

# Звіт про результати дослідження потреб роботодавців в рамках вивчення ринку праці Млинівської ОТГ

Результати фокус-груп із власниками та керівниками бізнесу



Млинів 2020



MINISTRY OF  
FOREIGN AFFAIRS  
OF DENMARK  
*Danida*



ВОЛИНСЬКИЙ  
РЕСУРСНИЙ  
ЦЕНТР  
VOLYN  
RESOURCE CENTRE

# Мережа місцевого партнерства зайнятості

## Сарни

- Сарненська міська рада
- Сарненський РЦЗ
- Рівненський ЦПТО ДСЗ
- ВПУ-22 м. Сарни
- ДПТНЗ "Сарненський професійний аграрний ліцей"
- ДП «Сарненський лісгосп»
- ТОВ «Завод металевих виробів»
- ТОВ «Сарненський хлібозавод»

## Рівне

- Волинський ресурсний центр
- Управління УОН РОДА
- Рівненський ЦРМС
- Рівненський ОЦЗ

## Млинів

- Млинівський ДТЕК
- Млинівська селищна рада
- Фермерське господарство «Млинівська Чайка»

Звіт підготовлено ГО «Волинський ресурсний центр»,  
в рамках проекту МОП «Інклюзивний ринок праці в Україні»,  
що фінансується Урядом Данії.



# Зміст

<b>ВСТУП</b> .....	<b>4</b>
ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ .....	4
<b>1. Деревообробка, виробництво будівельних матеріалів, енергетика</b> .....	<b>5</b>
Загальна інформація про поточний стан підприємств та галузі.....	5
Характеристика кадрових потреб.....	6
Оцінка якості підготовки молоді та рівень співпраці із ЗП(ПТ)О.....	6
<b>2. Сільськогосподарське виробництво</b> .....	<b>7</b>
Загальна інформація про поточний стан підприємств та галузі.....	7
Характеристика кадрових потреб.....	7
Оцінка якості підготовки молоді та рівень співпраці із ЗП(ПТ)О.....	8
<b>3. Торгівля та готельно-ресторанний сервіс</b> .....	<b>9</b>
Загальна інформація про поточний стан підприємств та галузі.....	9
Характеристика кадрових потреб.....	9
Оцінка якості підготовки молоді та рівень співпраці із ЗП(ПТ)О.....	10
<b>4. Житлово-комунальне господарство</b> .....	<b>11</b>
Загальна інформація про поточний стан підприємств та галузі.....	11
Характеристика кадрових потреб.....	11
Оцінка якості підготовки молоді та рівень співпраці із ЗП(ПТ)О.....	11
<b>Перелік учасників фокус-груп</b> .....	<b>12</b>
<b>Сценарій проведення фокус-групи бізнес-експертів</b> .....	<b>13</b>



# ВСТУП

У публікації наведені загальні результати дослідження ринку праці проведеного за допомогою фокус-груп, участь у яких брали керівники підприємств – найбільших роботодавців Млинівської ОТГ. Для дослідження обрані види економічної діяльності, які за результатом аналізу офіційної структури зайнятості створюють найбільше робочих місць у громаді (окрім галузей державного управління, освіти та охорони здоров'я).

Основними завданнями дослідження були:

- узгодити ключові тенденції розвитку галузей економіки;
- виявити наявні та плановані вакансії у коротко- та середньостроковій перспективі;
- з'ясувати перелік необхідних навичок робочої сили;
- оцінити рівень пропонованої заробітної плати;
- ідентифікувати ключові проблеми під час пошуку та підбору працівників.

Учасники фокус-груп: управлінці місцевих компаній, власники та особи, які приймають рішення у сфері кадрової політики.

Інструменти дослідження розроблені експертами західноукраїнської регіональної непідприємницької громадської організації «Волинський ресурсний центр», базуючись на досвіді досліджень ринків праці Рівненської, Волинської та Львівської областей у 2013-2019 роках; погоджені Міжнародною організацією праці, Рівненським обласним центром зайнятості та Управлінням освіти і науки Рівненської ОДА.

