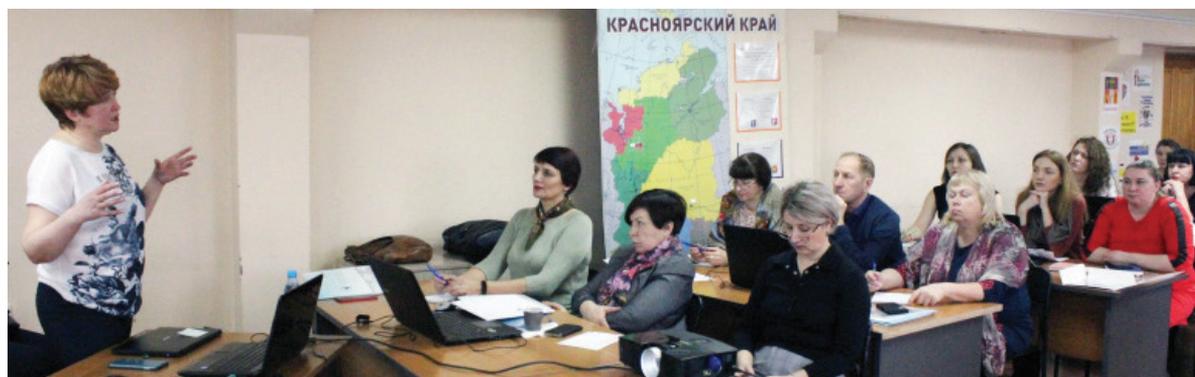


# ВОВЛЕЧЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ПРОЦЕСС ПОДГОТОВКИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

В настоящее время в Красноярском крае, как и в других регионах России, ощущается дефицит квалифицированных кадров. Инвестиционные проекты требуют большого количества работников, имеющих соответствующую подготовку. Первостепенная задача — урегулировать существующий дисбаланс от лица государства, образования, бизнеса и профсоюзов.

*Инна Новикова, Рената Шакирова, отдел социологических исследований рынка труда КГБОУ ДПО «Красноярский краевой центр профориентации и развития квалификации»*



Ключ к разрешению проблемной ситуации с кадрами — четкое взаимодействие между рынком труда и рынком образования, но пока они «говорят на разных языках». Профессиональное обучение должно отвечать потребностям работодателей.

Перед Национальным агентством развития квалификации стоит задача по поиску оптимальных вариантов данного взаимодействия. В связи с этим необходимо исследовать позицию работодателей в системе этих взаимоотношений посредством изучения их вовлеченности в процесс реализации кадровой политики по подготовке и повышению квалификации трудовых ресурсов.

Специалисты отдела социологических исследований рынка труда КГБОУ ДПО «Крас-

ноярский краевой центр профориентации и развития квалификации» провели соответствующее социологическое исследование. Его инициаторами и координаторами стали Агентство труда и занятости населения Красноярского края и региональный Союз промышленников и предпринимателей. Эти структуры относятся к Министерству труда и социальной защиты РФ и РСПП, которые осуществляют функции и полномочия учредителя НАРК.

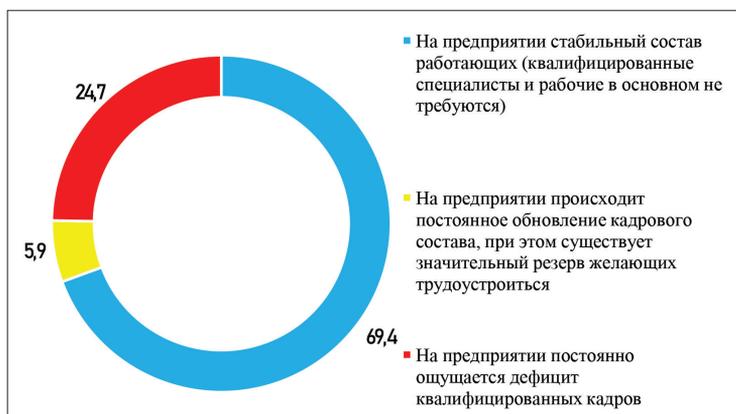
В первом полугодии проведен количественный опрос методом анкетирования на интернет-платформе Google Forms. Объектом исследования выступили организации из некоторых муниципальных образований края, различных

видов экономической деятельности (далее — ВЭД) и форм собственности (частной и государственной/смешанной). Объем выборки составил 85 респондентов. Способ формирования выборочной совокупности стихийный, методом доступных единиц. Небольшая величина выборки и метод ее формирования обусловлены труднодоступностью респондентов. На момент анкетирования введены ограничения на деятельность многих предприятий в связи с угрозой распространения коронавирусной инфекции. Результаты исследования следует рассматривать как гипотетические, имеющие разведывательный характер. Структура выборки не отражает структуру хозяйствующих субъектов по организационно-правовым формам, ВЭД, формам собственности и административно-территориальному делению в регионе.

