

# «Воспроизводство профессиональных кадров в новых социально-экономических условиях» (потенциал организаций Красноярского края)

Главный специалист Центра перспективных исследований  
и разработок в сфере образования,  
Узюмова Наталья Владимировна

# СОСТАВ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ГРУППЫ



**Каменева  
Екатерина  
Анатольевна**

*Профессор, Проректор  
Финансового университета  
по учебно-методической  
работе*



**Киселева  
Наталья  
Ильинична**

*Кандидат социологических наук,  
доцент, Директор Центра  
перспективных исследования и  
разработок в сфере образования  
(Центр ПИРСО)*



**Лыткин  
Александр  
Васильевич**

*Директор по развитию  
Союза промышленников и  
предпринимателей  
Красноярского края*



**Владимиров  
Иван  
Андреевич**

*Главный специалист  
Центра ПИРСО*



**Узюмова  
Наталья  
Владимировна**

*Главный специалист  
Центра ПИРСО*



**Марков  
Марк  
Олегович**

*Главный специалист  
Центра ПИРСО*



**Барабанчикова  
Алёна  
Фуатовна**

*Лаборант  
Центра ПИРСО*



**Сытин  
Борис  
Сергеевич**

*Лаборант  
Центра ПИРСО*


## Цель:

изучить потенциал воспроизводства кадров в организациях Красноярского края

## Задачи:

1. Составить портрет промышленных организации-работодателя Красноярского края
2. Изучить потребность предприятий в цифровой трансформации
3. Выявить готовность организаций к приёму новых сотрудников
4. Изучить востребованность государственных программ и проектов
5. Исследовать виды и формы работы промышленных предприятий с образовательными организациями.

Руководители высшего звена	Руководители среднего звена	Руководители низшего звена
25%	50%	25%



Период исследования: 05.04.23 г. по 10.05.23 г.
Метод: онлайн-опрос
Объект: топ-менеджмент промышленных организаций Красноярского края
Объем выборки (ошибка 2%) – 544 чел. 126 организации

## Охваченные сферы деятельности:

### I. Добывающие организации:

- лесное хозяйство
- сельское хозяйство
- добыча ПИ

### II. Перерабатывающие

- Машиностроение
- металлообработка
- металлургия, горнодобывающая промышленность
- Атомная отрасль
- Лесохимия, лесопереработка
- Пищевая промышленность
- Легкая промышленность
- Химическая промышленность