Приміщення для проведення фокус-груп з бізнес-експертами було надане учасником місцевого партнерства зайнятості – Млинівською районною філією Рівненського обласного центру зайнятості.

Цей звіт підготовлено у рамках проекту МОП «Інклюзивний ринок праці в Україні», що фінансується Урядом Данії.

## ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ

АРМ - автоматизоване робоче місце  
ВЕД – вид економічної діяльності  
ЗЕД – зовнішньо-економічна діяльність  
ВНЗ – вищий навчальний заклад  
ДСЗ – державна служба зайнятості  
ЖЕК – житлово-експлуатаційна контора  
ЗП(ПТ)О – заклад професійної (професійно-технічної) освіти  
ІТ – інформаційні технології  
МОП - Міжнародна організація праці  
ОСББ – об'єднання співвласників багатоквартирних будинків  
ПТО – професійно-технічна освіта  
СТО – станція технічного обслуговування

# 1.

## Деревообробка, виробництво будівельних матеріалів, енергетика

### Загальна інформація про поточний стан підприємств та галузі

У всіх опитаних підприємств спостерігається спад обсягів виробництва та скорочення обсягів надання послуг. Така ситуація склалася на тлі структурних змін в регіональній економіці. Серед основних чинників, які впливають на галузі:

- непрозорість та складність доступу до сировини (стосується деревообробної галузі);
- зміни нормативів будівництва (стосується виготовлення ліцувальної цегли);
- суттєві зміни «зеленого тарифу» (стосується генерації електроенергії);
- негативний вплив зміцнення курсу гривні (стосується виробників товарів та послуг, вартість яких прямо чи опосередковано залежить від курсу валют).

Місцеві експерти часто вказують на зміну правил ведення підприємницької діяльності, що в свою чергу, не дозволяє формувати та прогнозувати її довгостроковість.

Виробництво будівельних матеріалів скорочується упродовж останніх 4 років. Це викликано змінами у нормах здійснення будівельної діяльності та загальним падінням купівельної спроможності населення, яке є основним

споживачем виробленої продукції. Тривалі часові розриви у розрахунках між ритейлерами негативно впливають на оборотність капіталу, дефіцит якого суттєво зменшує конкурентоспроможність виробництва. Представники галузі шукають можливості розширення виробництва у т.ч. за кордоном.

Галузь монтажних послуг у сфері альтернативних джерел енергії стрімко розвивалася на фоні росту вартості на традиційні джерела енергії. З'явився стійкий попит не лише у приватних домогосподарств, але й у місцевого бізнесу. Використання альтернативних джерел енергії дозволяє на тривалі періоди часу прогнозувати витрати, пов'язані із використанням енергоресурсів та не залежати від сформованих на ринку тарифів. Суттєвий вплив на стан в галузі мають нормативні акти стосовно встановлення «зеленого тарифу». Вартість пільгових тарифів лежить в основі бізнес-моделей, пов'язаних із використанням альтернативних джерел енергії. Суттєві скорочення виробництва електроенергії спостерігаються на місцевій гідроелектростанції. Це пов'язано, перш за все, із скороченням обсягів опадів та зниженням рівня води у місцевих водоймах.

В галузі деревообробки помітним є зростання. В основному за рахунок закордонних інвестицій та наявності стабільного попиту. Галузь конкурентоспроможна,

попри значні втрати, пов'язані зі зміною курсу валют. Проте, підприємства із низьким рівнем системності та неоптимізованими ринками збуту продукції часто не витримують конкуренції. Це пов'язано зі зростанням обсягів переробки, що суттєво знизило вартість готової продукції на внутрішньому ринку, а у зв'язку зі зміцненням курсу валют, окремі компанії працюють на рівні, або і нижче точки беззбитковості.

У галузі виробництва харчових продуктів переважає невеликий, проте стабільний приріст. Конкурентоспроможності місцеві товаровиробники досягають за рахунок побудови повного ланцюга переробки продукції: від вирощування кормів та худоби, до виготовлення готової м'ясної продукції. Саме такий метод дозволяє зменшити витрати на виробництво. За рахунок ефекту масштабу товаровиробники досягають зменшення собівартості продукції. Ринок збуту змінюється у зв'язку зі змінами структури ринку збуту продукції. Малим компаніям складно реалізовувати продукцію через великі мережі супермаркетів, які поступово витісняють «традиційні» для таких товаровиробників невеликі магазини. Вплив на структуру собівартості продукції мають зміни вартості на енергоносії (вартість теплоносіїв, пального, електроенергії).

## Характеристика кадрових потреб

### Найбільш затребувані професії підприємств:

- Електромонтажники, електрики, спеціалісти з встановлення та налаштування відео-нагляду;
- Обвалювальники м'яса, формувальники ковбасних виробів;
- Верстатники деревообробних верстатів, торцювальники, підсобні працівники;
- Токарі, різальники, оператори пресу, шліфувальники, слюсарі, оператори гідравлічних пресів.

Загалом для підприємств громади не характерна значна плинність кадрів. Місцеві роботодавці зауважують, що в основному мають усталені колективи. Серед основних проблем під час пошуку нових працівників представники усіх галузей зазначають суттєву трудову міграцію місцевого населення за кордон. Найбільш компетентні спеціалісти залишають робочі місця та їдуть закордон.

Компанії, технологічні процеси яких суттєво залежать від наявності кваліфікованого персоналу,

конкурують у рівнях заробітних плат із Польщею. Відповідно, для утримання спеціаліста пропонують близько 60-70% від рівня заробітку закордоном. Для прикладу: електромонтажник може розраховувати на заробіток від 12 до 16 тис. грн., працівник цеху з виготовлення будівельних матеріалів (оператор гідравлічного пресу) може отримувати до 15 тис. грн. Кваліфікований спеціаліст роботи за деревообробним верстатом, без урахування понаднормових та інших надбавок – до 16 тис. грн. Це дозволяє втримати ключовий персонал та зберегти основні обсяги виробництва.

Також спостерігається старіння кадрів, натомість молодь не вмотивована працювати на виробництві та не володіє потрібними компетенціями.

Всі роботодавці зазначають, що на підприємствах організовано внутрішню систему передачі знань та підготовки персоналу. Часто компанії користуються послугами служби зайнятості для підвищення кваліфікації та навчання робітників. Зазвичай, на роботу приймають осіб із низькою кваліфікацією, або й без кваліфікації. Навчання персоналу проводять за потреби отримання робітниками певного кваліфікаційного рівня державного зразка, чи у

випадку, коли без відповідної освіти особа не має права приступити до роботи.

### Оцінка якості підготовки молоді та рівень співпраці із ЗП(ПТ)О

Представники роботодавців вказують на важливість залучення молоді до виробництва, оскільки значна кількість персоналу передпенсійного віку, що у перспективі кількох років може негативно вплинути на виробничі процеси.

Однак, лише окремі роботодавці вказали на спроби налагодити роботу із закладами професійної освіти. Запити та зустрічі не мали конкретного результату, опитані представники підприємств зазначають незацікавленість закладів ПТО у розвитку співпраці із роботодавцями.

Випускникам закладів ПТО бракує знань та навичок виконання роботи. Найчастіше зазначається загальний низький рівень підготовки та небажання працювати за стандартами підприємств. Недотримання техніки безпеки, безвідповідальне ставлення до роботи, брак навичок комунікації – основні негативні якості, які виділили роботодавці.

# 2.

## Сільськогосподарське виробництво

### Загальна інформація про поточний стан підприємств та галузі

Сільське господарство складає основу економіки Млинівської територіальної громади. Протягом останніх років спостерігалася позитивна динаміка розвитку галузі. Приватні сільські господарства вибудовували повний цикл переробки продукції. Коливання курсу валют негативно вплинуло на вартість збуту готової продукції, яка призначена не лише на експорт, але й на внутрішній ринок. Вартість зернових в Україні прямо залежить від цін на зовнішніх ринках. Аналогічно, зміцнення гривні вплинуло на рентабельність експорту м'яса, у зв'язку із чим пропозиція на внутрішньому ринку отримала знижені ціни, наприклад на курятину до 30%.

