



OECD Eurasia
Competitiveness Programme



СТРАТЕГІЯ СЕКТОРНОЇ
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ДЛЯ
УКРАЇНИ — ФАЗА ІІІ

**Виявлення та вирішення
проблеми розриву у
навичках в Україні**

**Звіт за підсумками проекту
Робоча група з розвитку навичок у секторі
агробізнесу
Грудень 2015**



ОРГАНІЗАЦІЯ ЕКОНОМІЧНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА І РОЗВИТКУ

ОЕСР — це унікальний форум, у рамках якого державні органи співпрацюють задля розв'язання економічних, соціальних та екологічних проблем глобалізації. ОЕСР також концентрує зусилля на розумінні та наданні підтримки органам державного управління щодо їх реагування на нові процеси і проблеми, зокрема у сфері корпоративного управління, економіки, що базується на інформації, щодо проблем, пов'язаних зі старінням населення. Організація надає платформу для порівняння досвіду реалізації політики, пошуку розв'язання спільних проблем, виявлення кращої практики і роботи з координації внутрішньої та міжнародної політики. Членами ОЕСР є Австралія, Австрія, Бельгія, Канада, Чилі, Чеська Республіка, Данія, Естонія, Фінляндія, Франція, Німеччина, Греція, Угорщина, Ісландія, Ірландія, Ізраїль, Італія, Японія, Корея, Люксембург, Мексика, Нідерланди, Нова Зеландія, Норвегія, Польща, Португалія, Словацька Республіка, Словенія, Іспанія, Швеція, Швейцарія, Туреччина, Велика Британія та Сполучені Штати Америки. Європейський Союз бере участь в роботі ОЕСР.

www.oecd.org

ПРОГРАМА ОЕСР «КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ЄВРАЗІЇ»

Програма ОЕСР *Конкурентоспроможність Євразії* започаткована у 2008 році й має на меті прискорення реформ економіки та покращення бізнес-клімату для досягнення сталого зростання економіки та зайнятості у двох регіонах: у Центральній Азії (Афганістан, Казахстан, Киргизька Республіка, Монголія, Таджикистан, Туркменістан та Узбекистан) і у Східній Європі та на Південному Кавказі (Вірменія, Азербайджан, Білорусь, Грузія, Республіка Молдова та Україна). Програма є складовою стратегії розвитку контактів ОЕСР, що її реалізує Секретаріат з глобальних відносин.

www.oecd.org/globalrelations/eurasia.htm

СТРАТЕГІЯ СЕКТОРНОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ДЛЯ УКРАЇНИ — ФАЗА ІІІ

Проект ОЕСР *Стратегія секторної конкурентоспроможності для України* реалізується з 2009 року. На початку проекту були пріоритетизовані галузі, визначені джерела їх конкурентоспроможності, а також виявлені спричинені політикою бар'єри, що стали на заваді кращій підтримці інвестування, зокрема у такі ключові сектори як агробізнес, виробництво техніки й транспортного устаткування, сфері відновлюваної енергетики та енергоефективності. Мета другої фази — знайти шляхи подолання конкретних спричинених політикою бар'єрів, а також досягнення результатів у короткостроковій перспективі шляхом найефективніших заходів, що їх можна реалізувати. Наразі проект перебуває у третій фазі, завданням якої є запровадження механізмів, що забезпечуватимуть сталість процесу реформування, а також надання підтримки Уряду України в ефективній реалізації реформ шляхом застосування досвіду та методики ОЕСР, виявлення проблемних аспектів політики на підтримку конкурентоспроможності приватного сектора за визначеними проектом як цільові напрямки економіки, за умов тісної співпраці із самим приватним сектором і розбудови спроможності державних установ. Фазу ІІІ Проекту, що спільно фінансується Європейським Союзом та Урядом Швеції, буде завершено у грудні 2015 року.

www.oecd.org/countries/ukraine/ukrainesectorcompetitivenessstrategy.htm

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ.....	4
ПІДСУМОК ГОЛОВНИХ ВИСНОВКІВ	5
ВСТУП	7
АНАЛІЗ ОПИТУВАННЯ	9
Визначення профілю розривів у навичках	9
Оцінка впливу невідповідності навичок.....	16
Навички, важливі для конкурентоспроможності.....	17
Чинники невідповідності навичок	21
ПРИКЛАДИ КРАЩОЇ ПРАКТИКИ КРАЇН-ЧЛЕНІВ ОЕСР: ПОЛІТИКА ЩОДО РОЗВИТКУ НАВИЧОК.....	28
Секторна стратегія розвитку людських ресурсів - комплексний підхід до розвитку навичок	28
Секторна стратегія розвитку людських ресурсів - комплексний підхід до розвитку навичок	29
Схеми стажування для розвитку практичних навичок	30
ШЛЯХУ У МАЙБУТНЄ: РЕКОМЕНДАЦІЇ	31
БІБЛІОГРАФІЯ	34
ДОДАТОК 1: МЕТОДОЛОГІЯ.....	37
Опис вибірки	39
Структура за кваліфікацією	41
Структура за рівнем освіти	46
ДОДАТОК 2: ГЛОСАРІЙ.....	50
ДОДАТОК 3: ПЛАН ДІЙ ОЕСР ДЛЯ ВВЕДЕННЯ СХЕМ СТАЖУВАННЯ У АГРАРНИХ УНІВЕРСИТЕТАХ.....	53
ДОДАТОК 4: ПЛАН ДІЙ ОЕСР ДЛЯ СТВОРЕННЯ СЕКТОРАЛЬНИХ РАД З НАВИЧОК	54
ДОДАТОК 5: АНКЕТА	55
ДОДАТОК 6: СПИСОК ПРОФЕСІЙ	84

Таблиці

Таблиця 1. Зацікавлені сторони, залучені до процесу формування політики щодо навичок	31
---	----

Діаграми

Діаграма 1. Компанії, що відмітили наявність значного розриву в навичках	9
Діаграма 2. Виробники в агробізнесі: професії з найбільшим розривом у навичках	12
Діаграма 3. Переробники в агробізнесі: професії з найбільшим розривом у навичках ..	14
Діаграма 4. Компанії у секторі відновлюваної енергетики: професії з найбільшим розривом у навичках.....	15
Діаграма 5. Головні 3 сповіщені впливи розриву в навичках	16
Діаграма 6. Труднощі у винайманні, що їх зазнали роботодавці.....	17
Діаграма 7. Частка співробітників, що регулярно виконують певне завдання у своїй роботі	18
Діаграма 8. Частка співробітників, що регулярно виконують певне завдання у своїй роботі	19
Діаграма 9. Рівень користування комп'ютером, присутній в роботі наявного персоналу	20
Діаграма 10. Рівень користування комп'ютером, присутній в роботі наявного персоналу	21
Діаграма 11. Думка роботодавців щодо системи професійної та технічної освіти в Україні	22
Діаграма 12. Думка роботодавців щодо системи загальної освіти в Україні	23
Діаграма 13. Контакти роботодавців із закладами освіти чи навчання.....	24
Діаграма 14. Цілі контактів роботодавців із навчальними закладами.....	25
Діаграма 15. Пріоритетні напрямки для урядових втручань із метою подолання розриву у навичках	27

Вставки

Вставка 1. Секторна стратегія розвитку людських ресурсів і підходи у США	28
Вставка 2. Секторні Ради з навичок в Австралії та Ірландії.....	29
Вставка 3. Угода про стажування в університетах Франції.....	30

ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ

AA	Association Agreement - Угода про асоціацію
CET	Continuing Education and Training - Освіта і навчання впродовж життя
DCFTA	Deep and Comprehensive - Free Trade Agreement Поглиблена та всеохоплююча Угода про вільну торгівлю
ETF	European Training Foundation - Європейський фонд навчання
EC	European Commission - Європейська Комісія
EU	European Union - Європейський Союз
Eurostat	Statistical office of the European Union - Бюро статистики Європейського Союзу
FAO	Food and Agriculture Organisation of the United Nations - Продовольча і сільськогосподарська організація ООН
GoU	Government of Ukraine - Уряд України
HRM	Human resources management - Управління людськими ресурсами
ICT	Information and Communication Technology - Інформаційні та комунікаційні технології
ILO	International Labour Organisation - Міжнародна організація праці
ISIC	International Standard Industrial Classification of All Economic Activities - Міжнародна стандартна галузева класифікація всіх видів економічної діяльності
MAPF	Ministry of Agrarian Policy and Food of Ukraine - Міністерство аграрної політики і продовольства України
MES	Ministry of Education and Science of Ukraine - Міністерство освіти та науки України
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development - Організація економічного співробітництва та розвитку
R&D	Research and Development - Дослідження й розробка
SCS	Sector Competiveness Strategy - Стратегія секторної конкурентоспроможності для України (назва проекту)
SGS	Skills Gap Survey - Опитування щодо відповідності навичок
SSSU	State Statistical Service of Ukraine - Державна служба статистики України
STEP	Skills towards Employability and Productivity - Навички для працевлаштування та продуктивності
VET	Vocational Education and Training - Професійна освіта й навчання
WB	World Bank - Світовий банк
WfD	Workforce Development - Розвиток людських ресурсів

ПІДСУМОК ГОЛОВНИХ ВИСНОВКІВ

Дослідження відповідності навичок (OECD-WB SGS), виконане спільно ОЕСР і Світовим банком, підтверджує, що приватний бізнес в Україні відчуває значну невідповідність навичок у двох цільових секторах цього дослідження – в агробізнесі та секторі відновлюваної енергетики. Особливо відчутний розрив у навичках в секторі переробки сільськогосподарської продукції.

Певні типи професій, залежно від сектору, є надзвичайно чутливими до невідповідності навичок: агробізнес відчуває найбільший розрив у навичках на рівні операторів машин та догляду за рослинами, а також не вистачає кваліфікованих сільськогосподарських робітників і технічних спеціалістів; тоді як компанії у секторі відновлюваної енергетики потерпають більшою мірою від дефіциту працівників у професіях, що потребують високого рівня кваліфікації.

Дані опитування демонструють, що невідповідність навичок негативно впливає на конкурентоспроможність агробізнесу України та компаній у сфері відновлюваної енергетики, зокрема через зниження ефективності та якості, що має наслідком втрату можливостей продажу товарів і послуг.

Система загальної освіти в Україні не задовольняє а ні компанії в агробізнесі, а ні компанії у секторі відновлюваної енергетики¹. Бізнес в цих секторах вважає, що система освіти не надає відповідного практичного досвіду та не задовольняє попит на конкретні навички галузі. Система професійної освіти і навчання (ПОН) також не задовольняє потреби бізнесу у фокусних секторах, а самі компанії мають дуже обмежені можливості внутрішнього фірмового навчання.

Переважна більшість опитаних компаній в агробізнесі та у секторі відновлюваної енергетики повідомляє про відсутність регулярних контактів з установами освіти й навчання. Це може частково пояснити існування розриву між освітніми результатами та навичками, що їх потребує бізнес.

Опитані компанії очікують ініціатив держави, націлених на розв'язання існуючої проблеми невідповідних навичок шляхом запровадження політики вдосконалення освіти як на рівні університетів, так і на рівні ПОН, а також завдяки покращенню комунікації між компаніями та державними інституціями, які відповідають за розвиток освіти, досліджень і розробок та за практику на виробництві.

Вирішення проблеми невідповідності навичок для підтримки конкурентоспроможності приватного сектору в Україні потребує специфічних заходів на рівні політики. На основі

¹ До системи загальної освіти в Україні належать середня та вища освіта, за винятком ПОН

результатів дослідження та аналізу, ОЕСР рекомендує запровадити шість дій, що більш детально висвітлені у даному звіті, а саме:

1. Розробити національну стратегію розвитку навичок з фокусом на регіонах;
2. Започаткувати роботу секторних Рад з навичок;
3. Розробити адаптовану до місцевих умов політику щодо навичок, що відповідає місцевим потребам;
4. Започаткувати на рівні університетів систему навчання на робочому місці;
5. Створити мережу публічно-приватного партнерства (ППП)/діалогу;
6. Запровадити регулярний моніторинг та оцінку політики для аналізу впливу ініціатив реформування.

ВСТУП

1. В цьому звіті подано загальний огляд висновків спільного дослідження ОЕСР і Світового банку щодо відповідності навичок (the OECD-WB Skills Gaps Survey (SGS)), виконаного у 2014р., яким було охоплено 502 компанії² по всій Україні з метою проаналізувати розриви у навичках у двох секторах, на які опитування було націлено: агробізнес і відновлювана енергетика³. Дані сектори були визначені в рамках реалізації проекту ОЕСР Стратегія секторної конкурентоспроможності для України (SCS) як сектори з високим потенціалом розвитку та залучення інвестицій (OECD, 2012a).

2. Оцінка відповідності навичок вимогам ринку праці допомагає розробникам політики формувати на доказовій базі ініціативи з підвищення якості пропозиції навичок, що сприяє покращенню середовища ведення бізнесу. Регулярний моніторинг розриву в навичках дозволяє вдосконалювати систему освіти та готувати кваліфіковану й гнучку робочу силу. А саме ці якості людського капіталу є важливими складовими конкурентоспроможності й сприяють залученню інвестицій та розвитку економіки.

3. Україна демонструє явний розрив у навичках, незалежно від високого рівня писемності населення та охоплення його початковою та середньою освітою (WB, 2009; OECD, 2012a; OECD, 2012b). Наприклад, якщо йдеться про агробізнес, розрив у навичках виникає через невідповідність результатів формальної освіти і наявних потреб ринку праці у навичках (OECD, 2012b). Ця невідповідність є наслідком обмеженого співробітництва системи освіти з приватним сектором, переобтяження учбового плану теорією, недостатнього практичного навчання і проблем доброчесності в освіті. (OECD, 2012b; OECD, буде опубліковано).

4. Подальший аналіз і консультації з різними зацікавленими сторонами в рамках проекту ОЕСР *Стратегія секторної конкурентоспроможності для України* (SCS) підтримали ці висновки та їх значущість для інших секторів і для всієї системи освіти. В цілому, виявилось, що система освіти в Україні є занадто централізованою, застарілою і не отримує достатнього

² До вибірки увійшли 260 компаній-виробників в агробізнесі, 202 агрокомпаній-переробники та 40 компаній у секторі відновлюваної енергетики. Детальну інформація щодо формування вибірки та методу опитування наведено у Додатку 1.

³ Опитуванням SGS охоплені такі сектори: агробізнес, відновлювана енергетика, інформаційні й комунікаційні технології (ІКТ). Останній сектор не входить до обсягу проекту ОЕСР Стратегія секторної конкурентоспроможності для України (SCS), тому не розглянутий у нашому звіті. За напрямом проекту SCS щодо сектору виробництва транспортного обладнання з фокусом на авіабудуванні, на початку реалізації проекту був виконаний аналіз. Але роботу було припинено у 2014 році до моменту реалізації рекомендацій ОЕСР щодо державного корпоративного управління в секторі цивільного авіабудування України, в якому переважає державна власність (OECD, 2012c). Таким чином, цей напрямок також не охоплений даним дослідженням.

фінансування. Недавні інституційні та правові реформи націлені на модернізацію системи освіти та на її наближення до стандартів Європи⁴.

5. В розділах цього Звіту представлені: (i) головні висновки на базі опитування та його аналіз; (ii) деякі приклади кращої практики щодо реалізації політики розвитку навичок в країнах-членах ОЕСР; а також (iii) рекомендації щодо політики з урахуванням результатів спільного дослідження ОЕСР і Світового банку (OECD-WB SGS), а також розширений аналіз, який був виконаний в рамках реалізації Фази III проекту ОЕСР Стратегія секторної конкурентоспроможності для України (SCS).

⁴ Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII Про вищу освіту; Розпорядження КМУ від 04.02.2015 № 87-р Про передачу цілісних майнових комплексів навчальних закладів та державної установи до сфери управління Міністерства освіти і науки; на стадії розроблення знаходиться Закон Про професійну освіту та навчання.

АНАЛІЗ ОПИТУВАННЯ

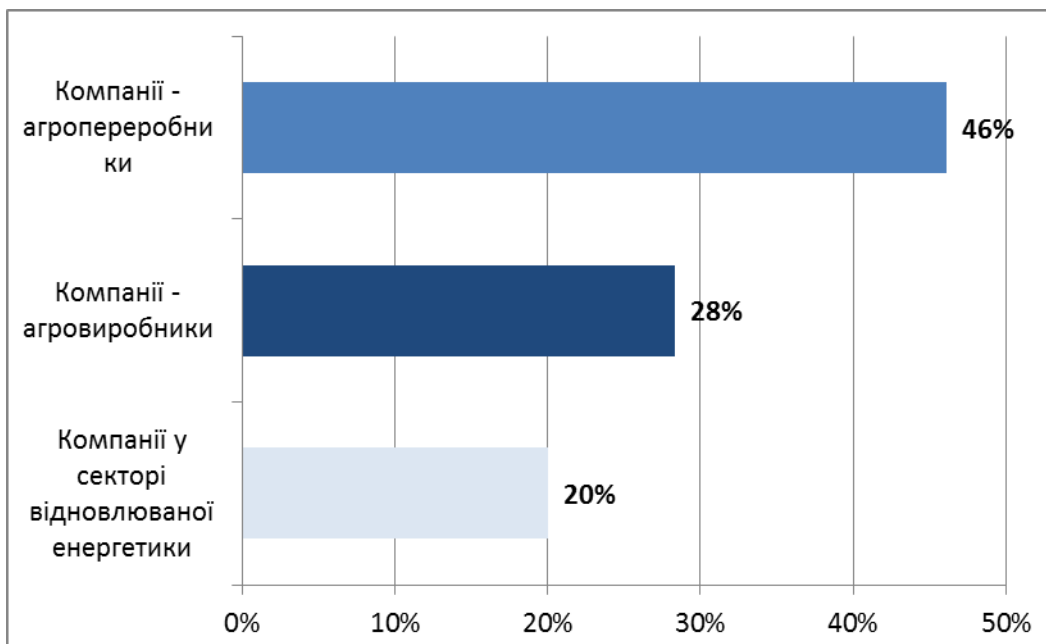
Визначення профілю розривів у навичках

Українські компанії відчувають значну але нерівномірну невідповідність у навичках

б. Майже половина опитаних компаній-переробників і третина виробників у агробізнесі, а також п'ята частина компаній у секторі відновлюваної енергетики відчувають наявність значного розриву між навичками їх працівників і навичками, що потрібні для досягнення компаніями цілей їх бізнесу (Діаграма 1). “Розрив у навичках” визначає неспівпадіння наявних навичок робочої сили з рівнем навичок, що його потребують працедавці для досягнення цілей їх компаніями (Campbell, 2002).

Діаграма 1. Компанії, що відмітили наявність значного розриву в навичках

Відсоток респондентів, що відмітили наявність значного розриву між типами навичок, що їхні працівники мають наразі, та тими, що потрібні їм для досягнення поточних цілей бізнесу



Джерело: Дослідження SGS ОЕСР і СБ, 2015.

7. Більш ретельний аналіз зрізу респондентів вказує на значний розрив у навичках, притаманний молодим малим і середнім підприємствам (МСП)⁵. Наприклад, 71% виробників в агробізнесі, що зазначили наявність суттєвого розриву в навичках, почали працювати після 2000р.; відповідно 58% і 88% - це показник для переробників в агробізнесі та компаній у секторі відновлюваної енергетики. Серед респондентів із наявним розривом у навичках 89% виробників в агробізнесі мають менше 200 працівників; цей показник становить 79% і 100% відповідно у переробників в агробізнесі та компаній у секторі відновлюваної енергетики.

8. Складності молодих МСП із доступом до навичок можна пояснити їх розміром, нестачею досвіду та слабо організованими процесами управління кадрами (HRM). Коли у великих компаніях управлінням навичками зазвичай займається окрема група спеціалістів, в МСП такі спеціалісти або відсутні, або їх недостатньо. Через те, що МСП не можуть повною мірою використати економію на масштабі, їх функція HRM часто не має достатньої спроможності, бо робоча сила зосереджена головним чином на основних операціях. На додаток, для ефективного управління потребами у навичках, молодим МСП часто не вистачає навичок управління бізнесом і досвіду найму персоналу.

Розриви у навичках в компаніях-виробниках в агробізнесі

9. На Діаграмі 2 представлені різні типи робітників в залежності від розриву в навичках, про який повідомили компанії-виробники в агробізнесі (по горизонталі) та наявності цих типів робітників у компаніях-респондентах (по вертикалі). Така двомірна презентація дозволяє визначити на сучасному етапі більшість професій з найвищим рівнем невідповідності навичок та краще визначити пріоритети націлення політики.

10. Результати опитування демонструють, що компанії-виробники в агробізнесі відчувають найбільшу нестачу навичок на рівні операторів машин та догляду рослин. Стабільна пропозиція **робітників низької кваліфікації**, навчених користуванню такою сільськогосподарською технікою, як трактори, кари, фургони, машини для обробки зерна та підйомні механізми, стає **першорядним пріоритетом**, з огляду на потреби аговиробників. Ще одна потреба, хоч і не такого розміру, стосується професій, які потребують низького і середнього рівня кваліфікації, - ремонтник, зварник, газорізальник, автомеханік, слюсар-складальник, що забезпечують поточний і капітальний ремонт сільськогосподарської техніки.

11. Другий пріоритет - професії, що потребують високого рівня кваліфікації, - агротехнік, інженери й техніки у сфері механіки та електрики. Через зв'язок з управлінням складними процесами сільського господарства з використанням техніки і технологій, ця

⁵ Для цілей такого аналізу, з використанням наявних даних, МСП визначені як компанії, в яких працює менше 200 осіб. Пригадаємо, що згідно Господарського кодексу України від 16.01.2003 г. № 436-VI, категорії підприємств визначаються в залежності від кількості працівників та річного обсягу реалізації протягом звітного року: мікро-підприємства мають менше 10 робітників і загальний обсяг реалізації менше 2 млн євро; малі підприємства мають менше 50 робітників і загальний обсяг реалізації менше 10 млн євро; великі підприємства мають більше 250 робітників і загальний обсяг реалізації більше 50 млн євро. Усі інші підприємства визнаються середніми.

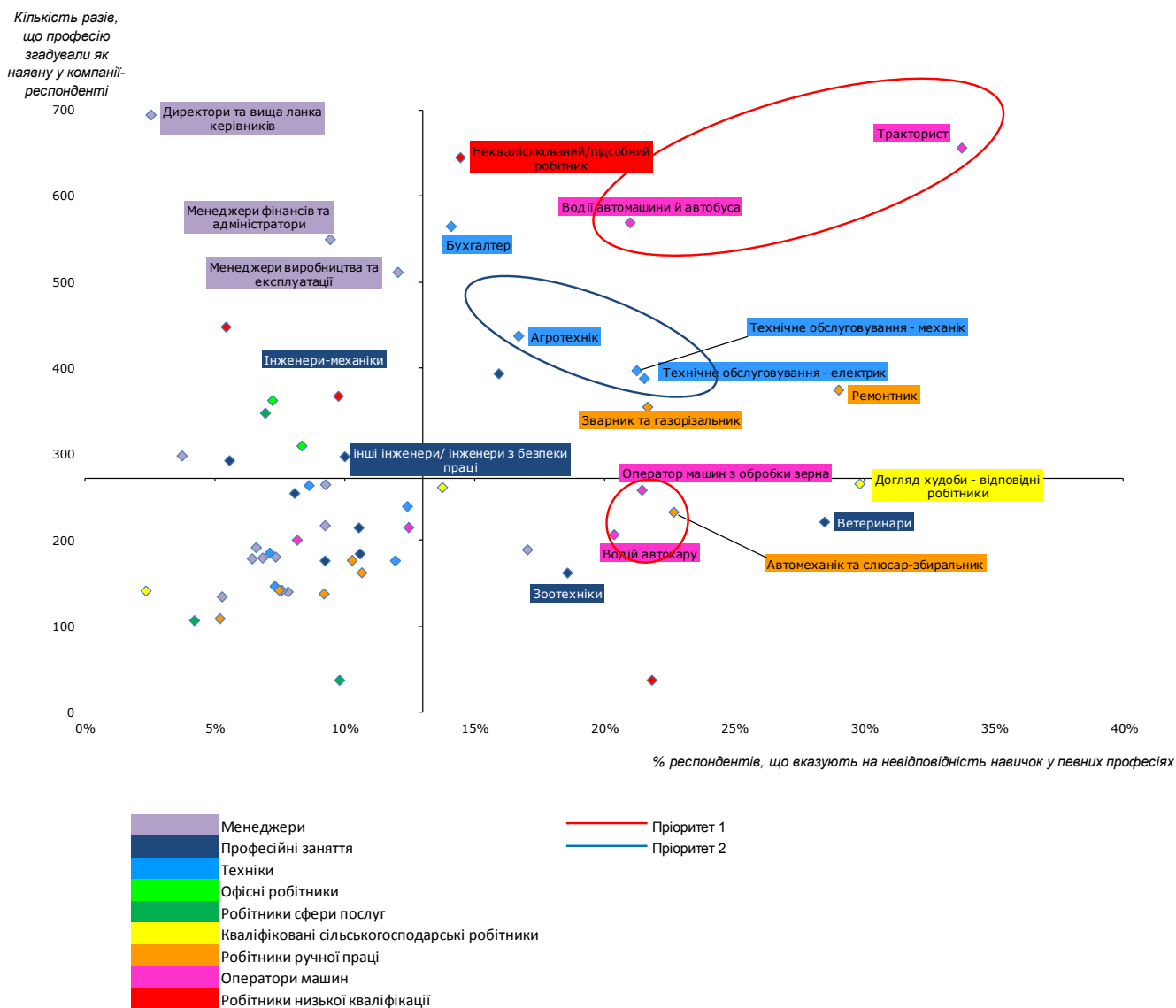
динаміка повторює тенденції у професіях, які потребують низького і середнього рівня кваліфікації.

12. З іншого боку, виявляється, що існує значна пропозиція висококваліфікованих працівників - директори, керівний склад, менеджери фінансів та адміністратори, бухгалтери, - ці професії добре представлені у компаніях-респондентах і не демонструють значного розриву в навичках.

13. Поточні потреби у навичках в компаніях-виробниках в агробізнесі, - робітники, навчені керуванню сільськогосподарською технікою та управлінню технологічними процесами, - відображують наявний процес переходу агровиробників (особливо великих) від процесів, що потребують великих витрат праці, до процесів на базі інтенсивних технологій, в яких задіяна техніка. Така тенденція обіцяє значне підвищення продуктивності праці та рентабельності інвестицій. Процес автоматизації сільськогосподарського виробництва спричинює зменшення рівня зайнятості у цьому секторі. Цю тенденцію підтверджують статистичні дані: наприклад, у 2000р. у сільському господарстві України працювало майже 4,4 млн осіб, тоді як у 2014р. менше 3,1 млн осіб було зайнято в цьому секторі (SSSU, n.d.). Найбільш вірогідно, що у майбутньому тенденція скорочення робочої сили зберігатиметься.

Діаграма 2. Виробники в агробізнесі: професії з найбільшим розривом у навичках

Відсоток респондентів, які зазначили розрив у навичках стосовно різних типів професій



Джерело: Дослідження SGS ОЕСР і СБ, 2015.

Примітка: вертикальна й горизонтальна осі розташовані на розрахунковій середній точці

Розриви у навичках в компаніях-переробниках в агробізнесі

14. У компаній-переробників в агробізнесі найбільший попит, в термінах кількості працівників та існуючих розривів у навичках, спостерігається на рівні (i) кваліфікованих працівників сільського господарства, - налагоджувальник станків та налагоджувальник-оператор; пекар хлібобулочного виробництва і кондитер, - а також (ii) різні типи технічних спеціалістів. Тенденція подібна до тенденції в компаніях-виробниках: поступова автоматизація

складних виробничих процесів потребує кваліфікованої робочої сили, навченої користуванню сучасною технікою.

15. Другий пріоритет потреб є більш диверсифікований за типами професій: комерційний директор; працівник в системі транспорту; оператор машин по виробництву пекарської продукції, круп'яних і шоколадних виробів.

16. Подібно до компаній-виробників в агробізнесі, компанії-переробники не відчувають нестачі різних типів управлінців та фінансових спеціалістів (*наприклад*, фінансових менеджерів, адміністраторів і обліковців). Крім цього, достатньою виявилася пропозиція певних типів професій з низьким рівнем кваліфікації: некваліфікований робітник на транспорті, або комірник. (Діаграма 3).

