



---

М.Д. Красильникова, Н.В. Бондаренко

# ОЦЕНКА РАБОТОДАТЕЛЯМИ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ РАБОТНИКОВ

## Аннотация

---

В данной работе представлены результаты исследования, проведенного Левада-центром и ГУ-ВШЭ для Федерального агентства по образованию. Целью данного исследования являлось изучение требований работодателей к профессиональной подготовке работников. В его рамках проводился опрос руководителей предприятий и организаций шести основных секторов экономики (за исключением сельских районов).

На предприятиях исследуемых секторов экономики занято около половины работающего населения России, поэтому по данным исследования можно также судить о массовых тенденциях и требованиях к работникам на российских предприятиях и одновременно выявить специализированные запросы предприятий отдельных секторов экономики.

Помимо сравнения предприятий различных отраслей, мы стремились также исследовать характер запросов предприятий разной степени успешности. С помощью определенного набора оценочных индикаторов была сконструирована стратификационная модель, согласно которой предприятия классифицировались как «неуспешные», «средние» или «успешные». «Неуспешные» предприятия имеют более чем скромные показатели экономической деятельности, и для них характерны процессы «сворачивания» производственной деятельности. Имея весьма ограниченные ресурсы, эти предприятия обрастают целыми «гроздьями» социально-экономических проблем (низкая оплата труда и сокращение работников, отсутствие средств на модернизацию оборудования, невыплаты по обязательствам и т.д.). И наоборот, «успешные предприятия» — это предприятия, имеющие достаточные финансовые ресурсы для проведения реструктуризации, для внедрения новых технологий, для перехода на выпуск новой продукции, для активного расширения сферы своей деятельности. Успешные предприятия, занимающие лидирующее положение и задающие динамику экономического развития, одновременно становятся ориентирами и на рынке труда. В рамках данного исследования удалось выявить



и охарактеризовать наиболее значимые различия в запросах на рынке труда успешных предприятий по сравнению с большинством других («массовым» потребителем), а также оценить степень удовлетворенности работодателей из «успешного» сектора качеством подготовки рабочей силы на рынке труда в настоящее время.

Требования работодателей к наличию формального профессионального образования

**Табл. 1.** Основные фильтры при приеме на работу различных категорий персонала на предприятиях в отдельных отраслях экономики (указана доля в % по столбцу предприятий, практикующих данные требования)

	Отрасль экономики					
	промышленность	связь	строительство	торговля	транспорт	деловые услуги
необходимость наличия диплома (сертификата) о получении профобразования при приеме на должность/место...						
руководителя высшего уровня	92	86	88	80	93	78
руководителя функциональной службы	89	87	93	70	86	72
руководителя линейного подразделения	81	76	86	50	76	55
специалиста исполнителя функциональной службы	80	73	87	61	74	56
специалиста и исполнителя линейного подразделения	72	64	77	48	65	51
служащего	32	36	41	25	40	32
квалифицированного рабочего	41	32	49	32	53	26
требование наличия опыта работы по специальности/опыта подобной работы при приеме на должность/место...						
руководителя высшего уровня	89	85	88	78	90	73
руководителя функциональной службы	89	86	90	73	88	72
руководителя линейного подразделения	88	85	89	64	80	62
специалиста исполнителя функциональной службы	87	85	88	74	80	68
специалиста и исполнителя линейного подразделения	86	84	87	78	78	72
служащего	64	71	73	62	58	59
квалифицированного рабочего	69	76	71	77	71	66



**Табл. 2** Требования к уровню профобразования руководителей и специалистов в разных отраслях экономики (указана доля в % по столбцу от числа опрошенных предприятий)

Уровень профобразования, который необходим или желателен для...	Отрасли экономики					
	промышленность	связь	строительство	торговля	транспорт	сфера деловых услуг
руководителя высшего звена						
высшее образование	99	95	96	91	96	88
в т.ч. любое высшее образование	15	22	11	21	20	19
специальное среднее	1	1	4	5	4	3
функционального руководителя						
высшее	100	96	95	83	94	85
в т.ч. любое высшее образование	19	25	12	22	20	23
специальное среднее	4	1	5	5	6	2
линейного руководителя						
высшее	97	95	93	72	89	81
в т.ч., любое высшее образование	25	29	14	29	28	34
специальное среднее	16	11	18	15	20	3
специалиста функционального подразделения						
высшее	92	94	91	79	83	80
в т.ч. любое высшее образование	28	30	15	28	26	31
специальное среднее	27	14	26	25	36	9
специалиста линейного подразделения						
высшее	85	87	80	54	67	75
в т.ч. любое высшее образование	33	35	17	28	25	38
специальное среднее	40	26	43	28	41	8



**Табл. 3** Требования к уровню профобразования руководителей и специалистов на предприятиях разной степени успешности (указана доля в % по столбцу от числа опрошенных предприятий)

	Уровень профобразования, который необходим или желателен для...				
	руководителя высшего звена	руководителя функциональной службы	линейного руководителя	специалиста функциональной службы	линейного специалиста
<b>на успешных предприятиях</b>					
<b>бизнес-школа (степень магистра делового администрирования MBA)</b>	7	10	6	4	5
<b>высшее образование</b>	96	99	96	96	83
в том числе					
вуз по профильной или смежной специальности	80	88	74	72	65
вуз по управленческой, юридической, экономической специальности	44	40	28	34	19
любой вуз	19	23	29	23	27
<b>специальное среднее</b>	3	5	11	15	30
<b>на неуспешных предприятиях</b>					
<b>бизнес-школа (степень магистра делового администрирования MBA)</b>	7	5	2	2	1
<b>высшее образование</b>	95	95	94	84	71
в том числе					
вуз по профильной или смежной специальности	86	76	76	61	51
вуз по управленческой, юридической, экономической специальности	42	46	25	37	20
любой вуз	16	14	25	24	34
<b>специальное среднее</b>	3	7	18	29	42



**Табл. 4** Требования к уровню профобразования служащих в разных отраслях экономики (указана доля в % по столбцу от числа опрошенных предприятий)

Уровень профобразования, который необходим или желателен для служащего	Отрасли экономики					
	промышленность	связь	строительство	торговля	транспорт	сфера деловых услуг
Высшее	55	69	49	50	44	55
Среднее специальное (техникум, колледж)	51	46	61	52	60	34
Начальное профессиональное (ПТУ, профессиональный лицей)	13	6	12	20	21	7

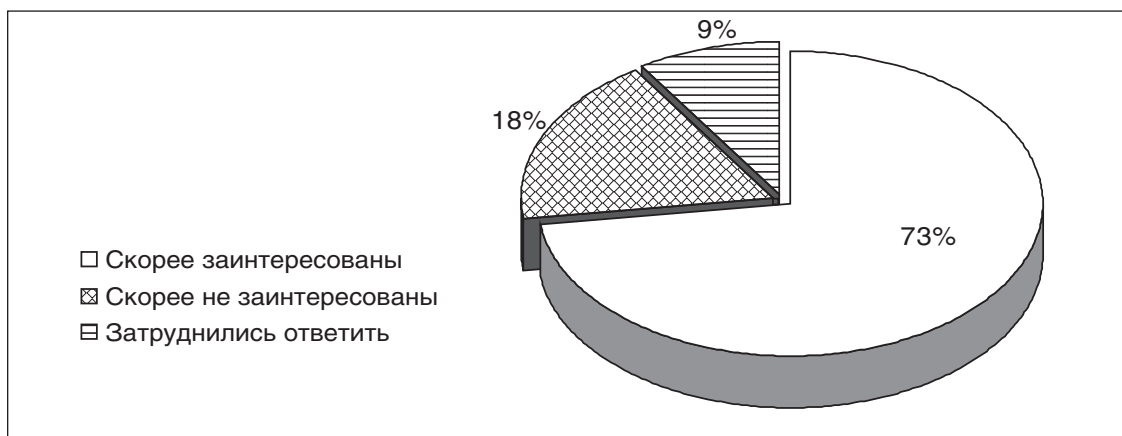
**Табл. 5** Требования к уровню профобразования квалифицированных рабочих в разных отраслях экономики (указана доля в % по столбцу от числа опрошенных предприятий)

