



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

КОМПЛЕКСНАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ  
ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА

# **СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ в Республике Татарстан на 2010-2015 годы**

Том 6.3

**АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ**  
**по результатам комплексного социологического**  
**исследования системы образования Республики Татарстан**

Профессиональное образование: мнение работодателей

Казань - 2010

## ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ ТАТАРСТАН: МНЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

В XXI веке качество профессионального образования становится определяющим фактором социально-экономического развития страны и региона. Сегодня все чаще говорят о необходимости модернизации системы профессионального образования, приведения ее в соответствие с требованиями рынка труда и долгосрочными планами развития региона.

В настоящее время развитие системы профессионального образования осуществляется преимущественно экстенсивным путем (увеличение числа внебюджетных мест, открытие новых кафедр и специальностей), а мнение работодателей, трудоустраивающих выпускников вузов и ссузов практически не учитывается как при формировании республиканской образовательной политики, так и стратегий отдельно взятых учебных заведений. **Актуальность** настоящего исследования заключается в том, что без учета мнения работодателей, любые попытки реформирования системы профессионального образования даже в пределах отдельного региона обречены на провал.

Таким образом, **целью** социологического исследования системы профессионального образования стало выявление степени удовлетворенности работодателей качеством образовательных услуг, предоставляемых учебными заведениями РТ, а также изучение ситуации с трудоустройством выпускников вузов и ссузов на предприятия РТ.

Содержательно анкета для опроса работодателей состоит из 8 смысловых блоков, каждый из которых соответствует одной из поставленных в исследовании **задач**:

1. Построение социально-демографического портрета респондента / экономического портрета предприятия
2. Общая оценка качества подготовки специалистов в учреждениях начального, среднего и профессионального образования Республики Татарстан
3. Сопоставление учебных заведений, выпускники которых работают на предприятии, по качеству предоставляемых ими образовательных услуг
4. Изучение существующих схем взаимодействия предприятий-работодателей с учебными заведениями Республики Татарстан
5. Изучение отношения работодателей к программам дополнительной профессиональной подготовки на предприятиях РТ
6. Выявление наиболее распространенных способов отбора выпускников вузов и ссузов на предприятия РТ
7. Выявление наиболее распространенных способов адаптации молодых специалистов на рабочем месте
8. Изучение различных форм «молодежной политики», внедряемых на предприятии в целях удержания молодых кадров

**Объект** исследования – предприятия малого, среднего и крупного бизнеса Республики Татарстан, а также предприятия смешанной формы собственности, принимающие на работу выпускников учреждений среднего и высшего профессионального образования. **Предмет** исследования – формы профессионального взаимодействия предприятий с выпускниками.

В качестве основного исследовательского **метода** был выбран опрос экспертов – директоров, руководителей отдела кадров предприятий, принимающих на работу выпускников вузов и учреждений начального и среднего профессионального образования, - осуществляемый в режиме интервью с использованием формализованных анкетных бланков. Запланировано проведение 150 интервью на предприятиях крупного и среднего, а также смешанного – частно-государственного бизнеса. Отбор предприятий по отраслям осуществлялся в соответствии с данными Госкомстата РТ о долях населения, занятых в разных секторах экономики. В исследовании принимали участие предприятия, относящиеся к частному и смешанному секторам экономики.

	Доля в генеральной совокупности	Доля в выборке
Добыча топливно-энергетических полезных ископаемых	2,90%	2,60%
Обрабатывающие производства	21,50%	32,40%
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	3,30%	1,90%
Строительство	6,90%	5,10%
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	9,60%	7,50%
Транспорт и связь	7,50%	5%
Финансовая деятельность	4%	8%
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	8,10%	5%
Государственное управление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное обеспечение	4,60%	5%
Образование	13%	9,40%
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	7,80%	5,60%
Предоставление прочих социальных, коммунальных и др .услуг	3,70%	7,50%
Сельское хозяйство	7,10%	5%

**Таблица 1. Принимало ли Ваше предприятие в 2007-2008 г. на работу выпускников вузов или выпускников ссузов 2007-2008 гг.? [01]**

Выпускников вузов	156	97,5%
Выпускников ссузов	82	51,3%
Всего	160	100,0%

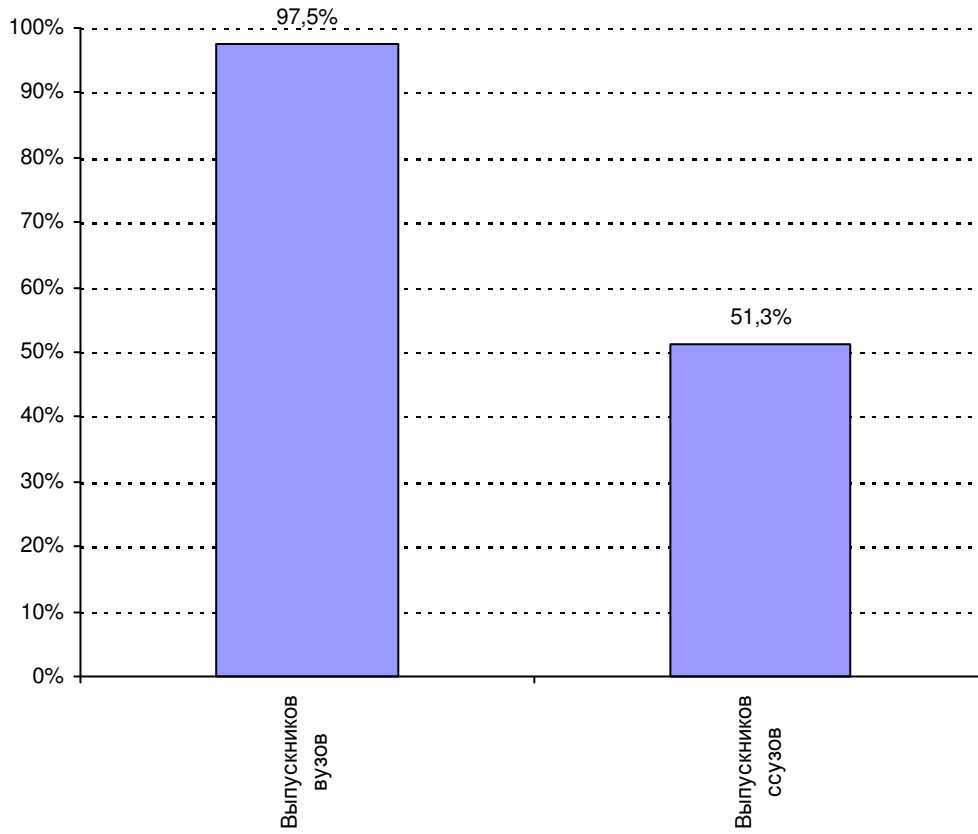


Таблица 2. Количество выпускников вузов [011gr]

1-2	32	20,5%
3-4	27	17,3%
5	14	9,0%
6-20	54	34,6%
21 и более	29	18,6%
Всего	156	100,0%

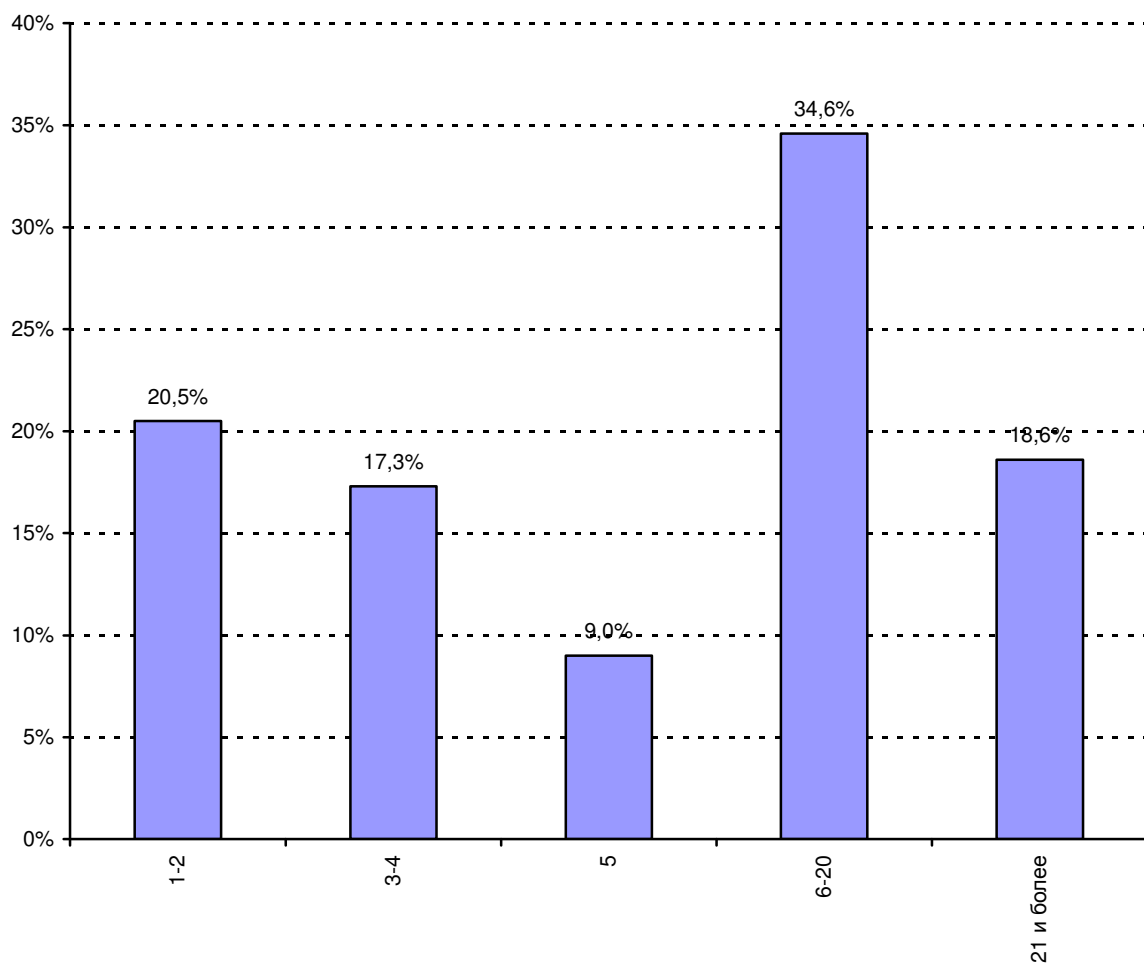
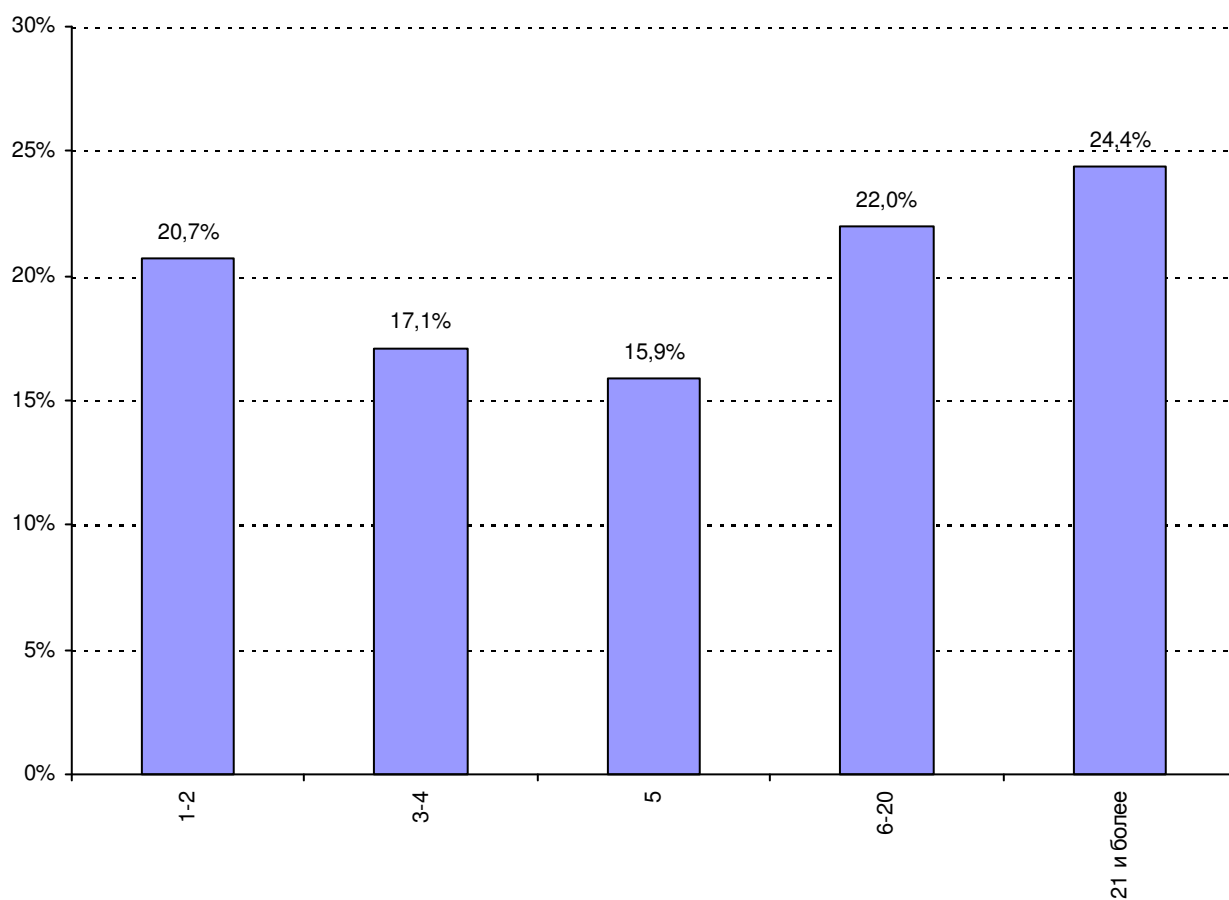


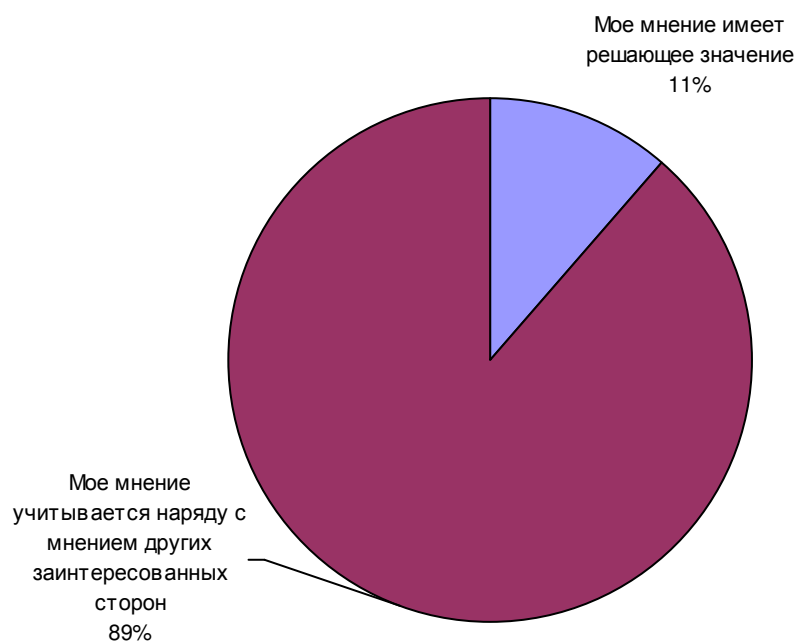
Таблица 3. Количество выпускников ссузов [012gr]

1-2	17	20,7%
3-4	14	17,1%
5	13	15,9%
6-20	18	22,0%
21 и более	20	24,4%
Всего	82	100,0%



**Таблица 4. Какова степень Вашего личного участия в принятии кадровых решений относительно вашего предприятия? [02]**

Мое мнение имеет решающее значение	18	11,3%
Мое мнение учитывается наряду с мнением других заинтересованных сторон	142	88,8%
Всего	160	100,0%



**Таблица 5. Если говорить о молодых специалистах, работающих под вашим руководством, то как в целом их квалификация соотносится с требованиями выполняемой ими работы? [04]**

Уровень их квалификации значительно выше требований выполняемой работы	0	,0%
Несколько выше	3	1,9%
Соответствует требованиям выполняемой работы	105	65,6%
Несколько ниже	45	28,1%
Уровень их квалификации значительно ниже требований выполняемой работы	6	3,8%
Затрудняюсь ответить	1	,6%
Всего	160	100,0%

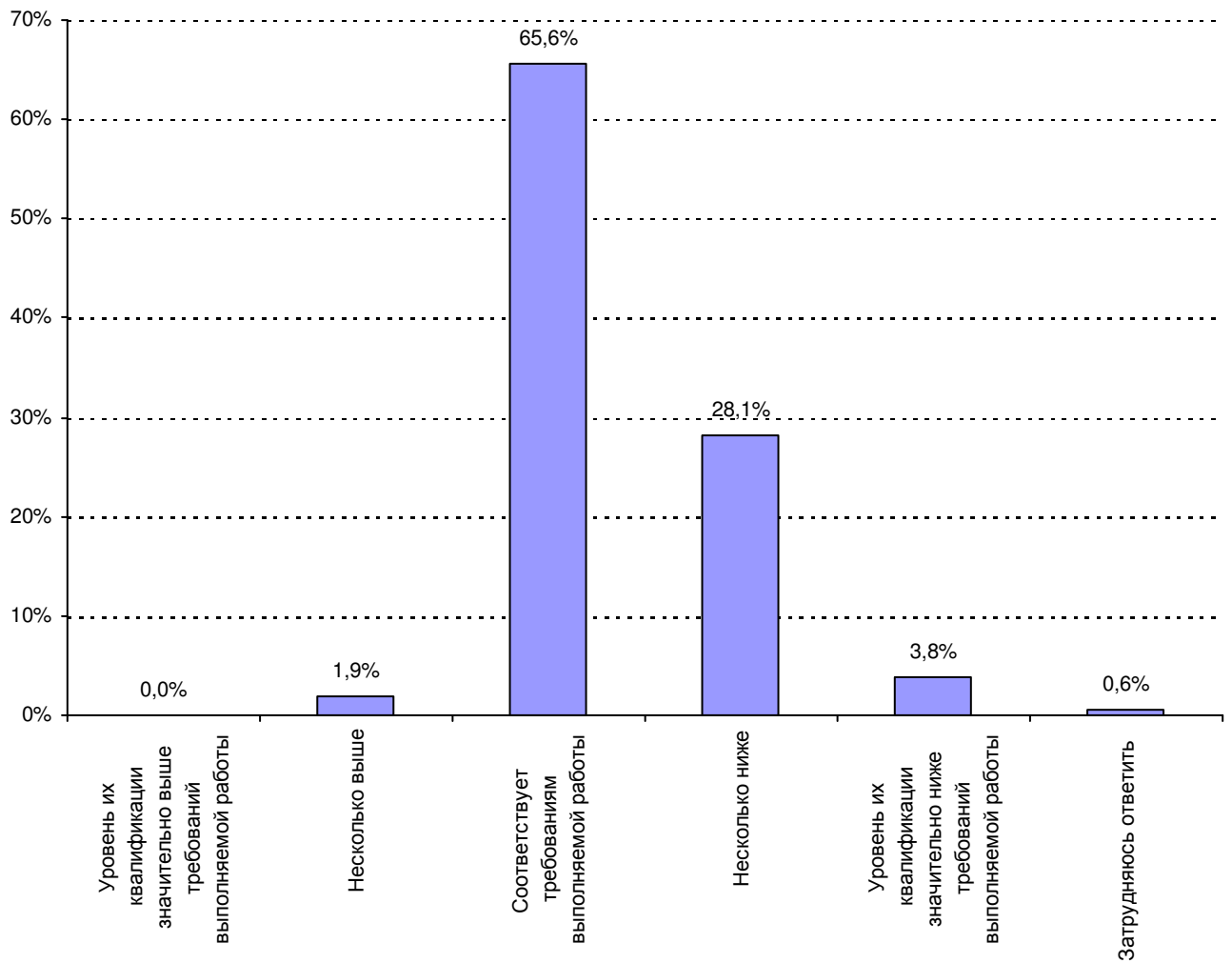
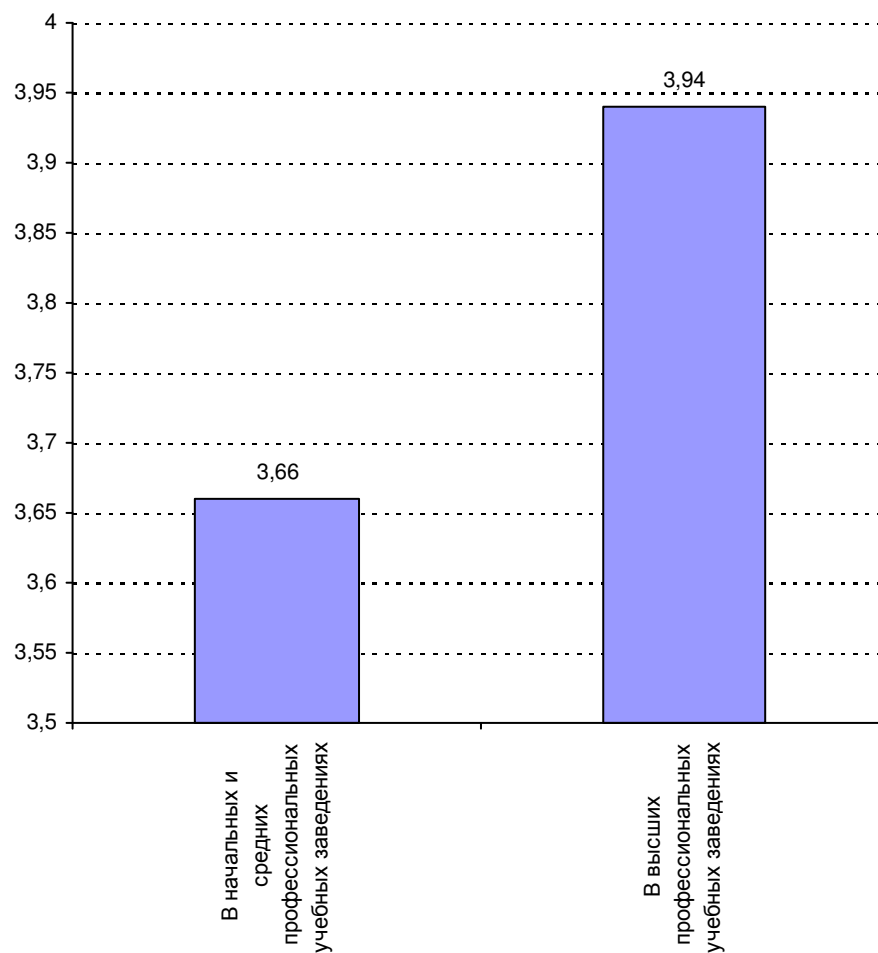




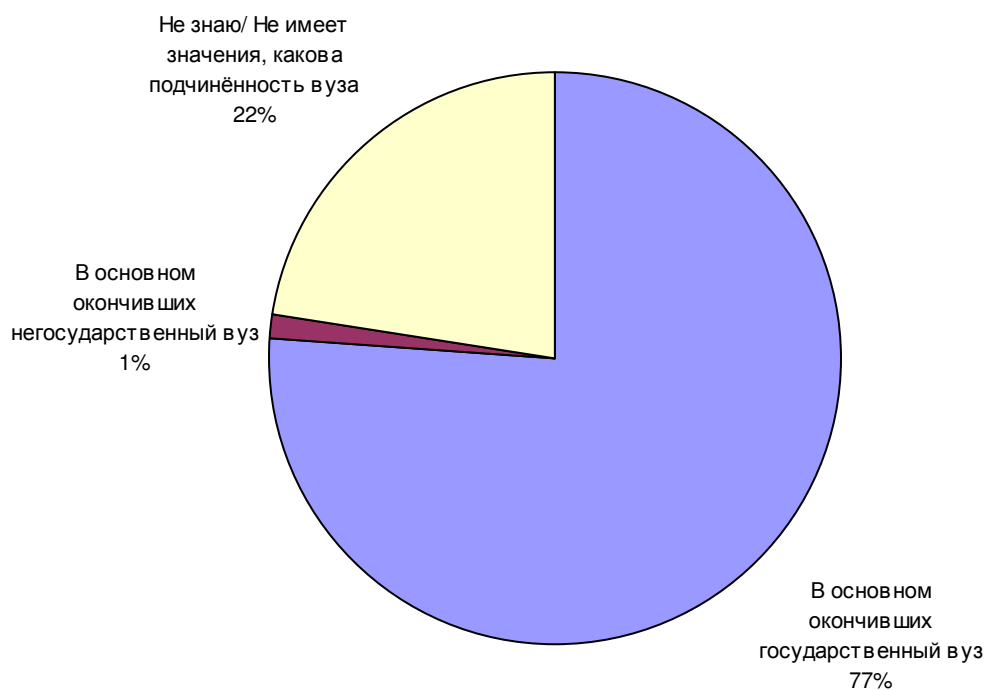
Таблица 6. Как Вы оцениваете в целом качество подготовки специалистов... [05]

	Minimum	Maximum	Mean	Percentile 5	Percentile 25	Percentile 50	Percentile 75	Percentile 95
В начальных и средних профессиональных учебных заведениях	1,00	5,00	3,66	2,00	3,00	4,00	4,00	5,00
В высших профессиональных учебных заведениях	1,00	5,00	3,94	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00



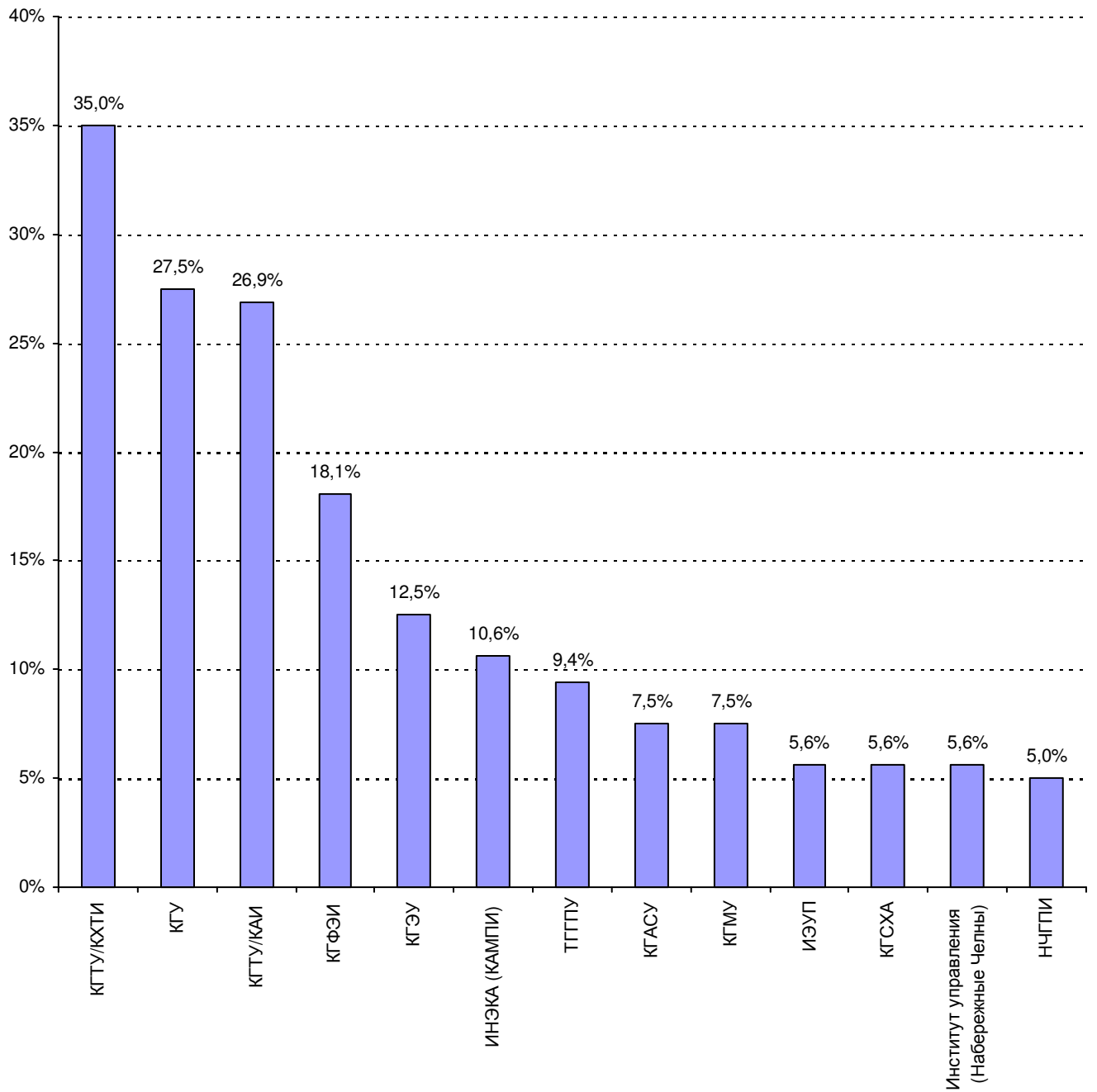
**Таблица 7. Сейчас по профилю деятельности вашего предприятия специалистов готовят как государственные, так и негосударственные вузы. Каких молодых специалистов Вы предпочитаете принимать на работу? [06]**

В основном окончивших государственный вуз	122	76,3%
В основном окончивших негосударственный вуз	2	1,3%
Не знаю/ Не имеет значения, какова подчинённость вуза	36	22,5%
Всего	160	100,0%



**Таблица 8. Назовите вузы, выпускников которых Вы наиболее часто принимаете на работу [701]**

КГТУ/КХТИ	56	35,0%
КГТУ/КАИ	43	26,9%
КГЭУ	20	12,5%
КГФЭИ	29	18,1%
ТИСБИ	7	4,4%
КГУ	44	27,5%
РГТЭУ	3	1,9%
ТГГПУ	15	9,4%
ИЭУП	9	5,6%
Поволжский Государственный Университет Телекоммуникаций	1	,6%
Ульяновская С/Х Академия	1	,6%
Самарский Аграрный Институт	1	,6%
Московская Академия прикладной биохимии	0	,0%
КГСХА	9	5,6%
Татарский институт переподготовки кадров	0	,0%
Ульяновский Государственный Университет	1	,6%
КГАСУ	12	7,5%
АСО КСЮИ	3	1,9%
КГАВМ	4	2,5%
НХТИ	3	1,9%
АГНИ	5	3,1%
Димитровградский институт технологии управления и дизайна	1	,6%
ИНЭКА (КАМПИ)	17	10,6%
Камский государственный институт физкультуры	2	1,3%
НЧГПИ	8	5,0%
Елабужский государственный педагогический университет	5	3,1%
Нижегородский лингвистический университет	3	1,9%
Институт управления (Набережные Челны)	9	5,6%
КГМУ	12	7,5%
КГМА (ГИДУВ)	0	,0%
Набережночелнинский Государственный Торгово-Технологический Институт	2	1,3%
Ижевская государственная медицинская академия	1	,6%
Академия государственного и муниципального управления при Президенте РТ	5	3,1%
Не принимаем на работу выпускников вузов	3	1,9%
Всего	160	100,0%



**Таблица 9. Назовите ссузы, выпускников которых Вы наиболее часто принимаете на работу [702]**

Казанская банковская школа-колледж ЦБ РФ	7	4,4%
Педагогический колледж	3	1,9%
Казанский электротехникум связи	8	5,0%
КЭЦТ	1	,6%
Механико-технологический техникум	3	1,9%
Бугульминский машиностроительный техникум	1	,6%
Казанский техникум легкой промышленности	3	1,9%
Казанский механико-технологический техникум пищевой промышленности	2	1,3%
Казанский строительный колледж	3	1,9%
Лаишевский с/х техникум	3	1,9%
Казанский авиационно-технический колледж	3	1,9%
Казанский энергетический техникум	4	2,5%
«21»	1	,6%
«51»	1	,6%
Казанский медицинский колледж	4	2,5%
«53»	1	,6%
«136»	2	1,3%
«16»	1	,6%
«19»	2	1,3%
Казанский автотранспортный техникум	5	3,1%
Альметьевский политехнический техникум	6	3,8%
Камский государственный автомеханический техникум	8	5,0%
Тетюшский сельскохозяйственный техникум	2	1,3%
Буинский ветеринарный техникум	1	,6%
ПУ-49	1	,6%
Казанский профессиональный лицей надземного и подземного электрического транспорта	0	,0%
Нижнекамский нефтехимический колледж	4	2,5%
Нижнекамский политехнический колледж	2	1,3%
Нижнекамский ПЛ-44	2	1,3%
Филиал Нижнекамского политехнического колледжа в Камских Полянах	1	,6%
Альметьевский ПЛ-65	1	,6%
Камский политехнический колледж (ПУ-57)	3	1,9%
Технический колледж (Набережные Челны, КамАЗ)	5	3,1%
Набережночелнинский политехнический колледж (ПЛ-64)	2	1,3%