Серед основних проблем галузі є доступ до дешевих фінансових ресурсів. Переважна кількість опитаних підприємств використовують різні фінансові інструменти: від мікрокредитування до страхування врожаїв. Проте, через відсутність прогнозованих цін на готову продукцію та обсяги збуту – горизонт планування не перевищує двох-трьох років. Всі представники фермерських компаній, окрім агрокорпорацій, вказали на брак фінансових ресурсів перед відкриттям ринку землі. Відтак, вбачається значна конкуренція дрібних фермерських господарств та агрокомпаній за наявні земельні ресурси. З одного боку вбачається підвищення вартості оренди землі, з іншого зменшення доступного

для використання земельного фонду дрібними фермерами, які обробляють до 150 га земель.

Значні зусилля представників галузі направлені на зменшення собівартості готової продукції за рахунок використання ефективніших технологій (використання ресурсоефективної техніки, використання сучасних гербіцидів, ефективних технологій зрошення та підживлення рослин). Частина сільськогосподарських підприємств вибудовує повний цикл переробки сільськогосподарської продукції, будують курники, біогазові установки, тощо. Це дозволяє диверсифікувати ризики змін котировань цін на сільськогосподарську продукцію.

### Характеристика кадрових потреб

#### Найбільш затребувані професії підприємств:

- Водій категорії С, машиніст сільськогосподарських машин
- Налагоджувальники контрольно-вимірювальних приладів та апаратури
- Зварювальники, токарі
- Спеціалісти із діагностики та ремонту сільськогосподарської техніки

В цілому для галузі характерне загальне скорочення кількості працівників. Зокрема, це пов'язано із використанням більш сучасної техніки та технологій, як у рослинництві, так і у тваринництві.

Водночас, з'являється попит на спеціалістів, які вміють працювати з контрольно-вимірювальною технікою, оскільки на всіх етапах створення доданої вартості продукції починають застосовуватися автоматизовані процеси. Від зберігання зернових до вирощування птиці – на кожному етапі та ланці необхідно опрацьовувати та підтримувати правильну роботу автоматизованих систем. Для галузі, загалом, характерний високий рівень сезонності. Спостерігається тенденція «зимового» звільнення трактористів, комбайнерів та інших спеціалістів, які не задіяні на виробництві поза сезоном. Такі особи, зазвичай, отримують допомогу по безробіттю в цей період, а з початку сезону повторно працевлаштовуються. Важливою кадровою проблемою підприємств сільськогосподарства є відтік робочої сили закордон. Проте, підприємства, які сплачують конкурентні заробітні плати та пропонують нормальні умови праці, фактично не мають проблем із відтоком працівників. Це здебільшого стосується великих та системних компаній із більшими можливостями зміни фонду оплати праці. Водночас відзначається підвищення вимог з боку роботодавців до кваліфікації працівників. Закупівля нових зразків сільськогосподарської техніки: самохідних оприскувачів, тракторів, зернозбиральних машин, що оснащені комп'ютерними системами, зумовлює потребу у висококваліфікованих

механізаторах, водіях, слюсарях,  
трактористах та машиністах.

## **Оцінка якості підготовки молоді та рівень співпраці із ЗП(ПТ)О**

Представники галузі активно залучають молодих працівників. Часто запрошують випускників закладів ПТО на практику та на роботу. Однак, зазначають відсутність компетенцій у роботі із сучасною технікою та технологіями. Разом із тим, роботодавці скаржаться на відсутність якісних м'яких компетенцій у молодих працівників: не вміння працювати в колективі, відсутність комунікативних навичок та загальний низький рівень культури спілкування, не вміння слідувати інструкціям та дотримуватися стандартів роботи (ISO 22000, HACCP, тощо). Представники галузі нарікають на застарілість матеріально-технічної бази закладів професійної освіти, що суттєво обмежує можливості належної підготовки кадрів. Більшість підприємств змушені самостійно забезпечувати навчання працівників на виробництві або в умовах співпраці з компаніями-постачальниками обладнання та техніки. Труднощі у підприємств виникають під час пошуку спеціалістів за вузькопрофільними професіями: оператор сушильних установок, комп'ютерна діагностика сільськогосподарських машин, оператор курника, тощо. Зустрічаються із труднощами пошуку лаборантів та налагоджувальників контрольно-вимірювальних приладів. Лідери ринку здійснюють профільне навчання критично важливих працівників, для прикладу, за кордоном навчають агрономів.



