

Звіт про результати дослідження потреб роботодавців в рамках вивчення ринку праці міста Сарни

Результати фокус-груп із власниками та керівниками бізнесу



Сарни 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.



MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS
OF DENMARK
Danida



ВОЛИНСЬКИЙ
РЕСУРСНИЙ
ЦЕНТР
VOLYN
RESOURCE CENTRE

Зміст

ВСТУП	4
ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ	4
1. Станції технічного обслуговування автомобільного транспорту	5
Загальна інформація про поточний стан підприємств та галузі	5
Характеристика кадрових потреб.....	5
Оцінка якості підготовки молоді та рівень співпраці із ЗП(ПТ)О	6
2. Роздрібна торгівля	7
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
3. Готельно-ресторанний сервіс	9
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
4. Харчова промисловість	11
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
5. Транспорт	12
Загальна інформація про поточний стан підприємств та галузі	12
Характеристика кадрових потреб.....	12
Оцінка якості підготовки молоді та рівень співпраці із ЗП(ПТ)О	12
6. Металообробка	13
Загальна інформація про поточний стан підприємств та галузі	13
Характеристика кадрових потреб.....	13
Оцінка якості підготовки молоді та рівень співпраці із ЗП(ПТ)О	13
Перелік учасників фокус-груп	14
Сценарій проведення фокус-групи бізнес-експертів	15

ВСТУП

У публікації наведені загальні результати дослідження ринку праці проведеного за допомогою фокус-груп, участь у яких брали керівники підприємств – найбільших роботодавців міста Сарни. 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 невідприємницької 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 – Сарненським районним центром 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.

Станції технічного обслуговування автомобільного транспорту

Загальна інформація про поточний стан підприємств та галузі

Останнім часом спостерігається зростання кількості автомобілів, як приватних легкових, так і, що характерно для міста Сарни, вантажного автотранспорту. Історично, враховуючи вузлове розміщення міста, на його території сконцентровано значно більше автосервісів та СТО у порівнянні із сусідами. На фоні лібералізації митного законодавства та росту імпорту авто, зростає попит на послуги станцій технічного обслуговування автомобілів. Середньорічний приріст ринку легкових автомобілів в Україні складає 3-5%. А на ринку вантажних автомобілів спостерігався приріст від 6% до 23% в залежності від галузі та цільового призначення комерційного транспорту. Все ж, найбільшу динаміку росту показує ринок вантажних перевезень, саме там є найбільше збільшення кількості як нових так і вживаних автомобілів. Автосервіси працюють у висококонкурентному середовищі, де щодня зростають вимоги до якості та швидкості виконання робіт. З метою оптимізації процесів надання послуг та обсягів інвестицій СТО профілюються на окремих видах транспорту або видах робіт (для прикладу: ремонт ходових частин автомобілів Scania, встановлення на налагодження тахографів, діагностика систем впуску дизельних двигунів легкових автомобілів конкретної марки, тощо).

Всі учасники фокус-групи підтвердили збільшення обсягів замовлень та загальної кількості клієнтів. Крім того, на фоні зростання привабливості галузі – зростає кількість конкурентів. Відкриваються невеликі автосервіси. До перепон розвитку відносять не доброякісну конкуренцію. Зокрема, окремі гравці ринку уникають офіційного працевлаштування своїх робітників, що не дозволяє тим компаніям, які ведуть офіційну зайнятність ефективно конкурувати цінами за клієнтів та умовами оплати праці для утримання якісного персоналу. Разом із тим, роботодавці нарікають на контролюючі служби у лояльності до одних компаній та повній прискіпливості до інших. Основною проблемою розвитку галузі підприємці називають пошук якісного персоналу.