В ходе исследования выявлено, что большинство организаций не испытывают трудностей в кадровом обеспечении за счет стабильного состава работников, но многие заявляют о низком обеспечении специалистами необходимой квалификации территорий края (рис. 1, 2).

Следовательно, эти компании находятся в зоне риска дефицита квалифицированного персонала. Устранению этой проблемы может способствовать должным образом организованное кадровое планирование, которое включает в себя оценку ситуации как внутри предприятия, так и за его пределами.

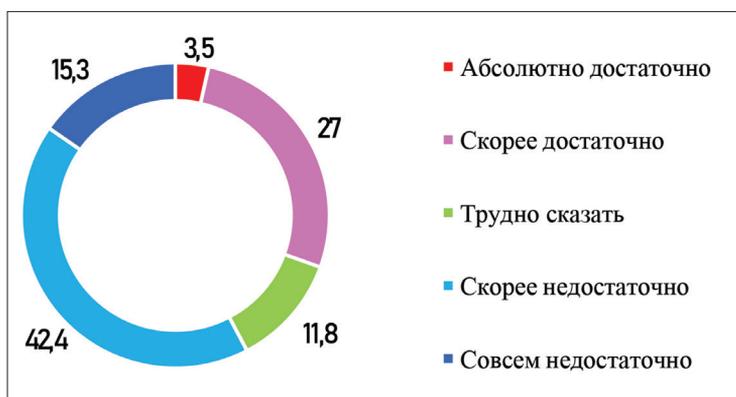
Согласно результатам исследования, у 30% работодателей отсутствует план работы с кадрами. Только в 29,4% организаций, где он имеется, реализуется прогнозирование потребности в персонале (рис. 3). Хотя этот этап является ключевым в кадровом планировании. Работодатели часто затрудняются оценить уро-



**Рис. 1.** Распределение ответов респондентов на вопрос: «Какое из утверждений наиболее точно характеризует ситуацию с кадровым обеспечением в Вашей организации?», %

вень издержек, возникающих при поиске новых сотрудников. Та же проблема возникает и при оценке ситуации на рынке труда (доля затруднившихся ответить варьируется в районе 11,8–38,8%). Вероятно, в организациях в недостаточной мере осуществляется системный анализ данных факторов.

Работодатели, которые уже столкнулись с нехваткой работников, считают, что одними из ее основных причин являются отсутствие условий проживания на территории местонахождения организации (43%) и низкое качество подготовки специалистов (43%). Респонденты не в полной мере довольны профессиональной подготовленностью выпускников образовательных учреждений ВО и СПО.



**Рис. 2.** Распределение ответов респондентов на вопрос: «Достаточно или нет специалистов необходимой квалификации в муниципальном образовании, на территории которого находится Ваша организация?», %



**Рис. 3.** Распределение ответов на вопрос: «Есть или нет план работы с кадрами в Вашей организации? Если да, то что в него входит?», %

По мнению работодателей, на каждом третьем предприятии у студентов, вышедших из стен учебных заведений, возникают адаптационные трудности (36,5%); им не хватает базовых профессиональных умений (30,5%). Каждый восьмой опрошенный

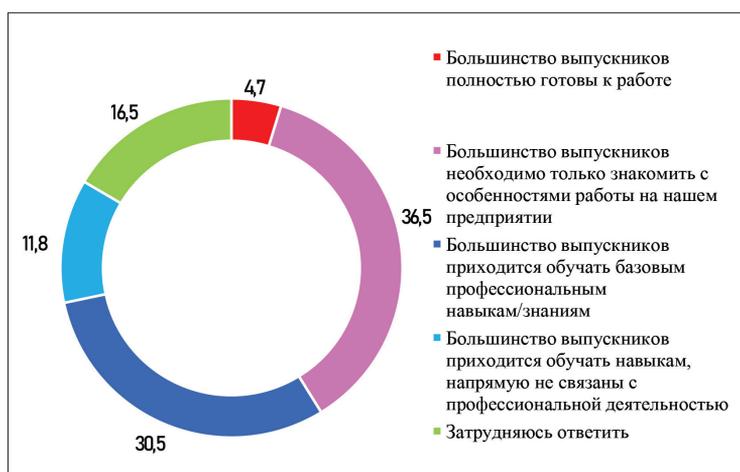
жалуется на отсутствие у молодых специалистов «мягких» навыков (soft skills). Только 4,7% компаний встречаются с полностью подготовленными выпускниками (рис. 4).

