ИНФОРМАЦИЯ

о результатах мониторинга состояния профессионального обучения

работодателями Омской области в 2015 году

В настоящее время профессиональное обучение персонала приобретает особое значение и становится неотъемлемым условием успешного функционирования любой организации. Учитывая специфику российского рынка, особенностью которого являются быстрые и частые изменения, как внешних условий предприятия, так и внутренних, можно констатировать, что развитие системы профессионального обучения в организации определяет не только успешность ее развития,   
но и выживаемость.

В условиях современного функционирования организаций все больше возрастает значение психологического фактора рабочей силы, интеллектуальной деятельности работника, роста его производственной и общей культуры, умения воспринимать и обрабатывать научную информацию. В свою очередь рост культурно-технического уровня работников является одним из важнейших условий обеспечивающих поступательный процесс общества. С экономической точки зрения культурно-технический уровень предприятия – это богатство, которое дает предпосылку для развития и повышения эффективности производства и экономики.

Влияние профессионального обучения работников на экономический рост состоит в том, что работники, обладающие необходимым объемом знаний, умений   
и навыков, обеспечивают более высокую производительность и качество труда при рациональном использовании материальных ресурсов.

Еще одним важным моментом является характерная особенность современного производства – использование высокотехнологичной производств, что требует дальнейшего совершенствования подготовки кадров (персонала)   
к овладению этим оборудованием. Причем важной проблемой является необходимость изыскания и использования новых форм и методов подготовки кадров для работы с новейшим оборудованием, освоение которого имеет существенное значение для повышения эффективности производства.

В связи с этим изменяется и сам процесс подготовки работников (персонала). Целостная система подготовки персонала, обеспечивающая воспроизводство квалифицированной рабочей силы в соответствии с потребностями развития производства и его постоянного технического обновления, должна быть рассчитана на то, чтобы воздействовать на каждого работника в течение всей его трудовой деятельности. Каждая ступень обучения призвана быть продолжением предыдущей и в наибольшей степени отвечать как способностям и возможностям работника,   
так и потребностям производства.

Ускоренное развитие экономики и быстрое устаревание профессиональных знаний и навыков являются не единственными факторами, определяющими значительно возросшую роль профессионального обучения – оно помогает организации соответствовать ужесточившимся требованиям рынка.

При этом важно, что инвестирование в развитие и подготовку кадров приносит организации большую прибыль, чем инвестирование   
в усовершенствование производственных мощностей, т.е. человеческий ресурс можно определить как ключевой фактор эффективности использования всех остальных ресурсов,имеющихся враспоряжении организации.

Кроме того, эффективное обучение персонала, помимо непосредственного роста прибыли, имеет ряд других не менее важных положительных последствий для организации и для Омской области в целом.

В целях изучения развития системы профессионального обучения работодателями региона Министерство труда и социального развития Омской области ежегодно проводит мониторинг состояния профессионального обучения работодателями Омской области (далее – мониторинг).

В условиях рынка труда такой анализ особенно необходим, поскольку его результаты служат базой для разработки прогнозов в сфере труда (возможностей потребности в рабочей силе, ее квалификации и т.п.), планирования мероприятий   
по подбору, обучению и адаптации кадров.

Основная цель мониторинга – оценить степень участия работодателей   
в процессе обучения своего персонала.

Объектом мониторинга являются работодатели Омской области по различным видам экономической деятельности и формам собственности, расположенные   
в 32 районах Омской области и г. Омске.

В 2015 году в мониторинге приняли участие4 268 работодателей   
(8,4 процента от общего количества работодателей Омской области)  
с численностью работающих 241 тыс. человек. Количество работодателей, принявших участие в мониторинге, по сравнению с 2011 годом увеличилось   
с 2,9 тыс. до 4,3 тыс. или почти на 48,0 процента. Численность занятых   
у работодателей, принявших участие в мониторинге, не изменилась по сравнению   
с 2014 годом.

По результатам мониторинга, в 2015 году профессиональное обучение (далее – профобучение) проводилось 3,5 тыс. работодателями, что составляет   
82,2 процента от числа обследованных работодателей.

В целом за период с 2011 по 2015 годы доля числа работодателей, проводивших профобучение, от общего количества обследованных работодателей, практически не изменяется (в 2014 году – 82,1 процента, в 2013 году –   
82,2 процента, 2012 году – 86,6 процента, 2011 году – 82,0 процента, 2010 году – 82,0 процента).

Численность прошедших профобучение в 2015 году – 66,1 тыс. человек.   
По сравнению с показателем 2011 года, объемы профобучения увеличились   
на 9,0 тыс. чел. (с 57,1 тыс. чел. до 66,1 тыс. чел. или почти на 16,0 процента).

**I. Общая характеристика системы профобучения в 2015 году**

***1.1. Анализ численности прошедших профобучение***

Численность прошедших профобучение в 2015 году составила 66,1 тыс. человек, по сравнению с 2014 годом (63,7 тыс. человек) наблюдается увеличение количества прошедших профобучение на 2,4 тыс. человек (3,8 процента).