# 3.

## Торгівля та готельно-ресторанний сервіс

### Загальна інформація про поточний стан підприємств та галузі

Представники галузі зазначають відсутність стійкого зростання обсягів торгівлі та послуг. Проте на основі тез основних учасників ринку можна виокремити наступні тенденції:

- В умовах відсутності росту доходів та зменшення кількості населення, зростає конкуренція між діючими учасниками ринку;
- Конкурентоспроможність окремих гравців дозволяє змінити пропорції розподілу ринку збуту товарів та послуг;
- З'являються представництва великих торгових мереж, які конкурують з локальним малим бізнесом, застосовуючи нові технології та інструменти продажів і надання послуг.

Покращення логістичного сполучення та налагоджена дистрибуція полегшує доступ для збуту товарів та послуг на території Млинівської ОТГ значній кількості немісцевих компаній. Відкриваються представництва та магазини всеукраїнських торговельних мереж, які мають більшу кількість інструментів для конкуренції на внутрішньому ринку. Економічна експансія таких гравців полягає як у конкуренції за споживача ціною, так і залучення високопрофесійних кадрів - через створення

кращих умов праці, а також доступ до знань та технологій. Відтак, місцеві компанії, які системно підходять до розвитку бізнесу, витримують конкуренцію та за рахунок перерозподілу ринку отримують стабільний приріст до 20% щороку. Таке укрупнення ринку посилює тенденцію до легалізації праці та підвищення заробітних плат в галузі. В свою чергу, це негативно позначається на компаніях, які знаходяться на межі прибутковості. Особливе збільшення навантаження спостерігається у зв'язку зі зростанням мінімальних заробітних плат. Водночас, зростають вимоги до якості підготовки персоналу, особливо навичок роботи з автоматизованими робочими місцями продавців.

### Характеристика кадрових потреб

#### Найбільш затребувані професії та спеціальності:

- Спеціалісти із автоматизації торговельних процесів;
- Продавці, касири (зі знанням АРМ);
- Кухарі кондитери, технологи харчової промисловості;
- Фахівці з бухгалтерського обліку.

Попри відсутність очікувань масштабного росту ринку, значна частина підприємств має плани щодо розширення штату та модернізації. Загалом потреба у нових

професіях не виникає, але існує постійний попит на вдосконалення професійних якостей наявних робітників. Навчання, здебільшого, відбувається безпосередньо на робочому місці. Зростають вимоги до знання міжнародних стандартів безпеки харчових продуктів та процедур сертифікації продукції – ISO 22000 та HACCP. Найбільше труднощів у відборі персоналу спостерігаються під час пошуку управлінців середньої ланки.

Попри відносно невелику плінність кадрів, місцевий бізнес зазнає значних втрат через відтік працівників закордон. Враховуючи рівень заробітних плат в Польщі – працівники часто не нехтують можливістю додаткового заробітку саме закордоном. Часто це узгоджується із роботодавцем, а після повернення, робітники займають свої робочі місця. Ця тенденція в основному стосується робітничих професій пов'язаних із готельно-ресторанною справою та харчовою промисловістю. Загалом в галузі працює значна кількість молоді, частка осіб передпенсійного віку не перевищує 25%. Зростають потреби у робітниках із ремонту торгового та холодильного обладнання, а також обслуговування АРМ.

## Оцінка якості підготовки молоді та рівень співпраці із ЗП(ПТ)О

Роботодавці постійно залучають молодь на роботу та практику. Крім того, користуються послугами Державної служби зайнятості для підготовки продавців та кухарів за індивідуальним замовленням. Окремі представники галузі підтримують контакти із низкою професійно-технічних навчальних закладів (Демидівським ВПУ-25, Квасилівським професійним ліцеєм та Рівненським ВПУ ресторанного сервісу і торгівлі). Проте, переважна частка роботодавців або не

володіють інформацією про можливості співпраці із закладами професійно-технічної освіти, або мають негативний досвід спроб її налагодити. Зазначається відсутність мотивації учнів у якісному проходженні практики та неефективність домовленостей із майстрами виробничого навчання. Залучення практикантів часто створює додаткове навантаження на наявних кваліфікованих працівників. Молоді працівники потребують обов'язкового додаткового навчання. Відтак, приватні компанії Києва та Рівного часто відряджають своїх працівників для проведення навчання та практики безпосередньо на місцях.

# 4.

## Житлово-комунальне господарство

### Загальна інформація про поточний стан підприємств та галузі

Розвиток житлово-комунального господарства Млинівської ОТГ переживає стагнацію. В галузі відбуваються суттєві зміни, що зумовлено децентралізацією та зміною підходів в управлінні. На відміну від інших міст, де є велика кількість багатоквартирних будинків та створюються ОСББ, у Млинові таких будинків не багато, а власники не виявляють бажання до створення об'єднань. Для основних галузей ЖКГ притаманна низька ефективність управління та значні втрати через відсутність інвестицій у підвищення ресурсоефективності підприємств. Житлово-експлуатаційні кооперативи знаходяться у критичному стані. Тарифи надзвичайно низькі та попри це накопичуються борги. Разом із тим, дотаційність не дозволяє залучати якісний персонал до вирішення основних технічних завдань, що постають перед підприємствами. Спостерігається критичне старіння кадрів, більшість наявних працівників пенсійного або передпенсійного віку. При цьому брак компетенцій наявного персоналу не дозволяє надавати якісні послуги на комерційному ринку. В галузі благоустрою місцеві комунальні підприємства конкурують із ефективними операторами послуг із інших міст (Луцька, Дубного, Рівного тощо). У разі відсутності стійкої політики в напрямку комерціалізації діяльності

комунальних підприємств та підвищення конкурентоспроможності, зайнятість в галузі продовжуватиме скорочуватися. Частково ситуація вирішується за рахунок тісної співпраці із службою зайнятості, шляхом найму на тимчасові оплачувані громадські роботи.

### Характеристика кадрових потреб

#### Найбільш затребувані професії та спеціальності:

- Електрики, монтажники вуличного освітлення;
- Слюсарі, сантехніки, підсобні працівники;
- Водії вантажного транспорту та комунальної техніки.

Галузь постійно потребує робітників як для виконання поточних завдань своєї діяльності, так і для реалізації окремих замовлень. Основною перешкодою під час найму є низький рівень заробітної плати. Представники галузі наголошують, що завжди виникає потреба у розширенні професійних компетенцій наявних працівників, але цю проблему практично всі підприємства вирішують самостійно, через відсутність цільового фінансування. Спеціалісти проходять навчання, перенавчання, або підвищення кваліфікації на виробництві. Часто виникають труднощі під час виконання певних видів робіт: прибирання вулиць, вивезення сміття,

обрізання дерев. Через плінність кадрів часто виникають потреби у конкретних спеціалістах: водії грейдера, водії екскаватора (з відповідним розрядом), двірники, слюсарі, електрики, столярі, трактористи, машиністи будівельних машин. Незважаючи на високий рівень відповідальності та вимоги до стандартів якості її виконання, заробітна плата таких працівників, подекуди, удвічі нижча ніж в середньому на ринку праці.

### Оцінка якості підготовки молоді та рівень співпраці із ЗП(ПТ)О

За результатами опитування, зрозуміло що роботодавці не мають системного досвіду співпраці з закладами професійно-технічної освіти. А враховуючи рівень оплати праці молоді, робітники вкрай рідко обирають для працевлаштування цю галузь, надаючи перевагу заробіткам закордоном або у приватному секторі. При цьому підприємства галузі використовують можливості надання першого робочого місця на пільгових умовах за наявності кандидатів. Загалом, складно зробити висновки про оцінку рівня потреб та вимог роботодавців галузі до молодих спеціалістів, враховуючи незначний досвід їх залучення.