Характеристика кадрових потреб

Найбільш затребувані професії підприємств:

- Авто-електрики, спеціалісти із комп'ютерної діагностики автомобілів;
- Зварювальники ручного зварювання на автоматах на напівавтоматах, газозварювальними, зварювальники TIG, MIG/MAG, GMAW;
- Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів, мотористи, рихтувальники кузовів, слюсарі з ремонту ходових частин автомобілів;

- Токарі, фрезерувальники

Вузькопрофільні вакансії на ринку в основному закриті високоякісними спеціалістами. Наявні робочі місця для спеціалістів із більш широкими компетенціями. Водночас, на фоні підвищення запиту на якість надання послуг, відбуватиметься збільшення попиту та профільних дипломованих спеціалістів з освітою. На ринку праці відбувається масова легалізація робочих місць. Серед офіційних вимог дилерських мереж є наявність кваліфікованого персоналу із підтверженою кваліфікацією. Окрім офіційних дипломів про професійно-технічну чи інженерну освіту значну вагу на ринку мають дипломи на сертифікати офіційних дилерських навчально-практичних центрів. До важливих дефіцитних професій, які актуальні практично для всіх роботодавців відносяться: електрики та спеціалісти із комп'ютерної діагностики автомобілів, мотористи, спеціалісти із ремонту електропроводки автомобілів, спеціалісти із фарбування на кузовних робіт. Кваліфіковані кадри часто намагаються заснувати власний бізнес із ремонту автомобілів, що насичує ринок послугами із низькою вартістю. Тому про підвищення кваліфікації працівників власники компаній говорять обережно. Разом із тим, часто здійснюється підвищення



кваліфікації працівників на базі навчально-практичних центрів автодилерів, постачальників запчастин та паливо-мастильних матеріалів, тощо. Також, частим є явище відтоку кадрів закордон. Загалом, на підприємствах природній рівень плинності кадрів, що дозволяє планувати роботу на рівні поточних потужностей. Проте, під час нарощування об'ємів послуг та розширення роботодавці відчують проблеми у процесі відбору кадрів. Компанії обмінюються інформацією про провідних спеціалістів в місті, але явища переманювання спеціалістів не спостерігається.

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

Відчуваючи дефіцит у якісних кадрах, роботодавці здійснюють набір на роботу не лише випускників системи ПТО, але й осіб, вмотивованих працювати без будь-якої освіти. При цьому організовується навчання та стажування безпосередньо на робочому місці. Часто таке навчання звільненням працівників в пошуках вищої заробітної плати або трудовою міграцією закордон. Представники галузі часто приймають на практику учнів професійно-технічних училищ. Часто, найкращі учні залишаються працювати надалі. Загалом якість підготовки випускників

оцінюється не високо, що роботодавці пов'язують із загальним низьким рівнем контингенту професійно-технічних училищ. Серед нових компетенцій, які очікуються від кандидатів на роботу є: здатність до обслуговування електромобілів, вміння працювати із сучасними програмними діагностичними комплексами а також вміння якісного спілкування з клієнтами. Часто компанії знаходяться в пошуку менеджерів по роботі з клієнтами та операційними менеджерами, які ефективно зможуть керувати процесами в СТО. Роботодавці готові замовляти здійснення підвищення кваліфікації на базі діючих навчальних закладів в разі доступної якості та оперативності підготовки.

2.

Роздрібна торгівля

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:

- У мовах відсутності росту доходів та кількості населення зростає конкуренція між діючими учасниками ринку;
- Конкуреноспроможність окремих гравців дозволяє змінити пропорцію розподілу ринку збуту товарів та послуг;
- З'являються представництва великих торгових мереж, які конкурують із локальним малим бізнесом, застосовуючи нові технології та інструменти продажів та надання послуг.

Якісне логістичне сполучення міста Сарни та налагоджена дистрибуція відкриває доступ для збуту товарів та послуг на території міста для провідних всеукраїнських компаній. Відкриваються представництва, магазини та супермаркети 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 кращих кадрів надаючи кращі умови праці, знання та технології. 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. Що в свою чергу, негативно відбивається на компаніях, які знаходяться на грані прибутковості. Так, особливе збільшення навантаження спостерігається у зв'язку із збільшенням мінімальних заробітних плат. Водночас зростають вимоги до якості підготовки персоналу, особливо навичок роботи із автоматизованими робочими місцями продавців.

Характеристика кадрових потреб

Найбільш затребувані професії підприємств:

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

Попри відсутність очікувань масштабного росту ринку, значна частина підприємств має плани щодо розширення штату та модернізації. Загалом, потреба виникає у пошуку спеціалістів із здійснення продажів через Інтернет та просування у соціальних мережах, також існує постійним попит на вдосконалення професійних якостей наявних робітників. Навчання, здебільшого відбувається безпосередньо на робочому місці. Зростають вимоги до володіння техніками продажів, здійснення ефективної комунікації з

клієнтами та процедур сертифікації продукції. Найбільше труднощів у відборі персоналу спостерігаються під час пошуку адміністраторів магазинів та менеджерів торгових представництв, тобто керівників середньої ланки.

Попри відносно невеликий відсоток плинності кадрів – для місцевого бізнесу основну конкуренцію становлять доступні робочі місця закордоном. Враховуючи рівень заробітних плат в Польщі – працівники часто не нехтують можливістю додаткового заробітку, що, в основному, співпадає із «високим» сезоном в Україні. Часто це узгоджується із роботодавцем та після повернення робітники повертаються на робоче місце. Загалом в галузі працює значна кількість молоді, частка осіб передпенсійного віку не перевищує 25%. Зростають потреби у робітниках забезпечення – 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 за індивідуальним замовленням. Окремі представники галузі підтримують

контакти із рядом професійно-технічних навчальних закладів. Проте, переважна частка роботодавців або не володіють інформацією про можливості співпраці із системою професійно-технічної освіти, або мають невдалий 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. Часто замовляють навчання працівників у приватних компаній із відрядженням до Києва чи Рівного, або безпосередньо проводяться навчання на виробництві.

3.

Готельно-ресторанний сервіс

Загальна інформація про поточний стан підприємств та галузі

Протягом останніх трьох років галузь громадського харчування та тимчасового розміщення стрімко розвивалася в місті. Інтенсивний розвиток характеризується зростаючими потребами у персоналі, а висока конкуренція в галузі диктує високі вимоги та стандарти до якості обслуговування.

Динаміка розвитку ресторанного ринку, фактично становить +4-6% щороку. Ключовим фактором росту учасники фокус-груп називають наявність сегментів населення, у яких зростають обсяги доходів. Прямо-пропорційний розвиток рівня доходів населення спостерігається і у готельному господарстві. Ринок ресторанних послуг отримав значний поштовх за рахунок вливань місцевих інвесторів та появи кластеру відвідувачів із прибуткових галузей, притаманних для регіону.

Значною цільовою аудиторією, що регулярно відвідує заклади громадського харчування є особи від 18 до 39 років, серед яких регулярними клієнтами закладів громадського харчування є 40-50%.

Значна частина локальних гравців ринку працює в формі фізичних осіб підприємців. Спостерігається тенденція на легалізацію праці та створення юридичних осіб. Інтенсивніше розвиваються

заклади, які входять до мережі. Якщо один власник розвиває дві заклади – вартість витрат на підготовку та утримання персоналу суттєво скорочується.

Широко застосовуються інструменти автоматизації бізнес-процесів. Запрошуються фахівці розвитку ресторанної справи для удосконалення процесів виробництва та обслуговування. Закупівлі продуктів здійснюються консолідовано, що дозволяє отримувати певну економію витрат. Відтак, більш системні заклади отримують конкурентні переваги.

Спостерігаються тенденції до легалізації праці. Це викликано інформаційними рейдами Державної інспекції праці та постійною роз'яснювальною роботою про ризики неофіційної зайнятості, а також високими для такого бізнесу штрафними санкціями.

Характеристика кадрових потреб

Найбільш затребувані професії та спеціальності:

- Кухарі із навичками готування популярних страв (піца, суші, сучасні кондитерські вироби, готування м'яса);
- Офіціанти, бармени, баристи (зі знанням АРМ);
- Кондитери, технологи харчової промисловості
- Спеціалісти зі знанням стандартів GMP+, HACCP, ISO 22000 тощо.

Зростають вимоги до знання міжнародних стандартів безпеки харчових продуктів та процедур сертифікації продукції – ISO 22000 та HACCP.

Деякі заклади розпочинають роботу на впровадженням стандартів, проте це викликає значні труднощі у підготовці персоналу. Навички у сфері дотримання вищезазначених систем сертифікації не надаються як місцевими так обласними закладами освіти. Якісні та доступні навчальні програми при цьому відсутні.

Попри відносно невелику плінність кадрів, місцевий бізнес зазнає значних втрат через відтік працівників закордон. Враховуючи рівень заробітних плат в Польщі – працівники часто не бачать можливості 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

Молодь, що залучається для виконання конкретних завдань часто не має профільної освіти. Бармени, офіціанти проходять експрес-навчання безпосередньо на робочому місці. Значна кількість закладів не мають

налагодженої співпраці із закладами пережі професійно-технічної освіти, проте часто користуються послугами державної служби зайнятості із пошуку та навчання персоналу. Така тенденція спостерігається у малих містах, де практично відсутні агенції із працевлаштування на локальному ринку, а нові вакансії відкриваються не так часто.

4.

Харчова промисловість

Загальна інформація про поточний стан підприємств та галузі

Експерти харчової промисловості зазначили, що протягом останніх років відбувається значне інвестування у інфраструктуру, виробництва та збуту продукції. Це дозволяє отримувати не лише якіснішу продукцію, але й досягати нижчих рівнів собівартості продукції. Сезонний характер виробництва особливо товаровиробники намагаються нівелювати шляхом диверсифікації каналів збуту готової продукції. На ринок все ще впливає зниження купівельної спроможності населення. Переважна більшість підприємств вже почали виходити на докризовий рівень виробництва. Загалом, харчова промисловість здатна забезпечити не лише внутрішній споживчий ринок, а великі та системні підприємства мають значний експортний потенціал. Підприємства харчової галузі міста Сарни інтенсивно розвиваються для освоєння внутрішнього ринку збуту. Серед основних факторів розвитку зазначається зростання інвестицій у виробництво та створення доданої вартості продукції шляхом брендингу та розвитку мереж збуту.

Характеристика кадрових потреб

Найбільш затребувані професії та спеціальності:

- Оператори ліній, працівники виробничих ліній із компетенціями у сфері застосування стандартів GMP+, HACCP, ISO 22000 тощо;
- Слюсарі ремонтники, Електрики та електромонтажники, налагоджувальники контрольно-вимірювальних приладів;
- Зварювальники ручного зварювання.

Загалом роботодавці задоволені рівнем кваліфікації працівників. Водночас більшість підприємств мають труднощі із підбором кадрів взамін тим, хто в очікуванні вищих заробітних плат їдуть на тимчасові роботи закордон. Вільні можливості та доступ до праці в країнах ближнього зарубіжжя суттєво підвищили очікування кандидатів стосовно рівня заробітної плати. Виникає потреба у налагоджувальниках контрольно-вимірювальних приладів. Також існує постійна потреба у розширенні професійних компетенцій робітників стосовно застосування та дотримання на практиці стандартів GMP, HACCP, ISO 22000, окремих технологічних інструкцій. Найбільше труднощів у залученні працівників для виконання сезонних та тимчасових замовлень, які не потребують специфічних навичок та знань, наприклад,

укладальники-пакувальники, фасувальники. Оператори ліній переважно перекваліфікуються з інших робіт. Не поодинокі випадки, коли на роботу на лінії із фасування продукції наймаються працювати особи, які мають іншу профільну освіту. Враховуючи постійну плінність кадрів у роботодавців галузі постійно відкриті вакансії для набору якомога більшої кількості робітників та уникнення ризиків у процесі планування виробництва.

