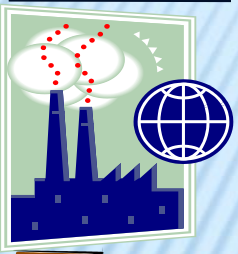


СИТУАЦИЯ НА РЫНКЕ УСЛУГ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ГЛАЗАМИ ОСНОВНЫХ УЧАСТНИКОВ: РАБОТОДАТЕЛЕЙ, ОБУЧАЮЩИХСЯ И ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОПРОСОВ И ФОКУС-ГРУПП В РАМКАХ МЭО ПО ЗАКАЗУ МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ, ОСУЩЕСТВЛЯЕМЫХ НИУ ВШЭ СОВМЕСТНО С АНАЛИТИЧЕСКИМ ЦЕНТРОМ ЮРИЯ ЛЕВАДЫ

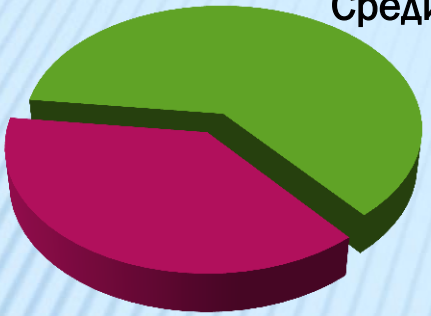
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ БАЗА

- ✓ Опросы ***руководителей компаний*** из 6-ти секторов экономики *(промышленность, строительство, транспорт, связь, др.)* из 51 региона России, проведены в 2005-2015гг. Объем выборки ежегодно – около 1000 компаний.
- ✓ Опрос ***слушателей программ профессионального обучения***, проведенный в 2014 году. Объем выборки – более 250 респондентов.
- ✓ Опрос ***руководителей профессиональных образовательных организаций***, проведенный в 2014 году. Объем выборки – 600 организаций.
- ✓ 6 фокус-группы с ***участниками рынка услуг профессионального обучения*** (руководителями крупных и средних компаний промышленности, в т.ч. авиакосмической, строительства и транспорта, слушателями программ ПО и руководителями образовательных организаций, реализующих программы ПО), проведенные в г. Воронеж и г. Ростове-на-Дону в 2015 году.

ВОЗМОЖНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

ПО МАТЕРИАЛАМ ОПРОСА И ФОКУС ГРУПП С РУКОВОДИТЕЛЯМИ ПОО

Среди ПОО в 2014 году...



62% **имели** программы ПО

38% **НЕ** реализовывали программы ПО

Основные источники финансирования – государство и средства населения

Государственные средства | Средства компаний | Средства слушателей

Причины:

О спросе: «Нет заказов, к нам не обращаются… есть проблема с работодателями»

Об оборудовании: «Профобучение не успевает… за тем, что на сегодняшний день современное оборудование… на заводах», «у нас…учебные весы…как в музее»

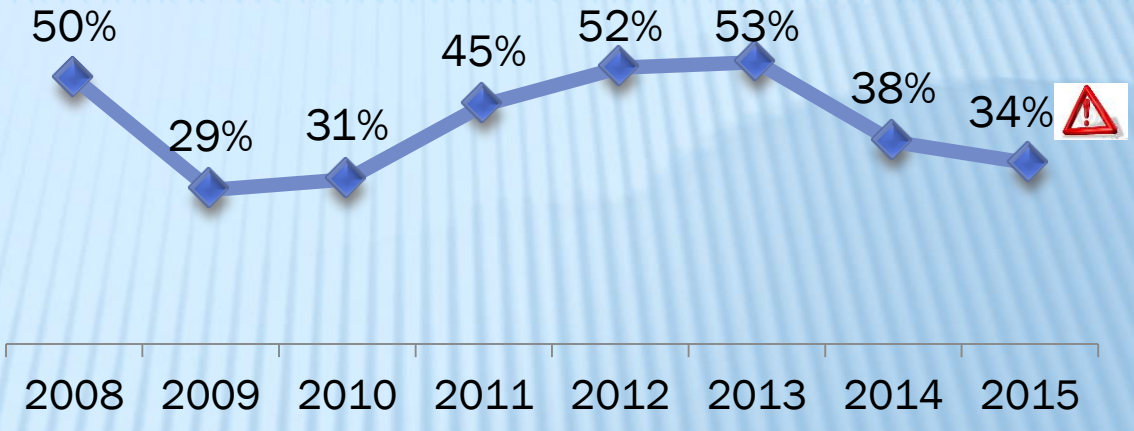
О кадрах: «Нужных преподавателей сложно подобрать… потому что низкая зарплата», «<новые преподаватели> месячишку наберут практики, а потом пойдут преподавать. Уровень преподавания каков?»

в 42% случаев отсутствие программ ПО связано с недостатком спроса со стороны работодателей и населения

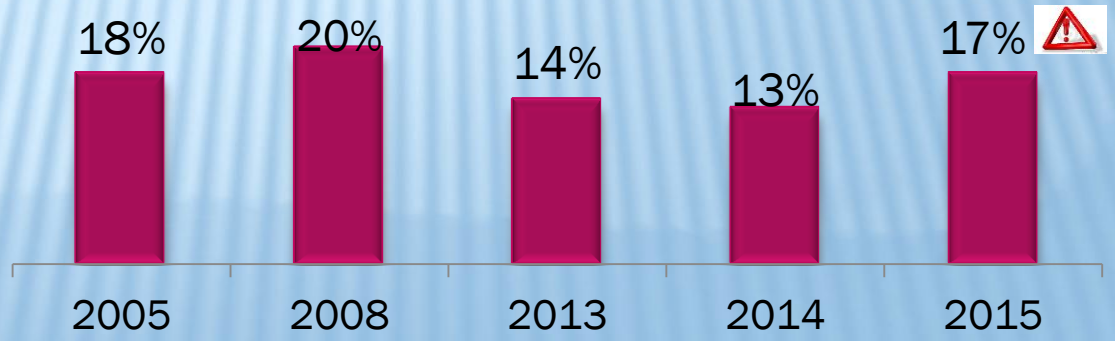
РАСПРОСТРАНЕННОСТЬ ДЕФИЦИТА ЧИСЛЕННОСТИ РАБОЧИХ И НЕДОСТАТОЧНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОЧИХ

ПО ОПРОСАМ КОМПАНИЙ 6-ТИ СЕКТОРОВ ЭКОНОМИКИ

доля компаний, где численность рабочих ***меньше*** требуемой (в % от числа опрошенных)



доля компаний, где квалификация рабочих ***ниже*** требуемой (в % от числа опрошенных)



СПРОС НАСЕЛЕНИЯ И КОМПАНИЙ НА ПРОГРАММЫ ПО: ФАКТОРЫ И БАРЬЕРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ФОРМИРОВАНИЕ СПРОСА

Макро и мезофакторы, определяющие спрос на ПО

Экономическая ситуация в регионе, характер государственной экономической политики

краткосрочная коньюнктура на рынке труда

сдержанные оценки, уменьшение числа вакансий относительно числа неработающих

ситуация в отдельных компаниях

необходимо формирование бизнес-культуры по вопросам обучения персонала

Финанси-рование ПО

Факторы / барьеры индивидуального уровня («слушатели»)

"затраты"	вероятность трудоустройства / риск потери работы	"время"
платежеспо-собность семей		*возможности / риски совме-щения работы и обучения*

Участие в программах ПО

Долгосрочные тенденции

- *диспропорции спроса*: сокращение интереса населения к традиционным рабочим профессиям для промышленности, транспорта, пр.
- *малоэффективная работа* по профессиональной ориентации, популяризации рабочих профессий
- *ограниченное участие* взрослого населения в непрерывном образовании по сравнению с уровнем участия в странах с развитыми экономиками

Примеры востребованных профессий *- оператор ПК, ремонт компьютеров , водитель категории В, промышленный альпинист, стропальщик, водитель погрузчика, тракторист, бульдозерист, крановщик, др.*

ОПЫТ УЧАСТИЯ ЧАСТНЫХ ЛИЦ И КОМПАНИЙ В ПРОГРАММАХ ПО: ПРОЦЕСС ВЫБОРА КОНКРЕТНЫХ ПРОГРАММ ПО И ОРГАНИЗАЦИЙ

ПО МАТЕРИАЛАМ ФОКУС-ГРУПП

Доступность информации

- *по мнению слушателей* информация о программах ПО, организациях, реализующих ПО, довольно доступна

по мнению работодателей в целом информация о программах ПО доступна, но не всегда можно найти необходимые программы ПО (*не*сбалансированное предложение)

Источники информа-ции

- информацию о ПО (в печатных СМИ, Интернете, др.) потенциальным слушателям/ заказчикам нужно уметь искать и анализировать
- Значимы для потенциальных слушателей/ заказчиков мнения и информация от близких, знакомых, коллег
- Их собственный опыт предыдущего обучения / сотрудничества также оказывает существенное влияние на выбор программы, организации

Критерии выбора ПО

- *для неработающих* - гарантии (или высокая вероятность) трудоустроиться или организовать свое дело,
- *для работающих* – повышение или сохранение статуса, заработка
- соотношение цена-качество
- сроки, график обучения, особенно *для работодателей и работающих*
- территориальная доступность или удобство расположения
- дополнительные критерии для работодателей: вызывает доверие более детальное описание программы, деятельности организации, наличие хорошей учебной базы

МОТИВАЦИЯ ,ОЖИДАНИЯ СЛУШАТЕЛЕЙ, УЧАСТВУЮЩИХ В ПРОГРАММАХ ПО

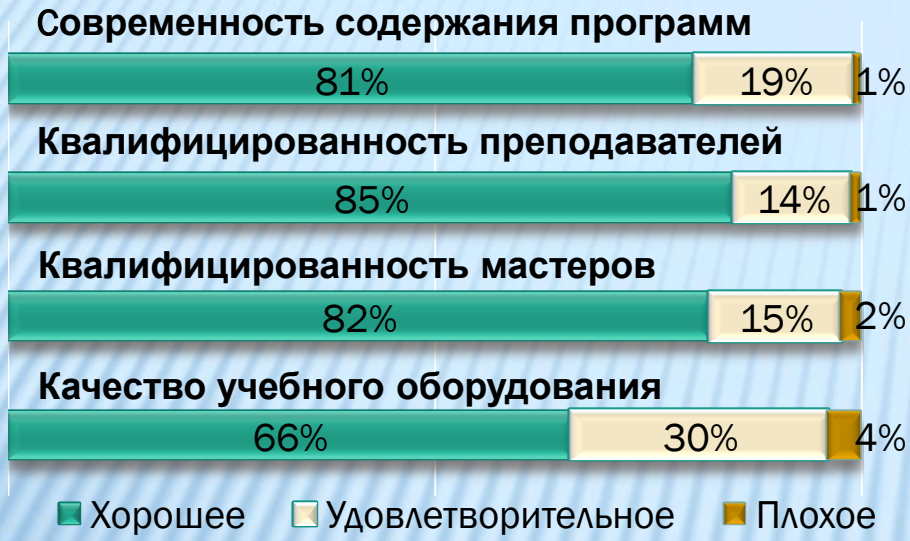
	Подготовка рабочих, служащих	Переподготовка рабочих, служащих	Повышение квалификации рабочих, служащих
Мотивы обучения ожидания слушателей	Для **32%** слушателей получить/ сменить профессию, специаль-ность, **<30%** учатся ради профес-сионального развития (чтобы лучше выполнять свои рабочие обязанности, для общего развития)	32% учатся ради повыше-ния своих заработков, 22% - ради профессио-нального развития (чтобы лучше выполнять свои рабочие обязанности, для общего развития)	**32%** учатся в связи с необходимостью регу-лярно повышать свою квалификацию, **32%** учатся ради повышения своих заработков
Социально-демографический портрет слушателей	50% не работали на момент обучения. Почти 50% слушателей – моложе 25 лет. Душевые доходы ниже, чем у слушателей других программ ПО, при этом 48% полностью или частично оплачивают свое обучение.	**83%** совмещают работу и учебу. Более «***возрастной***» состав слушателей (как правило, не старше 45 лет). Более высокие текущие доходы, но не более **35%** платят свое обучение.	**85%** совмещают работу и учебу. Более ***«возрастной»*** состав слушателей (как правило, не старше 50 лет). Среднеобеспеченные, при этом **60%** платят пол-ностью или частично за свое обучение.
Планы по профессиональ-ной реализации после обучения	Почти 60% хотели бы *найти (новую) работу*, в том числе 34% уже проводят *поиски* или уже нашли ее	**Чаще всего (63%)** думают о *смене* работы, в том числе **43%** уже *ищут* варианты трудоустройства	**Реже всего (около 40%)** настроены *поменять* нынешнюю работу, **только 15%** в активном ее *поиске*

❖Не редко задумываются об организации своего дела (например, в бригадах), особенно получая строительные, транспортные профессии

по опросу слушателей программ ПО 2014г.

ОЦЕНКА ПРОЦЕССА ОБУЧЕНИЯ СЛУШАТЕЛЯМИ

ПО ОПРОСУ СЛУШАТЕЛЕЙ И МАТЕРИАЛАМ ФОКУС-ГРУПП



+ положительное	- отрицательное
➢Внимательное отношение к слушателям педагогических работников	➢Оснащенность оборудованием отстает от реальных рабочих мест
➢Получение документа о профессии / квалификации государственного образца	➢В некоторых частных УЦ проблемы с помещениями, переполненностью групп
➢Возможность получить более широкий спектр теоретических знаний в отличие от обучения на производстве	➢Напряженный график совмещения работы и обучения, снижение заработков слушателей во время учебы
	➢Не хватает практики, практических занятий

35% слушателей готовы были доплачивать за возможность получать ***более*** качественное обучение. **Прежде всего,** готовы доплачивать за то, чтобы ***обучение в максимальной степени организовано в соответствии с потребностями слушателей / заказчиков***

ОЦЕНКА РАБОТОДАТЕЛЯМИ ОСНОВНЫХ МЕХАНИЗМОВ ОБУЧЕНИЯ РАБОЧИХ

ПО МАТЕРИАЛАМ ФОКУС-ГРУПП

Кадровый вопрос

- ***Дефицит рабочих*** (токарей, фрезеровщиков, резчиков, др.) на рынке труда
- устаревание знаний и навыков рабочих, занятых в компаниях

Переманивание рабочих других компаний и другие приемы

Обучение собственных работников или новичков («людей с улицы»)

Обучение в образовательных организациях, реализующих ПО :

Плюсы: более системное с теоретической базой, обучение в группах педагогическими работниками: ***«системное обучение… получают…технические знания»***

минусы: обучение плохо ориентировано на запросы компаний,

есть отставание в подготовке преподавателей

«Это все теория, которая очень далека от жизни»

*«Это плохой выход, но это единственный выход… У нас, в основном, **навыки** <получают>…»*

Обучение в самом корпоративном секторе

Плюсы:
специализированная подготовка под нужды компании

Минусы:
отрыв ради наставничества опытных работников от производства, дефицит финансовых ресурсов для организации наставничества, учебных центров, особенно для СМП, высокая текучесть рабочих, неготовность развивать спецпрограммы обучения для других компаний

ТРЕБОВАНИЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ЗНАНИЯМ И НАВЫКАМ РАБОЧИХ: СЕЙЧАС И В БУДУЩЕМ

ПО ОПРОСУ КОМПАНИЙ 6-ТИ СЕКТОРОВ ЭКОНОМИКИ 2015 ГОДА

*в % от числа компаний **неудовлетворенных** квалификацией рабочих*

Профессиональные **навыки и качества**, которые нужно, *в первую очередь*, улучшить рабочим имеющим недостаточную квалификацию	
Основные специализ. навыки и знания (core skills)	**58**
специализированные профессиональные знания, навыки для работы на данном рабочем месте	48
базовая компьютерная грамотность	9
общеобразовательные навыки (чтения, математич.)	7
Универсальные поведенческие навыки (soft skills)	**84**
следование нормам трудового поведения, трудовая этика	43
умение справляться с проблемами, находить проблемно ориентированные решения	31
умение переучиваться, осваивать новое	32
навыки командной работы, в коллективе, в группе	24
навыки самоорганизации (планирование, организация своего рабочего времени)	24
общее позитивное отношение (интерес) к работе	28
навыки работы с клиентами	13

*в % от числа предприятий, где в ближайшие годы могут потребоваться **новые знания и навыки для рабочих***

Какие знания и навыки потребуется обновить рабочим в ближайшие 1-2 года	
core skills	**69**
специализированные профессиональные знания, навыки для работы на данном рабочем месте	57
базовая компьютерная грамотность	21
общеобразовательные навыки	8
soft skills	**67**
умение переучиваться, осваивать новое	36
следование нормам трудового поведения	26
общее позитивное отношение к работе	24
навыки самостоятельного решения рабочих проблем	20
навыки командной работы, в коллективе, в группе	16
навыки самоорганизации	13
навыки работы с клиентами	11

СПАСИБО
ЗА ВНИМАНИЕ !

Global education, 2015. Результаты Мониторинга экономики образования.