Набережночелнинский медицинский колледж	1	,6%
Набережночелнинский педагогический колледж	1	,6%
Набережночелнинский Торгово-Технологический колледж №117	2	1,3%
ПУ-67 (Набережные Челны)	1	,6%
Казанское медико-фармацевтическое училище	6	3,8%
Казанский торгово-экономический техникум	2	1,3%
Не придаем этому значение	4	2,5%
Не принимаем на работу выпускников ссузов	70	43,8%
Всего	160	100,0%

**Сравните по перечисленным трудовым качествам выпускников вузов и ссузов, которые работают на вашем предприятии**

**Таблица 10. Уровень общетеоретической подготовки [081.01]**

	Minimum	Maximum	Mean	Percentile 5	Percentile 25	Percentile 50	Percentile 75	Percentile 95
КГТУ/КХТИ	3,00	5,00	4,21	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00
КГТУ/КАИ	1,00	5,00	4,05	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00
КГЭУ	3,00	5,00	4,05	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00
КГФЭИ	3,00	5,00	4,21	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00
КГУ	3,00	5,00	4,23	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00
ТГГПУ	3,00	5,00	4,33	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00
КГАСУ	3,00	5,00	4,33	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00
ИНЭКА (КАМПИ)	3,00	5,00	4,06	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00
КГМУ	3,00	5,00	4,17	3,00	4,00	4,00	4,50	5,00

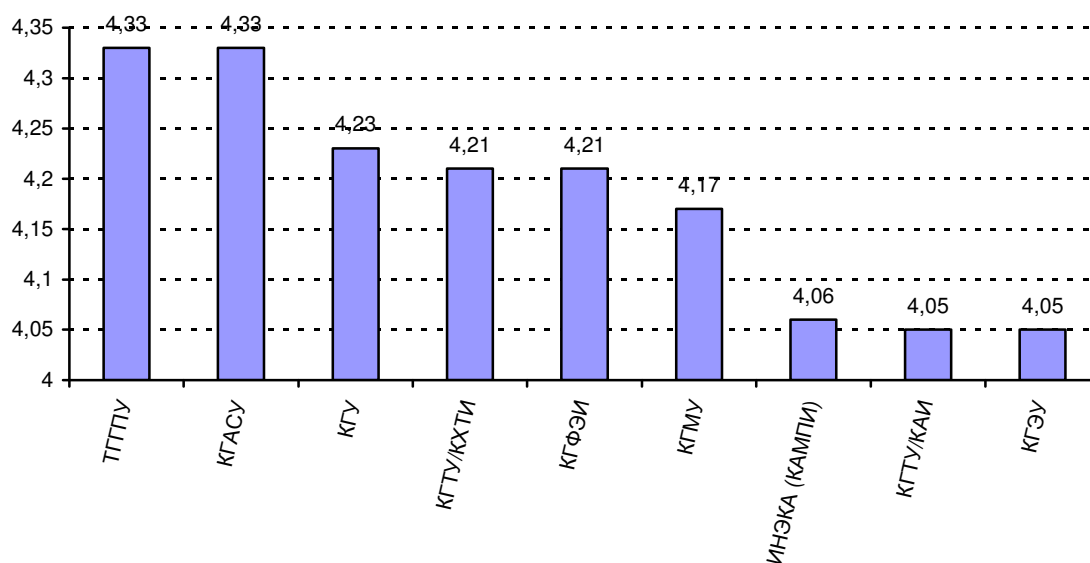


Таблица 11. Практическая профессиональная подготовка [081.02]

	Minimum	Maximum	Mean	Percentile 5	Percentile 25	Percentile 50	Percentile 75	Percentile 95
КГТУ/КХТИ	2,00	5,00	4,07	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00
КГТУ/КАИ	1,00	5,00	3,72	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00
КГЭУ	2,00	5,00	3,85	2,50	4,00	4,00	4,00	5,00
КГФЭИ	3,00	5,00	3,93	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00
КГУ	2,00	5,00	3,75	2,00	3,00	4,00	4,00	5,00
ТГГПУ	3,00	5,00	4,40	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00
КГАСУ	3,00	5,00	4,42	3,00	4,00	4,50	5,00	5,00
ИНЭКА (КАМПИ)	2,00	5,00	3,76	2,00	4,00	4,00	4,00	5,00
КГМУ	1,00	5,00	4,00	1,00	4,00	4,00	5,00	5,00

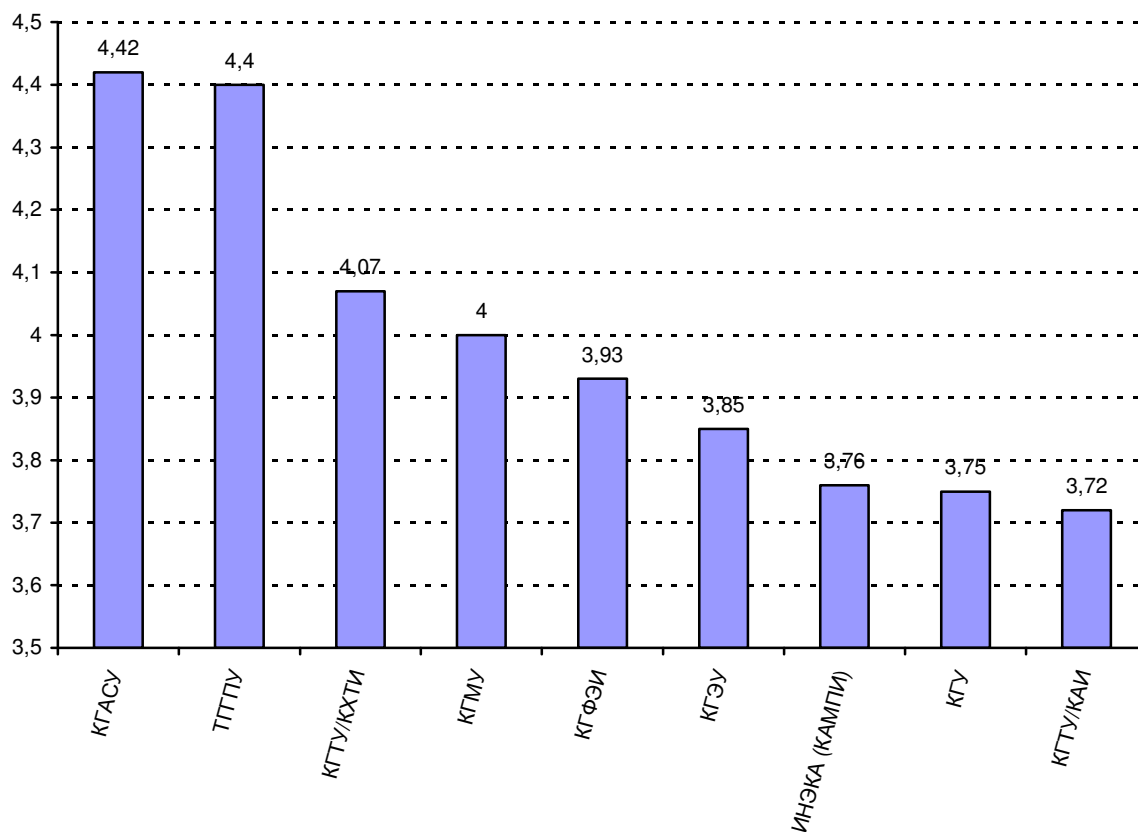


Таблица 12. Организационно-управленческие навыки [081.03]

	Minimum	Maximum	Mean	Percentile 5	Percentile 25	Percentile 50	Percentile 75	Percentile 95
КГТУ/КХТИ	1,00	5,00	3,93	2,00	3,00	4,00	5,00	5,00
КГТУ/КАИ	1,00	5,00	3,44	1,00	3,00	4,00	4,00	5,00
КГЭУ	1,00	5,00	3,68	1,00	3,00	4,00	4,00	5,00
КГФЭИ	1,00	5,00	3,94	1,00	4,00	4,00	4,00	5,00
КГУ	3,00	5,00	3,97	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00
ТГГПУ	3,00	5,00	4,17	3,00	4,00	4,00	4,50	5,00
КГАСУ	3,00	5,00	4,25	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00
ИНЭКА (КАМПИ)	2,00	5,00	3,82	2,00	4,00	4,00	4,00	5,00
КГМУ	1,00	5,00	2,63	1,00	1,00	2,00	4,50	5,00

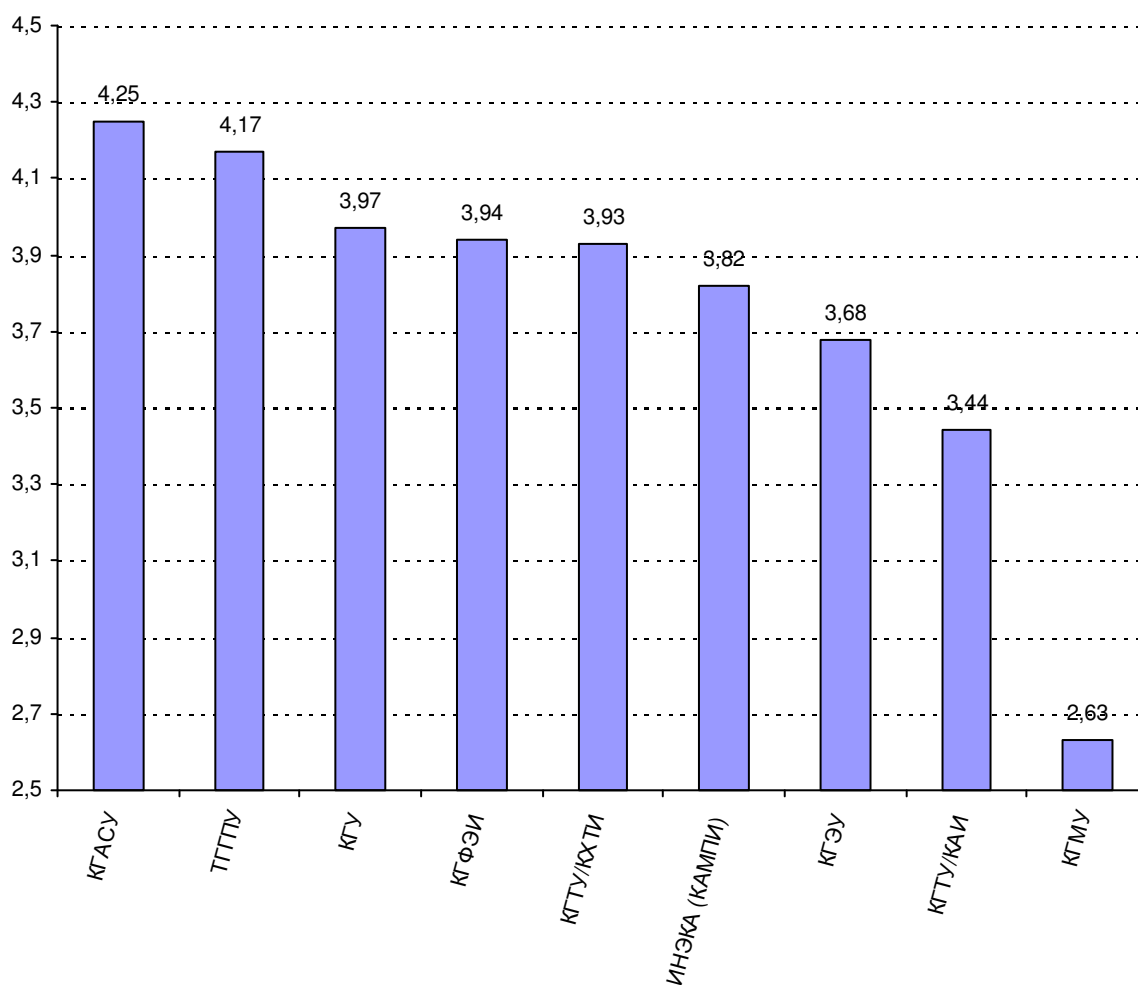




Таблица 13. Умение находить и производить новую информацию [081.04]

	Minimum	Maximum	Mean	Percentile 5	Percentile 25	Percentile 50	Percentile 75	Percentile 95
КГТУ/КХТИ	3,00	5,00	4,04	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00
КГТУ/КАИ	1,00	5,00	3,79	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00
КГЭУ	1,00	5,00	3,47	1,00	3,00	4,00	4,00	5,00
КГФЭИ	2,00	5,00	3,73	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00
КГУ	3,00	5,00	4,02	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00
ТГГПУ	3,00	5,00	4,33	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00
КГАСУ	1,00	5,00	3,92	1,00	4,00	4,00	4,50	5,00
ИНЭКА (КАМПИ)	3,00	5,00	3,94	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00
КГМУ	2,00	5,00	3,45	2,00	3,00	3,00	4,00	5,00

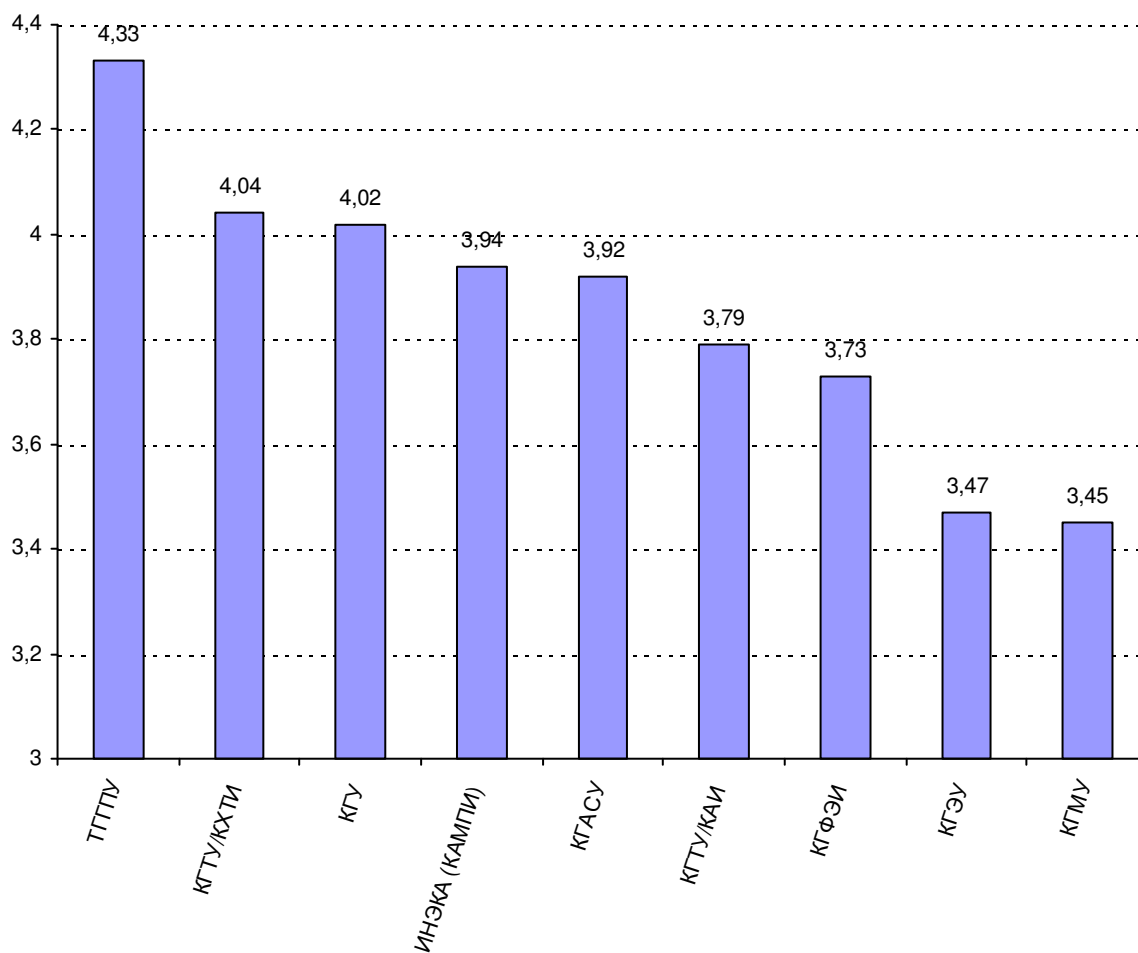


Таблица 14. Владение персональным компьютером и другой оргтехникой [081.05]

	Minimum	Maximum	Mean	Percentile 5	Percentile 25	Percentile 50	Percentile 75	Percentile 95
КГТУ/КХТИ	3,00	5,00	4,34	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00
КГТУ/КАИ	3,00	5,00	4,23	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00
КГЭУ	3,00	5,00	4,20	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00
КГФЭИ	3,00	5,00	4,21	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00
КГУ	3,00	5,00	4,43	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00
ТГГПУ	3,00	5,00	4,67	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00
КГАСУ	4,00	5,00	4,58	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00
ИНЭКА (КАМПИ)	3,00	5,00	4,65	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00
КГМУ	2,00	5,00	4,17	2,00	4,00	4,00	5,00	5,00

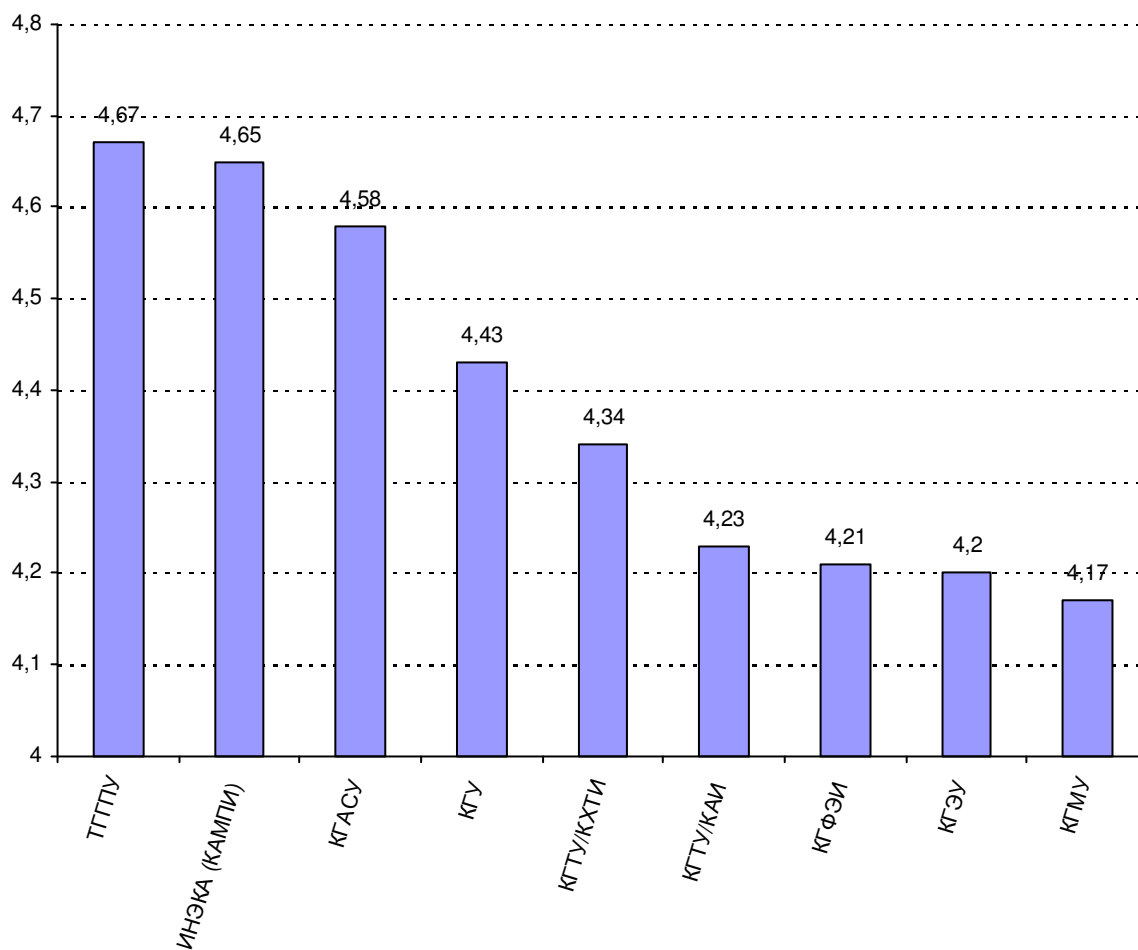


Таблица 15. Владение иностранными языками [081.06]

	Minimum	Maximum	Mean	Percentile 5	Percentile 25	Percentile 50	Percentile 75	Percentile 95
КГТУ/КХТИ	1,00	5,00	3,67	3,00	3,00	3,50	4,00	5,00
КГТУ/КАИ	1,00	5,00	3,17	1,00	3,00	3,00	4,00	5,00
КГЭУ	1,00	5,00	3,42	1,00	3,00	4,00	4,00	5,00
КГФЭИ	2,00	5,00	3,39	2,00	3,00	3,00	4,00	5,00
КГУ	2,00	5,00	3,63	2,00	3,00	4,00	4,00	5,00
ТГГПУ	1,00	5,00	3,79	1,00	3,00	4,00	5,00	5,00
КГАСУ	1,00	5,00	3,42	1,00	3,00	4,00	4,00	5,00
ИНЭКА (КАМПИ)	1,00	5,00	3,33	1,00	3,00	3,00	4,00	5,00
КГМУ	1,00	5,00	3,00	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00

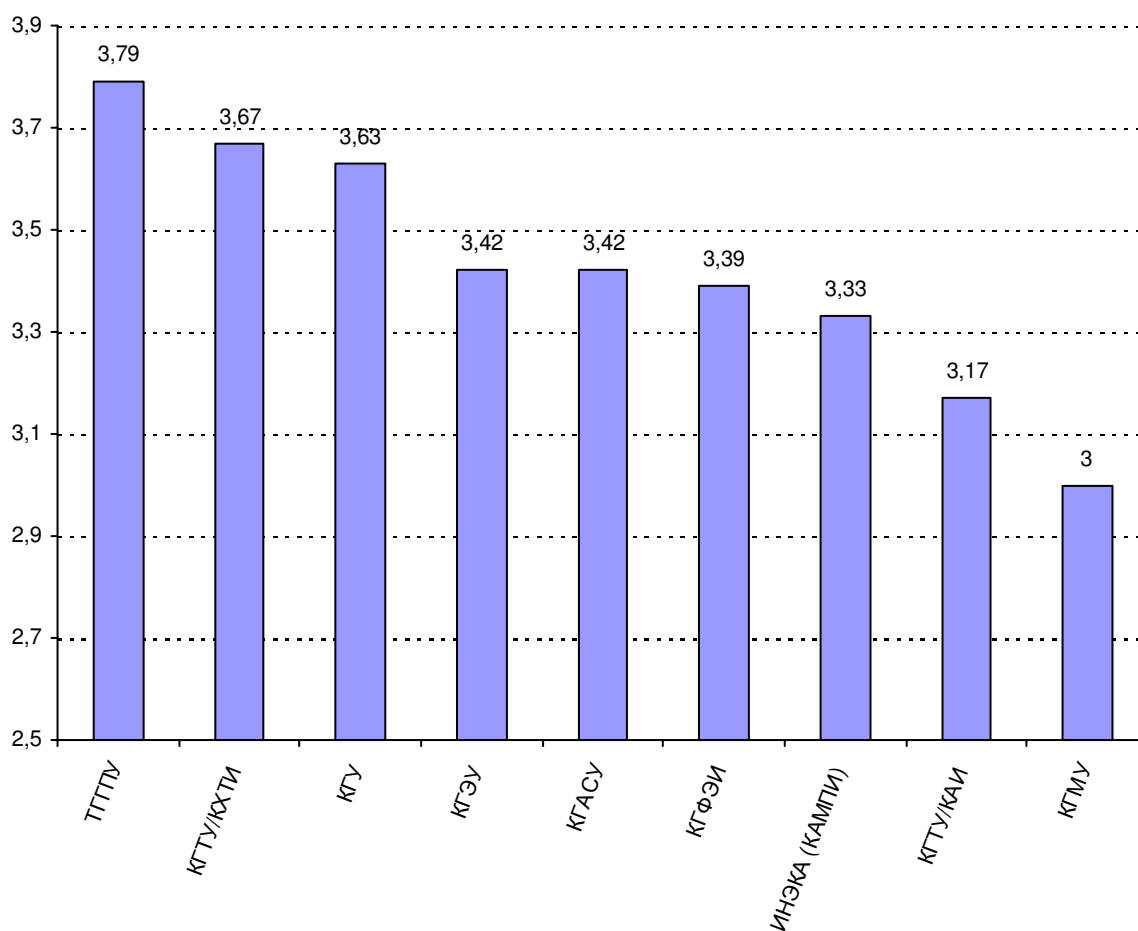


Таблица 16. Способности к адаптации в коллективе [081.07]

	Minimum	Maximum	Mean	Percentile 5	Percentile 25	Percentile 50	Percentile 75	Percentile 95
КГТУ/КХТИ	3,00	5,00	4,16	3,00	4,00	4,00	4,50	5,00
КГТУ/КАИ	3,00	5,00	4,02	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00
КГЭУ	3,00	5,00	4,05	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00
КГФЭИ	3,00	5,00	4,03	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00
КГУ	3,00	5,00	4,23	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00
ТГГПУ	3,00	5,00	4,40	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00
КГАСУ	3,00	5,00	4,25	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00
ИНЭКА (КАМПИ)	3,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00
КГМУ	4,00	5,00	4,58	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00

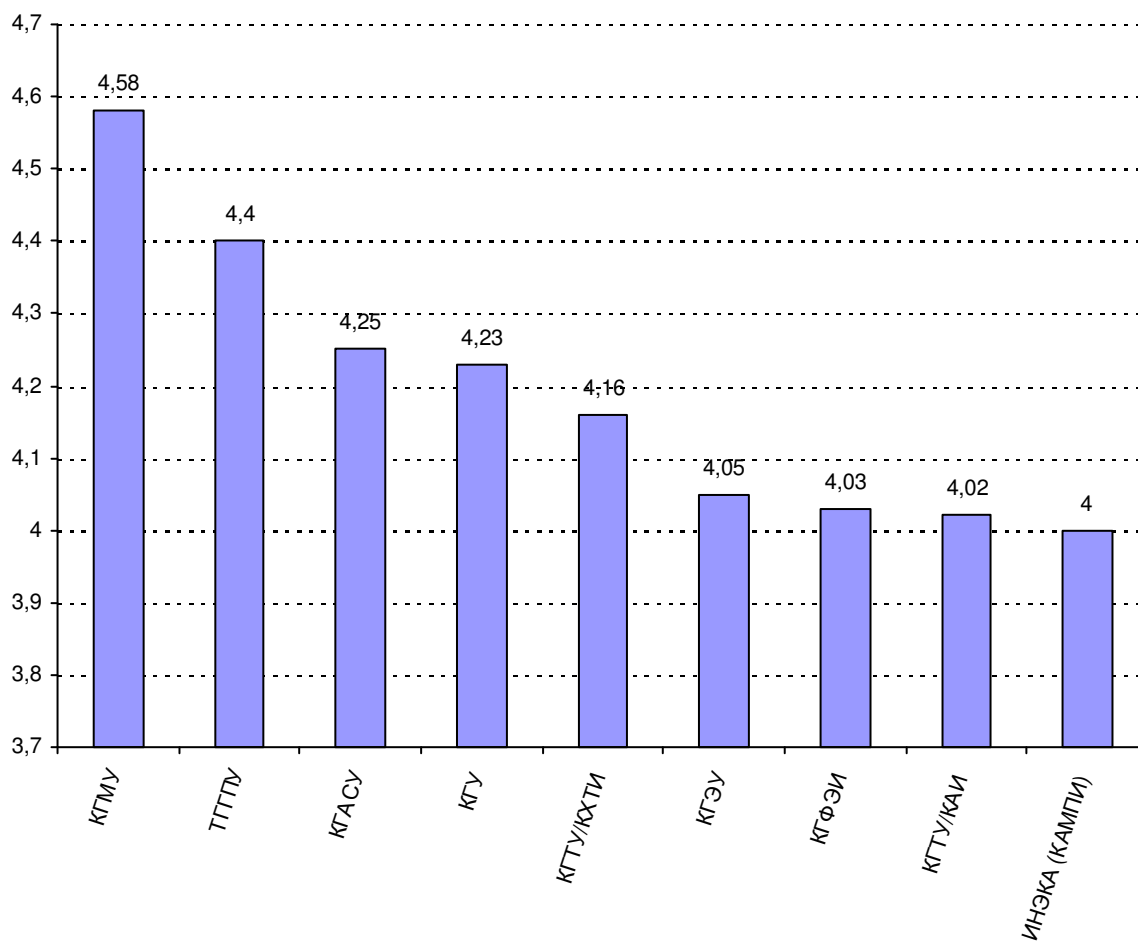
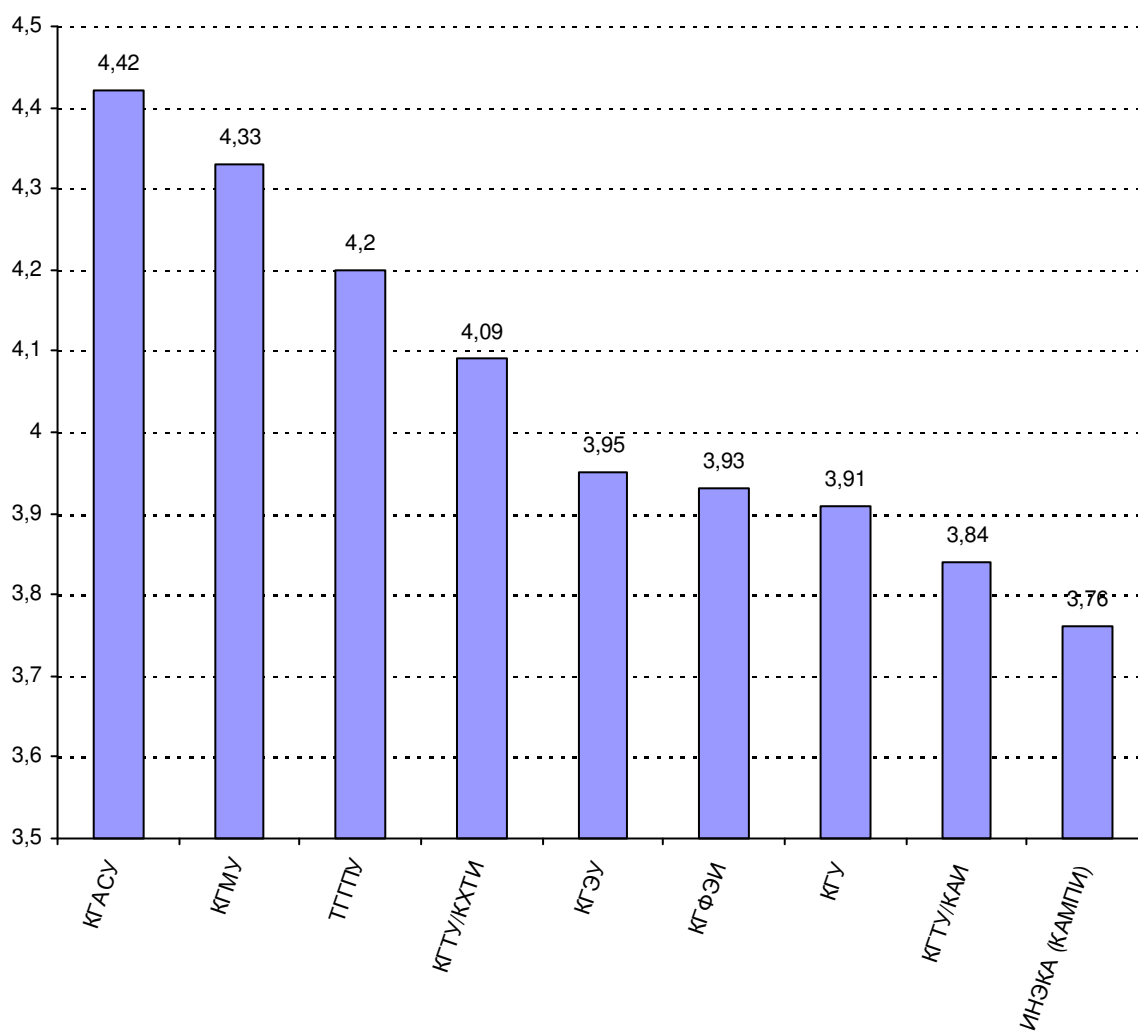


