



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

М

МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

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

Информационный бюллетень

2016 • 9 [98]



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

М ОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ

ОБРАЗОВАНИЯ

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

Информационный бюллетень

2016 • **9** [98]

МОСКВА

УДК 316.74 : 37.014
ББК 60.56
Б 81

Редакционная коллегия:

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

Авторы:

Н.В. Бондаренко, М.Д. Красильникова, Т.С. Лысова

Оценка общеэкономических условий на предприятиях и спроса на рабочую силу. Наем на работу выпускников основных профессиональных образовательных программ в условиях кризиса. Информационный бюллетень. — Москва: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2016. — 48 с. — (Мониторинг экономики образования; № 9 (98)).

ISBN 978-5-906737-33-5

В информационном бюллетене представлены основные результаты регулярного опроса руководителей компаний шести секторов экономики, проведенного Высшей школой экономики. Размещена информация о текущем экономическом положении на опрашиваемых предприятиях и ожидаемой динамике в ближайшие 1–2 года; оценена численность сотрудников компаний. В рамках этого исследования продолжено изучение текущего и ожидаемого дефицита профессиональных навыков, в т. ч. универсальных. Отслежена динамика основных индикаторов, характеризующих взаимосвязи российского рынка труда и сферы профессионального образования, в т. ч. заинтересованность компаний в выпускниках программ ВО и СПО и их оценка степени подготовленности выпускников к работе. Данный труд продолжил серию мониторинговых исследований в области экономики образования, проводимых Высшей школой экономики с 2002 г. под эгидой Министерства образования и науки России.

УДК 316.74 : 37.014

ББК 60.56

ISBN 978-5-906737-33-5

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

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
1. Оценка общеэкономических условий на предприятиях	6
1.1. Общеэкономическая ситуация на предприятиях и общеэкономические ожидания руководителей предприятий.....	6
1.2. Реализация инновационной политики в компаниях	8
1.3. Использование институциональных форм организации обучения персонала	10
2. Характер спроса компаний на рабочую силу на рынке труда.....	12
2.1. Масштабы дефицита численности персонала в компаниях.....	12
2.2. Модели выбора/поиска компаниями работников на рынке труда.....	15
2.3. Формы и продолжительность адаптации новых работников.....	17
2.4. Модели поиска, масштабы и критерии найма выпускников основных профессиональных образовательных программ.....	18
2.5. Адаптация выпускников основных профессиональных образовательных программ в компаниях	23
3. Качество рабочей силы, занятой в опрошенных компаниях.....	24
3.1. Распространенность проблемы несоответствия профессиональных знаний и навыков работников требованиям компаний	24
3.2. Профессиональные навыки, которые нужно совершенствовать сотрудникам с недостаточной квалификацией.....	28
3.3. Оценка профессиональных качеств и навыков принятых в компании выпускников основных профессиональных образовательных программ	29
3.4. Характер квалификационных требований в компаниях в краткосрочной перспективе (на ближайший год).....	32
Заключение	36

ВВЕДЕНИЕ¹

В России в рамках МЭО² с 2005 г. проводят регулярный общероссийский опрос работодателей шести секторов экономики. По данным этого социологического исследования составлен детальный анализ, который был бы невозможен при опоре исключительно на статистику.

Цель опроса работодателей в России — изучение их заинтересованности и готовности участвовать в процессе модернизации системы профессионального образования с помощью регулярного мониторинга мнений по вопросам соответствия квалифицированной рабочей силы текущим требованиям компаний, а также о будущих требованиях компаний к квалификации сотрудников.

Для реализации этой цели были поставлены следующие задачи:

- оценить роль политики управления персоналом в общей модели управления компанией и приоритеты с учетом инновационного потенциала;
- определить потребности работодателей в квалифицированной рабочей силе по основным категориям работников, а также масштабы найма новых сотрудников, в т. ч. выпускников системы профессионального образования;
- выявить особенности текущего и ожидаемого дефицита профессиональных навыков и качеств, в т. ч. универсальных (soft skills), влияние квалификационного дефицита на эффективность компаний в целом;
- выявить основные требования к уровню образования при найме на работу различных категорий сотрудников и степень удовлетворенности работодателей качеством специализированной подготовки в организациях профессионального образования.

В ходе опроса 2015 г. экспертами предложена также следующая дополнительная задача: сравнить степень важности для работодателей навыков трудоспособности (employability skills) выпускников и полученной специализированной подготовки, уровня успеваемости, рейтинга образовательной организации, а также выявить, какие качества характеризуют потенциал трудоустройства выпускника и насколько в компаниях удовлетворены имеющимися у вчерашних студентов навыками и качествами.

В опросе с использованием ротационной панели приняли участие руководители компаний промышленности, связи без обычной почты, строительства, оптовой и розничной торговли, транспорта, деловых услуг. Общий объем выборки составил 1022 предприятия, выборка разделена между секторами экономики поровну. Таким образом, опросили не менее 166 предприятий в каждой отрасли.

Для сопоставимости с результатами предыдущих этапов исследования в 2015 г. использовали методику, предложенную в опросах 2005–2014 гг. Данный опрос представляет собой личное формализованное интервью, соответствующее традиционным требованиям к технологии проведения подобных исследований (разработан опросный лист (анкета)).

В бюллетене представлены основные результаты по ранее обозначенным исследовательским задачам. В ходе анализа сопоставляли данные анкетирования российских компаний

¹ Перечень обозначений и сокращений, применяемых в данном бюллетене:

ЕС — Европейский союз;

ИКТ — информационно-коммуникационные технологии;

МЭО — исследование «Мониторинг экономики образования», проводит Научно-исследовательский университет «Высшая школа экономики» при поддержке Минобрнауки России;

СПО — среднее профессиональное образование;

UKCES — (UK Commission for Employment and Skills) — Общественная Комиссия по вопросам занятости и профессиональных компетенций;

CBI — (Confederation of British Industry's) — Союз британских промышленников.

² <http://memo.hse.ru/concept>

в рамках МЭО с результатами международных опросов, проведенных в Евросоюзе. В частности, исследователи обращались к результатам регулярных британских опросов компаний UKCES Employer skills survey и Employer perspective survey, CBI Pearson education and skills survey, а также исследования Eurobarometer. В ходе сравнительного анализа удалось выявить ряд общих тенденций и оценить характер различий между работодателями России и других стран в оценках качества рабочей силы.

1. ОЦЕНКА ОБЩЕЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

1.1. Общеэкономическая ситуация на предприятиях и общеэкономические ожидания руководителей предприятий

Продолжившийся в 2015 г. экономический кризис отразился на оценках результатов экономической деятельности и на ожиданиях руководителей опрошенных компаний. Спад позитивных ожиданий и рост негативных в 2015 г. оказался не таким резким, как в 2014 г., когда кризис только начинался. Каждое четвертое предприятие ожидало снижения объема продаж/производства по итогам 2015 г., что на 5 п. п. больше по сравнению с результатами опроса предыдущего года. До 31% сократилась доля компаний, которые прогнозировали рост объема продаж в конце 2015 г. Это самый низкий показатель с 2011 г. Доля компаний, не ожидающих изменений по результатам 2015 г., практически не изменилась (38 и 37% в 2015 и 2014 гг. соответственно) (рис. 1), что говорит об определенной адаптации компаний к экономическому кризису.

Наибольший спад позитивных ожиданий руководителей в 2014 г. произошел в сферах торговли и транспорта (на 20 и 18 п. п. соответственно). Однако по итогам 2015 г. доля руководителей компаний, работающих в этих отраслях и прогнозовавших рост продаж, не изменилась относительно 2014 г. (29 и 28% соответственно). Это говорит о некоторой адаптации торговых и транспортных предприятий к текущей экономической ситуации. В то же время в 2014–2015 гг. в компаниях других отраслей постепенно происходило снижение позитивных ожиданий: продолжила сокращаться доля предприятий, прогнозирующих рост продаж в конце года. В целом компании уже приспосабливаются к новым экономическим условиям. Во всех отраслях, кроме промышленной и строительной, увеличилась доля предприятий, не ожидающих изменений в объеме продаж по результатам 2015 г. Самая неблагоприятная ситуация выявлена в сфере деловых услуг, где треть компаний (в 1.5 раза больше, чем в 2014 г.) прогнозируют снижение объема продаж по итогам года (20 и 33% в 2014 и 2015 гг. соответственно) (см. рис. 1).

Позитивные оценки относительно объема продаж/производства продолжили сокращаться у разных по размеру компаний. Если в 2014 г. почти половина руководителей крупного и 40% среднего бизнеса ожидали рост объема продаж, то по итогам 2015 г. только 45% руководителей крупного бизнеса и треть среднего имеют подобные прогнозы. На 7 п. п. (до 22%) уменьшилась и доля руководителей малого бизнеса, имеющих позитивные ожидания. Треть руководителей малого бизнеса ожидают снижения объема продаж по итогам 2015 г., в то время как в 2014 г. такие опасения выразили только четверть опрошенных. Но большинство руководителей малого и среднего бизнеса (41 и 37% соответственно) все же не прогнозируют существенных изменений в результатах экономической деятельности к концу 2015 г.

Ухудшение результатов работы предприятий в последние два года не могло не отразиться на оценках финансового статуса компаний. В 2015 г. на 6 п. п. (до 50%) уменьшилась доля даже тех компаний, которые не испытывают серьезных финансовых сложностей, но могут позволить себе затраты только на первоочередные нужды. По сравнению с 2014 г. почти в 1.5 раза увеличилось число компаний, сообщивших, что они испытывают финансовые трудности, в т. ч. не могут полностью выполнять свои финансовые обязательства (27 и 36% в 2014 и 2015 гг. соответственно). Не более 15% респондентов обозначили свое предприятие как развивающееся, имеющее ресурсы для расширения и модернизации.

Среди экономически успешных предприятий (т. е. имеющих средства на инвестиции и модернизацию) ожидают роста объема продаж в 2015 г. в три раза больше компаний, чем среди неуспешных (61 и 21% соответственно). Одновременно с этим снижение объема продаж прогнозируют 6% успешных предприятий и 39% неуспешных.

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

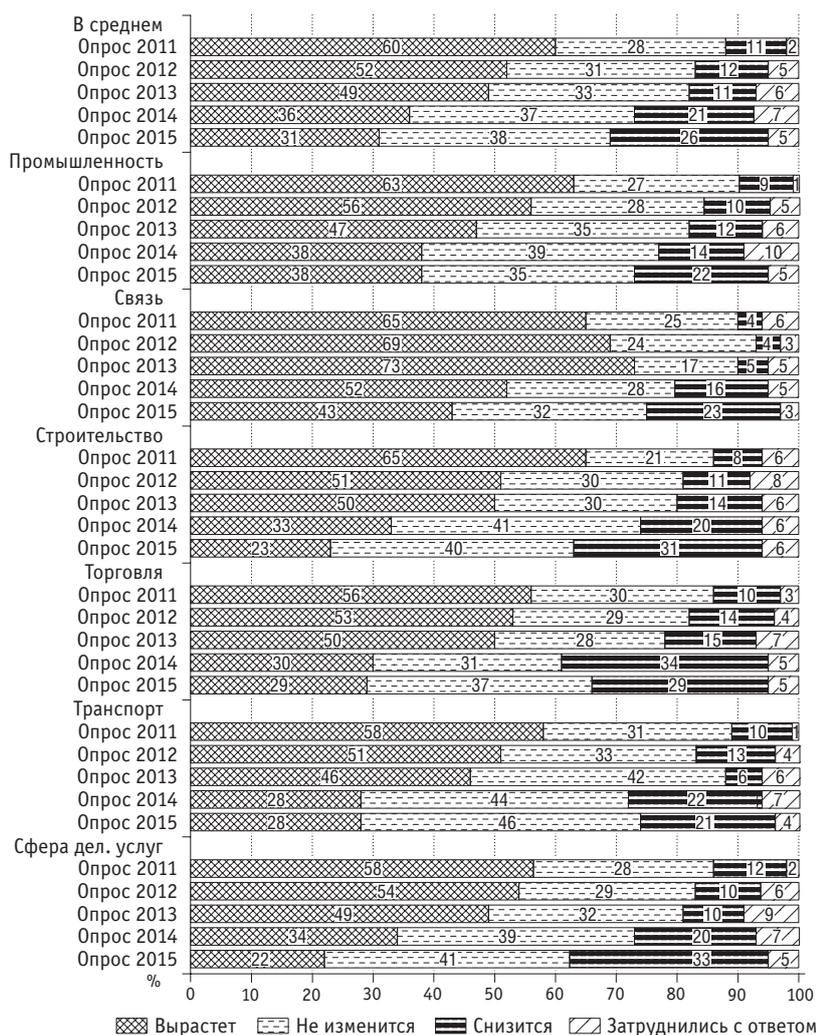
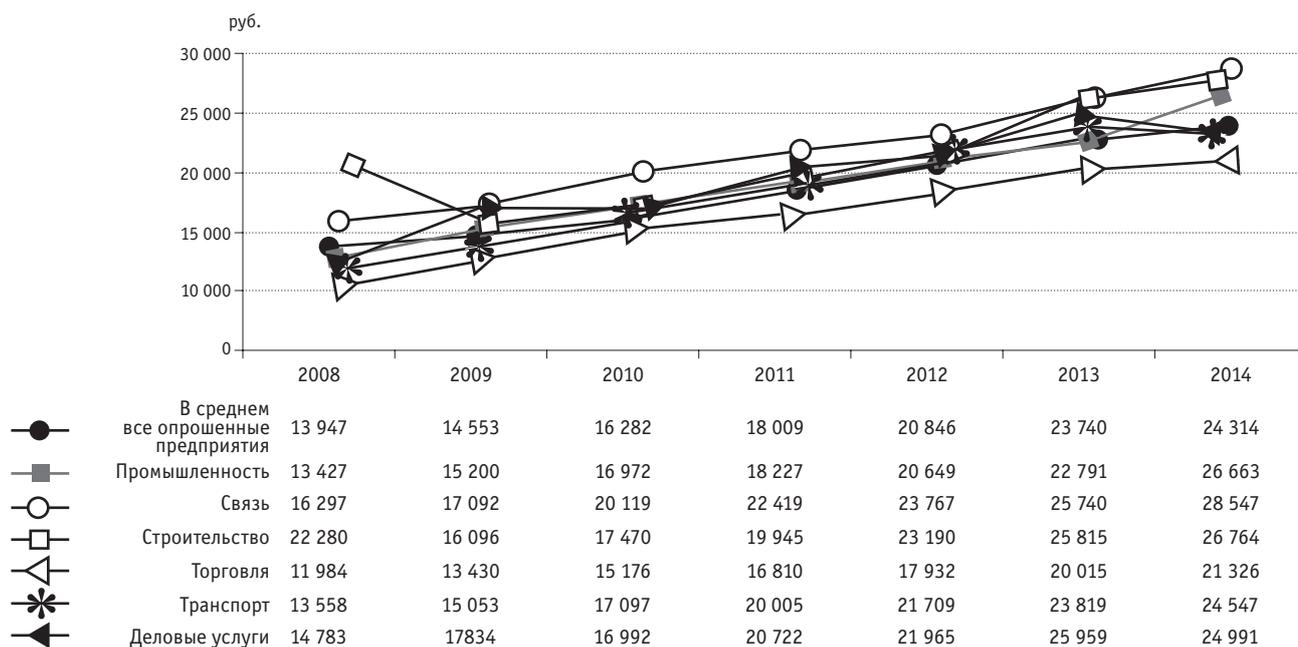


Рисунок 2. Динамика номинальной заработной платы работников по отраслям: результаты опроса работодателей (2008–2014 гг., руб.)