Следовательно, необходимо определить, как организуется дополнительное профессиональное образование сотрудников на предприятиях и насколько участвуют (заинтересованы) работодатели в повышении качества подготовки обучающихся.

Подавляющее большинство предприятий проводят обучение персонала тогда, когда этого требуют нормы законодательства (79,7%) и необходимо развить имеющиеся навыки (69,6%) (табл. 1). При этом в 35,4% организаций не рассчитывается

конкретный объем финансирования на развитие персонала, а в 8,9% — вообще не закладываются денежные средства.

Оставшаяся часть информантов ведет бюджетное планирование расходов на дополнительное профессиональное образо-



**Рис. 4.** Распределение ответов респондентов на вопрос: «Одни работодатели сталкиваются с тем, что после трудоустройства выпускников вузов и СПО нужно обучать профессиональным/надпрофессиональным навыкам. Другие не видят в этом необходимости. Какая ситуация наиболее характерна для Вашей организации?», %

Таблица 1

В каких случаях проводится дополнительное профессиональное обучение/переобучение, повышение квалификации сотрудников Вашей организации?	%
Когда сотрудникам необходимо развитие уже имеющихся компетенций, повышение квалификации	69,6
Когда сотрудникам необходимо освоение трудовых функций по другой должности, приобретение новых компетенций	54,4
Когда этого требуют нормы законодательства, профессиональные стандарты и т.д.	79,7
Затрудняюсь ответить	1,3
Другое	3,8

вание работников. Из них 16,5% работодателей на это выделяют от 1 до 2% бюджета, 11,4% — более 5%. В каждой десятой организации (10,1%) планируется потратить на данное направление менее 1%. Доля респондентов, закладывающих финансирование в размере 2–3% бюджета на обучение, составляет 8,9%. Наконец, 5% опрошенных расходуют 3–4% бюджетных средств, а 3,8% — от 4 до 5%. По всей видимости, работодатели осуществляют этот процесс стихийно. Данные результаты еще раз подтверждают, что кадровое планирование не имеет системного упорядоченного характера.

Кроме того, у 42,4% респондентов бывают трудности в организации подготовки, повышения квалификации сотрудников.

В первую очередь они сталкиваются с высокой стоимостью программ подготовки, отсутствием географически доступных образовательных организаций и опасностью ухода работника после обучения (табл. 2).

Относительно того, как складывается ситуация с участием работодателей в повышении качества подготовки молодых специалистов, выявлено, что 69% предприятий сотрудничают с образовательными организациями. Правда, оно ограничивается обеспечением прохождения практик на своей базе и формированием заказа на обучение по программам дополнительного профессионального образования (табл. 3).

В прочих направлениях компании не участвуют. Они зачастую не знают о такой возможности и не готовы ею пользоваться.

Таблица 2

Сталкивается или нет Ваше предприятие с трудностями в организации дополнительного профессионального обучения/переобучения, повышения квалификации сотрудников? Если да, то с какими?	%
Качество обучения не соответствует требованиям работодателей	7,1
Отсутствует качественное информирование о программах обучения со стороны образовательных организаций / учебных центров	9,4
Отсутствуют географически доступные образовательные организации / учебные центры	11,8
Есть географически доступные образовательные организации / учебные центры, но в них нет необходимых программ обучения	8,2
Не устраивает формат обучения (длительность, форма обучения и т.д.)	1,2
Не устраивает стоимость обучения	12,9
Существует вероятность ухода сотрудника после обучения (зря потраченные деньги)	11,8
Не сталкивается с подобными трудностями	57,6
Затрудняюсь ответить	9,4

