускников ППКРС. В каждом из исследуемых секторов экономики предъявляют прежде всего спрос на выпускников профильных профессий, специальностей (табл. 7).

В среднем чаще всего на позиции специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих нанимали выпускников по профессиям и специальностям машиностроения, металлообработки и энергетики (14 и 15% опрошенных компаний соответственно). Менее 10% опрошенных компаний привлекали выпускников, получивших профессии и специальности по технике и технологии строительства, по технике и технологии наземного транспорта (см. табл. 7). Около 5% компаний трудоустроивали выпускников специальностей и профессий потребительского профиля. Аналогичные показатели и по приему выпускников ППССЗ по специальности «экономика и бухгалтерский учет».

В первую очередь работодатели при приеме на работу выпускников программ СПО обращают внимание на личные качества и навыки, а также опыт работы, практики по профессии, специальности. Хотя, как правило, для трудоустройства специалистам среднего звена и квалифицированным рабочим требуется диплом о профессиональном образовании. Напомним, что, согласно анкетированию, специалистам среднего звена диплом обязателен в 70% опрошенных предприятий и желателен в 30%. У квалифицированных рабочих диплом требуют в обязательном порядке в 45% компаниях, в других 45% компаний его иметь желательно

**Таблица 7. Распространенность найма выпускников ППСЗ и ППКРС
массовых профессий и специальностей по секторам экономики
(опрошенные, %)**

	Сектора экономики				В среднем
	Машино- строение, металлообра- ботка и энергетика	Пищевая, текстильная промыш- ленность, общепит	Строитель- ство	Наземный транспорт	
Доля компаний, нанимавших выпускников ППСЗ по следующим специальностям:					
машиностроения, металлообработки, тепло- и электроэнергетики	31	4	10	4	14
биотехнологий, технологий текстильного производства	0	31	0	1	3
техники и технологий наземного транспорта	1	1	3	15	6
техники и технологий строительства	6	2	18	3	7
экономики и бухгалтерского учета	6	7	3	3	4
Доля компаний, нанимавших выпускников ППКРС по следующим рабочим профессиям:					
машиностроения, металлообработки, тепло- и электроэнергетики	31	5	13	4	15
биотехнологий, технологий текстильного производства	1	38	0	1	5
техники и технологий наземного транспорта	3	0	7	10	6
техники и технологий строительства	7	1	17	3	7

при поступлении на работу. Вместе с тем для работодателей характеристики диплома (уровень успеваемости, репутация образовательной организации) оказываются второстепенными (рис. 6). Наличие диплома для выпускников программ СПО важно, потому что дает информацию о присвоенном им квалификационном разряде, степени (данные сведения важны для 40% работодателей). В 22% компаний смотрят также и на наличие у соискателя свидетельства о допуске к определенным работам (на высоте, с электрооборудованием, др.).

**Рисунок 6. Наиболее важные характеристики выпускников,
на которые обращают внимание работодатели при приеме на работу
(опрошенные, %)**



Таблица 8. Профессиональные и общие навыки, важные для получения выпускниками работы в компаниях (опрошенные, считающие важными следующие навыки, %)

Навыки	Наиболее важные для выпускников...	
	ППССЗ	ППКРС
Профессиональные (технические) навыки, относящиеся к работе	96	97
Навыки работы с современными приборами/оборудованием/методами	89	87
Базовые теоретические знания (основы)	77	79
Соблюдение трудовой дисциплины (графика работы, выполнение поручений руководства, пр.)	95	96
Способность к обучению	94	93
Умение решать возникающие в ходе работы проблемы	92	88
Способность работать самостоятельно	89	86
Способность взаимодействовать/сотрудничать с другими людьми	87	88
Организаторские навыки, умение планировать и распределять работу	78	н/д
Способность к проявлению инициативы	77	64
Навыки пользования компьютером	76	40
Знание иностранного языка	14	12

Вопреки массовым стереотипам рекомендации и связи оказались малозначимыми для работодателей при отборе претендентов на работу в их компании. Национальность и пол вообще в данном случае не имеют значения.

При приеме на работу выпускников программ высшего образования опыт работы и личные качества также служат наиболее важными критериями; на репутацию вуза, успеваемость работодатели обращают внимание гораздо реже, хотя для 88% опрошенных компаний для специалиста высшей квалификации наличие диплома обязательно.

Из набора личных качеств и компетенций выпускников для работодателей важнее не столько владение базовыми теоретическими знаниями, которые назвали важными примерно три четверти опрошенных, а практические (технические) профессиональные навыки, относящиеся к работе – их выбрали почти все опрошенные, а также навыки работы с современными приборами, оборудованием, оказавшиеся важными почти для 90% опрошенных. Среди общих навыков наиболее необходимыми работодателями называют в первую очередь соблюдение трудовой дисциплины, способность к обучению и в целом к взаимодействию с другими, готовность брать на себя ответственность (в т.ч. решать проблемы, действовать самостоятельно) (табл. 8). Эти качества важны, по мнению работодателей, как для выпускников ППССЗ, так и ППКРС. Вместе с тем по некоторым навыкам требования в отношении разных групп выпускников дифференцированы. По сравнению с выпускниками ППКРС от выпускников ППССЗ в большей степени ожидают инициативность, которая служит неотъемлемым элементом самостоятельной работы. Практически массовым требованием к выпускникам ППССЗ становится владение компьютерными технологиями, в отличие от выпускников ППКРС, для которых эти навыки пока остаются второстепенными (см. табл. 8).

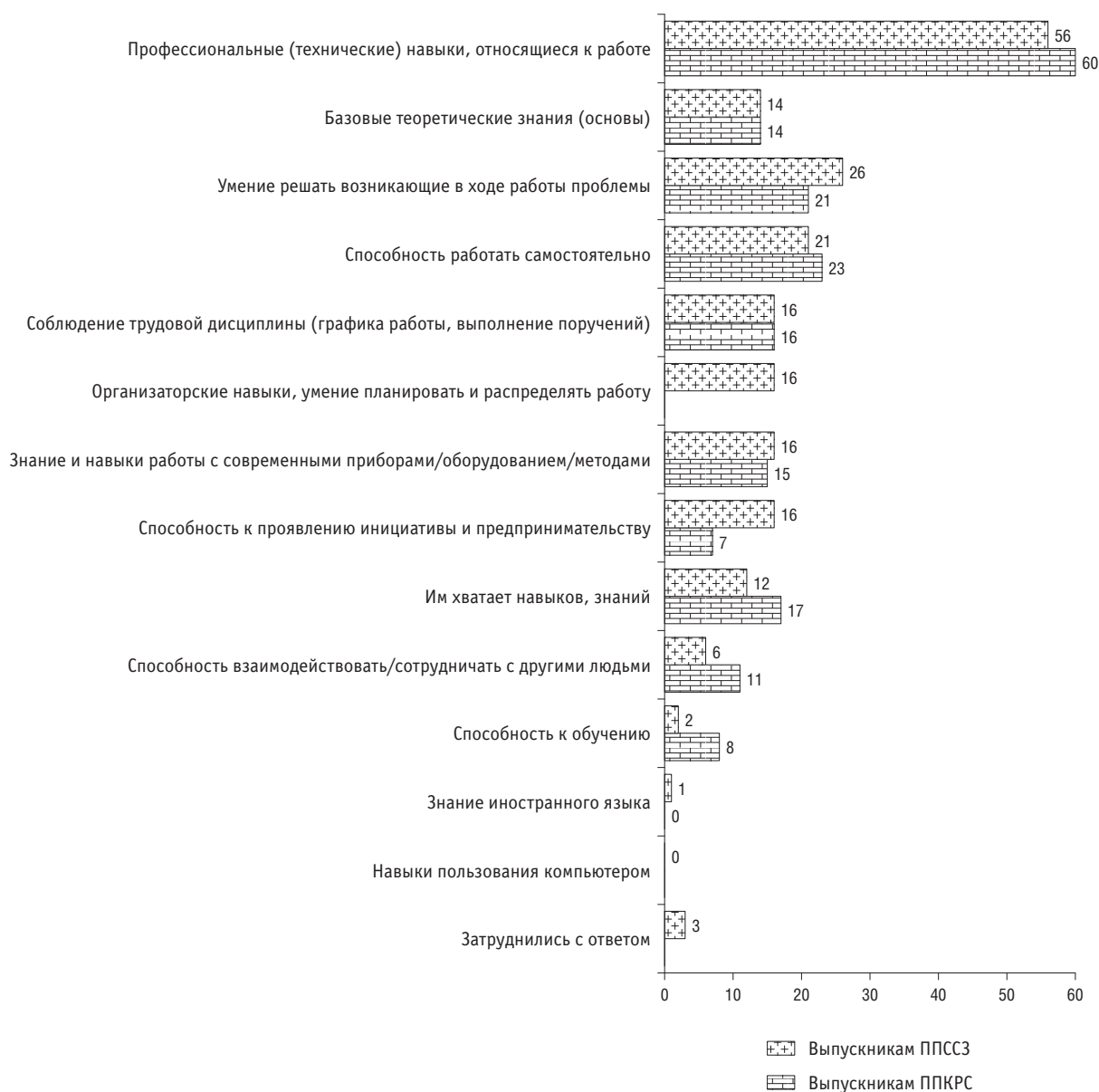
3.2. Оценки подготовленности выпускников к работе, характер их адаптации в компаниях

Только 25% выпускников, принятых в компании, познакомились со своим будущим работодателем в ходе учебных практик, стажировок, а следовательно, в той или иной мере уже могли ориентироваться на своих рабочих местах. Но большинство руководителей отмечали, что выпускники нуждались в дополнительном обучении, для того чтобы полноценно приступить к своей работе. Об этом сообщили 70% компаний, нанимавших выпускников ППКРС массовых рабочих профессий; 65% компаний проводили дообучение выпускников ППССЗ

массовых специальностей. Работодатели вынуждены тратить значимые ресурсы и время на адаптацию недавних студентов к рабочим местам. Наиболее распространенной формой адаптации стало обучение внутри компаний с помощью наставников (> 70% предприятий, обучавших выпускников), и чаще всего обязанности наставников работодатели формально не оплачивают. В то же время примерно на 25% компаний, где была необходимость в дополнительной адаптации выпускников, новички в основном доучивались в той или иной степени самостоятельно в процессе обычной работы.

В процессе обучения в компаниях выпускники восполняют недостающие профессиональные и общие навыки. Работодатели отмечают, что выпускникам как ППССЗ, так и ППКРС особенно не хватает практических профессиональных навыков, связанных с выполнением конкретной работы: об этом сообщили в 60% компаний, нанимавших выпускников ППССЗ, и аналогичное число компаний, нанимавших выпускников ППКРС. К базовым теоретическим навыкам у работодателей меньше претензий, их нехватку у выпускников респонденты отмечали существенно реже (рис. 7). Таким образом, в среднем по пятибалльной шкале уровень профессиональных навыков и знаний как выпускников ППКРС, так и ППССЗ оценивают на 3.7 балла.

Рисунок 7. Навыки, которых особенно не хватает выпускникам программ СПО (руководители компаний, нанимавшие этих выпускников, %)



Среди общих навыков в первую очередь обращают внимание на неумение выпускников принимать решения (решать возникающие в ходе работы проблемы), а также на неумение работать самостоятельно. Несколько реже упоминались нехватка организационных навыков, слабое знание современных технологий, проблемы с трудовой дисциплиной. Также среди дефицитных навыков почти не упоминают способность к обучению. Действительно, по пятибалльной шкале умение выпускников переучиваться, осваивать новое работодатели оценивают выше, чем уровень владения профессиональными знаниями — почти на 4 балла.

Вместе с тем, по оценкам работодателей, среди выпускников текучесть относительно невысока. Как правило, работодатели сообщали, что большинство принятых выпускников адаптируются и остаются в компании спустя год работы. Около 70% работодателей, имевших дело с недавними выпускниками, а ныне — специалистами среднего звена и квалифицированными рабочими, сообщили, что их компанию покидают ко второму году работы не более 25% выпускников.

4. СОТРУДНИЧЕСТВО КОМПАНИЙ С ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

4.1. Основные направления взаимодействия компаний с профессиональными образовательными организациями

Примерно 50% опрошенных компаний в 2015 г. сотрудничали с профессиональными образовательными организациями (ПОО). Активность малого бизнеса в этой сфере существенно отстает от масштабов вовлеченности крупного бизнеса. В 2015 г. взаимодействовали с ПОО менее трети малых предприятий, 50% средних компаний и примерно 75% крупных.

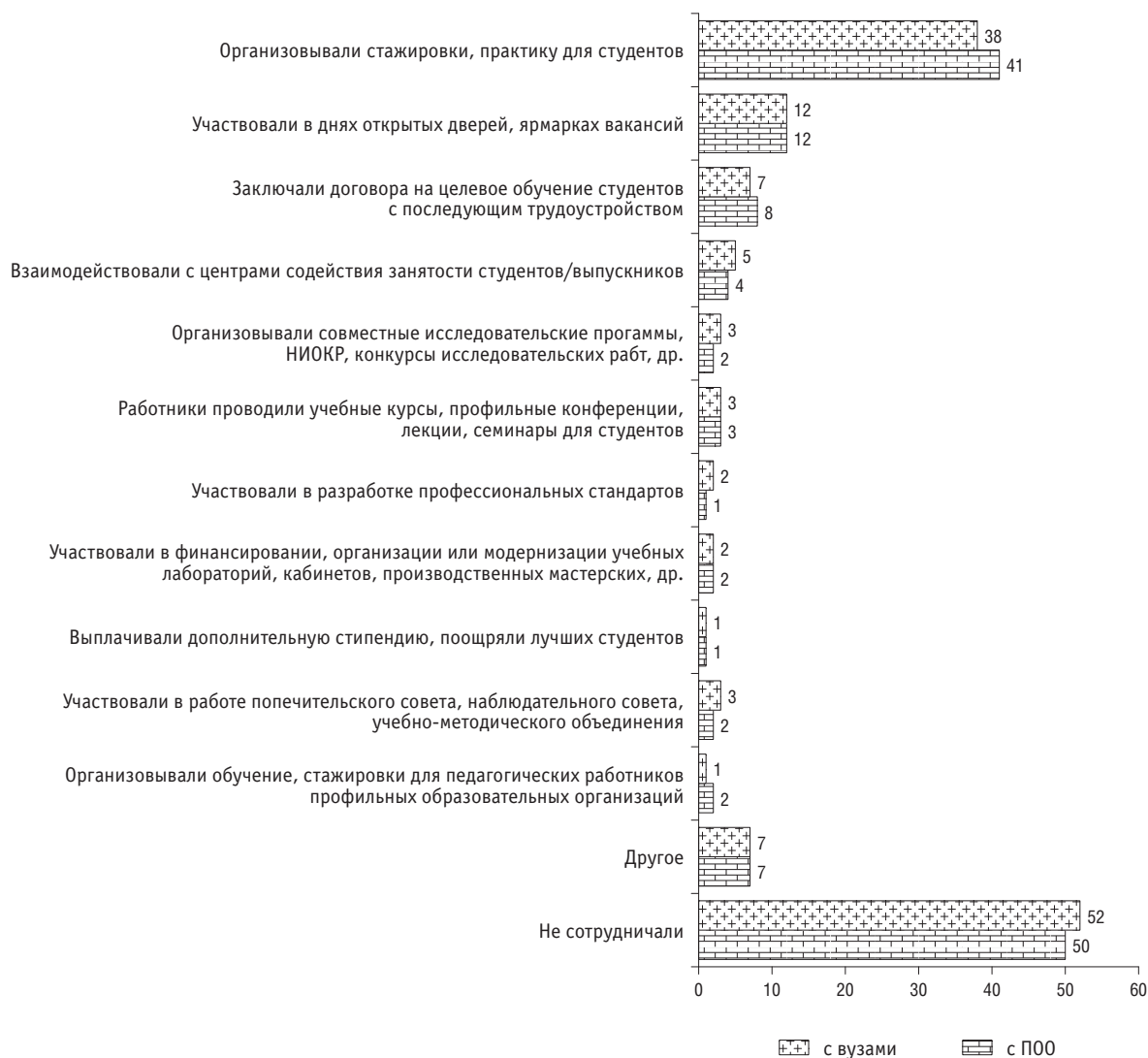
Наиболее массовой формой такого сотрудничества оказались студенческие стажировки и практики, в них участвовали примерно 40% опрошенных компаний. Значительно меньше (12%) компании интересовались ярмарками вакансий для студентов и обращались по поводу целевого обучения студентов как своих будущих работников (< 10%). Другие формы сотрудничества, предполагающие более активное участие работодателей в деятельности ПОО (в управлении, финансировании, пр.), поддерживают единицы респондентов в исследуемых секторах (рис. 8). Так, 3% работодателей проводили учебные курсы, организовывали профильные конференции, лекции, семинары для студентов, 2% – участвовали в организации или модернизации учебных лабораторий, кабинетов, производственных мастерских, др., 2% – организовывали обучение, стажировки для педагогических работников профильных образовательных организаций, 2% – участвовали в работе попечительского, наблюдательного совета, учебно-методического объединения образовательной организации. Такая модель взаимодействия характерна не только в отношении ПОО, но и в отношении вузов (в основном здесь организуют стажировки и практики для студентов).

Хотя учебные практики и стажировки – ключевая часть процесса подготовки молодых специалистов и, как правило, при отсутствии опыта работы для студентов – это основной способ знакомства с будущими работодателями, большинство опрошенных компаний не участвовали в организации студенческих практик. В качестве основных причин неучастия называли отсутствие необходимых условий на предприятиях для приема студентов, в т.ч. отсутствие подходящих позиций для практикантов – 36% компаний, не проводивших практики; отсутствие времени, ресурсов на организацию практик – 18%. Отмечали также незаинтересованность руководства компаний (18%) и нецелесообразность для развития бизнеса (18%). В меньшей степени связывали свое неучастие с отсутствием интереса к такому сотрудничеству со стороны ПОО: на 25% таких предприятий никто не обращался по поводу организации практики.

По мнению работодателей, стимулировать их более активное участие в организации студенческих практик могло бы возмещение их финансовых затрат на эти мероприятия (по мнению около 40% компаний, не участвовавших в студенческих практиках), упрощение требований и процедур по охране труда при организации практик (21%), а также повышение уровня подготовки студентов для допуска их на производство, к оборудованию (18%). Несколько реже упоминали необходимость для компаний консультативной помощи при поиске партнеров и организации практик, а также повышение заинтересованности в диалоге со стороны образовательных организаций (по 14% соответственно).

Интересно, что в 2015 г. по вкладу компаний в организацию практического обучения студентов программ СПО Россия среди стран ОЭСР занимала срединное положение; в ту же

Рисунок 8. Участие компаний в различных формах сотрудничества с образовательными организациями
(опрошенные, %)



группу, например, были отнесены Франция, Великобритания, Венгрия [1]. В эту оценку включены такие показатели, как время, которое проводят студенты непосредственно на рабочих местах, интенсивность обучения на рабочих местах (по длительности еженедельного обучения, инструктажа наставниками), обеспечение этого процесса учебными материалами, оборудованием, затраты компаний, др. Россия здесь существенно отстает от Германии и Швейцарии, опыт которых рекомендован ЕС в качестве эталонного.

Если говорить о планах сотрудничества с ПОО на ближайшие два года, то в ходе опроса российские работодатели изучаемых секторов экономики чаще проявляют интерес к развитию связей с ПОО, чем с вузами: 36% компаний планируют взаимодействие с ПОО и 16% компаний — вузами. Так же как и в фактическом сотрудничестве, в намерениях на будущее крупный бизнес остается наиболее активным партнером образовательных организаций.

Компании, не намеренные развивать связи с ПОО, отсутствие интереса к такому сотрудничеству связывают преимущественно с тем, что затраты и усилия по организации сотрудничества не оправдывают конечных результатов, не приносят ощутимой выгоды (42% руководителей, не собиравшихся взаимодействовать с ПОО), а также с тем, что сотрудникам предприятий не интересна работа со студентами (19%). С другой стороны, каждый пятый респондент называл в качестве причины незаинтересованность в сотрудничестве со стороны самих образовательных организаций (табл. 9). Интересно, что в компаниях, выразивших ин-

Таблица 9. Основные ограничения, барьеры для развития, налаживания сотрудничества компаний с профессиональными образовательными организациями
(опрошенные, % по столбцу)

Ограничения и барьеры	Не планируют сотрудничество с ПОО	Есть намерения развивать связи с ПОО
Затраты, усилия бизнеса по организации сотрудничества не оправдывают получаемых результатов	42	28
Не заинтересованы сами образовательные организации, их студенты	22	34
Нашим работникам не очень интересно работать со студентами	19	17
Слишком сложные (высокие) требования по технике безопасности, охране труда	17	18
Есть сложности взаимодействия при разработке и реализации программ	12	18
Со стороны колледжей, техникумов есть интерес, но компании не понимают, чем именно помочь образовательным организациям	6	4
Мало вспомогательных инструкций, методических материалов, позволяющих сделать полезным опыт работников для студентов	5	9
Не знаем, как связаться, как наладить контакт с образовательными организациями	0	2
Сложно согласовывать графики работы компаний и образовательных организаций	8	12
Другое	11	11
Затруднились с ответом	7	7

терес к совместным мероприятиям с ПОО в будущем, именно отсутствие интереса к диалогу с бизнесом со стороны ПОО называлось чаще всего (в 37% случаев) в качестве барьера для развития отношений, также в этих компаниях довольно часто ссылались на сложности взаимодействия с ПОО при разработке и реализации совместных программ (почти в 20% случаев).