Розриви у навичках в компаніях у секторі відновлюваної енергетики

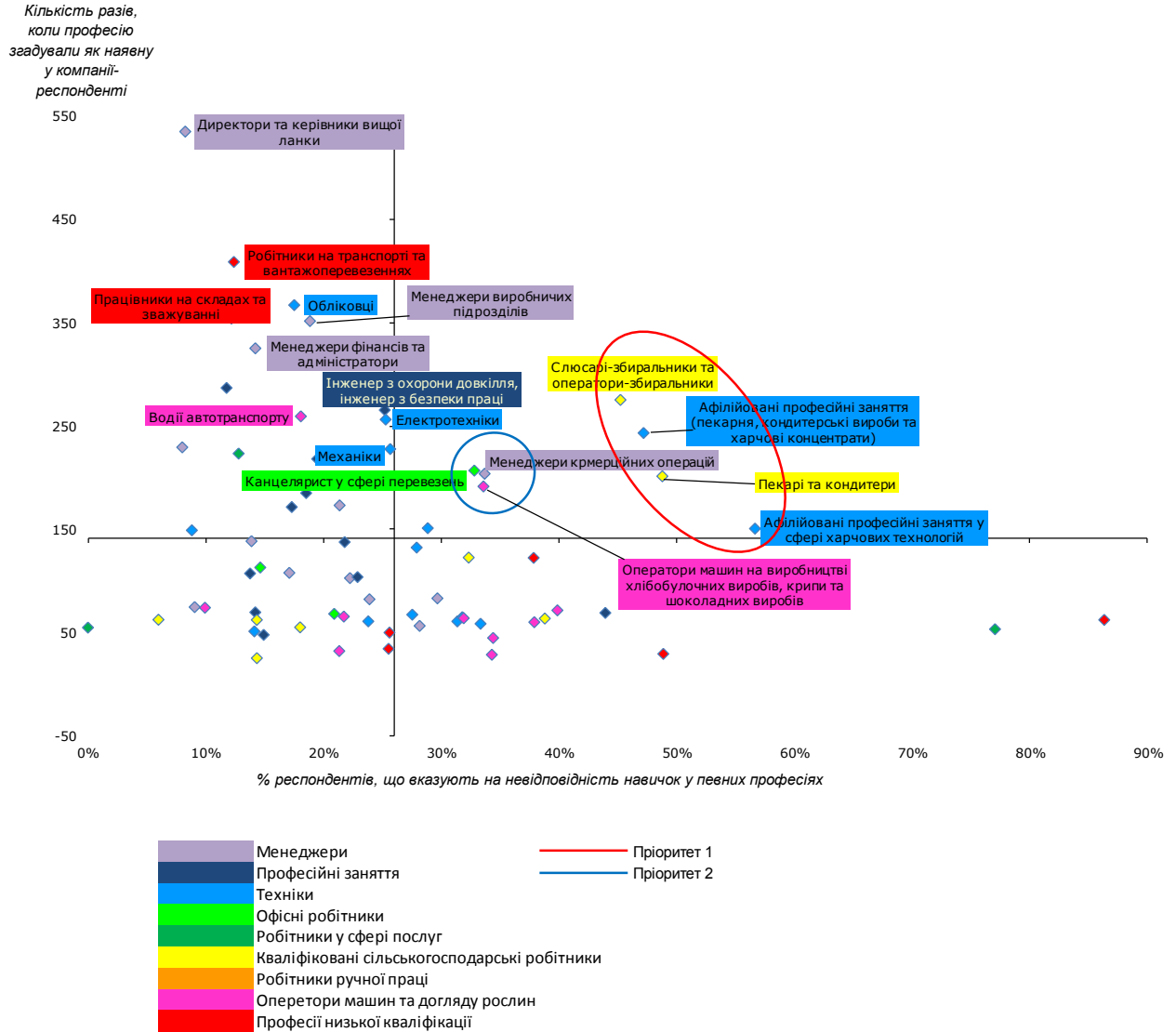
17. Потреби у навичках в компаніях у секторі відновлюваної енергетики дуже відрізняються від потреб в агробізнесі. Великий попит на професії високої кваліфікації і найбільший розрив у навичках спостерігався щодо різного типу технічних спеціалістів: технік, який налагоджує експлуатацію біоенергетичної установки; технічні спеціалісти інженерного забезпечення машин і електрообладнання. Залучення достатньої кількості відповідно кваліфікованих технічних спеціалістів може у короткостроковій перспективі стати життєво важливим для розвитку компаній у секторі відновлюваної енергетики.

18. Другий пріоритет потреб стосується різних типів професійних занять і менеджерів. Навіть якщо це незначна потреба, бо кількість працюючих представників професійних занять і менеджерів взагалі на низькому рівні, і сам сектор на разі є малим, доступ до цих типів навичок може стати вирішальним фактором розвитку цього сектора у середньостроковій перспективі.

19. Подібно до опитаних компаній в агробізнесі, компанії в секторі відновлюваної енергетики не відчувають розриву в навичках на рівні директорів, на керівних посадах, щодо фінансових менеджерів й директорів-розпорядників, а також спеціалістів у сфері бухгалтерії й аудиту. Також на задовільному рівні знаходиться пропозиція інженерів-електриків (Діаграма 4).

Діаграма 3. Переробники в агробізнесі: професії з найбільшим розривом у навичках

Відсоток респондентів, які зазначили розрив у навичках стосовно різних типів професій

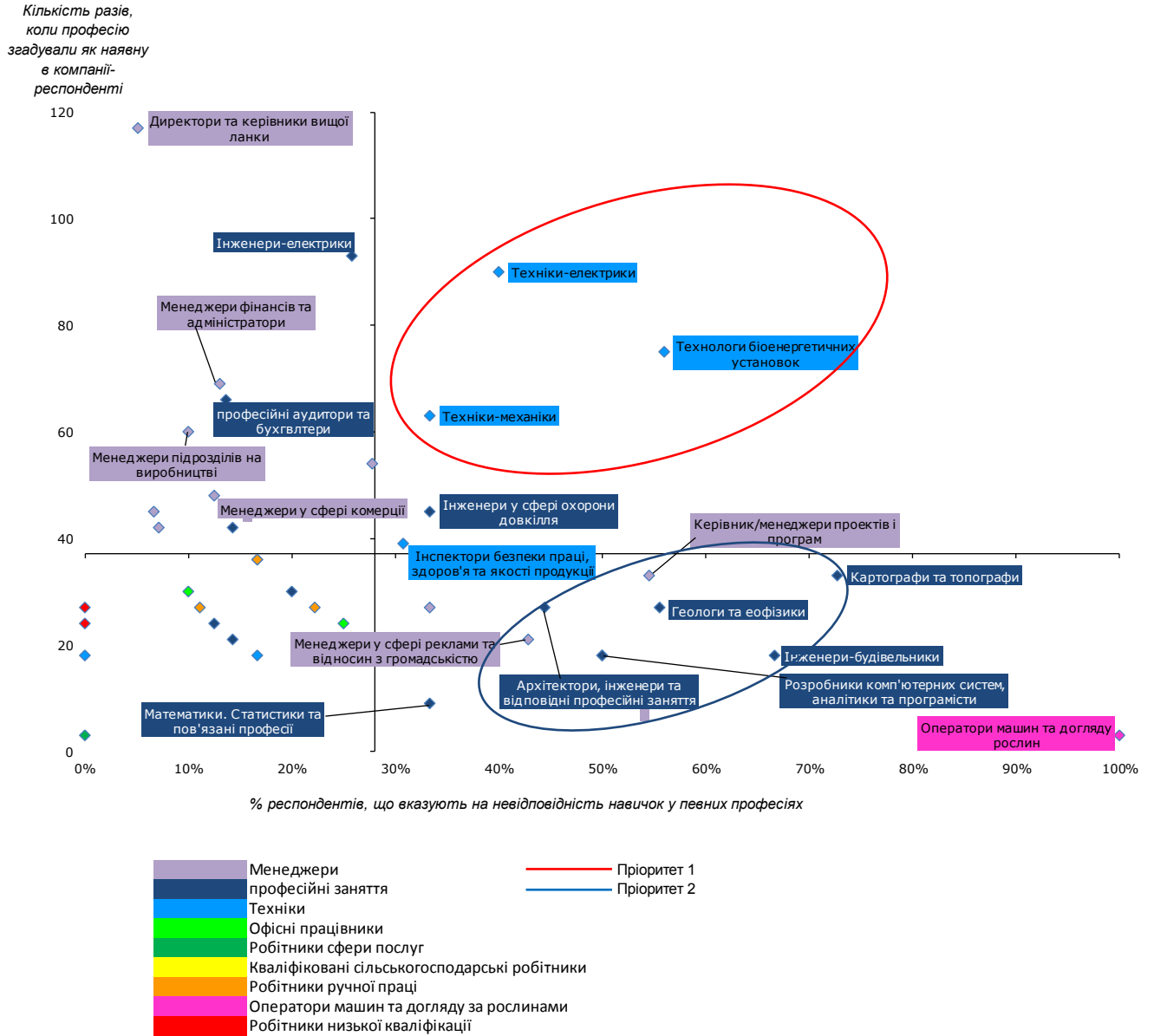


Джерело: Дослідження SGS OЕСP і СБ, 2015.

Примітка: вертикальна й горизонтальна осі розташовані на розрахунковій середній точці

Діаграма 4. Компанії у секторі відновлюваної енергетики: професії з найбільшим розривом у навичках

Відсоток респондентів, які зазначили розрив у навичках стосовно різних типів професій



Джерело: Дослідження SGS OECF і СБ, 2015.

Примітка: вертикальна й горизонтальна осі розташовані на розрахунковій середній точці

Оцінка впливу невідповідності навичок

Розрив у навичках негативно впливає на конкурентоспроможність бізнесу в Україні

20. Роботодавці в агробізнесі та секторі відновлюваної енергетики сприймають розриви у навичках як значний бар'єр на шляху до підвищення результативності їх бізнесу. Розриви у навичках впливають особливо негативно на конкурентоспроможність компаній, і компанії повідомили про безпосередній вплив на їх ефективність, якість послуг та операційні видатки, на додаток до скорочення продажу товарів і послуг. Це зокрема значно впливає на виробників і переробників в агробізнесі. (Діаграма 5).

Діаграма 5. Головні 3 сповіщені впливи розриву в навичках

Сукупний відсоток респондентів, що відмітили вплив на себе розривів у навичках у всіх професіях, для яких вони зазначили наявність розриву в навичках



Джерело: Дослідження SGS OECF і СБ, 2015.

Через невідповідність навичок українські компанії відчують складності найму персоналу

21. Нестача кандидатів із потрібними навичками є найбільш складним аспектом найму, згідно компаній в агробізнесі та у секторі відновлюваної енергетики (Діаграма 6), що вимагає виділення додаткових ресурсів порівняно до фінансування базових процесів управління персоналом (HRM). 35% опитаних компаній у секторі відновлюваної енергетики, 28% агропереробників і 27% агровиробників зазначили наявність проблем з наймом через нестачу потрібних навичок у претендентів на вакансії. Іншими значними обмеженнями у сфері найму були зазначені очікування кандидатів щодо вищого рівня оплати праці (36% у групі агропереробників), та обмежена кількість кандидатів на вакансії (23% компаній у секторі

відновлюваної енергетики). Крім цього, переробники в агробізнесі стикаються з більшою кількістю проблем найму, бо серед респондентів цієї групи тільки 36% не відчують проблем найму, порівняно до 55% у групі агровиробників та серед компаній у секторі відновлюваної енергетики.

Діаграма 6. Труднощі у в найманні, що їх зазнали роботодавці



Джерело: Дослідження SGS ОЕСР і СБ, 2015.

Примітка: Респонденти могли вибрати більше однієї відповіді з наведених вище варіантів відповіді.

Навички, важливі для конкурентоспроможності

22. Інформація щодо сприйняття роботодавцями завдань, які виконує їх персонал, дозволяє визначити важливі типи навичок для різних груп професій в агробізнесі та секторі відновлюваної енергетики⁶. Така інформація є важливою для скерування розробників політики та освітніх установ у бік кращого задоволення потреб бізнесу та більшої відповідності освітніх результатів. Це має сприяти покращенню бізнес клімату, залученню нових інвестицій та підвищенню рівня конкурентоспроможності економіки.

Користування соціо-емоційними і когнітивними навичками

23. Діаграма 7 демонструє, як в щоденній роботі висококваліфіковані працівники користуються, головним чином, соціо-емоційними і когнітивними навичками, а також когнітивними навичками високого рівня. Наприклад, робота менеджерів в компаніях-

⁶ Варто зазначити, що компонент інструменту опитування STEP, що стосується працедавців, не виконує оцінку сприйняття працедавцями поточного рівня навичок робочої сили у компаніях-респондентах, або сприйняття нестачі специфічних навичок

виробниках і компаніях-переробниках в агробізнесі, представників професійних занять і технічних спеціалістів здебільше потребує взаємодії у команді (94% в агрокомпаніях-виробниках і 84% в агрокомпаніях-переробниках); розмовними навичками української чи російської мови користуються відповідно 85% і 86%, а творчий підхід до розв'язання проблем демонструють відповідно 79% та 71%. Важливі навичками у секторі відновлюваної енергетики є подібними, але ними користуються частіше, ніж в агробізнесі: працедавці повідомляють, що робота 95% висококваліфікованих працівників потребує командної взаємодії; 90% користуються рідною мовою, а 86% застосовують креативний підхід до вирішення проблем.

Діаграма 7. Частка співробітників, що регулярно виконують певне завдання у своїй роботі

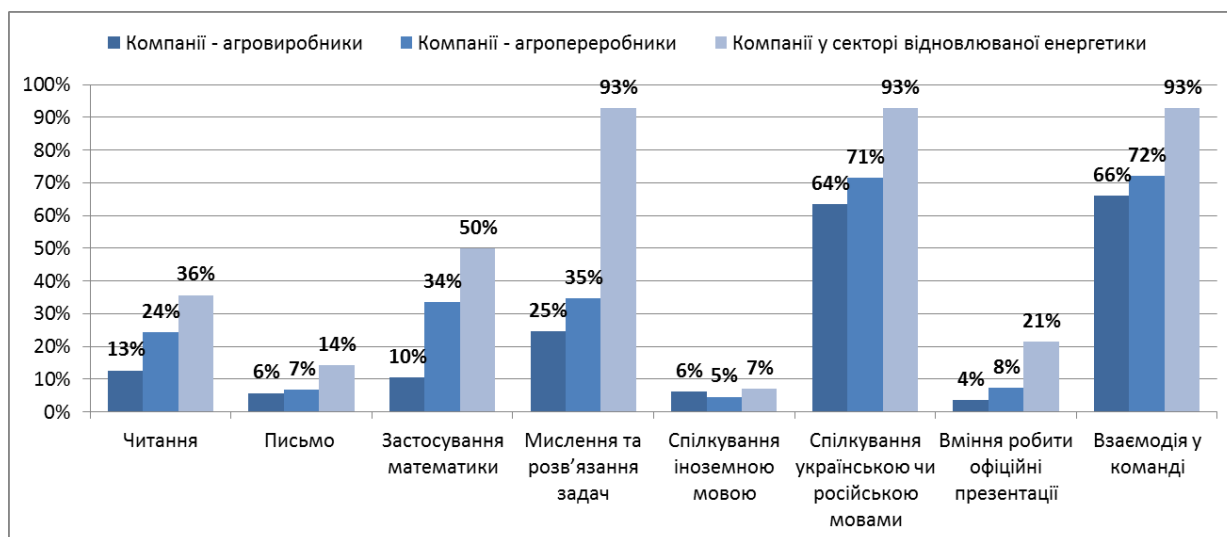


Джерело: Дослідження SGS ОЕСР і СБ, 2015.

24. В цілому, порівняно до професій високої кваліфікації, завдання, що їх виконують працівники з низьким та середнім рівнем навичок, потребують більшою мірою соціо-емоційних навичок і деяких когнітивних навичок нижчого рівня. Працедавці в агробізнесі очікують, що їх працівники низького і середнього рівня кваліфікації взаємодіють у команді (66% в агрокомпаніях-виробниках і 72% в агрокомпаніях-переробниках), володіють рідною мовою (відповідно 64% і 71%) і розв'язують проблеми (відповідно 25% і 34%). Цими трьома типами навичок найчастіше користуються і в секторі відновлюваної енергетики, проте із значно більшим розмахом (93% по кожному типу навичок).

Діаграма 8. Частка співробітників, що регулярно виконують певне завдання у своїй роботі

% для середньо- та низькокваліфікованих працівників



Джерело: Дослідження SGS ОЕСР і СБ, 2015.

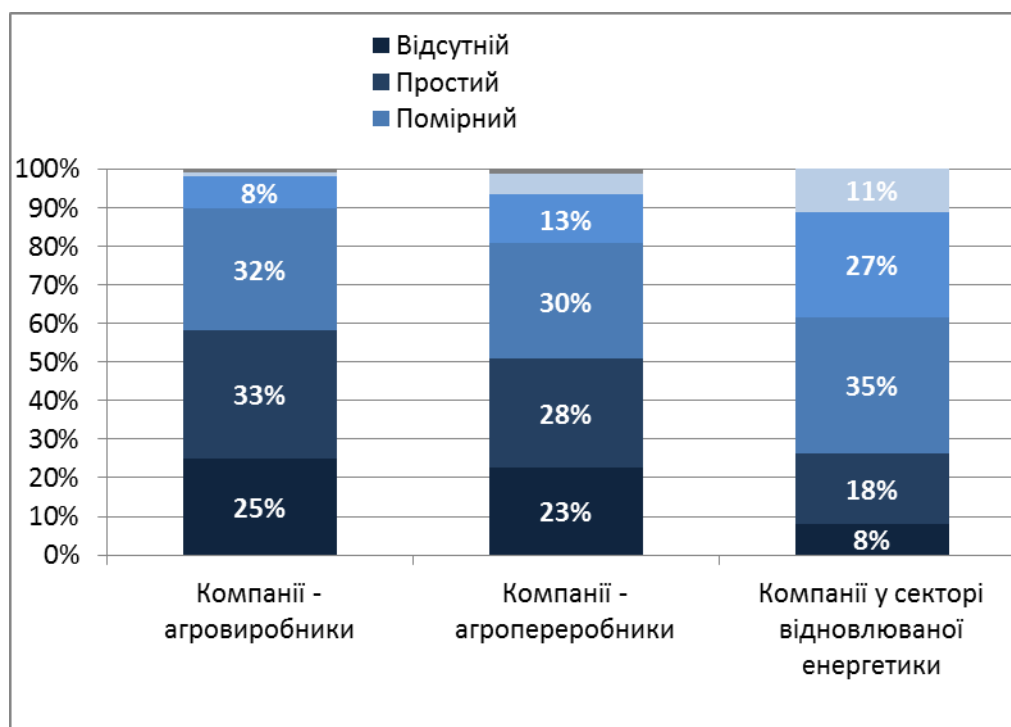
25. Треба відмітити, що, як показано вище у Діаграмах 7 і 8, робітники у секторі відновлюваної енергетики, зокрема у професіях, що потребують низького і середнього рівня кваліфікації, ширше користуються соціо-емоційними та когнітивними навичками, ніж працівники в агробізнесі. Це має місце через інноваційний характер сектору, де велику роль відіграють технології, і це потребує вищого рівня навичок. Це допущення отримало підтримку і на рівні результатів опитування щодо користування інформаційними технологіями, яке значно більше характерно для робітників сектору відновлюваної енергетики (Діаграми 9-10).

Користування інформаційними технологіями

26. У всіх секторах завдання для професій з високим рівнем кваліфікації включають більш інтенсивне користування комп'ютером, ніж у професіях, що потребують низького і середнього рівня кваліфікації. Завдання більше трьох четвертих кількості робітників з високим рівнем кваліфікації (Діаграма 9) потребують користування комп'ютером, що передбачає вміння від простих до спеціалізованих. Для робітників у секторі відновлюваної енергетики характерна більша схильність до використання комп'ютера (18% на початковому рівні, 35% на рівні середнього користувача, 27% на рівні досвідченого користувача і 12% на рівні спеціаліста), порівняно до працівників компаній-агровиробників (відповідно 25%, 33%, 32%, 8% і 2%) та працівників компаній-агропереробників (відповідно 28%, 30%, 13% і 6%).

Діаграма 9. Рівень користування комп'ютером, присутній в роботі наявного персоналу

% для професій із високим рівнем навичок

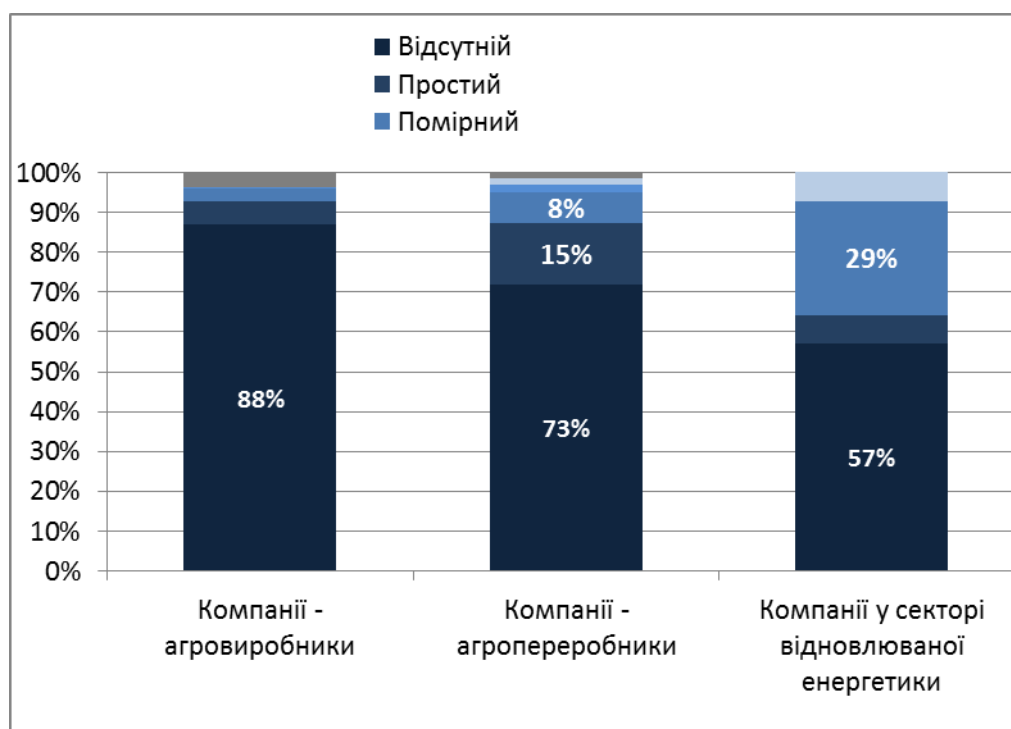


Джерело: Дослідження SGS ОЕСР і СБ, 2015.

27. По контрасту, у професіях, що потребують низького і середнього рівня кваліфікації, для всіх трьох секторів характерний обмежений рівень користування інформаційними технологіями для виконання робочих завдань (Діаграма 10). В компаніях-виробниках в агробізнесі 88% працівників з низькою чи середньою кваліфікацією не користуються комп'ютером, і цей показник зменшується до 73% в агрокомпаніях-переробниках та до 57% у секторі відновлюваної енергетики.

Діаграма 10. Рівень користування комп'ютером, присутній в роботі наявного персоналу

% для професій із середнім і низьким рівнем навичок



Джерело: Дослідження SGS ОЕСР і СБ, 2015.

Чинники невідповідності навичок

28. Невідповідність навичок зазвичай виникає та поширюється через інформаційну асиметрію в комунікації органів державної влади, освітян, роботодавців і працівників. Зокрема в Україні система освіти надає роботодавцям обмежені можливості впливу на пропозицію програми й учбових планів з метою досягти максимального співпадіння навичок випускників і потреб приватного сектора. Працедавцям важко надавати зворотний зв'язок провайдерам освітніх послуг, а відтак вони неохоче інвестують час і ресурси у розвиток навичок (OECD, 2012b). Для вирішення проблем поточної ситуації необхідно реформувати освітню систему на рівні вищої освіти та ПОН.

29. В цьому розділі висновки опитування OECD-WB SGS дають широкую картину наступного: (i) сприйняття роботодавцями ефективності початкового навчання на різних рівнях системи формальної освіти та (ii) інформацію щодо навчання на робочому місці в компаніях-респондентах. Результати опитування висвітлюють відсутність реагування системи освіти на потреби в навичках у бізнесі. Така ситуація повстає через недостатню координацію діяльності держави, бізнесу і провайдерів освітніх послуг. Хоча існує незадоволення освітніми результатами, все одно бізнес очікує, що навчання робочої сили відбуватиметься в системі формальної освіти, а формальне навчання на робочому місці залишається не частим явищем.

30. Результати опитування вказують на те, що надання можливостей навчання на робочому місці знаходиться на низькому рівні як в агробізнесі, так і в секторі відновлюваної енергетики. Частково це можна пояснити тим, що більшість роботодавців очікують від держави інвестиції у навчання. Такі очікування великою мірою є наслідком сприйняття вирішальної ролі

держави, як спадщини соціалістичної ери, і дуже мало роботодавців інвестують у навички, які легко перенести на інше робоче місце.

Система формальної освіти не задовольняє потреби бізнесу

31. Опитані роботодавці переважно вважають, що система освіти в Україні, включно з установами ПОН, не адекватно задовольняє їх потреби. Результати опитування демонструють, що систему освіти сприймають як таку, що не постачає достатньої кількості випускників з практичними та іншими потрібними навичками й сучасними знаннями.

32. В цілому, тільки 29% компаній-переробників в агробізнесі задоволені результатами діяльності системи ПОН (Діаграма 11). Частка задоволених трохи більша серед компаній-виробників в агробізнесі та компаній у секторі відновлюваної енергетики, з рівнем задоволення відповідно 36% і 42%. В Україні більшість працівників у професіях, що потребують навичок високого рівня, мають вищу освіту, тоді як система ПОН забезпечує навчання, головним чином, робітників професій, що потребують навичок низького і середнього рівня (Діаграми 22-24).

Діаграма 11. Думка роботодавців щодо системи професійної та технічної освіти в Україні

Відсоток респондентів, згодних із одним чи більше з наступних тверджень, що описують систему технічної та професійної освіти в Україні



Джерело: Дослідження SGS ОЕСР і СБ, 2015.

33. Тенденція подібна до тенденції щодо загальної системи освіти (Діаграма 12). Тільки 47% переробників в агробізнесі та 42% виробників в агробізнесі задоволені освітніми результатами. Рівень задоволення системою загальної освіти є найнижчим серед компаній у секторі відновлюваної енергетики (20%).