Уровень профобразования, который необходим или желателен для рабочего	Отрасли экономики					
	промышленность	связь	строительство	торговля	транспорт	сфера деловых услуг
<b>среднее специальное</b>	45	46	36	42	32	34
в т.ч. по профильной/смежной профессии	38	34	27	30	24	22
любой техникум, колледж	24	25	22	26	19	24
<b>начальное профессиональное</b>	60	48	74	60	69	28
в т.ч. по профильной/смежной профессии	50	35	59	42	56	15
любое ПТУ, проф. лицей	29	23	36	34	33	18



Отношение работодателей к работникам с более высоким уровнем образования

**Рис. 1** Распределение ответов работодателей на вопрос: «Заинтересованы ли вы в приеме на работу работника, имеющего более высокий уровень образования, чем требуется для выполнения работы?» (в % от числа опрошенных)



**Табл. 6** Представление руководителей о профессиональных качествах работника с более высоким уровнем образования

	% руководителей, согласившихся с приведенным суждением
Имеет творческий потенциал, обладает гибким подходом к работе, быстро обучаем	83
Будет искать лучшее место работы для самореализации	64
Имеет более высокий культурный уровень ( уровень культуры общения)	73
Амбициозен, готов занять сразу или в будущем место лидера	44
Ему сложно будет вписаться в сложившийся коллектив	25
Не исполнительен, имеет низкую трудовую дисциплину	16



Сравнительный анализ качества подготовки в системе профессионального образования в советское и постсоветское время

**Табл. 7** Оценка уровня профессиональных знаний выпускников вузов разных лет (в % по столбцу от числа опрошенных предприятий)

	возраст руководителя		
	до 40 лет	40-55 лет	старше 55
число предприятий	136	257	119
уровень профессиональных знаний выпускников вузов по профильным специальностям был наиболее <b>высоким</b> ...			
до 1981 года	15	33	31
1981–1990 годы	41	40	43
1991–1997 годы	13	13	12
1998 г. и позже	27	11	13
уровень профессиональных знаний выпускников вузов по профильным специальностям был наиболее <b>низким</b> ...			
до 1981 года	6	5	1
1981–1990 годы	21	4	3
1991–1997 годы	33	37	30
1998 г. и позже	31	49	61

**Табл. 8** Оценка уровня профессиональных знаний выпускников ссузов (техникумов, колледжей и т.д.) разных лет (в % по столбцу от числа опрошенных предприятий)

	возраст руководителя		
	до 40 лет	40-55 лет	старше 55
число предприятий	110	234	114
уровень профессиональных знаний выпускников ссузов по профильным специальностям был наиболее <b>высоким</b> ...			
до 1981 года	20	28	31
1981–1990 годы	45	44	51
1991–1997 годы	13	14	4
1998 г. и позже	17	10	14
уровень профессиональных знаний выпускников ссузов по профильным специальностям был наиболее <b>низким</b> ...			
до 1981 года	1	5	2
1981–1990 годы	18	3	4
1991–1997 годы	30	34	30
1998 г. и позже	37	52	60



**Табл. 9** Оценка уровня профессиональных знаний выпускников ПТУ, профессиональных лицеев разных лет  
(в % по столбцу от числа опрошенных предприятий)