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.

5.

Траспорт

Загальна інформація про поточний стан підприємств та галузі

Протягом останніх двох років транспортна галузь поступово вийшла із кризового стану. Обсяги перевезень пасажирів частково повернулися на докризові показники, проте значне зростання операційних витрат не дозволяє місцевим компаніям досягнути докризового рівня прибутковості.

На фоні зростання обсягів перевезень поступово зростає чисельність працівників. Деякі проблеми із кадровим забезпеченням спостерігаються в галузі пасажирських перевезень. Відносно низькі тарифи та зростання витрат не дозволяють забезпечити конкурентний рівень заробітних плат для водіїв. Тому за окремими напрямками спостерігається постійний дефіцит водіїв відповідної категорії та стажу. Проте, системність проблеми кадрів в галузі не спостерігається.

Більшість транспортних підприємств, які працювали в якості фізичних осіб підприємців – змінюють форму управління

бізнесу, реєструючи юридичні особи. Основною причиною цьому слугують зміни у системі обліку податків. Транспортні засоби з 2018 року обліковуються як ТЗ подвійного призначення, не дозволяючи включати до витрат видатки на технічне обслуговування. Часина місцевого бізнесу виявилася до цього не готовою, проте тренд на систематизацію бізнесів зберігається.

Характеристика кадрових потреб

Найбільш затребувані професії та спеціальності:

- Водії пасажирських автобусів, водій вантажного транспорту;
- Слюсарі з ремонту колісних транспортних засобів;
- Спеціалісти із комп'ютерної діагностики автомобілів;
- Фахівці з бухгалтерського обліку.

На фоні міграційних процесів спостерігається старіння кадрів. Молодь із мінімальним досвідом шукає можливості роботи у компаніях які здійснюють міжнародні перевезення, або працевлаштовуються закордоном. Часто, місцеві

компанії, які мають постійний потік замовлень відкривають дзеркальні компанії в Польщі та працевлаштовують кращих працівників там.

Крім того, працівників залучають не лише із міста Сарни та Рівненської області, але й з усієї України.

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

Роботодавці неохоче готові приймати молодь в якості водіїв. Це пов'язано із рядом причин. Молоді кандидати у працівники не володіючи достатнім досвідом роботи не готові нести значну відповідальність за техніку та вантажі, які їм довіряють. Проте на підприємствах дає своєрідна система відбору персоналу, і після певного стажування працівників допускають до серйозніших замовлень. Про практику налагодженої співпраці із закладами підготовки робітничих кадрів відсутня.

6.

Металообробка

Загальна інформація про поточний стан підприємств та галузі

Розвиток галузі металообробки на пряму залежить від розвитку суміжних галузей економіки в Україні. Реалізація товарів та послуг відбувається як на національному рівні, так і експортується закордон. Підприємства металообробної галузі міста Сирни представлені компаніями в різних нішах металообробки. Це як і виготовлення витратних матеріалів для зварювання, так і виготовлення готової металевої продукції.

Для галузі притаманні три основних тенденції розвитку:

- Пріоритетний розвиток внутрішнього ринку збуту металопродукції;
- Інтенсифікація впровадження сучасних технологій виробництва та впровадження інноваційних розробок;
- Підготовка фахівців нового покоління.

Концентрація на внутрішньому ринку дозволяє сформувати стабільні обсяги замовлень для завантаження виробництва. Що дозволяє здійснювати довгострокове прогнозування діяльності.

Проведення актуальних технологій обробки металу не лише викликано потребами ринку, але є необхідністю в умовах зростання собівартості

виробництва. Інноваційні технології націлені на збільшення енергоефективності, проте потребують висококваліфікованого персоналу, здатного працювати із сучасними виробничими лініями. В умовах дефіциту профільних інженерних кадрів, підприємства запроваджують системи автоматизації виробництва. Що знижує залежність від ринку праці, проте породжує потреби у підготовці фахівців з високим рівнем цифрової культури, які здатні поєднувати та всебічно застосовувати сучасні діджитал-технології у реальному виробництві. Серед важливих вимог до такого персоналу є можливість до безперервного навчання.

Характеристика кадрових потреб

Найбільш затребувані професії та спеціальності:

- Токарі, фрезерувальники, верстатники широкого профілю;
- Слюсарі та монтажники металевих конструкцій;
- Зварювальники ручного зварювання на автоматах на напівавтоматах, газозварювальними, зварювальники TIG, MIG/MAG, GMAW;
- Різальники, оператори пресів, шліфувальники, слюсарі, оператори гідравлічних пресів.

Серед підприємств галузі протягом найближчих років зберігатиметься попит на класичні професії. Актуальними є компетенції роботи за

радянським обладнанням. В зв'язку із розвитком виробничих циклів затребуваними є працівники із суміжних галузей (малляри, рихтувальники, тощо). Підприємства лише розпочинають роботу над створенням програм розвитку персоналу. Значна конкуренція із закордонними роботодавцями вимагає рішучих дій для забезпечення стабільності виробництва. В формуванні обсягу оплати праці застосовують підходи розрядності, коли оплата праці в основному залежить від фактичних компетенцій робітника (розряду).

Військові частини, які мають цехи металообробки потребують спеціалістів, які вміють працювати в тому числі із сучасним комп'ютеризованим обладнанням.

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

Враховуючи плановість виробництва – місцеві підприємства планують розвиток виробництва. Загалом, рівень залучення молодих спеціалістів залишається на невисокому рівні. Програми підготовки працівників на виробництві потребують значних витрат часу. Представники галузі виявляють бажання до розвитку співпраці із закладами професійної освіти та готові приймати випускників на практику.

Перелік учасників фокус-груп

1. Військова частина А0153;
2. ВСП «Сарненська дистанція сигналізації та зв'язку»;
3. ДП «Клесівський лісгосп»;
4. ЗВП «Таврида»;
5. КП «Екосервіс»;
6. КП «Житлосервіс»;
7. ТОВ «Бігун-Транс»;
8. ТОВ «ЗМВ»;
9. ТОВ «МСМ Фаворит»;
10. ТОВ «Прагма Фактор»;
11. ТОВ «Сарненський хлібозавод»;
12. ТОВ «Селищанський гранітний кар'єр»;
13. ТОВ «Транс Сервіс Сарни»;
14. ТОВ «Чиж-Транс»;
15. ТОВ ККНК «Технобуд»;
16. ФОП Бильник М.М.;
17. ФОП Борснєв Р.А.;
18. ФОП Бурчинський О.О.;
19. ФОП Вер'яненко І.В.;
20. ФОП Грабар В.М.;
21. ФОП Губеня С.М.;
22. ФОП Жабчик Л.Р.;
23. ФОП Канський М.І.;
24. ФОП Кастерина В.М.;
25. ФОП Король М.В.;
26. ФОП Коханевич О.О.;
27. ФОП Криницький М.С.;
28. ФОП Левчак І.Г.;
29. ФОП Наумович І.В.;
30. ФОП Павловець Д.М.;
31. ФОП Параниця В.Л.;
32. ФОП Пертрушевич О.С.;
33. ФОП Пупко В.М.;
34. ФОП Ромінський В.В.;
35. ФОП Свидид Р.В.;
36. ФОП Соляниик С.В.;
37. ФОП Толкан В.В.;
38. ФОП Цінадзе Є.Т.;

Сценарій проведення фокус-групи бізнес-експертів

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