Діаграма 12. Думка роботодавців щодо системи загальної освіти в Україні

Відсоток респондентів, згодних із одним чи більше з наступних тверджень, що описують систему загальної освіти в Україні (середньої освіти, вищої освіти, за винятком технічної та професійної освіти)



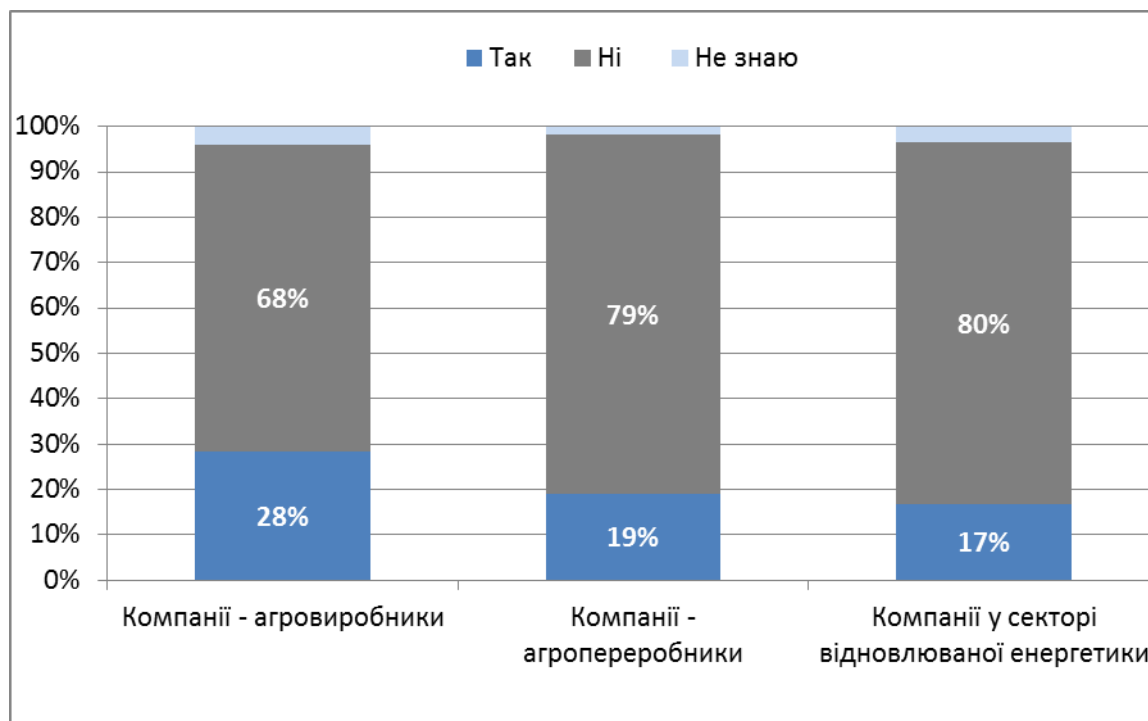
Джерело: Дослідження SGS ОЕСР і СБ, 2015.

Обмежені контакти бізнесу з освітніми установами

34. Освітні установи не задовольняють потреби бізнесу через те, що на разі є мало можливостей залучити приватний сектор до освітнього процесу. І результати опитування демонструють, що роботодавці в агробізнесі та у секторі відновлюваної енергетики дуже обмежені в контактах з освітніми й навчальними установами. Тільки 28% виробників в агробізнесі, 19% переробників в агробізнесі та 17% компаній у секторі відновлюваної енергетики регулярно контактують з освітньою спільнотою (Діаграма 13).

Діаграма 13. Контакти роботодавців із закладами освіти чи навчання

Відсоток респондентів, що повідомили про регулярні контакти з закладами освіти чи навчання з питань винаймання, навчання, працевлаштування чи інших



Джерело: Дослідження SGS ОЕСР і СБ, 2015.

35. Найбільш поширена мета контакту з освітянами в усіх трьох секторах – надати робочий досвід студентам/учням, найняти персонал, або організувати навчання для своїх робітників (Діаграма 14). Варто зазначити, що компанії у секторі відновлюваної енергетики повідомили про більш часті контакти з освітніми установами, ніж компанії в агробізнесі. Як вже йшлося перед цим, такі результати можна пояснити технологічним й інноваційним характером діяльності в секторі відновлюваної енергетики, яка потребує великої частки випускників з освітою на рівні університету. Через те, що це відносно новий напрямок для України, компанії у секторі відновлюваної енергетики особливо потребують комунікації з освітніми установами щодо своїх вимог до навичок, щоб отримати стабільну пропозицію відповідно навчених робітників.

Діаграма 14. Цілі контактів роботодавців із навчальними закладами

Відсоток респондентів, що до того повідомили про регулярні контакти з закладами освіти чи навчання та зазначили одну чи більше цілей таких контактів



Джерело: Дослідження SGS OECF і СБ, 2015.

Компанії надають своїм працівникам навчання в обмеженому обсязі

36. Результати опитування демонструють, що в Україні не поширено навчання поза рамками формальної системи освіти, і це стосується як навчання на робочому місці, так й формального навчання поза межами компанії. Для підвищення рівня навичок своїх працівників, респонденти з обох секторів використовують, головним чином, навчання на робочому місці, хоча це стосується невеликої кількості компаній. З опитаних компаній, 23% виробників і 27% переробників в агробізнесі, а також 36% компанії у секторі відновлюваної енергетики повідомили, що їх працівники **навчаються на робочому місці**.

37. Компанії у секторі відновлюваної енергетики надають своїм працівникам втричі більший обсяг **формального навчання поза робочим місцем**, порівняно з компаніями в агробізнесі. Таким форматом навчання охоплені 32% працівників у секторі відновлюваної енергетики, і тільки 11% працівників в компаніях-виробниках в агробізнесі та 6% працівників в аграрних компаніях-переробниках.

38. В обох секторах найбільш поширеною формою навчання на робочому місці є навчання нових працівників штатними співробітниками компанії. Серед працівників, які були охоплені навчанням, 23% робітників компаній-виробників в агробізнесі, 28% робітників компаній-переробників в агробізнесі та 48% робітників компаній в секторі відновлюваної енергетики навчали колеги та інші співробітники їх компанії. Компанії в секторі відновлюваної енергетики практикують запрошення зовнішніх тренерів для навчання працівників на

виробничих площах компанії (30%), а також мають власних навчених тренерів (26%). В агробізнесі, навпаки, ці два типи навчання на робочому місці зустрічаються рідко – у компаніях-виробниках відповідно 3% і 3%, а у компаніях-переробниках відповідно 3% і 4%.

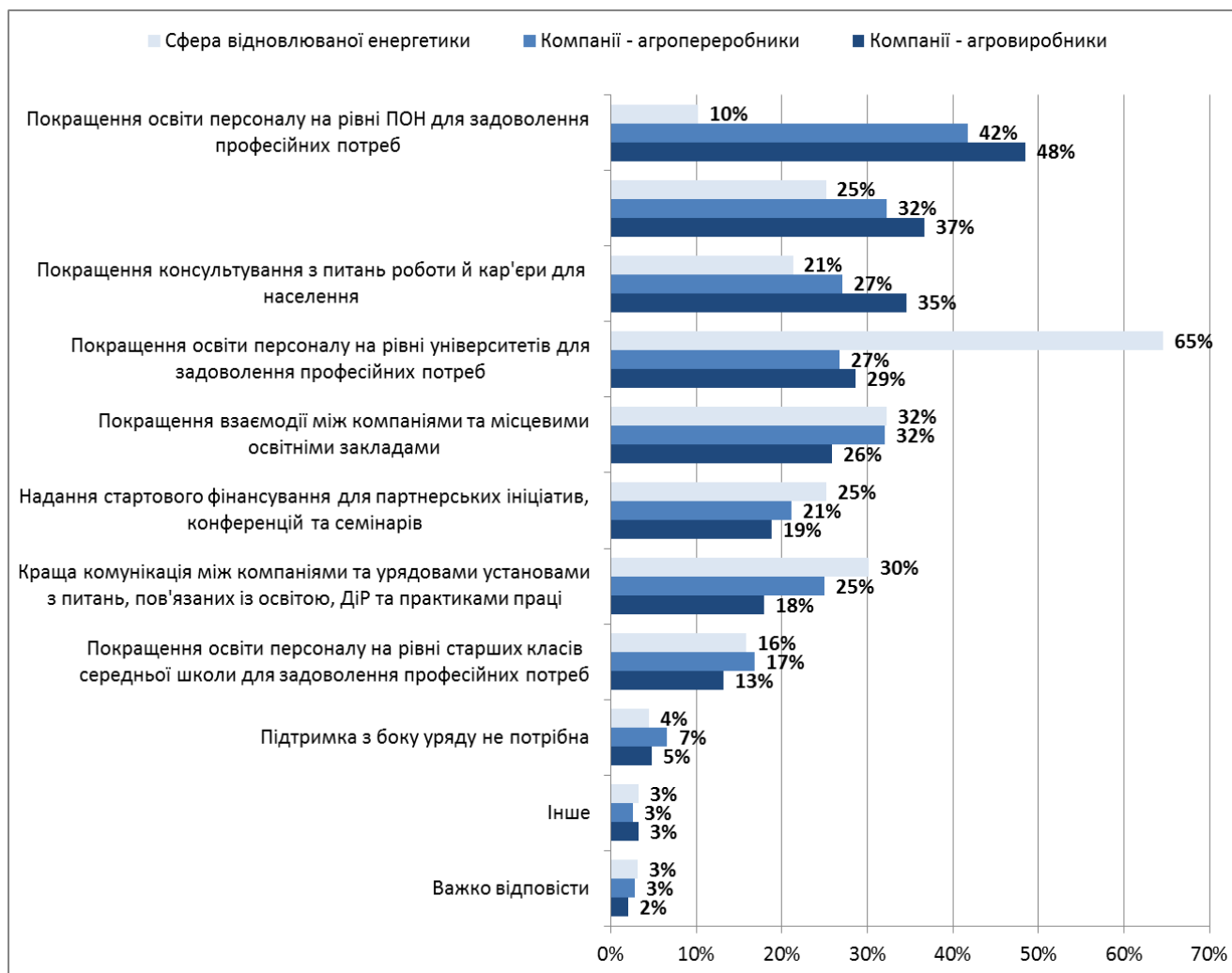
39. Що стосується формального навчання, що компанія організує для своїх працівників поза її межами, компанії в агробізнесі користуються, головним чином, державними установами в системі спеціальної технічної освіти та ПОН (35% як серед виробників, так і серед переробників); і меншою мірою в агробізнесі користуються можливостями навчання із залученням постачальників обладнання (відповідно 16% і 15%). Компанії в секторі відновлюваної енергетики навчають своїх працівників більшою мірою із залученням НДО чи міжнародних організацій (53%), а також постачальників обладнання (50%).

Держава могла би зробити більше для кращого забезпечення навичками

40. На разі система освіти в Україні залежить від держави, як через фінансування, так і через розроблення учбових планів (незалежно від розширення повноважень освітніх установ завдяки останнім реформам). Відтак, більшість компаній в Україні, включно з компаніями в агробізнесі та у секторі відновлюваної енергетики, очікують від держави зусиль, націлених на подолання існуючого розриву у навичках. Тільки 4% компаній у секторі відновлюваної енергетики, 7% агропереробників і 5% виробників в агробізнесі вважають, що нема необхідності у підтримці з боку держави (Діаграма 15). Пріоритетні напрями державної підтримки відрізняються в агробізнесі та в секторі відновлюваної енергетики, але всі погоджуються, що необхідно вдосконалювати системи університетської освіти й ПОН.

Діаграма 15. Пріоритетні напрямки для урядових втручань із метою подолання розриву у навичках

Відсоток респондентів, що відмітили одне чи більше полей щодо суттєвої підтримки з боку уряду задля подолання розриву в навичках



Джерело: Дослідження SGS ОЕСР і СБ, 2015.

ПРИКЛАДИ КРАЩОЇ ПРАКТИКИ КРАЇН-ЧЛЕНІВ ОЕСР: ПОЛІТИКА ЩОДО РОЗВИТКУ НАВИЧОК

41. Краща практика країн-членів ОЕСР може бути корисною Україні при визначенні власної політики у сфері розвитку навичок з урахуванням місцевих особливостей з метою досягти відповідності галузевим потребам у навичках. В цьому розділі розглядаємо три приклади кращої практики, щоб ознайомити з деякими підходами, які були ефективно реалізовані в країнах-членах ОЕСР, і які можуть допомогти подолати специфічні проблеми України. Серед цих інструментів політики – секторні стратегії розвитку людських ресурсів (приклад США); секторні Ради з навичок (приклад Австралії та Ірландії), а також схеми стажування на прикладі Франції. Ці приклади були детально представлені й обговорені з державними органами України та головними зацікавленими сторонами під час засідань Робочої групи а рамках реалізації Фази III проекту ОЕСР *Стратегія секторної конкурентоспроможності для України (SCS)*.

Секторна стратегія розвитку людських ресурсів - комплексний підхід до розвитку навичок

42. Комплексна стратегія розвитку людських ресурсів – це інструмент політики, що сприяє формуванню політики в освіті та на ринку праці для досягнення цілей соціального й економічного розвитку. На прикладі США (Вставка 1) розглянемо секторний підхід поєднання загальнонаціональних і місцевих ініціатив. Цей приклад може стати Україні в нагоді в процесі розроблення власного секторного підходу та координації ініціатив щодо розвитку навичок на центральному і регіональному рівнях.

43. Пропозиція адекватно кваліфікованих людських ресурсів бізнесу та контроль над рівнем безробіття – серед головних цілей національної політики розвитку навичок в країнах-членах ОЕСР. Наріжним каменем цієї політики є навчання, що дозволяє робітникам отримати нові знання й навички та підвищити рівень вже наявних знань і вмінь. (OECD, 2011). Політика охоплює як початкові етапи освіти, де розбудовуються сильні когнітивні та соціо-емоційні навички, так і навчання впродовж життя, - на робочому місці чи поза його межами, - з метою стимулювати надання відповідних, специфічних для робочого місця технічних навичок в контексті швидких постійних змін технологій.

Вставка 1. Секторна стратегія розвитку людських ресурсів і підходи у США

У США, місцеві та регіональні державні органи все частіше запроваджують підхід секторної стратегії у сфері економічного розвитку, і подібний підхід можна бачити стосовно розвитку людських ресурсів. В різних регіонах і громадах все частіше можна бути свідками партнерства між робочою силою та агенціями економічного розвитку, і роль кадрових агенцій та органів освіти у картуванні наявних людських ресурсів та розбудові джерел навичок для важливих галузей набуває все більшої ваги для практики розвитку економіки. Системи державної освіти та формування людських ресурсів організують свою роботу в рамках цільового моделювання кар'єри та кластерної моделі. Для старшої школи і коледжу на рівні громади моделювання кар'єри допомагає встановити її зв'язок з економікою та випускати робітників з навичками, що є відповідними наявним робочим місцям в регіоні.

У 1995р. штат Мериленд розпочав працювати згідно *Акту про роботу випускників школи (the School-to-*

Work Opportunities Act). Коло 350 керівників бізнесу з десяти різних секторів зібралися, щоб надати інформацію розробникам політики щодо своїх кінцевих цілей: як їх компанії отримали прибуток і що потрібно для успіху в бізнесі. Спочатку цей проект отримав фінансування у сумі USD 25 млн від федерального фонду School-to-Work (*Зі школи до роботи*) і працював за принципом «з низу до гори»: були виконані картування потрібних знань і навичок та розроблені програми на базі кластерів навичок. У кожній адміністративній одиниці штату (графстві) *Кластерний дорадчий орган* (Cluster Advisory Board (CAB) фокусував увагу на різних кластерах у галузі. Адміністратори, радники та викладачі користувалися системою *професія для кластера* при розробленні програм навчання для старшокласників, студентів двох-чотирирічних коледжів, університетів, закладів післядипломної освіти та програм учнівства і навчання на робочому місці. І хоча початково кластерний рамковий підхід стосувався випускників середньої школи й молоді, зараз ним, в адаптованому вигляді, користуються *Ради з інвестицій у робочу силу* та інші націлені на дорослих програми.

Джерело : Hamilton, V., 2012.

Секторна стратегія розвитку людських ресурсів - комплексний підхід до розвитку навичок

44. Приклади з країн-членів ОЕСР доводять, що *секторні Ради з навичок* можуть надати поштовх формуванню скоординованого підходу та платформи співробітництва для чисельних зацікавлених сторін. *Секторні Ради з навичок* об'єднують представників роботодавців, студентів, експертів галузі, профспілок і державних органів для формування зворотного зв'язку щодо поточного розриву в навичках і рекомендацій стосовно покращення ситуації та потреб у навчанні. *Рада з навичок* може виконувати аналіз попиту і пропозиції навичок, а також підтримувати розроблення професійних стандартів, аналізувати й модернізувати учбові плани з метою досягти відповідності набутих компетентностей, знань і навичок потребам бізнесу. Приклади Австралії та Ірландії, – дві історії успіху, – ілюструють цей підхід (Вставка 2).

Вставка 2. Секторні Ради з навичок в Австралії та Ірландії

Скоординований на загальнонаціональному рівні підхід до розвитку людських ресурсів може передбачати створення *Рад з навичок* з метою стимулювати діалог між державою, провайдерами освітніх послуг і приватним сектором.

У квітні 2014р., Рада органів державного управління Австралії та Рада з питань промисловості й навичок узгодили надання промисловості офіційної функції щодо розроблення напрямів політики і прийняття рішень щодо національної системи навчання. Як результат, при *Раді з питань промисловості й навичок* у травні 2015р. було засновано *Комітет промисловості й навичок*. За їх ініціативи та у співпраці з Департаментом промисловості Австралії започаткували 11 незалежних неприбуткових організацій – *галузеві Ради з навичок*. Серед них розпочала роботу *Рада з навичок в сільському господарстві і харчовій промисловості - Agrifood skills Australia. AgriFood skills Australia* – ця Рада з навичок націлена на сільське господарство, лідером якої є сама галузь, а її фінансування надходить від держави. Місія цієї Ради – формувати і реалізовувати стратегії розвитку людських ресурсів та визнані на національному рівні кваліфікаційні вимоги галузі з метою задовольнити поточні й майбутні потреби агропідприємств і підприємств харчової промисловості, працівників і студентів у сільській місцевості та у містах Австралії.

Експертна група з майбутніх потреб у навичках (EGFSN) в Ірландії консулює Уряд Ірландії щодо поточних і майбутніх потреб національної економіки у навичках. Група складається з галузевих експертів, експертів у сфері освіти й навчання, також в ній представлені профспілки. Ця Експертна група відіграє важливу роль у забезпеченні потреб ринку праці у кваліфікованих робітниках та прогнозує ці потреби. Заснована у 1997р., EGFSN звітує Міністерству праці, підприємництва та інновацій, а також Міністерству освіти і навичок. Forfás, - дорадчий орган Ірландії з питань підприємництва, торгівлі, науки, технологій та інновацій, - разом FÁS, - загальнонаціональним органом у сфері навчання, - надає EGFSN підтримку дослідженнями та аналізом. Підрозділ FÁS, що займається дослідженням навичок і ринку праці надає

EGFSN дані, аналіз і дослідження та підтримує функціонування Національної бази даних щодо навичок. EGFSN консультує Уряд з питань, пов'язаних із впливом навичок на підприємництво; формує прогноз навичок і виконує їх еталонну оцінку; консультує щодо розбудови навичок завдяки освіті й навчанню; а також збирає дані й виконує аналіз попиту на кваліфіковану працю та її пропозицію.

Джерело : OECD (2012b); поточний аналіз ОЕСР

Схеми стажування для розвитку практичних навичок

45. Система освіти, що об'єднує час у класній кімнаті для вивчення теорії з навчанням на робочому місці, де знання підкріплюють практикою, може стати ефективним механізмом надання учням/студентам ширшого робочого досвіду із застосуванням теоретичних знань; пропонувати компаніям доступну за ціною робочу силу, яку вони можуть далі навчати меншим коштом згідно потреб компанії; створити для університетів можливість оцінити відповідність їх учбових планів та якості навчання. Схеми стажування – корисний і практичний інструмент вдосконалення навичок людських ресурсів, яким поширено користуються в країнах-членах ОЕСР.

46. Завдяки Схемі стажування студенти, які все ще навчаються, можуть працювати в компаніях відповідно до напрямку їх навчання протягом короткого часу при обмежених витратах з боку компанії на таку робочу силу. Практичний досвід у сполученні з навчанням покращує результат випускників на ринку праці, зокрема коли робота обмежена певним періодом часу та пов'язана із майбутнім фахом. Бізнес отримує вигоду від менших витрат на оплату праці та водночас може оцінити потенційних працівників, що зменшує рівень трансакційних витрат, пов'язаних із наймом робітника. На додаток, університети отримують зворотний зв'язок стосовно освітніх результатів і можуть встановити більш тісні контакти з приватним сектором.

Вставка 3. Угода про стажування в університетах Франції

У Франції, згідно національного законодавства, студенти університету можуть бути найняті як стажисти. Законом визначено, що студенти мають страховку від будь-якої шкоди третій стороні на робочому місці, на додаток до соціального страхування (наприклад, на випадок хвороби чи аварії на виробництві). Законодавство встановлює загальні засади стажування, а Угода про стажування регулює конкретні її аспекти, такі як тривалість, оплату праці стажиста, охорону праці, умови припинення дії контракту з роботодавцем та етику поведінки. Схеми стажування належать до обов'язкової частини учбового плану аграрних університетів Франції. Наприклад, університет AgroParis Tech вимагає виконання трьох обов'язкових стажувань на першому, другому і третьому роках навчання, а також передбачає два факультативних стажування на першому і другому році навчання. Інший приклад, - університет ENS Agropotіque в Тулузі, - вимагає виконання трьох схем стажування протягом першого, другого і третього років навчання.

Джерело: OECD (2012b).

47. Цими прикладами належної практики і реалізації політики можна скористатися для розроблення конкретних заходів, про які детальна мова у наступному розділі цього документа.

ШЛЯХУ У МАЙБУТНЄ: РЕКОМЕНДАЦІЇ

Розробити національну стратегію розвитку навичок з фокусом на регіонах

48. Україна має розробити національну стратегію розвитку навичок з фокусом на регіонах, щоб у найефективніший спосіб використати активи, спроможність на наявні можливості регіонів і досягти максимально позитивних результатів. Для важливих секторів, - агробізнесу і відновлюваної енергетики, - стратегія потребує подальшого націлювання за підтримки секторних Рад з навичок.

Започаткувати роботу секторних Рад з навичок

49. Аналіз ОЕСР, підтверджений результатами опитування, демонструє нагальну потребу покращити співробітництво між державою, бізнесом і спільнотою освітян для приведення у відповідність освітніх процесів та їх результатів з вимогами ринку. Політика щодо навичок пов'язана із багатьма різними напрямками політики. Для досягнення відчутних результатів розвитку навичок, мають спільно працювати різні зацікавлені сторони, включно з державними органами різних рівнів, громадянським суспільством, освітянами та бізнесом. (Таблиця 1). Секторна Рада з навичок може об'єднати різні зацікавлені сторони для визначення і реагування на стан навичок, а також планування потреб у робочій силі за секторами.

Таблиця 1. Зацікавлені сторони, залучені до процесу формування політики щодо навичок

	Політика	Національні органи влади	Регіональні органи влади	Соціальні партнери	Інші
Формування навичок	Початкова освіта	МОН (школи), Мінсоцполітики (ПОН), МОН (вища освіта)	Муниципалітети, місцеві органи влади	Організації роботодавців, профспілки, компанії (ПОН)	Школи, університети, провайдери освітніх послуг
	Подальша освіта	МОН, Мінсоцполітики, Мінфін	Муниципалітети, місцеві органи влади	Компанії, організації роботодавців, профспілки	Провайдери освітніх послуг, університети,
	Міграція	Мінсоцполітики, служба імміграції	Муниципалітети,	Компанії, торгові палати	Громади, НДО, благодійні фонди
Вирористання навичок use	Активация	Мінсоцполітики, Міністерство молоді і спорту	Місцеві служби зайнятості		Служба кар'єри
	Відповідність	МОН, Мінсоцполітики	Місцеві служби зайнятості	Секторні Ради з навичок	Служба кар'єри
	Попит	МЕРТ		Компанії, організації роботодавців	

50. Можна створити секторні Ради з навичок в агробізнесі та секторі відновлюваної енергетики з використанням прикладів працюючих Рад з навичок у таких секторах як металургія, виробництво енергії, добич вугілля та хімічна промисловість. ОЕСР сформувала конкретні рекомендації щодо політики стосовно головних етапів створення пілотної *Ради з навичок у сільському господарстві* (Додаток 4).

Розробити адаптовану до місцевих умов політику щодо навичок, що відповідає місцевим потребам

51. Пропозицію випускників потрібно переглянути за результатами більш націленого аналізу потреб бізнесу. Без сумніву, держава може відігравати роль шляхом вдосконалення пропозиції навичок, що відповідають попиту, провайдерами освітніх послуг. Якщо йдеться конкретно про **сектор відновлюваної енергетики**, існує чітка потреба у **спеціалістах високої кваліфікації з університетською освітою** для задоволення попиту на технічних спеціалістів і представників професійних занять, а також менеджерів. Стосовно **агробізнесу**, зусилля держави варто націлити та **зробити пріоритетом навчання в системі ПОН**, тому що найбільший розрив у навичках сприймається саме на рівні певних професій, що потребують навичок низького і середнього рівня, а також на рівні технічних спеціалістів з навичками високого рівня.

Започаткувати на рівні університетів систему навчання на робочому місці

52. Коли йдеться про якість формальної освіти, і агробізнес, і компанії у секторі відновлюваної енергетики вважають, що система загальної освіти не дає достатньої кількості випускників з практичними навичками та сучасними знаннями. В короткостроковій перспективі, реалізація *Схеми стажування* в Україні потребує наявності правових засад для укладення контракту або угоди про стажування, в рамках якої мають бути визначені правильні стимули, тривалість та моделі вартості стажування для приватного сектору, а також цілі стажування (Додаток 3).

Створити мережу публічно-приватного партнерства (ППП)/діалогу

53. Для кращого задоволення потреб роботодавців у навичках університети можуть встановити мережу контактів з приватним сектором, з використанням баз даних компаній, мереж випускників вишів та завдяки регулярним презентаціям компаній. В середньостроковій перспективі, успіх реалізації ППП залежатиме від того, як студенти отримуватимуть доступ до стажування. Цей підхід потребує процесу відбору стажувань *Службою кар'єри* при університетах, а також заснування порталів найму. Мережі контактів дозволяють виконувати моніторинг і отримати зворотний зв'язок щодо попиту і пропозиції навичок на місцевому ринку праці, що, у свою чергу, впливатиме на вдосконалення політики на підтримку конкурентоспроможності приватного сектору.

54. Зрозуміло, що Уряд України відіграє вирішальну роль у вдосконаленні пропозиції навичок для задоволення попиту на них. Зараз університети та інші провайдери освітніх послуг покладаються, головним чином, на державне фінансування. Це не стимулює їх підвищувати ефективність, або підтримувати діалог з приватним сектором. Наприклад, на разі освітніх установи отримують фінансування пропорційно кількості студентів, а не відповідно якості досліджень або освітніх результатів. Відтак, університети прагнуть залучити велику кількість студентів, незалежно від спроможності забезпечити навчання високої якості (OECD, 2012b).

Держава може відіграти важливу роль щодо покращення здатності системи освіти в Україні формувати відповідні попиту навички, якщо фінансування буде прив'язано до показників діяльності, а провайдери освітніх послуг встановлять більш тісні стосунки з ринком праці.

Запровадити регулярний моніторинг та оцінку політики для аналізу впливу ініціатив реформування

55. Скоординований підхід до розроблення та реалізації політики щодо навичок потребує вбудованого в ній механізму моніторингу та оцінки для оцінки результативності політики. Визначення важливих показників діяльності, регулярне збирання й аналіз даних є суттєвими компонентами формування політики. Крім цього, регулярні консультації із зацікавленими сторонами (зокрема, роботодавцями, студентами, провайдерами освітніх послуг) є корисним засобом оцінки впливу політики, що реалізується. Державний сектор має систематично консультуватися із зацікавленими сторонами та модернізувати політику для задоволення потреб бізнесу. Опитування, що їх виконують в рамках цієї роботи, оновлюють і знову виконують серед подібної цільової групи, коли політику започатковано, або навіть охоплюють інші види економічної діяльності з метою визначити потреби та підтримати конкурентоспроможність цільових секторів економіки.

БІБЛІОГРАФІЯ

Campbell, M. (2002), *Learn to Succeed: the Case of a Skill Revolution*, Policy Press, Bristol.

CEDEFOP (2009), *Terminology of European education and training policy: A selection of 100 key terms*. European Centre for the Development of Vocational Training, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, <http://www.cedefop.europa.eu/node/11256> (accessed 6 August 2015).

Gill, Indermit S., Ivailo Izvorski, Willem van Eeghen, and Donato De Rosa. 2014. *Diversified Development: Making the Most of Natural Resources in Eurasia*. Washington, DC: World Bank.

GTAI (2015), “Wirtschaftstrends Ukraine: Jahresmitte 2015” [Economic Trends Ukraine: Mid-year 2015], Germany Trade and Invest, Kyiv/Bonn, https://www.gtai.de/GTAI/Content/DE/Trade/Fachdaten/PUB/2015/07/pub201507098000_20146_wirtschaftstrends---ukraine--jahresmitte-2015.pdf (accessed 11 August 2015).

ETF (2011), *Flexicurity and the Role of Lifelong Learning in Ukraine*, European Training Foundation, Turin, [http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/00708A0EEE6118ADC12578EF00523724/\\$file/Flexicurity%20and%20lifelong%20learning_Ukraine.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/00708A0EEE6118ADC12578EF00523724/$file/Flexicurity%20and%20lifelong%20learning_Ukraine.pdf) (accessed 7 August 2015).

EC (2007), *Key Competencies for Lifelong Learning: European Reference Framework*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

EUROSTAT (2008), *NACE Rev. 2: Statistical classification of economic activities in the European Community*, Methodologies and Working Papers, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/5902521/KS-RA-07-015-EN.PDF/dd5443f5-b886-40e4-920d-9df03590ff91?version=1.0> (accessed 6 August 2015).

FAO (n.d.), “Agribusiness Development”, webpage, <http://www.fao.org/ag/ags/agribusiness-development/en/> (accessed 6 August 2015).

ILO (1990), *International Standard Classification of Occupations: ISCO-88*, International Labour Organisation, Geneva.

ILO (2012), *International Standard Classification of Occupations: ISCO-08*, International Labour Organisation, Geneva.

IRENA (2015), *REmap 2030 Renewable Energy Prospects for Ukraine*, , Abu Dhabi, www.irena.org/remap (accessed 6 August 2015).

- OECD (forthcoming), *Policy Framework for Investment, 2015 Edition*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2015), *OECD Economic Outlook*, Issue 1, OECD Publishing, Paris
- OECD (2014), *Policy Framework for Investment in Agriculture*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2013a), “Apprenticeships and Workplace Learning”, OECD Skills Strategy Spotlight Series, http://skills.oecd.org/developskills/documents/Apprenticeships_and_Workplace_Learning.pdf (accessed 11 August 2015).
- OECD (2013b), *The Survey of Adult Skills: Reader’s Companion*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2012a), *Competitiveness and Private Sector Development: Ukraine Sector Competitiveness Strategy*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2012b), *Enhancing Skills through Public-Private Partnerships in Education in Ukraine: the Case of Agribusiness*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2012c), *A Corporate Governance Assessment of Ukraine’s State-Owned Aviation Sector: the Case of Antonov*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2011), *Towards an OECD Skills Strategy*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2007), *Bridges to Lifelong Learning*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2002), *Education at a Glance 2002*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (1998), *Education at a Glance 1998*, OECD Publishing, Paris.
- State Statistical Service of Ukraine (n.d.), “Employment of the population by economic activity in 2000-2014”, webpage, https://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2014/rp/zn_ed/zn_ed_u/zn_ed_2013_u.htm (14 October 2015).
- Ukrainian Club of Agribusiness, UCAB (2014), *Labour Market in agribusiness sector in Ukraine - 2014*, UCAB, Kyiv.
- WB (2015), “World Development Indicators” (database), <http://data.worldbank.org/country/ukraine> (accessed 11 August 2015).
- WB (2014a), *STEP Skills Measurement Surveys: Innovative Tools for Assessing Skills*, Social Protection and Labour Discussion Paper, No. 1421, World Bank Group, Washington, DC, <http://documents.worldbank.org/curated/en/2014/07/19894104/step-skills-measurement-surveys-innovative-tools-assessing-skills> (accessed 11 August 2014)
- WB (2014b), *STEP Skills Measurement Program – Snapshot 2014*, World Bank Group, Washington, DC, [http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/Feature%20Story/Education/STEP%20Snapshot%202014_Revised_June%2020202014%20\(final\).pdf](http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/Feature%20Story/Education/STEP%20Snapshot%202014_Revised_June%2020202014%20(final).pdf) (accessed 4 August 2015)

WB (2009), *Ukraine Labour Demand Study*, World Bank Group, Washington, DC,.
http://siteresources.worldbank.org/UKRAINEEXTN/Resources/WB_Book_Report_labour_dem_and_EN_prew.indd.pdf (accessed 11 August 2015)

WEF (2014), *The Global Competitiveness Report 2014–2015: Full Data Edition*, World Economic Forum, Geneva,
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2014-15.pdf (accessed 11 August 2015)

ДОДАТОК 1: МЕТОДОЛОГІЯ

Дослідження дефіциту умінь (SGS) ОЕСР і Світового банку (СБ) підготовлено спільними зусиллями Програми ОЕСР «Конкурентоспроможність Євразії» та Світового банку. ОЕСР доповнила і адаптувала методологію дослідження *«Розвиток професійних умінь для розширення можливостей працевлаштування»* (STEP) Світового банку, щоб забезпечити краще врахування секторних особливостей і глибше зосередитися на виявленні дефіциту та потреб в уміннях у сфері промисловості, враховуючи попит на уміння та невідповідність умінь за сектором, тип роботодавця та професію. У рамках дослідження STEP використовується ширший підхід: воно включає опитування домогосподарств і роботодавців. Дослідження SGS ОЕСР і СБ ґрунтується лише на аналізі результатів опитування роботодавців. Дослідження SGS ОЕСР і СБ проводилося компанією «ГФК Юкрейн» (GfK Ukraine) за дорученням ОЕСР і СБ у жовтні та грудні 2014 року.

Це дослідження дає змогу зібрати інформацію про (i) дефіцит умінь і уміння, які використовуються наявними працівниками, (ii) дані про найм нових працівників, (iii) інформацію про навчання та заробітну плату (Діаграма 16). Урахування базової інформації про працівників і профілю фірми дає змогу вдосконалити аналіз даних. У ході опитування роботодавців використовувався вихідний підхід до збору даних. Зокрема, дані про використання умінь, рівень задоволення роботодавців спеціальними професійними уміннями та особистими якостями, практики найму персоналу, а також навчання та заробітну плату збиралися для трьох професій з найвищим дефіцитом умінь.

Діаграма 16. Структура опитування роботодавців STEP



Джерело: за матеріалами дослідження СБ, 2014а.

У ході цього дослідження оцінюється потреба кожного роботодавця в уміннях, зокрема в когнітивних, соціоемоційних і технічних уміннях (Діаграма 17). *Когнітивні уміння*, такі як уміння читати, писати, рахувати та розв'язувати задачі вважаються «базовими» когнітивними уміннями, які здобуваються в рамках шкільної системи (СБ, 2014). До *соціоемоційних умінь* належать уміння працювати з колегами, зокрема лідерство, співробітництво, командна робота та менторство. *Технічні уміння* охоплюють спеціальні професійні уміння.

Діаграма 17. Структура умінь працівників: спрощена схема



Джерело: за матеріалами дослідження СБ, 2014а.

Опис вибірки

Загальний опис вибірки

Загальний розмір вибірки дослідження — 502 фірми (Таблиця 2), зокрема 260 фірм у секторі агровиробництва, 202 фірми у секторі агропереробки та 40 компаній у секторі відновлюваної енергетики. У порівнянні з досліджуваною генеральною сукупністю у спланованій вибірці перепредставлені компанії в секторі відновлюваної енергетики та недопредставлені фірми в секторі агробізнесу (Таблиця 2). Це обґрунтовано тим, що розмір вибірки для кожного сектора має бути достатнім для отримання статистично значимих результатів, які ляжуть в основу секторного аналізу.

Таблиця 1. Загальний опис вибірки дослідження ОЕСР і СБ

Сектор	Досліджувана генеральна сукупність ⁴⁾	Розмір вибірки	Вибірка за розміром фірм: % фірм зі штатом 10-200 працівників	Вибірка за віком фірм: % фірм, заснованих після 2000 року
Агровиробництво ¹⁾	29 637 фірм	260	182 фірм (70 % від обсягу субвибірки)	175 фірм, які працюють із 2000 року (67 % від обсягу субвибірки)
Агропереробка ²⁾	3 830 фірм	202	131 фірм (65 % від обсягу субвибірки)	119 фірм, які працюють із 2000 року (59 % від обсягу субвибірки)
Відновлювана енергетика ³⁾	73 фірм	40	22 фірм (55 % від обсягу субвибірки)	31 фірм, які працюють із 2000 року (78 % від обсягу субвибірки)
УСЬОГО	33 540 фірм	502	335 фірм (67 % від загального обсягу вибірки)	325 фірм, які працюють із 2000 року (65 % від загального обсягу вибірки)

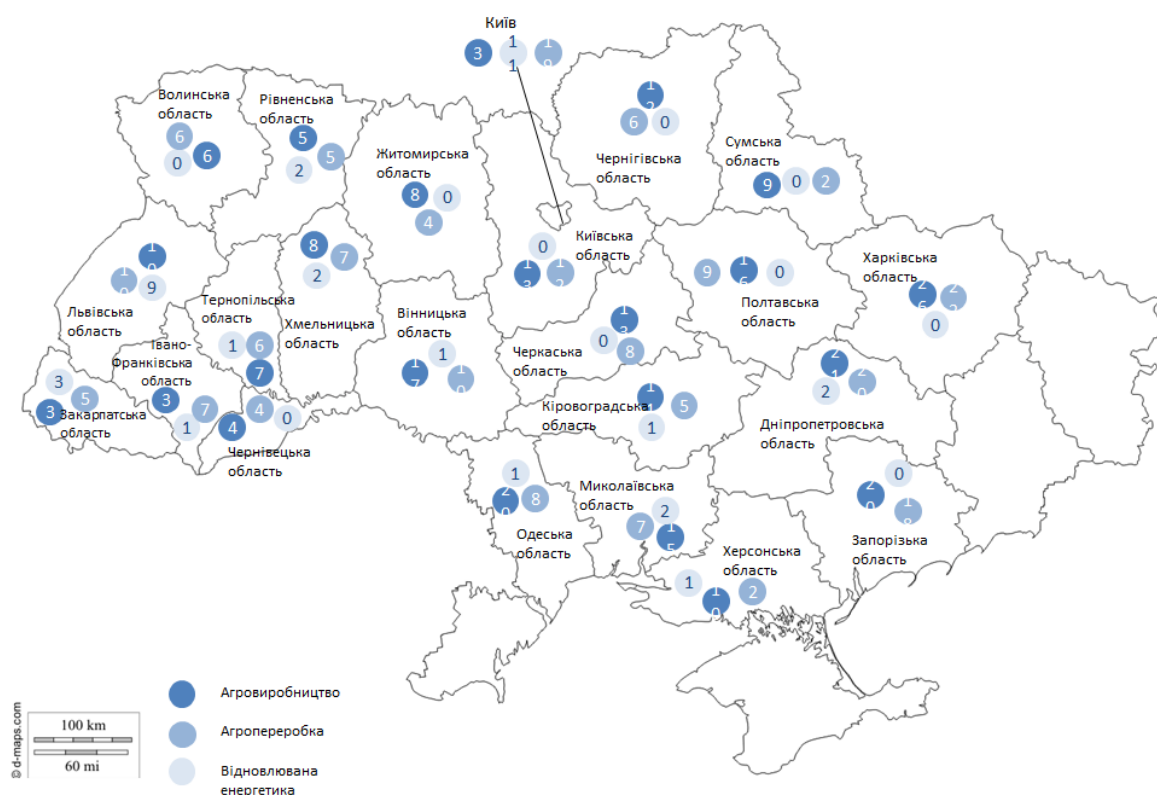
Примітка: 1) Сільське господарство, лісництво та рибальство (ISIC 01)
 2) Виробництво харчових продуктів і напоїв (ISIC 10 і 11)
 3) Виробництво електроенергії (ISIC 35.11) виключно з відновлюваних джерел енергії
 4) У досліджувану генеральну сукупність для кожного сектора не входять компанії з Донецька, Луганська та Криму.

Джерело: Дослідження SGS ОЕСР і СБ, 2015.

Вибірка була сформована з генеральної сукупності у складі 33 540 фірм, зокрема 29 637 фірм у секторі агровиробництва, 3 830 фірм у секторі агропереробки та 73 компанії у секторі відновлюваної енергетики. Значний розмір вибіркової сукупності в секторі агробізнесу порівняно із сектором відновлюваної енергетики переважно пояснюється тим, що сільське господарство — це одна із традиційних галузей української економіки, у той час як сектор відновлюваної енергетики є відносно молодим. Це підтверджується результатами дослідження, згідно з якими 78 % фірм у секторі відновлюваної енергетики повідомили, що вони розпочали свою роботу після 2000 року.

Дослідження охоплює компанії в секторах агробізнесу та відновлюваної енергетики із 22 регіонів України та м. Києва, не враховуючи компанії з Донецька, Луганська та Криму (Діаграма 18). У рамках цього дослідження не проводився аналіз за регіонами через недостатній розмір статистичної вибірки респондентів за регіонами.

Діаграма 18. Вибірка компаній за областями та секторами



Джерело: Дослідження SGS ОЕСР і СБ, 2015.

Примітка. До вибірки не входять компанії з Донецька, Луганська та Криму. Ця карта наводиться з метою забезпечення наочності без шкоди для статусу або суверенітету будь-якої позначеної на ній території.

Структура за кваліфікацією

У рамках цього дослідження потреба роботодавців в уміннях оцінюється на основі поділу професій на професії низької, середньої та високої складності. У ході визначення вказаних категорій ОЕСР та «ГФК Юкрейн» консультувалися з місцевими експертами, щоб пристосувати класифікацію професій до українських реалій та особливостей секторів агробізнесу та відновлюваної енергетики. Класифікація професій у секторах, які були предметом дослідження, наведена в таблицях 3–5.

Таблиця 2. Класифікація професій у секторі агровиробництва

Висококваліфіковані працівники	Працівники низької та середньої кваліфікації
Керівники	Адміністративний персонал
<i>Корпоративне керівництво</i>	Секретарі і адміністративний персонал
Директори та вище керівництво	Секретар
Начальники відділів виробництва та експлуатації	Бухгалтери
Начальники відділів виробництва та експлуатації в секторах сільського господарства, мисливства, лісництва та рибальства, у тому числі	
Начальник елеватора, начальник млина, начальник сушильно-очисної башти	Обслуговуючий персонал і працівники магазинної та ринкової торгівлі
Начальник виробничої ділянки (зміни)	Інспектори та охоронці
Начальник складу, начальник відділу збуту, начальник транспортної колони	Інспектор
<i>Керівники інших відділів</i>	Охоронець
Керівники фінансових і адміністративних відділів	Інші
Керівники відділів кадрів і технічної безпеки	
Керівники відділів постачання та збуту	Кваліфіковані робітники сільського господарства та рибальства
Керівники відділів комп'ютерного забезпечення	Тваринники та робітники суміжних спеціальностей
Головний спеціаліст з меліорації, головний зоотехнік	Бджоларі
Начальник служби охорони	Спеціалісти з догляду за тваринами
Інші керівники-спеціалісти	
<i>Керівники дрібних підприємств</i>	Робітники ручної праці та суміжних спеціальностей
Керівники дрібних підприємств у секторах сільського господарства, мисливства, лісництва та рибальства	Зварювальники та оператори газової різки
Адміністративні та комерційні керівники	Такелажник
	Слюсар-інструментальник
Спеціалісти	Ремонтник
<i>Інженери</i>	Автомеханіки та слюсарі
Інженер-енергетик сільського господарства	Пічники
Інженер-механізатор сільського господарства, інженер з експлуатації машинно-тракторного парку	Механіки та експлуатаційники електронного устаткування
Інженер-землепорядник	Столяр
Інші інженери (інженер з техніки безпеки)	
<i>Зоотехніки та ветеринари</i>	Оператори та монтажники машин і устаткування
Зоотехнік	Монтажники механічного устаткування
Ветеринар	Водій автомобіля, таксі, автобуса
<i>Економісти та юристи</i>	Оператор крана
Економіст з праці	Тракторист
Юрист	Оператор автовантажувача
Інспектор нагляду	
Фінансовий економіст	Некваліфіковані робітники
	Різнорабочий
Технічні та молодші спеціалісти	Транспортні робітники та вантажники
<i>Техніки-механіки</i>	Комірники та зважувальники
Спеціаліст-лаборант, технолог	Інші
Електротехніки	
Електромеханіки	
Молодші спеціалісти в галузі фізики та інженерії, які не входять до інших категорій	
<i>Спеціалісти сільгосптехніки та техніки-ветеринари</i>	
Спеціаліст сільгосптехніки	
Технік ветеринарної медицини	
Технік-землепорядник	
<i>Молодші спеціалісти з фінансів і продажу</i>	
Інспектор відділу кадрів	
Головний бухгалтер	

Джерело: Дослідження SGS OECF і СБ, 2015; МОП, 2012.

Таблиця 3. Класифікація професій у секторі агропереробки

Висококваліфіковані працівники	Працівники низької та середньої кваліфікації
Керівники	Адміністративний персонал
Директори та вище керівництво	Офісний персонал
Директори та вище керівництво	Спеціалісти з перевірки транспортних документів
Начальники відділів виробництва та експлуатації	Спеціалісти з обслуговування клієнтів
Начальники відділів виробництва	
Керівники інших відділів	Обслуговуючий персонал і працівники магазинної та ринкової торгівлі
Керівники фінансових і адміністративних відділів	Інспектори та охоронці
Керівники відділів кадрів і технічної безпеки	Інспектор
Керівники відділів продажу та маркетингу	Охоронець
Керівники відділів реклами та зв'язків із громадськістю	Інші
Керівники відділів постачання та збуту	
Керівники відділів комп'ютерного забезпечення	Кваліфіковані робітники та працівники суміжних спеціальностей
Керівники науково-технічних відділів, у тому числі головний технолог	Налагоджувальники та оператори-налагоджувальники в секторі харчової промисловості
Головний керівник проекту або програми	Механіки та монтажники промислового устаткування (харчова промисловість)
Інші керівники-спеціалісти	Робітники харчової промисловості та суміжних спеціальностей
Керівники дрібних підприємств	Спеціалісти з обробки м'яса, риби та інших харчових продуктів
Керівники дрібних підприємств у секторі виробництва	Пекарі, спеціалісти з виготовлення хлібобулочної та кондитерської продукції
Комерційний керівник	Спеціалісти з виготовлення молочної продукції
	Спеціалісти з консервування плодово-ягідної та іншої продукції
Спеціалісти	Дегустатори та сортувальники харчових продуктів і напоїв
Спеціалісти в галузі фізики, математики та інженерії	Спеціалісти з обробки тютюну та виготовлення тютюнових виробів
Інженери з автоматизованих систем керування виробництвом	
Інженери-енергетики, спеціалісти з енергозаощадження та енергоефективності	Оператори та монтажники машин і устаткування
Інженер-еколог, інженер з техніки-безпеки	Оператори устаткування для харчових та інших продуктів
Інженер-технолог з виробництва та переробки продукції тваринництва	Оператори устаткування з переробки м'ясної та рибної продукції
Ветеринар (лікар ветеринарної медицини)	Оператори устаткування з переробки молочної продукції
24 Інші спеціалісти	Оператори розмелювальних машин для зерна та спецій
Спеціалісти у сфері бізнесу	Оператори устаткування з виготовлення пекарської, зернової та шоколадної продукції
Спеціалісти у сфері аудиту та бухгалтерського обліку	Оператори устаткування з переробки плодово-ягідної продукції та горіхів
Спеціалісти з кадрових питань і підбору персоналу	Оператори устаткування з виготовлення цукру
Спеціалісти у сфері бізнесу, які не входять до інших категорій	Оператори устаткування з переробки чаю, кави та какао
Юристи	Оператори устаткування з виготовлення пива, вин та інших напоїв
Економісти, аналітики	Оператори устаткування з виготовлення тютюнових виробів
	Водії автотранспорту
Технічні та молодші спеціалісти	Некваліфіковані робітники
Електротехніки (у тому числі диспетчери)	Робітники, зайняті на виробництві
Електромеханіки	Транспортні робітники та вантажники
Спеціаліст із контролю якості	Комірники та зважувальники
Молодші спеціалісти з фінансів і збуту	Інші
Адміністративно-допоміжний персонал	
Секретарі-адміністратори та працівники суміжних спеціальностей	
Бухгалтери	
35 Молодші спеціалісти харчової промисловості	
Молодші спеціалісти з переробки плодово-ягідної продукції	
Молодші спеціалісти з виробництва ферментованих напоїв і вин	
Молодші спеціалісти з виробництва молочної продукції	
Молодші спеціалісти з виробництва м'ясної продукції	
Молодші спеціалісти з виробництва пекарської, кондитерської продукції та харчових концентратів	
Молодші спеціалісти зі зберігання та переробки зерна	
Молодші спеціалісти з харчових технологій	
Інші молодші спеціалісти харчової промисловості	

Джерело: Дослідження SGS OECF і СБ, 2015; МОП, 2012.

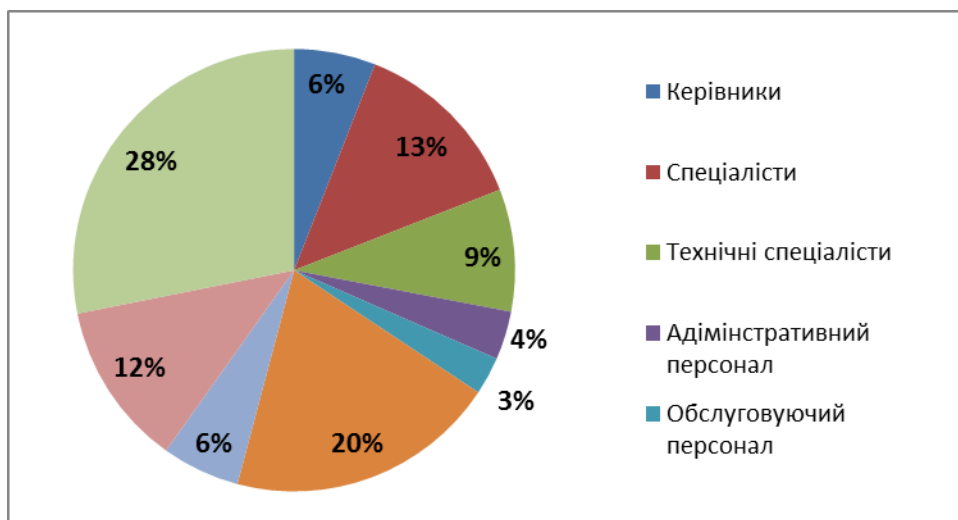
Таблиця 4. Класифікація професій у секторі відновлюваної енергетики

Висококваліфіковані працівники	Працівники низької та середньої кваліфікації
Керівники	Адміністративний персонал
Директори та вище керівництво	Офісний персонал
Начальники відділів виробництва та експлуатації	Спеціалісти з перевірки транспортних документів
Керівники інших відділів	Спеціалісти з обслуговування клієнтів
Керівники фінансових і адміністративних відділів	Обслуговуючий персонал і працівники магазинної та ринкової торгівлі
Керівники відділів кадрів і технічної безпеки	Інші
Керівники відділів продажу та маркетингу	Кваліфіковані робітники та працівники суміжних спеціальностей
Керівники відділів реклами та зв'язків із громадськістю	Спеціалісти в галузі будівництва та електрики
Керівники відділів постачання та збуту	Будівельники
Керівники відділів комп'ютерного забезпечення	Інші
Керівники науково-технічних відділів	Оператори та монтажники машин і устаткування
Головний інженер-конструктор	Інші
Головний керівник проекту або програми	Некваліфіковані робітники
Інші керівники-спеціалісти	Вантажники
Керівники дрібних підприємств	Інші
Керівники дрібних підприємств у секторі виробництва	
Комерційний керівник	
Спеціалісти	
Спеціалісти в галузі фізики, математики та інженерії	
Геологи та геофізики	
Спеціалісти в галузі математики, статистики та суміжних галузях	
Спеціалісти з обчислювальної техніки	
Розробники комп'ютерних систем, аналітики та програмісти	
Архітектори, інженери та працівники суміжних спеціальностей	
Інженери-будівельники	
Інженери-електрики	
Картографи та геодезисти	
Архітектори, інженери та працівники суміжних спеціальностей, які не входять до інших категорій	
Інженер-еколог	
Інші спеціалісти	
Спеціалісти у сфері бізнесу	
Спеціалісти у сфері аудиту та бухгалтерського обліку	
Спеціалісти з кадрових питань і підбору персоналу	
Юристи	
Спеціалісти, які не входять до інших груп	
Технічні та молодші спеціалісти	
Молодші спеціалісти в галузі фізики та інженерії	
Електротехніки	
Технік з експлуатації біоенергетичних установок	
Технік з експлуатації вітрових енергетичних установок	
Технік з експлуатації гідроенергетичних установок	
Технік з експлуатації сонячних енергетичних установок	
Технік-механік	
Інспектори з техніки безпеки, санітарні інспектори, інспектори з контролю якості	
Інші молодші спеціалісти	
Експерти, оцінювачі та організатори аукціонів	
Секретарі-адміністратори та працівники суміжних спеціальностей	

Джерело: Дослідження SGS OЕСP і СБ, 2015; МОП, 2012.

Що стосується досліджуваних фірм у секторі агровиробництва (Діаграма 19), працівники середньої та низької кваліфікації становлять 72 % від загальної кількості. Некваліфіковані робітники становлять 28 % від загальної кількості працівників і найбільше представлені у вибірці досліджуваних фірм. Кваліфіковані робітники сільського господарства становлять одну п'яту всіх працівників, а оператори машин і устаткування — 12 %. Частка висококваліфікованих працівників складає 28 % від загальної кількості працівників сектора. До них належать спеціалісти та технічні спеціалісти, частка яких становить відповідно 13 % і 9 %.

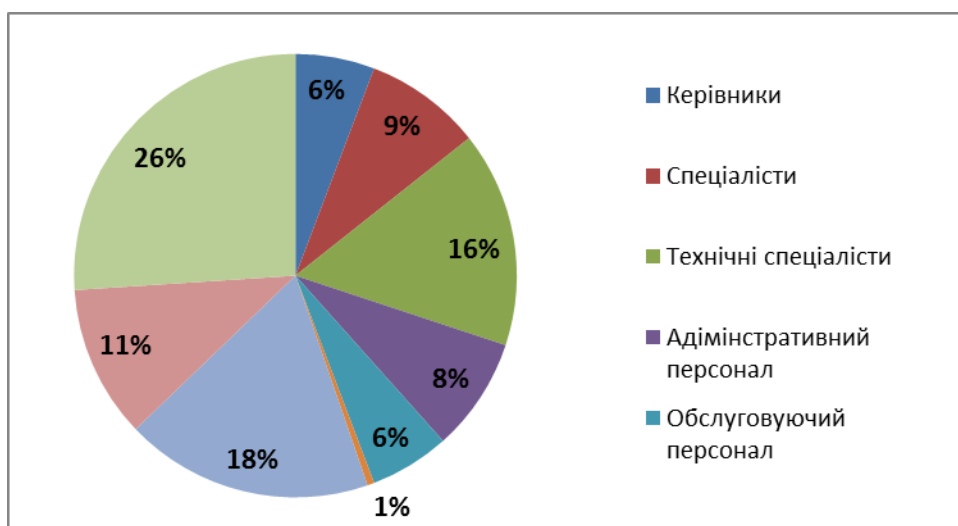
Діаграма 19. Структура персоналу
Досліджувані фірми у секторі агровиробництва



Джерело: Дослідження дефіциту умінь ОЕСР і Світового банку, 2015.

Як і в секторі агровиробництва, частка працівників середньої та низької кваліфікації становить 69 % і є найбільшою серед працівників фірм у секторі агропереробки (Діаграма 20). У межах цієї великої категорії найбільше представлені некваліфіковані робітники та робітники ручної праці — 26 % і 18 % відповідно. Серед висококваліфікованих працівників найбільша частка належить технічним спеціалістам — 16 %, що на 7 % більше, ніж у секторі агровиробництва.