### III. Оборонно-промышленный комплекс

### IV. Энергетика

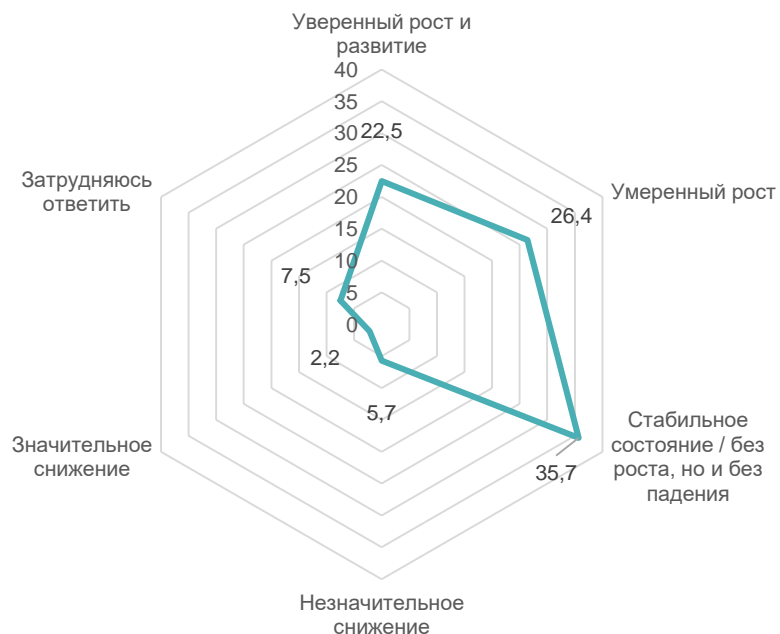
### V. Сфера услуг

- Транспорт, связь
- Строительство
- Перевозки
- ЖКХ
- Наука, образование

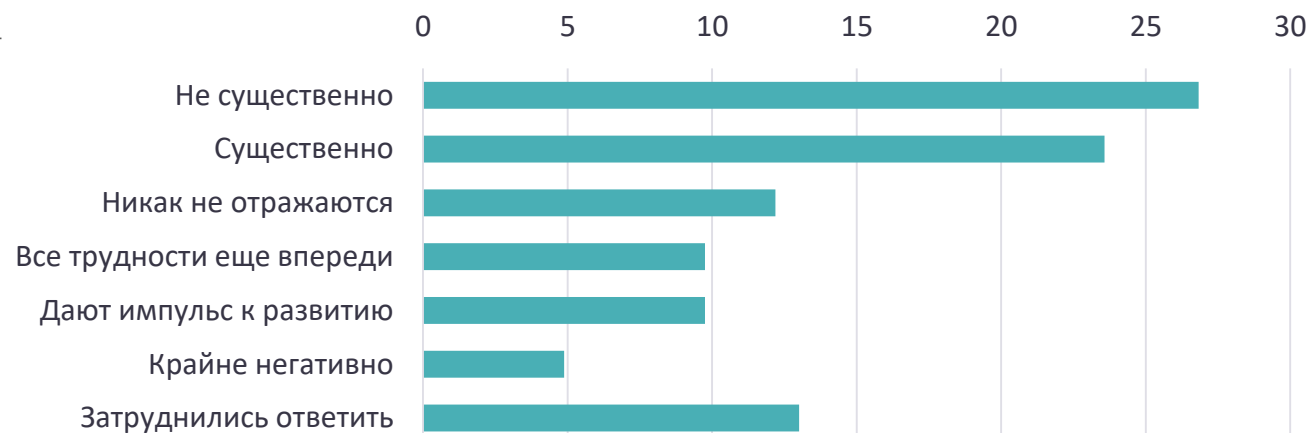
### VI. Предприниматели (ИП)