Увеличение численности прошедших профобучение вызвано увеличением количества работодателей, принявших участие в мониторинге (в 2014 году –   
2 950 работодателей, в 2015 году - 3 508 работодателей).

Значение показателя сократилось в 7 муниципальных районах Омской области **(приложение № 1).**

Наиболее существенно показатель сократился в Азовском   
(на 15,0 процента, в абсолютном выражении – на 153 человека), Полтавском   
(на 10,8 процента, 124 человека), Тюкалинском (на 10,1 процента, 101 человека), Калачинском (на 9,2 процента, 200 человек) и Русско-Полянском (на 8,5 процента, 117 человек) муниципальных районах.

В Седельниковском муниципальном районе наблюдается снижение численности прошедших профобучение на протяжении последних двух лет   
(на 344 человека – 2014 год, на 7 человек – 2015 год).

Также снижение численности прошедших профобучение на протяжении последних двух лет наблюдается у работодателей города Омска – в 2014 году   
на 15,4 процента, в абсолютном выражении – на 6 153 человека, в 2015 году –   
на 2,6 процента, 870 человек.

Не изменился показатель по сравнению с предыдущим годом   
в Оконешниковском районе (661 человек).

Положительная динамика показателя наблюдалась в 24 муниципальных районах области. Наиболее существенно он возрос в Одесском (на 178,8 процента,   
в абсолютном выражении – на 1 044 человека), Исилькульском (на 38,1 процента, 404 человека), Омском (на 35,5 процента, 859 человек), Знаменском   
(на 34,3 процента, 116 человек), Колосовском (на 29,3 процента, 127 человек),   
Усть-Ишимском (на 29,1 процента, 118 человек) муниципальных районах.

В Большереченском, Большеуковском и Тевризском муниципальных районах рост показателя составил более 20,0 процента.

Это говорит о том, что работодатели данных районов области с целью увеличения продолжительности трудовых отношений, внутрифирменной трудовой мобильности инвестируют в профобучение своих работников.

В остальных районах области темп прироста численности прошедших профобучение колеблется в интервале от 1,2 до 18,9 процента.

***1.2. Анализ уровня охвата профобучением***

Уровень охвата профобучением (отношение численности прошедших обучение к общей численности работающих в обследуемых организациях) в Омской области в 2015 году составил 27,4 процента, что на 1,0 процентных пункта выше показателя 2014 года или почти на 4,0 процента (в 2014 году – 26,4 процента,   
в 2013 году – 26,1 процента,в 2012 году – 22,7 процента, в 2011 году –   
23,4 процента) **(приложение № 2)**. Наблюдается положительная динамика данного показателя на протяжении последних четырех лет.

По муниципальным районам области уровень охвата профобучением составляет 24,0 процента, что на 1,0 процентных пункта выше показателя 2014 года   
(23,0 процента). Уровень профобучения по муниципальным районам области колеблется от 18,3 процента в Тарском районе до 43,3 в Одесском районе.

В 23 районах области наблюдается увеличение уровня охвата профобучением по сравнению с показателем 2014 года, из них в 7 муниципальных районах области уровень охвата выше среднеобластного значения (Одесском – 43,3 процента, Любинский – 30,7 процента, Русско-Полянский – 30,5 процента, Называевский – 30,2 процента, Колосовский – 28,6 процента. Павлоградский – 28,3 процента, Москаленский – 27,7 процента).

Русско-Полянский, Павлоградский, Называевский и Любинский районы   
в течение последних трех лет имеют значение показателя выше среднеобластного .

Наиболее существенно значение возросло в следующих районах: Одесский (темп прироста составил 88,0 процента), Большеуковский (47,9 процента), Исилькульский (36,9 процента), Колосовский (35,7 процента), Большереченский (32,2 процента), Усть-Ишимский (28,3 процента), Тевризский (22,3 процента).

В 4 районах области (Крутинский, Нововаршавский, Павлоградский, Тарский) данный показатель сохранился на уровне 2014 года.

Сохраняющаяся положительная динамика говорит об улучшении в сфере профобучения по муниципальным районам области в целом **(приложение № 3).**

В 5 районах области наблюдается снижение показателя по сравнению   
с показателем 2014 года (Кормиловский – темп снижения составил – 14,8 процента, Азовский – 10,3 процента, Тюкалинский – 6,0 процента, Полтавский –   
0,9 процента), Русско-Полянский – 0,2 процента **(приложение № 4)**.

Показатели ниже среднеобластного уровня (27,4 процента) зафиксированы   
в 25 районах области (в 2014 году – в 26 районах, в 2013 году – 27 районов,   
в 2012 году – 28 районов). В пятерку районов-аутсайдеров по данному показателю вошли: Большеуковский (уровень охвата профобучением в 2014 году составил   
19,3 процента), Знаменский (19,9 процента), Горьковский (18,4 процента), Нововаршавский (19,6 процента), Тарский (18,3 процента). Большеуковский   
и Горьковский районы третий год входят в пятерку районов-аутсайдеров, Тарский район – второй год.