Діаграма 20. Структура персоналу
Досліджувані фірми у секторі агропереробки



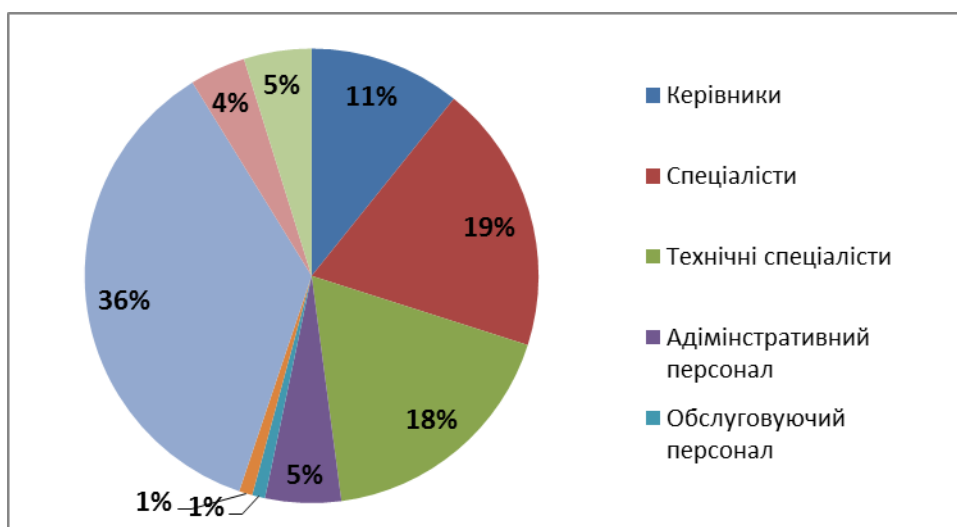
Джерело: Дослідження дефіциту умінь ОЕСР і Світового банку, 2015.

У загальному, частка висококваліфікованих працівників у секторі агропереробки вища, ніж у секторі агровиробництва. Це переважно пояснюється інтенсивнішим використанням технологій у цьому сегменті ланцюга вартості, що вимагає вищого рівня умінь.

У досліджуваних компаніях сектора відновлюваної енергетики (Діаграма 21) висококваліфіковані працівники становлять майже половину від загальної кількості, включно з 19 % спеціалістів, 18 % технічних спеціалістів і 11 % керівників. Робітники ручної праці, частка яких становить 36 %, є найбільшою групою в категорії працівників низької та середньої кваліфікації.

Діаграма 21. Структура персоналу

Досліджувані компанії в секторі відновлюваної енергетики



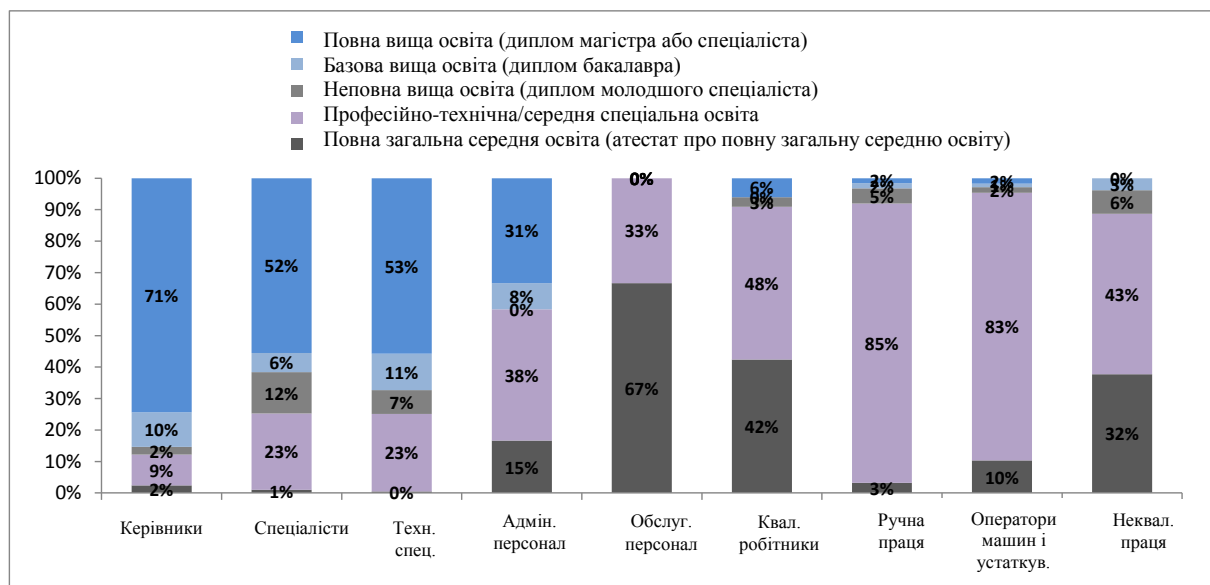
Джерело: Дослідження дефіциту умінь ОЕСР і Світового банку, 2015.

Відмінності структури персоналу досліджуваних фірм у секторах агробізнесу та відновлюваної енергетики відображають загальну тенденцію розвитку обох секторів. У загальному, сільськогосподарське виробництво України залишається трудомістким із великою часткою працівників низької та середньої кваліфікації. Сектор сільського господарства характеризується низьким рівнем продуктивності праці: залучивши 17 % працівників (СБ, 2015), він створив лише 9 % ВДВ у 2012 році (там само). У самому секторі також існують відмінності між великими агропідприємствами, які мають доступ до капіталу, технологій та інновацій, що дозволяє їм нарощувати продуктивність, і дрібними агропідприємствами з обмеженим доступом до фінансування та професійних умінь. Порівняно велика частка висококваліфікованих працівників у секторі відновлюваної енергетики, в основному, пояснюється інноваційним і високотехнологічним спрямуванням сектора, що вимагає залучення висококваліфікованого персоналу.

Структура за рівнем освіти

Що стосується освітнього рівня працівників досліджуваних фірм у секторі агровиробництва (Діаграма 22), 71 % керівників, 52 % спеціалістів і 53 % технічних спеціалістів мають повну вищу освіту. Більшість працівників низької та середньої кваліфікації мають професійну або середню освіту.

Діаграма 22. Освітній рівень працівників
Досліджувані фірми в секторі агровиробництва



Джерело: Дослідження SGS ОЕСР і СБ, 2015.

Розподіл фірм у секторі агропереробки за освітнім рівнем працівників (Діаграма 23) подібний до того, що спостерігається в секторі агровиробництва. Такі висококваліфіковані працівники, як менеджери (85 %) і спеціалісти (88 %), як правило, мають вищу освіту, у той час як більшість працівників низької та середньої кваліфікації мають професійну або середню освіту. Порівняно із сектором агровиробництва, менша кількість технічних спеціалістів у секторі агропереробки мають вищу освіту: 64 % у секторі агровиробництва проти 50 % у секторі агропереробки.

Діаграма 23. Освітній рівень працівників

Досліджувані фірми в секторі агропереробки

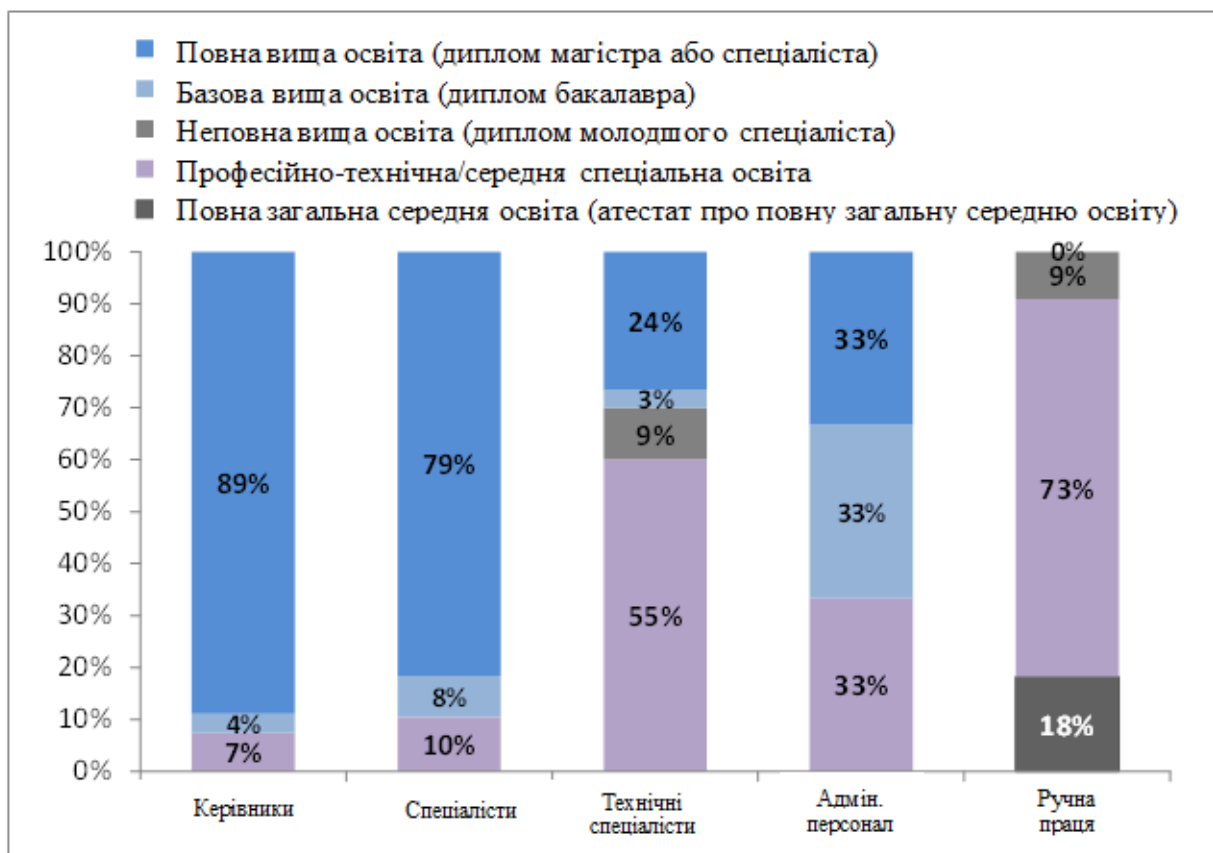


Джерело: Дослідження SGS ОЕСР і СБ, 2015.

Сектор відновлюваної енергетики (Діаграма 24) характеризується вищою часткою керівників і спеціалістів із вищою освітою порівняно із сектором агробізнесу. Однак частка технічних спеціалістів із вищою освітою становить лише 27 %.

Діаграма 24. Освітній рівень працівників

Досліджувані компанії в секторі відновлюваної енергетики⁷



Джерело: Дослідження SGS OECF і СБ, 2015.

Переважає більшість керівників і спеціалістів, а також третина адміністративного персоналу в обох секторах мають вищу освіту. У секторі агробізнесу (де більше половини працівників мають вищу освіту) технічні спеціалісти характеризуються вищим рівнем освіти порівняно із сектором відновлюваної енергетики (лише чверть працівників). Працівники різних професій низької та середньої складності переважно мають професійну або загальну середню освіту. У секторі агробізнесу переважають працівники із професійною освітою, у той час як у секторі відновлюваної енергетики — працівники з вищою освітою. Це підтверджує той факт, що відновлювана енергетика характеризується вищим рівнем інновацій і часткою кваліфікованої праці, як вже згадувалося вище.

⁷ Дані про рівень освіти збиралися лише для трьох професій із дефіцитом умінь у кожній фірмі-респонденті. У секторі відновлюваної енергетики обслуговуючий персонал, кваліфіковані робітники та оператори машин і устаткування не були визначені респондентами як професії з дефіцитом умінь, тому для цих професій не збиралися дані про рівень освіти.

ДОДАТОК 2: ГЛОСАРІЙ

Агробізнес	Колективна господарська діяльність, яка включає всі етапи циклу «від ферми до виделки»: постачання сільськогосподарської сировини, виробництво та переробку сільськогосподарської продукції та її продаж кінцевим споживачам (ФАО, без дати). Зокрема, для цілей цього дослідження термін «агробізнес» охоплює сектори агровиробництва і агропереробки.
Агровиробництво	Рослинництво, тваринництво, мисливство та супутні послуги, тобто види діяльності, віднесені до розділу 01 класифікації NACE Ред. 2 (для порівняння: ЄВРОСТАТ, 2008).
Агропереробка	Виробництво харчових продуктів і напоїв, тобто види діяльності, віднесені до розділів 10 і 11 класифікації NACE Ред. 2 (для порівняння: ЄВРОСТАТ, 2008).
Безперервна освіта та навчання	Організована та систематична освіта і навчання з метою здобуття нових знань та/або умінь для поточної або майбутньої роботи, щоб підвищити рівень доходів, розширити можливості працевлаштування та/або кар'єрного розвитку у поточній або іншій сфері (ОЕСР, 2002). Це важливий компонент підтримки людського капіталу, який відповідає потребам ринку праці. У системі навчання протягом життя СЕТ — це процес навчання, який триває найдовше та охоплює початкову освіту та подальше навчання.
Навички	Синонім «умінь». Див. наведене нижче визначення умінь.
Конкурентоспроможність	Система установ, політик і факторів, які впливають на рівень продуктивності та процвітання економіки країни (ВЕФ, 2014). Наприклад, термін «конкурентоспроможність» може стосуватися переваги або відставання країни у сфері продажу продукції на міжнародних ринках (ОЕСР, 2015).
Навчання протягом життя	Це процес, який триває «від народження до смерті» (ОЕСР, 2010). У системі навчання протягом життя СЕТ — це процес навчання, який триває найдовше та охоплює початкову освіту та подальше навчання. Економічне обґрунтування процесу включає два основних аргументи: по-перше, рівень умінь, який вимагається роботодавцями, постійно підвищується в результаті переходу країн до моделі розумної економіки; по-друге, внаслідок скорочення кількості робочих місць протягом життя людям доводиться частіше змінювати роботу,

оскільки перед фірмами постають проблеми ринкової нестабільності та скорочення циклів виробництва продукції (ОЕСР, 2007).

Рада з розвитку навичок	Національний орган, який надає інформацію про ринок праці та рекомендації щодо розробки і впровадження політики розвитку навичок, щоб знизити їх дефіцит і невідповідність. До його складу входять представники відповідних зацікавлених сторін, зокрема міністерств, агентств, роботодавців, профспілок і громадськості (ОЕСР, 2011). Ради з розвитку навичок, як правило, функціонують на рівні сектора (ЄФО, 2011), однак вони також можуть створюватися на національному та регіональному рівнях.
Уміння	Можливість або здатність суб'єкта діяти належним чином у тій чи іншій ситуації, що охоплює не тільки застосування знань (явно та/або неявно), використання знарядь і когнітивні та практичні стратегії, а й певні цінності (н-д, установки), переконання та схильності (ОЕСР, 2013b). Хоча в літературі, присвяченій питанням освіти та навчання (для порівняння: ЄС, 2007), поняття «навички» та «уміння» іноді розмежовуються, у цьому звіті вказані терміни вживаються паралельно; такий підхід, серед іншого, відповідає методології ОЕСР, яка застосовувалася під час Дослідження навичок дорослих (PIAAC) (ОЕСР, 2013b).
Дефіцит умінь	Невідповідність між рівнем умінь працівників і тими вміннями, які необхідні роботодавцям, щоб досягти організаційних цілей (Кемпбелл, 2002).
Професія	комплекс посад із високим рівнем подібності основних завдань і трудових обов'язків, де посада — це набір завдань і трудових обов'язків, які виконуються або мають виконуватися однією особою (МОП, 1990).
Професійне навчання без відриву від роботи	Практичні програми освіти та навчання на робочому місці на основі теоретичних знань, здобутих у навчальному закладі (ОЕСР, 2013a).
Компанії в секторі відновлюваної енергетики	У контексті цього дослідження це поняття охоплює компанії, які виробляють електроенергію, тобто клас 35.11 класифікації НАСЕ Ред. 2 (ЄВРОСТАТ, 2008), виключно з відновлюваних джерел енергії, таких як біогаз, біомаса, енергія сонця, води та вітру. Компанії мають бути зареєстровані Національною комісією, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг.
Підвищення кваліфікації	Короткострокове цільове навчання після здобуття початкової освіти або навчання, спрямоване на доповнення, вдосконалення та оновлення знань, умінь та/або навичок, здобутих у результаті попереднього навчання (CEDEFOP, 2008).
Професійна освіта	Освіта та навчання, спрямовані на здобуття знань, та навчання ноу-хау, умінь та/або навичок, необхідних для певних

професій

або ринку праці (CEDEFOP, 2008). На відміну від загальної і академічної освіти, професійна освіта охоплює освітні програми, які зазвичай пропонуються країнами на рівні середньої та неуніверситетської третинної освіти та готують учасників до певного виду трудової діяльності або професії чи комплексу видів трудової діяльності або професій у певній галузі або групі галузей промисловості (ОЕСР, 1998). Особи, які здобули професійну освіту, можуть виходити на ринок праці або переходити до інших освітніх програм у рамках того самого або вищого рівня.

ДОДАТОК 3: ПЛАН ДІЙ ОЕСР ДЛЯ ВВЕДЕННЯ СХЕМ СТАЖУВАННЯ У АГРАРНИХ УНІВЕРСИТЕТАХ

Напрямок політики	Попередні рекомендації	Відповідальна установа	Строки (коротко-*, середньо-*)	Пріоритет (1,2)	
Розроблення учбового плану	<ul style="list-style-type: none"> Розбудова спроможності аграрних університетів : надати початкове скерування аграрним університетам у розробленні учбового плану та запровадженні добре функціонуючої Схеми стажування. Залучити ділові кола до розроблення учбового плану. 	<ul style="list-style-type: none"> Міносвіти та Мінаргополітики Львівський національний аграрний університет 	<ul style="list-style-type: none"> к к 	<ul style="list-style-type: none"> 1 1 	
	Правова база	<ul style="list-style-type: none"> Розбудова спроможності аграрних університетів : надати початкове скерування аграрним університетам у розробленні учбового плану та запровадженні добре функціонуючої Схеми стажування. Залучити ділові кола до розроблення учбового плану. 	<ul style="list-style-type: none"> Міносвіти та Мінсоцполітики 	<ul style="list-style-type: none"> к к 	<ul style="list-style-type: none"> 1 1
Співробітництво урядових органів, бізнесу та освіти	<ul style="list-style-type: none"> На національному рівні : створити секторну Раду з навичок. На регіональному рівні : сприяти створенню регіональних мереж контактів аграрних університетів та бізнесу. На рівні університету: <ul style="list-style-type: none"> По новому визначити мандат функціонуючої Служби кар'єри ЛНАУ і зробити її іголовним контактним пунктом у стосунках із приватним сектором. Організувати регулярні контактні заходи з місцевим бізнесом. 	<ul style="list-style-type: none"> Міносвіти та Мінаргополітики Львівська ОДА Львівський національний аграрний університет 	<ul style="list-style-type: none"> к с к с-д 	<ul style="list-style-type: none"> 1 2 1 2 	
	Боротьба з корупцією у вищій освіті	<ul style="list-style-type: none"> Розробити Стратегію доброчесності у вищій освіті, що охоплює такі напрями політики : доступ до освіти, якість освіти, управління ресурсами і кадрами, спроможність профілактики і виявлення . Ця стратегія має стати складовою загальної національної стратегії боротьби з корупцією. 	<ul style="list-style-type: none"> Міносвіти 	<ul style="list-style-type: none"> с 	<ul style="list-style-type: none"> 1

Цей План Дій було стверджено на 5-й РГ з розвитку навичок для агробізнесу 11 лютого 2015 р.

ДОДАТОК 4: ПЛАН ДІЙ ОЕСР ДЛЯ СТВОРЕННЯ СЕКТОРАЛЬНИХ РАД З НАВИЧОК

Попередні рекомендації	Відповідальна установа	Часові рамки (коротко-*, середньострокові*)	Пріоритет (1,2)
Завершити опрацювання закону про створення Ради з навичок в агробізнесі	• Мінагрополітики та Міносвіти	• К	• 1
Визначити важливі зацікавлені сторони для участі у Раді з навичок	• Мінагрополітики та Міносвіти	• К	• 1
Узгодити цілі, місію, мандат і фінансування	• Мінагрополітики, Міносвіти та визначені зацікавлені сторони	• С	• 2
Узгодити і формалізувати Статут Ради з навичок і структуру управління	• Мінагрополітики, Міносвіти та визначені зацікавлені сторони	• С	• 2

Цей План Дій було стверджено на 5-й РГ з розвитку навичок для агробізнесу 11 лютого 2015 р.

ДОДАТОК 5: АНКЕТА

В1. ВСТУП

Доброго дня , мене звать _____ , я збираю дані для дослідження, що проводиться спільно Світовим банком та Організацією економічного розвитку та співробітництва. Мета даного дослідження - визначити , які навички працівників необхідні роботодавцям, що для них важливо при прийомі на роботу і як впливають ці навички на навчання та винагороду. Таке дослідження дозволить виявити і краще зрозуміти невідповідності навичок працівників і вимог роботодавців в Україні і допоможе скоригувати політику розвитку трудових ресурсів в Україні .

Ваша компанія була обрана випадково разом з кількома сотнями інших для складання репрезентативної вибірки всіх роботодавців. Надана Вами інформація строго конфіденційна і буде використана тільки в узагальненій формі для дослідження. Світовий банк і Організація економічного розвитку і співпраці сподіваються, що результати дослідження допоможуть надати рекомендації для органів, які визначають політику розвитку трудових ресурсів в Україні .

Б ХОТІВ(ЛА) РОЗПОЧАТИ З КІЛЬКОХ ЗАГАЛЬНИХ ПИТАНЬ.

1.01 ЯКУ ПОСАДУ ВИ ЗАЙМАЄТЕ (ОСНОВНІ ОБОВ'ЯЗКИ)?

Оберіть одну відповідь, яка відповідає більш високому рівню посади

Менеджер з управління персоналу, менеджер / спеціаліст відділу кадрів	1
Власник	2
Генеральний директор, директор.....	3
Заступник директора	4
Фінансовий директор	5
Головний агроном.....	6
Інше _____	7

1.02 ЧИ Є ВАША КОМПАНІЯ ЧАСТИНОЮ БІЛЬШОЇ КОМПАНІЇ / ХОЛДИНГУ?

Так.....	1
Ні.....	2→ 1.04
Не знаю	3→ 1.04

1.02.1. ЯК НАЗИВАЄТЬСЯ ЦЯ ВЕЛИКА КОМПАНІЯ, ХОЛДИНГ?

Запишіть

1.02.2. У ЯКОМУ МІСТІ І КРАЇНІ ЗНАХОДИТЬСЯ ГОЛОВНИЙ ОФІС ХОЛДИНГУ?

Запишіть

Місто: _____ Країна: _____

1.02.3. У ЯКОМУ РОЦІ МАТЕРИНСЬКА КОМПАНІЯ / ХОЛДИНГ ПОЧАЛИ СВОЮ ДІЯЛЬНІСТЬ В УКРАЇНІ?

Запишіть відповідь, використовуйте код 9999 у разі, якщо відповідь відсутня.

/___/___/___/___/

1.03.1. В ЦІЛОМУ, СКІЛЬКИ ВСЬОГО СПІВРОБІТНИКІВ ПРАЦЮЄ В ХОЛДИНГУ, ДО ЯКОГО ВХОДИТЬ ВАША КОМПАНІЯ?

(ВИКОРИСТОВУЙТЕ КОД 9999 ДЛЯ «НЕ ЗНАЮ, НЕМАЄ ВІДПОВІДІ»)

		(A) ВСЬОГО
1	В цілому скільки всього співробітників працює в ХОЛДИНГУ	

1.04 ЯКІ ФУНКЦІЇ ВИКОНУЄ ВАША КОМПАНІЯ?

Можливо кілька відповідей

Головний офіс.....	1
Склад/Логістика	2
Продаж	3
Завод/Виробництво.....	4
Інше, уточніть _____	5

1.05 У ЯКОМУ РОЦІ ВАША КОМПАНІЯ БУЛА СТВОРЕНА В УКРАЇНІ?

Будь ласка, вкажіть / ___/___/___/___/
Не знаю – код 9999

В2. МОДУЛЬ 1: ОСНОВНІ ВІДОМОСТІ ТА СПІВРОБІТНИКИ

1.06 06 ЯКИЙ ПРАВОВИЙ СТАТУС ВАШОЇ КОМПАНІЇ?

Зачитайте. Одна відповідь.

Товариство з обмеженою відповідальністю.....	1
Приватне підприємство.....	2
Іноземне підприємство	3
Фермерське господарство	4
Публічне акціонерне товариство (Відкрите акціонерне товариство).....	5
Приватне акціонерне товариство (Закрите акціонерне товариство).....	6
Державне підприємство	7
Комунальне підприємство	8
Інше ЗАПИШІТЬ	9

1.07 ХТО Є ВЛАСНИКОМ АБО НАЙБІЛЬШИМ АКЦІОНЕРОМ ВАШОЇ КОМПАНІЇ?

Зачитайте варіанти. Одна відповідь (найбільший акціонер)

Менеджер або менеджери вашої компанії	1
Українські приватні особи або члени сімей, які не беруть участь в безпосередньому управлінні	2
Іноземні приватні особи або члени сімей, які не беруть участь у безпосередньому управлінні	3
Українська компанія.....	4
Іноземна компанія	5
Співробітники	6
Центральний державний орган	7
Орган місцевого самоврядування.....	8
Банк.....	9
Інвестиційний фонд	10
Інше, будь ласка, вкажіть	11
Не знаю, відмовляюся відповідати (не зачитувати).....	12

Тепер я хотів(ла) би задати питання про співробітників Вашої компанії. Будь ласка, подумайте про працівників, які на даний час тут працюють, навіть якщо вони офіційно не числяться в штаті (наприклад, фрілансери, працівники на неповний робочий день, які працюють за контрактом, члени сімей, які працюють безоплатно). Не враховуйте працівників інших підприємств (залучених з інших фірм), яким доручено працювати у вашій компанії.

1.10 СКІЛЬКИ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПРАЦЮЄ ЗАРАЗ У ВАШІЙ КОМПАНІЇ?

(ВИКОРИСТОВУЙТЕ КОД 9999 ДЛЯ «НЕ ЗНАЮ, НЕМАЄ ВІДПОВІДІ»)

Інтерв'юер: Кількість чоловіків і жінок можна записувати як числами (кількість людей), так і у процентах. Колонка «Загалом» повинна бути заповнена тільки числами (кількість людей).

		(B) ЗАГАЛОМ	(C) Чоловіки	(D) Жінки
1	Постійні співробітники на повній зайнятості, зараховані в штат, за яких сплачуються соціальні відрахування			
2	Постійні співробітники на повній зайнятості, які працюють за цивільно-правовим договором (включно з приватними підприємцями)			
3	Постійні співробітники на неповній зайнятості, зараховані в штат, за яких йдуть соціальні відрахування			
4	Постійні співробітники на неповній зайнятості, які працюють за цивільно-правовим договором (включно з приватними підприємцями)			
5	Тимчасові співробітники, які залучаються регулярно з року в рік, але тільки в сезон або в певний період року			
6	Співробітники, які залучаються в міру необхідності для виконання певних робіт (не на регулярній основі з року в рік)			

Щоб оцінити використання навичок, ми б хотіли задати вам питання про розподіл загальної кількості співробітників на цьому робочому місці за родом занять. **ПОКАЖІТЬ РЕСПОНДЕНТОВІ КАРТКУ # 1 І ПОПРОСИТЬ ПЕРЕГЛЯНУТИ ГРУПИ.**
(ВИКОРИСТОВУЙТЕ КОД 9999 ДЛЯ «НЕ ЗНАЮ, НЕМАЄ ВІДПОВІДІ»)

	ПОСАДА:	<u>1 КЕРІВНИКИ</u>	<u>2 ПРОФЕСІОНАЛИ</u>	<u>3 ФАХІВЦІ</u>	<u>4 ТЕХНІЧНІ СЛУЖБОВЦІ</u>	<u>5 ПРАЦІВНИКИ СФЕРИ ОБСЛУГОВУВАННЯ І ТОРГІВЛІ</u>	<u>6 КВАЛІФІКОВАНІ РОБІТНИКИ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА</u>	<u>7 КВАЛІФІКОВАНІ РОБІТНИКИ З ІНСТРУМЕНТОМ</u>	<u>8 ОПЕРАТОРИ ТА СКЛАДАЛЬНИКИ УСТАТКУВАННЯ І МАШИН</u>	<u>9 НАЙПРОСТІШІ ПРОФЕСІЇ</u>
1.11	Чи є у вас [ПОСАДА], які працюють в компанії на постійній основі?	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Так - 1, Ні - 2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	ЗАПОВНІТЬ ВСІ КОЛОНКИ У ЦЬОМУ РЯДКУ І НА ВІДПОВІДІ «ТАК» ЗАДАЙТЕ ПИТАННЯ 1.12 - 1.17									
1.12	Скільки [ПОСАДА] працює на даний час в компанії на постійній основі?									

1.14 СКІЛЬКИ З НИНИ ПРАЦЮЮЧИХ ПРАЦІВНИКІВ НА ПОСТІЙНІЙ ОСНОВІ ПРОПРАЦЮВАЛИ НА ПІДПРИЄМСТВІ МЕНШЕ РОКУ?

Запишіть

1.15 СКІЛЬКИ З НИНИ ПРАЦЮЮЧИХ ПРАЦІВНИКІВ НА ПОСТІЙНІЙ ОСНОВІ ІНОЗЕМЦІ?

Запишіть

1.16 СКІЛЬКИ ПРАЦІВНИКІВ НА ПОСТІЙНІЙ ОСНОВІ (В ШТАТІ) ЧИСЛИЛОСЬ НА ВАШОМУ ПІДПРИЄМСТВІ 12 МІСЯЦІВ НАЗАД?

Запишіть

1.17 СКІЛЬКИ ПРАЦІВНИКІВ НА ПОСТІЙНІЙ ОСНОВІ (В ШТАТІ) ОЧІКУЄТЬСЯ НА ВАШОМУ ПІДПРИЄМСТВІ ЧЕРЕЗ 12 МІСЯЦІВ (ВКЛЮЧНО З ТИМИ, ХТО ВЖЕ ПРАЦЮЄ)?

Запишіть

Тепер ми хотіли б дізнатися про прийом на роботу у вашій фірмі за останні 12 або 24 місяці.

I. ЧИ НАЙМАЛИ ВИ НОВИХ ПРАЦІВНИКІВ ДЛЯ ВАШОГО ПІДПРИЄМСТВА? ЯК ДАВНО ВИ В ОСТАННІЙ РАЗ НАЙМАЛИ НОВИХ ПРАЦІВНИКІВ:

Зачитайте. Одна відповідь, яка найбільш близька до теперішнього часу

Наймали працівників протягом останніх 12 місяців1

Наймали працівників протягом останніх 24 місяців2

Не наймали працівників протягом останніх 24 місяців.....3 → **перехід до 2.01**

Питання 1.18 та 1.19 задається для останніх 12 місяців, якщо респондент в 1.18.1. відповів 12 місяців або за останні 24 місяці, якщо респондент відповів про 24 місяці

	Посада:	<u>1. КЕРІВНИКИ</u>	<u>2. ПРОФЕСІОНАЛИ</u>	<u>3. ФАХІВЦІ</u>	<u>4. ТЕХНІЧНІ СЛУЖБОВЦІ</u>	<u>5. ПРАЦІВНИКИ СФЕРИ ОБСЛУГОВУВАННЯ І ТОРГІВЛІ</u>	<u>6. КВАЛІФІКОВАНІ РОБІТНИКИ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА</u>	<u>7. КВАЛІФІКОВАНІ РОБІТНИКИ З ІНСТРУМЕНТОМ</u>	<u>8. ОПЕРАТОРИ ТА СКЛАДАЛЬНИКИ УСТАТКУВАННЯ І МАШИН</u>	<u>9. НАЙПРОСТІШІ ПРОФЕСІЇ</u>
1.18	Чи були спроби найняти [ПОСАДА] протягом останніх 12	1	1	1	1	1	1	1	1	1

	місяців? Так - 1, Ні – 2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	ЗАПОВНІТЬ ВСІ КОЛОНКИ У ЦЬОМУ РЯДКУ І НА ВІДПОВІДІ «ТАК» ЗАДАЙТЕ ПИТАННЯ 1.19									
1.19	Чи стикалися Ви з труднощами при підборі персоналу, а саме: <i>Декілька відповідей</i>									
	1) ПРЕТЕНДЕНТІВ НЕ БУЛО АБО БУЛО МАЛО	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	2) ПРЕТЕНДЕНТАМ НЕ ВИСТАЧАЛО НЕОБХІДНИХ НАВИЧОК	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	3) ПРЕТЕНДЕНТИ ОЧІКУВАЛИ ОПЛАТУ ВИЩЕ, НІЖ МИ МОЖЕМО ЗАПРОПОНУВАТИ	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	4) ПРЕТЕНДЕНТІВ НЕ ВЛАШТОВУВАЛИ УМОВИ РОБОТИ	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	5) ІНШЕ (УТОЧНІТЬ_____)	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	6) НЕ СТИКАЛИСЯ З ЖОДНИМИ ПРОБЛЕМАМИ	6	6	6	6	6	6	6	6	6

МОДУЛЬ 2: ВИЗНАЧЕННЯ ПРОФІЛІВ НЕХВАТКИ НАВИЧОК

2.01 ЧИ МОЖЕТЕ ВИ СТВЕРДЖУВАТИ, ЩО Є ІСТОТНИЙ РОЗРИВ МІЖ НАВИЧКАМИ, ЩО МАЮТЬ ВАШІ СПІВРОБІТНИКИ, І ТИМИ, ЯКІ НЕОБХІДНІ ДЛЯ ДОСЯГНЕННЯ ПОСТАВЛЕНИХ ЦІЛЕЙ У ВАШОМУ БІЗНЕСІ?

Так..... 1
Ні..... 2

2.02.1 БУДЬ ЛАСКА, ПОДИВІТЬСЯ НА ЦЮ КАРТКУ (КАРТКА 1) І ДАЙТЕ ВІДПОВІДЬ, ЯКІ З ПРОФЕСІЙ ПРЕДСТАВЛЕНІ У ВАШІЙ ФІРМІ?

2.02.2 ДЛЯ ЦИХ ПРОФЕСІЙ ОЦІНІТЬ, В ЯКИХ ГАЛУЗЯХ Є СУТТЄВИЙ, НЕЗНАЧНИЙ БРАК НАВИЧОК АБО МАЄ МІСЦЕ НАЯВНІСТЬ НЕОБХІДНИХ НАВИЧОК. ПРОБІЛ У НАВИЧКАХ ДЕМОНСТРУЄ НЕВІДПОВІДНІСТЬ МІЖ ПОТОЧНИМ РІВНЕМ НАВИЧОК СПІВРОБІТНИКІВ І НАВИЧОК, НЕОБХІДНИХ РОБОТОДАВЦЕВІ ДЛЯ ДОСЯГНЕННЯ ПОСТАВЛЕНИХ ЦІЛЕЙ. СУТТЄВА НЕСТАЧА НАВИЧОК ПЕРЕШКОДЖАЄ ДОСЯГНЕННЮ ЦІЛЕЙ РОБОТИ, НЕЗНАЧНА - ВИКЛИКАЄ ДЕЯКІ ТРУДНОЩІ В ДОСЯГНЕННІ ЦІЛЕЙ РОБОТИ, НАЯВНІСТЬ ВСІХ НАВИЧОК ДОЗВОЛЯЄ ВІЛЬНО ДОСЯГАТИ ЦІЛЕЙ РОБОТИ.

Інтерв'юере : Поставити запитання про брак навичок по всіх професіях, які є в компанії.

- 1)..... Подивіться на колонку «істотна нестача навичок». Якщо там рівно ТРИ професії, будь ласка, розпитайте про ці професії.
- 2)..... Якщо кількість професій з істотною нестачею навичок більше, ніж три, попросіть респондента вибрати з них три найбільш важливі для компанії.
- 3)..... Якщо професії з істотною нестачею навичок не виявлені або їх менше, ніж три, зверніться до колонки «незначна нестача навичок» і попросіть респондента добрати потрібну кількість серед найважливіших професій, щоб визначити три пункти.
- 4)..... Якщо три професії не були обрані зі списку істотних і незначних нестач навичок, перейдіть, будь ласка, до колонки «немає нестачі навичок». Використовуйте той же підхід для вибору відсутнього числа найважливіших для компанії професій, щоб у підсумку визначити три професії.

МОДУЛЬ 2: НАВИЧКИ, ЯКІ ВИКОРИСТОВУЮТЬСЯ НАЯВНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ

Інтерв'юєре: ЗАПИШІТЬ нижче ТРЬОХ працівників (професій), яких ви визначили, і звертайтеся до списку при необхідності нагадати респонденту

Тепер ми хотіли б запитати про те, які навички можуть використовувати Ваші співробітники в роботі. Є три типи працівників наступних професій:

УКАЖІТЬ ПРОФЕСІЮ СПІВРОБІТНИКА 1: _____

УКАЖІТЬ ПРОФЕСІЮ СПІВРОБІТНИКА 2: _____

УКАЖІТЬ ПРОФЕСІЮ СПІВРОБІТНИКА 3: _____

Для кожного [СПІВРОБІТНИК НОМЕР _], визначте одного представника, типового для цієї групи працівників, про якого ви будете думати при відповіді на наступні питання.

вз. .

ІНТЕРВ'ЮЄРЕ: ПЕРЕДАЙТЕ ТАБЛИЦЮ ІЗ ЗАПИТАННЯМИ 2.04-2.14 НА САМОЗАПОВНЕННЯ.

		Співробітник1:	Співробітник2:	Співробітник3:
2.04	Чи включає їх робота регулярне читання?	Так 1 Ні..... 2	Так..... 1 Ні..... 2	Так 1 Ні..... 2
2.05	Чи включає їх робота написання текстів з використанням автоматичної перевірки граматики та орфографії?	Так 1 Ні..... 2	Так..... 1 Ні..... 2	Так 1 Ні..... 2
2.06	Чи включає їх робота регулярні математичні операції, зокрема додавання, віднімання, множення або ділення чисел за допомогою калькулятора або комп'ютера в разі потреби?	Так 1 Ні..... 2	Так..... 1 Ні..... 2	Так 1 Ні..... 2
2.07	Чи включає їх робота регулярне вирішення завдань, що вимагає півгодини або більше для пошуку оптимального рішення??	Так 1 Ні..... 2	Так..... 1 Ні..... 2	Так 1 Ні..... 2
2.08	Чи пов'язана їхня робота із спілкуванням якою-небудь мовою, крім української і російської?	Так 1 Ні..... 2	Так..... 1 Ні..... 2	Так 1 Ні..... 2
2.09	Чи пов'язана їхня робота з постійним спілкуванням українською або російською мовою?	Так 1 Ні..... 2	Так..... 1 Ні..... 2	Так 1 Ні..... 2

2.10	Чи пов'язана їхня робота з регулярним проведенням презентацій для колег або клієнтів з метою переконання у правильності певної точки зору?	Так 1 Ні..... 2	Так..... 1 Ні..... 2	Так 1 Ні..... 2
2.11	Чи пов'язана їхня робота з постійною взаємодією з командою або співробітниками?	Так 1 Ні..... 2	Так..... 1 Ні..... 2	Так 1 Ні..... 2
2.12	Який найвищий рівень користування комп'ютером в їх роботі? Зачитайте			
	НЕ ВИКОРИСТОВУЄТЬСЯ 1	1	1	1
	БАЗОВИЙ (Приклади: введення даних; відправка і отримання електронної пошти; роздрукування рахунків в магазинах, розміщення документів в бухгалтерських програмах)	2	2	2
	СЕРЕДНІЙ (Приклади: використання програми Word або інших текстових редакторів, Excel або інших таблиць, підготовка презентацій в PowerPoint)	3	3	3
	КОМПЛЕКСНИЙ (Приклади: аналіз даних або дизайн, включаючи автоматизоване проектування або аналіз за допомогою бухгалтерських програм; використання програм для статистичного аналізу, написання макросів в Excel і т.д.)	4	4	4
	ПРОФЕСІЙНИЙ Приклади: розробка програмного забезпечення; управління комп'ютерними мережами	5	5	5
	Немає відповіді, не знаю (не зачитувати)	6	6	6
2.13	Минулого місяця який відсоток днів, коли співробітник приходив на роботу вчасно (в межах 15 хвилин)?	_____ %	_____ %	_____ %
2.14	Яка середня місячна сума винагороди за останні 12 місяців для цього співробітника? (або з моменту найму, якщо він працює менше 12 місяців). Відповідь можна вказати в інтервалах з кроком 1000 грн., наприклад, 1000-2000 грн., 3000-4000 грн. і т.д.	ГРН. _____	ГРН. _____	ГРН. _____
2.16	Який найвищий рівень освіти цього співробітника?			
	1 Неповна середня освіта (не закінчена середня школа)	1	1	1

2	Повна середня (закінчена середня школа)	2	2	2
3	Професійно-технічна, середня спеціальна (отримана кваліфікація робітника)	3	3	3
4	Неповна вища (отримана ступінь молодшого спеціаліста)	4	4	4
5	Базова вища (отримана ступінь бакалавра)	5	5	5
6	Повна вища (отримана ступінь спеціаліста або магістра)	6	6	6
	Важко відповісти (97)	7	7	7
	Відмовляюся відповідати (99)	8	8	8

2.15 СЕРЕД ПРАЦІВНИКІВ КОЖНОЇ З ЦИХ ПРОФЕСІЙ ЧИ БУЛИ ВИПАДКИ ПІДВИЩЕННЯ НА ПОСАДІ І ЯК ДАВНО ВІДБУЛОСЯ ОСТАННЄ ПІДВИЩЕННЯ:

		Співробітник1:	Співробітник2:	Співробітник3:
2.15.1.	Чи були випадки підвищення?			
	Так	1	1	1
	Ні	2	2	2
	Не знаю	3	3	3
2.15.2.	Коли було останнє підвищення (якщо позначено «так» в 2.15.1): <i>Одна відповідь</i>			
	12 місяців тому або менше	1	1	1
	Більше 12, але менше 24 місяців тому	2	2	2
	Більш, ніж 24 місяці тому	3	3	3
	Немає відповіді	4	4	4

2.18 ЯКОЮ З НАВИЧОК ВАШИХ СПІВРОБІТНИКІВ, СЕРЕД НАВЕДЕНИХ НИЖЧЕ, ВИ НАЙБІЛЬШЕ ЗАДОВОЛЕНІ? ЯКА НА ДРУГОМУ МІСЦІ? ЯКА НА ТРЕТЬОМУ? НА ЧЕТВЕРТОМУ? НА П'ЯТОМУ? [ОБЕРІТЬ П'ЯТЬ НАЙВАЖЛИВІШИХ]

Покажіть картку або передайте на самозаповнення. Запишіть ранги від 1 до 5 у кожній колонці.

		Співробітник1:	Співробітник2:	Співробітник3:
--	--	----------------	----------------	----------------

1	Уміння читати і писати українською або російською мовою (грамотність)			
2	Уміння проводити розрахунки і працювати з цифрами			
3	Уміння читати і писати англійською			
4	Уміння читати і писати (іншою) іноземною мовою (вказіть)			
5	Спеціальні технічні навички у роботі			
6	Комунікативні навички			
7	Лідерські якості			
8	Уміння працювати в команді			
9	Креативне та критичне мислення			
10	Уміння вирішувати завдання			
11	Уміння працювати самостійно			
12	Орієнтованість на охорону навколишнього середовища (екологічна грамотність)			
13	Професійна поведінка			
14	Навички управління часом (навички тайм-менеджменту)			

2.19 БУДЬ ЛАСКА, ПОДИВІТЬСЯ НА ЦЮ КАРТКУ І СКАЖІТЬ, ЯКІ З ПЕРЕРАХОВАНИХ ОСОБИСТИХ ЯКОСТЕЙ СПІВРОБІТНИКІВ ВАС НАЙБІЛЬШ ЗАДОВОЛЬНЯЮТЬ? ЯКІ НА ДРУГОМУ МІСЦІ? НА ТРЕТЬОМУ? НА ЧЕТВЕРТОМУ? НА П'ЯТОМУ?

Покажіть картку або передайте на самозаповнення. Запишіть ранги від 1 до 5 у кожній колонці.

		Співробітник1:	Співробітник2:	Співробітник3:
1	Сумлінність (виконує роботу якісно, працюючий, працює ефективно)			
2	Емоційна врівноваженість (спокійний, легко переносить стреси, не схильний хвилюватися і нервувати через дрібниці)			
3	Доброзичливість (вміння прощати, уважний і турботливий, ввічливий)			
4	Екстравертність (балакучий, впевнений, контактний і товариський)			
5	Відкритість новому досвіду (мислить оригінально і пропонує свіжі ідеї, має живу уяву)			

2.20 ПОГЛЯНЬТЕ, БУДЬ ЛАСКА, НА ЦЮ КАРТКУ З ДВОМА ГРУПАМИ ХАРАКТЕРИСТИК СПІВРОБІТНИКІВ І ВКАЖІТЬ, ЯКА З НИХ ВАС НАЙБІЛЬШЕ ЗАДОВОЛЬНЯЄ, НА ПЕРШОМУ МІСЦІ ПО ЗАДОВОЛЕНОСТІ? ЯКА НА ДРУГОМУ МІСЦІ?

Покажіть картку або передайте на самозаповнення. Запишіть ранги від 1 до 2 у кожній колонці.

		Співробітник1:	Співробітник2:	Співробітник3:
1	ГРУПА 1: Особистісні якості (сумлінність, емоційна врівноваженість, доброзичливість, екстравертність, відкритість для нового)			
2	ГРУПА 2: Навички, пов'язані з роботою (грамотність, спеціальні уміння, комунікабельність, лідерські якості, вміння працювати в команді, креативне мислення, вирішення завдань, самостійність, тайм-менеджмент)			

МОДУЛЬ 2: НАСЛІДКИ ТА СПОСОБИ ЗНИЖЕННЯ ВПЛИВУ НЕСТАЧІ НАВИЧОК

2.21 ЯКІ НЕГАТИВНІ НАСЛІДКИ НЕСТАЧІ НАВИЧОК У СПІВРОБІТНИКІВ ВАШОГО ПІДПРИЄМСТВА З ТИХ ПРОФЕСІЙ, ПРО ЯКІ МИ ГОВОРИЛИ РАНІШЕ?

Опитування по всім типам співробітників /професій

	Так	Ні	Не знаю
Упущені можливості продажів (існуючі клієнти/ ринки)	1	2	3
Упущені нові можливості з комерціалізації (нові клієнти/ ринки)	1	2	3
Упущені інноваційні можливості	1	2	3
Зниження якості послуг і зростання поточних витрат (наприклад, позаурочна робота, залучення підрядників або тимчасових працівників)	1	2	3
Збільшення витрат на підбір персоналу (реклама, звернення до компаній з підбору персоналу)	1	2	3
Зниження ефективності / зростання збитків	1	2	3
Інше (Будь ласка, вкажіть) _____	1	2	3

2.22 В ЯКИХ ГАЛУЗЯХ, НА ВАШУ ДУМКУ, НЕОБХІДНА БІЛЬШ ІСТОТНА ДЕРЖАВНА ПІДТРИМКА ДЛЯ ПОДОЛАННЯ НЕСТАЧІ НАВИЧОК?

	Будь ласка, позначте
Підвищення рівня освіти на рівні університетів для задоволення професійних потреб	1
Підвищення рівня в старших класах школи для задоволення професійних потреб	2
Підвищення рівня технічної освіти в ПТУ для задоволення професійних потреб	3
Більш тісна взаємодія між фірмами та місцевими освітніми установами	4
Підвищена увага до профорієнтації місцевого населення	5
Поліпшення комунікації між фірмами та державними установами з питань освіти, науково-дослідної роботи і трудової практики	6
Допомога у виявленні інших факторів (житлові питання, транспорт, інші проблеми інфраструктури, необхідної співробітникам, і т.д.), які перешкоджають доступу компанії до більш широких трудових ресурсів та / або заважають робочій силі повною мірою використовувати свої навички	7
Надання стартового фінансування партнерських ініціатив, конференцій і семінарів	8
Інше (Будь ласка, вкажіть _____)	9
Не потрібна державна підтримка, нічого з перерахованого (не зачитувати)	10
Важко відповісти (не зачитувати)	11

МОДУЛЬ 3: ІНФОРМАЦІЯ ПРО ПРИЙОМ НОВИХ СПІВРОБІТНИКІВ

*Тепер ми хотіли б задати вам питання про важливість для вашої фірми деяких якостей співробітників ПРИ ПРИЙОМІ НА РОБОТУ. Як і раніше, нас цікавлять відповіді по кожній окремій групі. **Цього разу подумайте про окремий тип співробітників, а не про конкретного співробітника.***

ВКАЖІТЬ ПРОФЕСІЮ СПІВРОБІТНИКА 1: _____

ВКАЖІТЬ ПРОФЕСІЮ СПІВРОБІТНИКА 2: _____

ВКАЖІТЬ ПРОФЕСІЮ СПІВРОБІТНИКА 3: _____

Наступні питання виявляють важливість окремих характеристик, умінь і ставлень при підборі нових співробітників

3.01 ЯКА З ЦИХ НАВИЧОК НАЙБІЛЬШ ВАЖЛИВА ПРИ ПРИЙНЯТТІ РІШЕННЯ ПРО ПРИЙОМ СПІВРОБІТНИКА НА РОБОТУ ПІСЛЯ ВИПРОБУВАЛЬНОГО ТЕРМІНУ? ЯКА НА ДРУГОМУ МІСЦІ? ЯКА НА ТРЕТЬОМУ? НА ЧЕТВЕРТОМУ? НА П'ЯТОМУ? [ВИБЕРІТЬ П'ЯТЬ НАЙВАЖЛИВІШИХ]

Покажіть картку або передайте на самозаповнення. Позначте ранги від 1 до 5 у кожній колонці.

		Співробітник1:	Співробітник2:	Співробітник3:
1	Уміння читати і писати українською або російською мовою (грамотність)			
2	Уміння проводити розрахунки і працювати з цифрами			
3	Уміння читати і писати англійською			
4	Уміння читати і писати (іншою) іноземною мовою (вказіть)			
5	Спеціальні технічні навички у роботі			
6	Комунікативні навички			
7	Лідерські якості			
8	Уміння працювати в команді			
9	Креативне та критичне мислення			
10	Уміння вирішувати завдання			
11	Уміння працювати самостійно			
12	Орієнтованість на охорону навколишнього середовища (екологічна грамотність)			
13	Професійна поведінка			
14	Навички управління часом (навички тайм-менеджменту)			

3.02 ТЕПЕР ПОДИВІТЬСЯ, БУДЬ ЛАСКА, НА ЦЮ КАРТКУ І СКАЖІТЬ, ЯКА З ОСОБИСТИХ ЯКОСТЕЙ Є НАЙВАЖЛИВІШОЮ ПРИ ВИРІШЕННІ ПРИЙНЯТИ СПІВРОБІТНИКА НА РОБОТУ ПІСЛЯ ВИПРОБУВАЛЬНОГО ТЕРМІНУ? ЯКА НА ДРУГОМУ МІСЦІ? ЯКА НА ТРЕТЬОМУ? НА ЧЕТВЕРТОМУ? НА П'ЯТОМУ?

Покажіть картку або передайте на самозаповнення. Позначте ранги від 1 до 5 у кожній колонці.

		Співробітник1:	Співробітник2:	Співробітник3:
--	--	----------------	----------------	----------------

1	Сумлінність (виконує роботу якісно, працьовитий, працює ефективно)			
2	Емоційна врівноваженість (спокійний, легко переносить стреси, не схильний хвилюватися і нервувати через дрібниці)			
3	Доброзичливість (вміння прощати, уважний, турботливий, ввічливий)			
4	Екстравертність (балакучий, впевнений, контактний і товариський)			
5	Відкритість новому досвіду (мислить оригінально і пропонує свіжі ідеї, має живу уяву)			

3.03 ВИ ЩОЙНО РОЗСТАВИЛИ ПРІОРИТЕТИ СЕРЕД ХАРАКТЕРИСТИК, УМІНЬ І ЯКОСТЕЙ У ГРУПАХ. ТЕПЕР ПОДИВІТЬСЯ НА КАРТКУ З ТРЬОМА ГРУПАМИ І ДАЙТЕ ВІДПОВІДЬ, ЯКА З ТРЬОХ ГРУП, НА ВАШУ ДУМКУ, Є НАЙВАЖЛИВІШОЮ ПРИ ПРИЙНЯТТІ РІШЕННЯ ПРО ПРИЙОМ НА РОБОТУ? ЯКА НА ДРУГОМУ МІСЦІ? ЯКА НА ТРЕТЬОМУ?

Покажіть картку або передайте на самозаповнення. Позначте ранги від 1 до 5 у кожній колонці.

		Співробітник1:	Співробітник2:	Співробітник3:
1	ГРУПА 1: Особисті характеристики (вік, зовнішність, стать, сімейні відносини або особисті зв'язки)			
2	ГРУПА 2: Навички, пов'язані з роботою (грамотність, спеціальні уміння, комунікабельність, лідерські якості, вміння працювати в команді, креативне мислення, вирішення завдань, самостійність, тайм-менеджмент)			
3	ГРУПА 3: Особисті якості (сумлінність, емоційна врівноваженість, доброзичливість, екстравертність, відкритість новому досвіду)			

Наступне питання стосується прийому нових співробітників, дайте відповідь за типами співробітників

3.04 ЧИ ШУКАЄТЕ ВИ [СПІВРОБІТНИК_], КОРИСТУЮЧИСЬ НАСТУПНИМИ ДЖЕРЕЛАМИ...?

Множинна відповідь. Можливо декілька відповідей у стовпчику.

		Співробітник1:	Співробітник2:	Співробітник3:
1	Державна служба зайнятості	1	1	1
2	Приватні компанії з підбору персоналу	2	2	2
3	Ярмарок вакансій	3	3	3
4	Пропозиції досвідчених співробітників з інших фірм	4	4	4

5	Прямі контакти з навчальними закладами, школами, навчальними центрами, університетами і т.д.	5	5	5
6	Реклама і оголошення в ЗМІ	6	6	6
7	Інтернет	7	7	7
8	Неофіційні канали (особисті контакти, рекомендації знайомих)	8	8	8
9	Інше (будь ласка, уточніть _____)	9	9	9
10	Нічого з перерахованого, не шукаємо співробітників (НЕ зачитувати)	10	10	10
11	Не знаю (не зачитувати)	11	11	11

3.05.1 ЯК ДАВНО ВИ ОСТАННІЙ РАЗ НАЙМАЛИ НОВОГО СПІВРОБІТНИКА НА РОБОТУ КОЖНОЇ З ЦИХ ПРОФЕСІЙ?

Зачитайте. Позначте близький до теперішнього часу період. Одна відповідь у стовпчику

		Співробітник1:	Співробітник2:	Співробітник3:
1	Протягом останніх 12 місяців	1	1	1
2	Протягом останніх 24 місяців	2	2	2
3	Раніше, ніж 24 місяці тому	3	3	3
4	Не знаю, дуже давно (НЕ зачитувати)	4	4	4

ЯКЩО ЗА ОСТАННІ 12 МІСЯЦІВ АБО 24 МІСЯЦІ ВАКАНСІЇ НЕ ВІДКРИВАЛИСЬ / НЕ СТВОРЮВАЛИСЬ ЗА ЯКИМОСЬ ІЗ ТИПІВ СПІВРОБІТНИКІВ, ПРОПУСТИТЬ ПИТАННЯ 3.05-3.11 ДЛЯ ЦЬОГО ТИПУ СПІВРОБІТНИКІВ. ЯКЩО ЗА ВСІМА ТИПАМИ НЕ ВІДКРИВАЛИСЬ ВАКАНСІЇ ПРОТЯГОМ ОСТАННІХ 12 АБО 24 МІСЯЦІВ, ПЕРЕЙДІТЬ ДО >>4.01

3.05 ЯКЩО ВЗЯТИ ОСТАННІ 12 МІСЯЦІВ / 24 МІСЯЦІ, СКІЛЬКИ В СЕРЕДНЬОМУ ДНІВ ЙШЛО НА ПОШУК [СПІВРОБІТНИК_] З МОМЕНТУ ВІДКРИТТЯ ВАКАНСІЇ НА ПОСАДУ АБО МОМЕНТУ СТВОРЕННЯ ТАКИЙ ПОСАДИ?

Запишіть кількість днів

Співробітник 1, днів	Співробітник 2, днів	Співробітник 3, днів

3.06 ЯКЩО ВЗАТИ ОСТАННІ 12 МІСЯЦІВ / 24 МІСЯЦІ, СКІЛЬКИ В СЕРЕДНЬОМУ КАНДИДАТІВ ПОДАВАЛИСЬ НА ОДНУ ВІДКРИТУ ВАКАНСІЮ [СПІВРОБІТНИКА_]?

