



RADAR

Все, что можно измерить, можно улучшить

Отчет по результатам количественного исследования

Анализ специалистов, проходивших стажировку в рамках Программы-2010, 2011

Ноябрь 2011
Подготовлено для



	Стр.
1. Описание исследования	3
2. Основные выводы	6
3. Результаты исследования	3.1. Характеристики направляющей организации — 13
	3.2. Личные качества прошедшего стажировку — 18
	3.3. Характеристики стажировки — 22
	3.4. Характеристики принимающей организации — 29
	3.5. Эффективность стажировки — 36
	3.6. Сегментация специалистов по достигнутым целям — 52
4. Приложение (отчет в формате Word)	59





RADAR

Все, что можно измерить, можно улучшить

Содержание и описание
исследования

Основные выводы

Результаты
исследования

Приложение
(отчет в формате Word)

1

Описание исследования

МЕТОД ИССЛЕДОВАНИЯ | КАК?

- Онлайн-опрос по запрограммированной анкете на портале <https://modeus.pprog.ru/>

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ | КТО?

- Специалисты, прошедшие стажировку в рамках Программы в 2010-2011 годах

ТАЙМИНГ | КОГДА?

- Анализируемые данные собирались с 2010 г. по 2011 г.
- Обработка и анализ данных осуществлялась с 23 сентября по 30 ноября 2011 г.

ВЫБОРКА | СКОЛЬКО?

- 593 человека



01.01-31.12 2010 г.	01.01-08.09 2011 г.	ИТОГО: Более чем за 1,5 года
228 чел.	199 чел.	427 чел.
71 чел.	72 чел.	143 чел.
27 чел.	19 чел.	46 чел.
32 чел.	26 чел.	58 чел.
31 чел.	8 чел.	39 чел.
63 чел.	58 чел.	121 чел.



RADAR

Все, что можно измерить, можно улучшить

Содержание и описание
исследования

Основные выводы

Результаты
исследования

Приложение
(отчет в формате Word)

2

Основные выводы

1. Подготовленность специалистов к стажировке:

Подготовленность специалистов к стажировке выражается в:

наличии программы стажировки, которой располагали 74% специалистов

наличии собственного проекта, реализация которого возможна в результате стажировки (44%)

2. Продолжительность стажировки:

Продолжительность стажировки, которая в большинстве случаев составляла 4 недели преимущественно была оценена респондентами как оптимальная:

В 2010 году продолжительность стажировки как оптимальную оценили 68% специалистов

В 2011 году доля специалистов, оценивающих стажировку как оптимальную, составляет 67%

Продолжительность образовательной части стажировки также была оценена как оптимальная большинством специалистов (81%)

Продолжительность же стажировки на предприятии по мнению значительной части специалистов, напротив, была слишком короткая (48%)

• Оценка результативности стажировки в целом:

Степень результативности стажировки в целом лично для себя абсолютное большинство специалистов оценили как довольно высокую – 93% прошедших стажировку поставили оценки «4» и «5»

Практическая применимость знаний, полученных специалистами в ходе стажировки была так же высоко оценена – 91% специалистов считает, что скорее всего сможет воспользоваться полученными знаниями в практической деятельности

При этом результативность стажировки для направляющей организации оказалась существенно ниже – только 77% специалистов оценили ее на «4» и «5»

Как было выявлено в результате регрессионного анализа, результативность стажировки для направляющей организации зависит от квалификации преподавателей и соответствия стажировки на предприятии профилю направляющей организации, а также отрицательно зависит от соответствия тематики образовательной части стажировки профилю направляющей организации, то есть чем меньше тематика образовательной части стажировки соответствует профилю направляющей организации, тем выше для нее полезность стажировки



4. Оценка организационных характеристик стажировки:

Специалисты отметили, что в целом стажировка была организована довольно хорошо (96% поставили оценки «4» и «5»), но лучше всего были организованы:

Техническая оснащенность учебного процесса (97%)

Качество учебных материалов (93%)

Качество переездов (91%)

Условия проживания (91%)

При этом хуже всего была оценена степень информированности о стажировке на этапе вузовской подготовки в России (69% - поставили оценки «4» и «5»)

5. Причины рекомендации принимающих организаций:

В качестве основных причин рекомендации принимающих организаций специалисты выделяют:

Хорошую организацию стажировки на данном предприятии

Высокую компетентность сотрудников данного предприятия

Применение традиционных, типичных для страны стажировки принципов работы

Возможность приобрести новые знания, обменяться опытом работы в определённой сфере

Возможность ознакомиться с новыми подходами и технологиями

• Оценка характеристик принимающих организаций:

По мнению специалистов, прошедших зарубежную стажировку, лучшими характеристиками принимающих организаций можно назвать:

Внимание к специалисту со стороны других сотрудников (92%) и руководителей принимающих предприятий (91%)

Полноту предоставляемой информации (84%)

Ниже всего была оценена степень участия специалистов в жизни принимающих организаций – только 17% специалистов оценили эту характеристику как отличную

7. Достижимость целей в результате стажировки:

Из поставленных целей в интересах организации чаще всего были достигнуты следующие цели:

- возможность по-новому увидеть проблемы направляющего предприятия и пути их решения (30%)
- познакомиться с новыми технологиями управления (30%)
- познакомиться с новыми технологиями производства (25%)
- уточнить, реструктуризировать план развития предприятия (18%)
- внедрить новые технологии в направляющую организацию (15%)
- внедрить новые технологии управления в направляющую организацию (14%)

Из поставленных личных целей чаще всего были достигнуты:

- возможность усовершенствовать управленческие навыки (32%)
- возможность познакомиться с другими социальными и бизнес культурами (26%)
- возможность усовершенствовать коммуникационные навыки (23%)

Также в результате стажировки специалисты имели возможность обзавестись новыми деловыми контактами, из которых чаще всего специалисты приобретали контакты, связанные с:

- закупкой товаров для направляющей организации (18%)
- совместным проектом (14%)
- использованием услуг, предоставляемых принимающей организацией (11%)
- дистрибьюцией продукции принимающего предприятия (10%)
- предоставлением услуг направляющей организацией (7%)

• Достижимость целей и намерение использовать деловые контакты в будущем:

В большинстве случаев уровень достижения целей составляет менее 50%. Абсолютно все цели благодаря стажировке достигает лишь 6% специалистов

Большинство специалистов отмечают высокую степень применимости контактов, полученных в ходе зарубежной стажировки (49% специалистов планирует использовать некоторые контакты, и 35% специалистов - большую часть контактов)

9. Ожидание снижения издержек на производство:

Приблизительно равное количество специалистов ожидает и не ожидает снижения издержек на производство в результате стажировки (25% и 26% соответственно):

специалисты, которые ожидают изменения издержек на производство, преимущественно оценивают объемы предстоящих изменений на 10%

10. Создание рабочих мест на предприятии в результате стажировки:

Доля специалистов, которые ожидают создания новых рабочих мест составляет 31% специалистов:

в среднем ожидаемое количество новых рабочих мест составляет 23 рабочих места

11. Сегментация специалистов по достигнутым в рамках зарубежной стажировки целям:

На основе достигнутых целей был проведен кластерный анализ методов k-means, в результате которого было получено

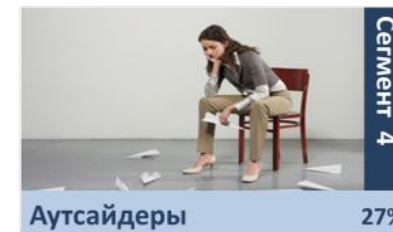
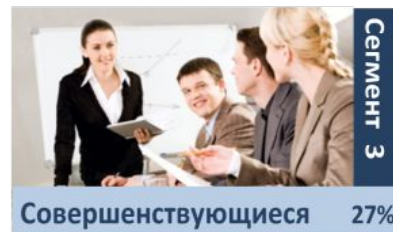
4 сегмента: «лидеры», «совершенствующиеся», «трудоголики», «аутсайдеры» (4—кластерное решение было выбрано как наиболее устойчивое и равнонаполненное).

«Лидеры» (30% - самый многочисленный сегмент) – представители данного сегмента достигли практически всех поставленных целей – среди них значимо выше доля тех, кто достиг целей как в интересах направляющей организации, так и личных целей. При этом они совершенно не познакомились с новыми технологиями производства, управления, а также не усовершенствовали свои навыки планирования.