	возраст руководителя		
	до 40 лет	40-55 лет	старше 55
число предприятий	100	232	125
уровень профессиональных знаний выпускников ПТУ по профильным специальностям был наиболее <b>высоким</b> ...			
до 1981 года	23	29	29
1981–1990 годы	42	40	53
1991–1997 годы	16	14	6
1998 г. и позже	14	13	11
уровень профессиональных знаний выпускников ПТУ по профильным специальностям был наиболее <b>низким</b> ...			
до 1981 года	1	5	3
1981–1990 годы	19	3	3
1991–1997 годы	29	28	28
1998 г. и позже	41	58	62





Масштабы привлечения на предприятия нынешних выпускников учреждений профобразования и оценка профессиональных качеств этих выпускников

**Табл. 10**                    **Распространенность и масштабы найма выпускников учреждений профессионального образования (вузов, техникумов, ПТУ) последних 2 лет**

	группа предприятий		
	неуспешные	средние	успешные
число предприятий	237	629	143
доля (в %) предприятий, принимавших новых работников в 2003–2004 гг.	88	96	96
общая доля (в %) предприятий, принимавших выпускников последних 2 лет	51	68	68
доля предприятий, принимавших выпускников вузов последних 2 лет	33	54	64
доля предприятий, принимавших выпускников ссузов (техникумов, колледжей) последних 2 лет	33	48	55
доля предприятий, принимавших выпускников учреждений НПО (ПТУ, проф. лицеев) последних 2 лет	38	49	40
общая доля (в %) принятых в 2003–2004гг. новых работников к общей численности персонала	21	25	27
общая доля (в %) выпускников последних 2 лет к общему числу принятых в 2003–2004гг.	22	23	19



**Табл. 11** Оценка работодателями выпускников последних 2 лет, принятых на предприятия (в таблице приведены средние оценки по группе по пятибалльной шкале)

	группа предприятий			в целом по всем предприятиям
	неуспешные	средние	успешные	
<b>оценка уровня профессиональных знаний...</b>				
выпускников вузов последних 2 лет	3,4	3,6	3,8	3,6
выпускников сузов (техникумов, колледжей) последних 2 лет	3,5	3,6	3,7	3,6
выпускников учреждений НПО (ПТУ и т.д.) последних 2 лет	3,4	3,4	3,2	3,4
<b>оценка уровня обучаемости (усвоения новых знаний и новых навыков)...</b>				
выпускников вузов последних 2 лет	3,8	4,0	4,4	4,1
выпускников ссузов (техникумов, колледжей) последних 2 лет	3,8	3,9	4,2	3,9
выпускников учреждений НПО (ПТУ и т.д.) последних 2 лет	3,6	3,7	3,8	3,7

**Табл. 12** Необходимость дополнительного обучения принятых выпускников последних 2 лет

	выпускники, принятые на должность/место...*			
	специалиста в функциональную службу	линейного специалиста	служащего, технического исполнителя	на место квалифицированного рабочего
доля (в %) предприятий				
обычно нуждались в дополнительном обучении на рабочем месте	64	69	67	68
обычно сразу начинали полноценно работать	30	22	23	24
<b>соотношение ответов</b>	<b>2,2</b>	<b>3,1</b>	<b>2,8</b>	<b>2,9</b>

\* сумма процентов по столбцу меньше 100%, не указана доля предприятий, на которых затруднились дать ответ.



Методология  
исследования

Исходя из целей данного исследования, была спроектирована Всероссийская стратифицированная выборка, репрезентирующая предприятия и организации выделенных шести страт-секторов экономики России (за исключением сельских районов):

- 1) промышленности, в которую вошли предприятия
  - топливно-энергетического комплекса,
  - машиностроения,
  - легкой промышленности,
  - пищевой промышленности;
- 2) связи (кроме обычной почты);
- 3) строительства;
- 4) торговли (розничной и оптовой);
- 5) транспорта;
- 6) сектора «деловых услуг», под которыми понимаются предприятия, предлагающие услуги по информации, маркетингу, рекламе, консалтингу, инжинирингу, производству программных продуктов.