Запишіть кількість кандидатів

Співробітник 1, кандидатів	Співробітник 2, кандидатів	Співробітник 3, кандидатів

3.07 ЯКИЙ РІВЕНЬ ОСВІТИ ОСТАННЬОГО СПІВРОБІТНИКА, ВЗАТОГО НА ПОСАДУ [СПІВРОБІТНИК_] ?

		Співробітник 1	Співробітник 2	Співробітник 3
1	1 Неповна середня освіта (не закінчена середня школа)	1	1	1
2	2 Повна середня (закінчена середня школа)	2	2	2
3	3 Професійно-технічна, середня спеціальна (отримана кваліфікація робітника)	3	3	3
4	4 Неповна вища (отримана ступінь молодшого спеціаліста)	4	4	4
5	5 Базова вища (отримана ступінь бакалавра)	5	5	5
6	6 Повна вища (отримана ступінь спеціаліста або магістра)	6	6	6
7	7 Важко відповісти (97)	7	7	7

3.9 ЯКА СЕРЕДНЬОМІСЯЧНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЗА ОСТАННІ 6 МІСЯЦІВ (АБО З МОМЕНТУ ПРИЙОМУ НА РОБОТУ) У ОСТАННЬОГО СПІВРОБІТНИКА, ЯКОГО ВИ ПРИЙНЯЛИ НА ПОСАДУ [СПІВРОБІТНИК_]?

	Співробітник 1	Співробітник 2	Співробітник 3
Середньомісячна заробітна плата, грн.			

Якщо респондентові важко відповісти, будь ласка, покажіть йому діапазони в гривнях:

0-1000..... 1

1000-2000	2
2000-3000	3
3000-4000	4
4000-5000	5
5000-6000	6
6000-7000	7
7000-8000	8
8000-9000	9
9000-10000.....	10
10000-15000.....	11
15000-20000.....	12
20000-25000.....	13
25000-30000.....	14
30000+.....	15
ЯКЩО РЕСПОНДЕНТ ВІДМОВЛЯЄТЬСЯ ВІДПОВІДАТИ.....	9999

3.10 ЧИ ПІДЛЯГАЄ ОБГОВОРЕННЮ ЗАРПЛАТА ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ [СПІВРОБІТНИК_]?

	Співробітник 1	Співробітник 2	Співробітник 3
Так	1	1	1
Ні	2	2	2
Не знаю	3	3	3

3.11 ЗА ОСТАННІ 12 МІСЯЦІВ / 24 МІСЯЦІ ЧИ ДОВОДИЛОСЯ ВАМ ВДАВАТИСЬ ДО ДОПОМОГИ ПІДРЯДНИКІВ (ФРІЛАНСЕРІВ, КОНСУЛЬТАНТІВ, ПРАЦІВНИКІВ ЗА КОРОТКОСТРОКОВИМ КОНТРАКТОМ АБО ДЛЯ ВИКОНАННЯ КОНКРЕТНИХ ЗАВДАНЬ) ЧЕРЕЗ БРАК НАВИЧОК З ПРОФЕСІЇ [СПІВРОБІТНИК_]?

	Співробітник 1	Співробітник 2	Співробітник 3
Так	1	1	1
Ні	2	2	2
Не знаю	3	3	3

МОДУЛЬ 4: НАВЧАННЯ ТА ВИНАГОРОДА

ІНТЕРВ'ЮЕРЕ: ЗАДАЙТЕ КОЖНЕ ПИТАННЯ ПО КОЖНОМУ З ТИПІВ СПІВРОБІТНИКІВ І ТІЛЬКИ ПОТІМ ПЕРЕХОДЬТЕ ДО НАСТУПНОГО ПИТАННЯ

4.01 ЧИ ВЗАЄМОДІЄ ВАША КОМПАНІЯ З НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ АБО НАВЧАЛЬНИМИ ЦЕНТРАМИ З МЕТОЮ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ НА ПОСАДУ [СПІВРОБІТНИК_], ЇХ НАВЧАННЯ, СТАЖУВАННЯ АБО ІНШИХ ЦІЛЕЙ?

	Співробітник 1	Співробітник 2	Співробітник 3
Так	1	1	1
Ні	2	2	2
Не знаю	3	3	3

ЯКЩО ЗА ОСТАННІ В 4.01 ПОЗНАЧЕНО «НІ» АБО «НЕ ЗНАЮ» ЗА ЯКИМОСЬ ІЗ ТИПІВ СПІВРОБІТНИКІВ, ПРОПУСТИТЬ ПИТАННЯ ДЛЯ ЦЬОГО ТИПУ СПІВРОБІТНИКІВ. ЯКЩО ЗА ВСІМА ТИПАМИ ПОЗНАЧЕНО «НІ» АБО «НЕ ЗНАЮ», ПЕРЕЙДІТЬ ДО >>4.03

4.02 З ЯКОЮ МЕТОЮ ВАША КОМПАНІЯ ВЗАЄМОДІЄ З ТАКИМИ УСТАНОВАМИ З ПОСАДИ [СПІВРОБІТНИК_]?

Кілька відповідей у стовпчику

	Співробітник 1:	Співробітник 2:	Співробітник 3:
Підбір персоналу	1	1	1
Ваша компанія бере участь в тестуванні студентів	2	2	2
Ваша компанія бере участь у розробці навчальних програм	3	3	3
Ваша компанія користується послугами цієї установи для підвищення кваліфікації своїх співробітників	4	4	4
Ваша фірма надає студентам можливість отримати перший досвід роботи (стажування та навчання)	5	5	5
Інше (вказіть _____)	6	6	6
Нічого з перерахованого	7	7	7
Не знаю, немає відповіді	8	8	8

4.03 ЯКЩО ВЗАТИ ЗА 100% ВСІХ СПІВРОБІТНИКІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ У ВАС ЗА КОЖНОЮ З ЦИХ ПРОФЕСІЙ, ЯКИЙ ВІДСОТОК З НИХ ПОВНІСТЮ ВАС ЗАДОВОЛЬНЯЄ ЗА ЯКІСТЮ НАВИЧОК, ЯКИЙ ВІДСОТОК ЗАДОВОЛЬНЯЄ ВАС ЧАСТКОВО, А ЯКИЙ - ПОВНІСТЮ НЕ ЗАДОВОЛЬНЯЄ?

	Співробітник 1, %	Співробітник 2, %	Співробітник 3, %
Повністю задовольняє за якістю навичок	_____ %	_____ %	_____ %
Задовольняє частково за якістю навичок	_____ %	_____ %	_____ %
Повністю не задовольняє за якістю навичок	_____ %	_____ %	_____ %
Сума 100%	100%	100%	100%

4.04 ЗА ОСТАННІ 12 МІСЯЦІВ ЧИ ПРОХОДИЛИ СПІВРОБІТНИКИ ЗА ПРОФЕСІЄЮ [СПІВРОБІТНИК_] НАВЧАННЯ НА БАЗІ ВАШОЇ КОМПАНІЇ, ТАКЕ ЯК ФОРМАЛЬНЕ НАВЧАННЯ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ, НАСТАВНИЦТВО, КУРСИ, ОРГАНІЗОВАНІ ВСЕРЕДИНІ КОМПАНІЇ:

	Співробітник 1	Співробітник 2	Співробітник 3
Так	1	1	1
Ні	2	2	2
Не знаю	3	3	3

4.05 ЗА ОСТАННІ 12 МІСЯЦІВ ЯКИЙ ВІДСОТОК [СПІВРОБІТНИК_] ВІД УСІХ СПІВРОБІТНИКІВ ЦЬОЇ ПРОФЕСІЇ ПРОЙШОВ НАВЧАННЯ, ЯКЕ БУЛО ОРГАНІЗОВАНО ВСЕРЕДИНІ ВАШОЇ КОМПАНІЇ, ПО КОЖНОМУ ТИПУ НАВЧАННЯ:

Кілька відповідей у стовпчику

		Співробітник 1, %	Співробітник 2, %	Співробітник 3, %
1	Формальне навчання на робочому місці (програми наставництва, тренінги, що проводяться співробітниками компанії для інших співробітників)			
2	Навчання у спеціальних викладачів, тренерів, які перебувають у штаті підприємства			
3	Навчання в офісі фірми із залученням викладачів, які не перебувають у штаті компанії (консультанти, приватні			

	компанії з навчання, державні установи, і т.д.)			
4	Інше (уточніть _____)			

Якщо все нуль >>4.07

4.06 ДЛЯ СПІВРОБІТНИКІВ, ЯКІ ПРОХОДИЛИ НАВЧАННЯ ВСЕРЕДИНІ КОМПАНІЇ ПРОТЯГОМ ОСТАННІХ 12 МІСЯЦІВ, СКІЛЬКИ В СЕРЕДНЬОМУ ДНІВ ПРОХОДИВ НАВЧАННЯ [СПІВРОБІТНИК_] ПО КОЖНОМУ З ВИДІВ?

		Співробітник 1, днів	Співробітник 2, днів	Співробітник 3, днів
1	Формальне навчання на робочому місці (програми наставництва, тренінги, що проводяться співробітниками компанії для інших співробітників)			
2	Навчання у спеціальних викладачів, тренерів, які перебувають у штаті підприємства			
3	Навчання в офісі фірми із залученням викладачів, які не перебувають у штаті компанії (консультанти, приватні компанії з навчання, державні установи, і т.д.)			
4	Інше (уточніть _____)			

4.07 ПРОТЯГОМ ОСТАННІХ 12 МІСЯЦІВ ЧИ ПРОХОДИЛИ ВАШІ СПІВРОБІТНИКИ [СПІВРОБІТНИК_] ОФІЦІЙНЕ НАВЧАННЯ, ОРГАНІЗОВАНЕ ВАШИМ ПІДПРИЄМСТВОМ ЗА МЕЖАМИ ОФІСУ / ПІДПРИЄМСТВА?

	Співробітник 1	Співробітник 2	Співробітник 3
Так	1	1	1
Ні	2	2	2
Не знаю	3	3	3

ЯКЩО ПО ЯКОМУСЬ ТИПУ СПІВРОБІТНИКІВ БУЛО ОБРАНО «НІ» ЧИ «НЕ ЗНАЮ», НЕ СТАВИТИ ПИТАННЯ 4.08 І 4.09 ЗА ЦИМ ТИПОМ СПІВРОБІТНИКІВ. ЯКЩО ДЛЯ ВСІХ ТИПІВ СПІВРОБІТНИКІВ БУЛО ОБРАНО «НІ» ЧИ «НЕ ЗНАЮ», ПЕРЕЙТИ ДО 4.10

4.08 ПРОТЯГОМ ОСТАННІХ 12 МІСЯЦІВ ЯКИЙ ВІДСОТОК [СПІВРОБІТНИК_] ВАШОГО ПІДПРИЄМСТВА ПРОЙШОВ НАВЧАННЯ ЗА МЕЖАМИ ПІДПРИЄМСТВА ПО КОЖНОМУ З НАСТУПНИХ ТИПІВ:

Запишіть відсоток від загальної кількості співробітників, які працюють за кожною з професій. Позначте нуль, якщо ніхто не проходив навчання.

		Співробітник 1, %	Співробітник 2, %	Співробітник 3, %
1	У технікумах або професійно-технічних училищах та державних навчальних центрах			
2	У приватних навчальних закладах			
3	У навчальних центрах компаній-постачальників (наприклад, компанія, що продає комп'ютери, навчає користуванню програмним забезпеченням)			
4	У неурядових організаціях або міжнародних організаціях			
5	Інше (вказіть _____)			

4.09 ЯКУ СУМУ ЗА ОСТАННІЙ РІК ВАША КОМПАНІЯ ВИТРАТИЛА НА ОПЛАТУ ПОСЛУГ КОМПАНІЙ З НАВЧАННЯ [СПІВРОБІТНИК_] (ТОБТО НАВЧАННЯ ЗА МЕЖАМИ ОФІСУ КОМПАНІЇ /ПІДПРИЄМСТВА АБО ЗАЛУЧЕННЯ СТОРОННЬОЇ НАВЧАЛЬНОЇ КОМПАНІЇ ДЛЯ НАВЧАННЯ СПІВРОБІТНИКІВ В ОФІСІ).

ЯКЩО НИЧОГО НЕ ВИТРАЧАЛОСЬ - ЗАПИШІТЬ «0»

Співробітник 1, грн.	Співробітник 2, грн.	Співробітник 3, грн.

4.10 НА ВАШ ПОГЛЯД, ЧИ МОЖНА ПОГОДИТИСЯ З НАСТУПНИМИ ТВЕРДЖЕННЯМИ, ЩОДО СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ?

		Погоджуюсь	Не погоджуюсь	Важко відповісти
1	Задовольняє повною мірою потреби роботодавців у кваліфікованих фахівцях	1	2	3
2	Готує недостатньо фахівців з необхідною для роботодавців ЯКІСТЮ навичок	1	2	3
3	Готує недостатньо фахівців з тими ВИДАМИ навичок, які необхідні	1	2	3

	роботодавцям			
4	Готує недостатньо фахівців з АКТУАЛЬНИМИ знаннями методів, матеріалів і технологій	1	2	3
5	Готує недостатньо фахівців, які мають ПРАКТИЧНІ НАВИЧКИ	1	2	3
6	Готує недостатньо фахівців з добросовісним ставленням до роботи і високим рівнем самодисципліни	1	2	3

4.11 НА ВАШ ПОГЛЯД, ЧИ МОЖНА ПОГОДИТИСЯ З НАСТУПНИМИ ТВЕРДЖЕННЯМИ, ЩОДО ЗАГАЛЬНОЇ СИСТЕМИ ОСВІТИ В УКРАЇНІ (СЕРЕДНЯ ОСВІТА, ВИЩА ОСВІТА, ЗА ВИНЯТКОМ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ)?

		Погоджуюсь	Не погоджуюсь	Важко відповісти
1	Задовольняє повною мірою потреби роботодавців у кваліфікованих фахівцях	1	2	3
2	Готує недостатньо фахівців з необхідною для роботодавців ЯКІСТЮ навичок	1	2	3
3	Готує недостатньо фахівців з тими ВИДАМИ навичок, які необхідні роботодавцям	1	2	3
4	Готує недостатньо фахівців з АКТУАЛЬНИМИ знаннями методів, матеріалів і технологій	1	2	3
5	Готує недостатньо фахівців, які мають ПРАКТИЧНІ НАВИЧКИ	1	2	3
6	Готує недостатньо фахівців з добросовісним ставленням до роботи і високим рівнем самодисципліни	1	2	3

4.12 ЯКІ ВИДИ ВІНАГОРОДИ ОТРИМУЮТЬ ВАШІ [СПІВРОБІТНИК_]?

Кілька відповідей

	Співробітник 1:	Співробітник 2:	Співробітник 3:
Фіксована заробітна плата	1	1	1
Нефіксована заробітна плата	2	2	2
Бонуси	3	3	3

МОДУЛЬ 5: ІНФОРМАЦІЯ ПРО ФІРМУ

5.01 ЯК БИ ВИ ОХАРАКТЕРИЗУВАЛИ ФІНАНСОВІ ПОКАЗНИКИ ВАШОЇ КОМПАНІЇ ЗА ПІДСУМКАМИ ОСТАННЬОГО ФІНАНСОВОГО РОКУ?

Дуже погані (великі збитки за останній рік)	1
Погані (невеликі збитки за останній рік)	2
Стабільні (без збитків за останній рік)	3
Хороші (невеликий прибуток за останній рік)	4
Дуже хороші (великий прибуток за останній рік)	5
Не бажаю відповідати	8
Не знаю	9

5.02 ЯК БИ ВИ ОХАРАКТЕРИЗУВАЛИ ПЕРСПЕКТИВИ ВАШОЇ КОМПАНІЇ У НАЙБЛИЖЧІ ТРИ РОКИ?

Зачитайте

Дуже погані (очікується сильне скорочення продажів)	1
Погані (очікується помірне скорочення продажів)	2
Стабільні	3
Хороші (очікується помірне розширення продажів)	4
Дуже хороші (очікується значне розширення продажів)	5
Не бажаю відповідати (не зачитувати)	8
Не знаю (не зачитувати)	9

5.03 ХТО Є ОСНОВНИМИ ПОКУПЦЯМИ ВАШОЇ ПРОДУКЦІЇ АБО ПОСЛУГ?

Одна відповідь. Вибрати основного покупця

Приватні особи / користувачі / кінцеві споживачі	1
Інші компанії	2
Держава	3
Неурядові та міжнародні організації	4
Інше (вказіть _____)	5

Не знаю 9

5.04 ЧИ МАЄ ВАША КОМПАНІЯ МІЖНАРОДНІ ДІЛОВІ КОНТАКТИ З КОМПАНІЯМИ В ІНШИХ КРАЇНАХ?

Так..... 1
Ні..... 2
Не знаю 9

МОДУЛЬ 5: ОСНОВНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ

5.05 ЗА ОСТАННІ 3 РОКИ ЧИ ВПРОВАДИЛА ВАША ФІРМА...

Кілька відповідей

НОВУ ТЕХНОЛОГІЮ всередині фірми	1
НОВИЙ ПРОЦЕС всередині фірми	2
НОВИЙ ПРОДУКТ на ринку	3
НОВУ ПОСЛУГУ на ринку	4
НОВІ ПАТЕНТИ на ринку	5
Нічого з перерахованого	6
Не знаю, важко відповісти	7

5.06 ВКАЖІТЬ, БУДЬ ЛАСКА, НАСКІЛЬКИ НАСТУПНІ ЧИННИКИ РИНКУ ПРАЦІ Є ПРОБЛЕМОЮ ДЛЯ ДІЯЛЬНОСТІ ТА РОЗВИТКУ ВАШОГО БІЗНЕСУ ?

Дайте відповідь, будь ласка, за шкалою від 1 до 5, де 1 означає "немає проблем", а 5 означає "серйозні проблеми"

Не застосовується - 8, Не знаю – 9

	1 – не є проблемою	2	3	4	5 – є серйозною проблемою	Важко відповісти
Закони про захист співробітників / трудовий кодекс	1	2	3	4	5	6

Наявність трудових ресурсів	1	2	3	4	5	6
Загальний рівень освіти працівників	1	2	3	4	5	6
Технічна та професійна освіта і навчання працівників	1	2	3	4	5	6
Пошук співробітників з досвідом роботи	1	2	3	4	5	6
Висока плинність кадрів	1	2	3	4	5	6
Високий податок на заробітну плату і відрахування до фонду соціального страхування	1	2	3	4	5	6
Загальний рівень заробітної плати	1	2	3	4	5	6
Мінімальна заробітна плата	1	2	3	4	5	6

5.07 У ПОРІВНЯННІ З ВИЩЕВКАЗАНИМИ ЧИННИКАМИ РИНКУ ПРАЦІ, ЧИ Є НАСТУПНІ ЧИННИКИ НАБАГАТО ВАЖЛИВІШОЮ, ВАЖЛИВІШОЮ, ТАКОЮ Ж, МЕНШ ВАЖЛИВОЮ АБО НАЙМЕНШ ВАЖЛИВОЮ ПРОБЛЕМОЮ ДЛЯ ДІЯЛЬНОСТІ ТА РОЗВИТКУ ВАШОГО БІЗНЕСУ?

	Найменш важлива проблема	Менш важлива	Така ж	Важливіша	Набагато важливіша проблема	Важко відповісти
Проблеми з електропостачанням	1	2	3	4	5	6
Відсутність належної телекомунікаційної інфраструктури	1	2	3	4	5	6
Відсутність належних доріг та транспортної інфраструктури	1	2	3	4	5	6
Обмежений або ускладнений доступ до землі	1	2	3	4	5	6
Податкові ставки і витрати на податкове адміністрування	1	2	3	4	5	6
Митні та торгові правила	1	2	3	4	5	6
Ліцензування бізнесу та дозволу на здійснення діяльності	1	2	3	4	5	6
Обмежений або ускладнений доступ до фінансування,	1	2	3	4	5	6

вартість фінансування						
Політична нестабільність	1	2	3	4	5	6
Економічна та фінансова нестабільність	1	2	3	4	5	6
Корупція	1	2	3	4	5	6
Злочинність, крадіжки і заворушення	1	2	3	4	5	6
Антиконкурентні або неформальні практики	1	2	3	4	5	6
Правова система, система вирішення конфліктів	1	2	3	4	5	6

5.08 ЧИ Є У ВАШІЙ КОМПАНІЇ ВІДДІЛ КАДРІВ?

- Так..... 1→5.10
Ні..... 2
Не знаю 9

5.09 ХТО ЗАЙМАЄТЬСЯ КАДРОВИМИ ПИТАННЯМИ, ЯКЩО ВІДДІЛУ КАДРІВ НЕМАЄ?

Будь ласка, вкажіть відділ або посаду відповідального

5.10 А ТЕПЕР У НАС Є КІЛЬКА ПИТАНЬ ПРО ОСТАННІ РЕЗУЛЬТАТИ ДІЯЛЬНОСТІ ВАШОГО ПІДПРИЄМСТВА. ВСЯ ІНФОРМАЦІЯ, НАДАНА ВАМИ У РАМКАХ ЦЬОГО ОПИТУВАННЯ, Є СУВОРО КОНФІДЕНЦІЙНОЮ. ІНФОРМАЦІЮ ПРО РЕЗУЛЬТАТИ ДІЯЛЬНОСТІ МОЖНА ВЗЯТИ ІЗ ОФІЦІЙНОЇ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ, ЯКУ ВАШЕ ПІДПРИЄМСТВО ПОДАЄ ДО ОРГАНІВ СТАТИСТИКИ. СКАЖІТЬ, БУДЬ ЛАСКА, ДО КОГО КРАЩЕ ЗВЕРНУТИСЯ ДЛЯ ОТРИМАННЯ ЦІЄЇ ІНФОРМАЦІЇ (В БУХГАЛТЕРІЇ):

Ім'я респондента (якщо відрізняється): _____

Посада: _____

Телефон та email: _____

5.11. РОЗКАЖІТЬ, БУДЬ ЛАСКА, ПРО СЕРЕДНЬООБЛІКОВУ ЧИСЕЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ У 2012 І 2013 РОКАХ?

Запишіть, використовуйте код 9999 у разі відмови відповідати

	2012	2013
Середньооблікова чисельність працівників за рік		

5.12. ЯКИЙ ФІНАНСОВИЙ РЕЗУЛЬТАТ ДІЯЛЬНОСТІ ВАШОГО ПІДПРИЄМСТВА В 2012 РОЦІ І В 2013?

*Наступні два питання дуже важливі, будь ласка, нагадайте респондентам, що це конфіденційно, результати будуть узагальнені, респондент може округлити цифри, сумарний дохід від продажів і дані по заробітній платі - це інформація, яка передається в органи статистики. Якщо це не спрацює, дозвольте не відповідати на питання
Будь ласка, напишіть 9999 у разі відмови відповідати*

	2012	2013
Отримано прибуток	1	1
Отримано збиток	2	2
Відмова відповідати	3	3

5.13 ЯК РОЗМІР ПРИБУТКУ ЗМІНИВСЯ У 2013 РОЦІ У ПОРІВНЯННІ З 2012?

- Прибуток зріс..... 1
 Прибуток залишився на тому ж рівні 2
 Прибуток знизився..... 3
 Не бажаю відповідати 4

5.14 БУДЬ ЛАСКА, ДАЙТЕ ВІДПОВІДЬ НА НАСТУПНІ ПИТАННЯ ПО ДВОХ ОСТАННІХ РІЧНИХ ЗВІТАХ ФІРМИ (ДЛЯ ВІДПОВІДЕЙ МОЖНА ВИКОРИСТОВУВАТИ «ЗВІТ ПРО ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ», ФОРМА № 2):

У ВИПАДКУ ВІДПОВІДІ «НЕ ЗНАЮ», ЗАПИТАЙТЕ, У КОГО МОЖНА ОТРИМАТИ ЦЮ ІНФОРМАЦІЮ

У ВИПАДКУ ВІДПОВІДІ «НЕ БАЖАЮ ВІДПОВІДАТИ», ЗАПИШІТЬ 999

	Річний звіт за 2012	Річний звіт за 2013
Дата закінчення року: день / місяць / рік	31/12/2012	31/12/2013
	валюта: грн.	валюта: грн.

Дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)		
Собівартість реалізованої продукції		
Витрати на оплату праці		

5.15 ВКАЖІТЬ, БУДЬ ЛАСКА, НАСТУПНІ ПОКАЗНИКИ ЗА ОСТАННІЙ МІСЯЦЬ, І ЗА ЦЕЙ ЖЕ МІСЯЦЬ, АЛЕ РІК ТОМУ?:

У ВИПАДКУ ВІДПОВІДІ «НЕ ЗНАЮ», ЗАПИТАЙТЕ, У КОГО МОЖНА ОТРИМАТИ ЦЮ ІНФОРМАЦІЮ
У ВИПАДКУ ВІДПОВІДІ «НЕ БАЖАЮ ВІДПОВІДАТИ», ЗАПИШІТЬ 999

	Минулий місяць	Цей місяць рік тому
Дата закінчення року: день / місяць / рік		
	валюта: грн.	валюта: грн.
Дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)		
Собівартість реалізованої продукції		
Витрати на оплату праці		

ДОДАТОК 6: СПИСОК ПРОФЕСІЙ

<i>Проект № 150.234</i>
<i>Карточка для заповнення модуля 2: ВИЗНАЧЕННЯ ПРОФІЛІВ НЕХВАТКИ НАВИЧОК</i>
А. Рослинництво і тваринництво

Номер інтерв'ю: /_/_/_/_/_/_/ Повинен відповідати номеру основної анкети	Номер у базі даних: /_/_/_/_/_/_/
Повна назва компанії: <hr/> <hr/>	

Інтерв'юер: Поставте запитання про брак навичок по всіх професіях, які є в компанії.

- 1)..... Подивіться на колонку «істотна нестача навичок». Якщо там рівно ТРИ професії, будь ласка, розпитайте про ці професії.
- 2)..... Якщо кількість професій з істотною нестачею навичок більше, ніж три, попросіть респондента вибрати з них три найбільш важливі для компанії.
- 3)..... Якщо професії з істотною нестачею навичок не виявлені або їх менше, ніж три, зверніться до колонки «незначна нестача навичок» і попросіть респондента добрати потрібну кількість серед найважливіших професій, щоб визначити три пункти.
- 4)..... Якщо три професії не були обрані зі списку істотних і незначних нестач навичок, перейдіть, будь ласка, до колонки «немає нестачі навичок». Використовуйте той же підхід для вибору відсутнього числа найважливіших для компанії професій, щоб у підсумку визначити три професії.

УКАЖІТЬ ПРОФЕСІЮ СПІВРОБІТНИКА 1: _____

УКАЖІТЬ ПРОФЕСІЮ СПІВРОБІТНИКА 2: _____

УКАЖІТЬ ПРОФЕСІЮ СПІВРОБІТНИКА 3: _____

КЛАСИФІКАЦІЯ ПРОФЕСІЙ		Значна нехватка навичок	Незначна нехватка навичок	Немає нехватки навичок	
1	1 КЕРІВНИКИ				
	121 Керівники підприємств, установ та організацій				
	1210 Керівники підприємств, установ та організацій	1	1	2	3
	122 Керівники виробничих підприємств та інших основних підрозділів				
	1221 Керівники виробничих підрозділів у сільському господарстві (головний агроном, управляючий фермою, головний інженер, начальник цеху, завідуючий майстернею, головний енергетик)	2	1	2	3
	1222.2 Начальник механізованого зерносховища, начальник млина, начальник сушильно-очисної башти	3	1	2	3
	1222.2 Майстер дільниці, зміни	4	1	2	3
	1226 Завідуючий складом, начальник відділу логістики, збуту, транспорту, начальник автотранспортної колони	5	1	2	3
	123 Керівники функціональних підрозділів				
	1231 Головний бухгалтер, зам. головного бухгалтера, фінансовий директор, зам. фінансового директора, начальник казначейства, начальник відділу економічного обліку	6	1	2	3
	1232 Керівники підрозділів кадрів та трудових відносин (директор з управління персоналом, начальник відділу кадрів)	7	1	2	3
	1235 Начальник відділу матеріально-технічного забезпечення	8	1	2	3
	1236 Начальник відділу інформаційних технологій	9	1	2	3
	1237 Головний зоотехнік, головний лікар ветеринарної медицини, головний технолог	10	1	2	3
	1239 Начальник відділу охорони, служби безпеки	11	1	2	3
	1239 Керівники інших функціональних підрозділів	12	1	2	3
13 Керівники малих підприємств без апарату управління **					
1311 Керівники малих підприємств без апарату управління в промисловості	13	1	2	3	

1475.4 Менеджери (управителі) з питань комерційної діяльності та управління	14	1	2	3
---	-----------	----------	----------	----------

		Значна нехватка навичок	Незначна нехватка навичок	Немає нехватки навичок	
КЛАСИФІКАЦІЯ ПРОФЕСІЙ					
2	2 ПРОФЕСІОНАЛИ				
	21 Інженери				
	2143 Інженер-енергетик	15	1	2	3
	2145 Інженер з експлуатації машинно-тракторної колони, механізації процесів, інженер-механік	16	1	2	3
	2148 Інженер-землевпорядник	17	1	2	3
	2149 Інші інженери (охорони праці, пожежної безпеки)	18	1	2	3
	22 Зоотехніки и ветеринари				
	2213 Зоотехнік	19			
	2223 Лікар ветеринарної медицини	20	1	2	3
	24 Економісти и юристи				
	2412 Економіст з праці	21	1	2	3
	2421 Юрист	22	1	2	3
	2423 Інспектор відділу охорони	23	1	2	3
	2441 Економіст по фінансової роботи	24	1	2	3

	КЛАСИФІКАЦІЯ ПРОФЕСІЙ		Значна нехватка навичок	Незначна нехватка навичок	Немає нехватки навичок	
3	<u>3 ФАХІВЦІ</u>					
	31 Механіки, техніки, електрики, лаборанти, диспетчера					
	3111	Технік-лаборант, технік-технолог	25	1	2	3
	3113	Електрик, енергетик	26	1	2	3
	3115	Механік (автотранспортної чи машинно-тракторної колони, з ремонту)	27	1	2	3
	3119	Диспетчер	28	1	2	3
	32 Агрономи та техніки ветеринарної медицини					
	3212	Агроном зміни	29	1	2	3
	3212	Технік ветеринарної медицини	30	1	2	3
	3212	Технік-землевпорядник	31	1	2	3
	34 Бухгалтера та інспектори з кадрів					
	3423	Інспектор з кадрів	32	1	2	3
	3433	Бухгалтер (включаючи бухгалтер з паїв)	33	1	2	3
4	<u>4 ТЕХНІЧНІ СЛУЖБОВЦІ</u>					
	41 Секретарі та обліковці					
	4115	Секретар	34	1	2	3
	4190	Обліковець, обліковець з роботи з паями	35	1	2	3
5	<u>5 ПРАЦІВНИКИ СФЕРИ ПОСЛУГ</u>					
	51 Коменданти и охоронці					
	5121	Комендант	36	1	2	3
	5169	Охоронець, контролер на пропускному пункті	37	1	2	3
	5	Інше (УТОЧНІТЬ, н-д, продавець, офіціант, повар)	38	1	2	3

6 КВАЛІФІКОВАНІ РОБІТНИКИ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА					
6	6121 Тваринники, оператори машинного доїння, оператори із штучного осіменіння	39	1	2	3
	6123 Бджоляр	40	1	2	3
	6129 Робітники з догляду за тваринами	41	1	2	3
7 КВАЛІФІКОВАНІ РОБІТНИКИ З ІНСТРУМЕНТОМ					
7	7212 Електрозварник, електрогазозварник	42	1	2	3
	7215 Стропальник	43	1	2	3
	7222 Слюсар-інструментальник	44	1	2	3
	7233 Слюсар з ремонту (машин, устаткування)	45	1	2	3
	7241 Електромонтер, електрослюсар, слюсар з ремонту електроустаткування	46	1	2	3
	7412 Пекар	47	1	2	3
	7421 Оператор сушильних установок	48	1	2	3
7422 Столяр	49	1	2	3	

КЛАСИФІКАЦІЯ ПРОФЕСІЙ			Значна нехватка навичок	Незначна нехватка навичок	Немає нехватки навичок
8 ОПЕРАТОРИ ТА СКЛАДАЛЬНИКИ УСТАТКУВАННЯ І МАШИН					
8	8211 Токар, фрезерувальник	50	1	2	3
	8273 Апаратник оброблення зерна, машиніст зернових навантажувально-розвантажувальних машин, машиніст	51	1	2	3

	очищувальних машин				
	8322 Водій автотранспортних засобів	52	1	2	3
	8322 Машиніст автомобільного крану	53	1	2	3
	8331 Тракторист, тракторист-машиніст	54	1	2	3
	8333 Машиніст автомобілерозвантажувача	55	1	2	3
	<u>9 НАЙПРОСТІШІ ПРОФЕСІЇ</u>				
9	9211 Робітник на низько кваліфікованих ручних роботах, підсобний робочий, прибиральник	56	1	2	3
	9333 Вантажники	57	1	2	3
	9411 Комірники та вагарі	58	1	2	3
	9 Інше (УТОЧНІТЬ, н-д, різноробочий, сторож) _____	59			

Проект № 150.234 Карточка для заповнення модуля 2: ВИЗНАЧЕННЯ ПРОФІЛІВ НЕХВАТКИ НАВИЧОК	
С. Виробництво харчових продуктів та напоїв	
Номер інтерв'ю: /_/_/_/_/_/_/	Номер у базі даних: /_/_/_/_/_/_/
Повинен відповідати номеру основної анкети	
Повна назва компанії: _____ _____	

Інтерв'юер: Поставте запитання про брак навичок з всіх професіях, які є в компанії.

- 5)..... Подивіться на колонку «істотна нестача навичок». Якщо там рівно ТРИ професії, будь ласка, розпитайте про ці професії.
- 6)..... Якщо кількість професій з істотною нестачею навичок більше, ніж три, попросіть респондента вибрати з них три найбільш важливі для компанії.
- 7)..... Якщо професії з істотною нестачею навичок не виявлені або їх менше, ніж три, зверніться до колонки «незначна нестача навичок» і попросіть респондента добрати потрібну кількість серед найважливіших професій, щоб визначити три пункти.
- 8)..... Якщо три професії не були обрані зі списку істотних і незначних нестач навичок, перейдіть, будь ласка, до колонки «немає нестачі навичок». Використовуйте той же підхід для вибору відсутнього числа найважливіших для компанії професій, щоб у підсумку визначити три професії.

УКАЖІТЬ ПРОФЕСІЮ СПІВРОБІТНИКА 1: _____

УКАЖІТЬ ПРОФЕСІЮ СПІВРОБІТНИКА 2: _____

УКАЖІТЬ ПРОФЕСІЮ СПІВРОБІТНИКА 3: _____

КЛАСИФІКАЦІЯ ПРОФЕССІЙ		Значна нехватка навичок	Незначна нехватка навичок	Немає нехватки навичок	
1	1 КЕРІВНИКИ				
	121 Керівники підприємств, установ та організацій				
	1210 Керівники підприємств, установ та організацій	1	1	2	3
	122 Керівники виробничих підприємств та інших основних підрозділів				
	1222 Керівники виробничих підрозділів у промисловості, зокрема головний інженер, директор з виробництва, майстер виробництва, майстер виробничої лабораторії, майстер з ремонту машин і механізмів, майстер з комплексної автоматизації і телемеханіки, начальник відділу технічного контролю, контролю виробництва, начальник лабораторії контрольно-вимірювальних приладів та засобів автоматики	2	1	2	3
	123 Керівники функціональних підрозділів				
	1231 Керівники фінансових, бухгалтерських, економічних, юридичних і адміністративних підрозділів	3	1	2	3
	1232 Керівники підрозділів з кадрів і трудових відносин	4	1	2	3
	1233 Керівники підрозділів маркетингу	5	1	2	3
	1234 Керівники підрозділів з реклами і зв'язків з громадськістю	6	1	2	3
	1235 Керівники підрозділів матеріально-технічного постачання	7	1	2	3
	1236 Керівники підрозділів комп'ютерних услуг	8	1	2	3
	1237 Керівники науково-дослідних підрозділів і підрозділів з науково-технічної підготовки виробництва, в тому числі головний технолог	9	1	2	3
	1238 Керівники проектів і програм	10	1	2	3
	1239 Керівники інших функціональних підрозділів	11	1	2	3
13 Керівники малих підприємств без апарату управління **					
1311 Керівники малих підприємств без апарату управління в промисловості	12	1	2	3	

	1475.4 Менеджери (управителі) з питань комерційної діяльності та управління	13	1	2	3
--	---	-----------	----------	----------	----------

2 ПРОФЕСІОНАЛИ					
21 Професіонали в галузі фізичних, математичних і технічних наук					
2	2131 Інженери з автоматизованих систем керування виробництвом, механізації і автоматизації виробничих процесів	14	1	2	3
	2143 Інженери-енергетики, експерти з енергозбереження і енергоефективності	15	1	2	3
	2149 Інженер з охорони навколишнього середовища, інженер з охорони праці, промислової безпеки, інженер із впровадження нової техніки і технології, інженер з стандартизації та якості, інженер-технолог	16	1	2	3
	2213 Інженер-технолог з виробництва і переробки продукції тваринництва	17	1	2	3
	2223 Професіонали в галузі ветеринарної медицини	18	1	2	3
	24 Інші професіонали	19	1	2	3
	241 Професіонали в сфері аудиту, бухгалтерського обліку, праці та зайнятості, маркетингу, ефективності підприємництва і раціоналізації виробництва				
	2411 Професіонали в галузі аудиту і бухгалтерського обліку	20	1	2	3
	2412 Професіонали в галузі праці та зайнятості	21	1	2	3
	2419 Професіонали у сфері державної служби, маркетингу, ефективності підприємництва і раціоналізації виробництва, що не увійшли в інші групи, включаючи спеціалістів з маркетингу, зі зв'язків з громадськістю, а також спеціалістів із стандартизації, сертифікації та якості	22	1	2	3
	2421 Професіонали в галузі правознавства і прокурорського нагляду	23	1	2	3
	2441 Економісти, аналітики	24	1	2	3
3	3 ФАХІВЦІ				
	3113 Технічні фахівці - електрики і диспетчери	25	1	2	3
	3115 Технічні фахівці-механіки	26	1	2	3
	3152 Інспектор з якості	27	1	2	3

341 Молодші фахівці в галузі фінансів і торгівлі	28	1	2	3
343 Технічні фахівці в галузі управління				
3431 Секретарі адміністративних органів	29	1	2	3
3433 Бухгалтери і касири-експерти	30	1	2	3
35 Фахівці в галузі харчової та переробної промисловості				
351 Фахівці з переробки плодоовочевої продукції	31	1	2	3
352 Фахівці з бродильного виробництва і виноробства	32	1	2	3
353 Фахівці з виробництву молочних продуктів	33	1	2	3
354 Фахівці з виробництву м'ясних продуктів	34	1	2	3
355 Фахівці з виробництву мучних, кондитерських виробів ті харчоконцентратів	35	1	2	3
356 Фахівці зі зберігання та переробки зерна	36	1	2	3
357 Фахівці з технології харчування	37	1	2	3
359 Інші фахівці в галузі харчової та переробної промисловості	38	1	2	3

4	4 ТЕХНІЧНІ СЛУЖБОВЦІ				
	41 Службовці, пов'язані з інформацією	39	1	2	3
	4133 Службовці з транспортних операцій	40	1	2	3
	42 Службовці, що обслуговують клієнтів	41	1	2	3
5	5 ПРАЦІВНИКИ СФЕРИ ПОСЛУГ				
	51 Коменданти і охоронці				
	5121 Комендант	42	1	2	3
	5169 Охоронець, контролер на пропускному пункті	43	1	2	3
	5 Інше (УТОЧНІТЬ, н-д, продавець, офіціант, повар)	44	1	2	3
6	7 КВАЛІФІКОВАНІ РОБІТНИКИ З ІНСТРУМЕНТОМ				
	7223 Налагоджувальники верстатів та налагоджувальники-оператори у харчовій промисловості	45	1	2	3
	7233 Монтажник устаткування підприємств харчової промисловості	46	1	2	3
	741 Робітники з приготування харчових продуктів				
	7411 М'ясники і постачальники риби	47	1	2	3
	7412 Булочники, кондитери та майстри з приготування кондитерських виробів	48	1	2	3
	7413 Виробники молочних продуктів	49	1	2	3
	7414 Заготівельники плодів, овочів та подібних продуктів	50	1	2	3
	7415 Дегустатори і робітники, що займаються змішуванням продуктів харчування і напоїв	51	1	2	3
	7416 Робітники з перероблення тютюну	52	1	2	3
7	8 ОПЕРАТОРИ ТА СКЛАДАЛЬНИКИ УСТАТКУВАННЯ І МАШИН				
	827 Робітники, що обслуговують устаткування з виробництва харчових і подібних продуктів				
	8271 Робітники, що обслуговують устаткування з оброблення м'яса і риби	53	1	2	3
	8272 Робітники, що обслуговують устаткування з виробництва молочної продукції	54	1	2	3
	8273 Робітники, що обслуговують устаткування для помелу зернових і	55	1	2	3

	прянощів				
	8274 Робітники, що обслуговують устаткування з виробництва хліба, кондитерської і макаронної продукції, крупи і шоколадних виробів	56	1	2	3
	8275 Робітники, що обслуговують устаткування з перероблення фруктів, овочів, олієнасіння і горіхів	57	1	2	3
	8276 Робітники, що обслуговують устаткування з виробництва цукру	58	1	2	3
	8277 Робітники, що обслуговують устаткування з перероблення чаю, кави, какао і шоколаду	59	1	2	3
	8278 Пивовари і робітники, що обслуговують виноробне устаткування і устаткування для виробництва інших напоїв	60	1	2	3
	8279 Робітники, що обслуговують устаткування з виробництва тютюнової продукції	61	1	2	3
	832 Водії автомобілів і мотоциклів	62	1	2	3
	9 НАЙПРОСТІШІ ПРОФЕСІЇ				
	932 Найпростіші професії у промисловості	63			
8	9333 Вантажники	64	1	2	3
	9411 Комірники та вагарі	65	1	2	3
	9 Інше (УТОЧНІТЬ, н-д, різноробочий, сторож)				
		66	1	2	3

Проект № 150.234

Карточка для заповнення модуля 2: ВІЗНАЧЕННЯ ПРОФІЛІВ НЕХВАТКИ НАВІЧОК

D. Виробництво електроенергії із відновлюваних джерел: гідроенергетика та вітро- і сонячна енергетика

Номер інтерв'ю: / _ / _ / _ / _ /

Повинен відповідати номеру основної анкети

Номер у базі даних: / _ / _ / _ / _ /

Повна назва компанії:

Інтерв'юер: Поставте запитання про брак навичок по всіх професіях, які є в компанії.

- 9)..... Подивіться на колонку «істотна нестача навичок». Якщо там рівно ТРИ професії, будь ласка, розпитайте про ці професії.
- 10)..... Якщо кількість професій з істотною нестачею навичок більше, ніж три, попросіть респондента вибрати з них три найбільш важливі для компанії.
- 11)..... Якщо професії з істотною нестачею навичок не виявлені або їх менше, ніж три, зверніться до колонки «незначна нестача навичок» і попросіть респондента добрати потрібну кількість серед найважливіших професій, щоб визначити три пункти.
- 12)..... Якщо три професії не були обрані зі списку істотних і незначних нестач навичок, перейдіть, будь ласка, до колонки «немає нестачі навичок». Використовуйте той же підхід для вибору відсутнього числа найважливіших для компанії професій, щоб у підсумку визначити три професії.

УКАЖІТЬ ПРОФЕСІЮ СПІВРОБІТНИКА 1: _____

УКАЖІТЬ ПРОФЕСІЮ СПІВРОБІТНИКА 2: _____

УКАЖІТЬ ПРОФЕСІЮ СПІВРОБІТНИКА 3: _____

	КЛАСИФІКАЦІЯ ПРОФЕСІЙ		Значна нехватка навичок	Незначна нехватка навичок	Немає нехватки навичок
	<u>1 КЕРІВНИКИ</u>				
	121 Керівники підприємств, установ та організацій				
	1210 Керівники підприємств, установ та організацій	1	1	2	3
	122 Керівники виробничих підприємств та інших основних підрозділів				
	1222 Керівники виробничих підрозділів у промисловості	2	1	2	3
	123 Керівники функціональних підрозділів				
	1231 Керівники фінансових, бухгалтерських, економічних, юридичних і адміністративних підрозділів	3	1	2	3
1	1232 Керівники підрозділів з кадрів і трудових відносин	4	1	2	3
	1233 Керівники підрозділів маркетингу	5	1	2	3
	1234 Керівники підрозділів з реклами і зв'язків з громадськістю	6	1	2	3
	1235 Керівники підрозділів матеріально-технічного постачання	7	1	2	3
	1236 Керівники підрозділів комп'ютерних услуг	8	1	2	3
	1237 Керівники науково-дослідних підрозділів і підрозділів з науково-технічної підготовки виробництва	9	1	2	3
	1237.1 Головний конструктор проекту Головний інженер проекту	10	1	2	3

1238 Керівники проектів та програм	11	1	2	3
1239 Керівники інших функціональних підрозділів	12	1	2	3
13 Керівники малих підприємств без апарату управління**				
1312 Керівники малих підприємств без апарату управління в промисловості	13	1	2	3
1475.4 Менеджери (управителі) з питань комерційної діяльності та управління	14	1	2	3

	КЛАСИФІКАЦІЯ ПРОФЕССІЙ		Значна нехватка навичок	Незначна нехватка навичок	Немає нехватки навичок
	<u>2 ПРОФЕСІОНАЛИ</u>				
	21 Професіонали в галузі фізичних, математичних та технічних наук				
	2114 Професіонали в галузі геології та геофізики	15	1	2	3
	212 Професіонали в області математики та статистики	16	1	2	3
	213 Професіонали в галузі обчислень (комп'ютеризації)				
	2131 Професіонали в галузі обчислювальних систем	17	1	2	3
	214 Професіонали в області архітектури та інженерної справи				
2	2142 Професіонали в галузі цивільного будівництва	18	1	2	3
	2143 Інженери-електрики	19	1	2	3
	2148 Професіонали в області картографії та топографії	20	1	2	3
	2149 Професіонали в області архітектури та інших галузях інженерної справи	21	1	2	3
	2149 Інженер з охорони навколишнього середовища	22	1	2	3
	24 Інші професіонали	23			
	241 Професіонали у сфері аудиту, бухгалтерського обліку, охорони та зайнятості, маркетингу, ефективності підприємництва та раціоналізації виробництва				

2411	Професіонали в галузі аудиту та бухгалтерського обліку	24	1	2	3
2412	Професіонали в області труда та занятості	25	1	2	3
242	Професіонали в галузі правознавства, прокурорського нагляду та правосуддя	26	1	2	3
249	Професіонали, що не увійшли в інші групи	27	1	2	3

	КЛАСИФІКАЦІЯ ПРОФЕСІЙ		Значна нехватка навичок	Незначна нехватка навичок	Немає нехватки навичок
	<u>3 ФАХІВЦІ</u>				
	31 Технічні фахівці в галузі прикладних наук та техніки				
	3113 Технічні фахівці-електрики	28	1	2	3
3	3113 Технік з експлуатації біоенергетичних установок Технік з експлуатації вітроенергетичних установок Технік з експлуатації гідроенергетичних установок Технік з експлуатації сонячних енергетичних установок (4)	39	1	2	3
	3115 Технічні фахівці-механіки	30	1	2	3
	3152 Інспектори з безпеки руху, охорони праці та якості	31	1	2	3
	34 Інші фахівці				
	3417 Оцінювачі та аукціоністи	32	1	2	3
	3431 Секретарі адміністративних органів	33	1	2	3
	<u>4 ТЕХНІЧНІ СЛУЖБОВЦІ</u>				
4	41 Службовці, пов'язані з інформацією	34	1	2	3
	4133 Службовці з транспортних операцій	35	1	2	3

	42 Службовці, що обслуговують клієнтів	36	1	2	3
	<u>5 РОБІТНИКИ СФЕРИ ОБСЛУГОВУВАННЯ ТА ТОРГОВЛІ</u>				
5	5 Інше (УТОЧНІТЬ, н-д, продавець, офіціант, повар) _____	37	1	2	3
	<u>7 КВАЛІФІКОВАНІ РОБІТНИКИ З ІНСТРУМЕНТОМ</u>				
6	7137 Будівельні та подібні до них електрики	38	1	2	3
	7121 Будівельники	39	1	2	3
	7 Інше (УТОЧНІТЬ, н-д, монтажник) _____	40	1	2	3
	<u>8 ОПЕРАТОРИ ТА СКЛАДАЛЬНИКИ УСТАТКУВАННЯ І МАШИН</u>				
7	8 Інше (УТОЧНІТЬ, н-д, водій автотранспорту, мототранспорту) _____	41	1	2	3
	<u>9 НАЙПРОСТІШІ ПРОФЕСІЇ</u>				
8	9330 Вантажники	42	1	2	3
	9 Інше (УКАЖІТЕ, н-д, різноробочий, сторож) _____	43	1	2	3

Проект № 150.234

Карточка для заповнення модуля 2: ВІЗНАЧЕННЯ ПРОФІЛІВ НЕХВАТКИ НАВИЧОК

**D. Виробництво електроенергії із відновлюваних джерел:
гідроенергетика та вітро- і сонячна енергетика**

Номер інтерв'ю: /_/_/_/_/_/

Номер у базі даних: /_/_/_/_/_/

Повинен відповідати номеру основної анкети

Повна назва компанії:

Інтерв'юер: Поставте запитання про брак навичок по всіх професіях, які є в компанії.

13)..... Подивіться на колонку «істотна нестача навичок». Якщо там рівно ТРИ професії, будь ласка, розпитайте про ці професії.

14)..... Якщо кількість професій з істотною нестачею навичок більше, ніж три, попросіть респондента вибрати з них три найбільш важливі для компанії.

15)..... Якщо професії з істотною нестачею навичок не виявлені або їх менше, ніж три, зверніться до колонки «незначна нестача навичок» і попросіть респондента добрати потрібну кількість серед найважливіших професій, щоб визначити три пункти.

16)..... Якщо три професії не були обрані зі списку істотних і незначних нестач навичок, перейдіть, будь ласка, до колонки «немає нестачі навичок». Використовуйте той же підхід для вибору відсутнього числа найважливіших для компанії професій, щоб у підсумку визначити три професії.

УКАЖІТЬ ПРОФЕСІЮ СПІВРОБІТНИКА 1: _____

УКАЖІТЬ ПРОФЕСІЮ СПІВРОБІТНИКА 2: _____

УКАЖІТЬ ПРОФЕСІЮ СПІВРОБІТНИКА 3: _____

	КЛАСИФІКАЦІЯ ПРОФЕССІЙ		Значна нехватка навичок	Незначна нехватка навичок	Немає нехватки навичок
	<u>1 КЕРІВНИКИ</u>				
	121 Керівники підприємств, установ та організацій				
	1210 Керівники підприємств, установ та організацій	1	1	2	3
	122 Керівники виробничих підприємств та інших основних підрозділів				
	1222 Керівники виробничих підрозділів у промисловості	2	1	2	3
	123 Керівники функціональних підрозділів				
	1231 Керівники фінансових, бухгалтерських, економічних, юридичних і адміністративних підрозділів	3	1	2	3
1	1232 Керівники підрозділів з кадрів і трудових відносин	4	1	2	3
	1233 Керівники підрозділів маркетингу	5	1	2	3
	1234 Керівники підрозділів з реклами і зв'язків з громадськістю	6	1	2	3
	1235 Керівники підрозділів матеріально-технічного постачання	7	1	2	3
	1236 Керівники підрозділів комп'ютерних послуг	8	1	2	3
	1237 Керівники науково-дослідних підрозділів і підрозділів з науково-технічної підготовки виробництва	9	1	2	3
	1237.1 Головний конструктор проекту Головний інженер проекту	10	1	2	3

	1238 Керівники проектів та програм	11	1	2	3
	1239 Керівники інших функціональних підрозділів	12	1	2	3
13 Керівники малих підприємств без апарату управління**					
	1312 Керівники малих підприємств без апарату управління в промисловості	13	1	2	3
	1475.4 Менеджери (управителі) з питань комерційної діяльності та управління	14	1	2	3

			Значна нехватка навичок	Незначна нехватка навичок	Немає нехватки навичок
	КЛАСИФІКАЦІЯ ПРОФЕССІЙ				
	<u>2 ПРОФЕСІОНАЛИ</u>				
	21 Професіонали в галузі фізичних, математичних та технічних наук				
	2114 Професіонали в галузі геології та геофізики	15	1	2	3
	212 Професіонали в області математики та статистики	16	1	2	3
	213 Професіонали в галузі обчислень (комп'ютеризації)				
	2131 Професіонали в галузі обчислювальних систем	17	1	2	3
	214 Професіонали в області архітектури та інженерної справи				
	2142 Професіонали в галузі цивільного будівництва	18	1	2	3
	2143 Інженери-електрики	19	1	2	3

	2148 Професіонали в області картографії та топографії	20	1	2	3
	2149 Професіонали в області архітектури та інших галузях інженерної справи	21	1	2	3
	2149 Інженер з охорони навколишнього середовища	22	1	2	3
	24 Інші професіонали	23			
	241 Професіонали у сфері аудиту, бухгалтерського обліку, охорони та зайнятості, маркетингу, ефективності підприємництва та раціоналізації виробництва				
	2411 Професіонали в галузі аудиту та бухгалтерського обліку	24	1	2	3
	2412 Професіонали в області труда та зайнятості	25	1	2	3
	242 Професіонали в галузі правознавства, прокурорського нагляду та правосуддя	26	1	2	3
	249 Професіонали, що не увійшли в інші групи	27	1	2	3

	КЛАСИФІКАЦІЯ ПРОФЕСІЙ		Значна нехватка навичок	Незначна нехватка навичок	Немає нехватки навичок
	<u>З ФАХІВЦІ</u>				
	31 Технічні фахівці в галузі прикладних наук та техніки				
3	3113 Технічні фахівці-електрики	28	1	2	3
	3113 Технік з експлуатації біоенергетичних установок	39	1	2	3
	Технік з експлуатації вітроенергетичних установок				

	Технік з експлуатації гідроенергетичних установок Технік з експлуатації сонячних енергетичних установок (4)				
	3115 Технічні фахівці-механіки	30	1	2	3
	3152 Інспектори з безпеки руху, охорони праці та якості	31	1	2	3
34 Інші фахівці					
	3417 Оцінювачі та аукціоністи	32	1	2	3
	3431 Секретарі адміністративних органів	33	1	2	3
<u>4 ТЕХНІЧНІ СЛУЖБОВЦІ</u>					
4	41 Службовці, пов'язані з інформацією	34	1	2	3
	4133 Службовці з транспортних операцій	35	1	2	3
	42 Службовці, що обслуговують клієнтів	36	1	2	3
<u>5 РОБІТНИКИ СФЕРИ ОБСЛУГОВУВАННЯ ТА ТОРГОВЛІ</u>					
5	5 Інше (УТОЧНІТЬ, н-д, продавець, офіціант, повар) _____	37	1	2	3
<u>7 КВАЛІФІКОВАНІ РОБІТНИКИ З ІНСТРУМЕНТОМ</u>					
6	7137 Будівельні та подібні до них електрики	38	1	2	3
	7121 Будівельники	39	1	2	3
	7 Інше (УТОЧНІТЬ, н-д, монтажник) _____	40	1	2	3
7	<u>8 ОПЕРАТОРИ ТА СКЛАДАЛЬНИКИ УСТАТКУВАННЯ І МАШИН</u>				

	8 Інше (УТОЧНІТЬ, н-д, водій автотранспорту, мототранспорту) _____	41	1	2	3
	<u>9 НАЙПРОСТІШІ ПРОФЕСІЇ</u>				
8	9330 Вантажники	42	1	2	3
	9 Інше (УКАЖІТЕ, н-д, різноробочий, сторож) _____	43	1	2	3

www.oecd.org/globalrelations/eurasia.htm



Проект співфінансується
Європейським Союзом