## Оценка перспектив развития организации Красноярского края

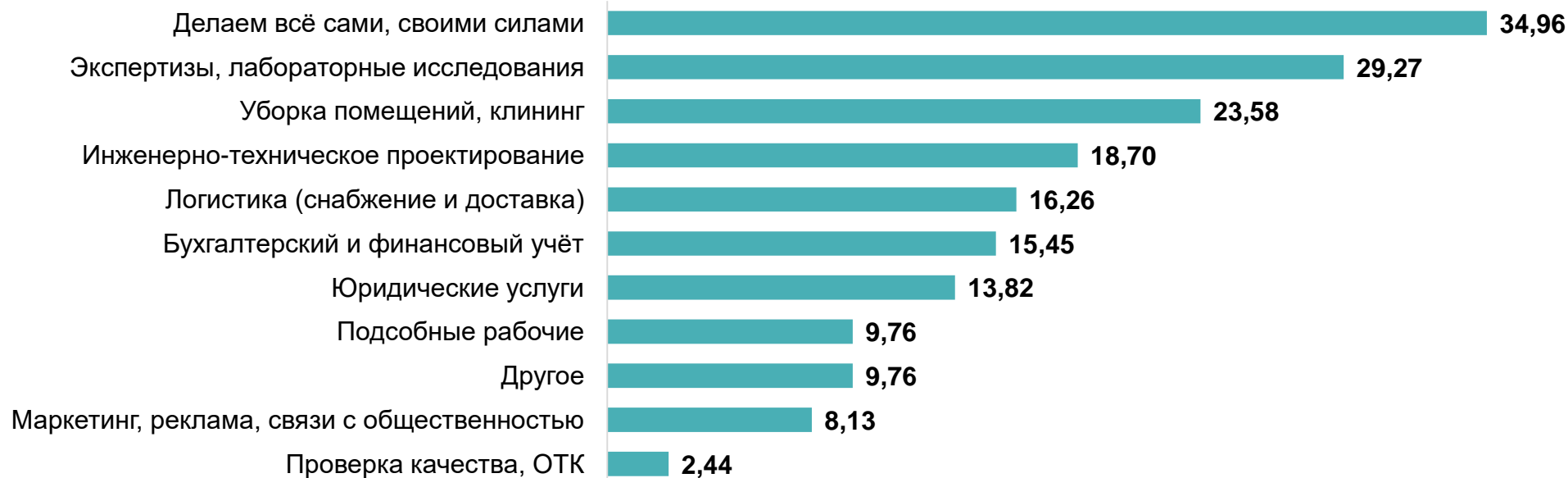


## Как санкции и ограничения в связи с СВО отражаются на деятельности Вашей компании?



	Добывающие	Перерабатывающие	Оборонные	Энергетика	Сфера услуг (транспорт, строительство...)	Предпринимательство
Уверенный рост и развитие	22,2	11,1	33,3	11,1	22,2	22,2
Умеренный рост	13,3	46,7	33,3	6,7	0,0	13,3
Стабильное состояние / без роста, но и без падения	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	50,0
Незначительное снижение	12,5	62,5	12,5	12,5	0,0	12,5
Значительное снижение	26,2	28,2	37,6	6,7	1,3	26,2

# СФЕРЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА АУТСОРСИНГЕ, ПЕРЕДАНЫЕ ВНЕШНИМ ИСПОЛНИТЕЛЯМ



	Добывающие	Перерабатывающие	Оборонные	Энергетика	Сфера услуг (транспорт, строительство...)	Предпринимательство
Делаем всё сами, своими силами	66,7	40,0	0,0	14,3	34,3	50,0
Экспертизы, лабораторные исследования	33,3	13,3	0,0	57,1	24,3	25,0
Уборка помещений, клининг	0,0	33,3	0,0	0,0	15,7	0,0
Юридические услуги	22,2	13,3	0,0	0,0	12,9	25,0
Инженерно-техническое проектирование	0,0	6,7	50,0	57,1	15,0	25,0
Маркетинг, реклама, связи с общественностью	11,1	6,7	0,0	42,9	5,7	0,0
Подсобные рабочие	0,0	13,3	50,0	0,0	3,6	0,0
Другое	0,0	6,7	0,0	0,0	10,0	0,0
Бухгалтерский и финансовый учёт	0,0	6,7	0,0	0,0	13,6	0,0
Логистика (снабжение и доставка)	0,0	20,0	0,0	0,0	15,0	50,0
Проверка качества, ОТК	11,1	40,0	0,0	0,0	15,7	25,0

# В РЕАЛИЗАЦИИ КАКИХ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ПРОЕКТОВ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ УЧАСТВУЕТ ВАША ОРГАНИЗАЦИЯ?



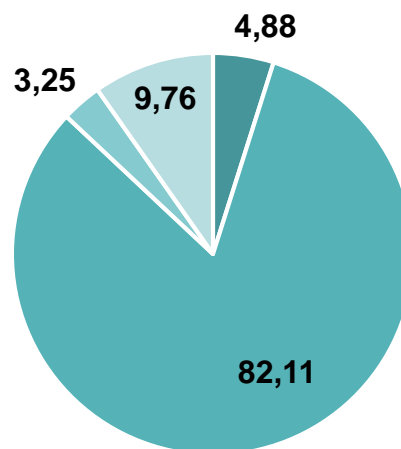
	Добывающие	Перерабатывающие	Оборонные	Энергетика	Сфера услуг (транспорт, строительство...)	Предпринимательство
Стратегия социально-экономического развития Красноярского края 2030 года	14,3	0,0	0,0	57,1	12,0	0,0
Стратегия промышленного развития Красноярского края 2030 года	0,0	15,4	0,0	28,6	10,5	0,0
Национальные проекты	42,9	38,5	50,0	14,3	15,0	0,0
Государственные программы высокого качества жизни (здоровье, культура, спорт и др.)	0,0	0,0	0,0	14,3	9,0	0,0
Государственные программы развития экономики Края (содействие занятости, инвестиции в предпринимательство и др.)	0,0	23,1	50,0	28,6	5,3	0,0
Государственные программы эффективное государственного и муниципального управления (развитие информационного общества, гражданского общества и др.)	0,0	0,0	0,0	14,3	3,8	0,0
В других государственных проектах и программах	28,6	30,8	50,0	57,1	12,8	33,3
Впервые слышу о необходимости участия организации в их реализации	14,3	23,1	0,0	0,0	18,8	66,7