# Перелік учасників фокус-груп

1. ФОП Бельведер Т.Л.;
2. ТОВ "Єврокон-Волинь";
3. ПП "Меркурій";
4. ФОП Романюк М.С.;
5. КП "Міжрайатодор";
6. ФОП Коновалов С.В.;
7. Млинівське РАЙСТ;
8. МПП "Вітер";
9. ПП "Радів Агро";
10. ТОВ "СБЕ Україна";
11. ФГ "Млинівська Чайка";
12. ПП "Деметра";
13. ФГ "Агрозорі";
14. ДП "Млинівський ліс-госп";
15. КП "Комбінат комнальних підприємств";
16. ФОП Місюк О.В.;
17. ППФ "Приват-сервіс";
18. ДП "Млинівська філія Рівнеоблавтодору";
19. ТОВ "Енергогенерація";
20. ПП "Агропром-енерго";
21. ТОВ "Дубава";
22. ТОВ "Цегельня";
23. ТОВ "Лайт-хаус";

# Сценарій проведення фокус-групи бізнес-експертів

№	Запитання	Час
1.	<b>Як довго ви працюєте в галузі?</b>	10 хв.
2.	<b>Як довго ви працюєте в галузі на керівних посадах?</b>	10 хв.
3.	<p><b>Як можна охарактеризувати тенденції зміни обсягів виробництва (надання послуг), оновлення обладнання та впровадження нових технологій на вашому підприємстві?</b></p> <p><b>Визначити:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– як буде розвиватися підприємство та галузь;</li> <li>– завдяки чому відбувається розвиток або що йому заважає;</li> <li>– напрями змін в обсягах виробництва/надання послуг (збільшення, зменшення, відсутність змін);</li> <li>– основні причини, що зумовлюють такі зміни;</li> <li>– чи будуть такі тенденції зберігатися в майбутньому (1,3,5 років);</li> <li>– які основні чинники будуть визначати такий розвиток ситуації.</li> </ul>	До 25 хв.
4.	<p><b>Яким чином зазначені зміни у виробництві/наданні послуг будуть відображатися на потребах у професійному складі робочої сили?</b></p> <p><b>Визначити:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– чи збільшиться потреба у працівниках, які працюють на підприємстві зараз;</li> <li>– чи існує потреба у розширенні професійних компетенцій працюючих працівників?</li> <li>– чи виникне потреба у працівниках нових професій;</li> <li>– чи очікується зменшення кількості працівників певних професій? Яких?</li> </ul>	До 20 хв.
5.	<p><b>З підбором працівників яких професій найчастіше виникають проблеми на підприємствах галузі, на Вашому підприємстві зокрема?</b></p> <p><b>Визначити:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– чи маєте ви вакансії? Скільки за якими професіями? Чи очікуєте виникнення вакансій у перспективі 1-3 роки?</li> <li>– чим зумовлена така ситуація.</li> <li>– який рівень оплати праці ви готові запропонувати працівникам за наявними/запланованими вакансіями? (у розрізі професій)</li> <li>– чи стикається підприємство з проблемою низької кваліфікації працівників?</li> <li>– що, на Вашу думку, сприятиме вирішенню проблеми. Як Ваше підприємство вирішує дану проблему?</li> <li>– чи існують на підприємствах домовленості з ПТНЗ щодо працевлаштування випускників?</li> <li>– як зазначені проблеми вирішуються на інших підприємствах галузі.</li> <li>– працівників яких потрібних Вам професій НЕ готують у Вашому районі?</li> <li>– яких саме професійних кваліфікацій бракує працівникам Вашого підприємства?</li> <li>– яких навичок (здебільшого) браку претендентам на працевлаштування?</li> </ul>	До 30 хв.
6.	<p><b>Як ви можете оцінити якість підготовки молодих працівників?</b></p> <p><b>Визначити:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– чи потребують молоді працівники додаткового навчання?</li> <li>– чого найбільше не вистачає ПТНЗ для підготовки працівників потрібної кваліфікації?</li> <li>– чи вкладає ваше підприємство кошти на додаткове навчання працівників робітничих професій?</li> </ul>	До 20 хв.