Сегмент «Совершенствующиеся» (27%) благодаря стажировке чаще остальных смогли усовершенствовать свои навыки планирования. При этом представители этого сегмента значимо выше, «Трудоголики» и «Аутсайдеры», добились таких организационных целей, как внедрение новых технологий управления в направляющую организацию, а также способность по-новому увидеть проблемы предприятия и пути их решения, что не позволяет нам их охарактеризовать как карьеристов, так как достигнутые ими цели направлены не только на самосовершенствование, но и на развитие направляющей организации.

Представители сегмента «Трудоголики» (17%) практически не добились личных целей (по сравнению с сегментом «Лидеры» и «Совершенствующиеся» % добившихся меньше), однако достижимость целей организации существенно выше, чем у «Аутсайдеров» и «Совершенствующихся», в особенности ознакомления с новыми технологиями производства и разработки новых продуктов.

«Аутсайдеры» (27%) значимо меньше, чем другие сегменты, добились поставленных целей, как личных, так и организационных, за исключением знакомства с новыми технологиями управления.





RADAR

Все, что можно измерить, можно улучшить

Содержание и описание
исследования

Основные выводы

Результаты
исследования

Приложение
(отчет в формате Word)

3

Результаты исследования



RADAR

Все, что можно измерить, можно улучшить

Содержание и описание
исследования

Основные выводы

Результаты
исследования

Приложение
(отчет в формате Word)

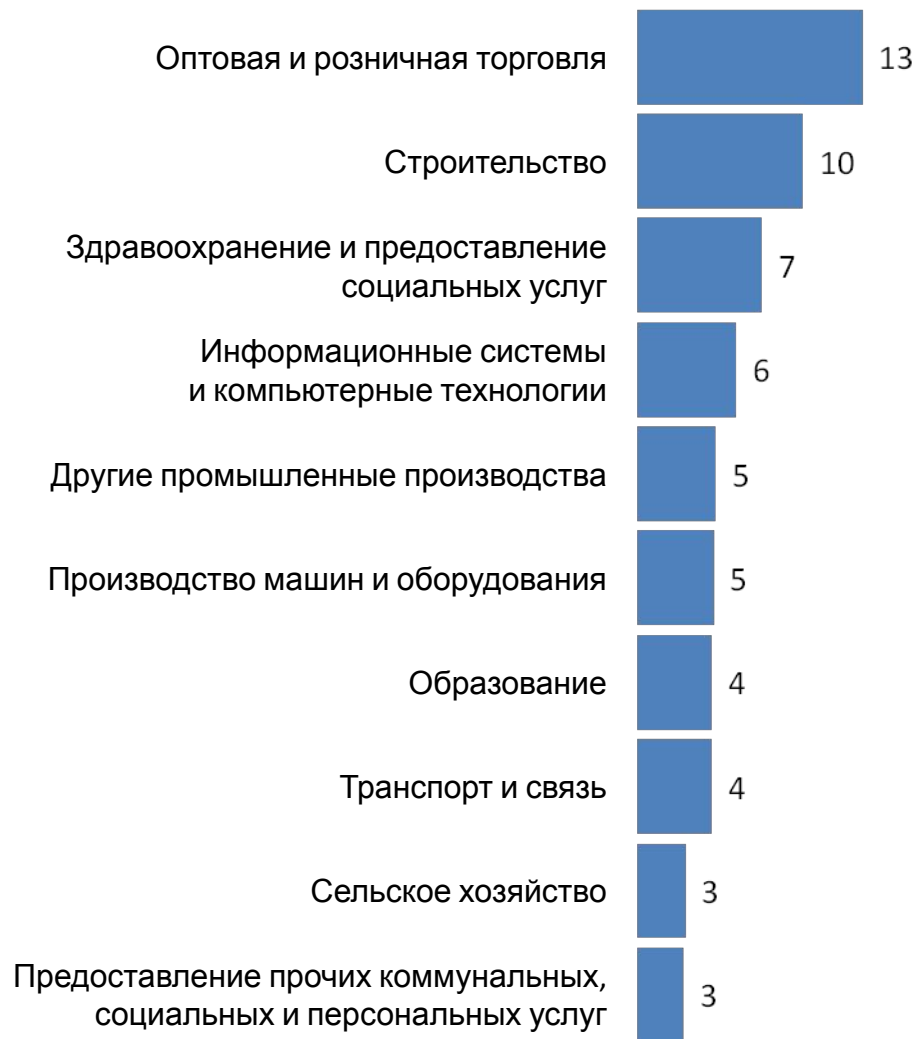
3.1

Характеристики направляющей организации

Сферы деятельности направляющих предприятий

(%, ТОП-10)

ПО ВЫБОРКЕ
В ЦЕЛОМ



БАЗА: 909

Лидирующие отрасли направляющих организаций: оптовая и розничная торговля, строительство.

На стажировку в Японию значительно чаще приезжают специалисты от предприятий, занимающихся здравоохранением и предоставлением социальных услуг. Аналогичная тенденция наблюдается и в отношении проходивших стажировку в группе стран (в Европе).

На стажировку в Финляндию значительно чаще приезжают специалисты от предприятий, занимающихся образованием.



(%)

ЧИСЛЕННОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ, ЧЕЛ.



БАЗА: 915

ПРИМЕРНЫЙ ГОДОВОЙ ОБОРОТ, МЛН. РУБ.



БАЗА: 909

Больше половины направляющих организаций – предприятия малого бизнеса (включая микропредприятия), как по численности организаций (54%) и по годовому обороту организаций (64%).

На средний бизнес приходится всего 13% организаций по типологии, основанной на численности рабочих мест в организации, и 10% по годовому обороту организации.

Направляющие организации, принадлежащие к сфере крупного бизнеса, занимают долю в 33% по численности организации, и 16% по годовому обороту.

Тип	Численность персонала	Годовой оборот
Микропредприятия	1-15 человек	До 60 млн. руб.
Малый бизнес	16-100 человек	60-400 млн. руб.
Средний бизнес	101-250 человек	400 млн.–1 млрд. руб.
Крупный бизнес	Более 250 человек	Более 1 млрд. руб.

Наличие зарубежных контактов перед стажировкой

Есть деловые контакты

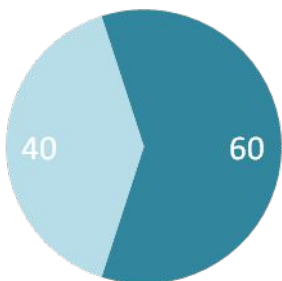


У компании

24%

В большинстве случаев у специалистов, прошедших стажировку в рамках Программы есть зарубежные контакты (60%).

46% прошедших стажировку имеют личные зарубежные контакты, 24% - деловые контакты компании.



Нет деловых контактов

БАЗА: 909



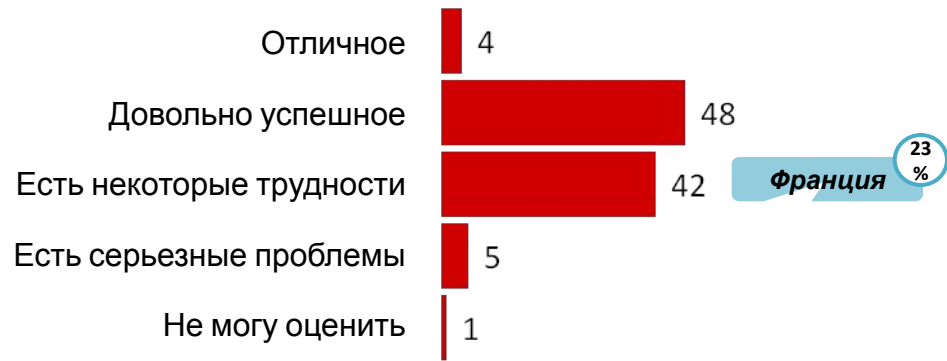
Личные контакты

46%

БАЗА: 909

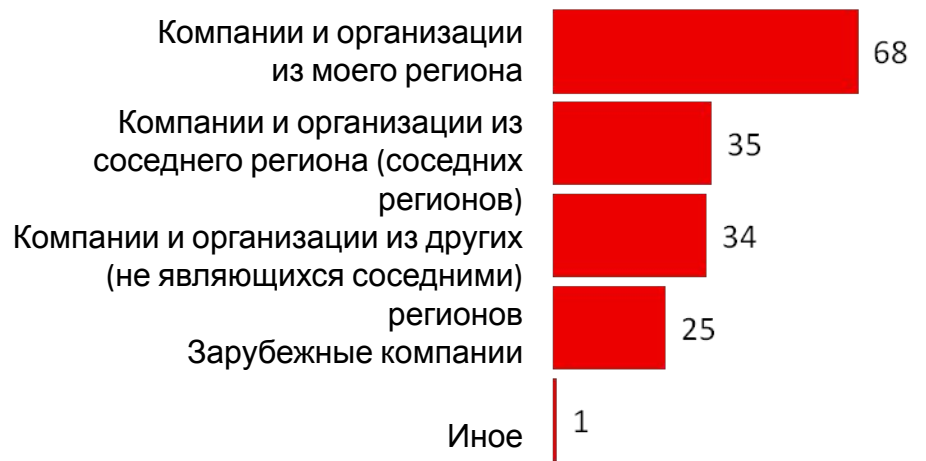
(%)

ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОЛОЖЕНИЯ КОМПАНИИ



БАЗА: 909

ОСНОВНЫЕ КОНКУРЕНТЫ



БАЗА: 909

Большинство специалистов оценивают экономическое положение компании как довольно успешное (46%), почти столько же специалистов признают, что есть некоторые трудности в экономическом положении компании (42%), в которой они работают. При этом совсем мала доля тех, кто оценивает экономическое положение компании как отличное (4%) или считает, что есть серьезные трудности (5%).

Значимо меньше доля специалистов, проходивших стажировку во Франции, которые считают, что их направляющая компания имеет некоторые трудности (23%).

Основными конкурентами направляющих предприятий большинство специалистов, проходивших стажировку, считают компании и организации из их региона (68%), в то время как только 25% специалистов в качестве основного конкурента выделяют зарубежные компании.

СТРАНЫ, ГДЕ % ЗНАЧИМО МЕНЬШЕ, ЧЕМ В СРЕДНЕМ ПО ВЫБОРКЕ

Q6. Как Вы оцениваете экономическое положение Вашей организации в настоящее время?

Q3. Кого Вы считаете основными конкурентами вашей организации (можно отметить несколько вариантов ответа)





RADAR

Все, что можно измерить, можно улучшить

Содержание и описание
исследования

Основные выводы

Результаты
исследования

Приложение
(отчет в формате Word)

3.2 Личные качества прошедшего стажировку

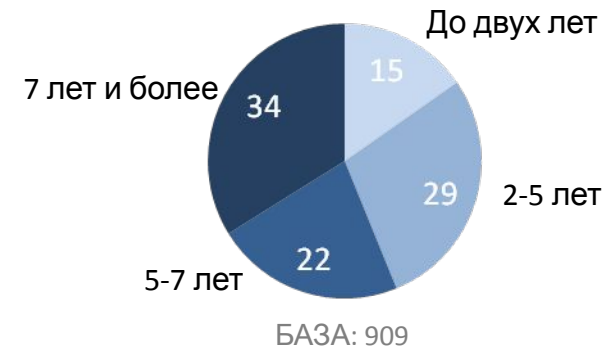
(%)

РАБОЧИЕ ФУНКЦИИ



БАЗА: 909

СТАЖ РАБОТЫ В ОРГАНИЗАЦИИ



СТРАНЫ, ГДЕ % ЗНАЧИМО МЕНЬШЕ, ЧЕМ В СРЕДНЕМ ПО ВЫБОРКЕ

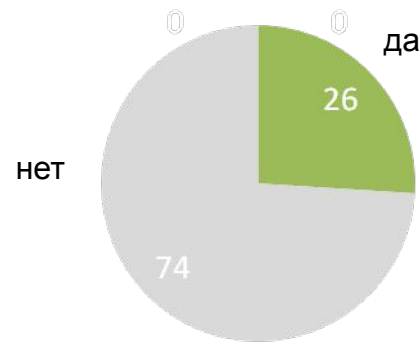
СТАЖ РАБОТЫ НА ТЕКУЩЕЙ ДОЛЖНОСТИ



СТРАНЫ, ГДЕ % ЗНАЧИМО БОЛЬШЕ, ЧЕМ В СРЕДНЕМ ПО ВЫБОРКЕ

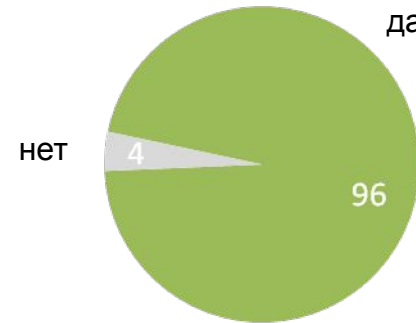
(%)

ВЛАДЕЛЬЦЫ / АКЦИОНЕРЫ



БАЗА: 909

ПОДЧИНЕННЫЕ



БАЗА: 909



Менее 10 чел.

58%


10-30 чел.

27%


Более 30 чел.

15%

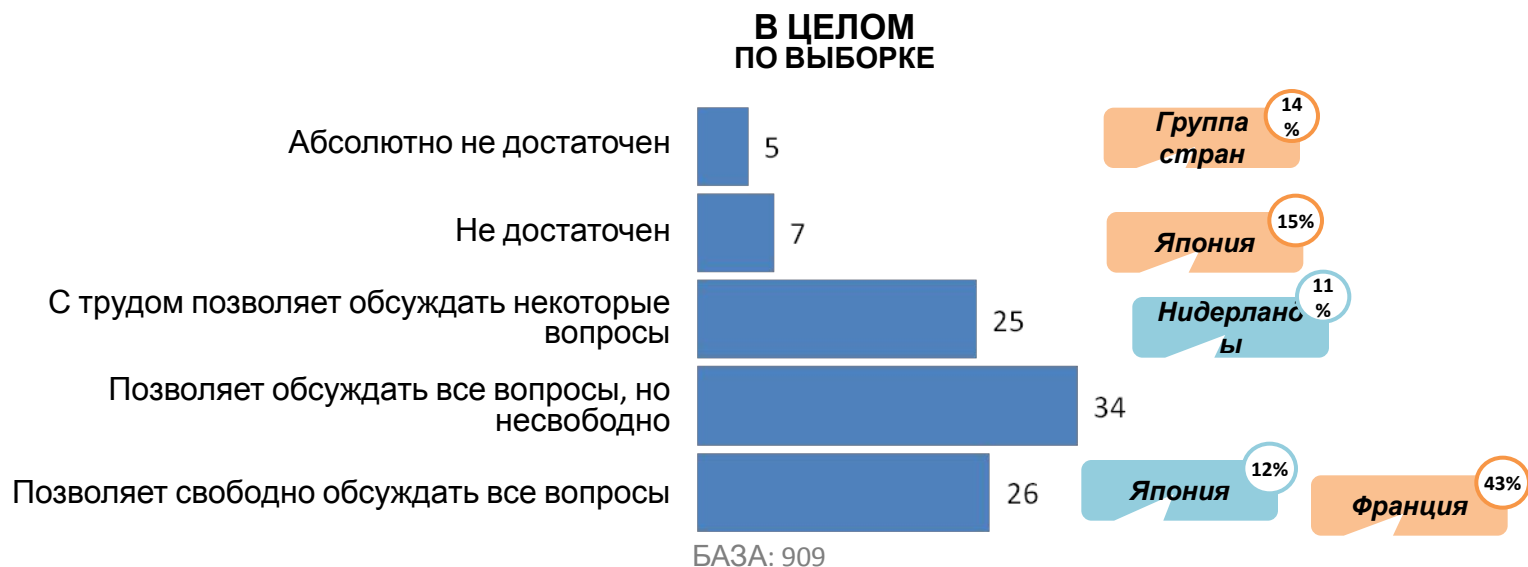
БАЗА: 909

Только 26% специалистов, проходивших стажировку в 2010-2011 г. являются владельцами, совладельцами, либо акционерами организаций. Данная тенденция сохраняется вне зависимости от страны-стажировки. За исключением специалистов, проходивших стажировку в Японии в 2011 году – среди них значимо выше доля владельцев/акционеров предприятий.

Практически у всех проходивших стажировку есть сотрудники в непосредственном подчинении (96%). У половины (58%) прошедших стажировку в подчинении – менее 10 человек. У 27% - 10-30 человек в подчинении, и у 15% – более 30 человек в подчинении.

Уровень владения иностранным языком для самостоятельного общения во время стажировки

(%)



Большинство специалистов, проходивших стажировку, знают язык почти свободно (34%), и чуть меньше специалистов знают язык настолько хорошо, что могут на нем свободно обсуждать все вопросы (26%).

Очень мала доля специалистов, уровень знания языка которых абсолютно недостаточен для самостоятельного общения во время стажировки (5%).

Среди специалистов, проходивших стажировку в группе стран и Японии, доля знающих язык абсолютно свободно, значительно меньше, чем в целом по выборке.

Специалисты, проходившие стажировку во Франции, напротив, существенно лучше владеют иностранным языком (43%).

СТРАНЫ, ГДЕ % ЗНАЧИМО БОЛЬШЕ, ЧЕМ В СРЕДНЕМ ПО ВЫБОРКЕ

СТРАНЫ, ГДЕ % ЗНАЧИМО МЕНЬШЕ, ЧЕМ В СРЕДНЕМ ПО ВЫБОРКЕ





RADAR

Все, что можно измерить, можно улучшить

Содержание и описание
исследования

Основные выводы

Результаты
исследования

Приложение
(отчет в формате Word)

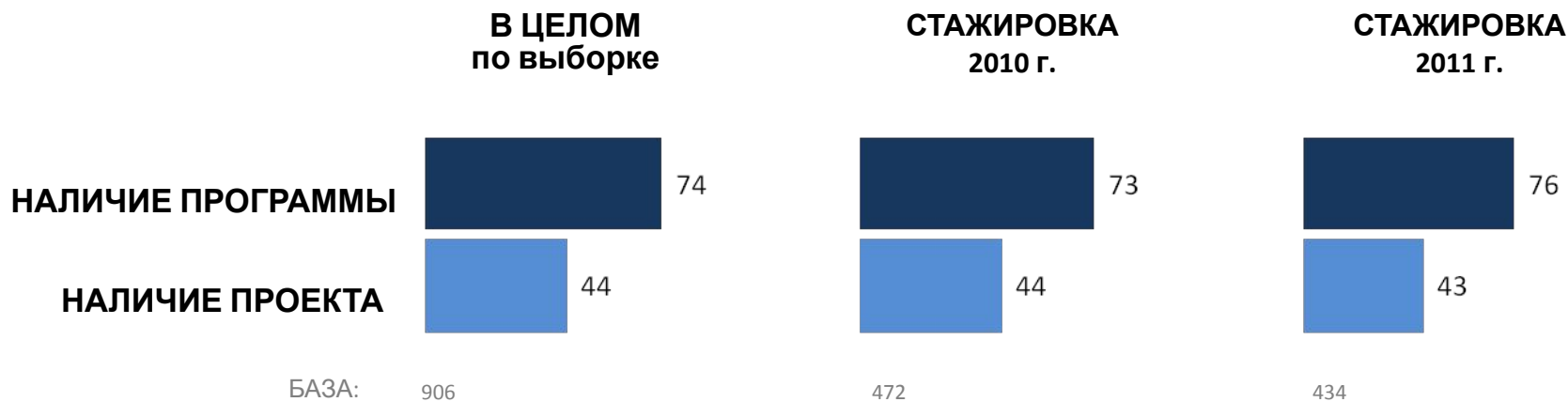
3.3

Характеристики стажировки

Подготовленность к стажировке

наличие программы стажировки, наличие проекта/бизнес-плана

(%)

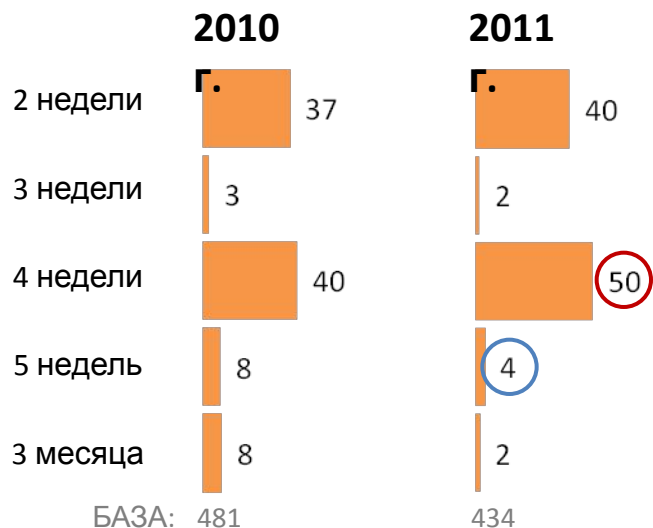


Подготовка к стажировке, выраженная в наличии программы, плана стажировки (расписания встреч, посещений предприятий и т.п.) в целом по выборке составляет 74%. В то время как наличие проекта/бизнес-плана перед стажировкой распространено в меньшей степени - лишь 44% специалистов имели собственный проект, реализация которого была возможной благодаря стажировке.

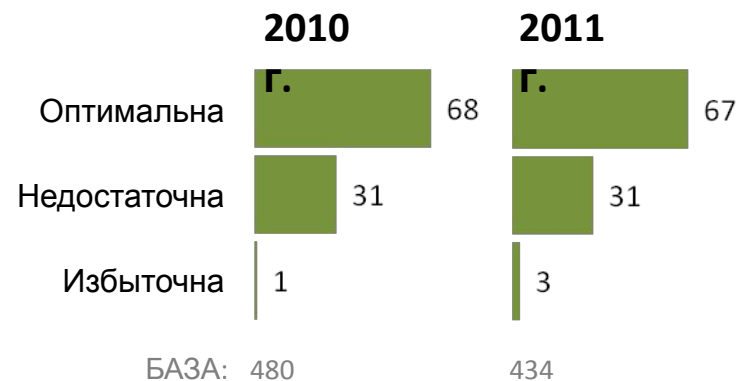


(%)

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ СТАЖИРОВКИ



ОЦЕНКА ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ СТАЖИРОВКИ



В 2010 году специалисты проходили стажировку преимущественно в течение 4 недель. Около 36% специалистов стажировались в течение 2 недель. В 2011 году количество специалистов, проходящих стажировку в течение 4 недель увеличилось.

В 2011 году количество удовлетворенных продолжительностью стажировки осталось прежним – 67% специалистов, проходивших обучение в 2011 году считают, что их стажировка продолжалась оптимальное количество времени. Тем не менее, 31% специалистов, проходивший стажировку в 2011 году, оценивают продолжительность стажировки как недостаточную.



Значимо ниже, чем в другом году



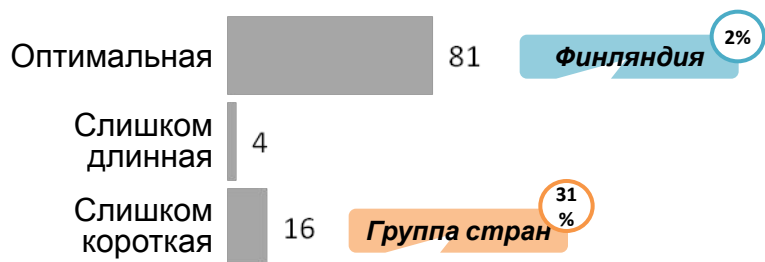
Значимо выше, чем в другом году



Продолжительность образовательной части и стажировки на предприятии

(%)

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ЧАСТИ



БАЗА: 888

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ СТАЖИРОВКИ НА ПРЕДПРИЯТИИ



БАЗА: 277

В большинстве случаев продолжительность образовательной части специалисты оценивают как оптимальную (81%). Тем не менее, среди специалистов, стажировавшихся в Финляндии, значительно ниже доля удовлетворенных продолжительностью стажировки.

Относительно продолжительности стажировки на предприятии мнения меняются – практически половина прошедших стажировку считает, что стажировка на предприятии была слишком короткая (48%). В особенности это характерно для стажировавшихся в Германии. Специалисты, которые проходили стажировку в группе стран, напротив, значительно больше удовлетворены продолжительностью стажировки на предприятии – 80% из них оценили продолжительность как оптимальную и лишь 20% - посчитали стажировку слишком короткой.

СТРАНЫ, ГДЕ % ЗНАЧИМО БОЛЬШЕ, ЧЕМ В СРЕДНЕМ ПО ВЫБОРКЕ

СТРАНЫ, ГДЕ % ЗНАЧИМО МЕНЬШЕ, ЧЕМ В СРЕДНЕМ ПО ВЫБОРКЕ

Q27. Оцените продолжительность образовательной части
 Q28. Оцените продолжительность стажировки на предприятиях (или предприятии, если было посещено одно предприятие) в целом

(%)

В ЦЕЛОМ ПО ВЫБОРКЕ



БАЗА: 909

Больше половины специалистов отметили, что стажировка была лично для них очень результативна; в рамках стажировки они получили новую информацию, которую смогут применить на практике.

Для направляющих организаций стажировка оказалась гораздо менее результативна, чем лично для специалистов.

TOP-1
 («отлично»)

TOP-2
 («отлично» +
 «хорошо»)

Оценка организационных характеристик стажировки

(%)

В ЦЕЛОМ ПО ВЫБОРКЕ



БАