



## РАДИОЭЛЕКТРОННАЯ ОТРАСЛЬ: ЧТО У НАС С ПЕРСОНАЛОМ?

Ольга Проходцева  
Алексей Ефремов  
edu@ostec-group.ru

Результаты проведенного исследования рынка труда радиоэлектронной отрасли выявили неутешительную картину. Многих руководителей современных отечественных предприятий радиоэлектронной отрасли не удовлетворяет качество подготовки специалистов в учебных заведениях. Смогут ли учебные заведения в ближайшем будущем обеспечить отрасль персоналом должной квалификации, в условиях морально и физически устаревшей материальной базы, дефицита методических материалов и преподавателей с опытом работы на современных производствах? Кому же строить и развивать самую инновационную отрасль?

В конце 2010 года силами комитета по обеспечению кадрами Ассоциации производителей электронного оборудования и приборов (АПЭАП) совместно с московским кадровым агентством полного цикла «Консалтинговый центр 64» был проведен первый этап исследования рынка труда радиоэлектронной отрасли. Областью исследования стал анализ удовлетворенности работодателей качеством подготовки специалистов в средних специальных (СУЗах) и высших учебных (ВУЗах) заведениях и оценка потребности предприятий отрасли в персонале на ближайшие три года.

В рамках исследования всем компаниям-членам АПЭАП и другим предприятиям отрасли предложили принять участие в опросе. Из 39 предприятий, которым были направлены анкеты, на вопросы

ответили только 18 работодателей, что говорит о низком уровне заинтересованности руководства предприятий отрасли в проблематике подбора и подготовки квалифицированных кадров. Ниже приведены основные характеристики исследуемой группы работодателей.

Наибольшую активность в опросе проявили предприятия Центрального Федерального округа (ЦФО), в том числе предприятия Москвы и Санкт-Петербурга в подавляющем большинстве. На втором месте предприятия Приволжского Федерального округа (рис. 1).

В подавляющем большинстве в опросе приняли участие предприятия с численностью персонала до 500 человек, т.е. средние (рис. 2). Численность их Административно-управленческого персонала (АУП) не



Рис. 1 Географическое расположение работодателей, принявших участие в опросе

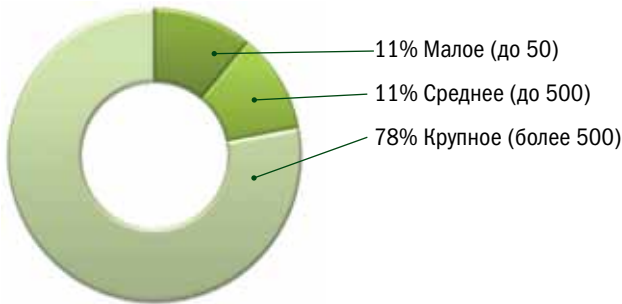


Рис. 2 Категории предприятий по численности персонала

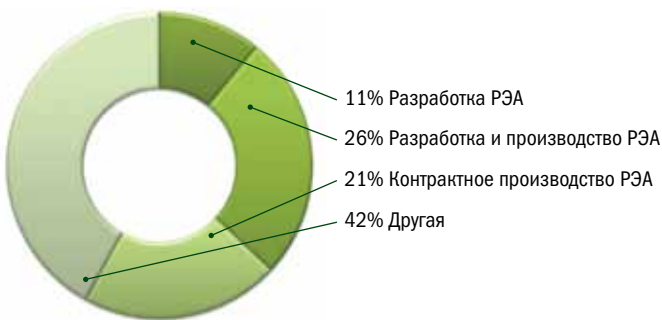


Рис. 3 Категории работодателей по направлениям деятельности



Рис. 4 Динамика изменения потребности предприятий в персонале, 2009-2012 г.г.

превышает 30%. Почти на всех предприятиях функционирует служба персонала (HR-департамент; отдел кадров; инспектор по учету кадров). Больше половины опрошенных работодателей являются исключительно разработчиками и производителями РЭА, но некоторые имеют и другие направления деятельности (рис. 3). Например, производство электроустановочных изделий, производство светотехники, разработка программного обеспечения, металлообработка, производство жгутов автопроводов и др. Общая потребность в персонале у работодателей, участвовавших в опросе, в 2010 году значительно выросла по сравнению с данными 2009 года, что говорит о выходе предприятий отрасли из кризиса и восстановлении штата сотрудников. С начала 2011 года предполагается тенденция к незначительному снижению потребности, что может означать как тенденции к стабилизации показателей, так и просто отсутствие точной информации о потребности через год (рис. 4).

### КАКИЕ СПЕЦИАЛИСТЫ НУЖНЫ ПРЕДПРИЯТИЯМ ОТРАСЛИ?

На основании проведенного исследования и исследований рынка труда, сделанных ранее, можно говорить о следующем распределении потребности в новых специалистах из расчета на каждые 100 предприятий электронной промышленности России в 2011 году:

- Специалисты с высшим профессиональным образованием (среднее количество из расчета на 100 предприятий):

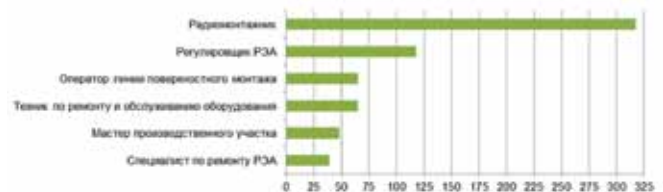
**Проходцева Ольга Вячеславовна**

С 2010 года частный консультант по развитию бизнеса. Основная специализация: разработка и внедрение систем развития бизнеса различных направлений; консультирование по развитию проектов; PR и GR; кадровый консалтинг; консалтинг по организации документооборота.

В настоящее время является консультантом кадрового агентства полного цикла «Консалтинговый центр 64» по вопросам партнерского взаимодействия с Ассоциацией производителей радиоэлектронной аппаратуры и приборов.



- Специалисты со средне-специальным образованием (среднее количество из расчета на 100 предприятий):



### ОЦЕНКА УРОВНЯ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ОТРАСЛИ

Исследователи предложили работодателям оценить ежегодную потребность своих предприятий в квалифицированных специалистах, а также качество подготовки выпускников учебных заведений на соответствие профессиональным требованиям. В результате, оценивая качество подготовки выпускников учебных заведений, многие работодатели указали на низкий уровень практических навыков и знаний в целом (рис 5, 6, 7).

### ГОТОВНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЙ К СОТРУДНИЧЕСТВУ С УЧЕБНЫМИ ЗАВЕДЕНИЯМИ



Рис. 5 Оценка уровня подготовки выпускников ВУЗов за последние 5 лет



Рис. 6 Оценка уровня подготовки выпускников СУЗов за последние 5 лет



Рис. 7 Оценка качества подготовки специалистов отрасли

Согласно общей логике, учитывая высокий уровень неудовлетворенности работодателей подготовкой выпускников, исследователи решили оценить готовность предприятий принимать участие в корректировке процесса подготовки специалистов для отрасли. Но и здесь результаты опроса показали их низкую заинтересованность. Например, большинство работодателей готово принимать студентов на производственную практику с дальнейшим трудоустройством, но выделять средства на подготовку специалистов и контролировать образовательный процесс готовы немногие (рис. 8).

## ВЫВОДЫ

К каким же выводам пришли исследователи? Учитывая полученные результаты, можно сказать, что успешное выполнение широкомасштабных планов по развитию радиоэлектронной отрасли и ее влияния на развитие экономики России не представляется возможным без модернизации системы подготовки специалистов. Если в отрасли не будет квалифицированных специалистов, то все наши лучшие намерения – фантазия. Низкая заинтересованность кадровыми вопросами со стороны представителей бизнеса, органов государственной власти и учебных заведений может привести к сокращению отрасли и сильной зависимости от миграции специалистов



Рис. 8 Формы сотрудничества предприятий с учебными заведениями из других регионов или даже ближнего зарубежья. Разобщенность

процесса уже сегодня сильно влияет на рынок радиоэлектроники. Первым шагом к решению проблемы может стать общее осознание уже существующей проблемы, а за ним и создание новой взаимодополняющей системы подготовки специалистов разного возраста и уровня квалификации. Именно тогда профессия оператора или инженера-технолога станет престижной для молодежи и привлекательной для более зрелых людей, как способ переквалификации. ■■

## Комментарий к статье «Радиоэлектронная отрасль: что у нас с персоналом?»

**Алексей Ефремов**

edu@ostec-group.ru

Два слова о себе: являясь директором направления развития образования и прикладных исследований в ЗАО Предприятие Остек, одновременно я возглавляю комитет по обеспечению кадрами в Ассоциации производителей электронной аппаратуры и приборов (АПЭАП).

Вопросами исследования качества обеспечения кадрами предприятий отрасли мы начали заниматься еще в 2009 году, когда такая работа двигалась очень медленно и с большими трудностями. В 2010 году мы познакомились с кадровым агентством «Консалтинговый центр 64». Одно из предприятий Ассоциации обратилось в «Консалтинговый центр 64» по вопросу подбора кадров. Возможно, это событие прошло бы незамеченным, потому что сотни производителей электроники регулярно обращаются в различные кадровые агентства с целью поиска специалистов. Но в этот раз специалисты «Консалтингового центра 64» сами пришли в Ассоциацию и предложили профессионально заняться вопросом исследования потребностей предприятий отрасли в квалифицированных кадрах, причем на безвозмездной основе.

Итак, нашему сотрудничеству положено начало, и результатом этого взаимодействия стал отчет, представленный вашему вниманию. Это наша первая совместная работа, и мы будем продолжать проведение исследований для получения наиболее полной картины о рынке труда в сфере радиоэлектроники.

У вас может возникнуть вопрос: «Зачем и кому это нужно, какой смысл участвовать в подобных опросах?».

Отвечу: учебные заведения и чиновники, ответственные за систему образования, часто задают нам вопросы о том, сколько специалистов и по каким специальностям нужно подготовить для предприятий отрасли, какие предъявляются к ним требования? Двигаться в будущее мы можем только вместе, тщательно организуя и выстраивая свои тылы, то есть систему подготовки кадров. В противном случае, нас ждет «брусиловский прорыв» - как и почему он так закончился, многие знают из школьной программы.