	Добывающие	Перерабатывающие	Оборонные	Энергетика	Сфере услуг (транспорт, строительство...)	Предпринимательство
Поиск высококвалифицированных специалистов	57,1	60,0	100,0	37,5	54,7	66,7
Конкурентоспособность	0,0	46,7	50,0	0,0	37,5	0,0
Экологические задачи	57,1	33,3	0,0	62,5	20,3	33,3
Цифровизации производственных процессов	42,9	46,7	50,0	87,5	32,8	0,0
Переоборудование производства	42,9	33,3	50,0	25,0	25,0	33,3
Привлечение инвестиций	42,9	33,3	0,0	25,0	12,5	33,3
Изменение рынка сбыта	0,0	26,7	0,0	12,5	6,3	66,7
Роботизация	14,3	6,7	0,0	0,0	3,1	0,0
Ремонт иностранной техники, оборудования	0,0	13,3	0,0	0,0	9,4	33,3
Новые экспортные цепочки поставок	14,3	20,0	0,0	0,0	3,1	0,0
Замещение сложной продукции иностранного производства	14,3	13,3	0,0	25,0	6,3	0,0



## Преобладающий возраст сотрудников



■ Молодёжь ■ Средний возраст ■ Пенсионеры ■ Предпенсионеры

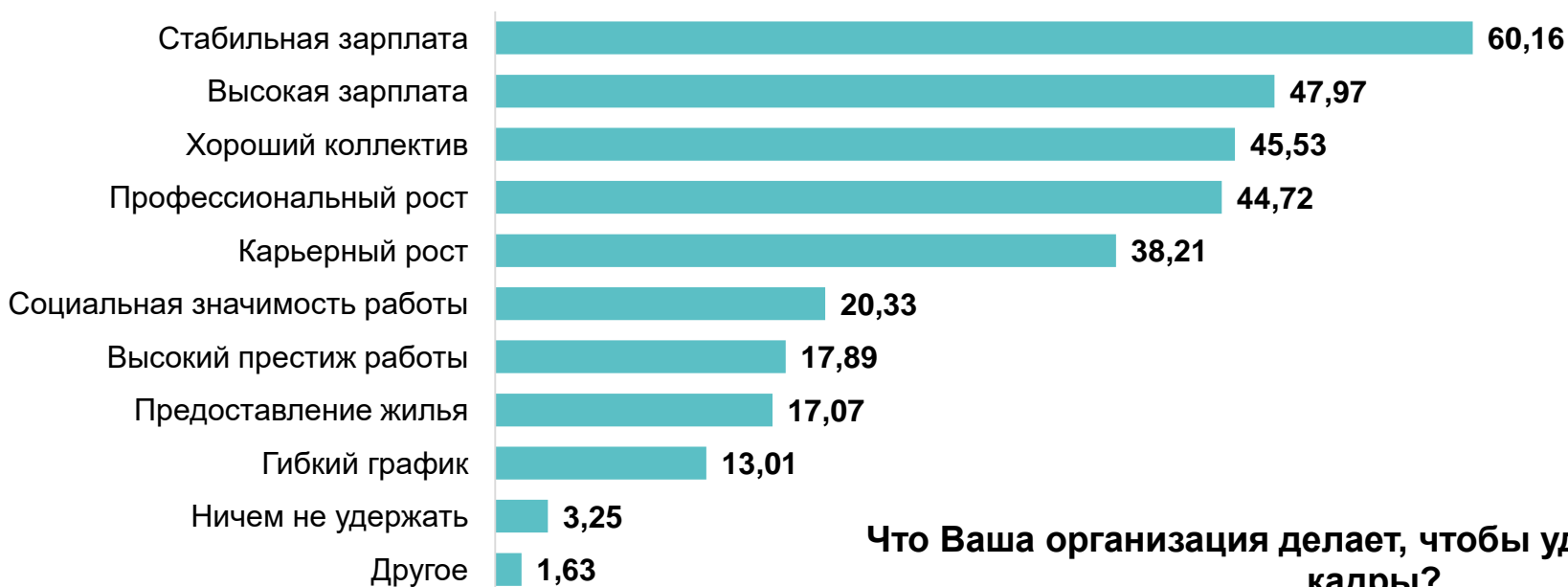
## Использование труда мигрантов



## Предпочтительный возраст сотрудников



## Что может удержать молодежь в Вашей организации?



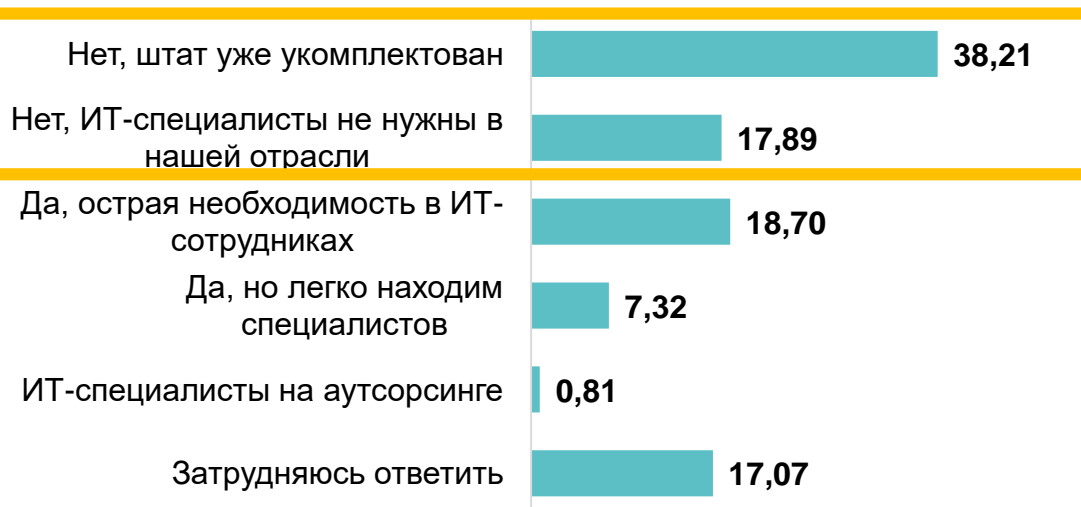
## Что Ваша организация делает, чтобы удержать молодые кадры?



## Происходит ли в Вашей организации цифровая трансформация?



## Существует ли потребность в ИТ-специалистах?



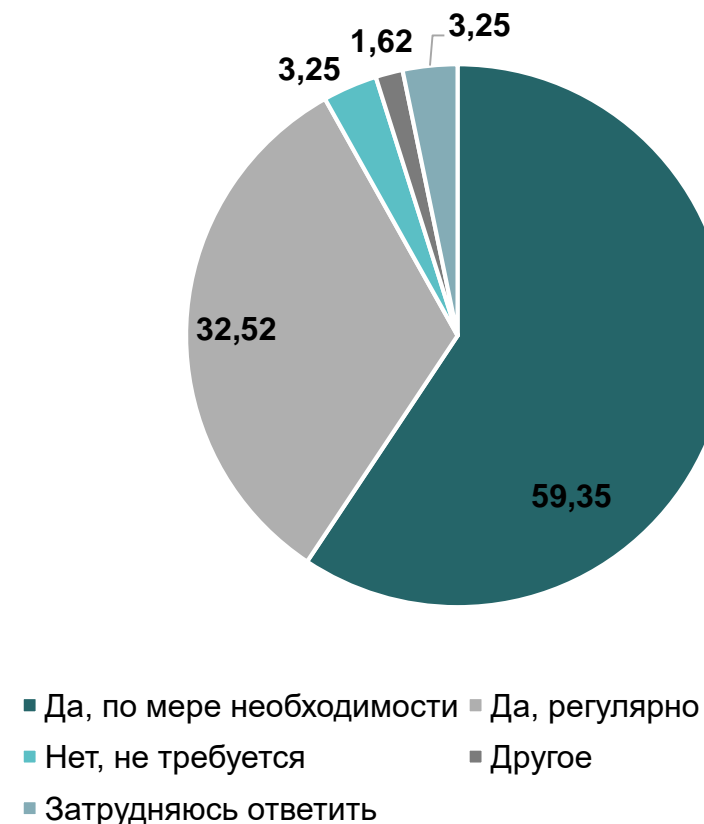
## Отраслевая принадлежность



**Какие цифровые/технологические инновации и компетенции, на Ваш взгляд, могут существенно оптимизировать деятельность Вашего предприятия?**