В г. Омске уровень охвата профобучением составил 32,0 процента, что выше среднеобластного значения на 4,6 процентных пункта и на 0,2 процентных пункта показателя прошлого года.

***1.3. Затраты на профобучение***

В среднем затраты работодателя на обучение одного работника   
в муниципальных районах Омской области в 2015 году составили 3 011 руб., произошло увеличение на 10,7 процента по сравнению с 2014 годом (2 720 руб.).

В г. Омске в среднем затраты работодателя на обучение одного работника   
в 2015 году увеличились на 2,4 процента и составили 4 667 руб. (в 2014 году –   
4 557 руб.).

Показатели выше среднеобластного уровня (3 061 руб.) зафиксированы  
в 10 районах области и г. Омске. В пятерку лидеров вошли районы: Азовский – 10 344,0 руб., Нижнеомский – 5 814,0 руб., Павлоградский – 11 475,0 руб., Тарский – 4 791,0 руб., Называевский – 3 556,0 руб.

Показатели ниже среднеобластного уровня зафиксированы в 22 районах области. В 2 районах области затраты на профобучение ниже среднеобластного показателя более чем в 4 раза (Тюкалинский – 373,7 руб., Оконешниковский –   
716,0 руб.). За счет небольшой стоимости обучения увеличивается уровень охвата профобучением, что не всегда приводит к улучшению качества профобучения.

***1.4. Анализ уровня охвата работодателей, предусматривающих профобучение в колдоговоре***

По результатам мониторинга, из 4 268 обследованных работодателей   
только 63,8 процента включили в коллективный договор положения, связанные   
с профобучением работников. В 2015 году наблюдается на 4,9 процентных пункта уменьшение доли работодателей, предусматривающих профобучение   
в колдоговоре (в 2014 году – на 0,7 процентных пункта, в 2013 году –   
на 0,5 процентных пункта по сравнению с предыдущим годом).

Значение показателя выше среднеобластного (63,8 процента) наблюдается   
в 15 районах области (от 66,1 процента до 100,0 процента) и г. Омске   
(84,0 процента), в 17 районах области этот показатель ниже среднеобластного (варьируется от 8,3 процента до 63,0 процента) **(приложение № 5).**

В 17 муниципальных районах области наблюдается снижение доли работодателей, предусматривающих профобучение в колдоговоре по сравнению   
с 2014 годом (в 2014 году наблюдалось снижение в 16 районах, в 2013 году –   
в 11 районах), так в Калачинском районе снижение произошло более чем   
на 85,0 процента, Русско-Полянском – на 27,5 процента, Усть-Ишимском –   
на 22,5 процента, Омском – на 22,4 процента.

В Называевском, Оконешниковском, Крутинском и Нижнеомском районах показатель остался на уровне 2014 года.

В 2015 году в 11 районах области и г. Омске наблюдается увеличение числа работодателей, предусматривающих профобучение в колдоговоре по сравнению   
с 2014 годом.

В таких районах как Горьковский, Нижнеомский, Называевский, процент работодателей, предусматривающих профобучение в колдоговоре составляет более 90,0 процента (от числа обследованных).

Менее 50,0 процента работодателей (от числа обследованных) предусматривают профобучение в колдоговоре в районах области: Большеуковский – 25,2 процента, Калачинский – 8,3 процента, Марьяновский – 45,0 процента, Павлоградский – 42,3 процента, Усть-Ишимском – 49,5 процента, Черлакский –   
48,5 процента.

Это прежде всего связано с отсутствием на территории района работодателей, которые данные положения предусматривают в колдоговоре и участием   
в мониторинге работодателей, не имеющих колдоговора.

В г. Омске процент работодателей, предусматривающий профобучение   
в колдоговоре выше среднеобластного значения и составляет – 84,0 процента.

***1.5. Анализ уровня охвата работодателей, имеющих программу развития кадрового потенциала***

Согласно результатам мониторинга в 2015году 50,9 процента работодателей (от числа обследованных) имеют программу развития кадрового потенциала,   
что по-прежнему свидетельствует о небольшой заинтересованности работодателей не только в профессиональном обучении работников, но и в развитии кадрового потенциала в целом **(приложение № 6).**

Данный показатель непосредственно связан с количеством обследованных работодателей. При увеличении числа работодателей-участников мониторинга,   
не имеющих программу развития кадрового потенциала, наблюдается уменьшение данного показателя. Данная тенденция характерна для 2015 года (показатель уменьшился на 1,6 процентных пункта по сравнению с 2014 годом).

Уменьшился данный показатель по сравнению с 2014 годом в 17 районах области, значительное уменьшение наблюдается в Азовском (на 72,0 процента), Калачинском (на 67,0 процента) и Шербакульском (47,0 процента) районах.