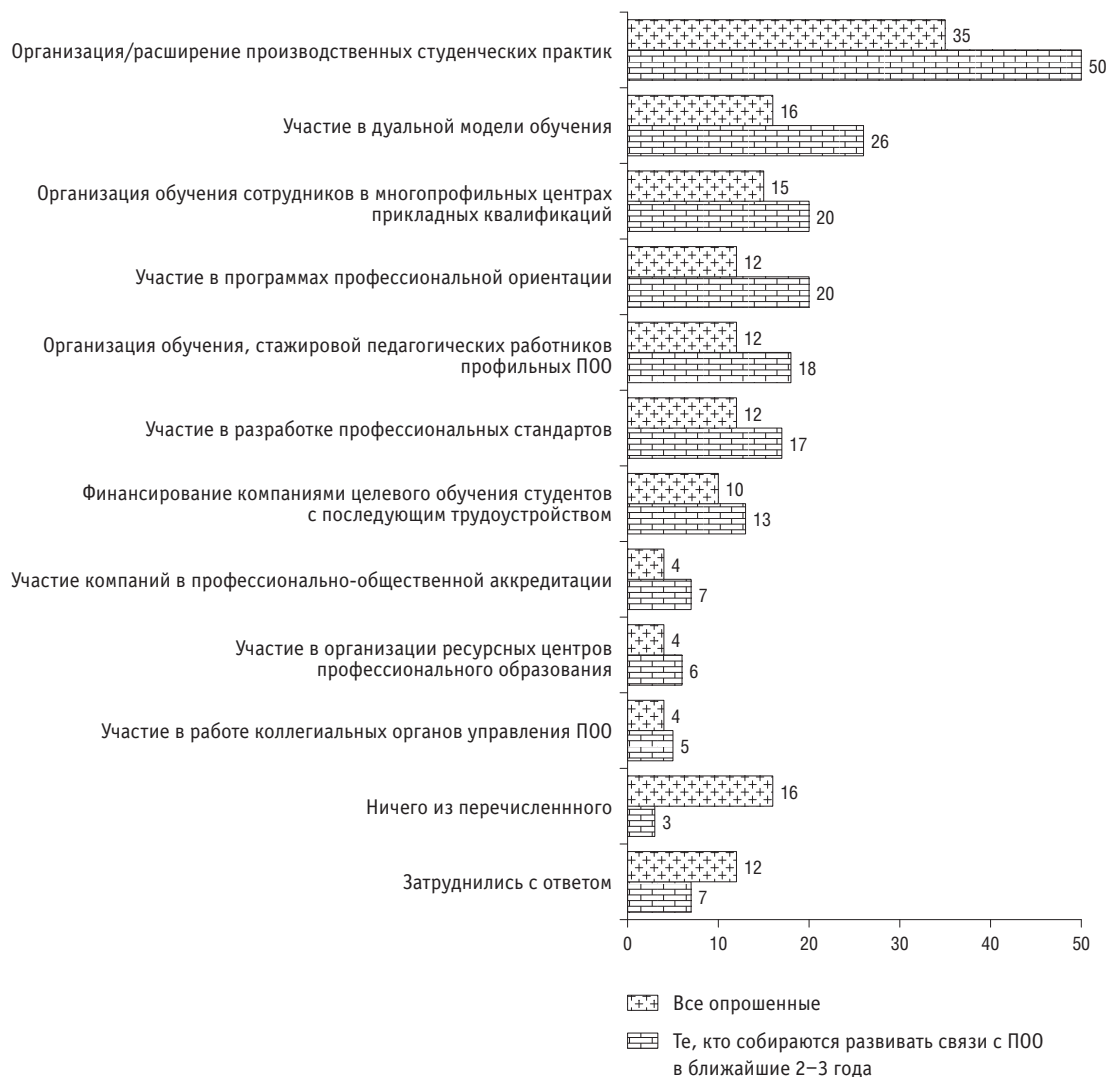
Что касается выбора форм взаимодействия, работодатели и в будущем были бы заинтересованы в первую очередь организовывать студенческие практики (почти 50% планирующих сотрудничество с ПОО на 2016 – 2017 гг.), существенно меньше готовы участвовать в организации стажировок для педагогических работников ПОО (< 20%) (рис. 9).

Более 25% работодателей, планирующих развивать сотрудничество с ПОО, считают, что наиболее полезным было бы участие в дуальной модели обучения. Значительное число респондентов уверены, что наибольшую пользу компаниям может принести участие в работе по профессиональной ориентации школьников, студентов (20% собирающихся взаимодействовать с ПОО), а также участие в разработке профессиональных стандартов (17%). Есть определенный интерес в корпоративном секторе и к организации обучения сотрудников в многопрофильных центрах прикладных квалификаций (20% планирующих совместные мероприятия с ПОО).

При этом подавляющее большинство работодателей пока не видят особой пользы от участия в организации ресурсных центров, в профессионально-общественной аккредитации программ и особенно в управлении ПОО (см. рис. 9). Таким образом, в компаниях предпочитают выбирать менее затратные и рискованные с точки зрения вложений формы сотрудничества.

Россия не так давно присоединилась к движению WorldSkills, цель которого – повышение престижа рабочих профессий и развитие среднего профессионального образования в целом. Успешность развития чемпионатов профессионального мастерства в рамках WorldSkills определяет активность участия как профессиональных образовательных организаций, так и работодателей. Однако пока вообще ничего не знают о движении WorldSkills почти две трети опрошенных руководителей в рассматриваемых секторах экономики, а знает довольно хорошо о нем лишь один из десяти опрошенных. Интересно, что уровень информированности

Рисунок 9. Наиболее полезные для компаний формы взаимодействия с ПОО
(опрошенные, %)



респондентов оказался практически одинаковым независимо от отраслевой принадлежности, размера или успешности компании. Участие же в конкурсах профессионального мастерства WorldSkills принимали работники только 2% опрошенных компаний, но руководители компаний, уже участвовавших в этих чемпионатах, считают, что этот опыт в целом положительно повлиял на повышение эффективности труда рабочих.

4.2. Отношение работодателей к дуальной модели обучения

Задача развития чемпионатов профессионального мастерства WorldSkills тесно связана с задачей развития дуальной модели обучения, т.к. наиболее эффективная подготовка к профессиональным конкурсам мастерства достигается в случае организации полноценного практического обучения на современном производстве, по современным технологиям.

В России при разработке условий для развития дуальной модели обучения квалифицированных рабочих учитывали европейский опыт. Так, в странах ЕС получение среднего профессионального образования возможно посредством двух траекторий: получение образования непосредственно в образовательной организации (full time school based) и обучение в рамках дуальной модели. На примере Германии в целом в качестве безусловных преимуществ дуальной модели отмечают прежде всего то, что обучающиеся могут установить контакты с работодателем, приобрести востребованные на рынке труда навыки и в дальнейшем получить посто-

янную работу в компании. Например, в 2000-х годах 60% ученических контрактов в рамках дуальной модели обучения «конвертировались в итоге» в постоянное место работы на тех же предприятиях, где проходило обучение [2].

Особенно дуальная модель обучения распространена, помимо Германии, в странах северной Европы, Швейцарии, Австрии, также активно развивается в последние годы в некоторых странах Восточной Европы. В Германии по дуальной модели обучения, сочетающей обучение в компаниях с посещением государственной профессиональной школы, получают свое первое профессиональное образование 60% студентов [3]. Компании, привлекающие студентов, заключают с ним ученические контракты (apprenticeship), по которым обучающиеся получают вознаграждение (которое, например, в Германии в среднем составляет треть начальной заработной платы рабочего, уже имеющего диплом, квалификацию). Обучение проводят согласно составленному индивидуальному плану, который синхронизирован с обучением в профессиональных школах. При этом, например в Германии, содержание (план) обучения регулируется на основании принятых федеральным правительством единых национальных стандартов по соответствующим профессиям [4].

Организация дуального обучения требует четкого распределения полномочий и обязанностей трех сторон: властей, бизнеса и самих образовательных организаций на федеральном, региональном и местном уровне. Ключевым компонентом этой системы служит механизм совместного финансирования. Так, на работодателей возложены расходы по организации практической части обучения в компаниях, в т.ч. расходы на оборудование, учебные материалы, оплату инструкторов, наставников, др. [4]. Но, тем не менее, оценки участия частного капитала в общем финансировании программ дуального обучения существенно разнятся по отдельным странам. Согласно оценкам в докладе Education at a Glance 2015, наиболее высокий уровень частных инвестиций⁶ в эти программы отмечен в Германии, Швейцарии, где бизнес наиболее активен. Низок уровень участия бизнеса в финансировании этих программ в Дании, где государство взяло на себя основное финансирование. Серединную позицию занимает Австрия [1]. В Германии бизнес выполняет не только задачу софинансирования, работодатели и профсоюзы также играют основную роль в инициативах по изменению организации обучения, а также участвуют в системе мониторинга качества обучения в рамках дуальной модели [4]. Что касается изменений в контенте программ подготовки, то здесь первоначально проводят переговоры по наиболее общим вопросам и принципам между представителями федерального правительства, властей федеральных земель, профсоюзов, работодателями. В дальнейшем социальные партнеры договариваются о деталях организации обучения, размере выплат ученикам (обучающимся), о механизме трудоустройства выпускников. Торгово-промышленные палаты как представители бизнеса выполняют также консультативную и мониторинговую функции по ученическим контрактам, они же оценивают пригодность компаний и инструкторов/наставников к обучению в рамках программ дуального обучения. Также отрабатан механизм анализа потребностей в рабочей силе, торгово-промышленные палаты совместно с Министерством экономики осуществляют ежегодное прогнозирование потребностей экономики в рабочих кадрах [5].

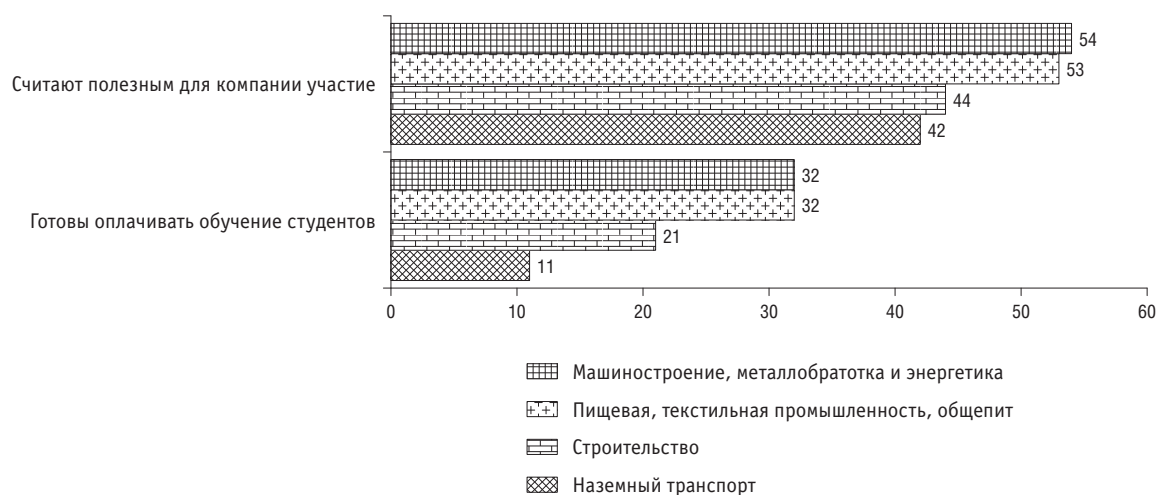
Дуальная модель обучения в России находится только на начальной стадии реализации. Согласно результатам опроса, пока работодатели слабо информированы о дуальной модели. Знают или слышали что-либо о ней 36% опрошенных руководителей компаний. Руководители предприятий машиностроения, металлообработки и энергетики оказались более осведомлены (43%) об этом механизме подготовки кадров, наименее знакомы с ним транспортные и строительные компании – менее трети опрошенных.

Не более 5% опрошенных руководителей предприятий сообщили, что они участвуют в этой модели. Еще 3% знают об участии в этой модели своих коллег из других компаний.

В связи с пока недостаточно полным представлением о дуальной модели обучения и ограниченным опытом участия 47% руководителей не были уверены в полезности участия их компаний в дуальной модели обучения. В то же время около 45% опрошенных руководителей считают, что *в принципе* для их компаний было бы полезно принять участие в таком механизме подготовки квалифицированных рабочих, и уверенность оказалась выше у тех, кто был

⁶ В рамках инвестиций в данном случае учитывается также и время, которое тратят студенты на рабочих местах в компаниях, интенсивность этого обучения на рабочем месте (еженедельные затраты времени на обучение, инструктаж).

Рисунок 10. Интерес к участию в дуальной модели обучения и готовность оплачивать такое обучение студентов в качестве будущих работников в разных секторах экономики (опрошенные, %)



информирован об этом механизме еще до опроса. Число респондентов, проявивших интерес к участию в дуальной модели обучения, снижается почти в два раза, если компании предлагают профинансировать часть затрат по организации такого обучения. Так, только одно из пяти опрошенных предприятий готово оплачивать полностью или частично такое обучение студентов в качестве будущих своих работников. На этих предприятиях согласны предоставить возможность такого обучения в среднем около 15 студентам.

Готовность работодателей к участию различается в зависимости от отраслевой принадлежности (рис. 10). Так, наибольшую готовность к участию в развитии дуальной модели обучения выразили руководители предприятий машиностроения, металлообработки и тепло- и электроэнергетики. Здесь в 54% компаний считают потенциально полезным это участие, а треть предприятий были бы готовы оплачивать обучение студентов в рамках такой модели. Существенно меньше заинтересованность у строительных и особенно у транспортных компаний. Интересуются дуальной моделью обучения 43% транспортных компаний, готовы были бы оплатить обучение студентов – около 10%.

На представления о полезности дуальной модели обучения и на готовность финансового участия в этом механизме оказывает влияние недавний опыт сотрудничества компаний с профессиональными образовательными организациями. Компании, проводившие совместные мероприятия с колледжами, техникумами, более склонны считать, что дуальная модель обучения может оказаться полезной для их компаний, и чаще чем в среднем были готовы финансировать обучение по этой модели студентов как будущих своих работников (рис. 11).

Рисунок 11. Интерес к участию в дуальной модели обучения и готовность оплачивать такое обучение студентов в качестве будущих работников в зависимости от наличия опыта сотрудничества с профессиональными образовательными организациями (опрошенные, %)



Пользу от участия в дуальной модели обучения работодатели связывают с возможностью удовлетворения потребностей в кадрах (25% компаний, считающих потенциально полезным свое участие), с подготовкой студентов под запросы компаний (32%), с получением готовых работников по результатам обучения, уже имеющих практический опыт (31%).

Значительная часть компаний все же скорее воздержалась бы от участия в дуальной модели обучения. И основное объяснение связано с возможностью найти нужные кадры на рынке труда (по мнению примерно половины компаний, не выразивших заинтересованность в дуальной модели обучения). Для ряда компаний отказ от участия обусловлен отсутствием ресурсов и необходимых условий для организации дуальной модели обучения в компаниях. Так, 21% отметил отсутствие финансовых ресурсов на эти цели, 20% — отсутствие учебной инфраструктуры в компаниях, 12% — отсутствие кадров для организации обучения.

5. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ, ЗАНЯТОЙ В ИЗУЧАЕМЫХ СЕКТОРАХ ЭКОНОМИКИ, И ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В КОМПАНИЯХ

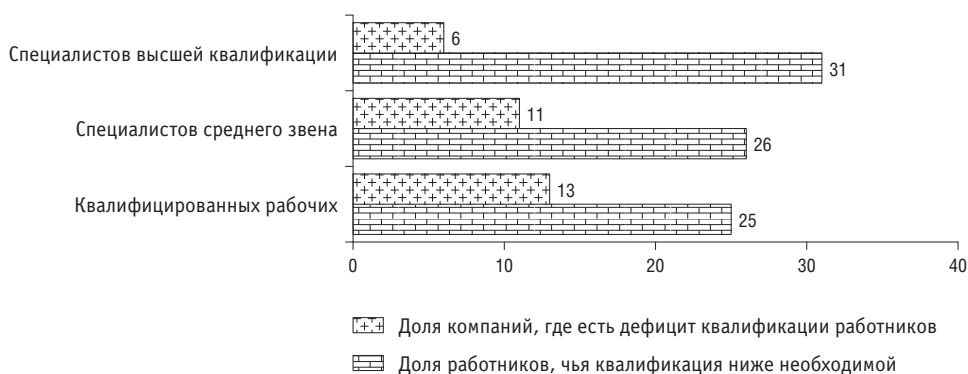
5.1. Оценка качества рабочей силы, занятой в изучаемых секторах экономики

Основная часть компаний не сталкивается с проблемой недостаточной квалификации исполнителей, но 17% респондентов квалификацию своих работников считают ниже необходимой. Компании, наименее финансово благополучные, имеющие только средства на исполнение своих текущих обязательств, чаще отмечают проблему дефицита квалификации своих работников в отличие от компаний, располагающих финансовыми средствами на развитие, модернизацию (25 и 12% соответственно).

В основном речь идет о дефиците компетенций среди квалифицированных рабочих: в 13% опрошенных компаний сотрудникам не хватает квалификации для выполнения основной работы, в 11% организаций такая проблема отмечалась в отношении специалистов среднего звена и в 6% — в отношении специалистов высшей квалификации. Там, где существует дефицит квалификации, в зависимости от категории персонала насчитывают примерно 25–30% работников, не обладающих нужной квалификацией (рис. 12).

О несоответствии квалификации персонала текущим требованиям чаще сообщали в тех компаниях, где есть недобор нужных работников массовых профессий и специальностей. Так, в 17–18% таких организаций отмечают нехватку квалификации у работающих в компании специалистов среднего звена, примерно у такого же количества — нехватку квалификации среди квалифицированных рабочих. Очевидно это те компании, которые имеют ограниченные возможности для пополнения своих кадров в силу разных причин (или в связи с низкой платежеспособностью, или в связи с ограниченным предложением на местном рынке труда, др.). Дефицит квалификации специалистов и рабочих влияет на эффективность компании в целом. По оценкам самих руководителей, сталкивающихся с недостатком квалификации своих работников, примерно на двух из пяти компаний эта проблема приводит к значительному снижению

Рисунок 12. Распространенность дефицита квалификации
основных категорий исполнителей
(опрошенные, %)



эффективности деятельности предприятия. Проблему недостаточных профессиональных знаний и навыков сотрудников работодатели стараются решать, как правило, занимаясь обучением, или с помощью других способов повышения квалификации персонала. Так действуют 70% компаний, сообщивших о наличии дефицита квалификации работников.

5.2. Распространенность обучения сотрудников, основные виды обучения

В 2015 г. в изучаемых секторах организовывали обучение собственных работников 60% опрошенных предприятий. При этом специалисты высшей квалификации проходили обучение по инициативе работодателя в двух из пяти опрошенных компаний, специалисты среднего звена – в 38% компаний, квалифицированные рабочие – в 44% компаний. В итоге на обучение была направлена в среднем треть работников каждой категории.

Интересно, что при организации обучения своих работников компании, как правило, не оформляют ученические договора, в которых предусмотрены права и обязанности сотрудника и работодателя по возмещению расходов по обучению в случае ухода работника из компании. Только на 28% компаний используют практику заключения ученических договоров с работниками, проходящими обучение. Несколько чаще используют ученические договора в крупном бизнесе (34% компаний), для малого бизнеса это редкость (12%).

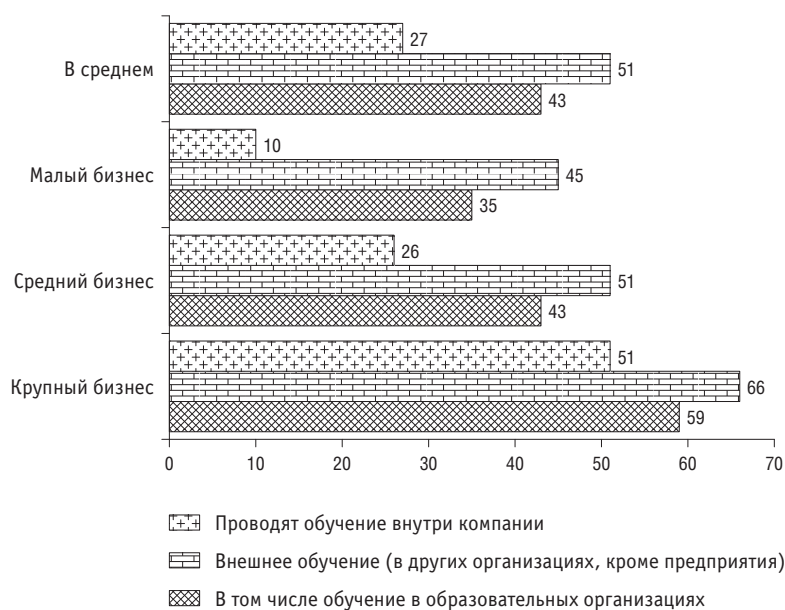
Активнее организовывали обучение своих сотрудников крупные компании. В отличие от них почти в полтора раза меньшее число малых предприятий занимались организацией обучения персонала. Примерно такое же соотношение сохраняется, если речь идет об обучении квалифицированных рабочих, в отношении организации обучения специалистов среднего звена разрыв оказывается даже большим (табл. 10). Финансово более благополучные предприятия чаще инвестировали в обучение своих сотрудников, почти 70% проводили обучение. Только около 50% компаний, располагающих ресурсами только на текущие обязательства, выделили в прошлом году средства на обучение своих работников.

Некоторые компании используют свои внутренние ресурсы, обучая сотрудников непосредственно в своих подразделениях. Внутрифирменное обучение в 2015 г. проводили почти 30% опрошенных компаний. Но все же чаще работодатели обращались за услугами обучения к другим организациям. Внешнее обучение организовывали в прошлом году почти 50% опрошенных компаний, в т.ч. обращались к образовательным организациям 43%.

Таблица 10. Распространенность обучения по инициативе работодателя (опрошенные, %)

	Доля компаний проводивших обучение сотрудников	В том числе	
		специалистов среднего звена	квалифицированных рабочих
Сектора экономики			
Машиностроение, металлообработка, электро- и теплоэнергетика	60	40	50
Пищевая и текстильная промышленность, общепит	57	40	38
Строительство	59	34	40
Наземный транспорт	62	42	43
Группы по размеру компаний			
Малый бизнес	51	27	39
Средний бизнес	60	39	43
Крупный бизнес	75	59	58
Группы по успешности деятельности			
Едва хватает средств на текущие обязательства	53	31	35
Нет финансовых проблем, но на развитие средств нет	61	41	47
Есть средства на модернизацию, расширение	68	45	54

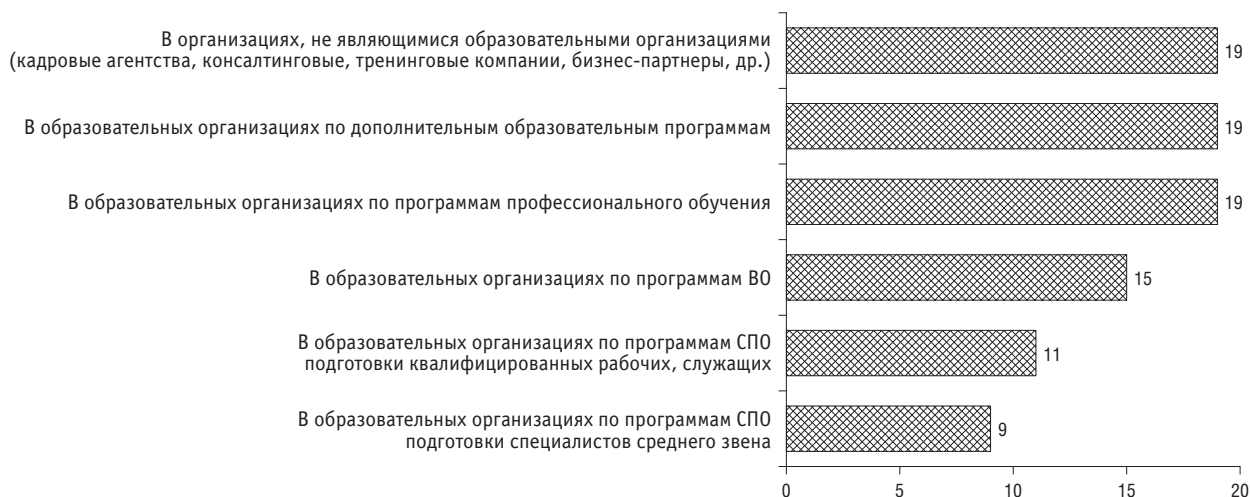
Рисунок 13. Распространенность внутрифирменного и внешнего обучения компаниями своих сотрудников
(опрошенные, %)



Характер организации обучения в крупном и среднем, малом бизнесе различается. Для крупного бизнеса соотношение внутрифирменного и внешнего обучения приближается к 1 : 1, в то время как для остальных компаний соотношение составляет 1 : 2 (рис. 13). Действительно, и по результатам прошлых опросов мы фиксировали в крупных компаниях большую склонность развивать собственную учебную инфраструктуру и самостоятельно заниматься обучением своих работников, по сравнению с малым и средним бизнесом.

Что касается внешнего обучения, то наиболее распространенным его видом в прошлом году стало участие работников в программах различного рода дополнительного образования (рис. 14). В частности, 19% опрошенных работодателей направляли своих сотрудников в образовательные организации на дополнительные профессиональные программы, также 19% работодателей финансировали обучение работников на программах профессионального обучения. Каждый пятый работодатель обращался за услугами обучения в организации, не являющиеся образовательными (к своим бизнес-партнерам, в кадровые агентства, к тренерам, др.). Реже работники обучались по инициативе работодателя в образователь-

Рисунок 14. Виды внешнего обучения сотрудников, организованного работодателями
(опрошенные, %)



ные организации по программам среднего профессионального образования – примерно в 15% опрошенных компаний, столько же обучали своих работников по программам высшего образования.

5.3. Подготовка рабочих кадров в компаниях: опыт и планы

В публикациях встречается точка зрения, что в связи с недостаточным уровнем подготовки кадров в рамках образовательной системы российские компании за последние 10–15 лет в качестве альтернативы *массово* развивали свои корпоративные университеты, учебные структуры. Например, «по данным РБК, практически все госкорпорации и ряд крупных частных компаний имеют свои университеты» [6]. Причем утверждают, что при отсутствии собственных активно распространено обращение работодателей в другие корпоративные университеты, учебные структуры. Однако эта точка зрения находит лишь частичное подтверждение; действительно, ряд компаний, как мы уже ранее отмечали, имеют свои учебные структуры, но нельзя сказать, что это массовое явление. По итогам прошлогоднего опроса работодателей в рамках МЭО менее 15% компаний взаимодействовали с другими работодателями по вопросам организации обучения своих работников, в т.ч. обучая их в учебных структурах других работодателей. Кроме того, даже крупный бизнес в рамках корпоративных университетов преимущественное внимание уделяет подготовке, переподготовке и повышению квалификации специалистов высшей квалификации и различного уровня менеджеров, а не квалифицированных рабочих⁷.

Кроме того, что касается потенциальных установок массовых работодателей развивать свою учебную базу или обратиться за услугами образовательных организаций, то меньшая часть (примерно треть опрошенных) предпочла бы организовать подготовку рабочих кадров у себя в компаниях. Большинство же работодателей в случае, если бы не могли найти нужного рабочего на рынке труда и имели бы необходимые финансовые средства, все же обратились бы за услугами по подготовке работника в профессиональные образовательные организации. Фактически же за последние 2–3 года 22% опрошенных компаний проводили набор учеников для обучения квалификациям рабочих в индивидуальной, групповой или курсовой форме. Речь идет о таком обучении на производстве, по результатам которого ученик проходит квалификационную комиссию и ему в случае успешного прохождения аттестации присваивается разряд или категория.

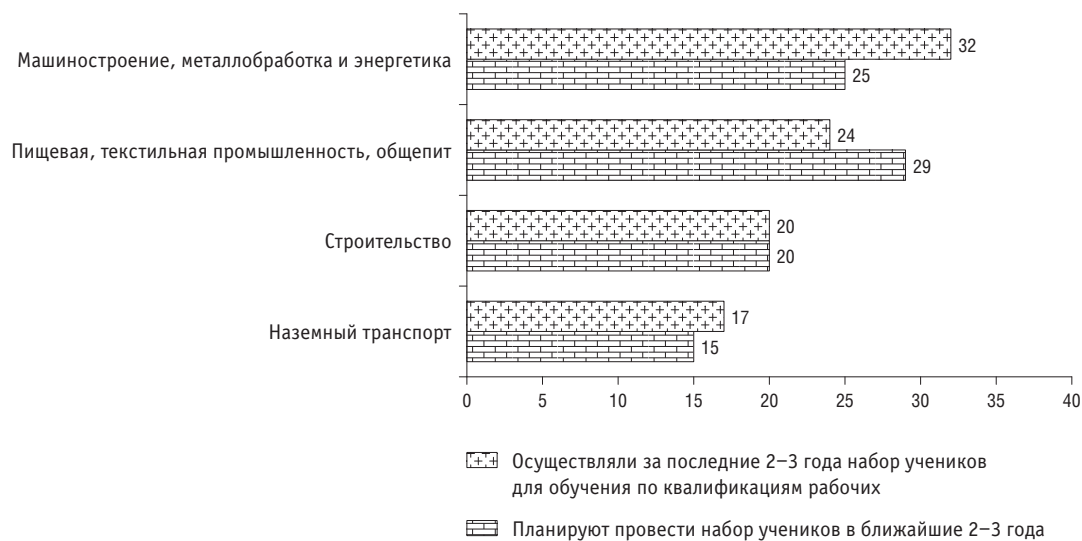
Среди предприятий машиностроения, металлообработки и энергетики этот способ восполнения дефицита кадров более распространен – почти треть компаний набирали учеников (рис. 15). На наземном транспорте и в строительстве таких компаний оказалось более чем в полтора раза меньше. В первую очередь предприятия готовили работников по *профильным* для них квалификациям рабочих. Так, за последние 2–3 года 19% компаний машиностроения, металлообработки и энергетики обучали учеников по массовым квалификациям рабочих машиностроения и энергетики, обучение другим массовым квалификациям в компаниях этих отраслей оказалось менее распространенным. В пищевой, текстильной промышленности и общепите 17% компаний проводили набор учеников для обучения массовым квалификациям рабочих по биотехнологиям и технологиям легкой промышленности.

В итоге 9% опрошенных компаний провели набор учеников и их обучение квалификациям рабочих машиностроения, металлообработки и энергетики. В рамках 4% компаний было проведено обучение квалификациям рабочих биотехнологий, технологий текстильной промышленности и столько же было обучено квалификациям по технике и технологиям наземного транспорта, а также по технике и технологиям строительства (рис. 16).

Интересно, что опыт организации подобного обучения положительно влияет на потенциальный интерес руководителей компаний к развитию дуальной модели обучения и их готовность участвовать в финансировании обучения студентов в рамках этой модели. Так, 58% компаний, самостоятельно проводивших за последние 2–3 года набор учеников для обучения квалификациям рабочих, считают, что для них было бы полезно участие в дуальной модели обучения. Примерно 30% этих компаний выразили готовность в той или иной мере оплачивать подобное обучение студентов как будущих работников.

⁷ Об этом сообщали респонденты в рамках фокус-групп по проблемам развития программ профессионального обучения, проведенных в 2015 г. в рамках МЭО.

Рисунок 15. Организация обучения учеников рабочим квалификациям в самих компаниях в различных секторах экономики (опрошенные, %)



В ближайшие 2–3 года 19% опрошенных предприятий планируют провести набор учеников для обучения по массовым квалификациям рабочих. Также о подобных планах чаще сообщали в компаниях машиностроения, металлообработки и энергетике (25%) и промышленности потребительских товаров — пищевой, текстильной, а также общепита (28%) (см. рис. 15). На наземном транспорте собираются самостоятельно готовить рабочие кадры лишь 11% компаний.

Преимущественно планы по организации обучения по рабочим квалификациям формируются в тех компаниях, где уже ранее проводили подобное обучение, есть соответствующая инфраструктура.

В целом в ближайшие 2–3 года 7% опрошенных работодателей планируют объявить набор учеников для обучения в своих компаниях по рабочим квалификациям машиностроения, металлообработки и энергетике, еще 2% компаний собираются обучать квалификациям рабочих по биотехнологиям, технологиям текстильной промышленности, примерно 2% компаний — по технике и технологиям строительства и столько же — по технике и технологиям наземного транспорта (рис. 16).

Рисунок 16. Опыт и планы набора учеников для обучения по квалификациям рабочих следующих массовых профессий (опрошенные, %)

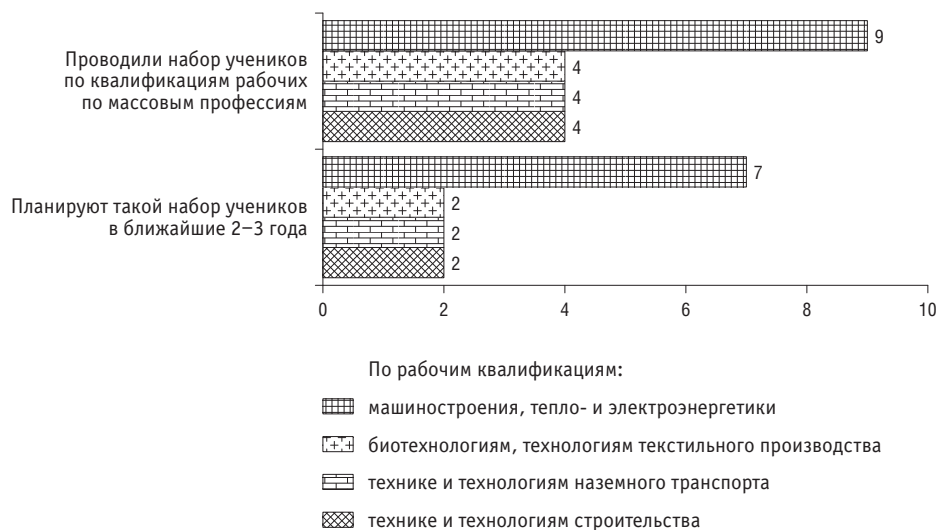
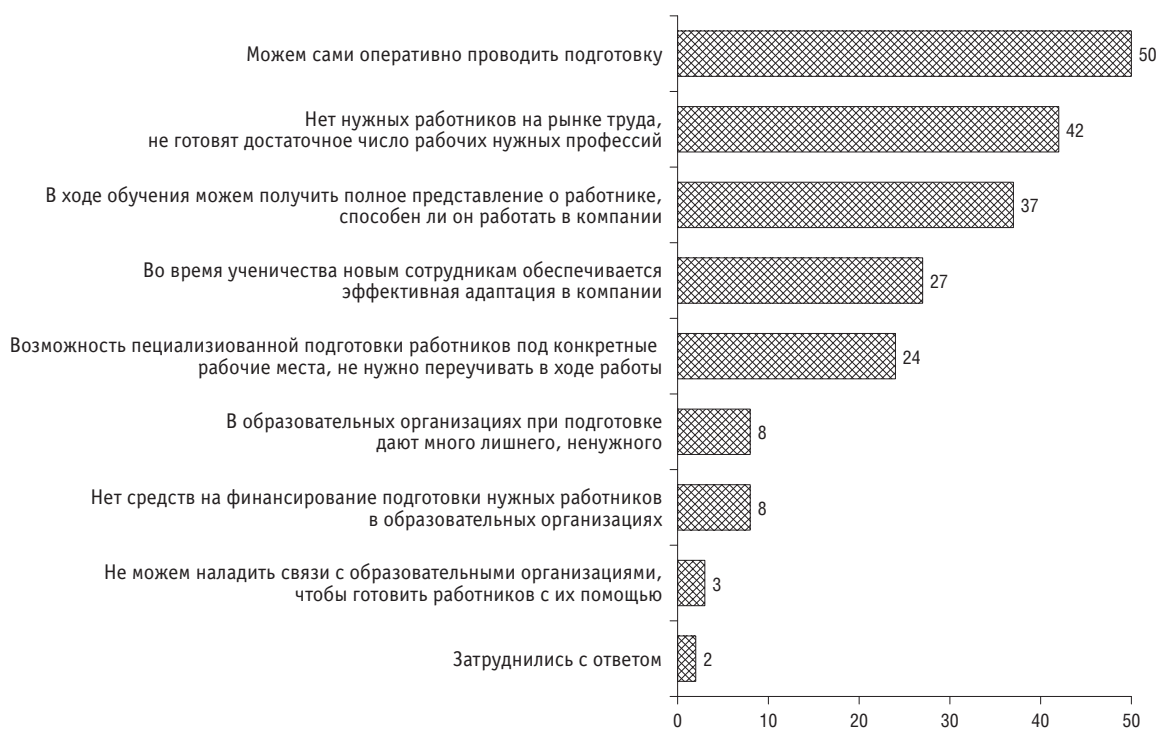


Рисунок 17. Основные причины проведения набора учеников для обучения по квалификациям рабочих (компании, набравшие учеников за последние 2–3 года, %)

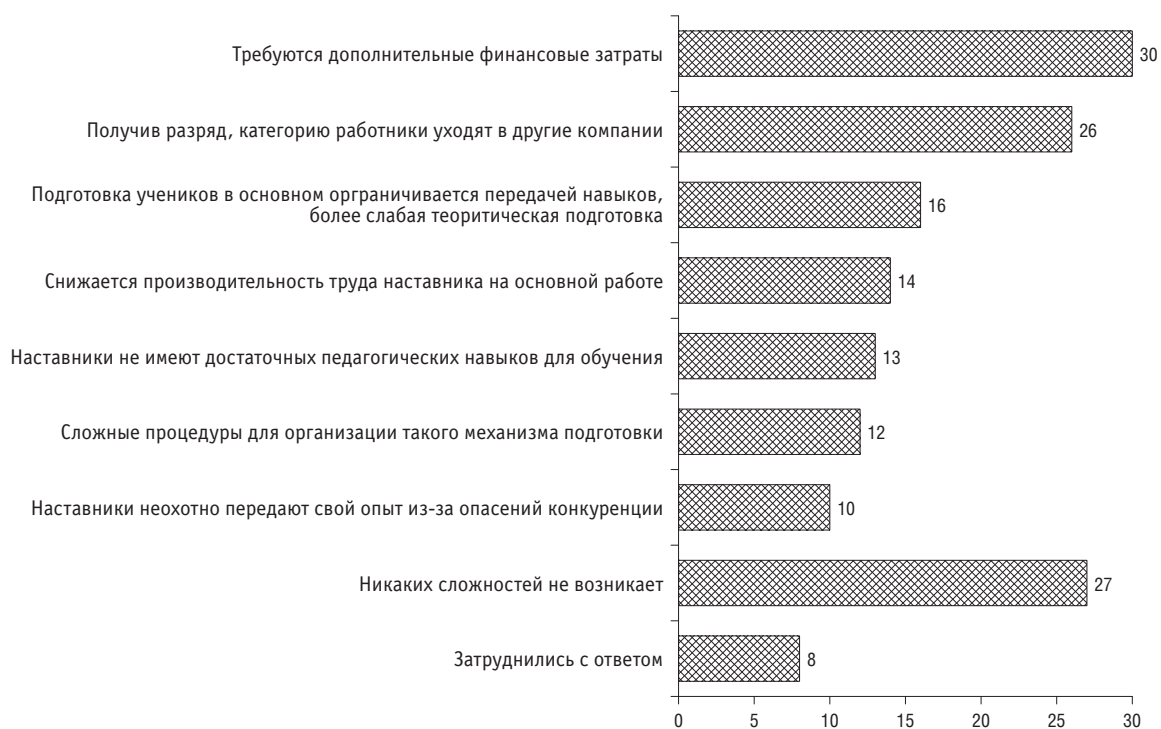


Планы по набору учеников несколько чаще строят в тех компаниях, где есть дефицит квалифицированных рабочих массовых профессий. Подтверждают это и ответы руководителей компаний, объясняющих основные мотивы проведения набора учеников. С одной стороны, это происходит в связи с дефицитом квалифицированных рабочих на рынке труда, недостаточным выпуском их колледжами, техникумами (42%). Другой ключевой фактор — возможность оперативно готовить работников (50%). В то же время, организуя обучение учеников непосредственно на предприятии, в отличие от найма работников на рынке труда, работодатели имеют возможность «растить» работников под конкретные рабочие места, специализированные запросы, получать информацию о способности учеников работать в условиях конкретных компаний и более эффективно организовывать их адаптацию к новым условиям (рис. 17).

Подготовка рабочих кадров с помощью набора учеников несет вместе с тем и определенные риски для компаний. В качестве одной из основных проблем, возникающих при подобном механизме, работодатели отмечали уход обученных рабочих из компаний на более оплачиваемые работы, к другим работодателям (около трети респондентов). Особенно этот аспект отмечали те работодатели, которые уже имели опыт обучения учеников в своих компаниях. Другим ограничением для организации такой подготовки рабочих кадров служит необходимость дополнительных финансовых вложений (30% случаев). У ряда компаний есть проблемы и с организацией процесса обучения (подготовкой и настроем у наставников, повышенными нагрузками у них при сочетании работы и наставничества) (рис. 18).

В целом можно резюмировать, что набор учеников в компании не служит конкурентной альтернативой найму выпускников программ СПО массовых профессий и специальностей. Напротив, те компании, которые занимались обучением по рабочим квалификациям, в то же время активнее, чем другие (а это почти 50%), нанимали недавних выпускников программ СПО массовых профессий и специальностей. И компании, проводя подобное обучение, таким образом компенсируют недостатки текущего предложения на рынке труда нужных работников массовых профессий и специальностей, в т.ч. и недостаточный выпуск колледжами и техникумами по этим профессиям и специальностям.

Рисунок 18. Основные сложности, ограничения при организации обучения по рабочим квалификациям внутри самих компаний
(опрошенные, %)



ВЫВОДЫ

В ходе опроса особое внимание уделяли изучению политики компаний в области найма, организации обучения, взаимодействия с образовательными организациями. Несмотря на то, что в некоторых сегментах российской экономики компании демонстрируют эффективные практики в области развития персонала, в большинстве компаний слабо развито стратегическое планирование, и, как следствие, кадровая политика строится на основе только ситуативного анализа, с учетом текущих заказов, а руководство недооценивает мероприятия стратегического характера в этой области. Вместе с тем корпорации с наиболее развитой бизнес-культурой, как правило, имеют в своем арсенале широкий набор институциональных форм по организации обучения и развитию персонала (в т.ч. мониторинг потребностей в обучении работников, проведение оценки эффективности обучения, наличие собственной учебной инфраструктуры, др.). И, как подтвердили результаты опроса, чем более разнообразные инструменты организации обучения используют, тем чаще компании интересуются развитием сотрудничества с образовательными организациями, общаются с недавними выпускниками; да и в целом формируется иное отношение к вопросам оценки потребностей в кадрах и найма. Показателен пример отношения руководителей компаний к новым профессиональным стандартам, утвержденным Министерством труда и социальной защиты РФ. С одной стороны, уровень осведомленности среди руководителей компаний об этих стандартах довольно высокий, однако пока они не спешат внедрять новый инструмент. Те же, кто уже использует новые стандарты, делают это, потому что обязаны по закону, но полезным это нововведение считает лишь треть из них.

Нынешние экономические условия остаются непростыми для компаний изучаемых секторов экономики, тем не менее, за последние 2–3 года значительная часть предприятий проводила поиски и нанимала работников массовых профессий и специальностей, в т.ч. недавних выпускников программ СПО. Наибольшую активность в качестве работодателя проявлял крупный бизнес. В большинстве случаев текущий состав работников все же сбалансирован относительно потребностей производства, компаний. Но ряд руководителей заявили о наличии дефицита кадров, и чаще всего речь шла о дефиците квалифицированных рабочих массовых профессий. В совокупности о нехватке квалифицированных рабочих сообщили примерно на 25% компаний в изучаемых секторах экономики, использующих труд работников массовых профессий и специальностей. Как правило, в разных секторах экономики наиболее нуждались в работниках *профильных* профессий и специальностей. Компании только при отсутствии необходимых работников на рынке труда, в т.ч. в связи с недостаточным выпуском колледжами, техникумами, вынуждены инвестировать в собственное обучение по квалификациям рабочих, несмотря на затратность и определенные риски такого обучения. И часть опрошенных компаний (около 25%) за последние 2–3 года прибегали к такому способу. Но при этом набор учеников в компании не служит конкурентной альтернативой найму выпускников программ СПО массовых профессий специальностей.

Что касается спроса на рынке труда в ближайшие 2–3 года на изучаемые массовые специальности и профессии, то собираются нанимать специалистов среднего звена 44% опрошенных компаний, и 56% компаний заинтересованы в новых квалифицированных рабочих. Со стороны промышленности (в т.ч. машиностроения, пищевой и текстильной промышленности) в ближайшей перспективе следует ожидать наибольшую активность на рынке труда, а вот транспортные компании оказались менее всего заинтересованы в новых рабочих массо-

вых профессий. Существенно чаще встречаются планы найма работников массовых профессий и специальностей у крупного бизнеса по сравнению со средним и тем более малым бизнесом, и больше крупных компаний собирались в ближайшие 2–3 года проводить поиски на рынке труда именно квалифицированных рабочих, а не специалистов среднего звена. Структура потенциального спроса на работников массовых профессий и специальностей на ближайшие 2–3 года повторяет особенности фактического найма этих работников за последние 2–3 года. Так, чаще (38%) планируют поиск новых работников специальностей и профессий машиностроения, тепло- и электроэнергетики.

При восполнении потребностей в необходимых работниках массовых профессий и специальностей прием недавних выпускников программ СПО оказывается для работодателей более предпочтительным, чем использование труда мигрантов. Примерно 25% опрошенных компаний за последние 2–3 года трудоустроивали выпускников программ подготовки специалистов среднего звена массовых специальностей и почти столько же — выпускников программ подготовки квалифицированных рабочих массовых профессий. Интересно, что для выпускников программ СПО, обладающих ограниченным опытом работы, предполагается занятость в компаниях на более квалифицированных позициях в отличие от иностранных работников даже с опытом работы. В первую очередь работодатели при приеме на работу выпускников программ СПО обращают внимание на личные качества и навыки, а также опыт работы, практики по профессии, специальности, а характеристики диплома (уровень успеваемости, репутация образовательной организации) оказываются второстепенными. Выпускники, которые в большинстве своем не имеют значимого опыта работы, уступают, по мнению работодателей, работникам с достаточным опытом работы пусть и не в профильных, а смежных областях, даже не имеющих профильного образования. Основные параметры, по которым проигрывают выпускники программ СПО, — недостаток практических профессиональных знаний и навыков, а также неумение принимать решения, решать возникающие в ходе работы проблемы. Именно эти навыки — одни из самых важных, по мнению руководителей компаний, для работника массовой профессии или специальности. Меньшая часть (25%) принятых выпускников были уже частично адаптированы к условиям компании, т.к. познакомились со своим будущим работодателем в ходе учебных практик, стажировок. Но в большинстве компаний вынуждены были заниматься дополнительным обучением выпускников программ СПО массовых профессий и специальностей. Наиболее распространенная форма адаптации выпускников — обучение внутри компаний с помощью наставников (> 70% предприятий, обучавших выпускников). Таким образом, адаптация выпускников требует от работодателей значимых ресурсов и времени. Вместе с тем, по оценкам самих работодателей, эти выпускники неплохо удерживаются в компаниях, текучесть среди них относительно невысока.

Для согласования подготовки в колледжах, техникумах работников массовых профессий и специальностей в соответствии с требованиями компаний требуется более активное участие самих работодателей, особенно в организации практической подготовки, в т.ч. изменение характера производственных практик, развитию дуальной модели обучения. Но, как оказалось, небольшая часть (36%) работодателей знают или что-то слышали о дуальной модели обучения, поэтому неудивительно, что примерно половина опрошенных не были уверены в полезности возможного участия их компаний в этой модели обучения. Только 22% компаний потенциально выразили готовность оплачивать обучение студентов в рамках такой модели при условии последующего трудоустройства выпускников в компании. Что касается фактического сотрудничества компаний с профессиональными образовательными организациями, то наиболее распространенной его формой остается организация студенческих практик в компаниях; но большинство опрошенных за последний год не участвовали даже в этом. Другие формы сотрудничества, предполагающие более активное участие работодателей в деятельности ПОО (в управлении, в финансировании, пр.), поддерживают единицы компаний в исследуемых секторах. На ближайшую перспективу развивать связи с ПОО собираются 36% компаний. И характер этого сотрудничества не претерпит существенных изменений.

Таким образом, пока сохраняется проблема массового привлечения бизнеса к вопросам развития системы среднего профессионального образования, а следовательно, остается зна-

чимым разрыв между фактической организацией подготовки работников массовых профессий и специальностей и потребностями работодателей. И для разрешения этих проблем нужен набор согласованных мер в рамках реализуемой государственной политики, в т.ч. информационных, финансовых — для стимулирования диалога между бизнесом; нужно, чтобы важные инициативы по модернизации системы СПО не остались на уровне экспериментов, а стали массовыми практиками, механизмами.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Education at a glance 2015: OECD indicators. OECD. 2015. http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/EaG2015_EN.pdf (дата обращения: 25.01.2017).
2. Background paper for the development report (2013) Biavaschi C., Eichhorst W., etc. Youth unemployment and vocational training http://siteresources.worldbank.org/EXTNWDR2013/Resources/8258024-1320950747192/8260293-1320956712276/8261091-1348683883703/WDR2013_bp_Jobs_Growth_and_Development.pdf (дата обращения: 24.01.2017).
3. Education system in Germany http://www.hanse-parlament.org/images/images/pdf/es_germany.pdf (дата обращения 25.01.2017).
4. BIBB (2012) Hensen K.A., Hippach-Schneider U. VET in Europe – country report Germany 2012. Cedefop. http://www.innove.ee/UserFiles/Kutseharidus/Malle/201302_VETAlert.pdf (дата обращения: 25.01.2017).
5. Есенина Е. О модели профессионального образования с учетом опыта Германии и Финляндии // Профессиональное образование. Столица. 2014. № 11.
6. Калинин Е. Система профессионального образования: роль работодателей // Управление. 2016. № 3 (61). С. 27 – 31.

Приложение 1

При разработке выборки для опроса студентов программ СПО массовых профессий и специальностей было выделено пять групп профессий и специальностей, выпуск по которым в 2014 г. оказался наибольшим. Детализация по профессиям и специальностям для этих групп представлена в *табл. 1*.

Таблица 1. Изучаемые группы массовых профессий и специальностей

№	Изучаемые группы профессий и специальностей по программам СПО	Детализация профессий и специальностей, включенных в обследование
1	Электро- и теплоэнергетика (13.00.00) Машиностроение (15.00.00) Технологии материалов (22.00.00)	<i>Профессии:</i> машинист котлов, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, сварщик (электросварочные и газосварочные работы), слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматики, станочник (металлообработка), токарь-универсал, слесарь <i>Специальности:</i> теплоснабжение и теплотехническое оборудование, электрические станции, сети и системы, электроснабжение (по отраслям), техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям), монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям), технология машиностроения, сварочное производство
2	Биотехнологии (19.00.00) Технологии легкой промышленности (29.00.00)	<i>Профессии:</i> повар, кондитер, пекарь-мастер, изготовитель хлебобулочных изделий, закройщик, оператор швейного оборудования, портной <i>Специальности:</i> технология хлеба, кондитерских и макаронных изделий, технология продукции общественного питания, конструирование, моделирование и технология швейных изделий
3	Техника и технологии наземного транспорта (23.00.00)	<i>Профессии:</i> машинист локомотива, слесарь по обслуживанию и ремонту подвижного состава, автомеханик, машинист дорожных и строительных машин, слесарь по ремонту строительных машин, машинист крана (крановщик), проводник на железнодорожном транспорте <i>Специальности:</i> организация перевозок и управление на транспорте (по видам), техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта, техническая эксплуатация подъемно-транспортных, строительных, дорожных машин и оборудования (по отраслям), техническая эксплуатация подвижного состава железных дорог
4	Техника и технологии строительства (08.00.00)	<i>Профессии:</i> мастер столярно-плотничных и паркетных работ, мастер общестроительных работ, мастер отделочных строительных работ, слесарь сантехник (мастер жилищно-коммунального хозяйства), монтажник санитарно-технических, вентиляционных систем и оборудования, электромонтажник электрических сетей и электрооборудования <i>Специальности:</i> строительство и эксплуатация зданий и сооружений, строительство и эксплуатация автомобильных дорог и аэродромов, специалист по холодно-вентиляционной технике, монтаж и эксплуатация оборудования и систем газоснабжения, монтаж, наладка и эксплуатация электрооборудования промышленных и гражданских зданий, строительство железных дорог, путь и путевое хозяйство
5	Экономика и бухгалтерский учет (38.00.00)	<i>Специальности:</i> экономика и бухгалтерский учет по отраслям

Именно перечисленные в *табл. 1* профессии и специальности входят в группы массовых профессий и специальностей, которые рассматриваются и в рамках данного отчета при анализе спроса компаний на работников по группам массовых профессий и специальностей, а также найма выпускников программ СПО и др.

В опросе руководителей компаний, использующих труд работников изучаемых массовых профессий и специальностей, для согласования с исследованием студентов, обучающихся по программам СПО массовых профессий и специальностей, было выделено по видам экономической деятельности четыре группы компаний – сектора, использующих труд работников изучаемых массовых профессий и специальностей. Эти группы представлены в *табл. 2*.

Таблица 2. Изучаемые группы компаний по видам экономической деятельности

№	Группы-сектора экономики	Состав коду ОКЭВД компаний, участвовавших в опросе
1	Промышленность средств производства (тяжелая промышленность)	Производство готовых металлических изделий (ОКВЭД 27.2, 28.1, 28.2, 28.5, 28.6) Производство машин и оборудования (ОКВЭД 29.1, 29.22, 29.23, 29.24, 29.3, 29.4, 29.5, 29.7) Производство, передача и распределение электроэнергии, газа, пара и горячей воды (ОКВЭД 40.1, 40.3)
2	Промышленность потребительских товаров и общепит	Производство пищевых продуктов (ОКВЭД 15.81, 15.82, 15.84, 15.85) Деятельность гостиниц и ресторанов (ОКВЭД 55.3, 55.4, 55.5) Текстильное производство, производство одежды (ОКВЭД 17.4, 18.1, 18.2, 18.3)
3	Наземный транспорт	Наземный транспорт (ОКВЭД 60.1, 60.2, 63.21, 63.4)
4	Строительство	Строительство (ОКВЭД 45.1, 45.2, 45.3, 45.4, 45.5)

Наталья Владимировна Бондаренко

**АНАЛИЗ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
СИСТЕМЫ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
И РАБОТОДАТЕЛЕЙ, ИСПОЛЬЗУЮЩИХ ТРУД РАБОТНИКОВ
МАССОВЫХ ПРОФЕССИЙ И СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ**

Информационный бюллетень

Редактор *В.В. Чагина*
Художник *П.А. Шелегега*
Компьютерный макет *В.В. Пучков*

Подписано в печать 27.03.2017.
Формат 60×84 ¹/₈. Печ. л. 6.0.

Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»

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

Отпечатано в типографии
Национального исследовательского университета
«Высшая школа экономики»
125319, Москва, Кочновский проезд, 3
Тел./факс: +7 (495) 772-95-71

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- № 4 (22), 2006. *Кузьминов Я.И., Шувалова О.Р.* Стратегии учреждений профессионального образования: проблемы качества.
- № 5 (23), 2006. *Звоновский И.Б., Меркулов Д.Ю., Меркулов Е.Ю., Петренко К.В.* Затраты домохозяйств на образование и социальная мобильность.
- № 1 (24), 2007. Экономика образования: итоги мониторинга (коллектив авторов).
- № 2 (25), 2007. *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д.* Спрос на рабочую силу — мнение работодателей.
- № 3 (26), 2007. *Галицкий Е.Б.* Экономические стратегии семей в сфере образования взрослых.
- № 4 (27), 2007. *Левин М.И.* Экономические стратегии семей в сфере образования детей.
- № 5 (28), 2007. *Савицкая Е.В., Прахов И.А.* Образовательный кредит как способ финансирования студентов.
- № 6 (29), 2007. *Рощина Я.М.* Социальная дифференциация и образовательные стратегии российских студентов и школьников.
- № 7 (30), 2007. *Петренко Е.С., Галицкая Е.Г., Петренко К.В.* Образовательные траектории детей и взрослых: семейные стимулы и издержки.
- № 8 (31), 2007. *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д.* Рынок труда и профессиональное образование — каков механизм сотрудничества?
- № 9 (32), 2007. *Галицкий Е.Б., Гохберг Л.М., Ковалева Н.В., Красильникова М.Д., Кузьминов Я.И., Левин М.И., Левинсон А.Г., Мисихина С.Г., Петренко Е.С., Рощина Я.М., Шувалова О.Р.* Мониторинг экономики образования: организационная схема и инструментарий.
- № 1 (33), 2008. *Рощина Я.М.* Динамика позиций учащихся и преподавателей на рынке образовательных услуг в 2006—2007 гг.
- № 2 (34), 2008. *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование взрослых.
- № 3 (35), 2008. *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование детей.
- № 1 (36), 2009. *Шувалова О.Р.* Политика учреждений профессионального образования: кадры, экономика, образовательные стратегии.
- № 2 (37), 2009. *Петренко Е.С., Галицкая Е.Г., Галицкий Е.Б.* Образовательные траектории детей и взрослых: семейные издержки и стимулы.
- № 3 (38), 2009. *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование детей в 2006/07 учебном году.
- № 4 (39), 2009. *Новожилова М., Рощина Я.* Потребление услуг детских дошкольных учреждений.
- № 5 (40), 2009. *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование взрослых в 2006/07 учебном году.
- № 1 (41), 2010. Экономика образования: итоги мониторинга, 2009.
- № 2 (42), 2010. *Петренко Е.С., Галицкая Е.Г., Шмерлина И.А.* Образовательные траектории детей и взрослых в 2007/08 учебном году.
- № 3 (43), 2010. *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование детей и взрослых: 2007/08 учебный год.
- № 4 (44), 2010. *Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В.* Образование и рынок труда: влияние кризиса.
- № 5 (45), 2010. *Рощина Я.М., Лукьянова К.М.* Образовательные и экономические стратегии обучающихся.

- № 6 (46), 2010. *Рощина Я.М.* Преподаватели образовательных учреждений: трудовые практики и мотивация труда.
- № 7 (47), 2010. *Шувалова О.Р., Кузьминов Я.И.* Учреждения профессионального образования в период кризиса: стратегии руководителей.
- № 1 (48), 2011. *Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В.* Стратегии работодателей: кадры и образование.
- № 2 (49), 2011. *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Динамика стратегий родителей в области дошкольного и школьного образования детей в 2006 – 2010 гг.
- № 3 (50), 2011. *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика дошкольных образовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2010.
- № 4 (51), 2011. *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика образовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2010.
- № 5 (52), 2011. *Кузьминов Я.И., Шувалова О.Р.* Учреждения профессионального образования: стратегии руководителей.
- № 6 (53), 2011. *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Динамика мотивации, характеристик занятости и человеческого капитала учителей школ и воспитателей ДООУ в 2006 – 2010 гг.
- № 7 (54), 2011. *Рощина Я.М., Русских И.С.* Стратегии работодателей в сфере обучения персонала в 2007, 2009, 2010 годах.
- № 1 (55), 2012. *Абдрахманова Г.И., Ковалева Г.Г.* Использование информационных и коммуникационных технологий в системе профессионального образования.
- № 2 (56), 2012. *Андрущак Г.В., Прудникова А.Е., Шугаль Н.Б.* Поток обучающихся и финансовые потоки в системе образования России.
- № 3 (57), 2012. *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика общеобразовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2011.
- № 4 (58), 2012. *Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В.* Анализ взаимосвязей системы образования и рынка труда в России за последние 5 лет.
- № 5 (59), 2012. *Кузьминов Я.И., Шувалова О.Р.* Стратегии учреждений профессионального образования.
- № 6 (60), 2012. *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Учителя и воспитатели на рынке труда: частные и государственные школы и ДООУ в 2006 – 2011 гг.
- № 7 (61), 2012. *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика дошкольных образовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2011.
- № 8 (62), 2012. *Рощина Я.М.* Трудовые позиции преподавателей учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования в 2006 – 2011 гг.: сходство и различия.
- № 9 (63), 2012. *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Школьное и дошкольное образование: позиции семей учащихся государственных, муниципальных и частных учреждений в 2006 – 2011 гг.
- № 1 (64), 2013. *Забатурина И.Ю., Ковалева Н.В., Кузнецова В.И., Озерова О.К.* Статистическая характеристика системы профессионального образования: 2000 – 2011 гг.
- № 2 (65), 2013. *Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В., Караева О.С.* Проблемы развития кадрового потенциала на предприятиях и возможности системы профобразования для их решения.
- № 3 (66), 2013. *Кузьминов Я.И., Мигунова Д.Ю., Шувалова О.Р.* Учреждения профессионального образования на рынке образовательных услуг: стратегии руководителей.
- № 4 (67), 2013. *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика общеобразовательных учреждений по результатам опроса их руководителей.

- № 5 (68), 2013. *Куприянов Б.В., Косарецкий С.Г., Мерцалова Т.А., Семенова Т.В.* Политика учреждений дополнительного образования детей по результатам опроса их руководителей, 2012.
- № 6 (69), 2013. *Рощина Я.М.* Стратегии родителей школьников и ДООУ в области образования детей в 2012 г.
- № 7 (70), 2013. *Озерова О.К., Борогина Д.Р.* Проблемы развития дополнительного профессионального образования.
- № 8 (71), 2013. *Рощина Я.М.* Образовательные стратегии и практики студентов профессиональных учебных заведений в 2006–2012 гг.
- № 9 (72), 2013. *Озерова О., Угольнова Л.* Заочное образование: особенности формы обучения, мотиваций и стратегий студентов.
- № 10 (73), 2013. *Рощина Я.М.* Преподаватели учреждений профессионального образования на рынке образовательных услуг в 2010–2012 гг.
- № 11 (74), 2013. *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Мотивации, поведение и стратегии руководителей учреждений дошкольного образования.
- № 1 (75), 2014. *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д.* Требования работодателей к текущим и перспективным профессиональным компетенциям персонала.
- № 2 (76), 2014. *Гутникова А.С., Забатурина И.Ю., Ковалева Н.В., Кузнецова В.И., Озерова О.К.* Российское образование в законодательстве и статистике.
- № 3 (77), 2014. *Кононова А.Е., Шугаль Н.Б.* Совокупные затраты на образование в Российской Федерации.
- № 4 (78), 2014. *Борогина Д.Р.* Дополнительное образование взрослых: стратегии слушателей.
- № 5 (79), 2014. *Кузьминов Я.И., Мигунова Д.Ю.* Стратегии руководителей учреждений профессионального образования.
- № 6 (80), 2014. *Куприянов Б.В., Косарецкий С.Г., Мерцалова Т.А.* Педагоги учреждений дополнительного образования детей как социально-профессиональная группа: мотивации, структура и условия труда (по результатам опроса руководителей и педагогов учреждений дополнительного образования детей), 2013.
- № 7 (81), 2014. *Борогина Д.Р.* Организации дополнительного образования взрослых на рынке образовательных услуг: стратегии руководителей.
- № 8 (82), 2014. *Рощин С.Ю., Рудаков В.Н.* Образовательные и карьерные стратегии студентов старших курсов российских вузов.
- № 1 (83), 2015. *Абанкина И.В., Савельева М.Б.* Мотивации, поведение и стратегии руководителей учреждений дошкольного образования.
- № 2 (84), 2015. *Рощина Я.М.* Стратегии преподавателей учреждений профессионального образования в 2013 г.
- № 3 (85), 2015. *Рощина Я.М.* Образовательные стратегии школьников старших классов в 2013 г.
- № 4 (86), 2015. *Филиппова Д.С., Косарецкий С.Г., Куприянов Б.В.* Ожидания и поведение семей в сфере дополнительного образования детей.
- № 5 (87), 2015. *Галицкий Е.Б.* Установки и практики в сфере образования детей и взрослых в 2012/13 учебном году: что изменилось за пять лет?
- № 6 (88), 2015. *Павлюткин И.В.* Экономическое поведение родителей учащихся школ и воспитанников детских садов в 2013 г.
- № 7 (89), 2015. *Косарецкий С.Г., Пинская М.А., Мерцалова Т.А., Деркачев П.В., Савельева М.Б.* Политика общеобразовательных учреждений по результатам опроса их руководителей.

- № 1 (90), 2016. *Козина Н.С., Косарецкий С.Г., Пинская М.А.* Условия работы и профессиональное самочувствие учителей в ситуации введения эффективного контракта.
- № 2 (91), 2016. *Бысик Н.В., Евстигнеева Н.В., Козина Н.С., Косарецкий С.Г., Пинская М.А.* Директор школы в меняющихся условиях: вызовы и управленческие стратегии.
- № 3 (92), 2016. *Абанкина И.В., Козьмина Я.Я., Сивак Е.В., Филатова Л.М.* Динамика расходов семей на дошкольное образование, присмотр и уход.
- № 4 (93), 2016. *Бондаренко Н.В., Кочкина Н.Н., Красильникова М.Д.* Оценка общеэкономических условий на предприятиях и спроса на рабочую силу. Наем на работу выпускников основных профессиональных образовательных программ.
- № 5 (94), 2016. *Бондаренко Н.В., Кочкина Н.Н., Красильникова М.Д.* Вопросы профессионального обучения персонала компаний и сотрудничества предприятий с системой профессионального образования.
- № 6 (95), 2016. *Рощина Я.М., Шмелева Е.Д.* Преподаватели и студенты вузов: образовательные и трудовые стратегии в 2014 г.
- № 7 (96), 2016. *Рощина Я.М., Дудырев Ф.Ф.* Образовательные и трудовые практики преподавателей и студентов профессиональных образовательных организаций в 2014 г.
- № 8 (97), 2016. *Кузьминов Я.И., Мигунова Д.Ю.* Стратегии руководителей профессиональных образовательных организаций: студенческий контингент, кадры, экономика.
- № 9 (98), 2016. *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д., Лысова Т.С.* Оценка общеэкономических условий на предприятиях и спроса на рабочую силу. Наем на работу выпускников основных профессиональных образовательных программ в условиях кризиса.
- № 10 (99), 2016. *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д., Лысова Т.С.* Организация обучения персонала в компаниях и сотрудничество предприятий с системой профессионального образования.
- № 1 (100), 2017. *Кузьминов Я.И., Мигунова Д.Ю.* Профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования на рынке образовательных услуг.
- № 2 (101), 2017. *Галицкий Е.Б.* Установки и практики в сфере образования детей и взрослых в 2014/15 учебном году.
- № 3 (102), 2017. *Козина Н.С., Косарецкий С.Г., Пинская М.А.* Условия работы и профессиональное самочувствие учителей в школах с разным уровнем социального благополучия.
- № 4 (103), 2017. *Рощина Я.М., Рудаков В.Н.* Региональные и московские вузы в 2015 г.: различия стратегий студентов и преподавателей.
- № 5 (104), 2017. *Бондаренко Н.В.* Становление в России непрерывного образования: анализ на основе результатов общероссийских опросов взрослого населения страны.