**Проходят ли Ваши сотрудники обучение, повышение квалификации?**



## В каком формате Ваша организация обучает сотрудников?



## С какими сложностями сталкивается Ваша организация при обучении сотрудников в образовательных организациях?



## С какими сложностями сталкивается организация при обучении сотрудников у себя на производстве?



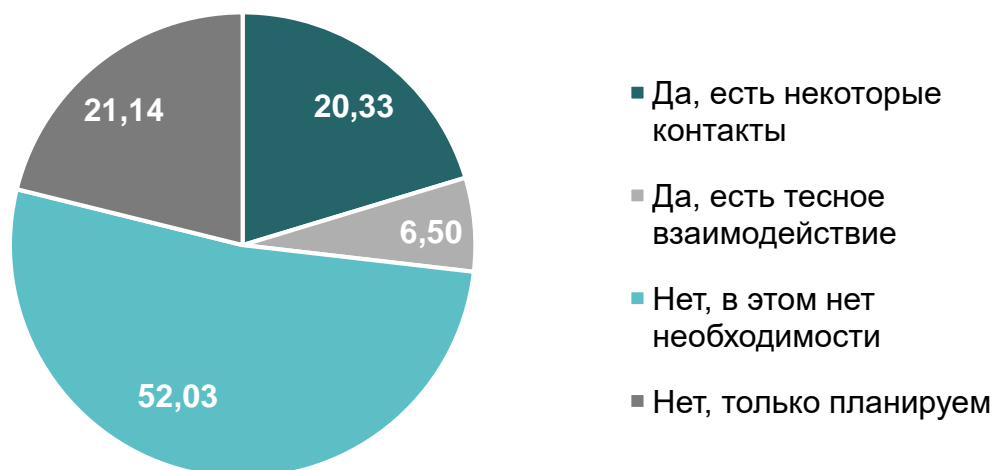
## Наиболее актуальные тематики исследований для Вашей организации



## Проблемы при сотрудничестве с научными организациями



## Сотрудничает ли Ваша организация с научными центрами?



Типичная организация-работодатель Красноярского края: малый бизнес, локализованный в РФ, с высокой степенью охвата производственного цикла и средней степенью механизации.

Несмотря на влияние санкций, состояние организации стабильное, уровень зарплаты средний по региону. Основные задачи: поиск квалифицированных сотрудников и цифровизация внутренних процессов.

В реализации государственных программ и проектов задействованы 2/3 организаций Красноярского края. Около 1/3 организаций не включены в реализацию гос.проектов и программ.

Цифровая трансформация происходит в 2/3 изученных организаций. Энергетика и сельское хозяйство наиболее активно стремятся цифровизировать производственные процессы.

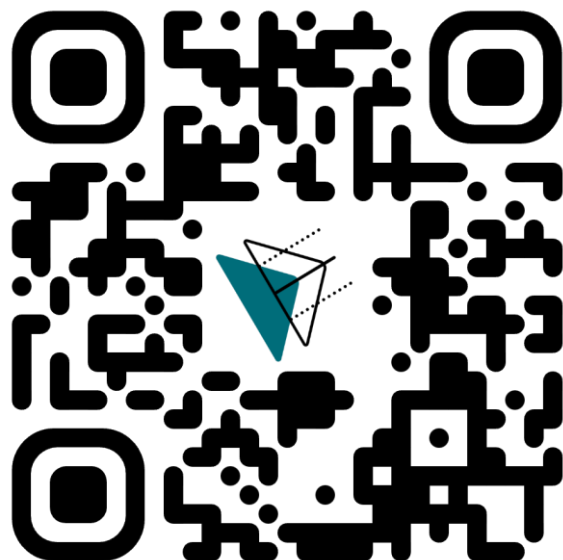
Наиболее востребованными являются общесистемное и производственное ПО, машинное обучение. Не сформировано единого мнения по цифровизации производственных процессов.

Организации нуждаются в рабочих и инженерно-технических специальностях. Предпочтение отдаётся соискателям *среднего* возраста, с опытом работы. Молодые кадры составляют малую часть штата.

Вклад организаций в подготовку молодых специалистов не достаточно активный. Востребованность научных проектов не выражена.

Только 1/5 организаций вовлечены в образовательные проекты, такие как Чемпионат «Профессионалы», независимая оценка квалификации, профессиональная аттестация кадров. Одна из причин - низкая информированность.

Промышленные организации самостоятельно обучают своих работников без отрыва от производственного процесса, что свидетельствует о сформированной политике внутреннего воспроизводства кадров.



**Сайт**  
Центра ПИРСО



**YouTube-канал**  
Центра ПИРСО