Значительно увеличился данный показатель в Усть-Ишимском   
(на 95,6 процента, с 25,3 процента в 2014 году до 49,5 процента в 2015 году)   
и Кормиловском (на 42,3 процента, с 50,8 процента в 2014 году до 72,3 процента   
в 2015 году) районах.

Значение показателя выше среднеобластного (50,9 процента) наблюдается   
в 16 районах области (от 52,0 процента до 97,0 процента) и г. Омске   
(77,7 процента). Наибольший показатель зафиксирован в Нижнеомском муниципальном районе – 97,0 процента от числа обследованных работодателей района.

Значение показателя ниже среднеобластного (50,9 процента) зафиксирован   
в 16 районах области (варьируется от 5,5 процента до 49,5 процента).

Наименьший показатель в 2015 году зафиксирован в Оконешниковском муниципальном районе – 5,5 процента от числа обследованных работодателей района (в 2014 году – 5,5 процента, в 2013 году – 5,3 процента), тем не менее, уровень охвата профобучением в Оконешниковском районе в 2015 году составил 26,9 процента (увеличился по сравнению с 2014 годом на 4,3 процента).

В 2 районах (Крутинском – 67,0 процента, Оконешниковском – 5,5 процента) данный показатель не изменился с 2014 года.

***1.6. Анализ структуры профобучения в разрезе программ обучения (подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников)***

В 2015 году структура численности прошедших профобучение в разрезе программ обучения выглядит следующим образом **(приложение № 7):**

- численность прошедших профобучение по программам повышения квалификации рабочих и служащих составила 51,8 тыс. человек (78,4 процента   
от числа прошедших профобучение), что на 4,6 тыс. человек больше,   
чем в 2014 году или на 9,7 процента;

- численность прошедших профобучение по программам переподготовки рабочих и служащих – 13,0 тыс. человек (19,7 процента от числа прошедших профобучение), данная численность не изменилась по сравнению с 2014 года;

- численность прошедших профобучение по программам подготовки   
по профессиям рабочих и должностям служащих – 1,2 тыс. человек (1,8 процента   
от числа прошедших профобучение), что на 2,1 тыс. человек меньше,   
чем в 2014 году или почти на 64,0 процента.

В связи с тем, что профессиональное обучение направлено на приобретение лицами различного возраста профессиональной компетенции, в том числе для работы с конкретным оборудованием, технологиями, аппаратно-программными   
и иными профессиональными средствами, получение квалификационных разрядов, классов, категорий по профессии рабочего или должности служащего без изменения уровня образования, численность работников, прошедших профобучение   
по программам повышения квалификации рабочих и служащих составляет более 75,0 процента от числа прошедших профобучение в 2015 году.

Анализ структуры численности работников, прошедших профобучение   
по программам обучения показывает, что во всех муниципальных районах Омской области и г. Омске преобладает профобучение по программам повышения квалификации рабочих и служащих **(приложение № 8)**.

***1.7. Анализ структуры профобучения в разрезе категорий обученных работников***

Структура профобучения в разрезе категорий работников в 2015 году выглядела следующим образом **(приложение № 9):**

- численность прошедших профобучение служащих составила   
43,9 тыс. человек (66,4 процента от численности прошедших профобучение),  
что на 7,9 тыс. человек больше, чем в 2014 году или на 18,0 процента;

- численность прошедших профобучение рабочих составила 22,2 тыс. человек (33,6 процента от численности прошедших профобучение), что на 5,5 тыс. человек меньше, чем в 2014 году или почти на 20,0 процента;

Анализ структуры профобучения по категориям работников в разрезе муниципальных районов показывает, что работодатели муниципальных районов Омской области, как и работодатели г. Омска, предпочитают направлять рабочих   
и служащих на профобучение по программам повышения квалификации.

***1.8. Анализ основных факторов, которые учитываются при планировании системы профессионального обучения работодателями района***

Основным фактором, учитывающимся работодателями при планировании системы профессионального обучения в 2015 году являются требования сертификации, лицензирования специалистов или организаций. Данный фактор определен основным работодателями муниципальных районов и г. Омска. Только требования контрольно-надзорных структур заставляют работодателей вкладывать средства в профобучение работников.

Ранжирование основных факторов, учитывающихся работодателями при планировании системы профессионального обучения в 2015 году распределилось следующим образом:

1) требования сертификации, лицензирования специалистов или организаций – 45,0 процента (в 2014 году – 46,2 процента, в 2013 году – 42,5) работодателей   
от числа обследованных;

2) повышение эффективности деятельности организации путем создания системы непрерывного обучения персонала –41,6 процента (в 2014 году –   
46,0 процента, в 2013 году – 44,7) работодателей от числа обследованных;

3) подготовка кандидатов кадрового резерва – 30,1 процента (в 2014 году – 26,4 процента, в 2013 году – 25,0 процента);

4) техническое переоснащение, введение новых технологий, производств –   
24,6 процента (в 2014 году – 23,8 процента, в 2013 году – 26,2 процента).

Основные факторы, учитывающиеся при планировании системы профобучения работодателями г. Омска распределились следующим образом:

1) требования сертификации, лицензирования специалистов или организаций – 64,4 процента (в 2014 году – 56,2 процента, в 2013 году – 61,4 процента) работодателей от числа обследуемых;

2) повышение эффективности деятельности организации путем создания системы непрерывного обучения персонала – 60,9 процента (в 2014 году –   
69,2 процента, в 2013 году – 55,5 процента);

3) техническое переоснащение, введение новых технологий, производств – 41,9 процента (в 2014 году – 46,2 процента, в 2013 году – 43,1 процента).

4) подготовка кандидатов кадрового резерва – 41,3 процента (в 2014 году – 48,3 процента, в 2013 году – 47,6 процента);

Анализ результатов показывает, что, несмотря на высокие издержки обучения и высокие риски инвестиций в человеческий капитал, работодатели Омской области создают систему непрерывного обучения персонала, одна третья часть работодателей уделяют внимание формированию кадрового резерва.

***1.9. Анализ участия работодателей в формировании содержания программ профобучения работников***

В 2015 году сохранилась тенденция снижения интереса работодателей   
к участию в формировании содержания программ профобучения своих работников,   
только 36,0 процента обследованных работодателей, приняли участие   
в формировании содержания программ профессионального обучения (в 2014 году – 46,0 процента, в 2013 году – 59,0 процента).

Наибольший интерес к содержанию программ профобучения проявляют работодатели в сфере образования(18,0 процента от числа обследованных работодателей), в сфере государственного управления (почти 5,0 процента работодателей от числа обследованных работодателей) и в сфере предоставления различных видов услуг (3,3 процента работодателей от числа обследованных работодателей).

Доля участия работодателей в формировании содержания программ профобучения по видам экономической деятельности распределилась следующим образом: образование – 53,2 процента, транспорт и связь – 37,4 процента, государственное управление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное обеспечение – 36,3 процента, финансовая деятельность – 36,2 процента, предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг –   
30,5 процента. По остальным видам деятельности показатель варьируется   
от 4,0 процента до 26,3 процента.

В целом отмечается снижение интереса к формированию содержания программ обучения по всем видам экономической деятельности.

***1.10. Анализ методов определения потребности работников в обучении***

Для определения необходимости направления работника на обучение   
по программам профессионального обучения в 2015 году более половины опрошенных работодателей используют информацию о работниках, имеющуюся   
в кадровой службе, немного более третьей части работодателей используют ежегодную оценку результатов деятельности работника и еще одна третья часть опрошенных работодателей используют информацию, полученную путем наблюдения за работой персонала и анализа проблем, препятствующих эффективной работе.

В 2015 году немного более одной четвертой части опрошенных работодателей проводили анализ долгосрочных и краткосрочных планов организации и планов отдельных подразделений, определяли уровень квалификации работников, потребность в профессиональной подготовке персонала, необходимого   
для их реализации и осуществляли сбор и анализ заявок на обучение персонала   
от руководителей подразделений.

Организации работы с кадровым резервом и работе по планированию карьеры уделяют внимание по-прежнему только 20,0 процента опрошенных работодателей, индивидуальные заявки и предложения работников приветствуют 17,0 процента работодателей. Сохранилась прежняя позиция работодателей к методу "изучения   
и заимствование опыта других работодателей", только 13,5 процента работодателей учитывают его в своей работе, хотя часто опыт конкурентов дает возможность организации развиваться, идти в ногу со временем, тем самым подталкивая   
его к усовершенствованию своего производства.

***1.11. Анализ основных результатов, которые позволяет достичь профессиональное обучение***

В 2015 году немного меньшее число опрошенных работодателей   
69,0 процента) по сравнению с 2014 годом (75,0 процента), считают, что   
в результате профессионального обучения сотрудники приобретают профессиональные знания и навыки, отвечающие требованиям к их работе,   
как и в 2014 году каждый второй работодатель считает, что профессиональное обучение позволяет достичь более высокого уровня производительности и качества труда персонала, каждый четвертый работодатель считает, что профобучение работников позволит повысить уровень трудовой мотивации персонала.

В целом сохранились тенденции 2014 года.

***1.12. Анализ охвата профобучением женщин, находящихся   
в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет***

Численность женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком   
до достижения им возраста трех лет, в муниципальных районах Омской области распределилась неравномерно, составляет 5,8 тыс. человек, или 64,2 процента   
от общего числа женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком   
до достижения им возраста трех лет, работодателей, принявших участие   
в мониторинге.

Наибольшая численность женщин, находящихся в отпуске по уходу   
за ребенком до достижения им возраста трех лет, отмечается в Азовском районе – 1,4 тыс. человек, Омском – 0,7 тыс. человек, Марьяновском –   
0,5 тыс. человек, Знаменском – 0,3 тыс. человек. В остальных муниципальных районах Омской области численность женщин, находящихся в отпуске по уходу   
за ребенком до достижения им возраста трех лет, колеблется от 3 человек   
до 268 человек.

В г. Омске численность женщин, находящихся в отпуске по уходу   
за ребенком до достижения им возраста трех лет, составляет 3,2 тыс. человек,   
или 35,8 процента.

Численность женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком   
до достижения им возраста трех лет, прошедших профобучение в 2015 году –   
304 человека, или 0,5 процента от числа прошедших профобучение в 2015 году.

Только в 22 муниципальных районах области женщины, находящиеся   
в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, прошли профобучение, их численность составляет 201 человек, или 66,1 процента.

В пятерку лидеров по числу женщин, находящихся в отпуске по уходу   
за ребенком до достижения им возраста трех лет, прошедших профобучение, вошли Крутинский (32 человека), Кормиловский (19 человек), Марьяновский, Русско-Полянский и Таврический (16 человек соответственно) районы.

В остальных 17 муниципальных районах Омской области число женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения   
им возраста трех лет, колеблется от 2 до 14 человек.

В 10 районах области женщины, находящиеся в отпуске по уходу   
за ребенком до достижения им возраста трех лет, не обучались   
по программам профессионального обучения.

В г. Омске в 2015 году прошли профобучение 103 женщины, находящиеся   
в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет,   
или 33,9 процента от общего числа женщин, находящихся в отпуске   
по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, прошедших профобучение.

В 2015 году 110 работодателей Омской области (или 2,6 процента   
от общего количества работодателей, принявших участие в мониторинге) планировали профобучение женщин, находящихся в отпуске по уходу   
за ребенком до достижения им возраста трех лет, из них в муниципальных районах области – 70 работодателей (или 63,6 процента) и в г. Омске   
40 работодателей (или 36,4 процента).

В 12 муниципальных районах области работодателями   
не запланировано профобучение женщин, находящихся в отпуске по уходу   
за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Наибольшее количество работодателей, планировавших профобучение данной категории работников в Кормиловском (12 работодателей)   
и Черлакском (11 работодателей) районах области. В остальных районах количество работодателей, планировавших профобучение данной категории работников, распределилось в диапазоне от 1 до 6.

Вместе с тем 126 (или 3,0 процента) работодателей из числа принявших участие в мониторинге испытывают потребность в профобучении женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.   
В районах области 82 таких работодателя, в г. Омске – 44.

Отсутствует данная потребность у работодателей Горьковского, Знаменского, Калачинского, Колосовского, Называевского, Нижнеомского, Одесского, Оконешниковского, Таврического, Тевризского, Усть-Ишимского муниципальных районов области.

Для организации профобучения женщин, находящихся в отпуске   
по уходу за ребенком до достижения и возраста трех лет, в казенные учреждения содействия занятости населения Омской области обратились   
50 (или 1,2 процента) работодателей.

В 2015 году обратились в казенные учреждения содействия занятости населения Омской области работодатели Азовского, Исилькульского, Колосовского, Кормиловского, Крутинского, Москаленского, Муромцевского, Нижнеомского, Нововаршавского, Омского, Полтавского, Русско-Полянского, Саргатского, Седельниковского, Тарского, Тюкалинского, Черлакского муниципальных районов (44 работодателя) и 6 работодателей г. Омска.

По результатам мониторинга состояния профессионального обучения работодателями Омской области можно сделать следующие выводы:

1) в 2015 году работодатели Омской области уделили больше внимания развитию кадрового потенциала, направив на профобучение 66,1 тыс. человек; уровень охвата профобучением также повысился и составил – 27,4 процента;

2) 63,8 процента работодателей включили в коллективный договор положения, предусматривающие профобучение в коллективном договоре;

3) 50,9 процента работодателей разработали программу развития кадрового потенциала;

4) наблюдается увеличение обучения по программам повышения квалификации рабочих и служащих, на втором месте – обучение по программам переподготовки рабочих и служащих;

5) несмотря на высокие издержки обучения и высокие риски инвестиций   
в человеческий капитал, работодатели Омской области создают систему непрерывного обучения персонала;

6) 36,0 процента работодателей приняли участие в формировании содержания программ обучения работников;

7) основным фактором, учитывающимся работодателями при планировании системы профессионального обучения являются требования сертификации, лицензирования специалистов или организаций;

8) 54,6 процента работодателей Омской области при определении потребности работников в обучении используют информацию о работниках, имеющуюся   
в кадровой службе;

9) 69,0 процента работодателей, считают, что в результате профессионального обучения сотрудники приобретают профессиональные знания и навыки, отвечающие требованиям к их работе;

10) определяющее влияние на состояние профобучения оказывает неустойчивое финансовое положение работодателей;

11) на плановой основе ведется профобучение специалистов бюджетной сферы, в других отраслях периодичность профобучения всех категорий персонала определяется не программой развития кадрового потенциала, а финансовым состоянием работодателя;

12) небольшой процент охвата профобучением женщин, находящихся   
в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

13) низкая заинтересованность работодателей к созданию для женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, условий, способствующих их возращению к трудовой деятельности, сокращению периода их адаптации к условиям труда, повышению их профессионального мастерства, профессиональной мобильности и конкурентоспособности на рынке труда путем обновления знаний, умений и навыков.

Приложение № 1

**ДИНАМИКА**

численности прошедших профобучение в 2014 – 2015 годах

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Муниципальное образование | Численность работников, прошедших профобучение, чел. | | Абсолютное изменение численности прошедших профобучение, чел. | Темп прироста (снижения) численности прошедших профобучение, процент |
| 2014 год | 2015 год |
|  | г. Омск | 33 733 | 32 863 | -870 | -2,6 |
|  | Омский | 2 418 | 3 277 | 859 | 35,5 |
|  | Калачинский | 2 181 | 1 981 | -200 | -9,2 |
|  | Любинский | 1 886 | 1 993 | 107 | 5,7 |
|  | Тарский | 1 391 | 1 408 | 17 | 1,2 |
|  | Русско-Полянский | 1 375 | 1 258 | -117 | -8,5 |
|  | Москаленский | 1 185 | 1 206 | 21 | 1,8 |
|  | Павлоградский | 1 185 | 1 175 | -10 | -0,8 |
|  | Полтавский | 1 150 | 1 026 | -124 | -10,8 |
|  | Марьяновский | 1 132 | 1 200 | 68 | 6,0 |
|  | Исилькульский | 1 060 | 1 464 | 404 | 38,1 |
|  | Называевский | 1 045 | 1 115 | 70 | 6,7 |
|  | Азовский | 1 018 | 865 | -153 | -15,0 |
|  | Тюкалинский | 1 002 | 901 | -101 | -10,1 |
|  | Большереченский | 931 | 1 133 | 202 | 21,7 |
|  | Черлакский | 852 | 881 | 29 | 3,4 |
|  | Нижнеомский | 823 | 871 | 48 | 5,8 |
|  | Муромцевский | 799 | 859 | 60 | 7,5 |
|  | Кормиловский | 784 | 911 | 127 | 16,2 |
|  | Шербакульский | 759 | 802 | 43 | 5,7 |
|  | Таврический | 742 | 882 | 140 | 18,9 |
|  | Оконешниковский | 661 | 661 | 0 | 0,0 |
|  | Крутинский | 658 | 676 | 18 | 2,7 |
|  | Нововаршавский | 649 | 691 | 42 | 6,5 |
|  | Седельниковский | 647 | 640 | -7 | -1,1 |
|  | Саргатский | 592 | 676 | 84 | 14,2 |
|  | Одесский | 584 | 1 628 | 1 044 | 178,8 |
|  | Тевризский | 520 | 626 | 106 | 20,4 |
|  | Горьковский | 464 | 523 | 59 | 12,7 |
|  | Колосовский | 433 | 560 | 127 | 29,3 |
|  | Усть-Ишимский | 405 | 523 | 118 | 29,1 |
|  | Знаменский | 338 | 454 | 116 | 34,3 |
|  | Большеуковский | 268 | 328 | 60 | 22,4 |
|  | **ИТОГО** | **63 670** | **66 057** | **2 387** | **3,75** |