Задача данного исследования состояла в оценке мнений работодателей, предоставляющих рабочие места для значительной части работников. В связи с этим в сфере промышленности, строительстве и транспорте опрашивались руководители предприятий численностью свыше 50 человек, а в торговле, связи и сфере деловых услуг — руководители предприятий численностью свыше 10 человек. Общий объем выборки был разделен между образованными стратами поровну. Отбор предприятий для непосредственного включения их в выборку проводился в каждой страте независимо друг от друга систематическим методом. Основой выборки служила информационная база по предприятиям — «Бизнес-карта». Всего в исследовании приняли участие 1009 руководителей предприятий из 51 субъекта Российской Федерации. Опрос проводился методом личного интервью.

При расчете таблиц распределения, за исключением таблиц по отраслевому признаку, были использованы взвешенные данные. Взвешивание данных проводилось по стандартной процедуре. В качестве контролируемых характеристик использовались:

- доля занятых по отдельным отраслям от общего числа занятых в обследованных отраслях экономики,
- размер предприятия.

В основу взвешивания были положены данные ГОСКОМСТАТА о численности занятых и размере предприятий по отраслям за 2003 год.

Для изучения различий в стратегиях поведения, установках и предпочтениях работодателей учитывались (1) отраслевая принадлежность и (2) степень успешности деятельности этого предприятия.

Для классификации предприятий по степени успешности (эффективности их экономической деятельности) были использованы



несколько вопросов-индикаторов, в том числе оценка респондентом своего предприятия по сравнению с другими предприятиями данной отрасли, оценка финансовой стабильности предприятия. Эти данные контролировались оценками интервьюеров степени успешности предприятия и привлекательности работы в нем. В результате стратификации по этим признакам предприятия были сгруппированы по степени успешности. В таблицах 12 и 13 приведены данные, показывающие различия в хозяйственно-экономической деятельности успешных и неуспешных предприятий.

**Табл. 13**                      **Основные мероприятия, которые проводились на предприятиях за последние 5 лет**  
(в % по столбцу от числа опрошенных предприятий)

	Группа предприятий				В целом
	Неуспешные	Средние	Успешные	В т.ч. самые успешные	
<b>Число предприятий в группе</b>	<b>237</b>	<b>629</b>	<b>143</b>	<b>72</b>	<b>1009</b>
Структурная реорганизация предприятия	54	59	59	54	58
Открытие новых подразделений, отделов, филиалов	29	51	63	61	47
Модернизация оборудования, основных фондов	37	58	75	85	56
Внедрение новых технологических линий	20	48	62	72	44
переход на выпуск новой продукции/ предоставление новых услуг	37	43	48	56	42
Значительное расширение найма работников	17	24	31	38	24
Закрытие некоторых подразделений, филиалов, отделов	32	31	30	15	31
Расконсервирование части производств	3	8	8	5	7
Свертывание производств	30	14	10	4	17
Массовые увольнения работников	17	5	6	3	8
ничего из перечисленного не проводилось на нашем предприятии/организации за последние 5 лет	13	4	1	1	6
вопрос не подходит – предприятие существует менее 5 лет	1	1	1	1	1



**Табл. 14** Доля предприятий, деятельность которых по результатам 2004 года прибыльна, неубыточна или убыточна, по группам предприятий (в % от числа опрошенных предприятий)

	Группа предприятий				В целом по всем предприятиям
	Неуспешные	Средние	Успешные	В т.ч. самые успешные	
<b>Число предприятий в группе</b>	<b>237</b>	<b>629</b>	<b>143</b>	<b>72</b>	<b>1009</b>
прибыльная деятельность	28	66	89	94	60
деятельность предприятия не прибыльная, но и не убыточная	43	28	11	5	29
убыточная деятельность	30	7	0	0	11