Таблица 3

Участует или нет Ваша организация в повышении качества подготовки студентов ВУЗов, СПО? Если нет, то хотели бы участвовать?	Участвуем	Не участвуем, но хотелось бы	Не участвуем и не хотим	Не знаем о такой возможности
Актуализация образовательных программ	12,9	23,5	22,4	41,2
Обеспечение прохождения практики на базе предприятия	70,6	9,4	7,1	12,9
Реализация полного курса практико-ориентированной подготовки (дуального обучения)	11,8	16,5	20	51,7
Модернизация материально-технической базы образовательных организаций	16,5	8,3	37,6	37,6
Предоставление специалистов для проведения занятий в образовательных организациях	18,8	17,7	23,5	40
Вхождение в состав аттестационных комиссий в образовательных организациях (итоговых и промежуточных)	12,9	16,5	27,1	43,5
Взаимодействие с Центрами оценки квалификаций по одному или нескольким направлениям работы	11,8	18,8	25,9	43,5
Формирование заказа на обучение по программам дополнительного профессионального обучения/переобучение, повышение квалификации по необходимым предприятию профессиям	37,6	15,3	17,6	29,5

Причиной такой пассивности могут быть недостаточная информированность и опасения работодателей, связанные с необходимостью делать напрасные вложения.

Вообще работодателям трудно оценить результативность взаимодействия с Министерством образования (как и в случае с другими подобными структурами). Возможно, причина этого кроется в сложности определения того, как результаты сотруд-

ничества влияют на кадровую обстановку предприятия.

Национальная система квалификаций — сложный механизм, внедрение которого требует высокого уровня информированности всех участников системы. Основным ее инструментом являются профессиональные стандарты (далее — ПС). ПС призван заменить устаревшие квалификационные справочники (ЕКС, ЕТКС). В ПС отражены ак-

Таблица 4

Цель внедрения ПС	%
Определение трудовых функций работника и закрепление их в трудовом договоре или должностной инструкции	74,1
Описание требований к трудовым функциям и качеству их выполнения	52,9
Организация обучения и аттестации работников	34,1
Разработка локальных нормативных актов	31,8
Повышение качества труда работников, развитие их компетенции, поддержка и улучшение отраслевых стандартов качества	21,2
Установление системы оплаты труда, учёт особенностей организации производства, труда и управления	20
Сравнение квалификаций работников для того, чтобы определить, кто из них обладает преимущественным правом при сокращении численности или при приеме на работу	20
Обновление образовательных стандартов, учебных программ для того, чтобы сократить разрыв между знаниями, которые получают студенты по образовательным программам, и знаниями, которые нужны работодателям	15,3



туальные квалификационные требования к работникам.

По результатам исследования видно: предприятия реже сотрудничают с НАРК и затрудняются ответить на вопросы, связанные с элементами НСК (ПС, независимая оценка квалификаций (НОК) и профессионально-общественная аккредитация образовательных программ (ПОА)). Скорее всего, это свидетельствует о несформировавшейся у них позиции, сложности системы квалификаций, неосведомленности, отсутствии опыта и видимых результатов.

В большей степени работодателям знакомы те цели их внедрения, которые наиболее часто декларируются, — определение функций работника и фиксирование их в трудовом договоре или должностной инструкции (74,1%), также описание требований к трудовым функциям и к качеству их выполнения (52,9%) (табл. 4).

В ходе внедрения ПС у работодателей прослеживается отсутствие последовательности действий. Проводя одни операции, они не осуществляют сопутствующие мероприятия.

Таким образом, на основании результатов проведенных исследований по проблемам внедрения НСК можно прогнозировать: ее развитие займет достаточное количество

времени и вложений. Следует применять системный и гибкий подход к информированию работодателей при помощи современных средств и методов передачи информации. Базовыми принципами построения и трансляции информации должны стать ее целостность, легкость и четкость.

Результаты исследования подтвердили наличие дефицита квалифицированных работников в Красноярском крае, которое создает угрозу для кадрового обеспечения предприятий. Но вместе с тем полученные данные позволяют определить направления работы для нивелирования этой проблемы через повышение как количества необходимых специалистов, так и качества их подготовки.

В организациях необходимо развивать кадровое планирование, включающее оценку и прогнозирование потребности в персонале. Нужно устанавливать более активное, всестороннее сотрудничество работодателей и Министерства образования. Этому может способствовать работа НАРК, направленная на информирование о НСК и повышение участия работодателей в ее функционировании посредством правового обязательства и материального стимулирования (снижение стоимости прохождения НОК, поддержка со стороны государства)<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> По данным исследования, стимулом для направления сотрудников на процедуру НОК обычно является необходимость обеспечения соответствия работников ПС (то есть трудовому законодательству) и материальное стимулирование.