Приложение № 2

**ДИНАМИКА**

уровня охвата профобучением в 2011 – 2015 годах,

в процентах

Приложение № 3

**УРОВЕНЬ ОХВАТА ПРОФОБУЧЕНИЕМ**

в Омской области в 2015 году в разрезе   
муниципальных образований

Приложение № 4

**ДИНАМИКА**

уровня охвата профобучением в 2014 – 2015 годах

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Муниципальное образование | Процент  охвата профобучением | | Абсолютное изменение показателя, в процентных пунктах | Темп прироста (снижения) показателя, процент |
| 2014 год | 2015 год |
| 1 | Оконешниковский | 25,8 | 26,9 | 1,1 | 4,3 |
| 2 | Азовский | 27,6 | 24,7 | -2,8 | -10,3 |
| 3 | Омский | 20,7 | 21,0 | 0,4 | 1,7 |
| 4 | Нововаршавский | 19,6 | 19,6 | 0,0 | 0,0 |
| 5 | Марьяновский | 23,1 | 24,7 | 1,7 | 7,2 |
| 6 | Русско-Полянский | 30,6 | 30,5 | -0,1 | -0,2 |
| 7 | Большереченский | 19,9 | 26,3 | 6,4 | 32,2 |
| 8 | Колосовский | 21,1 | 28,6 | 7,5 | 35,7 |
| 9 | Москаленский | 24,2 | 27,7 | 3,4 | 14,2 |
| 10 | Любинский | 29,2 | 30,7 | 1,5 | 5,1 |
| 11 | Кормиловский | 24,5 | 20,9 | -3,6 | -14,8 |
| 12 | Тюкалинский | 26,4 | 24,8 | -1,6 | -6,0 |
| 13 | Большеуковский | 13,0 | 19,3 | 6,2 | 47,9 |
| 14 | Шербакульский | 21,5 | 22,1 | 0,6 | 2,8 |
| 15 | Тарский | 18,3 | 18,3 | 0,0 | 0,0 |
| 16 | Черлакский | 20,8 | 21,5 | 0,7 | 3,4 |
| 17 | Полтавский | 24,6 | 24,4 | -0,2 | -0,9 |
| 18 | г. Омск | 31,8 | 32,0 | 0,2 | 0,7 |
| 19 | Горьковский | 17,3 | 18,4 | 1,0 | 5,9 |
| 20 | Нижнеомский | 20,0 | 21,0 | 1,0 | 4,9 |
| 21 | Саргатский | 22,9 | 24,2 | 1,3 | 5,7 |
| 22 | Называевский | 28,3 | 30,2 | 1,9 | 6,9 |
| 23 | Знаменский | 18,1 | 19,9 | 1,8 | 10,0 |
| 24 | Павлоградский | 28,3 | 28,3 | 0,0 | 0,0 |
| 25 | Усть-Ишимский | 21,0 | 27,0 | 6,0 | 28,3 |
| 26 | Одесский | 23,1 | 43,3 | 20,3 | 88,0 |
| 27 | Крутинский | 22,0 | 22,0 | 0,0 | 0,0 |
| 28 | Тевризский | 20,6 | 25,1 | 4,6 | 22,3 |
| 29 | Муромцевский | 19,2 | 21,9 | 2,7 | 14,1 |
| 30 | Калачинский | 21,5 | 22,1 | 0,6 | 2,7 |
| 31 | Таврический | 17,6 | 20,5 | 2,9 | 16,6 |
| 32 | Исилькульский | 15,7 | 21,5 | 5,8 | 36,9 |
| 33 | Седельниковский | 23,1 | 23,5 | 0,4 | 1,6 |
|  | **ИТОГО** | **26,4** | **27,4** | **1,0** | **3,7** |

Приложение № 5

**УРОВЕНЬ ОХВАТА**

работодателей, предусматривающих профобучение в колдоговоре, в процентах

Приложение № 6

**УРОВЕНЬ ОХВАТА**

работодателей, имеющих программу развития кадрового потенциала, в процентах

Приложение № 7

**СТРУКТУРА**

численности прошедших профобучение в разрезе программ обучения,

тыс. человек

Приложение № 8

**СТРУКТУРА**

общей численности работников, прошедших профобучение, по программам обучения в разрезе муниципальных районов Омской области в 2015 году

|  | Численность прошедших подготовку,  чел. | Численность прошедших переподготовку,  чел. | Численность прошедших повышение квалификации,  чел. | Всего, чел. |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Азовский | 15 | 230 | 620 | 865 |
| Большереченский | 3 | 23 | 1 107 | 1 133 |
| Большеуковский | 3 | 79 | 246 | 328 |
| Горьковский | 23 | 113 | 387 | 523 |
| Знаменский | 3 | 28 | 423 | 454 |
| Исилькульский | 32 | 68 | 1 364 | 1 464 |
| Калачинский | 10 | 1 072 | 899 | 1 981 |
| Колосовский | 0 | 29 | 531 | 560 |
| Кормиловский | 0 | 386 | 525 | 911 |
| Крутинский | 26 | 269 | 381 | 676 |
| Любинский | 8 | 417 | 1 568 | 1 993 |
| Марьяновский | 9 | 338 | 853 | 1 200 |
| Москаленский | 6 | 98 | 1 102 | 1 206 |
| Муромцевский | 2 | 52 | 805 | 859 |
| Называевский | 9 | 217 | 889 | 1 115 |
| Нижнеомский | 0 | 144 | 727 | 871 |
| Нововаршавский | 17 | 59 | 615 | 691 |
| Одесский | 10 | 389 | 1 229 | 1 628 |
| Оконешниковский | 0 | 35 | 626 | 661 |
| Омский | 19 | 935 | 2 323 | 3 277 |
| Павлоградский | 14 | 80 | 1 081 | 1 175 |
| Полтавский | 16 | 95 | 915 | 1 026 |
| Русско-Полянский | 5 | 252 | 1 001 | 1 258 |
| Саргатский | 0 | 35 | 641 | 676 |
| Седельниковский | 7 | 203 | 430 | 640 |
| Таврический | 0 | 90 | 792 | 882 |
| Тарский | 3 | 353 | 1 052 | 1 408 |
| Тевризский | 0 | 191 | 435 | 626 |
| Тюкалинский | 1 | 40 | 860 | 901 |
| Усть-Ишимский | 0 | 6 | 517 | 523 |
| Черлакский | 18 | 285 | 578 | 881 |
| Шербакульский | 1 | 25 | 776 | 802 |
| г. Омск | 970 | 6 403 | 25 490 | 32 863 |
| **ИТОГО** | **1 230** | **13 039** | **51 788** | **66 057** |

Приложение № 9

**СТРУКТУРА**

профобучения в разрезе категорий работников, тыс. человек