Таблица 17. Психологическая зрелость, ответственность [081.08]

	Minimum	Maximum	Mean	Percentile 5	Percentile 25	Percentile 50	Percentile 75	Percentile 95
КГТУ/КХТИ	3,00	5,00	4,09	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00
КГТУ/КАИ	1,00	5,00	3,84	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00
КГЭУ	3,00	5,00	3,95	3,00	4,00	4,00	4,00	4,50
КГФЭИ	3,00	5,00	3,93	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00
КГУ	2,00	5,00	3,91	3,00	3,50	4,00	4,00	5,00
ТГГПУ	3,00	5,00	4,20	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00
КГАСУ	3,00	5,00	4,42	3,00	4,00	4,50	5,00	5,00
ИНЭКА (КАМПИ)	2,00	5,00	3,76	2,00	4,00	4,00	4,00	5,00
КГМУ	3,00	5,00	4,33	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00



**Таблица 18. Уровень общетеоретической подготовки [082.01]**

	Minimum	Maximum	Mean	Percentile 5	Percentile 25	Percentile 50	Percentile 75	Percentile 95
Казанская банковская школа-колледж ЦБ РФ	3,00	4,00	3,57	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00
Казанский электротехникум связи	4,00	5,00	4,25	4,00	4,00	4,00	4,50	5,00
Камский государственный автомеханический техникум	1,00	5,00	3,75	1,00	3,50	4,00	4,50	5,00
Камский политехнический колледж (ПУ-57)	2,00	5,00	3,67	2,00	2,00	4,00	5,00	5,00
Казанское медико-фармацевтическое училище	3,00	4,00	3,33	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00

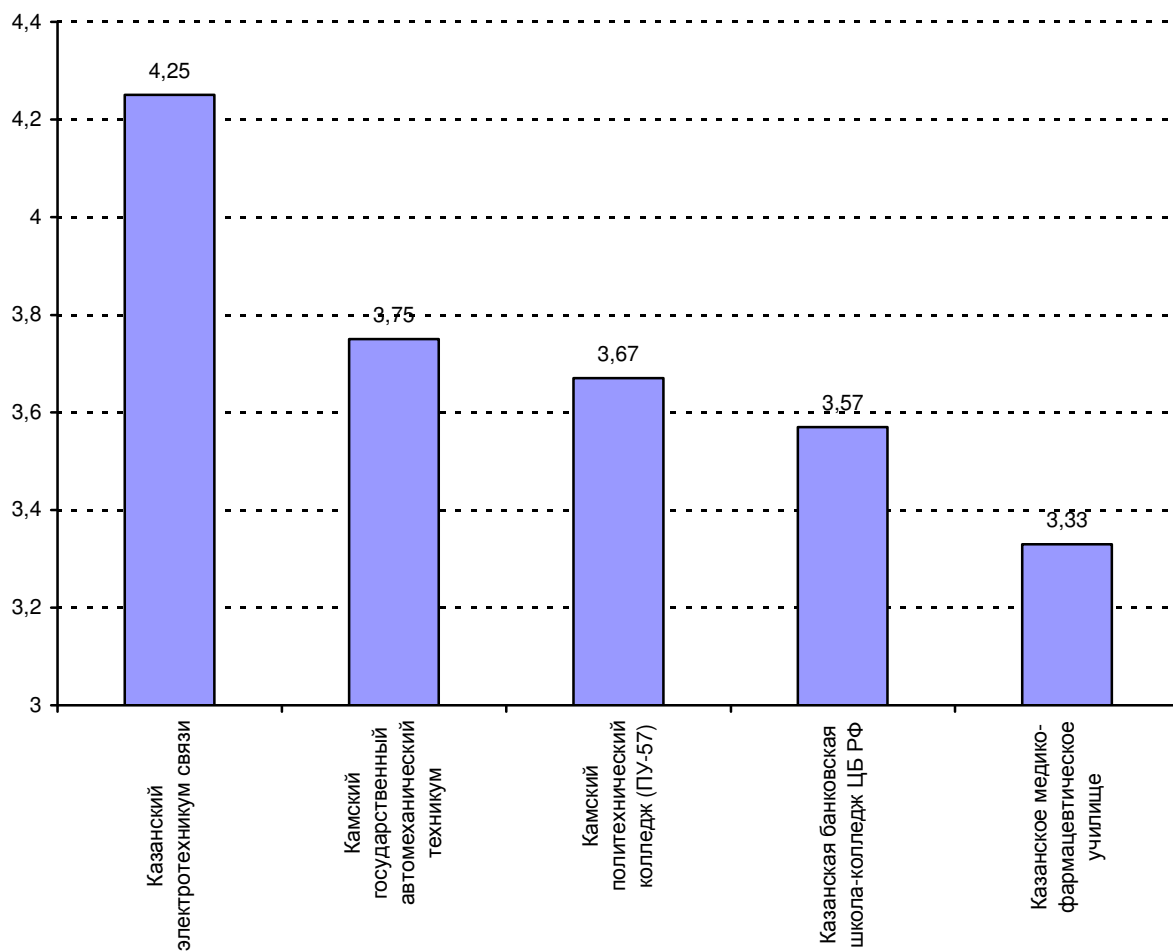


Таблица 19. Практическая профессиональная подготовка [082.02]

	Minimum	Maximum	Mean	Percentile 5	Percentile 25	Percentile 50	Percentile 75	Percentile 95
Казанская банковская школа-колледж ЦБ РФ	3,00	5,00	3,71	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00
Казанский электротехникум связи	3,00	4,00	3,88	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Камский государственный автомеханический техникум	2,00	5,00	3,38	2,00	2,50	3,50	4,00	5,00
Камский политехнический колледж (ПУ-57)	3,00	4,00	3,33	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00
Казанское медико-фармацевтическое училище	1,00	4,00	3,00	1,00	3,00	3,00	4,00	4,00

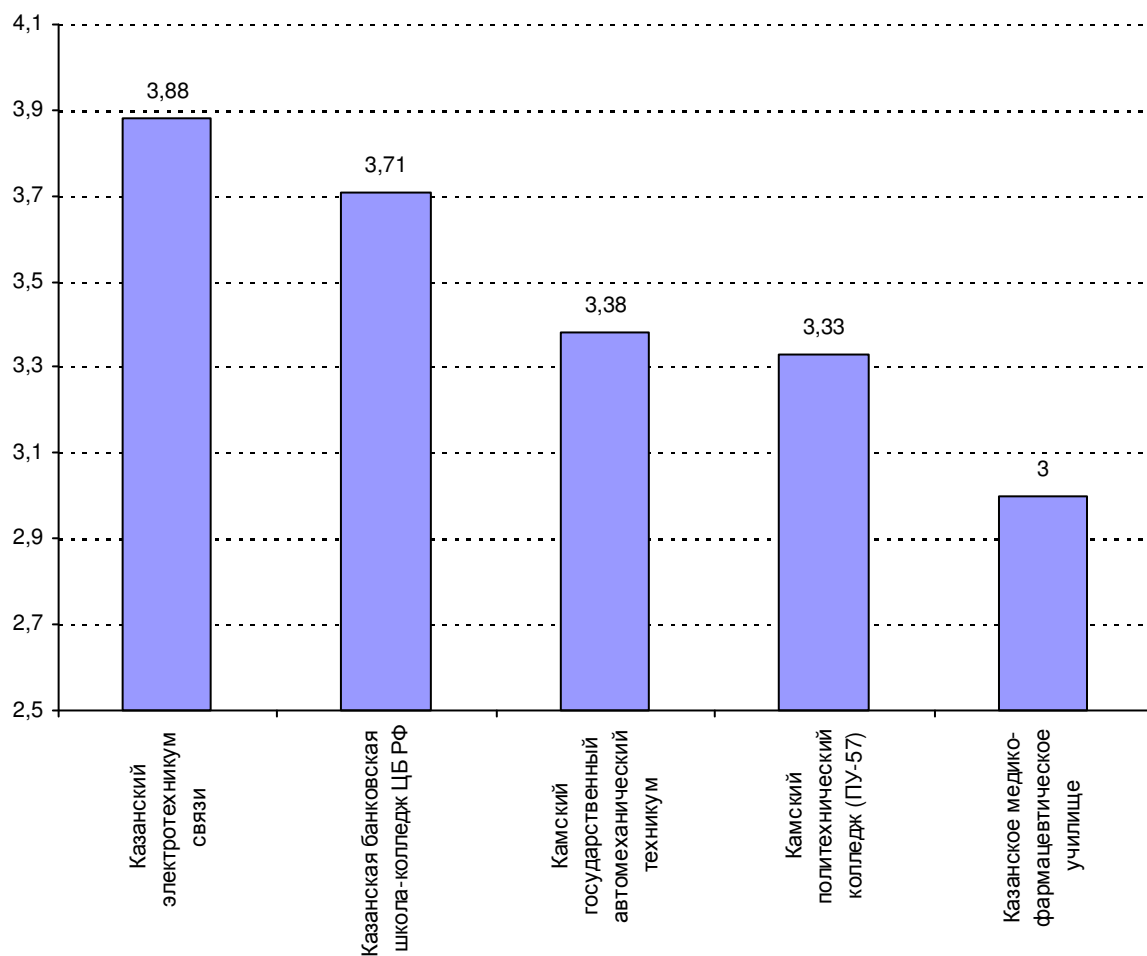


Таблица 20. Организационно-управленческие навыки [082.03]

	Minimum	Maximum	Mean	Percentile 5	Percentile 25	Percentile 50	Percentile 75	Percentile 95
Казанская банковская школа-колледж ЦБ РФ	2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00
Казанский электротехникум связи	2,00	4,00	3,50	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00
Камский государственный автомеханический техникум	2,00	4,00	3,25	2,00	2,50	3,50	4,00	4,00
Камский политехнический колледж (ПУ-57)	2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00
Казанское медико-фармацевтическое училище	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

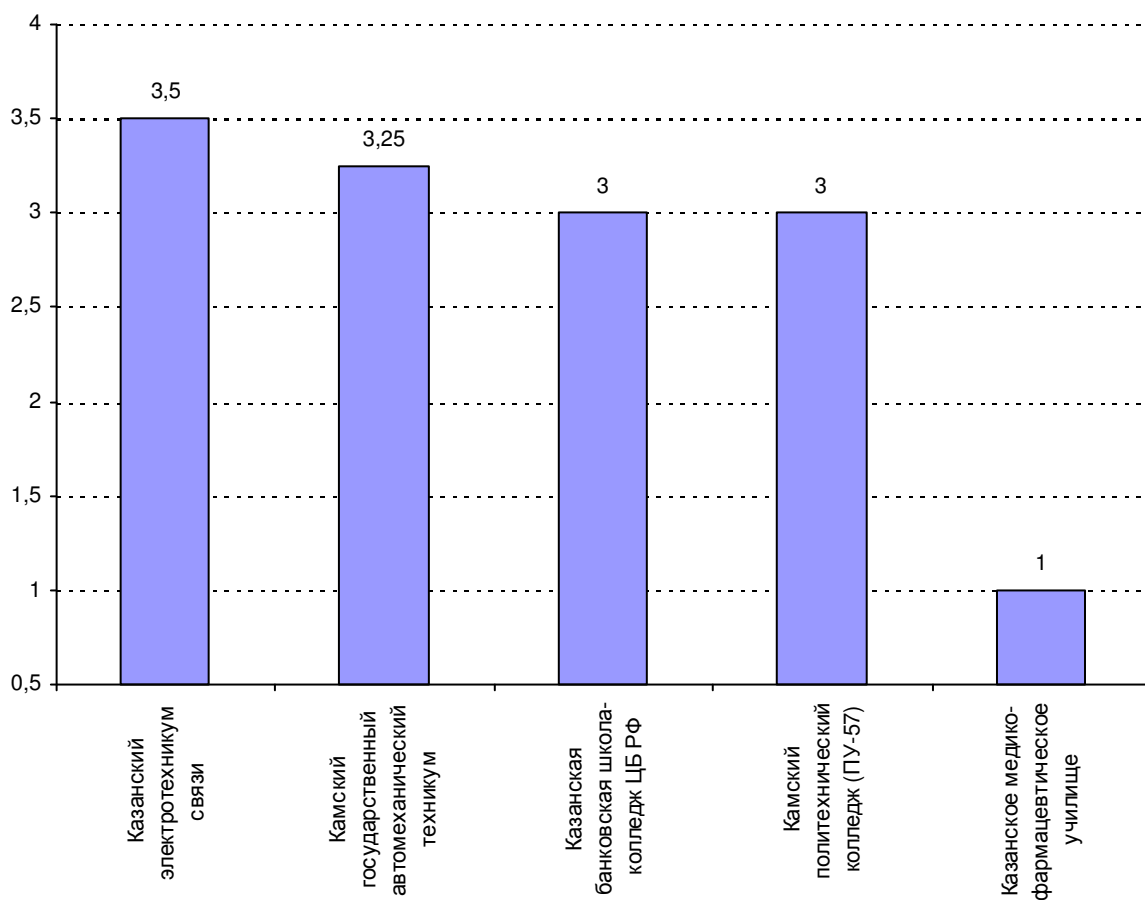




Таблица 21. Умение находить и производить новую информацию [082.04]

	Minimum	Maximum	Mean	Percentile 5	Percentile 25	Percentile 50	Percentile 75	Percentile 95
Казанская банковская школа-колледж ЦБ РФ	3,00	4,00	3,40	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00
Казанский электротехникум связи	3,00	5,00	3,88	3,00	3,50	4,00	4,00	5,00
Камский государственный автомеханический техникум	3,00	5,00	3,88	3,00	3,00	4,00	4,50	5,00
Камский политехнический колледж (ПУ-57)	2,00	4,00	3,33	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00
Казанское медико-фармацевтическое училище	1,00	4,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	4,00

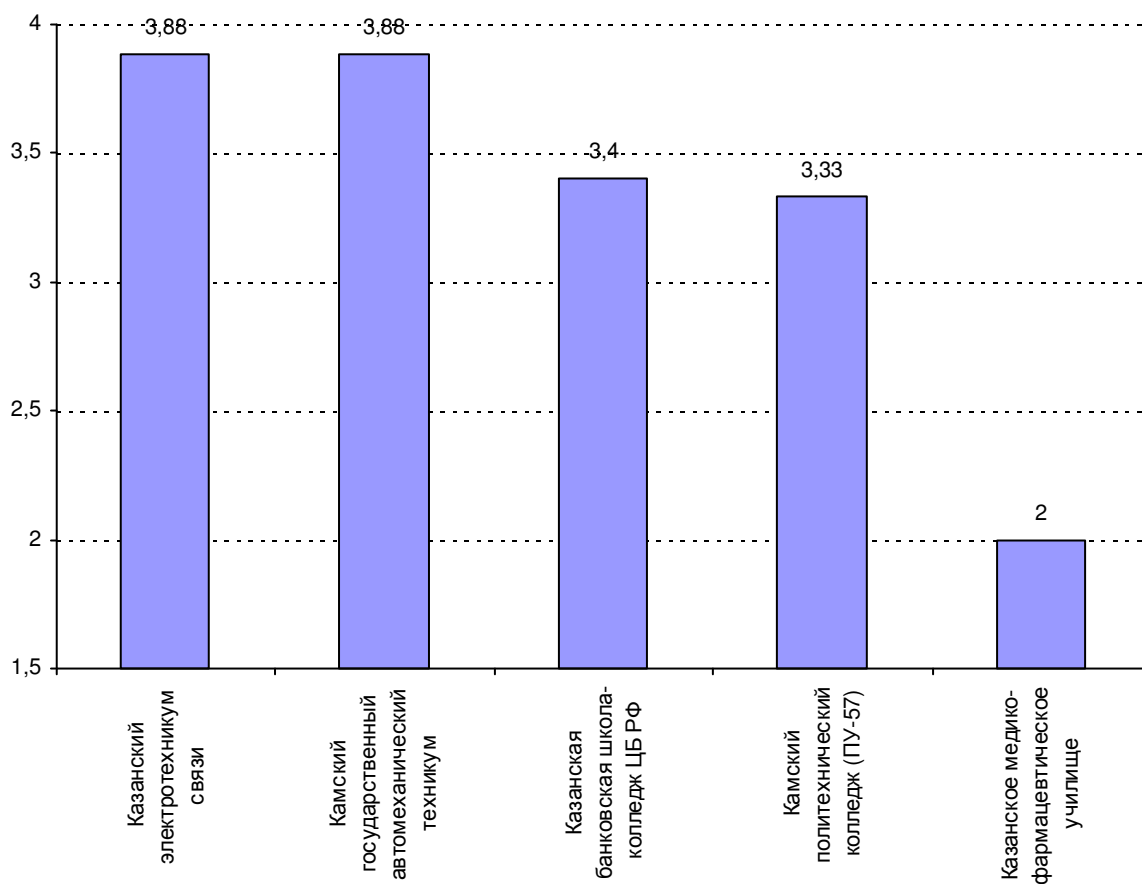


Таблица 22. Владение персональным компьютером и другой оргтехникой [082.05]

	Minimum	Maximum	Mean	Percentile 5	Percentile 25	Percentile 50	Percentile 75	Percentile 95
Казанская банковская школа-колледж ЦБ РФ	3,00	4,00	3,71	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00
Казанский электротехникум связи	4,00	5,00	4,38	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00
Камский государственный автомеханический техникум	3,00	5,00	4,25	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00
Камский политехнический колледж (ПУ-57)	3,00	5,00	4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	5,00
Казанское медико-фармацевтическое училище	1,00	4,00	3,00	1,00	3,00	3,00	4,00	4,00

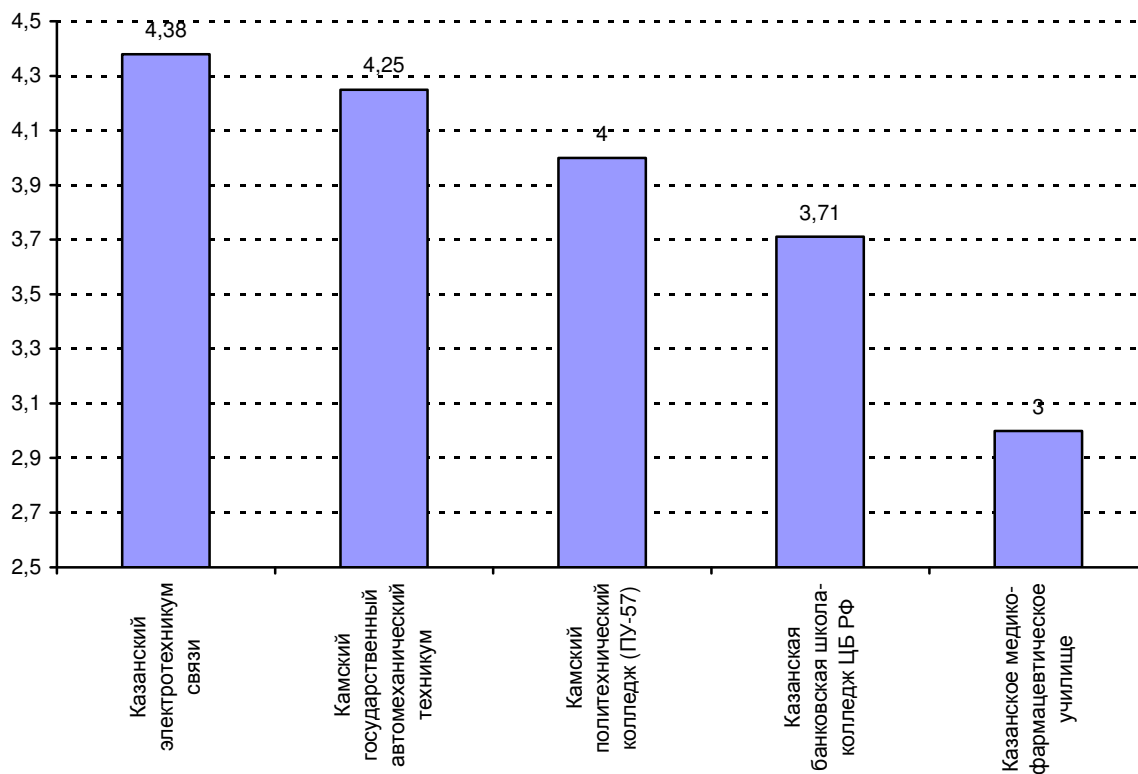


Таблица 23. Владение иностранными языками [082.06]

	Minimum	Maximum	Mean	Percentile 5	Percentile 25	Percentile 50	Percentile 75	Percentile 95
Казанская банковская школа-колледж ЦБ РФ	1,00	4,00	2,83	1,00	2,00	3,00	4,00	4,00
Казанский электротехникум связи	1,00	4,00	2,63	1,00	2,00	3,00	3,00	4,00
Камский государственный автомеханический техникум	2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00
Камский политехнический колледж (ПУ-57)	3,00	4,00	3,33	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00
Казанское медико-фармацевтическое училище	1,00	2,00	1,33	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00

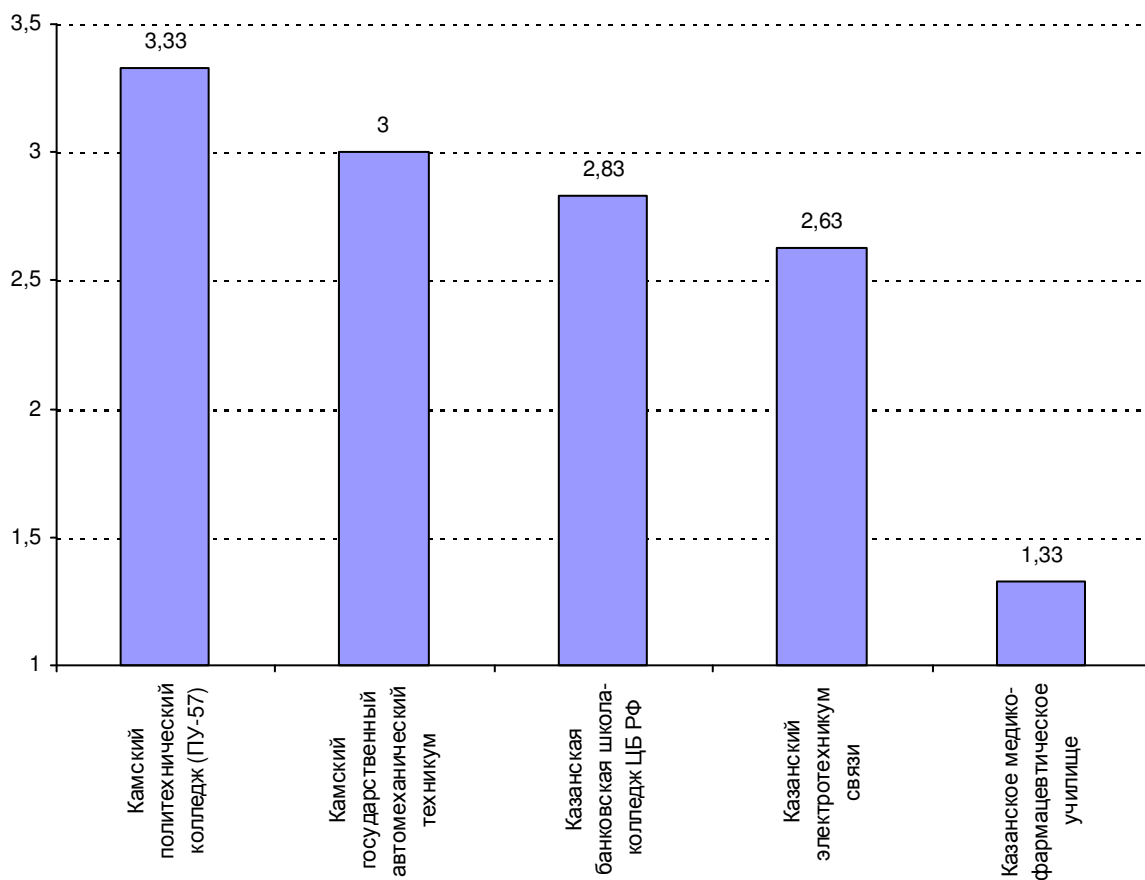


Таблица 24. Способности к адаптации в коллективе [082.07]

	Minimum	Maximum	Mean	Percentile 5	Percentile 25	Percentile 50	Percentile 75	Percentile 95
Казанская банковская школа-колледж ЦБ РФ	3,00	4,00	3,71	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00
Казанский электротехникум связи	4,00	5,00	4,25	4,00	4,00	4,00	4,50	5,00
Камский государственный автомеханический техникум	3,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00
Камский политехнический колледж (ПУ-57)	2,00	4,00	3,33	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00
Казанское медико-фармацевтическое училище	3,00	4,00	3,83	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00

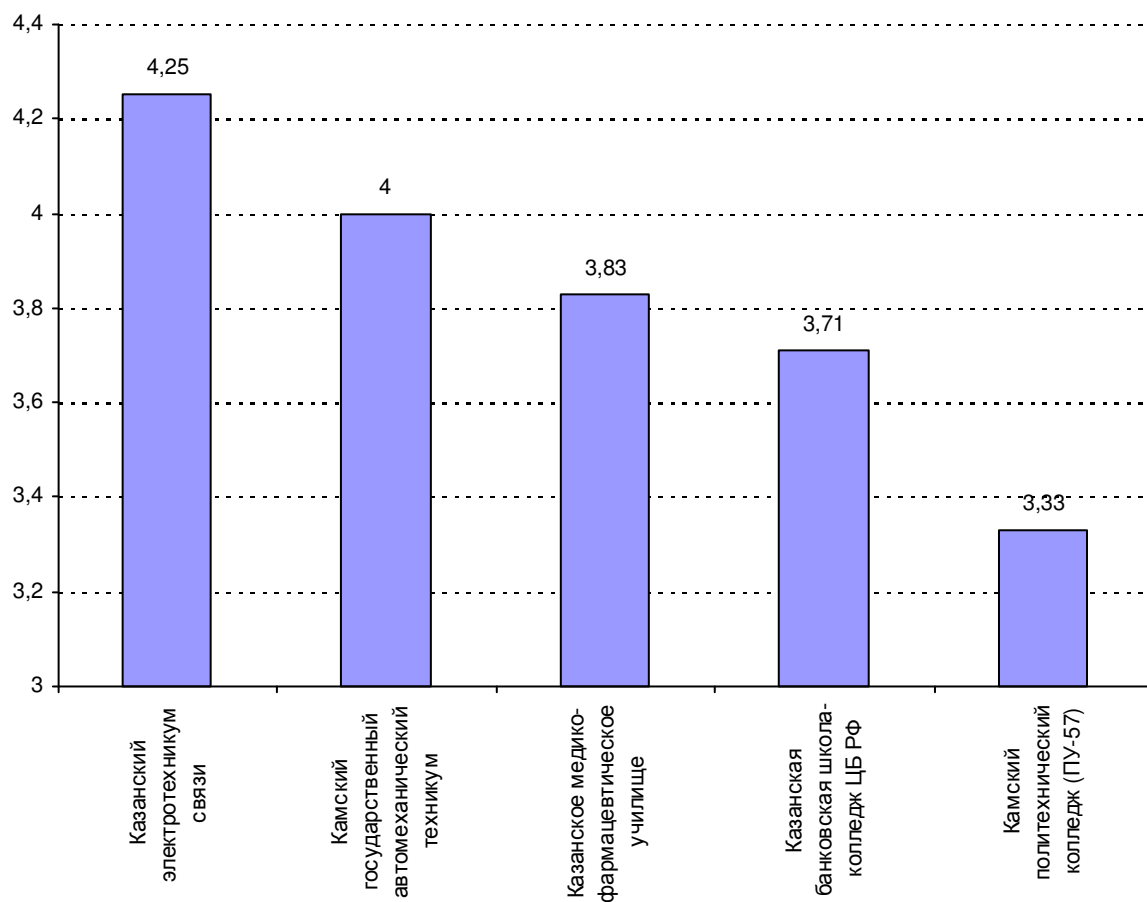
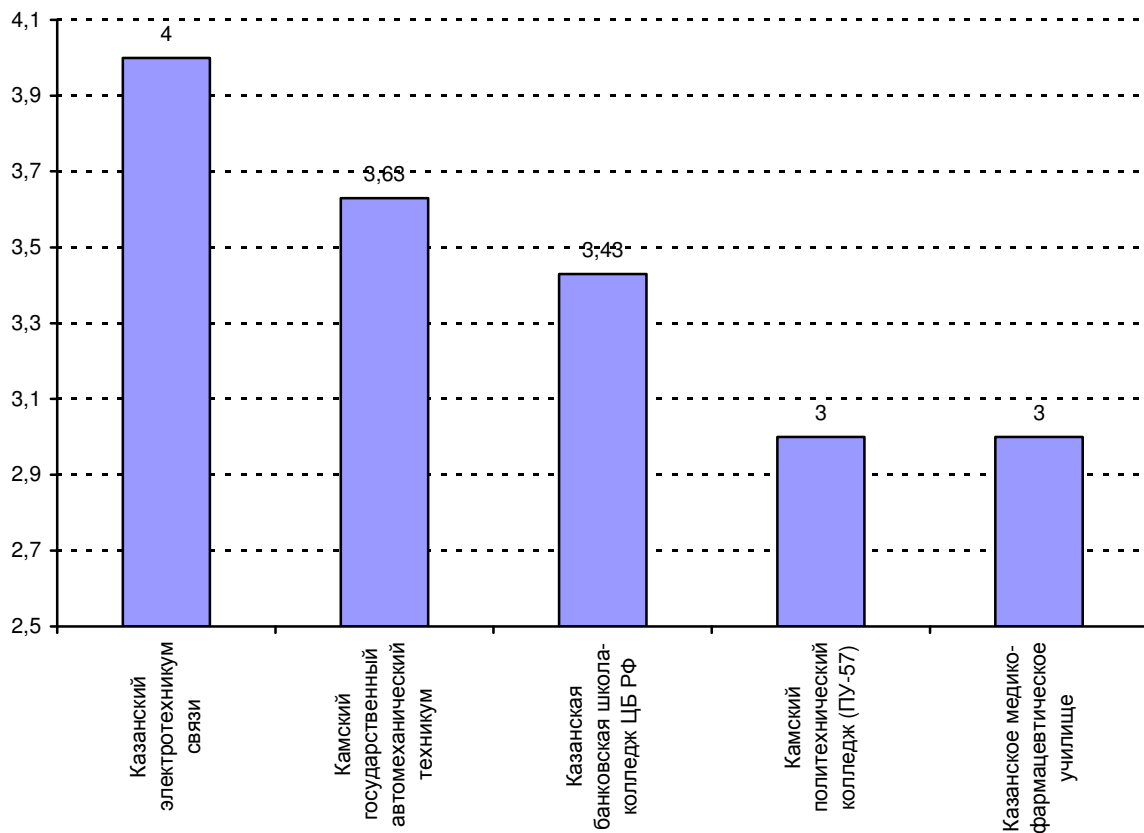