Динамика уровня заработной платы служит еще одним индикатором общеэкономической ситуации в компаниях (рис. 2). В 2014 г. в среднем рост заработной платы составил 3% по сравнению с 2013 г. Однако официальный уровень инфляции, по данным Росстата, за 2014 г. составил 11,4% [1]. В 2014 г. фактически происходило снижение реального уровня оплаты труда работников.

В 2014 г. самый большой рост заработной платы по сравнению с 2013 г. произошел в сфере промышленности и связи (на 17 и 12% соответственно). Уровень оплаты труда в сфере деловых услуг в 2014 г. не изменился. В то же время в торговле, где средний уровень заработной платы был зафиксирован как самый низкий, доход сотрудников увеличился на 7%. В строительной и транспортной отраслях отмечен незначительный рост заработной платы сотрудников (на 4 и 3% соответственно).

Чуть больше половины (54%) руководителей всех опрошенных компаний сообщили, что средняя заработная плата на их предприятиях в 2015 г. не изменилась по сравнению с 2014 г. Треть руководителей отметили, что она за этот период выросла, а 13% указали на ее снижение. Эти наблюдения подтверждают и данные Росстата: в 2015 г. номинальная заработная плата выросла на 4,6% относительно 2014 г. [1], в то время как инфляция к декабрю 2015 г. составила 12,9%.

Доля руководителей, говоривших о том, что заработная плата увеличилась в 2015 г. по сравнению с 2014 г., снизилась, особенно в компаниях транспортной (на 16 п. п.), строительной (на 15 п. п.) и торговой (на 11 п. п.) отраслей. Это дает основания говорить о том, что в 2015 г. увеличения номинальной заработной платы в тех отраслях, где еще в 2014 г. происходил небольшой ее рост, практически не наблюдают. Более половины руководителей компаний малого (59%) и среднего (56%) бизнеса сообщили, что уровень заработной платы в 2015 г. остался таким же, как и в 2014 г. Руководители крупных предприятий (45%) и успешных компаний (58%) несколько чаще отмечали рост средней заработной платы. О снижении уровня оплаты труда чаще сообщали в неуспешных компаниях (на каждом пятом предприятии этой группы).

На предприятиях, где уровень номинальной заработной платы в 2015 г. оказался выше, чем в 2014 г., гораздо чаще было организовано обучение сотрудников, чем на тех, где доходы работников снизились (72 и 50% соответственно). В целом результаты опроса 2015 г. демонстрируют сохранение неблагоприятных условий для предприятий.

Как и в предыдущие годы, наиболее острой проблемой почти две трети руководителей (63%) называли высокий уровень налогообложения. Треть руководителей отметили проблемы недостатка оборотных средств и трудности со сбытом продукции (33 и 31% соответственно). В 2015 г. на 5 п. п. увеличилась по сравнению с 2014 г. доля руководителей, сообщивших о неплатежах при расчетах с поставщиками, потребителями, в бюджет; и этот показатель — самый высокий после кризиса 2009 г. (21 и 27% соответственно). В 2015 г. на проблему дефицита кадров указали 12% респондентов. Это один из самых низких показателей за период с 2008 по 2015 гг. — почти в два раза ниже, чем в 2014 г. Таким образом, в условиях кризиса для руководителей первоочередными оказались проблемы, так или иначе связанные с сохранением финансовой стабильности, выживанием и адаптацией предприятия, а кадровые и инвестиционные вопросы ушли на второй план.

Экономически успешные компании реже других сообщали о текущих проблемах. Однако вопрос дефицита кадров на таких предприятиях встречается часто (21%). Таким образом, для успешных предприятий при формировании антикризисных планов актуальны вопросы эффективного использования ресурсов, в т. ч. и человеческих.

1.2. Реализация инновационной политики в компаниях

Одним из наиболее эффективных способов выхода из кризиса служит реализация инновационных проектов, в т. ч. выход на рынок с принципиально новыми товарами и услугами, что позволяет стимулировать потребительский спрос.

В 2015 г. самым распространенным (41%) направлением инновационной деятельности компаний, как и годом ранее, была разработка/внедрение новых технологических процессов, оборудования: 30% предприятий разрабатывали или внедряли новые методы работы, 26% использовали новое сырье, 24% — разрабатывали принципиально новые товары/услуги. Реже всего (15%) компании занимались планированием или освоением новых форм продвижения товаров и услуг своей компании. Почти треть всех опрошенных предприятий не проводили инновационную де-

тельность ни по одному направлению. В 2015 г. не произошло существенных изменений по направлениям развития инновационной деятельности по сравнению с 2014 г.

Разработкой или внедрением новых технологических процессов, нового оборудования занимались 59% компаний, относящихся себя к числу лучших по инновациям в своей отрасли. Это на 8 п. п. меньше, чем в 2014 г. Кроме того, 43% лучших по отрасли компаний занимались разработкой или внедрением новых методов деятельности, но в 2014 г. число этих предприятий сократилось в два раза. Реже всего (16%) их занимало освоение новых форм продвижения. Таким образом, даже компании, считающие себя наиболее успешными по инновациям в отрасли, в 2015 г. имели меньше возможностей к подобной деятельности. Вероятно, у них стало меньше ресурсов, которые можно было направлять на развитие и внедрение новшеств на предприятиях.

Чаще всего внедрением инноваций занимались промышленные компании: почти 80% данных предприятий проводили какую-либо инновационную деятельность. При этом 57% всех промышленных предприятий разрабатывали или внедряли новые технологические процессы, реже (37%) -- новые методы работы; 35% использовали новое сырье и исходные материалы. Меньше всего в инновационную деятельность оказались вовлечены компании транспортной отрасли: чуть более половины руководителей транспортных компаний сообщили о внедрении инноваций на своих предприятиях.

Существенных изменений по отраслям по реализации инноваций не произошло, но при этом в торговой отрасли в 2015 г. снизилось на 11 п. п. (с 27 до 16% в 2014 и 2015 гг. соответственно) число компаний, разрабатывающих и внедряющих новые технологии. Число компаний в сфере связи, разрабатывающих или осваивающих новые формы продвижения, увеличилось на 7 п. п. (с 23 до 30% в 2014 и 2015 гг.).

Крупный бизнес, располагая необходимыми ресурсами, остается лидером по инновационной активности: проводили какую-либо инновационную деятельность 82, 71, 56% компаний крупного среднего и малого бизнеса соответственно.

Ранее отмечено сокращение в кризисное время возможности работодателей выделять средства на решение кадровых вопросов. Число компаний, внедрявших инновации и проводивших обучение сотрудников, уменьшилось в 2015 г.: 38% компаний, внедрявших инновации, не нуждались в связи с этим в обучении специалистов среднего звена, квалифицированных рабочих (табл. 1), что на 11 п. п. больше, чем в 2014 г.

Таблица 1. Потребность компаний в обучении специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих в связи с внедрением принципиально новых технологий/продуктов/методов организации (компании, внедрявшие или разрабатывающие инновации, %)

Отношение компании к обучению сотрудников	Виды деятельности компаний			
	занимавшиеся инновационной деятельностью	в т. ч. занимались:		
		разработкой и/или внедрением новых методов деятельности	разработкой и/или внедрением новых технологических процессов, нового оборудования	разработкой принципиально новых товаров/услуг
Не было необходимости в обучении этих работников	38	33	28	37
Хотя была необходимость в обучении этих категорий, но организовать его не удалось	8	6	8	5
Работники проходили обучение в колледжах, техникумах, многофункциональных центрах прикладных квалификаций	7	10	10	4
Работники проходили обучение в учебных центрах, на курсах, семинарах, в подразделениях других компаний	14	19	19	15
Работники проходили обучение в учебных центрах, на курсах, семинарах, организованных другими негосударственными образовательными организациями (тренинговыми, коучинговыми компаниями)	8	14	11	10
Работники проходили обучение с помощью приглашенных в компанию частных тренеров, консультантов	12	11	16	13
Работники проходили обучение в учебных центрах, курсах, подразделениях самой компании, собственными силами в компании	24	31	30	27

Обучение сотрудников чаще всего требовалось на предприятиях, внедрявших или разрабатывающих новые технологические процессы и оборудование, а реже всего — в компаниях, планирующих принципиально новые товары и услуги. Почти на каждом десятом предприятии, занимавшемся какими-либо инновациями, хотя и была потребность в обучении, но организовать его не удалось.

Сотрудники предприятий, осваивавших инновации, проходили обучение преимущественно (24%) в учебных структурах своей компании. Предприятия, внедрявшие или разрабатывающие новые методы деятельности, часто (31%) организовывали такое обучение. Реже (14 и 13% в 2015 и 2014 гг. соответственно) сотрудники проходили обучение в других компаниях, не являющихся образовательными организациями (поставщики, партнеры и пр.). Но компании, внедрявшие новые методы работы, и предприятия, осваивающие новые технологические процессы, активнее остальных обращались за таким обучением (19%). Наименьшим спросом пользовалось обучение в колледжах, техникумах, многофункциональных центрах прикладных квалификаций — в данные организации обращались лишь 7 и 8% (в 2015 и 2014 гг. соответственно) компаний, внедрявших инновации.

1.3. Использование институциональных форм организации обучения персонала

Несмотря на то, что в нынешней экономической ситуации у компаний меньше возможностей для развития кадровой политики, две трети из них (69%) имеют хотя бы одну институциональную форму обучения персонала у себя на предприятии. При формировании политики в области развития персонала руководители используют различные институциональные инструменты. Более чем в половине (58%) предприятий есть подразделение или сотрудник, ответственный за обучение. Бюджет расходов на обучение существует в трети компаний. Каждый четвертый руководитель сообщил, что производит систематический анализ потребностей работников в обучении. Четверть предприятий имеют утвержденный руководством план или программу развития сотрудников. И 17% всех компаний проводят мониторинг эффективности обучения работников по завершении процесса. В 2015 г. не произошло существенных изменений в распространенности институциональных форм по сравнению с 2014 г.

Экономически успешные компании чаще всего используют различные инструменты для организации обучения сотрудников. Имеют у себя на предприятии сотрудника или подразделение, ответственное за развитие персонала, 75% успешных компаний, в то же время подобные структуры есть менее чем у половины неуспешных компаний.

В компаниях крупного бизнеса чаще встречаются разнообразные инструменты для организации развития сотрудников. Чуть более половины (60%) крупных предприятий имеют план или бюджет расходов на обучение, что несколько больше доли компаний (50%), сообщивших о наличии данных инструментов в 2014 г. Половина руководителей крупных компаний сообщили, что они систематически анализируют потребности сотрудников в совершенствовании навыков и умений.

Компании среднего размера используют подобные инструменты реже: план или бюджет на обучение сотрудников существует у трети компаний этого размера (36%), что несколько больше, чем было в 2014 г. (29%). В малом бизнесе институциональные формы кадровой политики встречаются реже всего: о наличии плана или бюджета на развитие персонала сообщил каждый пятый руководитель, и по сравнению с 2014 г. изменений не произошло (16%).

Таким образом, в 2015 г. в каждой группе компаний увеличилась доля предприятий, которые имеют план или бюджет на обучение своих сотрудников. Это говорит о том, что в кризисное время компании стали более тщательно относиться к процессу финансирования и развития сотрудников.

В 2015 г. с 76 до 83% выросла доля крупных компаний, у которых есть свой сотрудник или подразделение, занимающееся вопросами кадровой политики. Существенно повысилась и доля малого бизнеса, использующего подобный инструмент: в 2014 г. такой сотрудник был у каждого десятого предприятия, а в 2015 г. — у каждого третьего. Не изменилась доля средних по размеру компаний, прибегающих к данному инструменту (61 и 63% в 2014 и 2015 гг. соответственно).

Чаще всего все институциональные формы кадровой политики встречаются на промышленных предприятиях, немного реже — в сфере связи и транспорта. В компаниях, оказывающих деловые услуги, меньше всего распространены институциональные инструменты для организации обучения сотрудников, немного активнее обучением персонала занимаются в торговой и строительной отрасли.

В компаниях, развивающих или осваивавших инновации, институциональные инструменты формирования кадровой политики встречаются в среднем в два раза чаще, чем в компаниях, не вводивших новшества. Исключение составляет систематический анализ потребностей работников в обучении, к которому предприятия, вовлеченные в инновационную деятельность, обращались втрое чаще: 30% компаний, осваивающих инновации и 9% компаний, их не внедрявших.

2. ХАРАКТЕР СПРОСА КОМПАНИЙ НА РАБОЧУЮ СИЛУ НА РЫНКЕ ТРУДА

2.1. Масштабы дефицита численности персонала в компаниях

По данным Росстата, уровень безработицы в 2015 г. вырос, но говорить о существенном росте числа безработных нельзя [1]. Нынешний уровень безработицы остается одним из самых низких за последние 15 лет; гораздо ниже, чем в кризисный 2009 г. [1, 3]. Но, по данным регулярных опросов населения³, в 2015 г. компании не практикуют массовые увольнения, в то время как сохраняется угроза скрытой безработицы и ухудшения условий на рынке труда.

Как правило, социологи измеряют скрытую безработицу, задавая респондентам вопросы о задержках заработной платы, неполной занятости (сокращении рабочей недели) и т. д. (табл. 2). Ответы респондентов на эти вопросы в 2015 г. говорят о некоторой адаптации к кризисной ситуации, поскольку увеличилась доля тех, кто не ожидает в ближайшее время задержек или уменьшения заработной платы и увольнений.

В декабре 2015 г. по сравнению с более благоприятным началом осени 2014 г. выросла доля отметивших, что уже происходят задержки или уменьшение заработной платы, увольнения. Часть негативных ожиданий, высказанных в декабре 2014 г., реализовалась в декабре 2015 г.: увеличилась доля респондентов, которые отметили, что негативные изменения уже происходят, при одновременном уменьшении доли тех, кто предполагал таковые в ближайшее время. Количество респондентов, считающих, что в ближайшее время не произойдут негативные изменения, не изменилось — настроения относительно будущего 2016 г. не улучшились.

При этом важно, что в декабре 2015 г. доля респондентов, которые опасались развития негативных тенденций на рынке труда и сталкивались с проявлениями скрытой безработицы, ниже, чем в кризисный период 2008—2009 гг. Однако показатели конца 2015 г. оказались далеки от докризисного состояния, наблюдаемого, например, осенью 2011 г.

Таблица 2. Распространенность различных форм скрытой безработицы и опасения по поводу роста скрытой безработицы (компании, %)

Ответы респондентов	Декабрь 2008	Февраль 2009	Октябрь 2011	Октябрь 2014	Декабрь 2014	Декабрь 2015
Ожидаете ли Вы и члены Вашей семьи, проживающие вместе с Вами, задержек заработной платы?						
Это уже происходит	26	24	8	9	10	13
Это может случиться в течение ближайших месяцев	27	27	16	17	31	26
Думаю, что в ближайшее время этого не случится	27	28	52	48	35	37
Затрудняюсь ответить	7	8	7	10	11	9
Не подходит: никто из членов семьи в последнее время не работал	15	13	17	16	13	15
Ожидаете ли Вы и члены Вашей семьи, проживающие вместе с Вами, уменьшения (урезания) заработной платы?						
Это уже происходит	25	26	8	10	12	17
Это может случиться в течение ближайших месяцев	26	24	19	19	33	25
Думаю, что в ближайшее время этого не случится	27	27	49	44	31	32

³ Регулярные опросы, репрезентирующие взрослое (18 лет и старше) городское и сельское население России; в каждом опросе участвовало 1600 человек, статистическая погрешность 3.4%.

Затрудняюсь ответить	8	9	8	11	11	10
Не подходит: никто из членов семьи в последнее время не работал	15	13	17	15	13	15
Ожидаете ли Вы и члены Вашей семьи, проживающие вместе с Вами, сокращения кадров, увольнения?						
Это уже происходит	25	20	5	9	10	11
Это может случиться в течение ближайших месяцев	26	25	17	18	32	26
Думаю, что в ближайшее время этого не случится	25	31	50	44	32	36
Затрудняюсь ответить	9	11	10	13	14	12
Не подходит: никто из членов семьи в последнее время не работал	15	13	17	16	13	15

Результаты опроса руководителей компаний позволяют увидеть реакцию работодателей на экономический кризис. В частности, можно отметить, какие изменения произошли в структуре найма новых сотрудников [1].

Во время экономического кризиса компании стараются оптимизировать структуру занятых на предприятиях, что отражается на оценках соответствия численности работников потребностям производства: руководители более склонны считать, что текущее количество сотрудников соответствует потребностям компаний. В 2015 г. больше половины (58%) работодателей сообщили о том, что численность сотрудников соответствует потребностям, что выше, чем в периоды экономического роста (например, в 2013 г. только 39% компаний сообщили о таком соответствии). Для сравнения: в 2009 г. 57% компаний имели сбалансированную численность работников.

Количество компаний, отмечающих дефицит определенных категорий персонала, продолжило сокращаться в 2015 г. Как и в предыдущие годы, компании чаще всего испытывают дефицит численности квалифицированных рабочих: около трети руководителей сообщили об этой проблеме у себя на предприятии (табл. 3). В 2014 г. количество компаний, сообщивших о дефиците этой категории работников, резко сократилось на 14 п. п. В 2015 г. сокращение продолжилось, но более плавно — на 4 п. п. Аналогичная ситуация сложилась и с дефицитом неквалифицированных рабочих: в 2014 г. о проблеме сообщили 17% компаний, что на 9 п. п. меньше, чем в 2013 г., и на 2 п. п. больше, чем в 2015 г. На 3-м месте по дефициту категорий персонала находятся специалисты линейных подразделений, нехватку которых испытывают 13% компаний. В сравнении с 2014 г. не изменилось количество компаний, которые отметили у себя нехватку руководителей функциональных и линейных подразделений, специалистов функциональных подразделений.

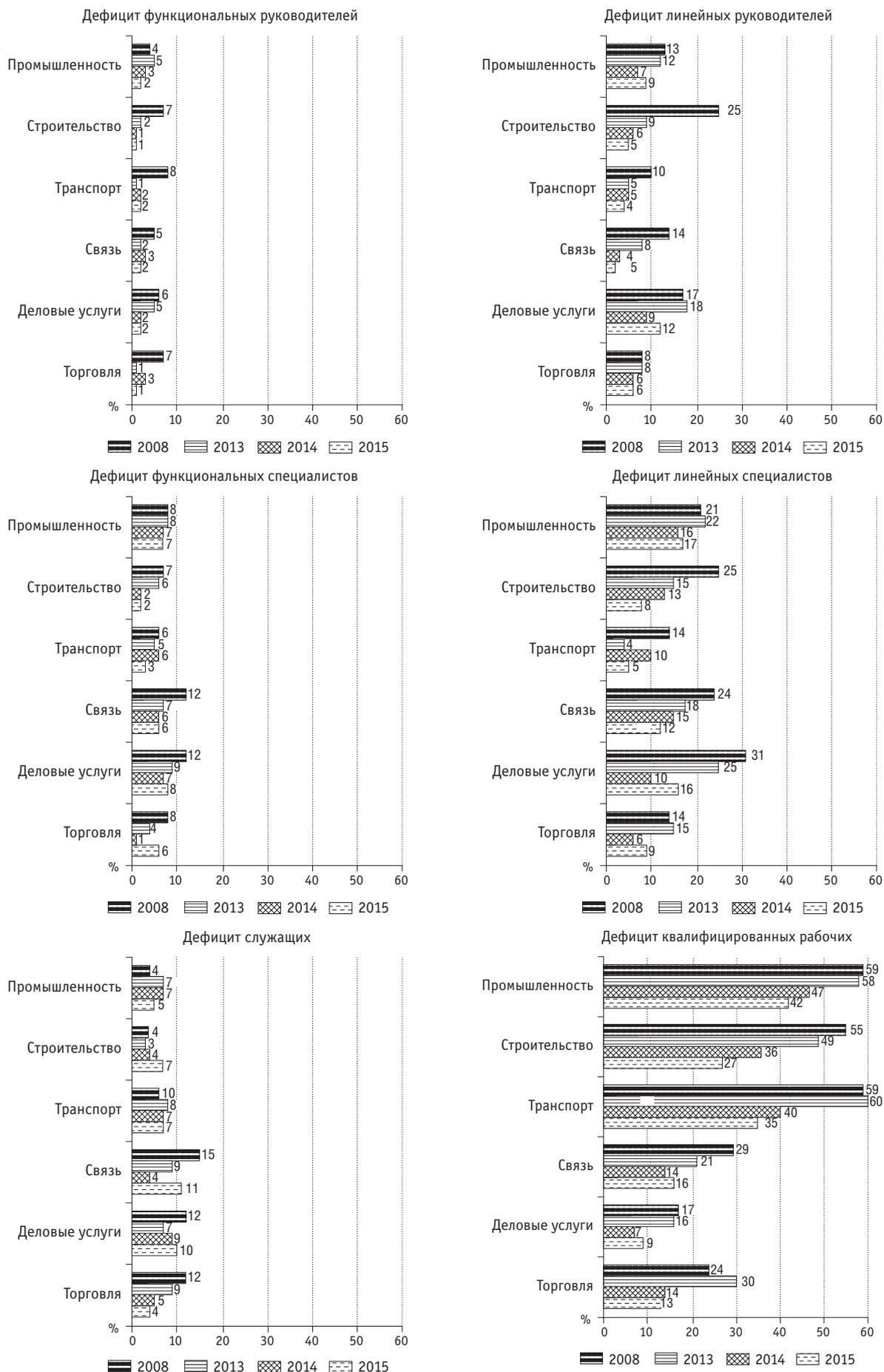
Таблица 3. Обеспеченность кадрами: распространенность дефицита различных категорий персонала (компании, %)

Категории персонала, дефицит которых испытывали компании	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Руководители функциональных подразделений	3	4	3	5	3	3	2
Руководители линейных подразделений	8	8	8	12	10	7	8
Исполнители высшей квалификации, специалисты функциональных подразделений	4	6	6	6	7	6	6
Исполнители высшей квалификации, специалисты линейных подразделений	10	12	17	17	18	14	13
Служащие, офисные работники, технические исполнители	3	4	7	7	7	7	5
Квалифицированные рабочие	28	29	42	48	49	35	31
Неквалифицированные рабочие	9	15	22	24	26	17	15

В 2015 г. количество работодателей, отмечающих избыток отдельных категорий персонала, не изменилось по сравнению с докризисной ситуацией (например, 2012 – 2013 гг.): разница колеблется в пределах 1 – 2 п. п. Интересно отметить, что нынешняя кризисная ситуация отличается от ситуации 2008 – 2009 гг., когда количество таких компаний увеличилось.

Руководители компаний, работающих в разных отраслях, дают различные оценки нехватки тех или иных категорий персонала (рис. 3). Но в целом количество компаний, отмечающих дефицит сотрудников, продолжило сокращаться, но не настолько значительно, как в 2014 г. Чаще всего дефицит различных категорий персонала встречается в сфере промыш-

**Рисунок 3. Наличие дефицита разных категорий работников по отраслям
(компании, имеющие эти категории работников, %)**



ленности. Но руководители компаний сферы связи и деловых услуг в 2015 г. немного чаще, чем в 2014 г., отмечали нехватку почти всех категорий персонала.

О нехватке квалифицированных рабочих чаще сообщали в компаниях промышленной и транспортной отраслей (42 и 35% соответственно). В промышленности и секторе связи чаще остальных сталкивались с нехваткой линейных специалистов (17 и 15% соответственно). На дефицит этой категории работников в 2015 г. указывали чаще, чем в 2014 г., во всех отраслях, кроме строительной и транспортной.

Меньше всего компании испытывают дефицит в функциональных и линейных руководителях и служащих. Но нехватку линейных руководителей отметили несколько чаще (12%) в компаниях сферы деловых услуг (17% в 2008 г.). В большинстве отраслей выявлено отсутствие изменений по сравнению с 2014 г. в оценках дефицита функциональных специалистов и служащих.

2.2. Модели выбора/поиска компаниями работников на рынке труда

Оптимизация численности сотрудников отразилась и в сокращении найма новых работников. Компании существенно свернули наем персонала в 2014–2015 гг. За последний год практически не изменилось число компаний, нанимавших новых сотрудников (табл. 4). В 2015 г. руководитель каждой пятой компании сообщил об отсутствии найма новых работников за последние два года. Это – самый высокий показатель с 2005 г.

Таблица 4. Распространенность найма различных категорий персонала
(компании, %)

Показатель	2008	2011	2012	2013	2014	2015
Вообще не принимали новых работников в последние 2 года	8	10	12	8	17	19
Принимали на работу						
Руководителей высшего звена, топ-менеджеров (зам. руководителя предприятия, главных специалистов)	27	23	19	24	19	17
Руководителей функциональных подразделений	29	27	27	26	22	24
Руководителей линейных подразделений	34	28	33	34	25	23
Исполнителей высшей квалификации, специалистов функциональных подразделений	38	30	33	37	27	25
Исполнителей высшей квалификации, специалистов линейных подразделений	37	37	41	44	30	29
Служащих, офисных работников, технических исполнителей	43	43	42	45	37	33
Квалифицированных рабочих	77	74	74	77	68	67
Неквалифицированных рабочих	51	50	52	52	47	45

Чаще всего компании трудоустроивали работников тех категорий, по которым отмечен наибольший дефицит. Квалифицированных рабочих, нехватку которых ощущали в большей степени по сравнению с остальными категориями персонала, нанимали на двух третях предприятий. Реже всего (17%) трудоустроивали руководителей высшего звена. По сравнению с докризисным 2013 г. больше всего сократилось трудоустройство специалистов линейных подразделений (в 1.5 раза): в 2015 г. 29% компаний нанимали эту категорию сотрудников. Сильно сократился наем специалистов функциональных подразделений и офисных работников (на 12 п. п. по каждой категории). Меньше всего изменения коснулись руководителей функциональных подразделений: в 2015 г. по сравнению с 2013 г. доля нанимавших их компаний сократилась на 2 п. п.

Для большинства компаний при приеме на работу нового сотрудника почти любой категории обязательно наличие диплома о получении профессионального образования. Исключения составляют офисные работники, от которых такового требует только треть работодателей. В кризисное время роль диплома при приеме на работу не столь существенна по сравнению с другими критериями: и в 2009 г., и в 2014–2015 гг. количество компаний, считающих, что у соискателя обязательно должен быть диплом, сократилось. Однако девять из десяти работодателей требуют диплом о получении профессионального образования при найме руководителя функционального подразделения. На каждом седьмом предприятии обязательно наличие диплома у претендентов на должность линейного руководителя или специалиста

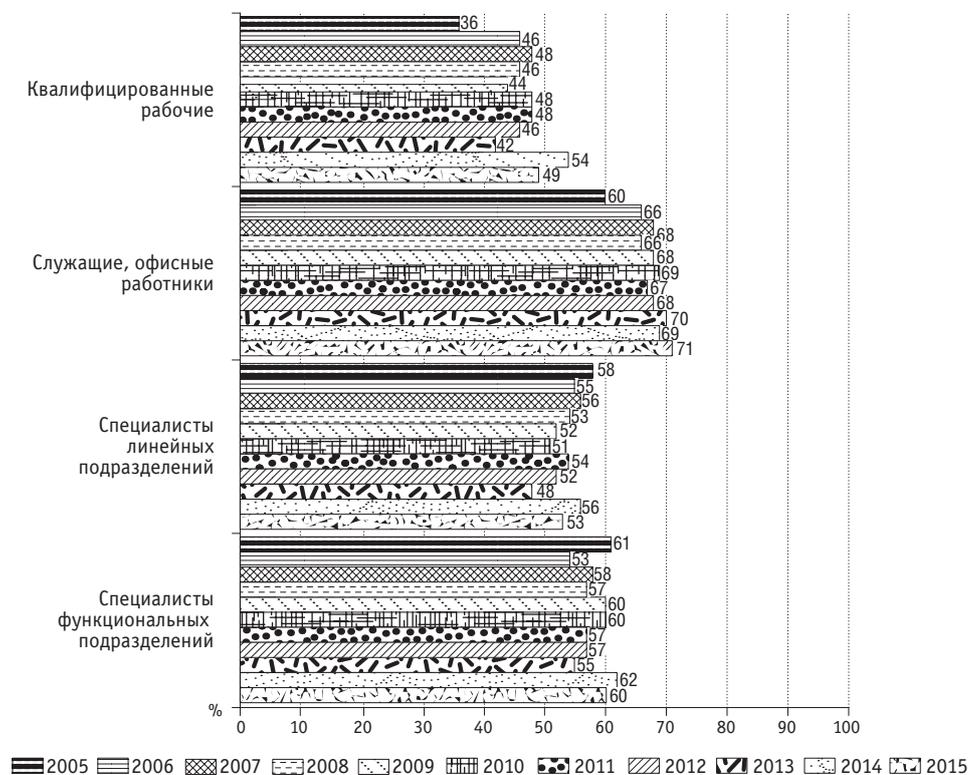
функционального подразделения. Чуть реже (64%) требуют диплом у специалистов линейных подразделений. Почти в два раза реже (33%) наличие диплома было обязательно при найме служащего.

На всех предприятиях, даже успешных, в 2015 г. произошло снижение требований к наличию диплома у кандидата на вакантную позицию по сравнению с 2013 г.

Сходная ситуация и в разных по размеру компаниях. Крупные компании в 2015 г. немного снизили требования к этой характеристике, но все же здесь чаще считают, что диплом о профессиональном образовании обязателен для соискателей. Компании малого и среднего бизнеса предъявляют менее жесткие требования к наличию диплома, и за последние два года они только снизились.

Тот факт, что компании стали менее требовательными к наличию у кандидата диплома о профессиональном образовании, может быть объяснен тем, что в условиях экономического кризиса работодатели чаще всего при поиске нужных работников на рынке труда обращают внимание на кандидатов, имеющих прежде всего реальные навыки и знания, опыт работы; в то время как в экономически стабильное время около половины компаний предпочитали нанимать работников широкого профиля, а другая половина — узких специалистов всех категорий работников. Исключение составляли офисные работники, среди которых всегда выбирали универсальных специалистов (рис. 4). В 2015 г. наибольший спрос (71%) на специалистов широкого профиля наблюдали среди служащих, офисных работников. Это самый высокий показатель с 2005 г. Работодатели реже предпочитают работников широкого профиля при найме специалистов функциональных подразделений. Единственными категориями сотрудников, при найме которых половина работодателей по-прежнему выбирают универсальных работников, а половина — узкопрофильных, стали специалисты линейных подразделений и квалифицированные рабочие. Сложившийся спрос на работников широкого профиля может быть связан с тем, что такие сотрудники лучше адаптируются к изменениям в компании и легче могут переобучаться в процессе работы.

Рисунок 4. Предпочтение найма специалистов широкого профиля на различные должности (компании, где это практикуют, %)



Вероятно, в связи с тем, что большинство работодателей предпочитают нанимать работников широкого профиля, в нынешней экономической ситуации еще меньшее число компа-

ний предпочли бы обратиться в образовательные организации для подготовки нужных им специалистов (табл. 5). Поведение руководителей в 2015 г. соответствует их установкам кризисных 2009–2010 гг. Каждый третий руководитель готов сотрудничать с образовательными организациями для подготовки квалифицированного рабочего, занятого в основной производственной деятельности, и лишь 7% компаний потенциально согласны на это при подготовке главы функционального подразделения. Это может быть связано с тем, что квалифицированных специалистов, готовых без дополнительного обучения сразу приступить к работе, труднее всего найти на рынке труда.

Таблица 5. Предпочтения работодателей относительно заключения договора с образовательной организацией на подготовку нужного работника в 2008–2015 гг. (компании, выразившие интерес к этому, %)

Позиция, в которой заинтересована компания	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Руководитель функционального подразделения	15	9	11	11	10	12	10	7
Линейный руководитель/менеджер	23	13	13	14	18	18	13	14
Исполнитель высшей квалификации функционального подразделения	16	10	10	8	11	15	11	9
Исполнитель высшей квалификации линейного подразделения	23	16	17	16	23	24	20	18
Служащий, офисный работник или технический исполнитель	14	6	8	10	11	12	11	8
Квалифицированный рабочий, занятый в основной производственной деятельности	34	26	30	25	30	36	26	30
Квалифицированный рабочий, занятый во вспомогательной деятельности	24	13	18	17	21	25	17	16

Компании разных отраслей отличаются по степени желания заключать договора с учебными организациями для подготовки работников. Готовность сотрудничать с образовательными организациями выразили 42% руководителей промышленных предприятий — для подготовки квалифицированного рабочего, каждый четвертый из них — для подготовки исполнителя высшей квалификации линейного подразделения. В каждом пятом промышленном предприятии проявили большой интерес к совместному с вузами обучению линейного руководителя, однако в экономически более стабильное время число таких компаний было больше. В противовес общей тенденции в 2015 г. строительные предприятия и компании, оказывающие деловые услуги и услуги связи, выразили несколько большую заинтересованность в обучении под заказ исполнителей высшей квалификации линейного подразделения и квалифицированных рабочих, чем в предыдущие годы. Как и ранее, не более 10% компаний, работающих в торговле, выразили заинтересованность в подготовке сотрудников в образовательной организации независимо от того, идет ли речь о специалисте или о рабочем, служащем.

При выборе вуза для обучения нужных специалистов наиболее значимыми критериями, как и в предыдущие годы, стали: положительные отзывы и рекомендации знакомых и коллег (38%), возможность влиять на содержание программ подготовки, выбор перечня дисциплин (36%) и гибкий по времени график обучения (35%). В 2015 г. руководители компаний несколько реже сообщали, что для них значима фундаментальность образования или академическая школа вуза (26 и 34% в 2015 и 2014 гг. соответственно). Высокая плата за обучение остается наименее определяющим критерием выбора образовательной организации (2%). Таким образом, работодатели больше всего ценят возможность подготовки, наиболее адаптированной по содержанию и форме организации под запрос компании.

2.3. Формы и продолжительность адаптации новых работников

Как правило, недавно нанятые работники нуждались в дополнительном обучении, чтобы полноценно приступить к деятельности. Лишь треть работодателей сообщили, что им не пришлось дополнительно обучать новичков. По мнению руководителей компаний, более всего дополнительное обучение требовалось новым квалифицированным рабочим и линейным специалистам (56 и 52% соответственно), чуть реже (45%) — служащим и офисным работникам. Наиболее готовыми приступить к работе оказались функциональные специалисты: лишь треть работодателей сообщили, что этой категории сотрудников необходимо обучение.

Можно выделить три самые популярные формы обучения новых работников, которые используют работодатели: это «прикрепление» к более опытному сотруднику с дополнительной его оплатой и без таковой, а также обучение на внешних курсах (рис. 5). По-прежнему довольно редкой формой адаптации новых сотрудников остается самостоятельное обучение новичка на предприятии.

Как и в предыдущие годы, в большинстве компаний оплачивали обучение нанятых функциональных и линейных специалистов (57 и 54% соответственно) как на самом предприятии, так и вне компании. Однако доля работодателей, которые обучали этих специалистов своими силами и при этом дополнительно не оплачивали услуги сотрудников, выступающих в роли наставников, увеличилась почти в 1.5 раза по сравнению с 2012 г. Одновременно руководители компаний стали реже обучать недавно трудоустроенных функциональных и линейных специалистов на курсах вне предприятий: каждый третий работодатель организовывал дополнительное внешнее обучение для недавно нанятых функциональных специалистов (43% в 2014 г.) и 28% руководителей — для линейного специалиста (36% в 2014 г.). Это свидетельствует о том, что в кризисный период руководители компаний оптимизируют свой бюджет, стараясь сократить расходы на обучение недавно нанятых линейных и функциональных специалистов, предлагая им внутрифирменное обучение, которое позволяет сохранить финансовые средства компаний.

Обратную тенденцию наблюдали в обучении недавно трудоустроенных служащих и квалифицированных рабочих. При подготовке служащих несколько чаще стали использовать платные формы обучения. По сравнению с 2012 г. на 6 п. п. увеличилось число компаний, которые платили за дополнительную подготовку служащих. Среди компаний, организовавших обучение квалифицированных рабочих, на 11 п. п. выросла доля работодателей, использовавших платные формы обучения, по сравнению с предыдущим экономическим кризисом 2009 г. Вместе с тем средства на обучение этих категорий работников преимущественно распределяют внутри компании: руководители стали чаще стимулировать работников, выступающих в качестве наставников, а не тратить деньги на внешнее обучение (39% компаний оплачивали услуги наставников при обучении служащих и 41% — квалифицированных рабочих). Число компаний, отправлявших служащих и квалифицированных рабочих на курсы вне предприятия, несущественно увеличилось по сравнению с 2012 г. (на 4 и 2 п. п. соответственно).

Как и в предыдущие годы, компании в основном готовят новых сотрудников не более одного месяца (52%); меньше всего (9%) они склонны обучать недавно нанятых работников более полугода. Если в 2014 г. подготовка некоторых категорий персонала не более одного месяца приблизилась к показателям 2009 г., то в 2015 г. ситуация немного стабилизировалась (52 и 60% в 2014 и 2015 гг. соответственно). Увеличилась доля компаний, которые обучали квалифицированных рабочих (43%) и линейных специалистов (39%) в течение 1–3 мес.

2.4. Модели поиска, масштабы и критерии найма выпускников основных профессиональных образовательных программ

Ранее мы уже отметили, что происходило сокращение найма новых сотрудников. Аналогичная тенденция прослеживается и в отношении недавних выпускников.

По опросу 2015 г., выпускников нанимали на 38% предприятий — меньше, чем в предыдущие годы. Даже во время кризиса 2009 г. таких компаний было больше половины. Как и в предыдущие годы, выпускников, имеющих высшее образование, нанимает самое большое количество предприятий (каждое четвертое), однако в 2013 г. таких компаний было 45%.

Кризисные масштабы найма выпускников наблюдаем даже на предприятиях крупного бизнеса, хотя число (74%) крупных компаний, приглашающих в последний год выпускников основных профессиональных образовательных программ, более чем в два раза выше, чем малых.

Наем выпускников по основным профессиональным программам резко снизился в 2014 г. во всех изучаемых секторах. По опросу 2015 г., лишь в отдельных отраслях предприятия смогут вернуться по этому показателю к уровню 2013 г. (рис. 6). В течение последнего года 62% промышленных предприятий и 56% компаний сферы деловых услуг предоставляли работу выпускникам. В 2015 г. именно в этих отраслях чаще нанимали выпускников.

Рисунок 5. Динамика основных форм адаптации/обучения новых работников (компании, практикующие дополнительное обучение работников, %)

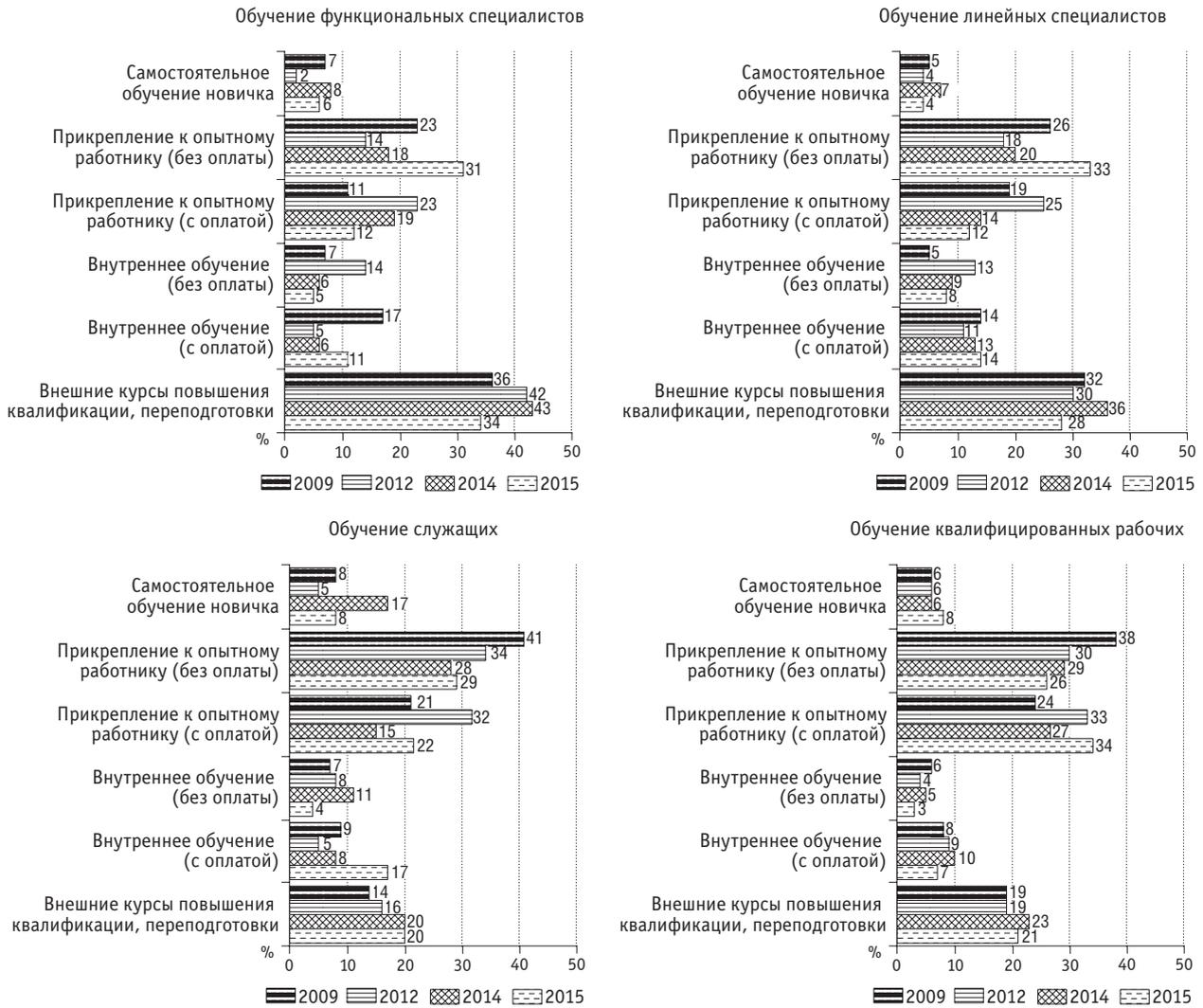
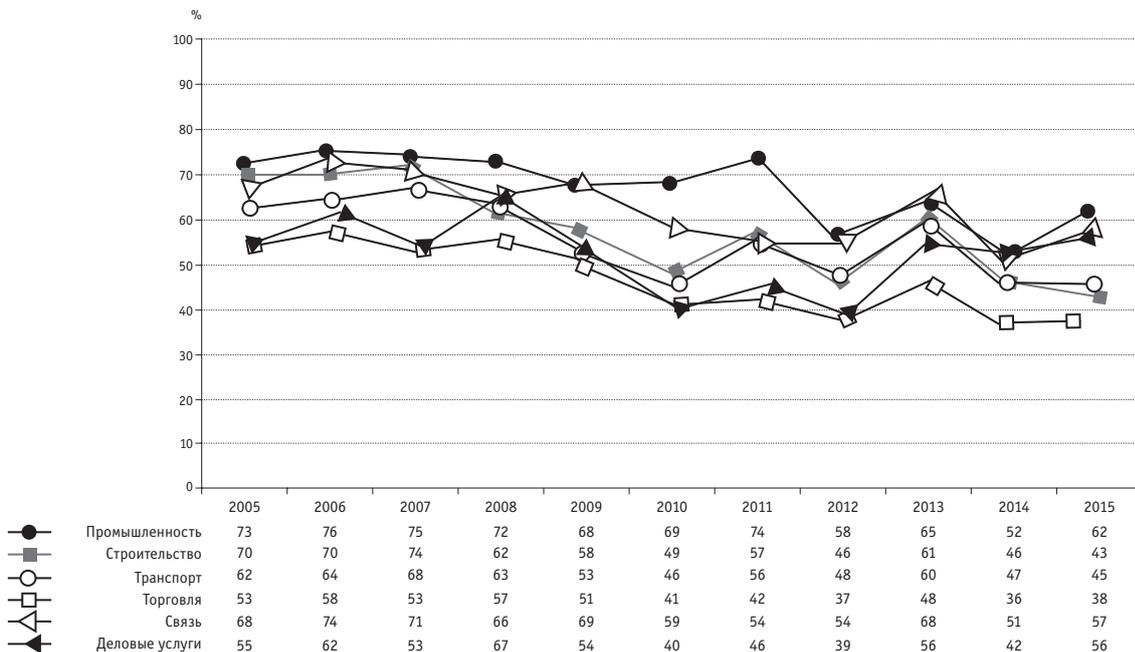


Рисунок 6. Предприятия разных отраслей, нанимавшие выпускников по программам основного профессионального образования (компании, нанимавшие новых работников в течение последних двух лет, %)

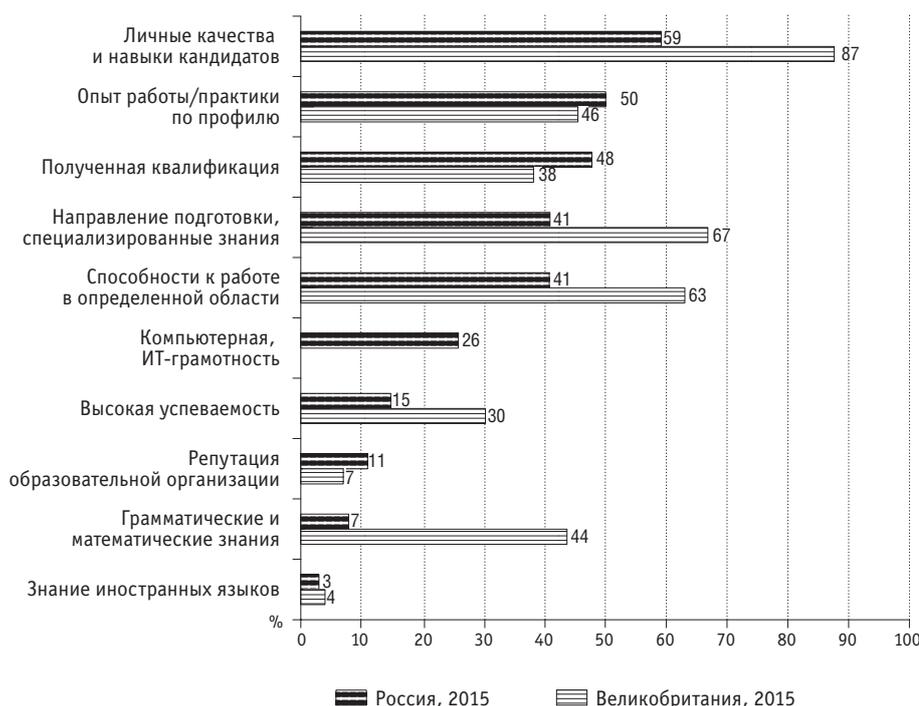


За последний год отмечен небольшой рост числа компаний связи и торговли, трудоустроивших молодых специалистов (на 6 и 2 п. п. соответственно). Однако торговые предприятия, как и в предыдущие годы, реже остальных обеспечивали работой выпускников основных образовательных программ. В транспортной и строительной отраслях сохраняется отрицательная динамика этого показателя, хотя, по результатам опроса последнего года, спад оказался не таким резким, как в предыдущий период (на 2 и 3 п. п. соответственно).

При трудоустройстве выпускников российские работодатели в первую очередь обращают внимание на личные качества соискателя (рис. 7). Результаты опроса британских компаний CBI/Pearson Education And Skills Survey 2015 [5], которым задавали аналогичный вопрос, показывают, что и в Великобритании прежде всего оценивают навыки и способности выпускников. Для российских компаний наряду с личными качествами важны опыт работы молодого специалиста и полученная им квалификация. В Великобритании работодатели в первую очередь учитывают направление подготовки выпускников и способности их к работе в определенной области, в нашей стране эти качества несколько менее значимы.

В России лишь для четверти работодателей при приеме на работу важно знание ИКТ. Еще меньшее значение для них имеет уровень успеваемости, знание иностранного языка. Интересно, что российские работодатели существенно реже, чем британские, обращают особое внимание на грамматические и математические навыки (44 и 7% британских и российских компаний соответственно) (см. рис. 7). Кроме того, высокую успеваемость выпускников в качестве значимого фактора для найма британские компании отмечали в два раза чаще, чем российские (30 и 15% соответственно). Возможно, в британском обществе сформировано более высокое доверие к подобным инструментам оценки уровня компетентности студентов.

Рисунок 7. Наиболее важные критерии для получения недавними выпускниками работы на предприятии (компании, %)



Преимущественное внимание обращают на личные качества соискателей в большинстве компаний во всех изучаемых отраслях. Но другие критерии отбора выпускников различны по секторам.

В сфере деловых услуг и в секторе связи среди наиболее важных критериев чаще называют способность к работе в определенной области (47 и 51% соответственно) и компьютерную грамотность выпускника (34 и 30% соответственно). Также в сфере деловых услуг несколько чаще (23%) интересуются успеваемостью выпускников, чуть реже на эту характе-

ристику обращают внимание промышленные и торговые предприятия. Для предприятий, работающих в сферах промышленности и связи, больше, чем в других компаниях, оказалась значимой область подготовки выпускника (47 и 48% соответственно).

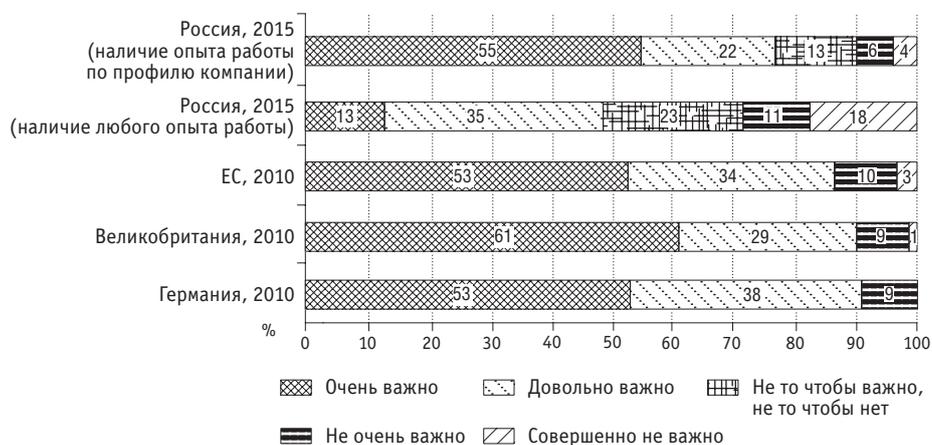
В крупном бизнесе учитывают большее число критериев при приеме на работу. При этом руководители малого и среднего бизнеса отмечали в качестве наиболее важного критерия для найма выпускника наличие у него опыта работы или практики по профилю компании (49 и 52% соответственно). Для них важно, чтобы выпускник имел практический опыт и ему не требовалось дополнительное обучение.

Интересно, что на вопросы о ранжировании по степени важности характеристик диплома и показателей опыта работы работодатели отвечают весьма определенно — на 1-е место ставят опыт работы по профильной специальности. Так, при найме выпускника с дипломом о высшем образовании работодатели выше всего оценивают наличие опыта деятельности по профилю компании (4.2 из 5 баллов). Вторым по значимости критерием для трудоустройства такого выпускника служит наличие любого диплома о высшем образовании (3.3 балла). Примерно равным по значимости для руководителей оказалось наличие какого-либо опыта работы у выпускника (3.1 балла). Наличие диплома о высшем образовании, полученного в престижном вузе, оценено работодателями в 2.4 балла, красного диплома — в 2 балла. Таким образом, характеристики, дифференцирующие дипломы, оказываются наименее значимыми. Интересно, что даже в крупных компаниях, где наиболее избирательно подходят к оценке выпускников, реже всего обращают внимание на наличие красного диплома или престиж вуза.

Вне зависимости от размера компании работодателям одинаково важно, чтобы у выпускника по программам ВО было наличие опыта работы по профилю предприятия. Руководители малого бизнеса оценили заметно выше, чем в остальных компаниях (3.5 из 5 баллов против 2.9 баллов в крупном бизнесе), наличие при трудоустройстве любого опыта у выпускника вуза. Следовательно, в компаниях малого бизнеса наиболее значим опыт работы выпускника. Это можно объяснить тем, что выпускники с опытом работы быстрее приступят к выполнению своих обязанностей. В крупных компаниях чаще обращают внимание на высокую успеваемость выпускника вуза (на 2.2 балла было оценено наличие красного диплома) — здесь стремятся нанимать наиболее престижного выпускника.

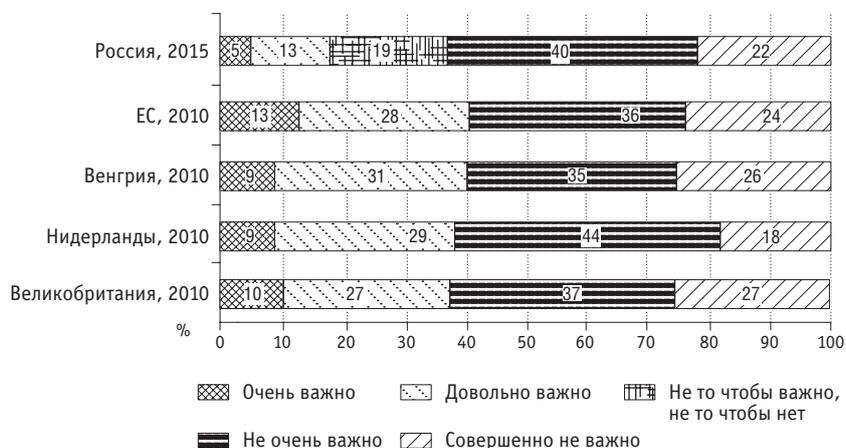
Результаты опроса руководителей европейских компаний, проведенного в рамках Евробарометра среди 7036 предприятий, работающих в 27 странах Европейского союза [4], показывают, что эти работодатели столь же часто, как и российские, считают необходимым наличие у выпускника опыта трудовой деятельности (рис. 8). Среди российских компаний только каждый десятый работодатель не обращает внимания на этот критерий. И лишь 13% европейских работодателей сообщили, что для них не важно наличие опыта работы у выпускника вуза. И эта цифра сопоставима с ситуацией на российском рынке труда. Сходную картину наблюдают в Великобритании и Германии.

Рисунок 8. Степень важности наличия опыта работы у выпускника для российских и европейских работодателей (компании, %)



Вместе с тем для руководителей и европейских, и российских компаний не сильно значимы имя и репутация вуза, который окончил претендент на вакантную должность (рис. 9). Для 62 и 59% российских и европейский работодателей соответственно не важна репутация вуза. Сходные с российскими оценки давали руководители Венгрии (61%), Нидерландов (62%) и Великобритании (64%).

Рисунок 9. Значимость репутации вуза, который окончил выпускник, для российских и европейских работодателей (компании, %)



Самым популярным способом поиска недавних выпускников основных профессиональных образовательных программ, к которому обратились две трети работодателей, оказалось размещение рекламы о вакансиях или обращение в рекрутинговые агентства. Этот инструмент найма подразумевает некоторые денежные расходы, но зато компании могут сокращать свои временные затраты на поиск выпускника. Около половины работодателей искали работников с помощью практик и стажировок у себя на предприятии, а 38% компаний — через ярмарки вакансий. Реже всего предприятия прибегали к поиску выпускников такими способами, как организация преподавания сотрудников компании, открытие своих кафедр, участие в разработке учебных программ. Таким образом, компании менее всего оказались вовлечены в тесное сотрудничество с образовательными организациями, которое могло бы обеспечить продолжительный и обоснованный отбор наиболее подходящих студентов в процессе обучения.

Руководители компаний малого бизнеса ищут выпускников преимущественно через рекламу о вакансиях и кадровые агентства, к остальным формам поиска прибегают заметно реже. При этом средние и крупные предприятия используют более разнообразные способы поиска недавних выпускников: руководители этих компаний организуют у себя на предприятиях практики и стажировки (48 и 72% соответственно), участвуют в ярмарках вакансий (40 и 56% соответственно), взаимодействуют с центрами занятости и ассоциациями выпускников (37 и 35% соответственно). Интересно отметить, что крупные компании, как и успешные, заметно чаще, чем остальные, тесно сотрудничают с образовательными организациями, открывая кафедры и организуя преподавание своими сотрудниками.

Вместе с тем успешные компании готовы более тщательно подходить к отбору выпускника на вакантную должность и прибегают к более разнообразным инструментам поиска недавних студентов. Хотя самым распространенным способом поиска и в этих компаниях остается реклама о вакансиях или обращение в рекрутинговые агентства (71%), они чаще (63%) остальных организуют практики и стажировки для студентов. Другие, мало распространенные среди большинства компаний способы активно использовали успешные предприятия: сотрудничество с центрами занятости выпускников (35%), презентации своих компаний в образовательных организациях (21%), организацию преподавания своими сотрудниками, открытие кафедр в образовательных организациях (15%).

В промышленности используют самый большой набор стратегий поиска и привлечения выпускников. Руководители столь же часто организуют практики и стажировки, обращаются к ярмаркам вакансий (50%) и взаимодействуют с центрами трудоустройства

выпускников (36%), а также организуют презентации компаний в образовательных организациях (23%).

2.5. Адаптация выпускников основных профессиональных образовательных программ в компаниях

Несмотря на то, что работодатели при трудоустройстве вчерашних студентов выбирали наиболее подготовленных, более двух третей считали, что пришедшие к ним выпускники разных категорий нуждаются в дополнительном обучении. Меньше всего (64%), по мнению руководителей, в обучении нуждались выпускники вузов, а больше всего (78%) – получившие образование по программам подготовки специалистов среднего звена. Компании, которые нанимали исполнителей высшей квалификации и офисных работников, заметно реже сообщали, что эти сотрудники должны были пройти дополнительное обучение. В трети компаний считали, что в нем нуждались специалисты функционального подразделения, в половине видели необходимость в дополнительной подготовке специалистов линейных подразделений. Руководители 45% компаний убеждены, что обучение необходимо офисным работникам или техническим исполнителям.

В 70% компаний сообщили, что дополнительное обучение требовалось выпускникам, освоившим программы подготовки квалифицированных рабочих. При этом чуть более половины компаний (56%), которые нанимали квалифицированных рабочих с опытом работы, сообщили, что эта категория персонала нуждалась в дополнительном обучении. Иными словами, руководители компаний считают, что выпускникам чаще необходимо дополнительное обучение, чем недавно принятым на работу сотрудникам с опытом работы.

Компании, осваивающие инновации у себя на предприятии, в 1.5 раза чаще считали, что недавно нанятым выпускникам всех категорий необходимо дополнительное обучение (табл. 6). Это может быть связано с тем, что выпускники не знают, как работать с новым оборудованием, не знакомы с новыми методами работы и пр.

Таблица 6. Оценки компаний в зависимости от освоения инноваций необходимости дополнительного обучения различных выпускников
(компании по группе, нанимавшие данную категорию выпускников, %)

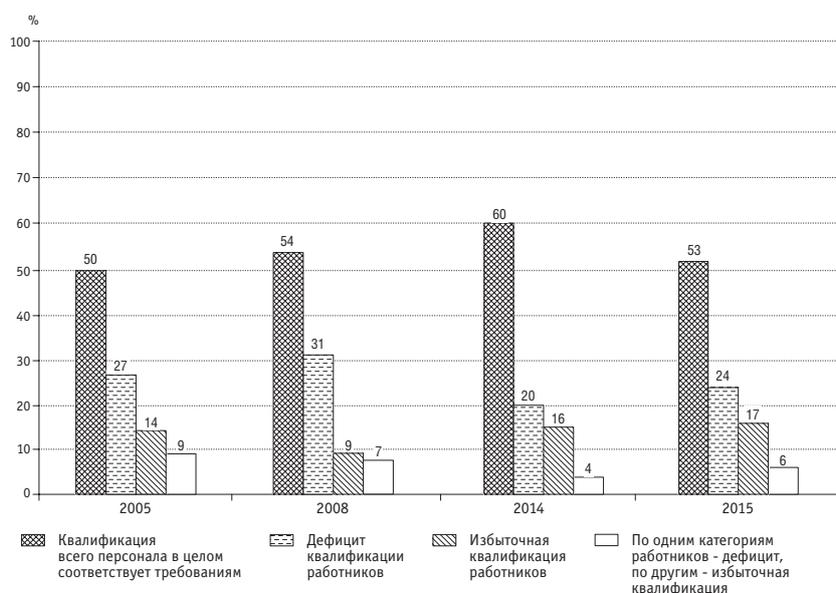
Выпускники, нуждающиеся в дополнительном образовании	В среднем	Компании, осваивавшие инновации	Компании, не осваивавшие инновации
Получившие высшее образование	64	68	40
Получившие образование по программам подготовки специалистов среднего звена	78	81	56
Получившие образование по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих	70	74	54

3. КАЧЕСТВО РАБОЧЕЙ СИЛЫ, ЗАНЯТОЙ В ОПРОШЕННЫХ КОМПАНИЯХ

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

Оценивая в 2015 г. ключевые профессиональные компетенции и характеристики персонала, большинство (53%) работодателей признали, что квалификация руководителей и исполнительных работников в целом соответствует текущим требованиям компаний. Но вместе с тем доля предприятий, где уровень квалификации персонала сбалансирован в соответствии с текущими требованиями, за последний год уменьшилась за счет роста группы компаний, отмечавших проблему дефицита профессиональных навыков персонала (рис. 10). В 2015 г. в 30% компаний в целом квалификация сотрудников оказалась ниже требуемого уровня. Действительно, в конце 2014 г. благоприятные оценки качества рабочей силы были обусловлены выжидательной стратегией компаний, замораживанием деятельности в условиях высокой неопределенности внешней экономической среды. В 2015 г., признав, что такая ситуация может затянуться надолго, большинство компаний были заняты поиском моделей выживания, адаптации, требующих мобилизации имеющихся ресурсов, и уровень квалификации персонала рассматривали как один из факторов выживания. Таким образом, в последние месяцы компании преимущественно сворачивали наем новых работников и все реже были озабочены проблемой дефицита численности персонала, одновременно повышая внутри компании требования к оставшимся кадрам.

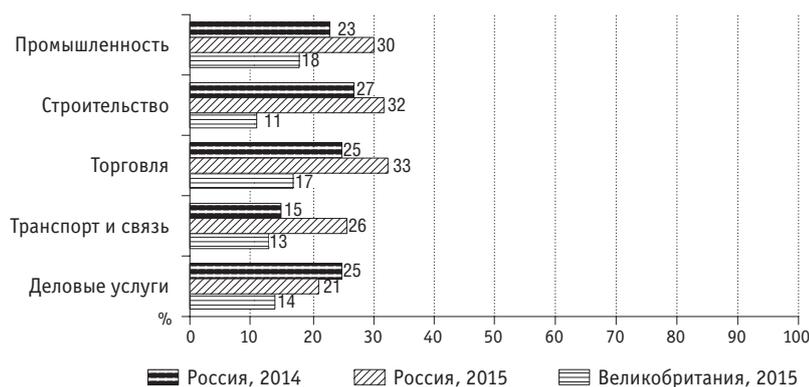
Рисунок 10. Соответствие профессиональных навыков работников требованиям компаний (компании, %)



Неудовлетворенность квалификацией персонала выросла за последний год во всех исследуемых отраслях, за исключением сферы деловых услуг. По-прежнему лидерами остаются промышленность, строительство и торговля, где более 30% компаний сталкивались с нехваткой квалификации персонала. Одновременно наиболее значительная ревизия профессио-

нальных знаний и навыков произошла на транспорте, в секторе связи. Здесь число компаний, ощущающих дефицит квалификации работников, выросло с 15 до 26%. Руководители британских компаний [3] по сравнению с российскими чаще были удовлетворены квалификацией своих работников. Компании аналогичных отраслей в Великобритании в 2015 г. сталкивались с проблемой недостаточности профессиональных знаний и навыков работников в среднем почти в два раза реже (рис. 11). Дефицит квалификации кадров чаще испытывали в промышленности и торговле как британские, так и российские компании. Но в отличие от российской строительной отрасли, по-прежнему в наибольшей степени испытывающей проблему недостаточной профессиональной подготовленности работников, в аналогичных британских компаниях с этой проблемой сталкивались почти в три раза реже.

Рисунок 11. Проблема несбалансированности квалификации основных категорий исполнителей в отдельных отраслях в России и Великобритании (компании по группе, %)



В условиях развивающегося кризиса дефицит квалификации оказывает все более значимое влияние на общую эффективность деятельности компаний. Это отметили 85% предприятий. Более того, в двух компаниях из пяти, сталкивающихся с нехваткой профессиональных знаний и навыков у работников, это существенным образом сказывается на экономических результатах. В данном случае речь идет не столько о значительном росте фактического дефицита профессиональных навыков сотрудников компаний, сколько о том, что в кризисной ситуации мгновенно проявляются слабые места в подготовке кадров, от которых напрямую зависит устойчивость компании.

В 2015 г. наиболее значительный негативный эффект от нехватки профессиональных знаний и навыков отмечали руководители промышленных предприятия (рис. 12). Здесь 48% компаний, сталкивающихся с проблемой недостаточной квалификации своих сотрудников (или 15% опрошенных), испытывали сильные ограничения в своей экономической деятельности, а за последний год число этих компаний выросло почти вдвое. Глубина негативного эффекта на

Рисунок 12. Степень влияния недостаточной квалификации персонала на общую эффективность компаний в России и Великобритании (компании, где квалификация персонала ниже требуемой, %)



общую деятельность промышленных, строительных и торговых компаний оказалась меньшей: около 10% опрошенных данной категории отмечали серьезное давление дефицита квалификации на результаты компании. В других отраслях от 9 до 11% опрошенных компаний в зависимости от отрасли отмечали существенное влияние нехватки квалификации сотрудников.

Для сравнения: в британских компаниях в 2015 г. фиксировали меньшую распространенность проблемы недостатка квалификации персонала и меньшие экономические потери по этой причине. О серьезном негативном влиянии на эффективность деятельности в британских компаниях сообщали почти вдвое реже, чем в российских, сталкивающихся с нехваткой квалификации работников [3], вне зависимости от отрасли (см. рис. 12).

В связи с дефицитом квалификации персонала у компаний прежде всего возникают трудности в достижении целевых уровней производительности (33%) и сохранении объема производства, услуг в соответствии с предъявляемым заказчиками спросом (31%) (рис. 13). Преимущественно на эти сложности ссылались промышленные предприятия. Другим ключевым аспектом, напрямую связанным с уровнем квалификации персонала, служит качество работ, обслуживания. В среднем 30% компаний испытывают трудности в сохранении требуемого качества в связи с текущей нехваткой знаний и навыков у персонала. Именно о проблемах в сохранении требуемого качества и поддержании необходимого стандарта обслуживания в первую очередь сообщали компании различных секторов услуг. Так, в строительстве трудно достижимой задачей прежде всего остается сохранение качества работ в соответствии с требованиями заказчика, не говоря уже о невозможности реализации мер по повышению качества. А на транспорте, в торговле сложности были связаны с поддержанием необходимого стандарта обслуживания клиентов и организацией продаж и маркетинга в связи с дефицитом квалификации.

Рисунок 13. Ключевые аспекты деятельности компаний, по которым возникают трудности из-за недостаточной квалификации кадров

(компании, где ощущают влияние недостаточной квалификации работников на эффективность предприятия, %)



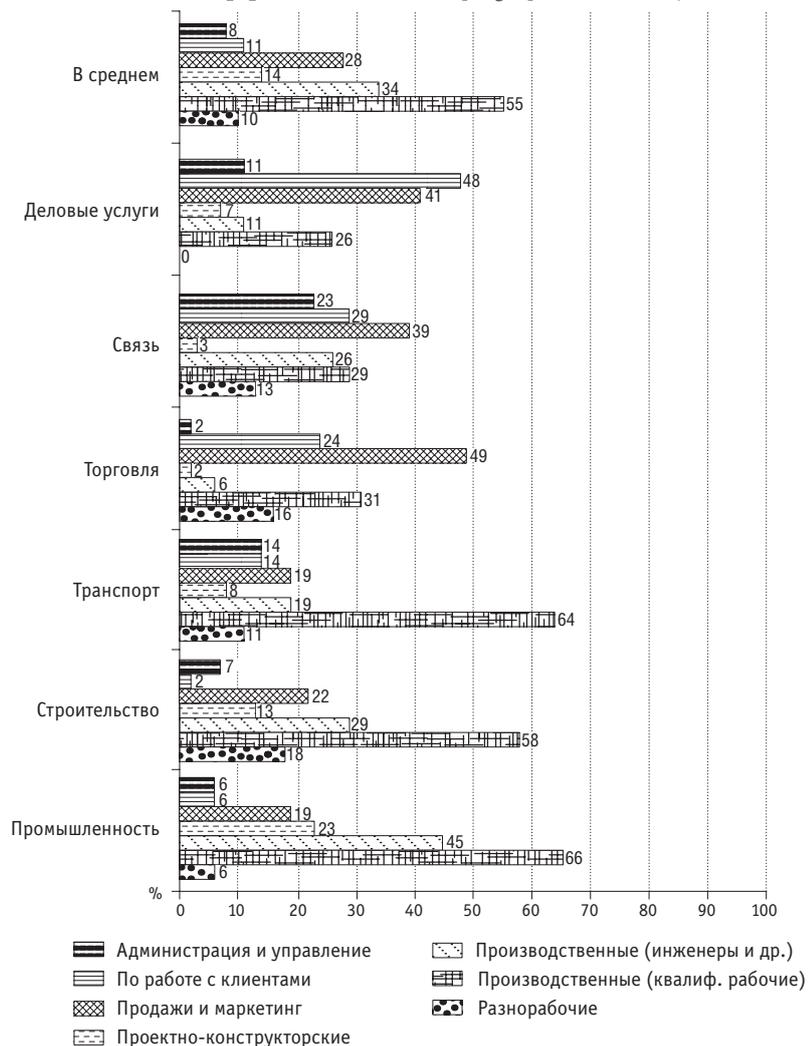
В российских компаниях случаи, когда квалификация персонала оказывалась выше необходимой, встречались реже, чем проблема недостаточных профессиональных знаний и навыков. В 17% компаний существует проблема недоиспользования потенциала работников вследствие того, что их квалификация оказывается выше требуемой. Для сравнения: в 2015 г. проблема недоиспользования потенциала работников существует примерно на 30% британских компаний [3].

Недоиспользование профессиональных знаний и навыков более характерно среди руководящих работников и специалистов. Квалификация руководителей высшего и среднего звена, а также функциональных специалистов оказывается выше требуемой в 7 и 20% опрошенных российских компаний соответственно (табл. 7).

Таблица 7. Квалификация основных категорий работников
(компании, %)

Квалификация	2005	2008	2013	2014	2015
Функциональных специалистов					
выше требуемой	7	4	8	7	7
ниже требуемой	9	6	5	5	7
Линейных специалистов					
выше требуемой	6	3	9	5	6
ниже требуемой	17	13	8	10	11
Служащих					
выше требуемой	4	5	5	4	3
ниже требуемой	11	8	7	7	8
Квалифицированных рабочих					
выше требуемой	5	4	4	4	5
ниже требуемой	19	19	15	13	18
Неквалифицированных рабочих					
выше требуемой	1	3	3	2	3
ниже требуемой	14	17	15	13	16

Рисунок 14. Подразделения, испытывающие наибольшее влияние дефицита квалификации сотрудников (компании, где ощущают влияние недостаточной квалификации работников на эффективность предприятия, %)



А вот недостаток подготовки чаще встречается среди квалифицированных и неквалифицированных рабочих. В 18% опрошенных компаний профессиональные навыки этих категорий работников оказались ниже требуемых.

Диспропорция по уровню квалификации между отдельными категориями персонала и подразделениями российских компаний отмечена в предыдущих опросах и сохраняется в настоящее время. Для сравнения: 4 и 5% соответственно опрошенных британских компаний в 2015 г. столкнулись с нехваткой профессиональных знаний и навыков у квалифицированных специалистов и работников малоквалифицированных позиций, предполагающих ручной труд, выполнение элементарных, рутинных манипуляций (аналог неквалифицированных рабочих) [3].

В России в промышленности, строительстве и на транспорте прежде всего от недостаточной квалификации работников страдает деятельность производственных, линейных подразделений. Здесь квалификационный дефицит в наибольшей степени ощущается среди квалифицированных рабочих, занятых основной деятельностью (рис. 14). Кроме того, в промышленности и в строительстве чаще всего слабым звеном оказывается также инженерно-технический персонал, связанный с производственной деятельностью. В сфере связи, торговли и деловых услуг наибольшее напряжение из-за дефицита квалификации сотрудников возникает в подразделениях, ответственных за работу с клиентами, продажи и маркетинг; довольно часто трудности испытывают и производственные, линейные подразделения.

3.2. Профессиональные навыки, которые нужно совершенствовать сотрудникам с недостаточной квалификацией

В числе навыков, которыми в первую очередь не удовлетворены руководители компаний, где стоит проблема дефицита квалификации работников, чаще всего называли универсальные (soft skills), а не специализированные (табл. 8). Примерно в 85% компаний, где отмечали недостаток квалификации персонала, считали, что работникам необходимо развивать универсальные навыки, а в 60–65% компаний – профессиональные знания как общего характера, так и специализированные. Примерно такое же соотношение отмечали в предыдущие годы. Таким образом, задача развития у работников универсальных навыков равнозначна или даже выше по значимости задачи обновления специализированных, технических профессиональных знаний и навыков. Но базовый набор универсальных навыков, по которым работодатели оценивают профессиональную пригодность сотрудника, различается в зависимости от категории служащего.

Среди универсальных навыков специалистов высшей квалификации, которые крайне необходимо получить работникам с недостаточной квалификацией, называли умение справляться с проблемами, самостоятельно находить решения с учетом их специфики и навыки самоорганизации, в т. ч. умение эффективно планировать свое рабочее время (см. табл. 8). Приоритетными, особенно в условиях кризисной адаптации компаний, оказались те навыки, которые требуются данной категории работников, чтобы компетентно и самостоятельно действовать в нестандартных ситуациях, в нестабильных обстоятельствах. Среди наиболее дефицитных универсальных навыков и качеств у квалифицированных рабочих называли умение переучиваться, осваивать новое и следовать нормам трудового поведения. Таким образом, ключевым требованием для квалифицированных рабочих в российских компаниях до сих пор остается способность следовать базовым элементам трудового процесса для синхронизации деятельности с общими правилами и требованиями в компании.

В британских компаниях и к специалистам, и к рабочим выдвигают более сложные требования по общетрудовым, социальным навыкам. Также в британских компаниях навыки командной работы, работы с клиентами, самоорганизации отмечали в качестве дефицитных универсальных как для специалистов, так и для рабочих (см. табл. 8) [3]. Такие требования обусловлены определенным уровнем организационно-технологической среды, в которой происходит децентрализация процедур принятия решений, расширение командной работы, многозадачность. Это, очевидно, пока не характерно для большинства российских компаний, где роли специалистов и рабочих существенно дифференцированы.

Таблица 8. Профессиональные навыки и качества, которые нужно в первую очередь повысить работникам, имеющим недостаточную квалификацию: в России и Великобритании, 2015 г.

(компании, где ощущают дефицит квалификации работников, %)

Навыки	В среднем для всех категорий, Россия/Великобритания	Для специалистов, Россия/Великобритания	Квалификация рабочих, Россия/Великобритания
Общие и специальные проф. навыки в целом			
Собственно профессиональные знания, навыки, необходимые для работы на своем рабочем месте/должности	54/53	68/63	53/54
Общеобразовательные навыки (грамматические, математические), общая культура	7/18	12/10	5/17
Базовая компьютерная грамотность, навыки пользования программным обеспечением	12/28	12/22	8/18
Универсальные навыки			
Навыки работы с клиентами	16/46	20/40	14/37
Навыки командной работы, в коллективе, группе	23/42	20/38	19/46
Умение справляться с проблемами, находить проблемно ориентированные решения	39/46	52/54	28/33
Умение переучиваться, осваивать новое	34/30	29/22	36/31
Навыки самоорганизации (планирования и организации своего рабочего времени)	31/58	38/56	23/57
Следование нормам трудового поведения	28/-	9/-	44/-
Общее позитивное отношение к работе	31/-	26/-	35/-

Преимущественно претензии работодателей связаны с нехваткой у сотрудников собственно профессиональных навыков и знаний, необходимых для выполнения рабочих задач. Это отметили 68% компаний, где существует дефицит квалификации у специалистов, и 53% компаний, где имеется дефицит квалификации у рабочих. Существенно реже речь шла о необходимости развивать навыки работы с компьютерными технологиями или подтягивании общеобразовательных навыков (грамматических, математических). Для сравнения: в британских компаниях умение работать с компьютерными технологиями становится все более актуальным.

3.3. Оценка профессиональных качеств и навыков принятых в компании выпускников основных профессиональных образовательных программ

Руководители компаний, как правило, в целом удовлетворены имеющимися профессиональными знаниями недавних выпускников. При этом несколько выше оценивают профессиональную подготовку выпускников программ высшего образования. В 2015 г. средний балл при оценке выпускников, получивших высшее образование, составлял 3.7 по пятибалльной шкале; выпускников, получивших СПО по программе подготовки специалиста среднего звена, — 3.6; а выпускников, получивших СПО по программе подготовки квалифицированных рабочих — 3.5. Это мнение стабильно из года в год. Умение вчерашних студентов переучиваться, осваивать новые навыки в профессии работодатели оценивают несколько выше. По этому показателю выпускников вузов и выпускников по программам подготовки специалистов среднего звена оценивали одинаково — на 4.1 балла, чуть ниже оценки у выпускников по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих — 3.8 балла.

Интересно отметить, что в компаниях, где не проводили инновационные мероприятия, уровень профессиональных знаний выпускников оценивали выше. Наряду с этим для руководителей компаний, занимающихся инновациями, было важнее умение выпускников переучиваться, осваивать новое в профессии (разница в оценках с остальными компаниями составляет почти 0.5 балла по пятибалльной шкале). Это можно объяснить тем, что на таких предприятиях в связи с инновациями чаще требовалось от нового сотрудни-

ка умение быстро переучиться, освоить новое. Кроме того, инновации чаще внедряли в крупном бизнесе, где есть возможность более тщательно проводить отбор кандидатов на вакантные места.

У работодателей в России и Великобритании довольно схожее мнение о выпускниках. Так, в 2014 г. 74% руководителей компаний Великобритании [2] считали, что выпускники колледжей в принципе были хорошо подготовлены к работе, а 84% – что выпускники с высшим образованием оказались хорошо подготовлены к работе.

К некоторым другим навыкам выпускников у работодателей имеется существенно больше претензий.

Большинство работодателей скорее были удовлетворены социальными навыками как выпускников вузов, так и программ СПО, а также их уровнем интереса к работе, представлениями о выбранной сфере деятельности, пониманием принципов функционирования компании, организации производства, а также умением планировать свое рабочее время (рис. 15 и 16). Претензии у работодателей вызывали недостаток навыков анализа и умения решать рабочие задачи в нестандартных ситуациях, которые крайне необходимы для принятия самостоятельных и адекватных решений в нестандартных условиях. Недостаточность опыта работы – наиболее слабое место выпускников программ высшего образования и СПО. Только чуть более трети опрошенных работодателей были удовлетворены опытом работы выпускника по профилю компании, по специфике вакансии.

Мы уже отмечали, что работодатели ставят устойчиво более низкие баллы, оценивая специализированные профессиональные знания и навыки выпускников программ СПО по сравнению с выпускниками программ высшего образования. По мнению работодателей, выпускники программ СПО проигрывают выпускникам программ высшего образования и по основным универсальным навыкам (soft skills), хотя разрыв в оценках можно признать умеренным (см. рис. 15 и 16). Наиболее значительный разрыв отмечают в оценках аналитических навыков и умения находить решения в нестандартных ситуациях. Так, 55% работодателей были удовлетворены аналитическими навыками выпускников вузов, пришедших на работу в их компании, а аналогичные качества выпускников программ СПО устраивали 43% работодателей.

Рисунок 15. Удовлетворенность основными профессиональными навыками выпускников программ СПО в России и колледжей в Великобритании
(компании, где руководители удовлетворены данными качествами выпускников, %)

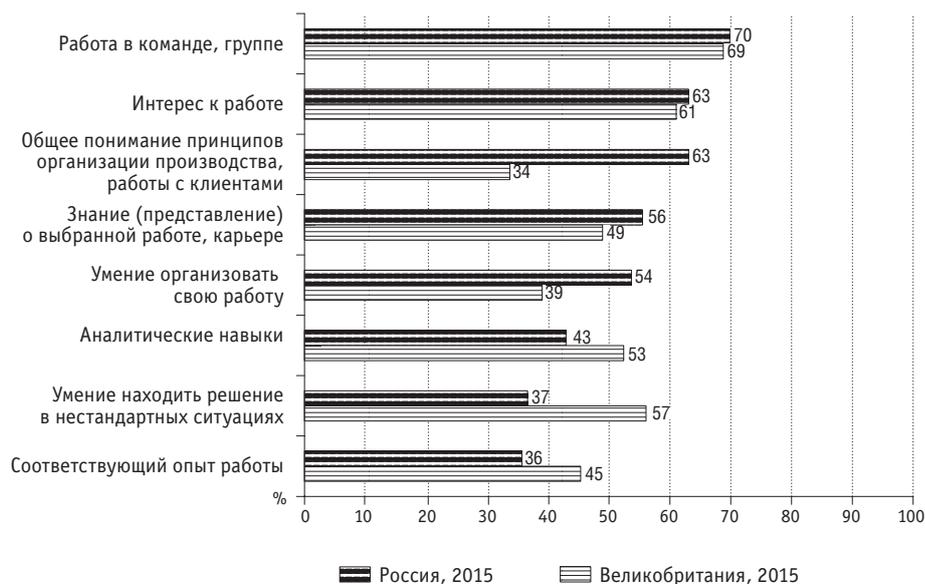
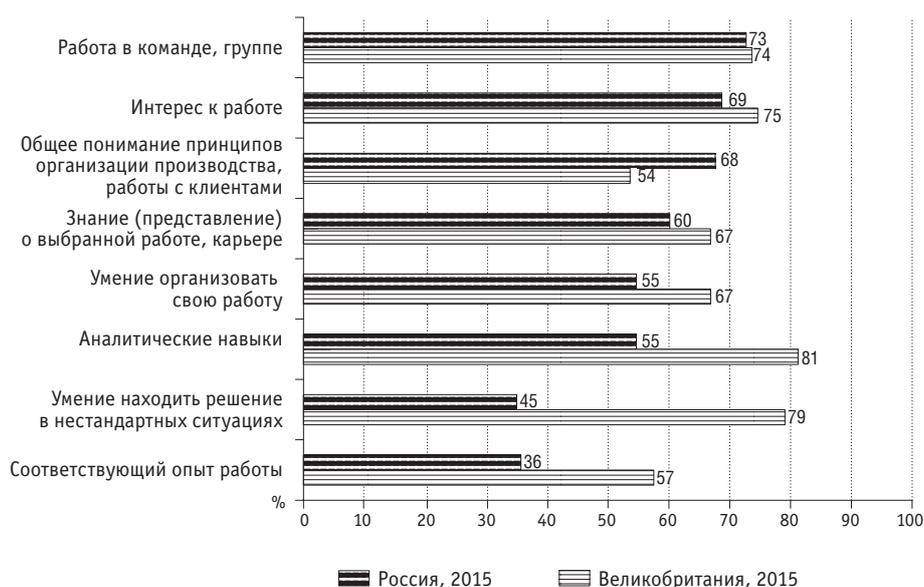


Рисунок 16. Удовлетворенность основными профессиональными навыками выпускников программ ВПО в России и университетов в Великобритании
(компании, где руководители удовлетворены данными качествами выпускников, %)



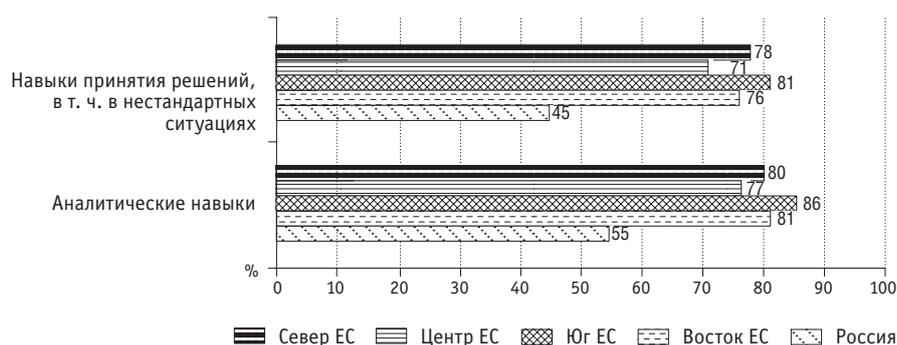
При сравнении мнений работодателей в России и Великобритании о выпускниках, получивших среднее специальное образование, можно выделить несколько различий. В отличие от британских российские работодатели оказались более удовлетворенными такими качествами выпускников по программам СПО, как умение организовывать свое рабочее время, представлениями о выбранной работе, профессии, знаниями о принципах работы компании, организации производства (см. рис. 15). Что касается уровня развития аналитических навыков и умения функционировать в нерутинных ситуациях, то британские выпускники колледжей в большей степени подготовлены к требованиям своих работодателей, чем российские выпускники к требованиям компаний в России.

Интересно, что как в крупном, так и в малом бизнесе сложились похожие мнения по поводу большинства рассматриваемых личных качеств, характеристик выпускников. Исключение составляют оценки умения организовывать свою работу и интерес к работе. Этими качествами выпускников в меньшей степени удовлетворены представители малого бизнеса. Возможно, это связано с тем, что малый бизнес не имеет таких ресурсных возможностей привлечь наиболее качественную рабочую силу, какие есть у крупного бизнеса.

Если сравнивать оценки характеристик выпускников, получивших высшее образование, то британские выпускники практически по всем общетрудовым качествам более соответствуют требованиям британских компаний [5], чем российские выпускники по программам высшего образования — работе в местных компаниях (см. рис. 16). Особенно очевидно несоответствие российских выпускников вузов требованиям рынка труда по аналитическим навыкам, самоорганизации, умению выполнять задачи в нестандартных ситуациях. Умением находить решения в нестандартных ситуациях у выпускников, получивших высшее образование, удовлетворены 80 и 45% компаний Великобритании и России соответственно.

Интересно, что не только британские выпускники с высшим образованием в значительной мере отвечают требованиям своих работодателей по развитию навыков анализа и принятия решений: это характерно и для выпускников других стран ЕС, в т. ч. стран Восточной Европы. Например, 76% работодателей в восточных странах ЕС [4], 78% работодателей из центральных стран ЕС и только 45% работодателей России выразили удовлетворение возможностями выпускников с высшим образованием принимать самостоятельно решения, в т. ч. в нестандартных ситуациях (рис. 17).

Рисунок 17. Удовлетворенность работодателей ЕС и России навыками анализа и принятия решений у выпускников, получивших высшее образование (компании, где руководители удовлетворены данными качествами выпускников, %)



Почти в 60% британских компаний удовлетворены имеющимся опытом работы у выпускников университетов. И более 60% российских компаний не удовлетворены имеющимся опытом и уровнем практических знаний выпускников программ высшего образования. Похожие различия в оценках работодателей по этому показателю наблюдают и в отношении выпускников программ СПО. Возможно, это обусловлено тем, что подготовка в британских колледжах и, особенно, в университетах более ориентирована на расширение возможностей приобретения студентами опыта работы по нужному профилю, в отличие от российской системы профессионального образования.

Вместе с тем крупные российские предприятия чаще, чем компании малого и среднего бизнеса, были удовлетворены основными качествами выпускников, получивших высшее образование. Исключение составляют только умение выпускников находить решение в нестандартных ситуациях и наличие у них соответствующего опыта работы — этими характеристиками компании малого бизнеса оказались довольны чаще, чем остальные. Как отмечено выше, возможно, крупным компаниям удастся подбирать выпускников, обладающих более высоким уровнем профессиональных компетенций.

Российские компании, внедрявшие инновации, и компании, которые не проводили таких мероприятий, одинаково оценили следующие качества выпускников: аналитические навыки (по 55% в каждой группе компаний), умение выпускников находить решение нестандартных проблем (45 и 44% соответственно), общее понимание принципов работы с клиентами и организации производства (68 и 70% соответственно), умение организовывать свою работу (55 и 56% соответственно). Кроме того, в компаниях, внедрявших инновации, были более удовлетворены интересом к работе у выпускников, их представлениями о выбранной сфере деятельности, навыками работы в команде.

3.4. Характер квалификационных требований в компаниях в краткосрочной перспективе (на ближайший год)

По разным причинам в компаниях могут меняться требования к профессиональным компетенциям работников. В 59% опрошенных компаний прогнозировали, что в 2016 г. работникам могут потребоваться новые навыки и знания. При этом у значительной части (42%) предприятий необходимость обновления профессиональной квалификации сотрудников связана с планами развития или внедрения различного рода инноваций (новых продуктов, услуг, методов работы, технологий или оборудования) (табл. 9). Почти в каждой четвертой компании обновление ожиданий от профессиональных знаний и навыков работников обусловлено введением новых законодательных и нормативных требований к деятельности компаний. Ожидаемые изменения нормативного регулирования в трудовой сфере или внедрение новых технологий, методов труда, или развитие новых продуктов, или просто возрастание конкурентного давления вносят коррективы в представления работодателей о необходимых работниках.

Таблица 9. Необходимость и причины обновления навыков и знаний работников в ближайший год в зависимости от размера компании, отраслевой принадлежности и располагаемых финансовых ресурсов (компании по группам, где прогнозировали изменение требований к компетенции работников на ближайшие 2–3 года, %)

Показатель	Потребуется новые навыки и знания	В т. ч. в связи с		
		развитием/внедрением инноваций	политикой повышения конкурентоспособности компании	изменением нормативных/законодательных требований
В среднем	59	42	22	23
Финансовые возможности и ресурсы компаний				
неуспешные	52	35	18	18
средние	60	43	25	21
успешные	73	60	27	36
В зависимости от численности				
малые	50	33	18	18
средние	61	43	23	22
крупные	72	59	32	29
По отраслям				
промышленность	70	53	28	28
связь	63	57	16	23
строительство	57	36	20	20
торговля	52	38	21	25
транспорт	43	29	23	10
сфера деловых услуг	50	43	20	20

Чаще (75%) о потребности в обновлении профессиональных знаний и навыков сообщали в компаниях, более успешно осуществляющих свою деятельность и имеющих ресурсы на развитие технологий, модернизацию.

Запрос к обновлению профессиональной квалификации работников активнее формируется в крупном бизнесе по сравнению со средним и малым. Более 70% крупных компаний и не более половины малых предприятий прогнозировали изменение требований к профессиональным компетенциям своих работников.

В отдельных отраслях различаются оценки потребности в обновлении профессиональных знаний и навыков (см. табл. 9). Чаще других прогнозировали необходимость приобретения работниками новых компетенций на промышленных предприятиях и организациях связи, реже — в транспортных компаниях.

По оценкам работодателей, в ближайшем году в обновлении профессиональных знаний и навыков будут нуждаться в наибольшей степени квалифицированные рабочие, особенно занятые в основной производственной деятельности (21%), и руководители среднего звена, особенно линейные (17%), несколько реже — специалисты (12%).

Причины, по которым в 2016 г. ожидают изменение требований к профессиональным компетенциям работников, определяют и то обстоятельство, какие именно категории работников в первую очередь будут нуждаться в обновлении знаний и навыков. В компаниях, запланировавших мероприятия по развитию или внедрению инноваций, прежде всего требуется обновление профессиональных знаний и навыков у рабочих (34%), а также специалистов (23%). В связи с изменениями нормативных законодательных требований к деятельности компаний прогнозируется потребность в обновлении знаний и навыков преимущественно у руководителей среднего и высшего звена (24 и 31% соответственно), реже — у исполнителей (табл. 10).

Таблица 10. Категории работников, к которым предъявляют новые требования с учетом стратегии развития компаний
(компании, где прогнозировали в 2016 г. потребность в обновлении знаний и навыков работников, %)

Категории работников	Причины изменения требований к профессиональным знаниям и навыкам персонала		
	развитие/внедрение инноваций	меры по повышению конкурентноспособности компании	изменение нормативных/законодательных требований
Руководители высшего звена, топ-менеджеры	11	10	24
Руководители среднего звена (руководители отделов, линейные руководители)	27	33	31
Специалисты высшей квалификации	23	15	20
Служащие, исполнители среднего звена	3	3	3
Квалифицированные рабочие, занятые основной производственной деятельностью	24	25	14
Квалифицированные рабочие, занятые во вспомогательной деятельности	9	13	5
Неквалифицированные рабочие	2	1	2

Какие именно профессиональные навыки и качества прежде всего окажутся востребованными в ближайшей перспективе согласно прогнозам руководителей компаний на 2016 г.? Чаще всего (60%) речь идет о необходимости обновления специализированных профессиональных знаний, навыков, необходимых для работы на конкретных рабочих местах, для всех категорий работников предприятий, где ожидают изменение требований к профессиональным навыкам сотрудников. Кроме того, рабочим даже чаще, чем остальным, требуется повышать компьютерную грамотность, развивать навыки пользования компьютерными технологиями (табл. 11).

Таблица 11. Профессиональные навыки, которые необходимо развивать некоторым категориям персонала
(компании, где прогнозировали в 2016 г. потребность в обновлении знаний и навыков работников, %)

Навыки	Руководителям среднего звена	Специалистам	Рабочим
Общие и специальные проф. навыки			
Собственно профессиональные знания, навыки, необходимые для работы на данном рабочем месте	57	57	57
Базовая компьютерная грамотность, навыки пользования программным обеспечением	15	19	21
Общеобразовательные навыки (грамматические, математические), общая культура	1	3	8
Универсальные навыки			
Навыки принятия самостоятельного решения рабочих проблем, инициативность	25	30	19
Умение переучиваться, осваивать новое	34	33	36
Навыки планирования времени и организации труда	24	15	13
Дисциплинированность, исполнительность	14	3	26
Ответственность за порученную работу	13	11	24
Желание/интерес работать на данном рабочем месте	12	6	24
Навыки командной работы, в коллективе, группе	12	14	16
Навыки работы с клиентами	13	13	11
Другие навыки	4	1	3
Затрудняется ответить	6	4	7

Изменяются и требования к универсальным, общетрудовым навыкам (soft skills) в 62% компаний, прогнозирующих в 2016 г. изменения профессиональных компетенций персонала. С одной стороны, всем категориям работников потребуются развивать навыки освоения нового, умения переучиваться (см. табл. 11). Кроме того, к руководителям среднего звена и специалистам запрос со стороны работодателей включает требование развивать навыки самостоятельного решения рабочих проблем, инициативности, а также эффективного планирования своей работы; что позволит обеспечивать более гибкое и ситуативное управление подразделениями компании, предоставляя им самостоятельность в организации работы, особенно в нестабильных, меняющихся условиях. В отношении рабочих более приоритетными оказываются требования к соблюдению трудовой дисциплины, развития ответственности за порученную работу, исполнительности и в целом к формированию положительной мотивации к работе.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

После резкого изменения в конце 2014 г. внешних для компаний условий в 2015 г. корпоративный сектор работал в режиме выживания и адаптации. Итогом 2015 г. для большинства опрошенных компаний стало ухудшение текущих оценок, но не такое значительное, как в 2014 г., и одновременно отсутствие оптимизма относительно возможностей осуществления экономической деятельности в 2016 г. В 2015 г. оценка потребностей компаний в кадрах и политика найма довольно близки к показателям 2014 г., т. е. они остаются на «низкой» площадке, характерной для кризисных периодов. В 2015 г. больше половины (58%) работодателей сообщили о том, что численность сотрудников соответствует их потребностям (в 2013 г. таких компаний было 39%). Также в 2015 г. на каждой пятой компании не нанимали новых работников в течение последних двух лет. Это самый высокий показатель с 2005 г.

И хотя за последний год интерес к найму выпускников основных профессиональных образовательных программ несколько увеличился, это пока не компенсировало сворачивание найма выпускников, произошедшее в 2014 г. Умеренный интерес со стороны работодателей к выпускникам связан еще и с тем, что на рынке труда увеличилось число предложений сотрудников с опытом работы.

Одновременно в компаниях пересматривают требования к профессиональным знаниям и навыкам персонала. Ведь особенно в кризисных условиях несоответствие работников текущим требованиям становится серьезной угрозой для компаний. За последний год выросла доля компаний, сталкивающихся с квалификационным дефицитом работников, как и доля компаний, где дефицит квалификации работников существенно влияет на общие результаты деятельности компаний. В итоге в 2015 г. в 30% компаний квалификация персонала оказалась ниже требуемого уровня. И речь идет не столько о значительном росте фактического дефицита профессиональных навыков в компаниях, сколько о том, что в кризисной ситуации мгновенно проявляются слабые места в подготовке кадров, от которых напрямую зависит устойчивость компаний. В двух из пяти компаний, сталкивающихся с нехваткой профессиональных знаний и навыков работников, это сказывается существенным образом на экономических результатах.

Вопрос дефицита квалификации важен в связи с работой ключевых звеньев компаний, занимающихся основной производственной/технологической деятельностью, т. е. преимущественно с квалифицированными рабочими, линейными исполнителями высшей квалификации. И речь идет не только о недостаточных специализированных знаниях и навыках, но и о дефиците универсальных навыков (soft skills). Профессиональные требования в отношении разных категорий различны. Для специалистов высшей квалификации приоритетными, особенно в условиях кризисной адаптации компаний, оказались те навыки, которые требуются, чтобы компетентно и самостоятельно действовать в нестандартных ситуациях, в нестабильных обстоятельствах. Для квалифицированных рабочих ключевым требованием в российских компаниях остается их способность следовать довольно базовым элементам трудового процесса для синхронизации деятельности работников с общими правилами компании (в т. ч. соблюдение норм трудового поведения).

Как отмечено ранее, работодатели обращаются на рынок труда и за услугами недавних выпускников. При приеме на работу выпускников основных профессиональных образовательных программ в первую очередь для работодателей имеет значение не столько предоставление диплома, сколько наличие соответствующего опыта работы, а также личные качества и способности. Что касается навыков и качеств, необходимых выпускникам для успеш-

ной адаптации на рабочем месте в компании, то к некоторым из них у работодателей оказываются существенные претензии. Большинство работодателей были скорее удовлетворены социальными навыками как выпускников вузов, так и выпускников программ СПО, их уровнем интереса к работе, представлениями о выбранной области работы, а также умением выпускников организовывать свою деятельность. Но у работодателей вызывали претензии нехватка умения анализировать и решать рабочие задачи в нестандартных ситуациях, которые крайне необходимы для принятия самостоятельных и адекватных решений в нешаблонных условиях. Опыт работы, а вернее его недостаточность, является наиболее слабой характеристикой и выпускников программ высшего образования, и выпускников программ СПО. Более двух третей работодателей, нанимавших кого-либо из выпускников, считали, что пришедшие к ним выпускники нуждаются в дополнительном обучении. Меньше всего, по мнению руководителей, в обучении нуждались выпускники вузов (64% в компаниях, нанимавших эту категорию выпускников), а больше всего — выпускники, получившие образование по программам подготовки специалистов среднего звена (78% в компаниях, нанимавших эту категорию выпускников). В 70% среди компаний, нанимавших выпускников программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих, сообщили, что этим выпускникам требовалось дополнительное обучение.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Росстат (2016) Электронный каталог данных Росстата. http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/ (дата обращения: 31.10.2016).
2. UK Commission for Employment and Skills' (2014) <https://www.gov.uk/government/publications/employer-perspectives-survey-2014> (дата обращения: 31.10.2016).
3. UK Commission for Employment and Skills' (2015) Employer Skills Survey 2015: UK Results. <https://www.gov.uk/government/publications/ukces-employer-skills-survey-2015-supplementary-documents> (дата обращения: 29.10.2016).
4. European Commission (2010) Employer's Perception of Graduate Employability. http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_304_en.pdf (дата обращения: 29.10.2016).
5. CBI (2015) Inspiring Growth CBI/Pearson Education And Skills Survey 2015. <https://www.pearson.com/content/dam/corporate/global/pearson-dot-com/files/press-releases/2015/CBI-Pearson-Skills-survey-FINAL.pdf> (дата обращения: 1.11.2016).

Н.В. Бондаренко, М.Д. Красильникова, Т.С. Лысова

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

Информационный бюллетень

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

Подписано в печать 13.12.2016.

Формат 60×84 ¹/₈. Печ. л. 6,0.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- № 1 (36), 2009. *Шувалова О.Р.* Политика учреждений профессионального образования: кадры, экономика, образовательные стратегии.
- № 2 (37), 2009. *Петренко Е.С., Галицкая Е.Г., Галицкий Е.Б.* Образовательные траектории детей и взрослых: семейные издержки и стимулы.
- № 3 (38), 2009. *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование детей в 2006/07 учебном году.
- № 4 (39), 2009. *Новожилова М., Рощина Я.* Потребление услуг детских дошкольных учреждений.
- № 5 (40), 2009. *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование взрослых в 2006/07 учебном году.
- № 1 (41), 2010. Экономика образования: итоги мониторинга, 2009.
- № 2 (42), 2010. *Петренко Е.С., Галицкая Е.Г., Шмерлина И.А.* Образовательные траектории детей и взрослых в 2007/08 учебном году.
- № 3 (43), 2010. *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование детей и взрослых: 2007/08 учебный год.
- № 4 (44), 2010. *Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В.* Образование и рынок труда: влияние кризиса.
- № 5 (45), 2010. *Рощина Я.М., Лукьянова К.М.* Образовательные и экономические стратегии обучающихся.
- № 6 (46), 2010. *Рощина Я.М.* Преподаватели образовательных учреждений: трудовые практики и мотивация труда.
- № 7 (47), 2010. *Шувалова О.Р., Кузьминов Я.И.* Учреждения профессионального образования в период кризиса: стратегии руководителей.
- № 1 (48), 2011. *Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В.* Стратегии работодателей: кадры и образование.
- № 2 (49), 2011. *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Динамика стратегий родителей в области дошкольного и школьного образования детей в 2006 – 2010 гг.
- № 3 (50), 2011. *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика дошкольных образовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2010.
- № 4 (51), 2011. *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика образовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2010.
- № 5 (52), 2011. *Кузьминов Я.И., Шувалова О.Р.* Учреждения профессионального образования: стратегии руководителей.
- № 6 (53), 2011. *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Динамика мотивации, характеристик занятости и человеческого капитала учителей школ и воспитателей ДООУ в 2006 – 2010 гг.
- № 7 (54), 2011. *Рощина Я.М., Русских И.С.* Стратегии работодателей в сфере обучения персонала 2007, 2009, 2010 годах.

- № 1 (55), 2012. *Абрахманова Г.И., Ковалева Г.Г.* Использование информационных и коммуникационных технологий в системе профессионального образования.
- № 2 (56), 2012. *Андрущак Г.В., Прудникова А.Е., Шугаль Н.Б.* Потоки обучающихся и финансовые потоки в системе образования России.
- № 3 (57), 2012. *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика общеобразовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2011.
- № 4 (58), 2012. *Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В.* Анализ взаимосвязей системы образования и рынка труда в России за последние 5 лет.
- № 5 (59), 2012. *Кузьминов Я.И., Шувалова О.Р.* Стратегии учреждений профессионального образования.
- № 6 (60), 2012. *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Учителя и воспитатели на рынке труда: частные и государственные школы и ДООУ в 2006 – 2011 гг.
- № 7 (61), 2012. *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика дошкольных образовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2011.
- № 8 (62), 2012. *Рощина Я.М.* Трудовые позиции преподавателей учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования в 2006 – 2011 гг.: сходство и различия.
- № 9 (63), 2012. *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Школьное и дошкольное образование: позиции семей учащихся государственных, муниципальных и частных учреждений в 2006 – 2011 гг.
- № 1 (64), 2013. *Забатурина И.Ю., Ковалева Н.В., Кузнецова В.И., Озерова О.К.* Статистическая характеристика системы профессионального образования: 2000 – 2011 гг.
- № 2 (65), 2013. *Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В., Караева О.С.* Проблемы развития кадрового потенциала на предприятиях и возможности системы профобразования для их решения.
- № 3 (66), 2013. *Кузьминов Я.И., Мигунова Д.Ю., Шувалова О.Р.* Учреждения профессионального образования на рынке образовательных услуг: стратегии руководителей.
- № 4 (67), 2013. *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика общеобразовательных учреждений по результатам опроса их руководителей.
- № 5 (68), 2013. *Куприянов Б.В., Косарецкий С.Г., Мерцалова Т.А., Семенова Т.В.* Политика учреждений дополнительного образования детей по результатам опроса их руководителей, 2012.
- № 6 (69), 2013. *Рощина Я.М.* Стратегии родителей школьников и ДООУ в области образования детей в 2012 г.
- № 7 (70), 2013. *Озерова О.К., Борогина Д.Р.* Проблемы развития дополнительного профессионального образования.
- № 8 (71), 2013. *Рощина Я.М.* Образовательные стратегии и практики студентов профессиональных учебных заведений в 2006 – 2012 гг.
- № 9 (72), 2013. *Озерова О., Угольнова Л.* Заочное образование: особенности формы обучения, мотиваций и стратегий студентов.

- № 10 (73), 2013. *Рощина Я.М.* Преподаватели учреждений профессионального образования на рынке образовательных услуг в 2010 – 2012 гг.
- № 11 (74), 2013. *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Мотивации, поведение и стратегии руководителей учреждений дошкольного образования.
- № 1 (75), 2014. *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д.* Требования работодателей к текущим и перспективным профессиональным компетенциям персонала.
- № 2 (76), 2014. *Гутникова А.С., Забатурина И.Ю., Ковалева Н.В., Кузнецова В.И., Озерова О.К.* Российское образование в законодательстве и статистике.
- № 3 (77), 2014. *Кононова А.Е., Шугаль Н.Б.* Совокупные затраты на образование в Российской Федерации.
- № 4 (78), 2014. *Бородина 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. *Бородина 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.

Для заметок

Для заметок