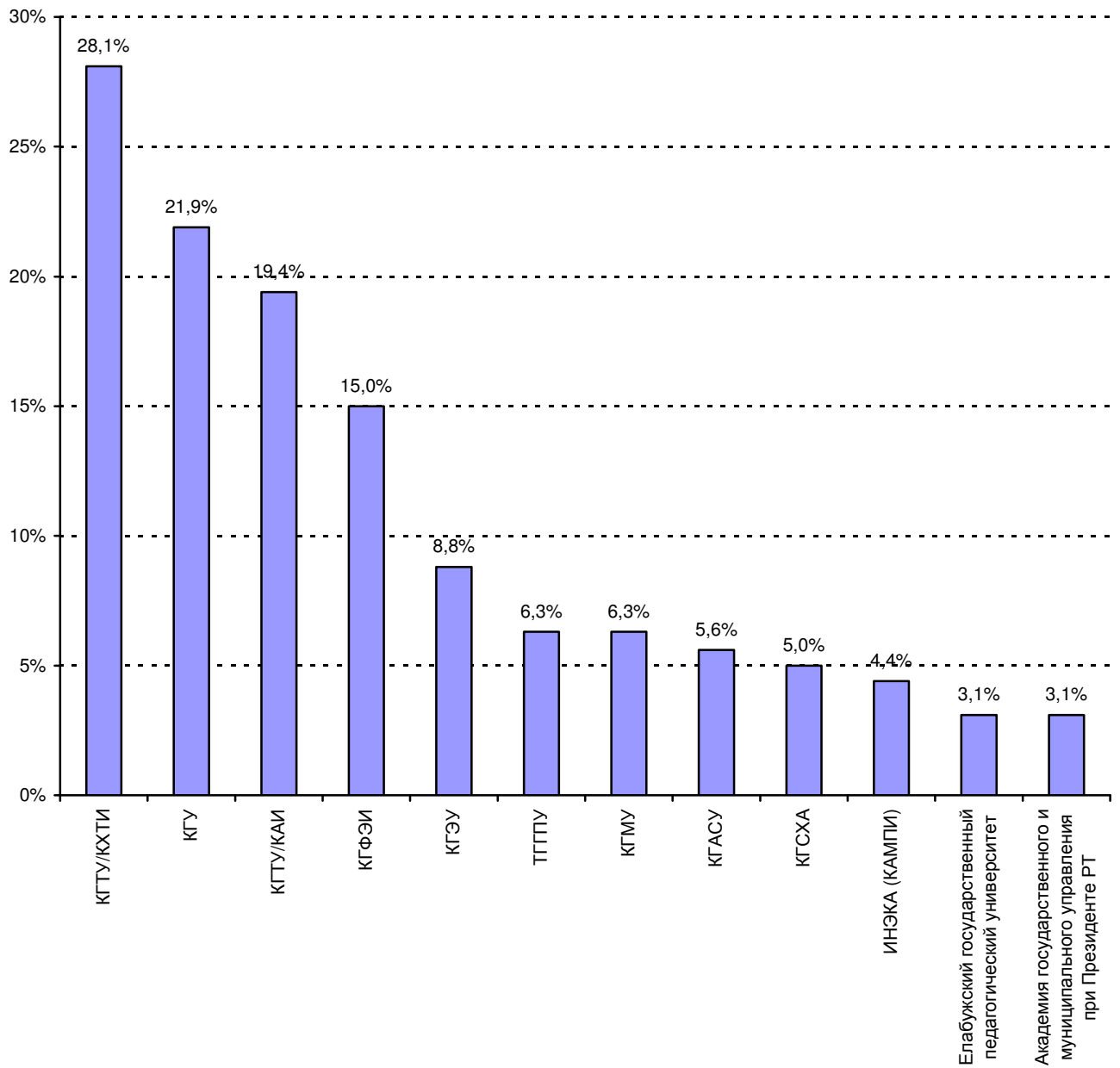
Таблица 25. Психологическая зрелость, ответственность [082.08]

	Minimum	Maximum	Mean	Percentile 5	Percentile 25	Percentile 50	Percentile 75	Percentile 95
Казанская банковская школа-колледж ЦБ РФ	3,00	4,00	3,43	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00
Казанский электротехникум связи	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Камский государственный автомеханический техникум	2,00	5,00	3,63	2,00	3,00	4,00	4,00	5,00
Камский политехнический колледж (ПУ-57)	1,00	4,00	3,00	1,00	1,00	4,00	4,00	4,00
Казанское медико-фармацевтическое училище	2,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	4,00



**Таблица 26. Какие вузы в РТ поставляют лучшие кадры для Вашей отрасли? [901]**

КГТУ/КХТИ	45	28,1%
КГТУ/КАИ	31	19,4%
КГЭУ	14	8,8%
КГФЭИ	24	15,0%
ТИСБИ	3	1,9%
КГУ	35	21,9%
РТЭУ	3	1,9%
ТГГПУ	10	6,3%
ИЭУП	1	,6%
Поволжский Государственный Университет Телекоммуникаций	0	,0%
Ульяновская С/Х Академия	0	,0%
Самарский Аграрный Институт	0	,0%
Московская Академия прикладной биохимии	1	,6%
КГСХА	8	5,0%
Татарский институт переподготовки кадров	0	,0%
Ульяновский Государственный Университет	0	,0%
КГАСУ	9	5,6%
АСО КСЮИ	0	,0%
КГАВМ	3	1,9%
НХТИ	3	1,9%
АГНИ	2	1,3%
Димитровградский институт технологии управления и дизайна	1	,6%
ИНЭКА (КАМПИ)	7	4,4%
Камский государственный институт физкультуры	1	,6%
НЧГПИ	3	1,9%
Елабужский государственный педагогический университет	5	3,1%
Нижегородский лингвистический университет	0	,0%
Институт управления (Набережные Челны)	2	1,3%
КГМУ	10	6,3%
КГМА (ГИДУВ)	0	,0%
Набережночелнинский Государственный Торгово-Технологический Институт	2	1,3%
Ижевская государственная медицинская академия	0	,0%
Академия государственного и муниципального управления при Президенте РТ	5	3,1%
Нет ответа	11	6,9%
Всего	160	100,0%

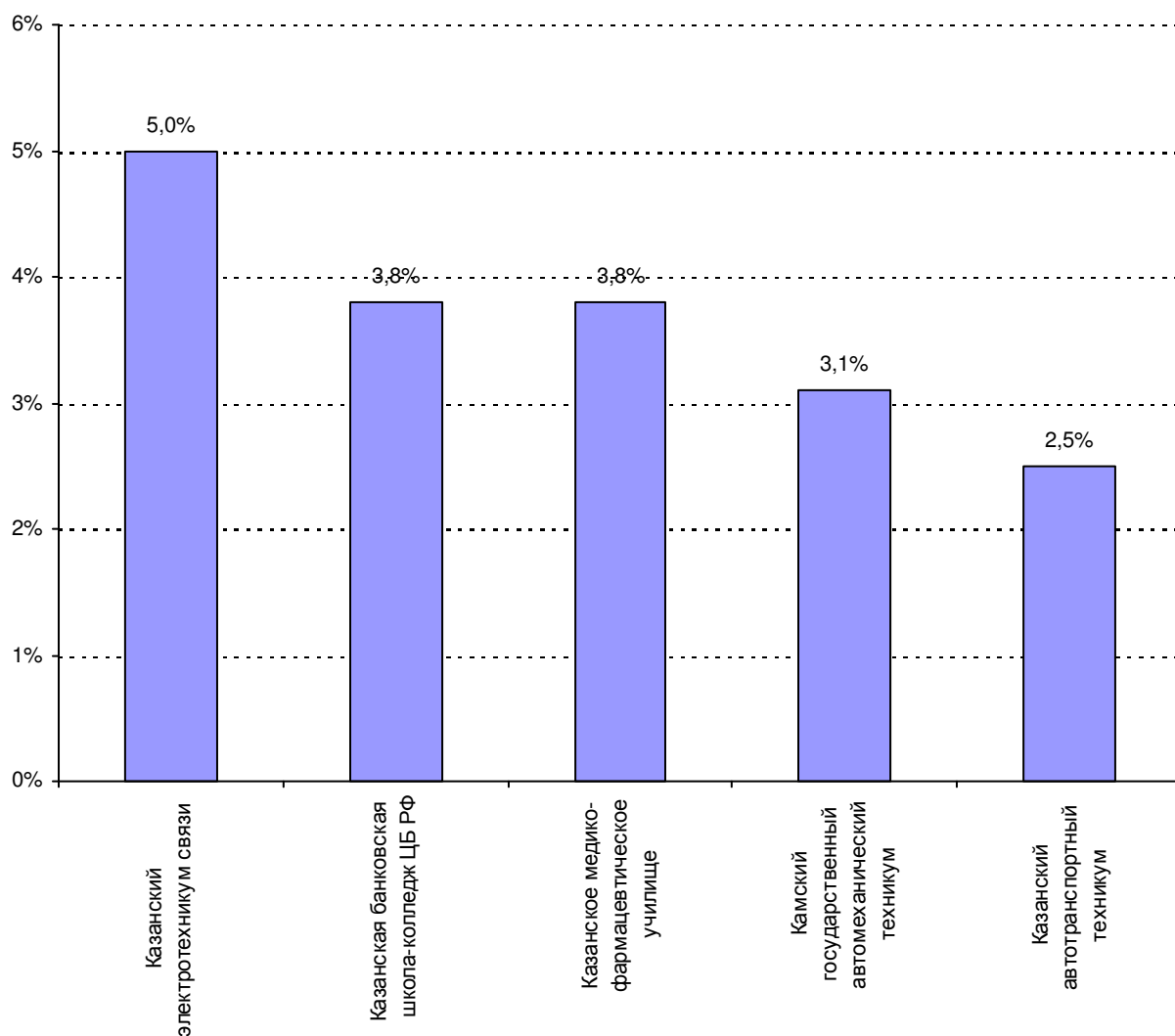


**Таблица 27. Какие ссузы в РТ поставляют лучшие кадры для Вашей отрасли? [902]**

Казанская банковская школа-колледж ЦБ РФ	6	3,8%
Педагогический колледж	0	,0%
Казанский электротехникум связи	8	5,0%
КЭЦТ	1	,6%
Механико-технологический техникум	2	1,3%
Бугульминский машиностроительный техникум	0	,0%
Казанский техникум легкой промышленности	3	1,9%
Казанский механико-технологический техникум пищевой промышленности	1	,6%
Казанский строительный колледж	2	1,3%
Лаишевский с/х техникум	0	,0%
Казанский авиационно-технический колледж	2	1,3%
Казанский энергетический техникум	3	1,9%
«21»	1	,6%
«51»	1	,6%
Казанский медицинский колледж	2	1,3%
«53»	1	,6%
«136»	2	1,3%
«16»	1	,6%
«19»	2	1,3%
Казанский автотранспортный техникум	4	2,5%
Альметьевский политехнический техникум	1	,6%
Камский государственный автомеханический техникум	5	3,1%
Тетюшский сельскохозяйственный техникум	1	,6%
Буинский ветеринарный техникум	0	,0%
ПУ-49	0	,0%
Казанский профессиональный лицей надземного и подземного электрического транспорта	0	,0%
Нижнекамский нефтехимический колледж	2	1,3%
Нижнекамский политехнический колледж	1	,6%
Нижнекамский ПЛ-44	0	,0%
Филиал Нижнекамского политехнического колледжа в Камских Полянах	0	,0%
Альметьевский ПЛ-65	0	,0%
Камский политехнический колледж (ПУ-57)	2	1,3%
Технический колледж (Набережные Челны, КамАЗ)	1	,6%
Набережночелнинский политехнический колледж (ПЛ-64)	0	,0%

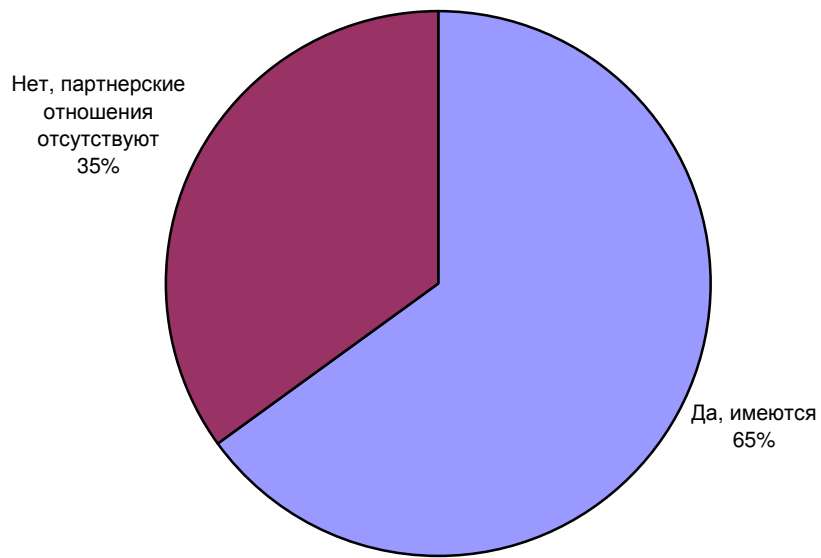


Набережночелнинский медицинский колледж	1	,6%
Набережночелнинский педагогический колледж	1	,6%
Набережночелнинский Торгово-Технологический колледж №117	1	,6%
ПУ-67 (Набережные Челны)	0	,0%
Казанское медико-фармацевтическое училище	6	3,8%
Казанский торгово-экономический техникум	2	1,3%
Нет ответа	98	61,3%
Всего	160	100,0%



**Таблица 28. Имеются ли у Вас партнерские отношения с какими-либо вузами или ссузами Республики Татарстан? [10]**

Да, имеются	104	65,0%
Нет, партнерские отношения отсутствуют	56	35,0%
Всего	160	100,0%

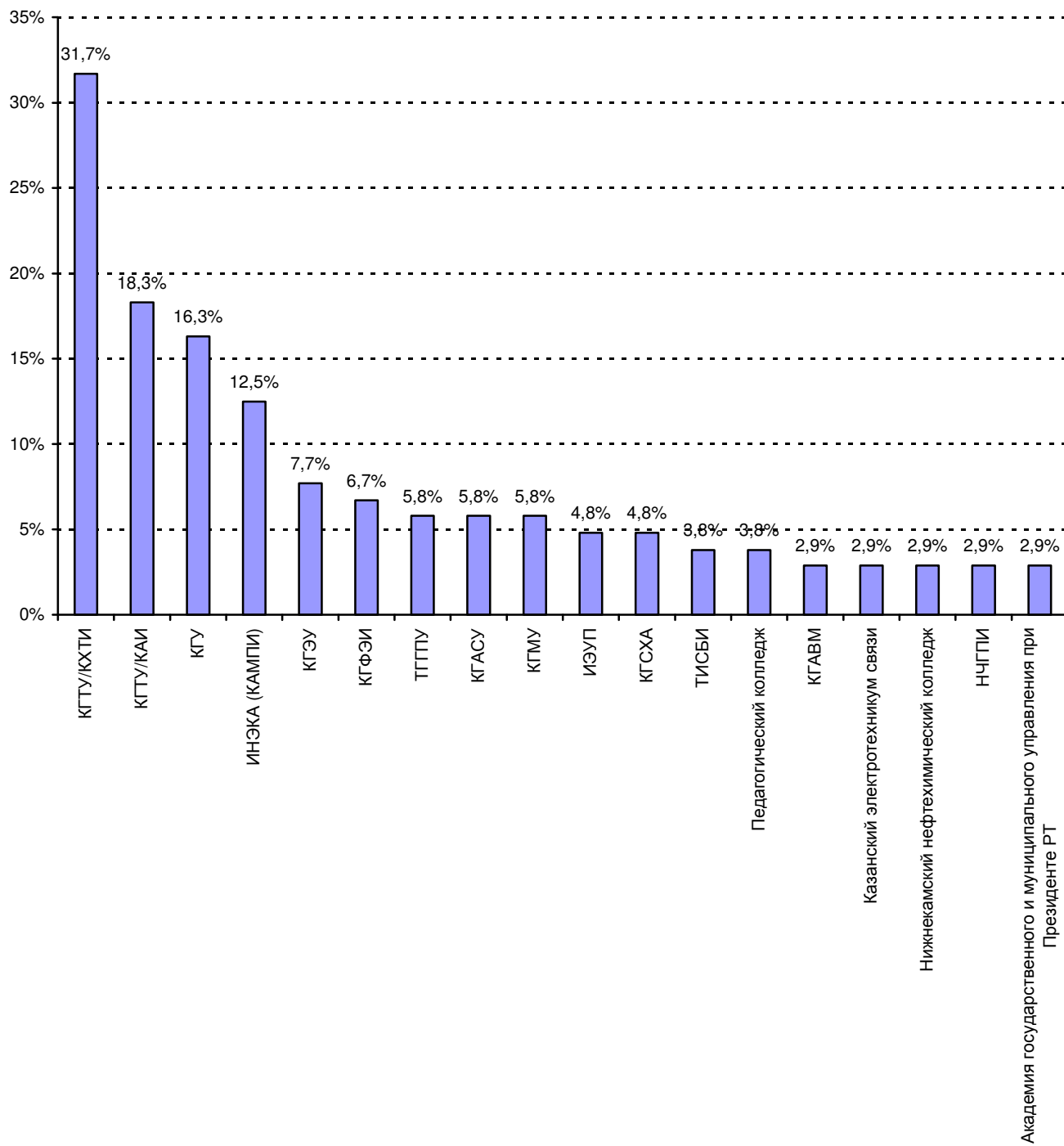


**Таблица 29. Имеются ли у Вас партнерские отношения с какими-либо вузами или ссузами Республики Татарстан? (какими именно) [101]**

КГТУ/КХТИ	33	31,7%
КГТУ/КАИ	19	18,3%
КГЭУ	8	7,7%
КГФЭИ	7	6,7%
ТИСБИ	4	3,8%
КГУ	17	16,3%
РТЭУ	1	1,0%
ТГГПУ	6	5,8%
ИЭУП	5	4,8%
Поволжский Государственный Университет Телекоммуникаций	0	,0%
Ульяновская С/Х Академия	0	,0%
Самарский Аграрный Институт	0	,0%
Московская Академия прикладной биохимии	0	,0%
КГСХА	5	4,8%
Татарский институт переподготовки кадров	1	1,0%
Ульяновский Государственный Университет	0	,0%
КГАСУ	6	5,8%
АСО КСЮИ	0	,0%
КГАВМ	3	2,9%
Казанская банковская школа-колледж ЦБ РФ	2	1,9%
Педагогический колледж	4	3,8%
Казанский электротехникум связи	3	2,9%
КЭЦТ	0	,0%
Механико-технологический техникум	1	1,0%
Бугульминский машиностроительный техникум	0	,0%
Казанский техникум легкой промышленности	1	1,0%
Казанский механико-технологический техникум пищевой промышленности	1	1,0%
Казанский строительный колледж	0	,0%
Лаишевский с/х техникум	0	,0%
Казанский авиационно-технический колледж	0	,0%
Казанский энергетический техникум	2	1,9%
«21»	0	,0%
«51»	1	1,0%
Казанский медицинский колледж	1	1,0%

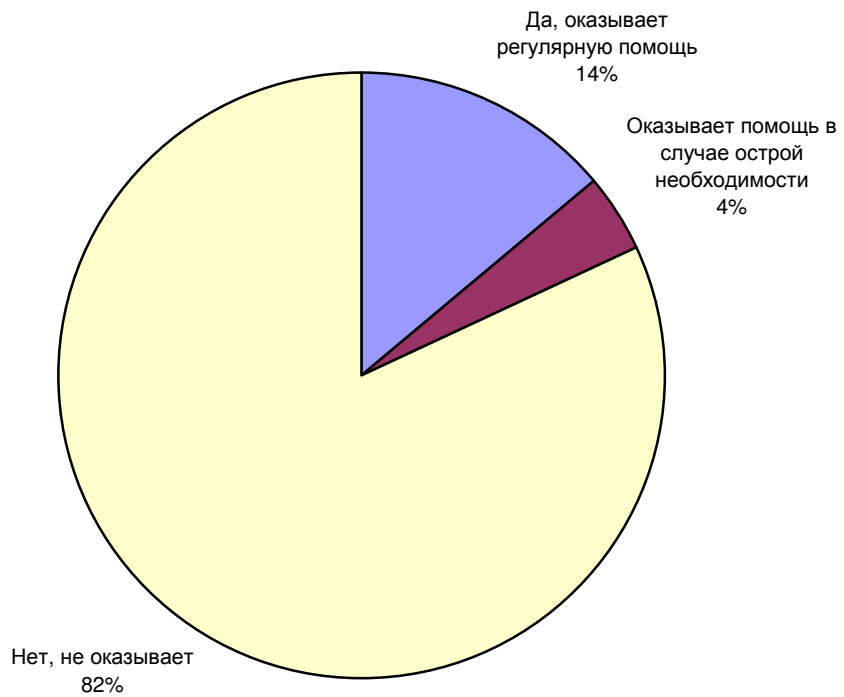
«53»	0	,0%
«136»	1	1,0%
«16»	0	,0%
«19»	1	1,0%
Казанский автотранспортный техникум	1	1,0%
Альметьевский политехнический техникум	2	1,9%
Камский государственный автомеханический техникум	1	1,0%
Тетюшский сельскохозяйственный техникум	0	,0%
Буинский ветеринарный техникум	0	,0%
ПУ-49	1	1,0%
Казанский профессиональный лицей надземного и подземного электрического транспорта	1	1,0%
Нижекамский нефтехимический колледж	3	2,9%
Нижекамский политехнический колледж	1	1,0%
Нижекамский ПЛ-44	1	1,0%
Филиал Нижекамского политехнического колледжа в Камских Полянах	0	,0%
Альметьевский ПЛ-65	1	1,0%
Камский политехнический колледж (ПУ-57)	1	1,0%
Технический колледж (Набережные Челны, КамАЗ)	1	1,0%
Набережночелнинский политехнический колледж (ПЛ-64)	1	1,0%
Набережночелнинский медицинский колледж	0	,0%
Набережночелнинский педагогический колледж	0	,0%
Набережночелнинский Торгово-Технологический колледж №117	0	,0%
ПУ-67 (Набережные Челны)	0	,0%
Казанское медико-фармацевтическое училище	1	1,0%
Казанский торгово-экономический техникум	1	1,0%
НХТИ	0	,0%
АГНИ	0	,0%
Димитровградский институт технологии управления и дизайна	0	,0%
ИНЭКА (КАМПИ)	13	12,5%
Камский государственный институт физкультуры	1	1,0%
НЧГПИ	3	2,9%
Елабужский государственный педагогический университет	1	1,0%
Нижегородский лингвистический университет	0	,0%
Институт управления (Набережные Челны)	2	1,9%
КГМУ	6	5,8%

КГМА (ГИДУВ)	2	1,9%
Набережночелнинский Государственный Торгово-Технологический Институт	1	1,0%
Ижевская государственная медицинская академия	0	,0%
Академия государственного и муниципального управления при Президенте РТ	3	2,9%
Партнерские отношения с вузами и ссузами отсутствуют	2	1,9%
Всего	104	100,0%



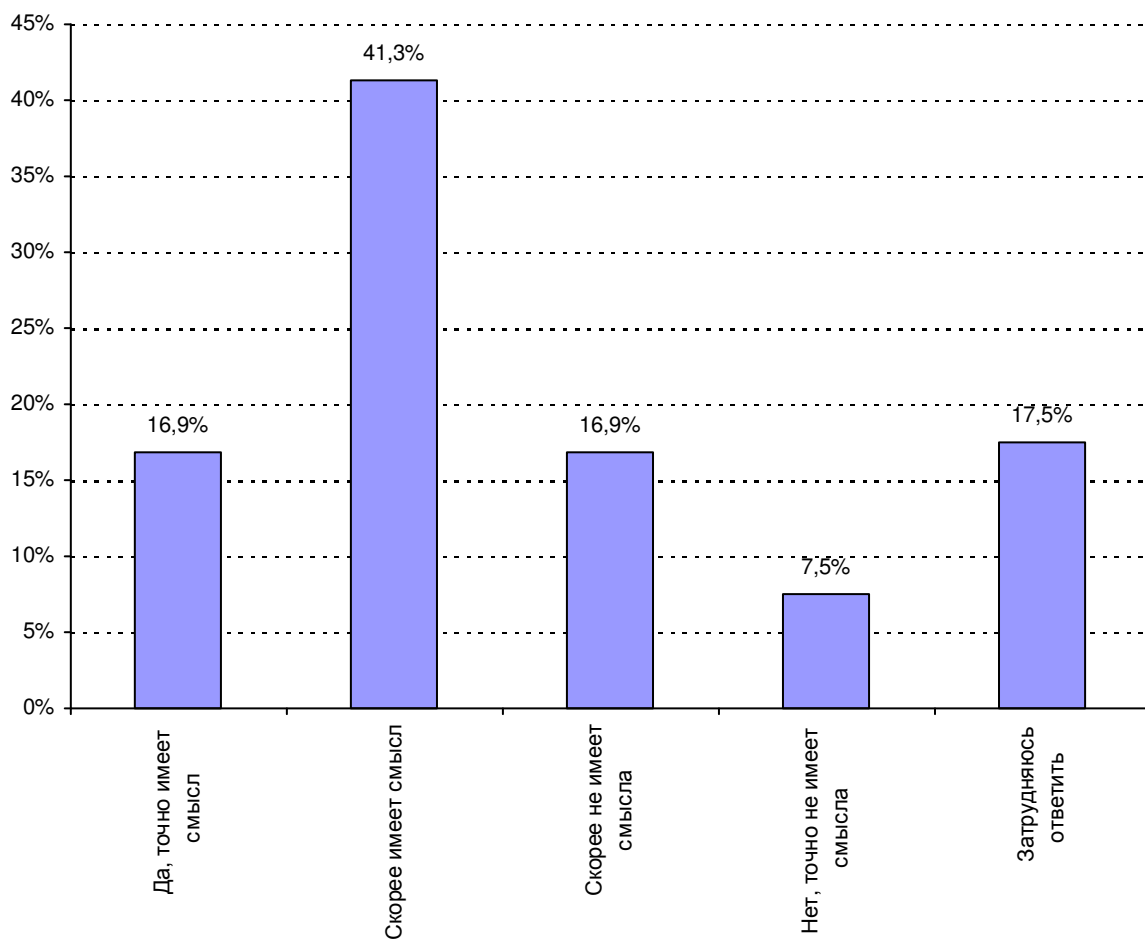
**Таблица 30. Оказывает ли Ваше предприятие помощь партнерским учебным заведениям в ремонте и обеспечении материально-техническими средствами? [11]**

Да, оказывает регулярную помощь	22	13,8%
Оказывает помощь в случае острой необходимости	7	4,4%
Нет, не оказывает	131	81,9%
Всего	160	100,0%



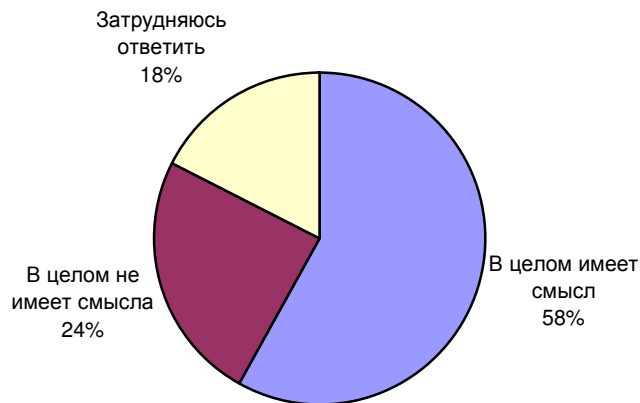
**Таблица 31. Имеет ли смысл согласовывать открытие новых специальностей в вузах и ссузах или выдачу им лицензий в местных органах Союза промышленников и предпринимателей или Торгово-промышленной палаты? [12]**

Да, точно имеет смысл	27	16,9%
Скорее имеет смысл	66	41,3%
Скорее не имеет смысла	27	16,9%
Нет, точно не имеет смысла	12	7,5%
Затрудняюсь ответить	28	17,5%
Всего	160	100,0%



**Таблица 32. Имеет ли смысл согласовывать открытие новых специальностей в вузах и ссузах или выдачу им лицензий в местных органах Союза промышленников и предпринимателей или Торгово-промышленной палаты? [12] (укрупненные категории)**

В целом имеет смысл	93	58,1%
В целом не имеет смысла	39	24,4%
Затрудняюсь ответить	28	17,5%
Всего	160	100,0%



**Таблица 33. Когда молодому работнику предпочтительнее проходить дополнительную профессиональную подготовку? [13]**

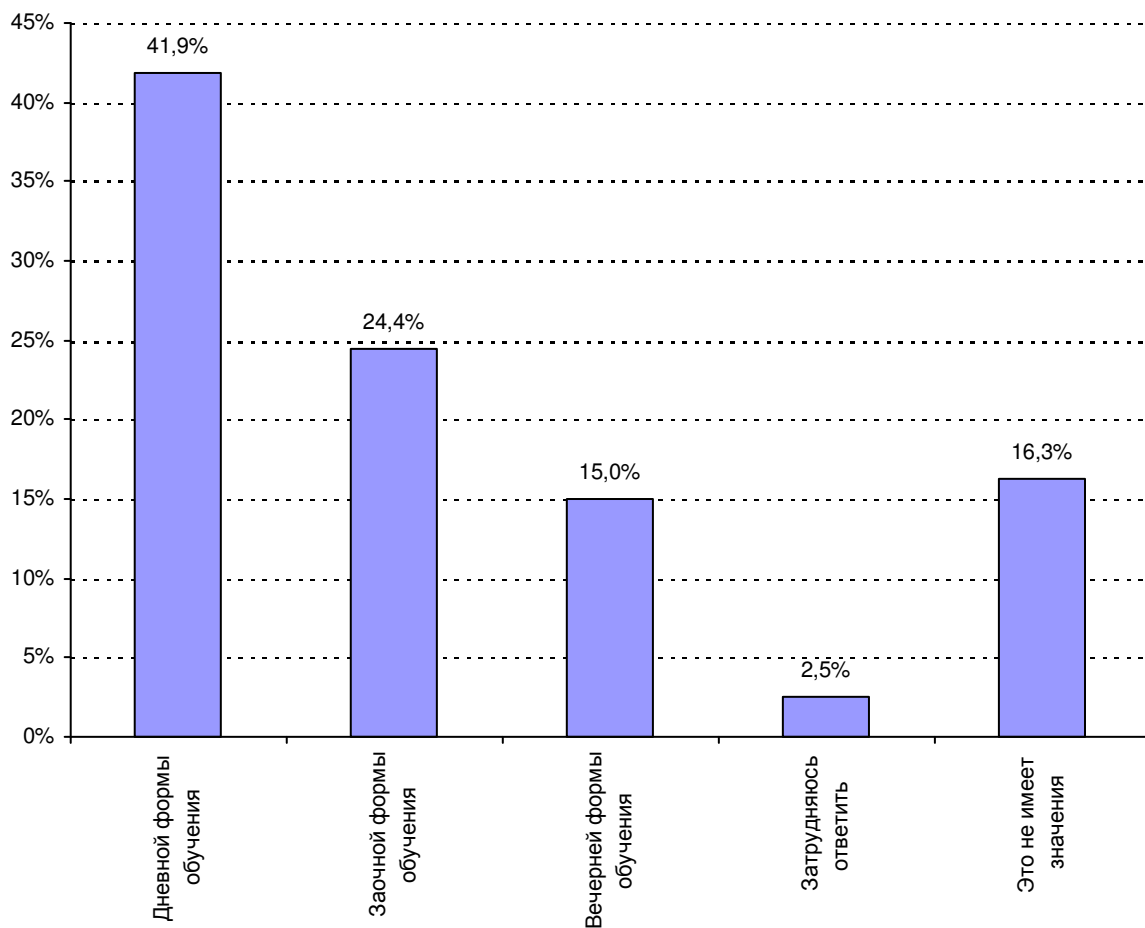
Во время обучения в вузе	71	44,4%
В процессе профессиональной деятельности	83	51,9%
Другое	3	1,9%
Затрудняюсь ответить	3	1,9%
Всего	160	100,0%





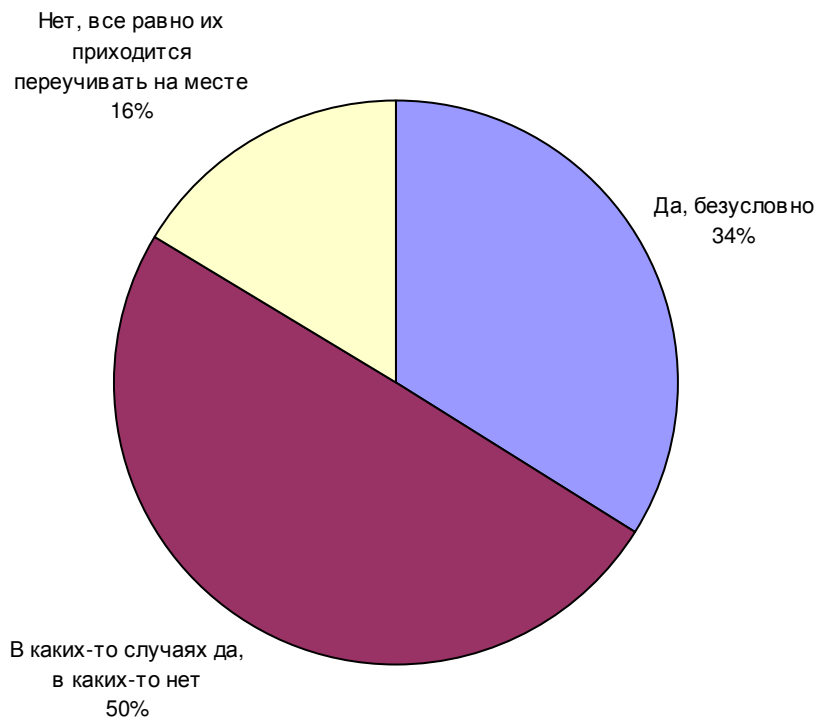
**Таблица 34. Если на Вашем предприятии появится вакансия, подходящая для учащегося вуза, студенту какой формы обучения Вы отдадите предпочтение? [14]**

Дневной формы обучения	67	41,9%
Заочной формы обучения	39	24,4%
Вечерней формы обучения	24	15,0%
Затрудняюсь ответить	4	2,5%
Это не имеет значения	26	16,3%
Всего	160	100,0%



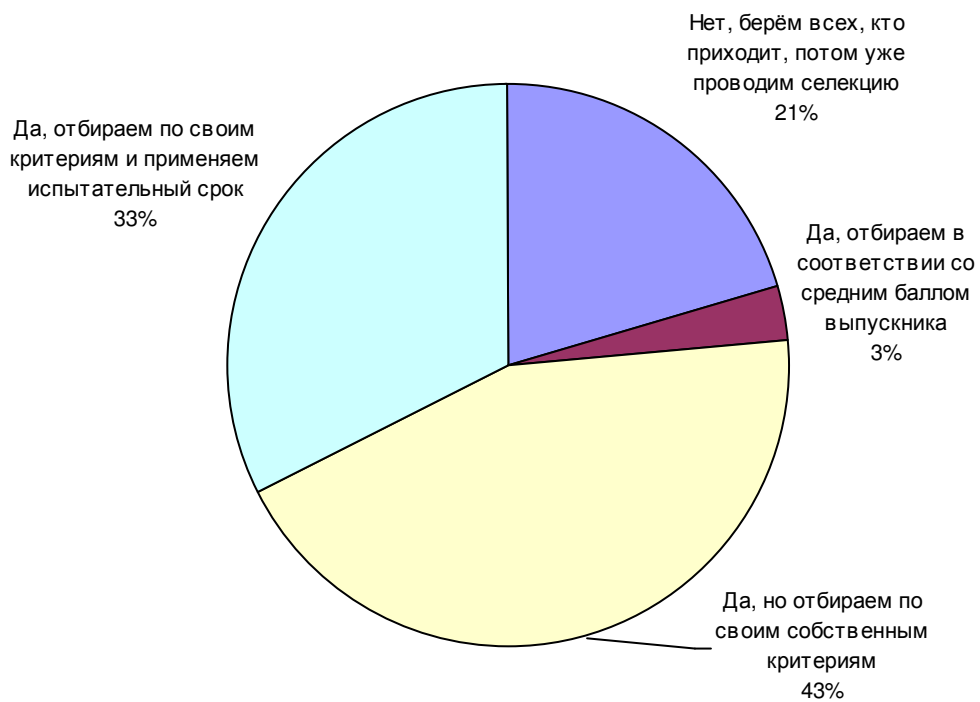
**Таблица 35. Как Вы считаете, обладают ли выпускники вузов и ссузов, прошедшие подготовку по программам дополнительного профессионального образования, более высоким профессиональным потенциалом? [15]**

Да, безусловно	54	33,8%
В каких-то случаях да, в каких-то нет	80	50,0%
Нет, все равно их приходится переучивать на месте	26	16,3%
Всего	160	100,0%



**Таблица 36. Имеете ли Вы возможность выбирать молодых специалистов для работы на вашем предприятии по их среднему баллу, опыту работы или другим показателям? [16]**

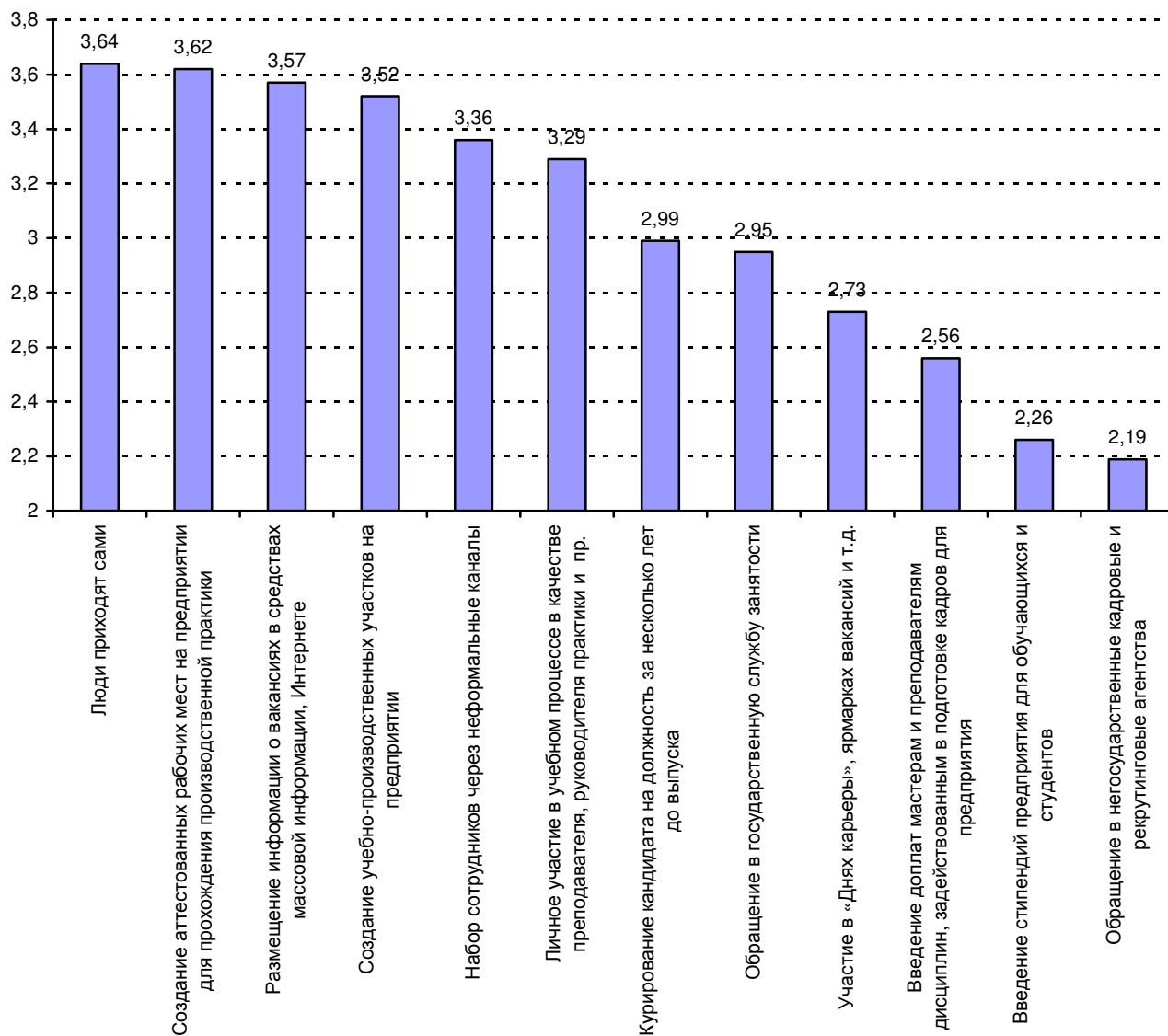
Нет, берём всех, кто приходит, потом уже проводим селекцию	33	20,6%
Да, отбираем в соответствии со средним баллом выпускника	5	3,1%
Да, но отбираем по своим собственным критериям	70	43,8%
Да, отбираем по своим критериям и применяем испытательный срок	52	32,5%
Всего	160	100,0%



**Таблица 37. Значимость различных методов подготовки и отбора молодых специалистов [17]**

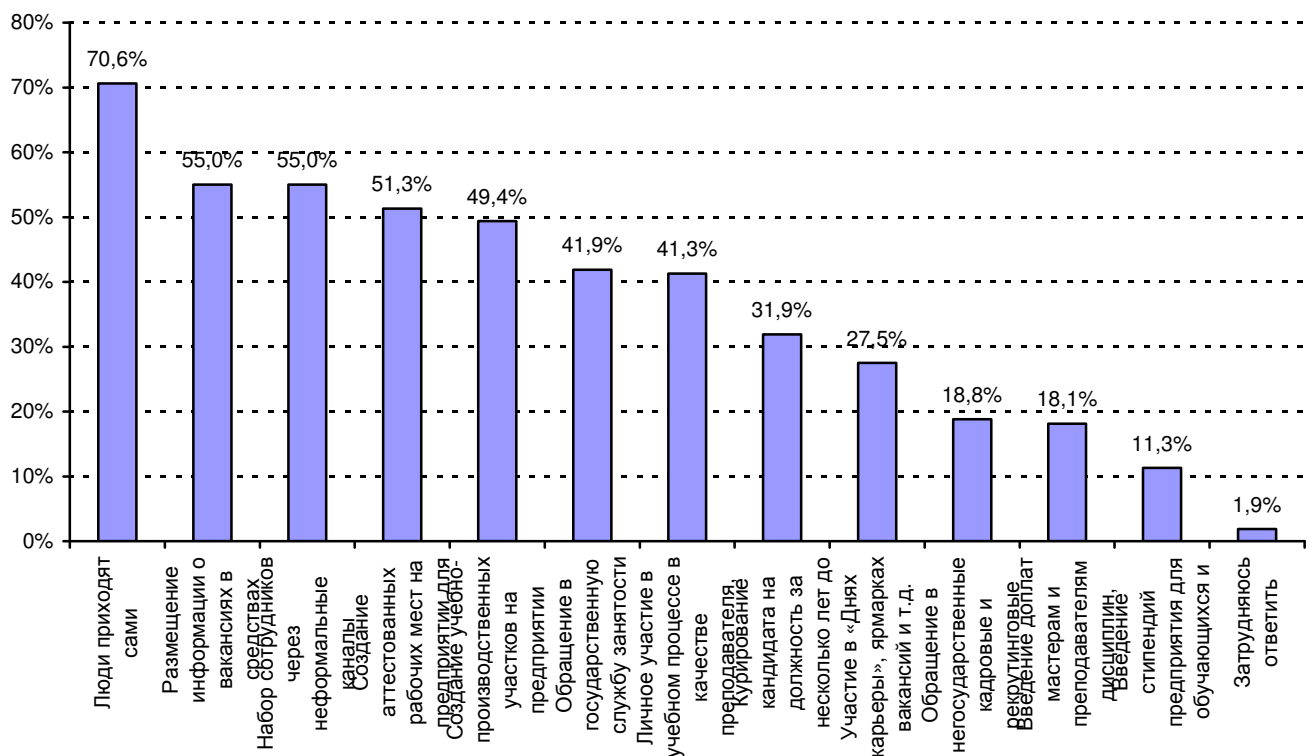
	Minimum	Maximum	Mean	Percentile 5	Percentile 25	Percentile 50	Percentile 75	Percentile 95
Участие в «Днях карьеры», ярмарках вакансий и т.д.	1,00	5,00	2,73	1,00	1,00	3,00	4,00	5,00
Обращение в государственную службу занятости	1,00	5,00	2,95	1,00	1,00	3,00	5,00	5,00
Обращение в негосударственные кадровые и рекрутинговые агентства	1,00	5,00	2,19	1,00	1,00	1,00	4,00	5,00
Личное участие в учебном процессе в качестве преподавателя, руководителя практики и пр.	1,00	5,00	3,29	1,00	1,00	4,00	5,00	5,00
Размещение информации о вакансиях в средствах массовой информации, Интернете	1,00	5,00	3,57	1,00	2,00	4,00	5,00	5,00
Набор сотрудников через неформальные каналы	1,00	5,00	3,36	1,00	2,00	4,00	5,00	5,00
Создание аттестованных рабочих мест на предприятии для прохождения производственной практики	1,00	5,00	3,62	1,00	3,00	4,00	5,00	5,00
Курирование кандидата на должность за несколько лет до выпуска	1,00	5,00	2,99	1,00	1,00	4,00	5,00	5,00
Введение стипендий предприятия для обучающихся и студентов	1,00	5,00	2,26	1,00	1,00	1,00	4,00	5,00

Введение доплат мастерам и преподавателям дисциплин, задействованным в подготовке кадров для предприятия	1,00	5,00	2,56	1,00	1,00	2,00	4,00	5,00
Люди приходят сами	1,00	5,00	3,64	1,00	3,00	4,00	5,00	5,00
Создание учебно-производственных участков на предприятии	1,00	5,00	3,52	1,00	1,00	4,00	5,00	5,00
Другое	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00



**Таблица 38. Какие методы подготовки и отбора молодых специалистов Вы используете на вашем предприятии? [18]**

Участие в «Днях карьеры», ярмарках вакансий и т.д.	44	27,5%
Обращение в государственную службу занятости	67	41,9%
Обращение в негосударственные кадровые и рекрутинговые агентства	30	18,8%
Личное участие в учебном процессе в качестве преподавателя, руководителя практики и пр.	66	41,3%
Размещение информации о вакансиях в средствах массовой информации, Интернете	88	55,0%
Набор сотрудников через неформальные каналы	88	55,0%
Создание аттестованных рабочих мест на предприятии для прохождения производственной практики	82	51,3%
Курирование кандидата на должность за несколько лет до выпуска	51	31,9%
Введение стипендий предприятия для обучающихся и студентов	18	11,3%
Введение доплат мастерам и преподавателям дисциплин, задействованным в подготовке кадров для предприятия	29	18,1%
Люди приходят сами	113	70,6%
Создание учебно-производственных участков на предприятии	79	49,4%
Другое	0	,0%
Затрудняюсь ответить	3	1,9%
Всего	160	100,0%



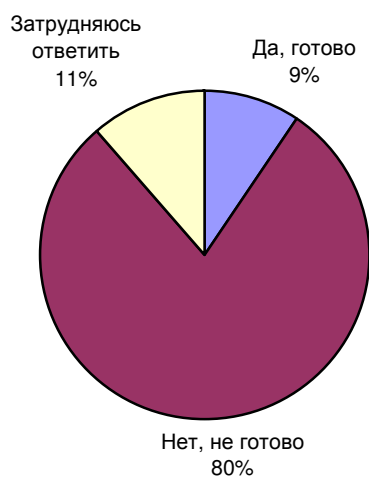
**Таблица 39. Готово ли Ваше предприятие включать в себестоимость продукции амортизационные начисления, которые ваше предприятие сможет самостоятельно тратить на восстановление кадровых ресурсов? [19]**

Да, готово	25	15,6%
Нет, не готово	111	69,4%
Затрудняюсь ответить	24	15,0%
Всего	160	100,0%



**Таблица 40. Готово ли Ваше предприятие вместо традиционных трех категорий работников ввести 10-15 новых категорий, при этом срок подготовки человека на очередную категорию не будет превышать 1 год? [20]**

Да, готово	15	9,4%
Нет, не готово	127	79,4%
Затрудняюсь ответить	18	11,3%
Всего	160	100,0%



**Таблица 41. Как Вы относитесь к возможности введения добровольной сертификации профессиональной квалификации выпускников вузов и ссузов, а также работающих специалистов? [21]**

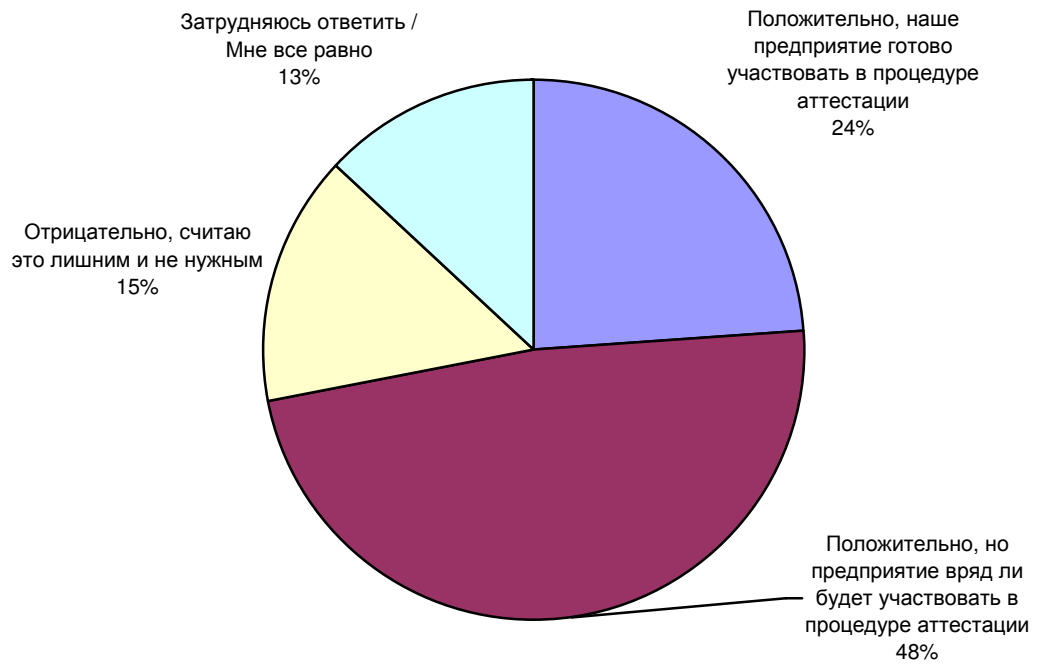
Положительно, наше предприятие готово участвовать в процедуре сертификации	30	18,8%
Положительно, но предприятие вряд ли будет участвовать в процедуре сертификации	78	48,8%
Отрицательно, считаю это лишним и не нужным	26	16,3%
Затрудняюсь ответить / Мне все равно	26	16,3%
<b>Всего</b>	<b>160</b>	<b>100,0%</b>





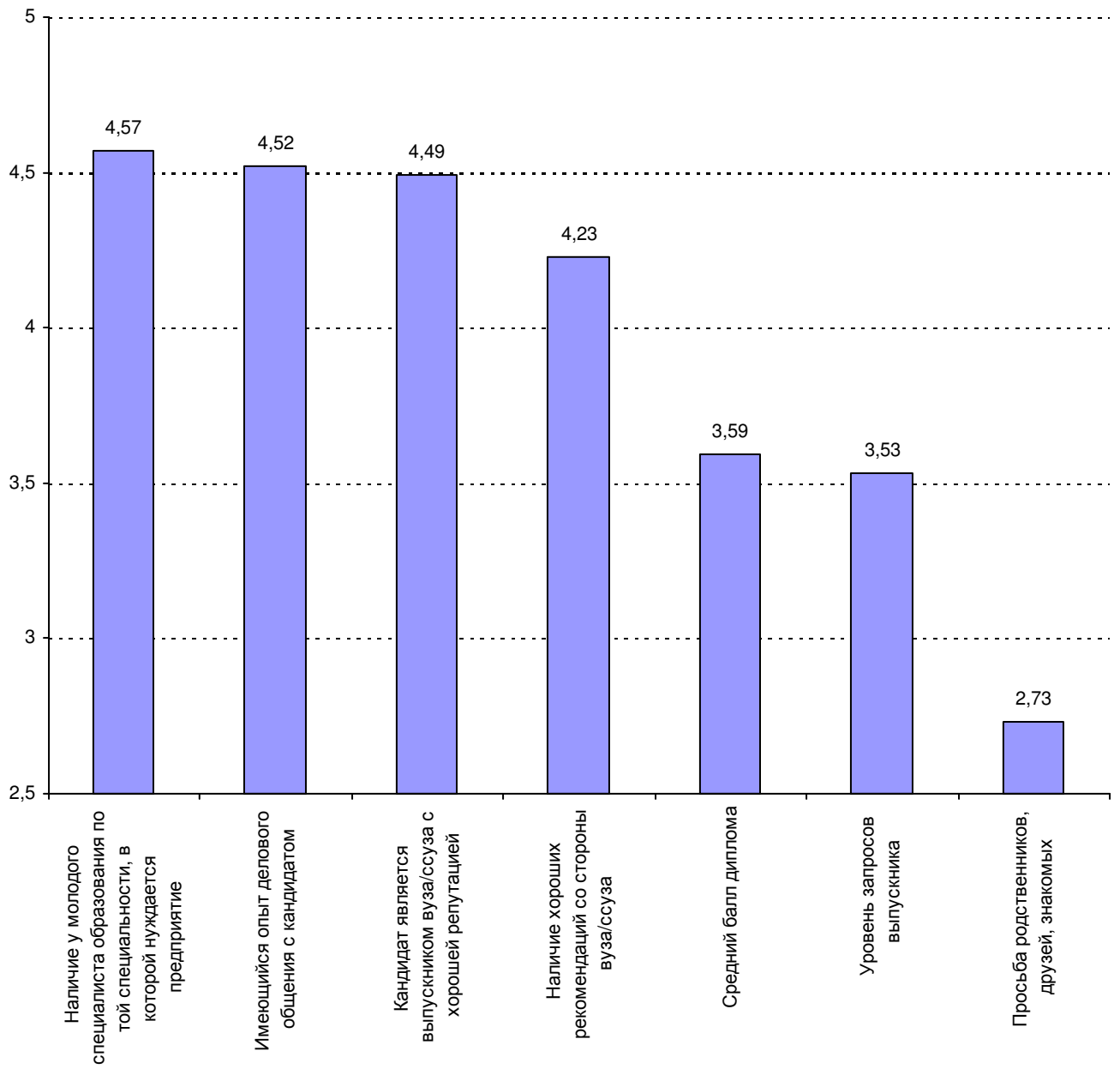
**Таблица 42. Как Вы относитесь к возможности проведения независимой итоговой аттестации выпускников вузов и ссузов? [22]**

Положительно, наше предприятие готово участвовать в процедуре аттестации	38	23,8%
Положительно, но предприятие вряд ли будет участвовать в процедуре аттестации	77	48,1%
Отрицательно, считаю это лишним и не нужным	24	15,0%
Затрудняюсь ответить / Мне все равно	21	13,1%
Всего	160	100,0%



**Таблица 43. Оцените значимость критериев, которые Вы лично используете при принятии решения о приеме молодого специалиста на работу на ваше предприятие [23]**

	Minimum	Maximum	Mean	Percentile 5	Percentile 25	Percentile 50	Percentile 75	Percentile 95
Кандидат является выпускником вуза/ссуза с хорошей репутацией	1,00	5,00	4,49	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00
Имеющийся опыт делового общения с кандидатом	1,00	5,00	4,52	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00
Наличие у молодого специалиста образования по той специальности, в которой нуждается предприятие	1,00	5,00	4,57	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00
Уровень запросов выпускника	1,00	5,00	3,53	1,00	3,00	4,00	4,00	5,00
Средний балл диплома	1,00	5,00	3,59	1,00	3,00	4,00	4,00	5,00
Наличие хороших рекомендаций со стороны вуза/ссуза	1,00	5,00	4,23	1,00	4,00	5,00	5,00	5,00
Просьба родственников, друзей, знакомых	1,00	5,00	2,73	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00
Другое	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00



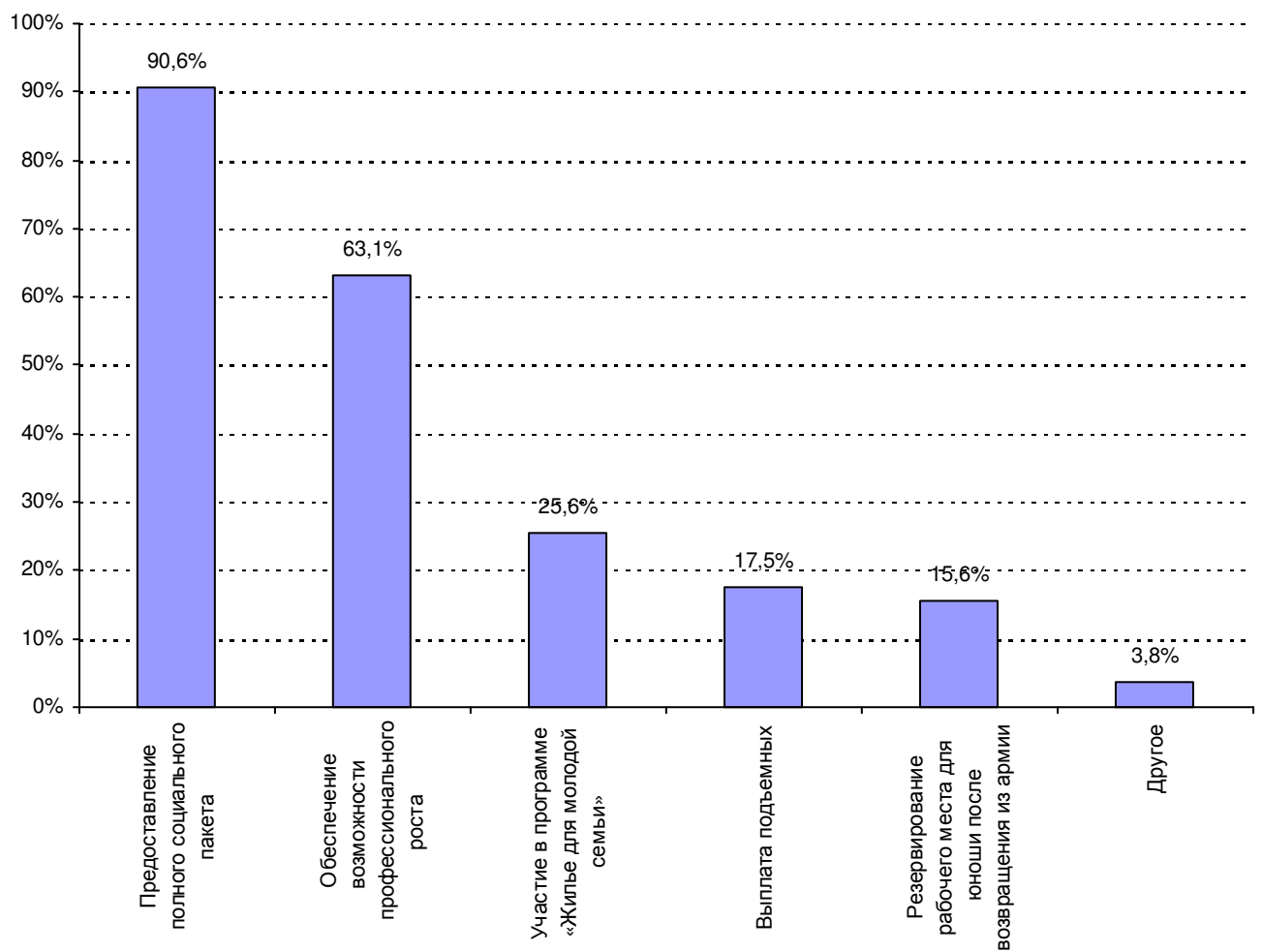
**Таблица 44. Представьте, что в силу сложившихся обстоятельств перед Вами стоит задача сократить одного из сотрудников. Кто для Вас является первым кандидатом на сокращение при прочих равных условиях? [24]**

Молодой специалист, не имеющий опыта	79	49,4%
Сотрудник с большим опытом работы, который он приобрел на вашем предприятии	3	1,9%
Сотрудник с большим опытом работы, который он приобрел НЕ на вашем предприятии	63	39,4%
Затрудняюсь ответить	15	9,4%
Всего	160	100,0%



Таблица 45. Каким образом осуществляется «молодежная политика» на Вашем предприятии? [25]

Выплата подъемных	28	17,5%
Резервирование рабочего места для юноши после возвращения из армии	25	15,6%
Участие в программе «Жилье для молодой семьи»	41	25,6%
Обеспечение возможности профессионального роста	101	63,1%
Предоставление полного социального пакета	145	90,6%
Другое	6	3,8%
Всего	160	100,0%



**Таблица 46. Оцените трудовые качества молодых специалистов, пришедших к вам на работу в 2007 – 2008 гг. [26]**

	Minimum	Maximum	Mean	Percentile 5	Percentile 25	Percentile 50	Percentile 75	Percentile 95
Уровень фундаментальных знаний	2,00	5,00	3,79	2,00	3,00	4,00	4,00	5,00
Трудоспособность	2,00	5,00	4,05	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00
Опыт работы по специальности	1,00	5,00	3,28	1,00	3,00	3,00	4,00	5,00
Целеустремлённость	1,00	5,00	3,87	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00
Психологическая устойчивость	2,00	5,00	3,81	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00
Предпринимательские навыки	1,00	5,00	3,37	1,00	3,00	3,00	4,00	5,00
Ответственность	1,00	5,00	3,93	2,00	3,00	4,00	5,00	5,00
Владение иностранным языком	1,00	5,00	3,21	1,00	3,00	3,00	4,00	5,00
Исполнительность	3,00	5,00	3,93	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00
Умение работать в команде	2,00	5,00	3,85	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00
Знание своего рынка / отрасли	1,00	5,00	3,52	2,00	3,00	4,00	4,00	5,00
Дисциплинированность	2,00	5,00	3,97	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00
Коммуникабельность	2,00	5,00	4,09	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00
Умение находить нужную информацию	1,00	5,00	3,89	2,00	3,00	4,00	5,00	5,00
Лидерские качества	1,00	5,00	3,56	2,00	3,00	4,00	4,00	5,00
Умение находить нестандартные решения	1,00	5,00	3,47	2,00	3,00	4,00	4,00	5,00
Обучаемость	1,00	5,00	4,04	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00
Владение компьютером и оргтехникой	1,00	5,00	4,16	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00
Инициативность	1,00	5,00	3,74	2,00	3,00	4,00	4,00	5,00
Готовность работать	1,00	5,00	3,65	2,00	3,00	4,00	4,00	5,00

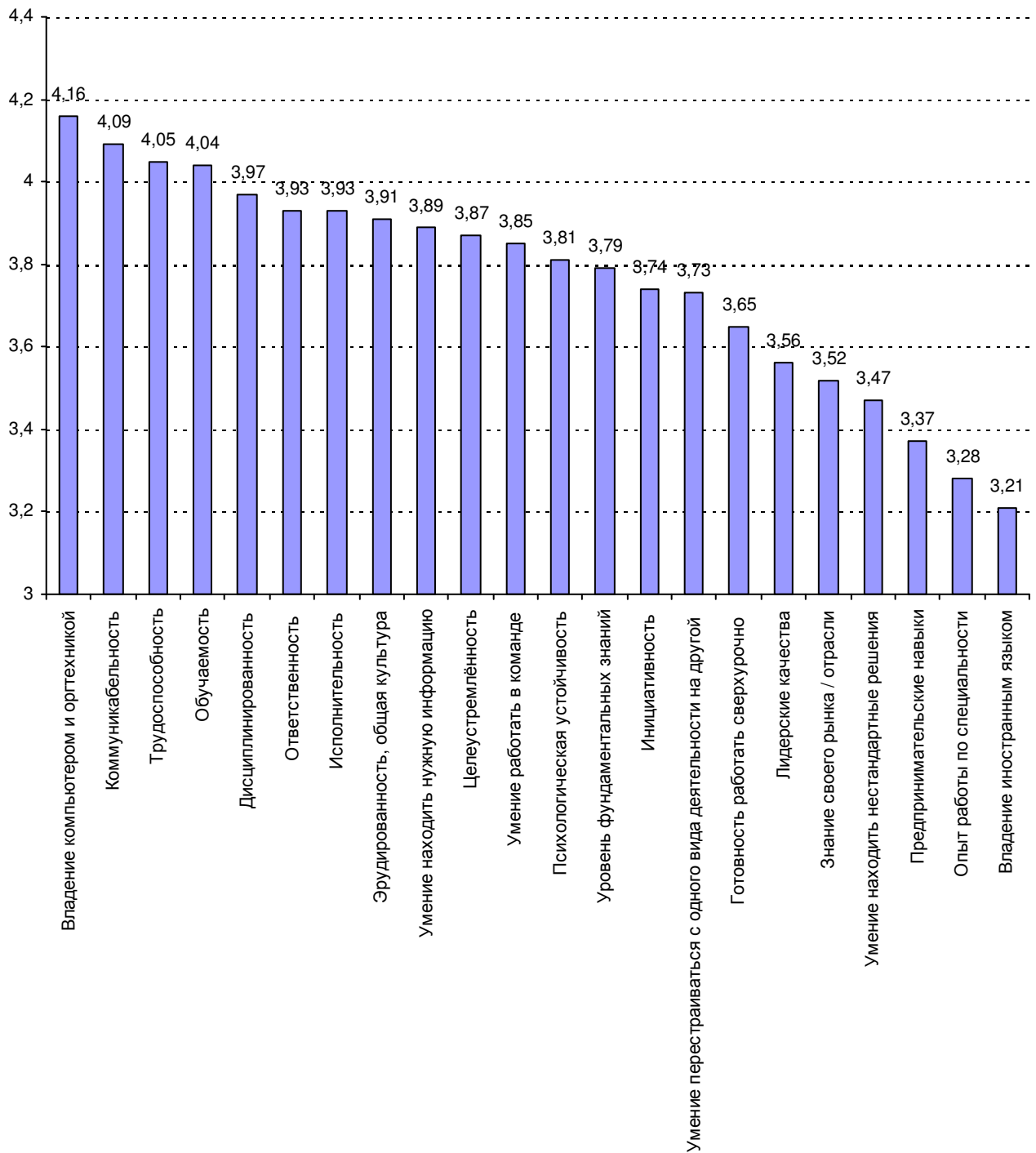
сверхурочно

Умение  
перестраиваться с  
одного вида  
деятельности на  
другой

1,00 5,00 3,73 3,00 3,00 4,00 4,00 5,00

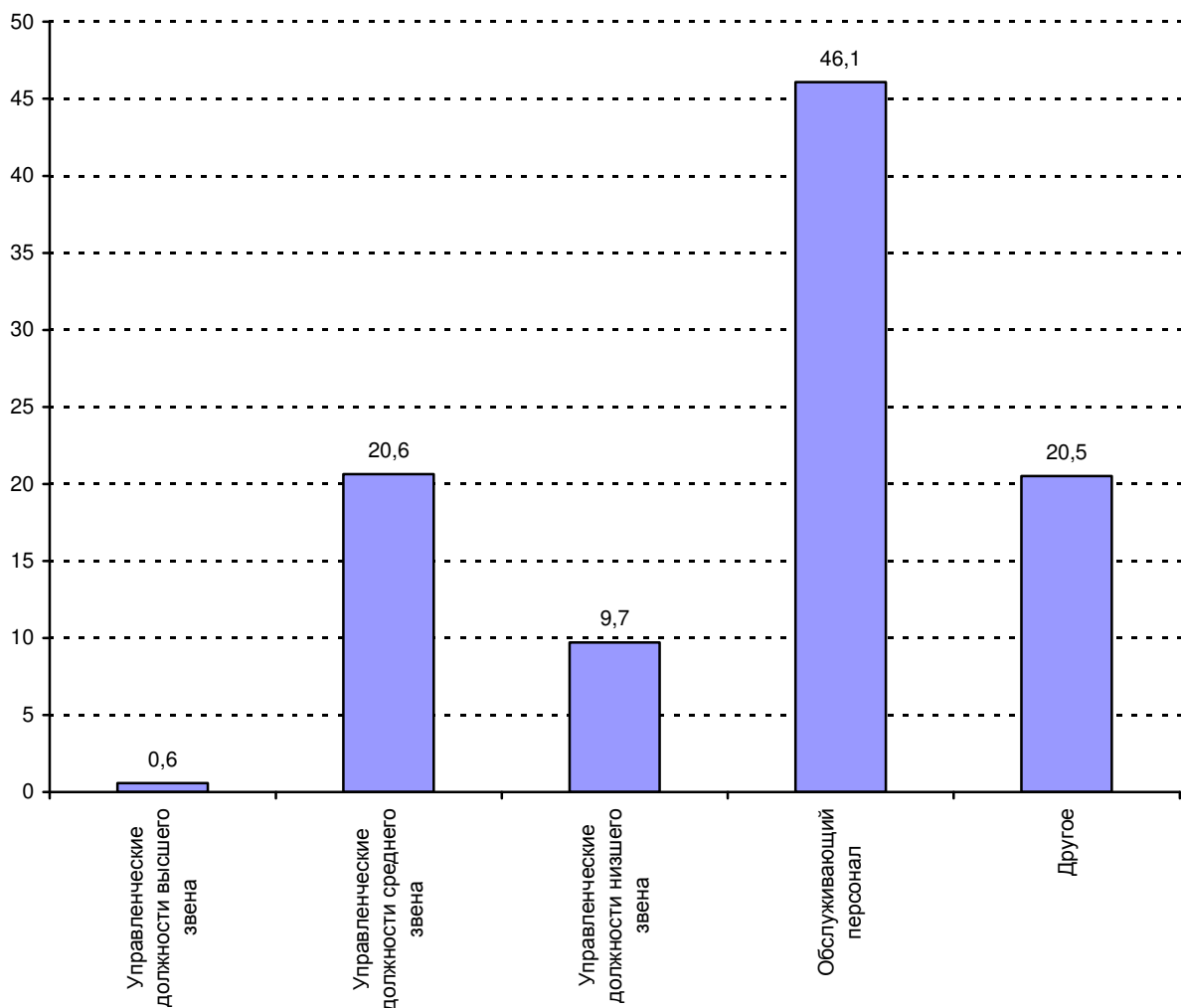
Эрудированность,  
общая культура

2,00 5,00 3,91 3,00 3,00 4,00 4,00 5,00



**Таблица 47. Каков процент выпускников вузов 2007-2008 гг., работающих на вашем предприятии, по каждой должностной категории? [27]**

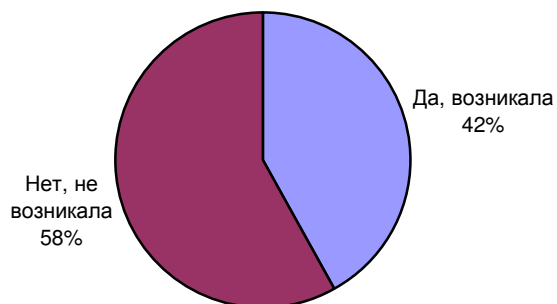
	Minimum	Maximum	Mean	Percentile 5	Percentile 25	Percentile 50	Percentile 75	Percentile 95
Управленческие должности высшего звена	,00	30,00	,58	,00	,00	,00	,00	,00
Управленческие должности среднего звена	,00	100,00	20,63	,00	,00	,00	15,00	100,00
Управленческие должности низшего звена	,00	100,00	9,72	,00	,00	,00	10,00	76,00
Обслуживающий персонал	,00	100,00	46,08	,00	,00	30,00	100,00	100,00
Другое	,00	100,00	20,51	,00	,00	,00	,00	100,00



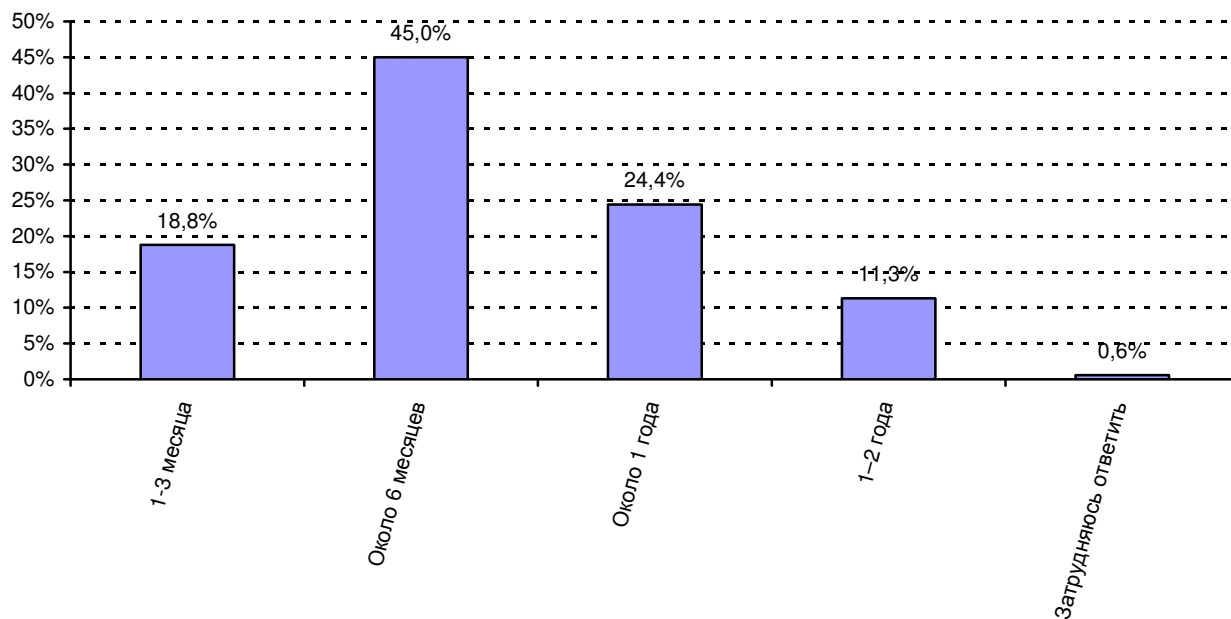


**Таблица 48. Возникла ли у Вас необходимость в переподготовке молодых специалистов из числа выпускников вузов 2007 – 2008 гг. [28]**

Да, возникла	67	41,9%
Нет, не возникла	93	58,1%
Всего	160	100,0%

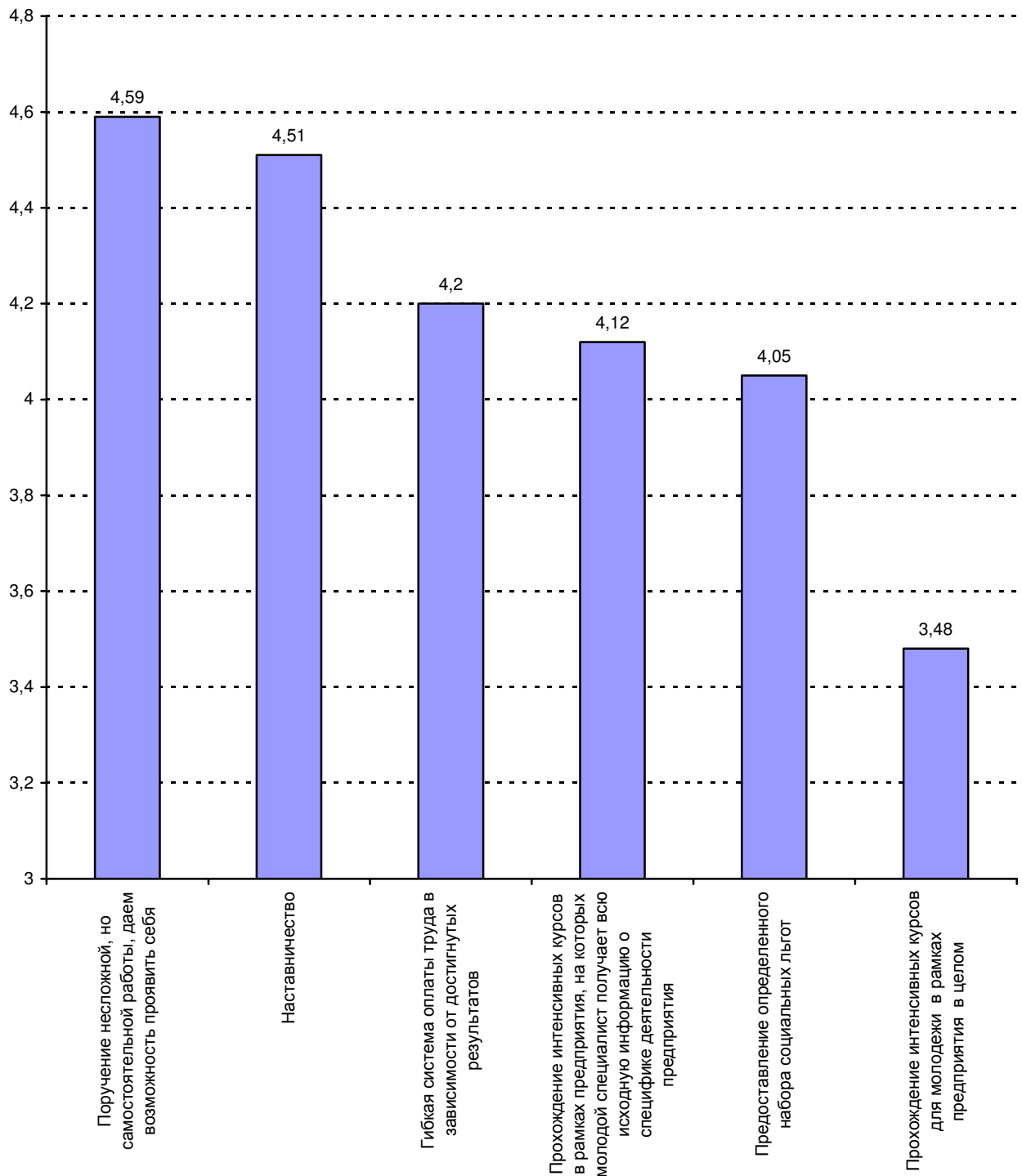
**Таблица 49. Какой срок необходим молодому специалисту, для успешной адаптации на предприятии? [29]**

1-3 месяца	30	18,8%
Около 6 месяцев	72	45,0%
Около 1 года	39	24,4%
1–2 года	18	11,3%
Затрудняюсь ответить	1	,6%
Всего	160	100,0%



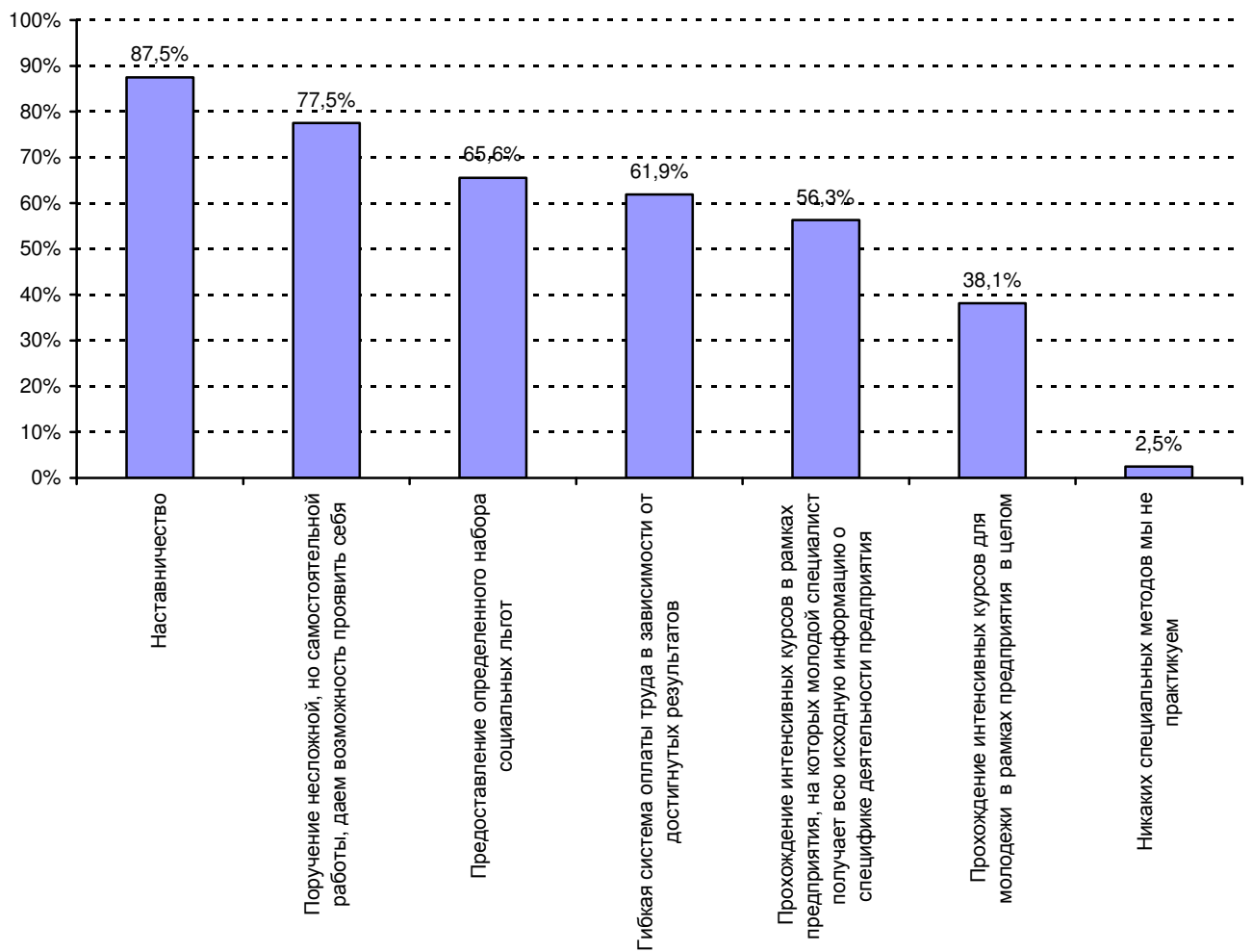
**Таблица 50. Оцените на основе Вашего опыта степень значимости перечисленных способов адаптации молодых специалистов на рабочем месте [30]**

	Minimum	Maximum	Mean	Percentile 5	Percentile 25	Percentile 50	Percentile 75	Percentile 95
Наставничество	1,00	5,00	4,51	2,00	4,00	5,00	5,00	5,00
Прохождение интенсивных курсов в рамках предприятия, на которых молодой специалист получает всю исходную информацию о специфике деятельности предприятия	1,00	5,00	4,12	1,00	4,00	5,00	5,00	5,00
Поручение несложной, но самостоятельной работы, даем возможность проявить себя	1,00	5,00	4,59	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00
Прохождение интенсивных курсов для молодежи в рамках предприятия в целом	1,00	5,00	3,48	1,00	2,00	4,00	5,00	5,00
Предоставление определенного набора социальных льгот	1,00	5,00	4,05	1,00	4,00	5,00	5,00	5,00
Гибкая система оплаты труда в зависимости от достигнутых результатов	1,00	5,00	4,20	1,00	4,00	5,00	5,00	5,00
Другое	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00



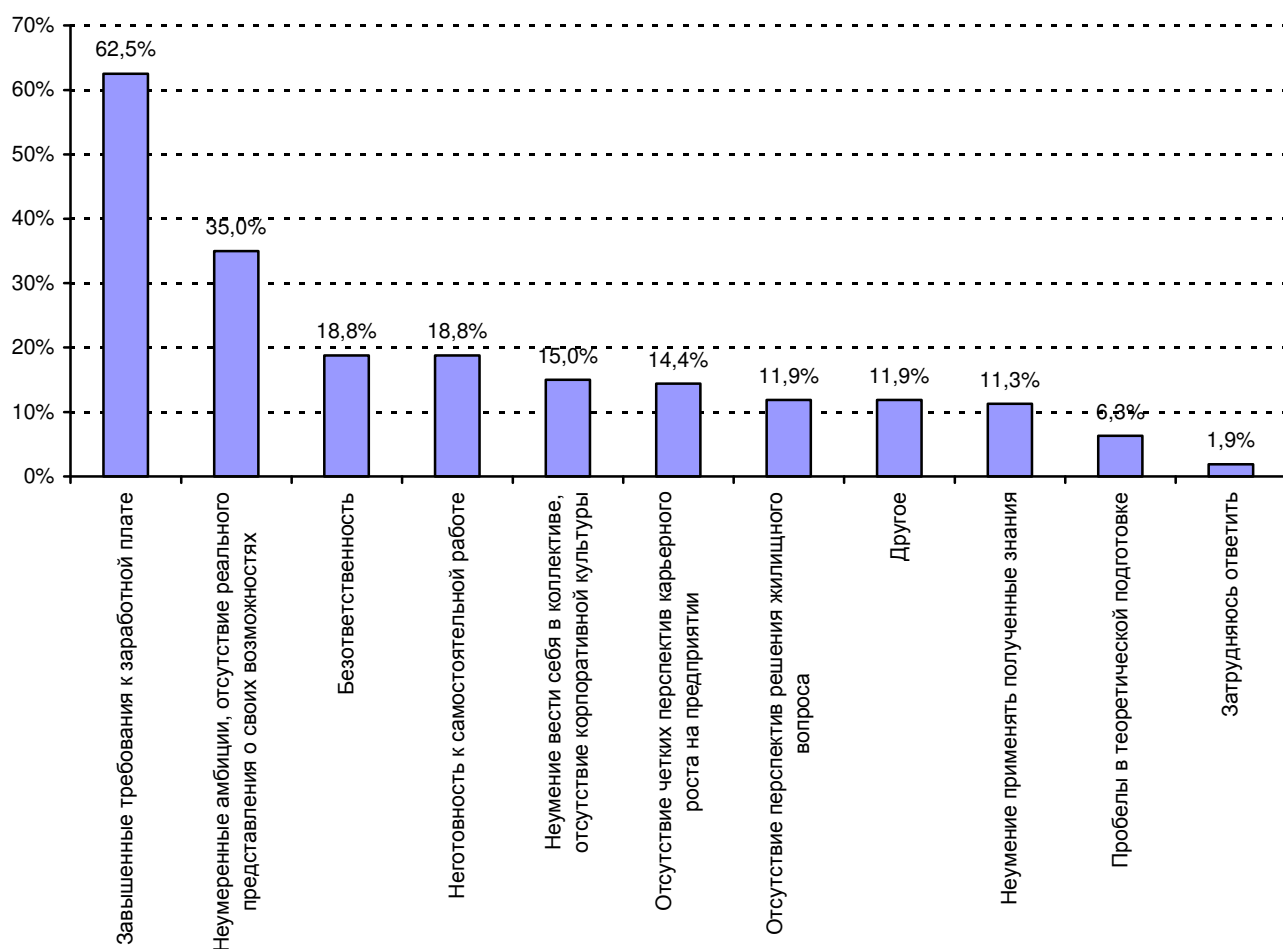
**Таблица 51. Какие из перечисленных способов адаптации используются на вашем предприятии? [31]**

Наставничество	140	87,5%
Прохождение интенсивных курсов в рамках предприятия, на которых молодой специалист получает всю исходную информацию о специфике деятельности предприятия	90	56,3%
Поручение несложной, но самостоятельной работы, даем возможность проявить себя	124	77,5%
Прохождение интенсивных курсов для молодежи в рамках предприятия в целом	61	38,1%
Предоставление определенного набора социальных льгот	105	65,6%
Гибкая система оплаты труда в зависимости от достигнутых результатов	99	61,9%
Никаких специальных методов мы не практикуем	4	2,5%
Всего	160	100,0%



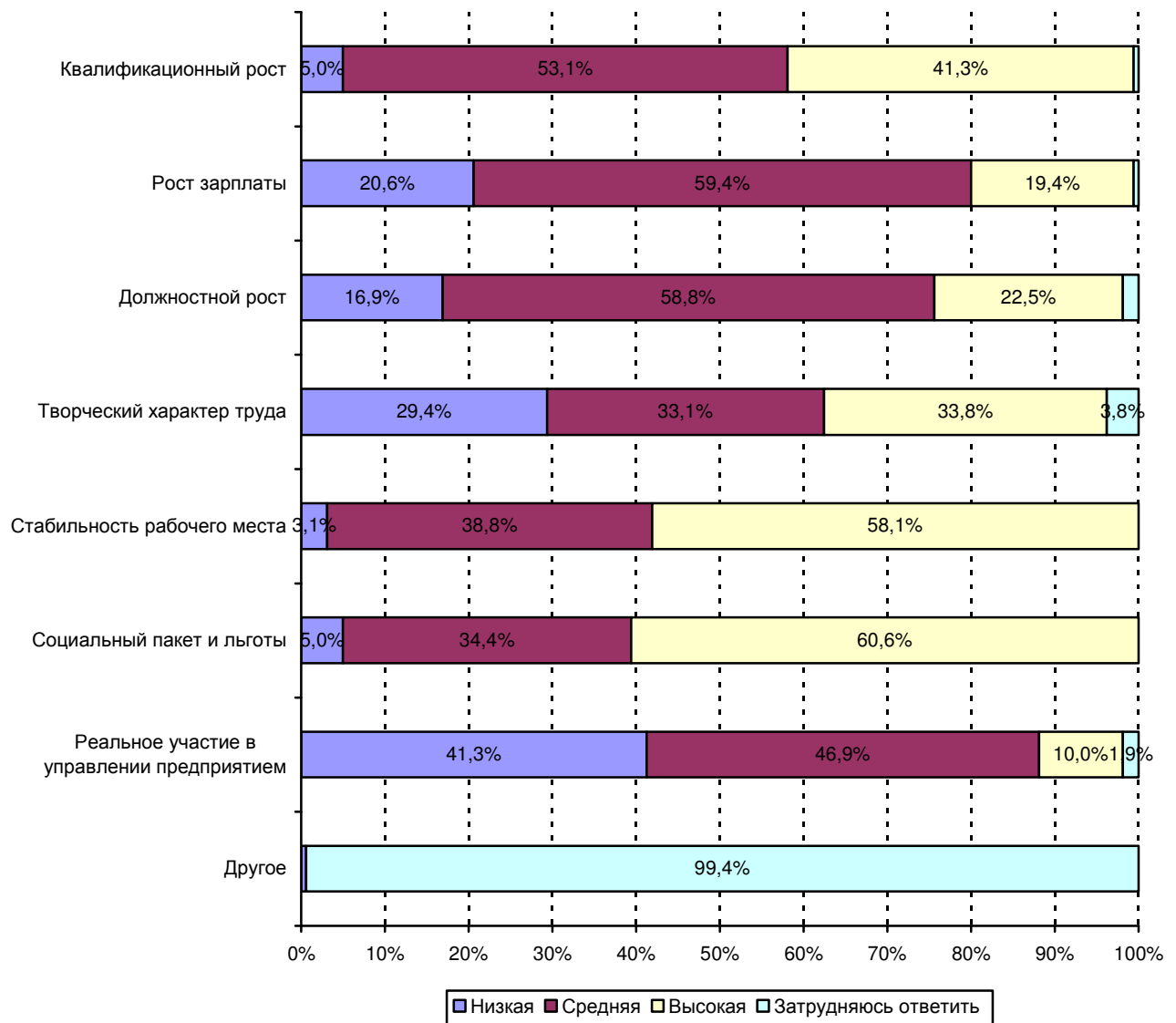
**Таблица 52. По каким причинам некоторые молодые специалисты не закрепляются на предприятии? [32]**

Пробелы в теоретической подготовке	10	6,3%
Неумение применять полученные знания	18	11,3%
Безответственность	30	18,8%
Неумение вести себя в коллективе, отсутствие корпоративной культуры	24	15,0%
Неготовность к самостоятельной работе	30	18,8%
Неумеренные амбиции, отсутствие реального представления о своих возможностях	56	35,0%
Завышенные требования к заработной плате	100	62,5%
Отсутствие перспектив решения жилищного вопроса	19	11,9%
Отсутствие четких перспектив карьерного роста на предприятии	23	14,4%
Другое	19	11,9%
Затрудняюсь ответить	3	1,9%
Всего	160	100,0%



**Таблица 53. Оцените возможности, которые предоставляются выпускнику вуза - молодому специалисту - на вашем предприятии? [33]**

	Низкая		Средняя		Высокая		Затрудняюсь ответить		Всего	
	Число	Процент	Число	Процент	Число	Процент	Число	Процент	Число	Процент
Квалификационный рост	8	5,0%	85	53,1%	66	41,3%	1	,6%	160	100,0%
Рост зарплаты	33	20,6%	95	59,4%	31	19,4%	1	,6%	160	100,0%
Должностной рост	27	16,9%	94	58,8%	36	22,5%	3	1,9%	160	100,0%
Творческий характер труда	47	29,4%	53	33,1%	54	33,8%	6	3,8%	160	100,0%
Стабильность рабочего места	5	3,1%	62	38,8%	93	58,1%	0	,0%	160	100,0%
Социальный пакет и льготы	8	5,0%	55	34,4%	97	60,6%	0	,0%	160	100,0%
Реальное участие в управлении предприятием	66	41,3%	75	46,9%	16	10,0%	3	1,9%	160	100,0%
Другое	1	,6%	0	,0%	0	,0%	159	99,4%	160	100,0%

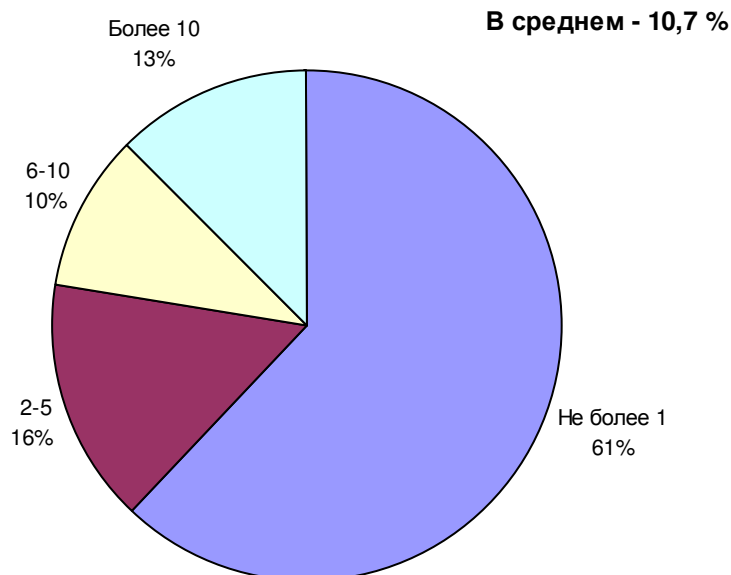


**Таблица 54. Какую долю от фонда оплаты труда составляют ежегодные расходы на повышение квалификации в Вашей организации? [34]**

	Minimum	Maximum	Mean	Percentile 5	Percentile 25	Percentile 50	Percentile 75	Percentile 95
Какую долю от фонда оплаты труда составляют ежегодные расходы на повышение квалификации и в Вашей организации?	,00	100,00	10,76	,00	1,00	5,00	10,00	40,00

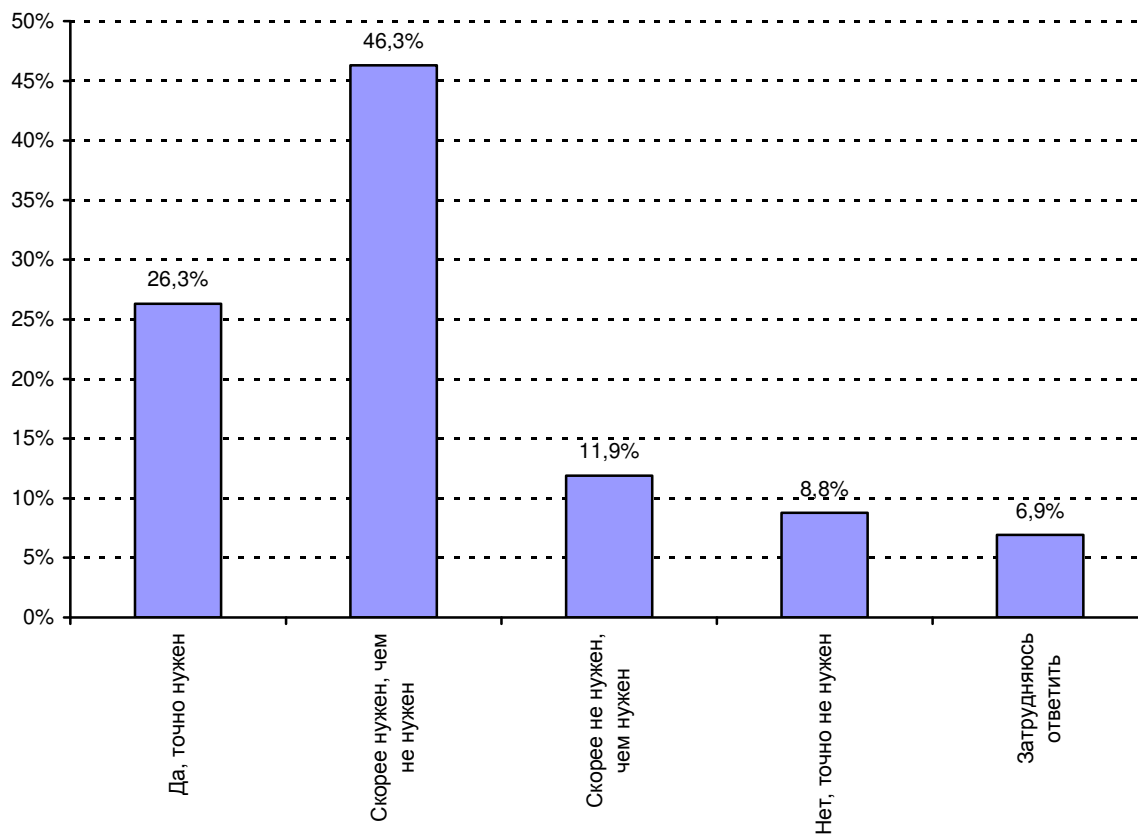
**Таблица 55. Какую долю от фонда оплаты труда составляют ежегодные расходы на повышение квалификации в Вашей организации? [34gr]**

Не более 1	99	61,9%
2-5	25	15,6%
6-10	16	10,0%
Более 10	20	12,5%
Всего	160	100,0%



**Таблица 56. Как Вы считаете, нужен или не нужен республике в настоящий момент специализированный фонд для дополнительного образования граждан? [35]**

Да, точно нужен	42	26,3%
Скорее нужен, чем не нужен	74	46,3%
Скорее не нужен, чем нужен	19	11,9%
Нет, точно не нужен	14	8,8%
Затрудняюсь ответить	11	6,9%
Всего	160	100,0%





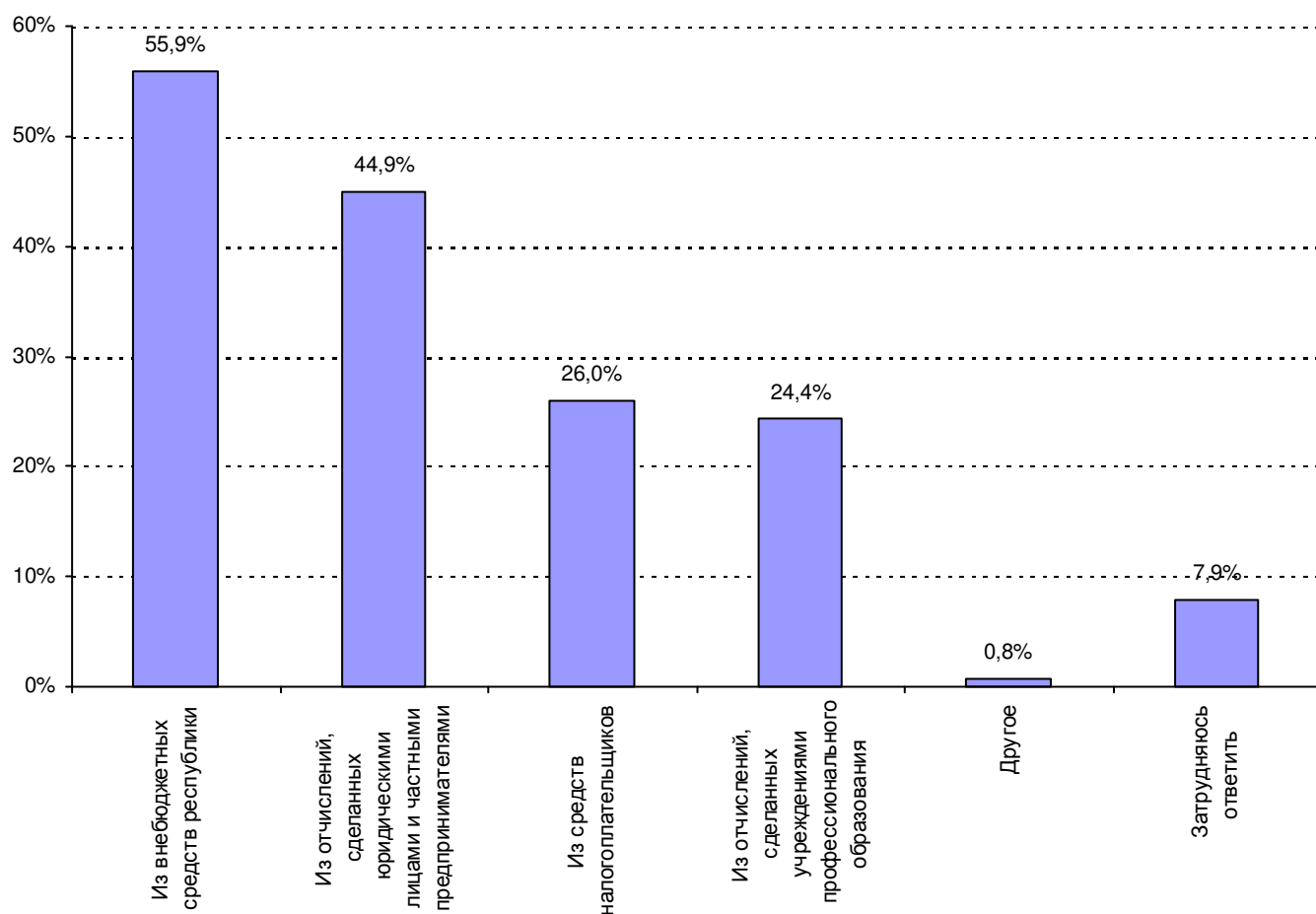
**Таблица 57. Как Вы считаете, нужен или не нужен республике в настоящий момент специализированный фонд для дополнительного образования граждан? [35] (укрупненные категории)**

Нужен/ скорее нужен	116	72,5%
Не нужен/ совсем не нужен	33	20,6%
Затрудняюсь ответить	11	6,9%
Всего	160	100,0%



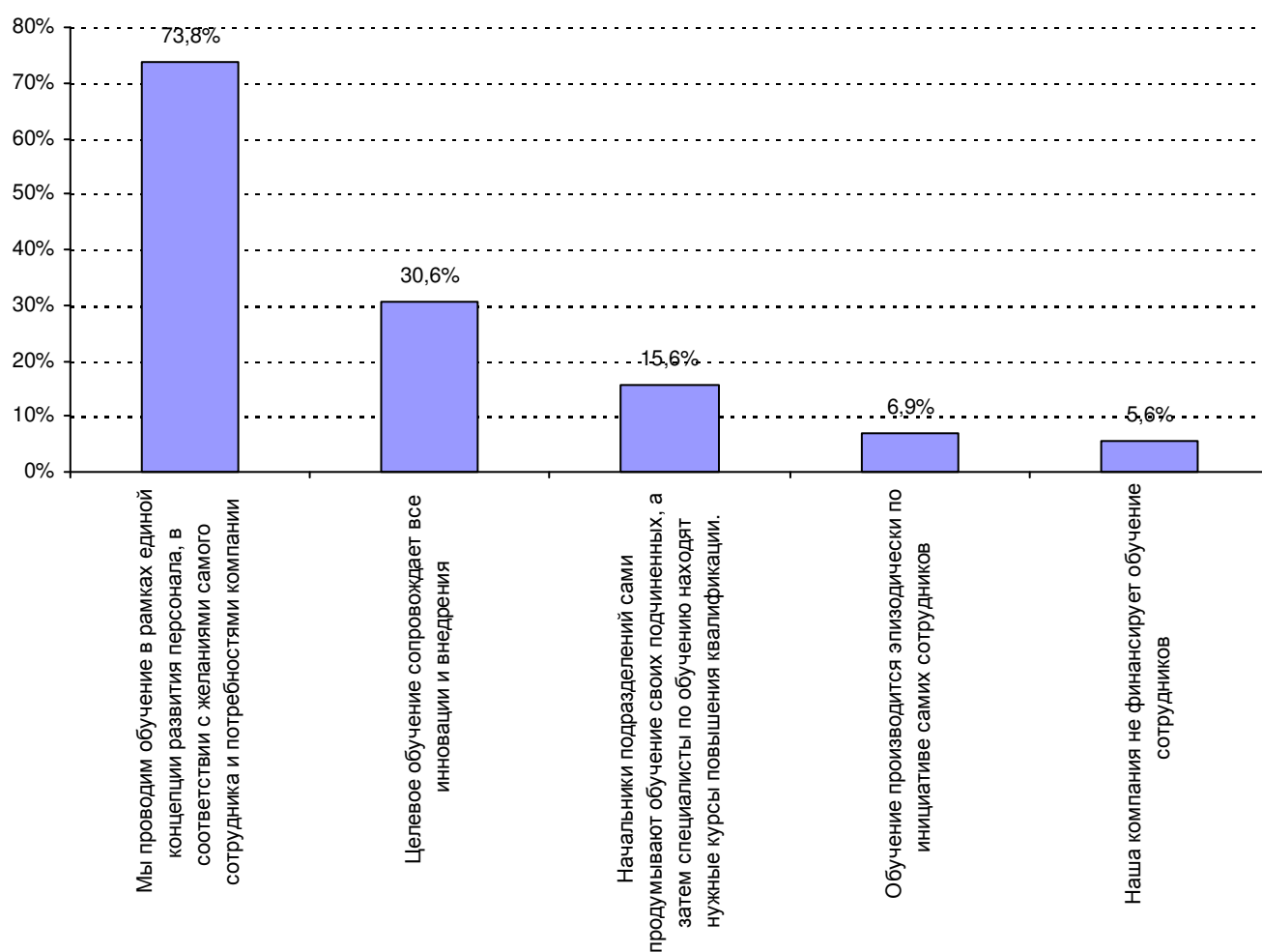
**Таблица 58. Если вы считаете, что фонд нужен, то из каких средств он должен формироваться? [36]**

Из отчислений, сделанных юридическими лицами и частными предпринимателями	57	44,9%
Из внебюджетных средств республики	71	55,9%
Из отчислений, сделанных учреждениями профессионального образования	31	24,4%
Из средств налогоплательщиков	33	26,0%
Другое	1	,8%
Затрудняюсь ответить	10	7,9%
Всего	127	100,0%



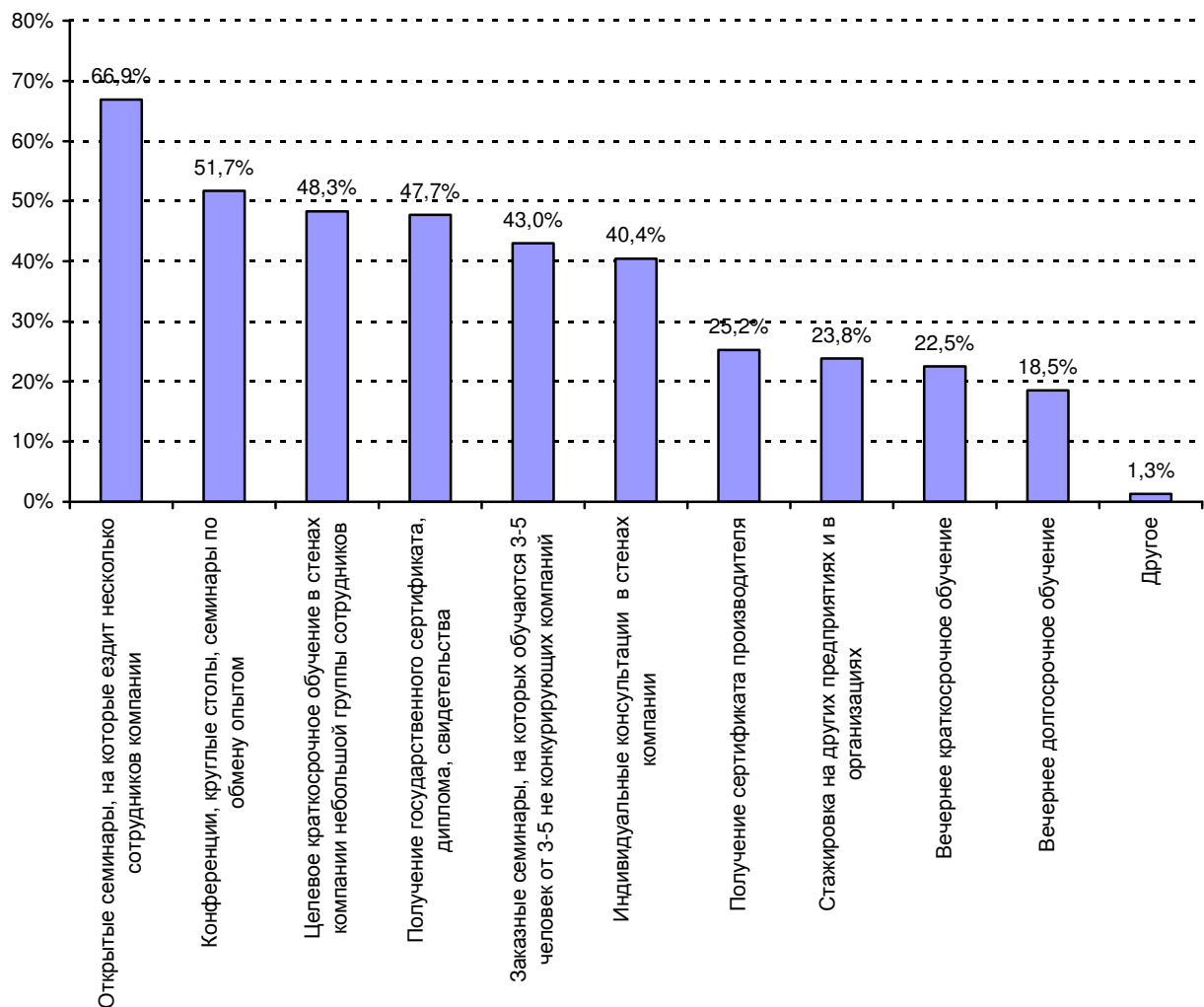
**Таблица 59. Реализуете ли Вы на Вашем предприятии различные программы дополнительного профессионального образования для ваших сотрудников? [37]**

Мы проводим обучение в рамках единой концепции развития персонала, в соответствии с желаниями самого сотрудника и потребностями компании	118	73,8%
Начальники подразделений сами продумывают обучение своих подчиненных, а затем специалисты по обучению находят нужные курсы повышения квалификации.	25	15,6%
Целевое обучение сопровождает все инновации и внедрения	49	30,6%
Обучение производится эпизодически по инициативе самих сотрудников	11	6,9%
Наша компания не финансирует обучение сотрудников	9	5,6%
<b>Всего</b>	<b>160</b>	<b>100,0%</b>



**Таблица 60. Какие именно программы ДПО реализуются на вашем предприятии? [38]**

Открытые семинары, на которые ездит несколько сотрудников компании	101	66,9%
Заказные семинары, на которых обучаются 3-5 человек от 3-5 не конкурирующих компаний	65	43,0%
Индивидуальные консультации в стенах компании	61	40,4%
Целевое краткосрочное обучение в стенах компании небольшой группы сотрудников	73	48,3%
Вечернее краткосрочное обучение	34	22,5%
Вечернее долгосрочное обучение	28	18,5%
Получение сертификата производителя	38	25,2%
Получение государственного сертификата, диплома, свидетельства	72	47,7%
Стажировка на других предприятиях и в организациях	36	23,8%
Конференции, круглые столы, семинары по обмену опытом	78	51,7%
Другое	2	1,3%
<b>Всего</b>	<b>151</b>	<b>100,0%</b>



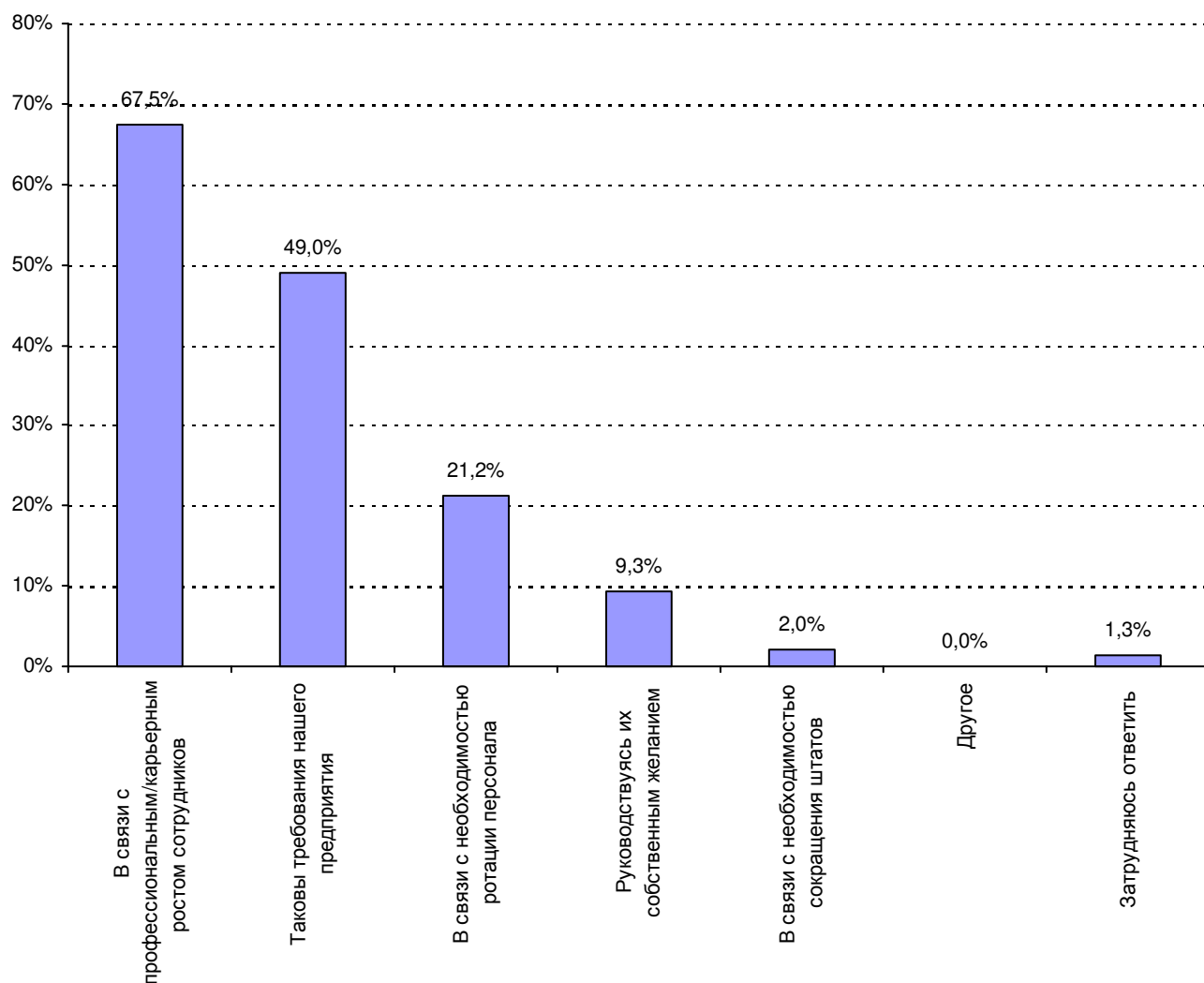
**Таблица 61. Какой вид дополнительных занятий – групповые или индивидуальные – лучше с точки зрения качества обучения? [39]**

Индивидуальные занятия лучше во всех отношениях	16	10,6%
При индивидуальных занятиях усваивается больше материала, но при этом люди не общаются между собой, как на групповых занятиях, что снижает общее качество обучения	37	24,5%
Групповые занятия лучше во всех отношениях	94	62,3%
Затрудняюсь ответить	4	2,6%
Всего	151	100,0%



**Таблица 62. С какой целью Вы оплачиваете дополнительное образование для Ваших сотрудников? [40]**

Таковы требования нашего предприятия	74	49,0%
В связи с необходимостью сокращения штатов	3	2,0%
В связи с необходимостью ротации персонала	32	21,2%
В связи с профессиональным/карьерным ростом сотрудников	102	67,5%
Руководствуясь их собственным желанием	14	9,3%
Другое	0	,0%
Затрудняюсь ответить	2	1,3%
Всего	151	100,0%



**Таблица 63. Как часто работники вашего предприятия участвуют в мероприятиях ДПО? [41]**

Несколько раз в месяц и чаще	12	7,9%
Примерно один раз в месяц	14	9,3%
Несколько раз в год	59	39,1%
Примерно один раз в год	39	25,8%
Реже чем один раз в год	27	17,9%
Всего	151	100,0%

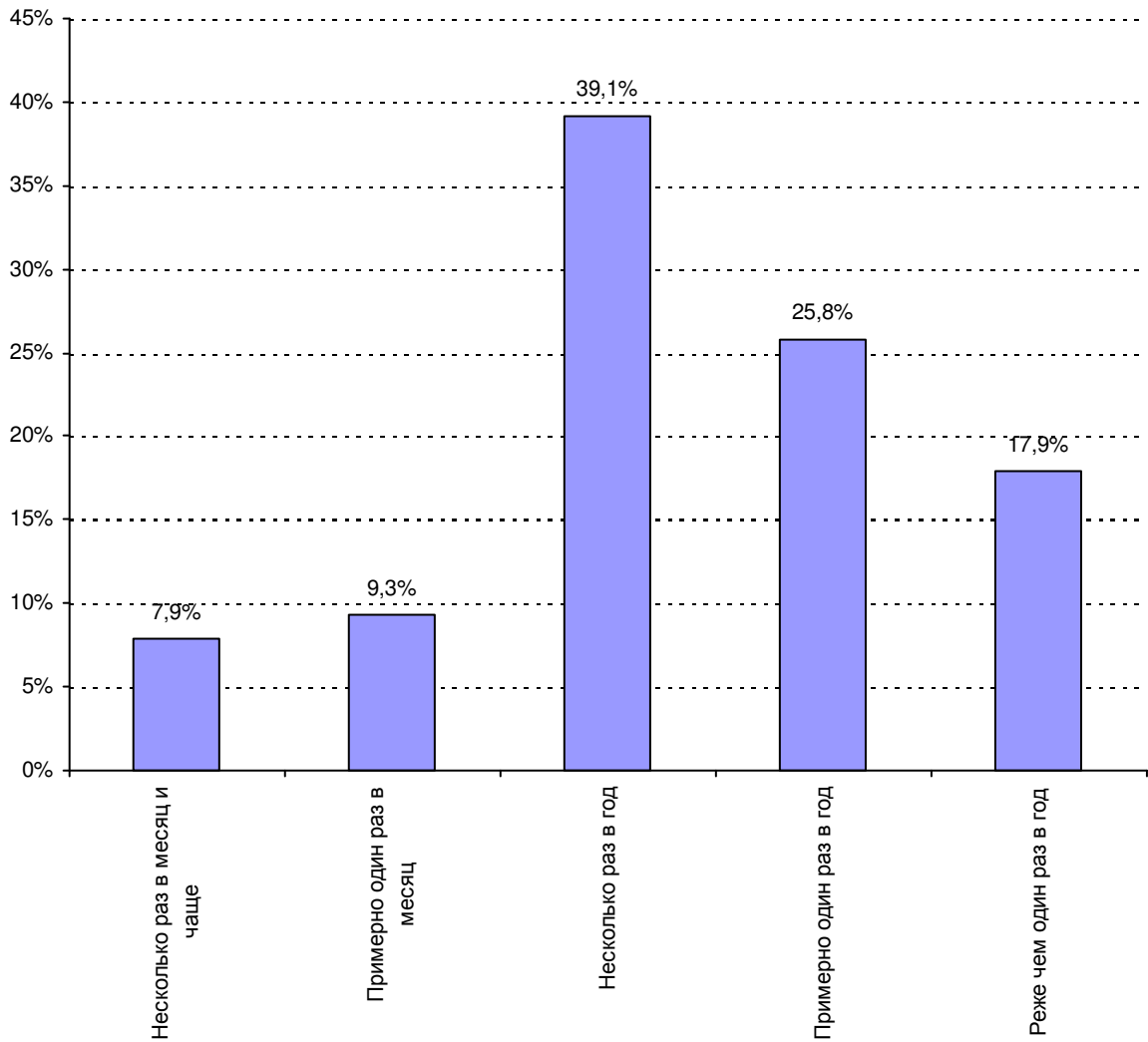
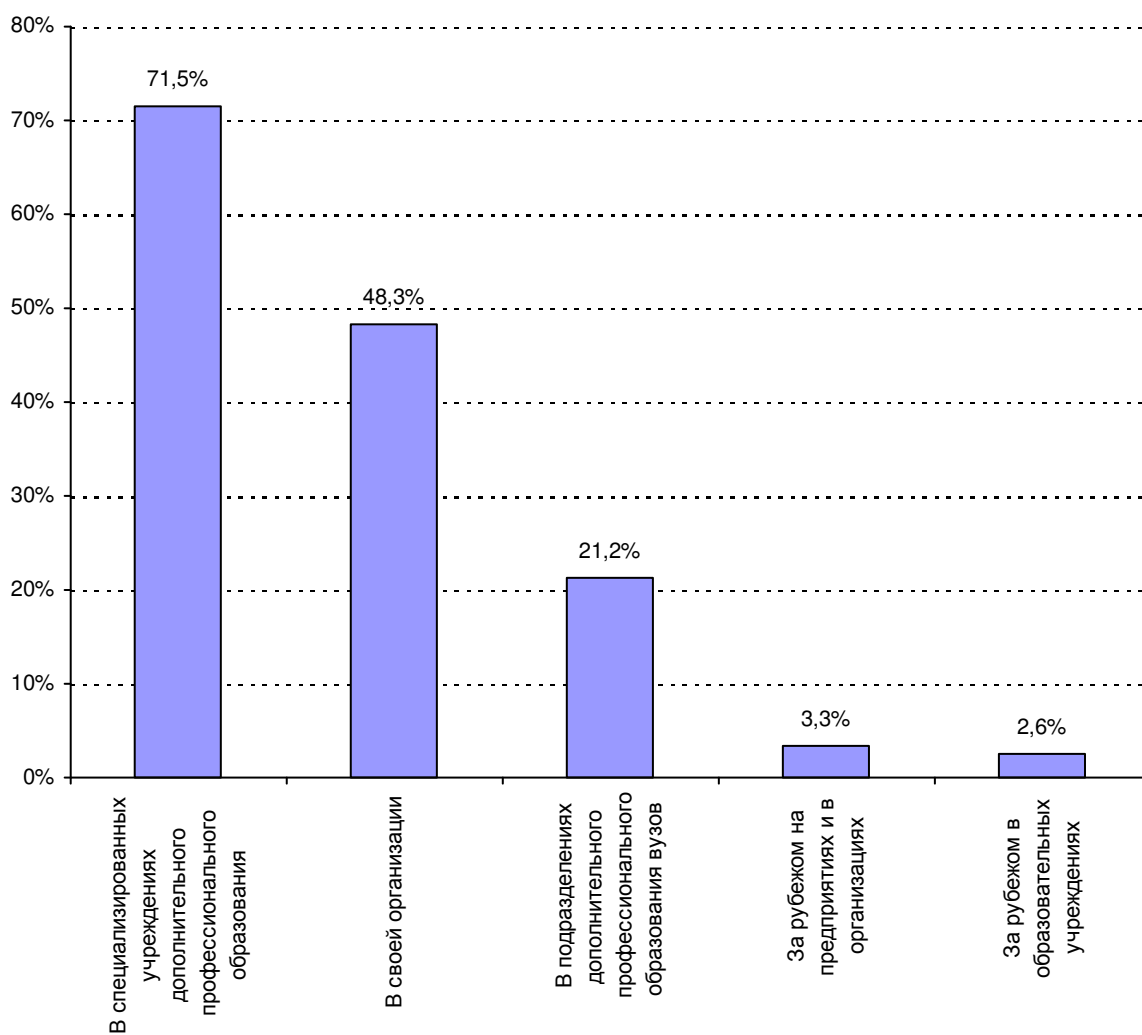


Таблица 64. Где Вы предпочитаете обучать персонал? [42]

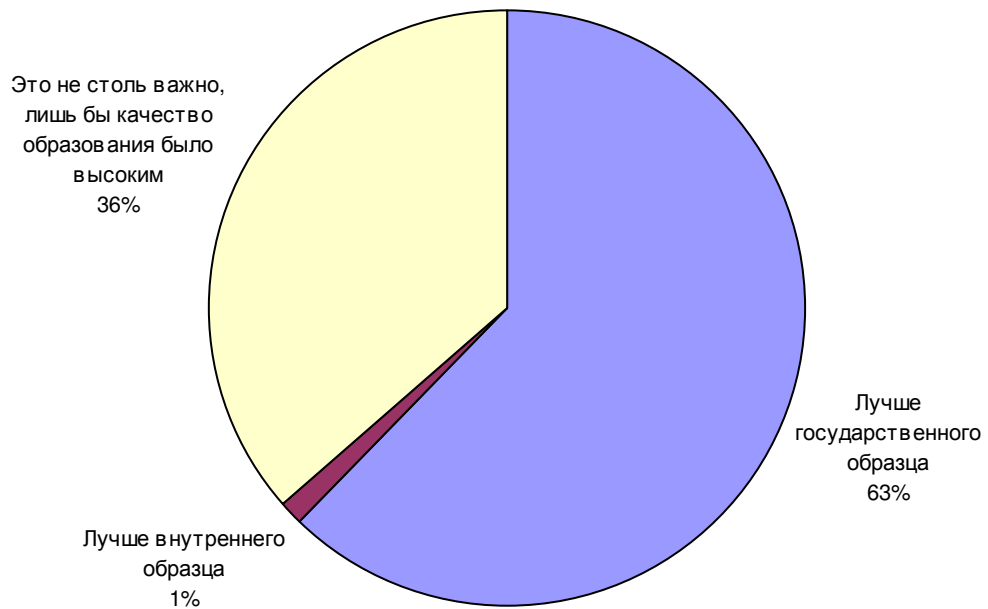
В подразделениях дополнительного профессионального образования вузов	32	21,2%
В своей организации	73	48,3%
В специализированных учреждениях дополнительного профессионального образования	108	71,5%
За рубежом в образовательных учреждениях	4	2,6%
За рубежом на предприятиях и в организациях	5	3,3%
Всего	151	100,0%





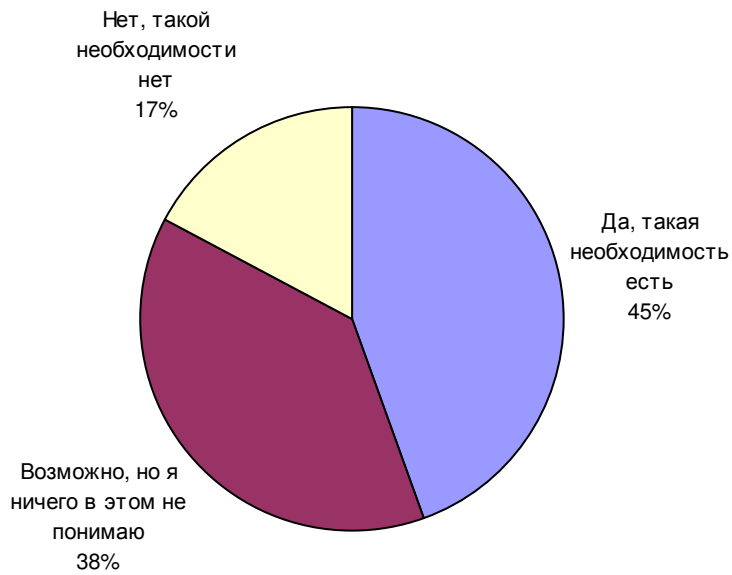
**Таблица 65. Какой документ – государственного или внутреннего образца, на Ваш взгляд, должен выдаваться после окончания программ ДПО? [43]**

Лучше государственного образца	94	62,3%
Лучше внутреннего образца	2	1,3%
Это не столь важно, лишь бы качество образования было высоким	55	36,4%
Всего	151	100,0%



**Таблица 66. Ощущаете ли Вы необходимость в законодательном/ ином нормативном правовом обеспечении дополнительного профессионального образования? [44]**

Да, такая необходимость есть	67	44,4%
Возможно, но я ничего в этом не понимаю	58	38,4%
Нет, такой необходимости нет	26	17,2%
Всего	151	100,0%



**Таблица 67. Участвовали ли Вы в конференциях/ семинарах, посвященных проблемам дополнительного профессионального образования за последний год? [45]**

Да, участвовал	39	25,8%
Нет, не участвовал	112	74,2%
Всего	151	100,0%

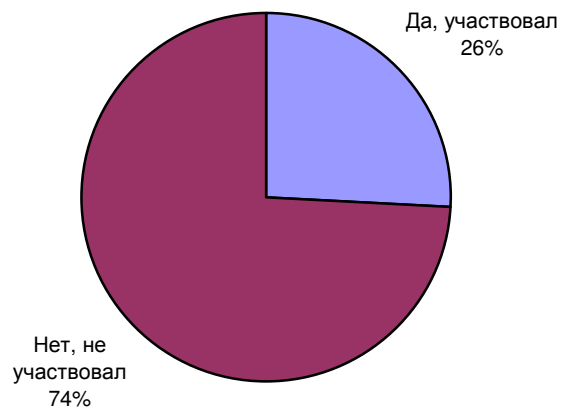
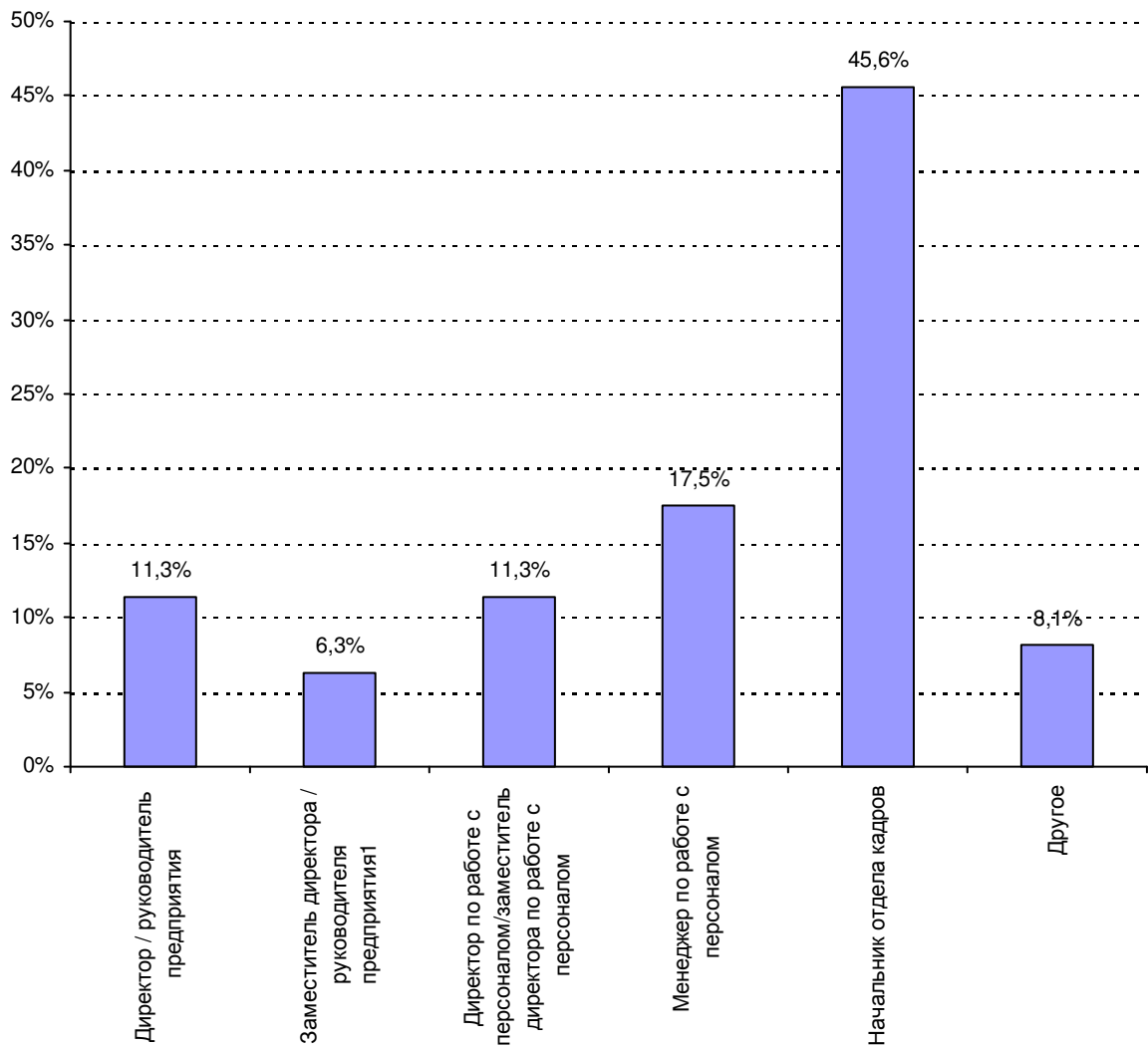


Таблица 68. Должность [46]

Директор / руководитель предприятия	18	11,3%
Заместитель директора / руководителя предприятия <sup>1</sup>	10	6,3%
Директор по работе с персоналом/заместитель директора по работе с персоналом	18	11,3%
Менеджер по работе с персоналом	28	17,5%
Начальник отдела кадров	73	45,6%
Другое	13	8,1%
Всего	160	100,0%



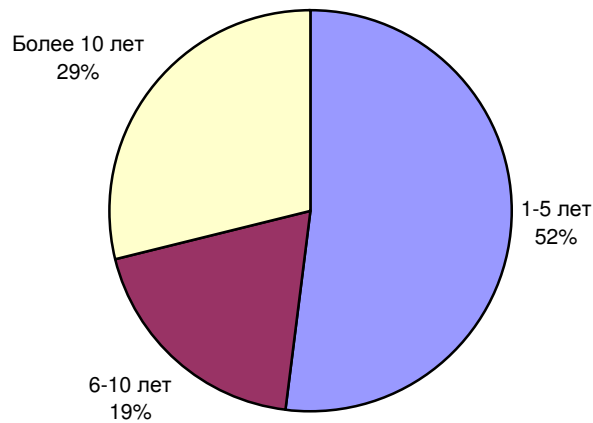
**Таблица 69. Стаж работы в должности [47]**

	Minimum	Maximum	Mean	Percentile 5	Percentile 25	Percentile 50	Percentile 75	Percentile 95
Стаж работы в должности	1,00	42,00	8,87	1,00	3,00	5,00	12,00	29,50

**Таблица 70. Стаж работы в должности [47gr]**

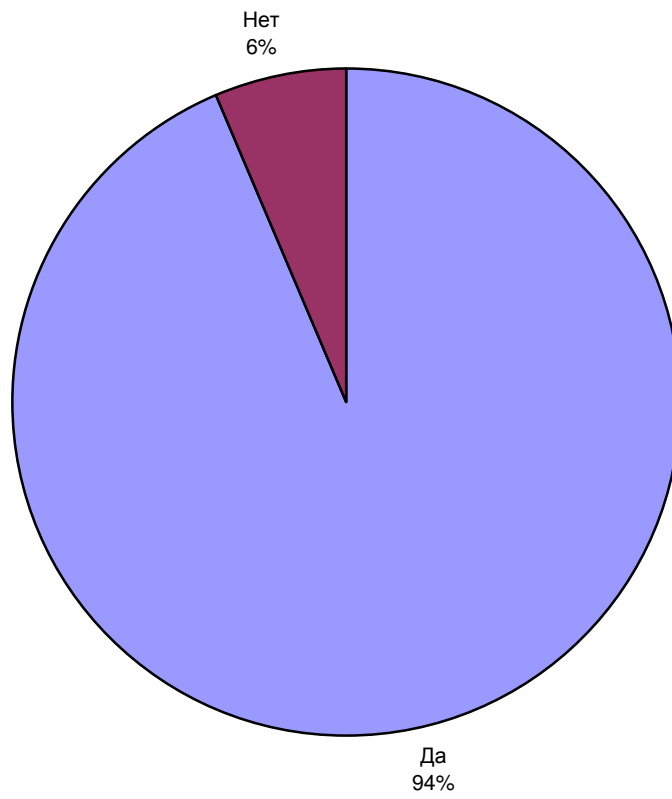
1-5 лет	83	51,9%
6-10 лет	31	19,4%
Более 10 лет	46	28,8%
Всего	160	100,0%

**В среднем - 8,9 года**



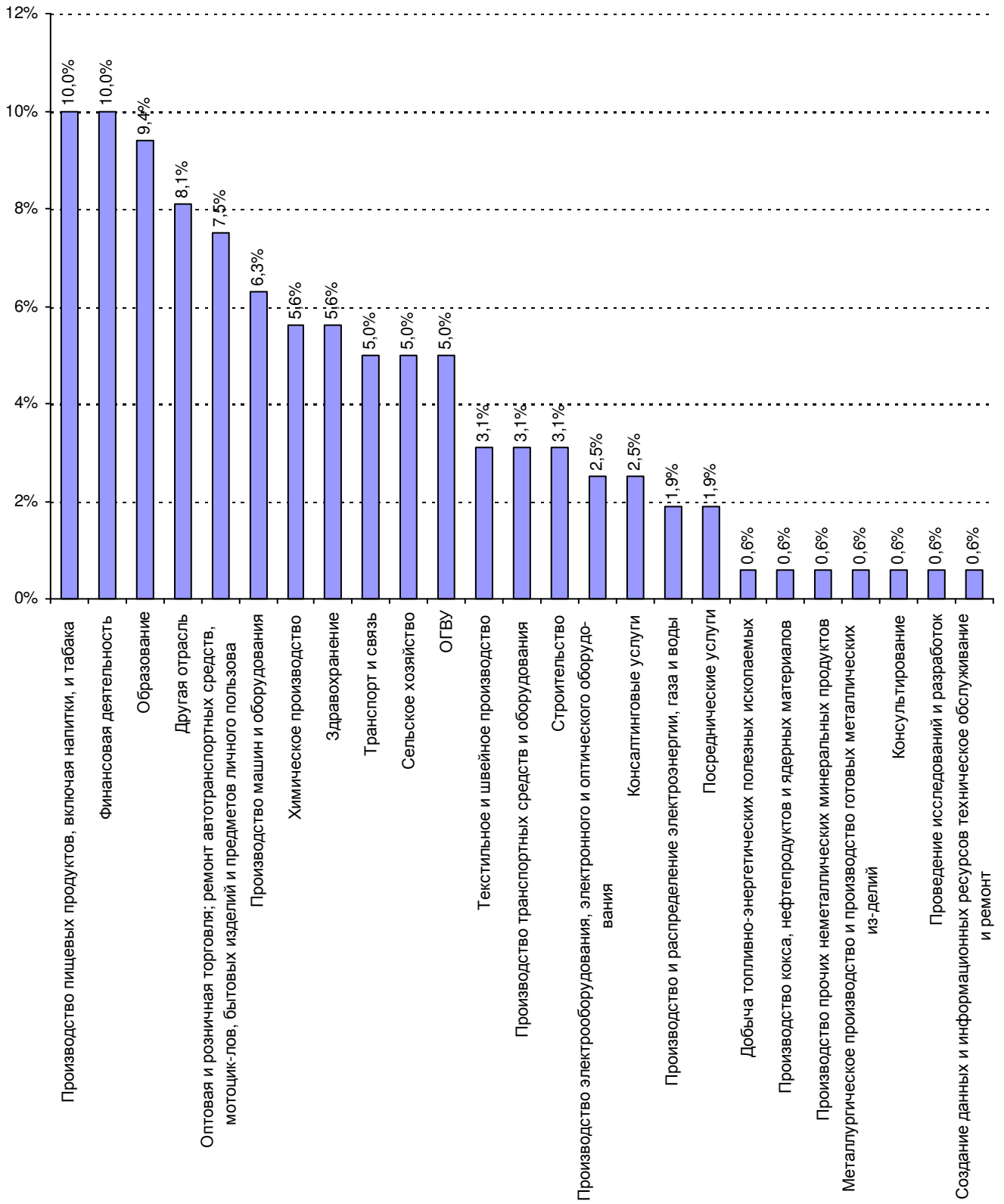
**Таблица 71. У Вас есть высшее образование? [48]**

Да	150	93,8%
Нет	10	6,3%
Всего	160	100,0%



**Таблица 72. К какой отрасли экономики относится ваше предприятие? [49]**

Добыча топливно-энергетических полезных ископаемых	1	,6%
Добыча полезных ископаемых, кроме топливно-энергетических	0	,0%
Производство пищевых продуктов, включая напитки, и табака	16	10,0%
Текстильное и швейное производство	5	3,1%
Производство кожи, изделий из кожи и производство обуви	0	,0%
Обработка древесины и производство изделий из дерева	0	,0%
Целлюлозно-бумажное производство; издательская и полиграфическая деятельность	0	,0%
Производство кокса, нефтепродуктов и ядерных материалов	1	,6%
Химическое производство	9	5,6%
Производство резиновых и пластмассовых изделий	0	,0%
Производство прочих неметаллических минеральных продуктов	1	,6%
Металлургическое производство и производство готовых металлических изделий	1	,6%
Производство машин и оборудования	10	6,3%
Производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования	4	2,5%
Производство транспортных средств и оборудования	5	3,1%
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	3	1,9%
Строительство	5	3,1%
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	12	7,5%
Транспорт и связь	8	5,0%
Финансовая деятельность	16	10,0%
Консалтинговые услуги	4	2,5%
Посреднические услуги	3	1,9%
Консультирование	1	,6%
Проведение исследований и разработок	1	,6%
Создание данных и информационных ресурсов техническое обслуживание и ремонт	1	,6%
Сельское хозяйство	8	5,0%
Образование	15	9,4%
Здравоохранение	9	5,6%
ОГВУ	8	5,0%
Другая отрасль	13	8,1%
Всего	160	100,0%





**Таблица 73. Количество работников, занятых на предприятии [50]**

До 50 человек	16	10,0%
От 50 до 100 человек	30	18,8%
От 100 до 500 человек	50	31,3%
От 500 до 1000 человек	29	18,1%
Более 1000 человек	35	21,9%
Всего	160	100,0%

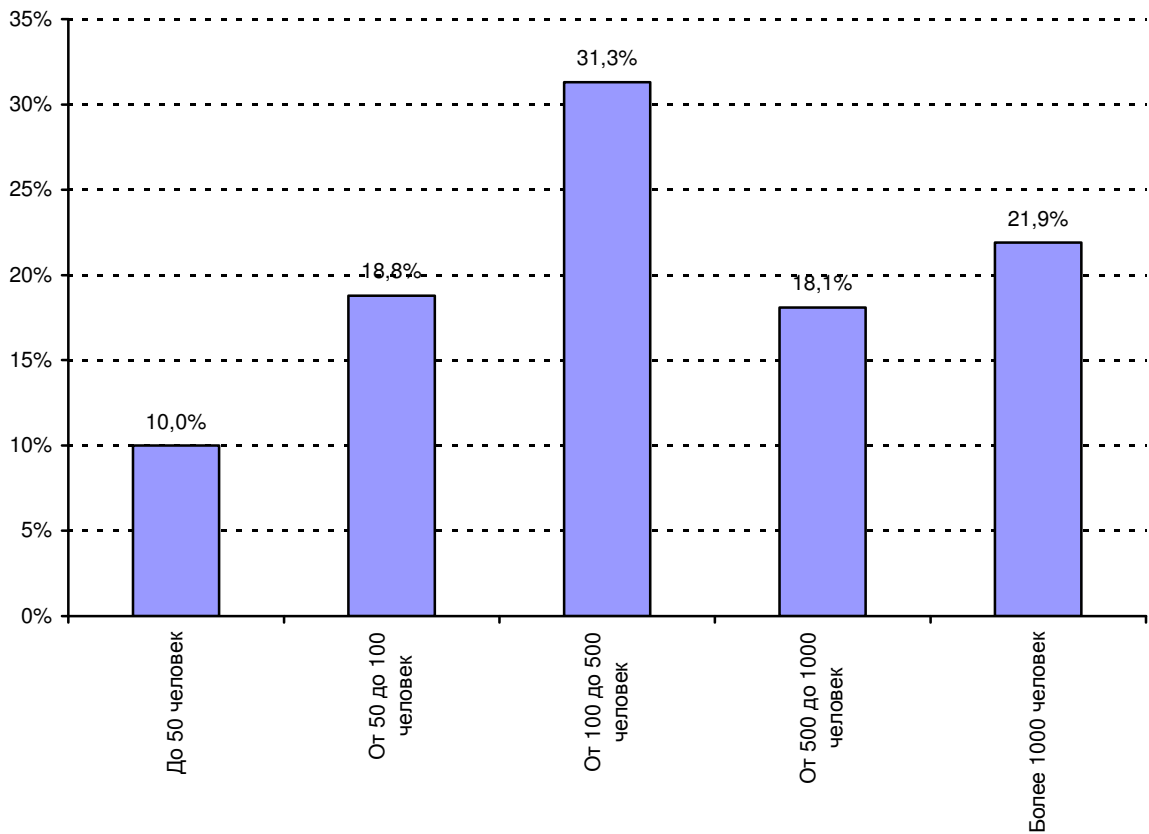
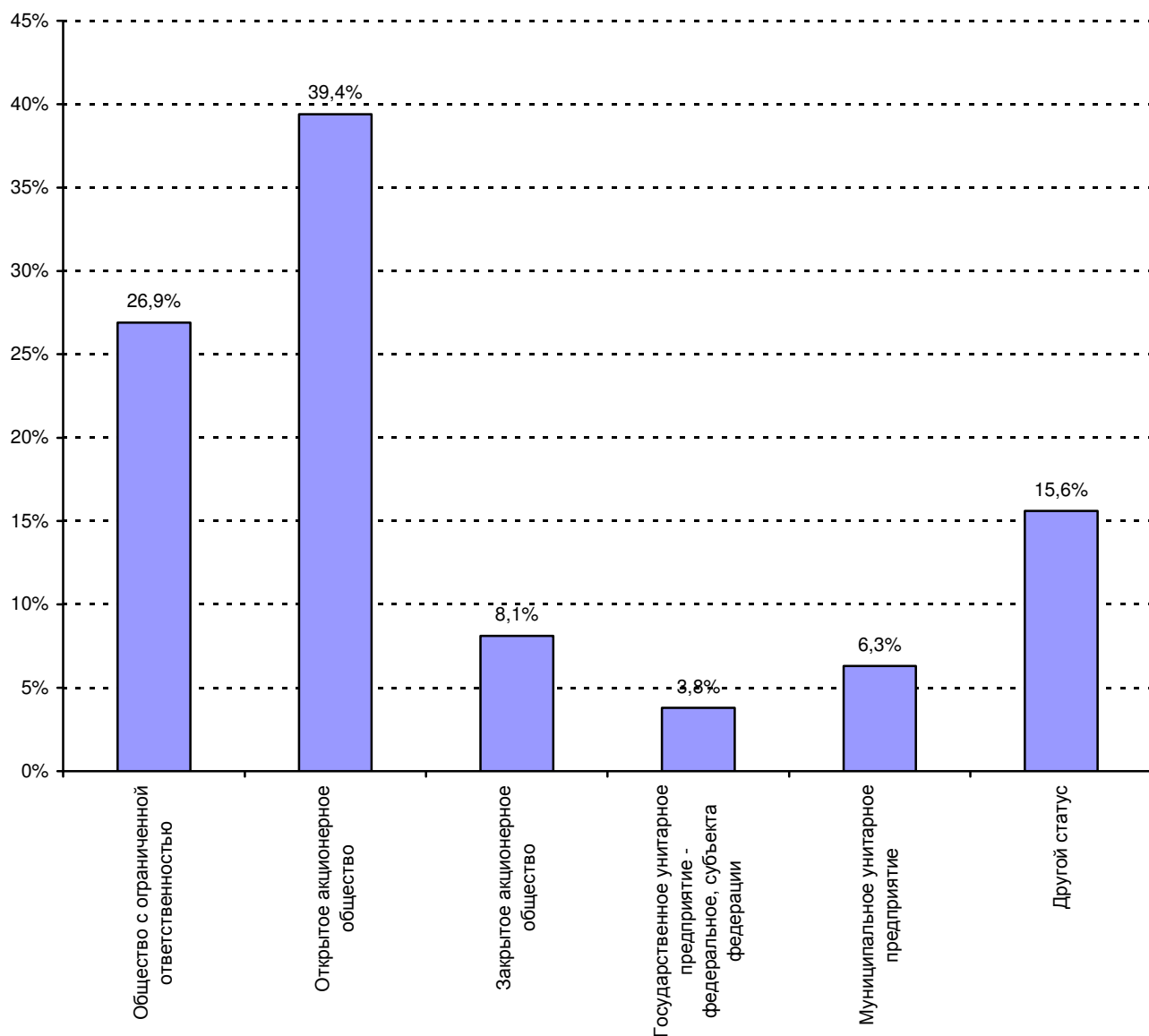


Таблица 74. Юридический статус предприятия [51]

Общество с ограниченной ответственностью	43	26,9%
Открытое акционерное общество	63	39,4%
Закрытое акционерное общество	13	8,1%
Государственное унитарное предприятие - федеральное, субъекта федерации	6	3,8%
Муниципальное унитарное предприятие	10	6,3%
Другой статус	25	15,6%
Всего	160	100,0%



## Основные выводы исследования

Практически все предприятия, чьи представители участвовали в исследовании, брали в 2007-2008 гг. на работу выпускников вузов, тогда как лишь две трети из них за аналогичный период принимали на работу выпускников ссузов. С другой стороны, средняя численность принятых на работу выпускников вузов несколько меньше численности выпускников ссузов. Большинство молодых специалистов, приходя на предприятия, начинает работать на уровне обслуживающего персонала, хотя молодых специалистов нередко можно встретить и на управленческих должностях низшего и среднего звена.

Одним из показателей качества подготовки выпускников в учебных заведениях РТ является соответствие уровня их квалификации требованиям к выполняемой работе, предъявляемым работодателем. По мнению последних, уровень подготовки выпускников вузов и ссузов является удовлетворительным и соответствующим требованиям к тем вакансиям, на которые выпускники претендуют. Вместе с тем, четверть опрошенных работодателей признали уровень подготовки недостаточным.

Качество подготовки в высших учебных заведениях опрошенные работодатели оценивают выше, чем в учреждениях начального и среднего профессионального образования, при этом респонденты по-прежнему больше доверяют государственным учебным заведениям, а также очной форме обучения. По мнению ряда экспертов, разрыв в качестве образовательных услуг, предоставляемых в вузах и ссузах, сопоставим с технологическим разрывом, существующим между современным и отсталым промышленным предприятием, а потому в ближайшей перспективе потребность в выпускниках вузов на рынке труда в РТ будет возрастать, а в выпускниках ссузов – снижаться.

Работодателям, принявшим участие в опросе, было предложено оценить профессиональную готовность выпускников не только комплексно, но и путем оценки отдельных их трудовых качеств. Чаще всего респонденты упоминали такие положительные качества как хорошее владение оргтехникой и ПК, умение общаться, трудоспособность и навыки к обучению, но, вместе с тем, отмечали слабости выпускников в возможности находить нестандартные решения, шаблонность мышления, слабую выраженность лидерских качеств и предпринимательских способностей. Кроме того, уровень подготовки по своей профессии недавних студентов также не является достаточным: они плохо разбираются в профильной отрасли/рынке, не имеют опыта работы по специальности, плохо владеют иностранными языками.

Эксперты отмечают, что качество подготовки современных выпускников является, удовлетворительным для большинства «обычных» предприятий республики, но в то же время совершенно недостаточным для современных бизнес-структур, ориентированных на модернизацию производства и рыночную экспансию. При этом под «удовлетворительным» уровнем подготовки стоит понимать скорее некую норму, общую для всех учебных заведений республики и, в целом, далекую от идеала. К числу качеств, которых не хватает современным выпускникам, эксперты отнесли, прежде всего, уровень профессиональной подготовки, а также навыки самообразования и самостоятельной деятельности. Кроме того, эксперты отмечают отсутствие у выпускников склонности «трудиться», их ориентированность на быстрый заработок.

Одна из задач исследования заключалась в выявлении учебных заведений, выпускники которых оказываются наиболее востребованными на предприятиях республики. По мнению респондентов, таковыми оказываются выпускники «трех китов» республиканского рынка образования – КГТУ/КХТИ, КГУ и КГТУ/КАИ. Доминирование этих вузов объясняется широким спектром специальностей – как по техническим, так и гуманитарным, большим количеством обучающихся студентов, а также хорошей материально-технической базой, наличием налаженных связей с предприятиями республики и многими другими причинами.

Эксперты полагают, что в вузах республики присутствует значительный дисбаланс в сторону специальностей социально-гуманитарного профиля, тогда как экономика нуждается в технических специальностях. Кроме того, учреждения начального и среднего профессионального образования

ежегодно выпускают заметно меньшее количество специалистов, нежели вузы, в то время как большинство существующих вакансий на рынке труда – это рабочие специальности.

Среди учреждений начального и среднего профессионального образования относительными лидерами являются Казанский электротехникум связи, Камский государственный автомеханический техникум и Казанская банковская школа-колледж ЦБ РФ.

Качество образовательных услуг, предлагаемых учебными заведениями-лидерами, работодатели считают примерно одинаковым по большинству параметров

Согласно одной из гипотез исследования, повышение качества образовательных услуг и больший учет потребностей работодателей в системе образования возможны в случае активизации сотрудничества предприятий республики с учебными заведениями. Эксперты, принявшие участие в опросе, согласны с этой точкой зрения, считая низкое качество подготовки преподавателей основной проблемой сегодняшних учреждений профессионального образования. Слабость подготовки заключается прежде всего в ее «оторванности» от реальной жизни. Практическое взаимодействие вузов и ссузов с предприятиями РТ позволило бы снять эту проблему.

Как показывает исследование, в настоящий момент большинство предприятий Республики Татарстан так или иначе взаимодействуют с учреждениями профессионального образования – преимущественно с самыми крупными из них: «большой тройкой», а также вузом из г. Набережные Челны – ИНЭКА (КАМПИ)

В подавляющем большинстве случаев наличие партнерских отношений не подразумевает оказание материальной помощи. Работодатели скорее заинтересованы в участии в разработке учебных планов и программ – поэтому они поддерживают идею согласования открытия новых специальностей в Торгово-промышленной палате РТ или местных органах Союза промышленников и предпринимателей. Также одобрительно работодатели относятся к предложению введения добровольной сертификации профессиональной квалификации выпускников вузов и ссузов, а также независимой итоговой аттестации выпускников вузов и ссузов. Тем не менее, большинство предприятий, принявших участие в исследовании, не планирует принимать участия в осуществлении двух последних процедур. По мнению экспертов, нежелание работодателей сотрудничать с государством или образовательными учреждениями в сфере образовательной политики вполне объяснимо. Причиной является потенциальная коррупционность такого сотрудничества. Кроме того, эксперты полагают, что бизнес к настоящему моменту не имеет достаточных материальных стимулов для полноценного участия в формировании государственной политики в сфере образования.

Эксперты, говоря о возможных направлениях сотрудничества предприятий РТ и учреждений начального и среднего образования, предложили перевести последние в структуру крупнейших предприятий республики («КамАЗ», «Оргсинтез» и пр.), создав тем самым реально действующие площадки по подготовке необходимых экономике республики рабочих кадров. В качестве положительного примера приводится ООО «Челны-Холод» и созданный под их нужды колледж.

Согласно одной из гипотез исследования, проблема нехватки квалифицированных кадров для экономики Республики Татарстан обуславливается не только недостаточным качеством образовательных услуг, предоставляемых учебными заведениями РТ, но и отсутствием профессионального заказа на специалистов со стороны предприятий-работодателей. Как показывает исследование, большинство предприятий Республики Татарстан достаточно внимательно относится к процедуре трудоустройства выпускников: лишь пятая часть предприятий готово принимать недавних студентов, минуя сколько-нибудь серьезные процедуры отбора.

Вместе с тем, на городском рынке труда большинство предприятий ведет себя достаточно пассивно, предпочитая взаимодействовать только с непосредственными соискателями. При этом работодатели настолько высоко оценивают способность выпускников преподнести себя как профессионалов на собеседовании, что в данной ситуации даже статус вуза, в котором они обучались, или оценки в дипломе имеют существенно меньшее значение.

Единственное, в чем работодатели проявляют некоторую активность, - это организация учебно-производственной практики для студентов на их предприятии путем создания аттестованных рабочих мест или учебно-производственных участков. Эксперты согласны с тем, что развитие системы учебно-производственной практики учащихся на предприятии является перспективным направлением.

Тем не менее, предприятия не готовы финансировать более глубокую, индивидуальную работу с учащимися, выплачивая им стипендии, рекрутируя их на различных мероприятиях или сотрудничая со службами занятости. Между тем, эксперты уверены в том, что «кластеризация» производства и обучения, при которой работодатель вносит целевой платеж за подготовку студента, впоследствии трудоустраивающегося на предприятие, является ключом к решению вопроса о нехватке квалифицированных кадров для экономики республики.

Важно отметить, что реальной альтернативой «традиционным» способам трудоустройства в настоящий момент является набор сотрудников через «неформальные» каналы, используемый на большинстве предприятий республики.

Несмотря на усилия, предпринимаемые учебными заведениями по передаче своим выпускникам практических профессиональных навыков, молодые специалисты, впервые устраивающиеся на работу, нередко нуждаются в дополнительном обучении или адаптации под конкретные условия труда, в среднем длящихся от полугода до года. Наиболее эффективными способами адаптации работодатели признали поручение несложной самостоятельной работы, а также практику наставничества.

Случаи увольнения молодых специалистов с предприятия респонденты склонны объяснять наличием у недавних выпускников завышенных требований к заработной плате, а также переоценкой собственных возможностей.

Очевидно, что передача молодому специалисту навыков и умений, необходимых для выполнения должностных обязанностей на новом рабочем месте, далеко не всегда решает проблему «текучести» молодых кадров. Комплексное решение данной проблемы предусматривает не только материальное, но и нематериальное стимулирование работников, повышение мотивации, формирование корпоративной культуры и пр. Все перечисленное можно объединить термином «молодежная политика». В условиях экономического кризиса молодые и неопытные специалисты нередко оказываются первыми кандидатами на сокращение. Для того, чтобы мотивировать недавних выпускников к сохранению рабочего места работодатели готовы предложить им «белое» трудоустройство с полным социальным пакетом, а также возможности для профессионального совершенствования. Результаты опроса показывают, что в нынешних условиях работодатель готов гарантировать молодому специалисту стабильность рабочего места, но при этом признает, что возможности для карьерного, менеджерского роста, а также роста зарплаты достаточно серьезно ограничены.

По мнению экспертов, те элементы молодежной политики, которые присутствуют на татарстанских предприятиях сегодня, являются попыткой копировать советский опыт. Им недостает главного – достаточного материального финансирования.

Одним из вариантов решения проблемы несоответствия знаний и навыков, имеющихся у сегодняшних выпускников, потребностям рынка труда является реализация на практике системы «непрерывного» образования, в том числе путем создания возможностей для получения дополнительного профессионального образования на рабочем месте. Необходимость в дополнительном образовании обусловлена не только тем, что знания, полученные в учебном заведении, являются «книжными», оторванными от реальности, но и ускоренным технологическим развитием сегодняшней экономики, приводящим к тому, что знания, получаемые студентом, к моменту его трудоустройства успевают устаревать. Работодатели довольно скептически относятся к возможностям учебных заведений осуществлять профессиональную специализацию студентов, считая более правильным повышать квалификацию недавних выпускников уже по месту их работы. Как считают эксперты, предприятия республики не доверяют ни образовательным программам, ни учебным пособиям, ни самим преподавателям в учебных заведениях. Для того, чтобы решить эту проблему необходимо либо большее участие самих работодателей в образовательном процессе, либо

реализация образовательных программ внутри своего предприятия

В настоящий момент на подавляющем большинстве предприятий РТ осуществляется финансирование различных программ обучения сотрудников. Тем не менее, лишь в небольшой доле случаев это обучение является системным и долговременным. Обычно работодатели отдают предпочтение либо проведению недорогих обучающих мероприятий (тренингов, семинаров) для ключевых сотрудников у себя в офисе, либо отправляют работников на курсы повышения квалификации в специализированные образовательные учреждения. Дорогие выездные семинары, стажировки на других предприятиях или за рубежом доступны только для самых крупных и финансово успешных компаний.

Ежегодный уровень расходов работодателей на повышение образовательного уровня сотрудников в среднем по выборке не превышает 10 процентов от фонда оплаты труда, при этом более чем на 60 процентах предприятий уровень этих расходов составляет не более 1 процента от ФОТ.

В целом, как показывает исследование, работодатели с опаской относятся к инновациям в области повышения образовательного и профессионального уровня кадров, полагая, что уровень финансовых затрат может оказаться несопоставимым с отдачей. Во многом это обусловлено недостаточной инициативностью самих работников. Так, по мнению большинства работодателей, необходимость обучения диктуется либо корпоративной этикой («все так делают, и мы будем делать»), либо – гораздо реже - реальной необходимостью в модернизации производственного процесса. Обучение же, осуществляемое по личной инициативе работника, и вовсе является редкостью. Другим объяснением низкой популярности программ ДПО на предприятиях РТ является уверенность работодателей в том, что сфера образования в нашей стране является прерогативой государства, а не частного бизнеса.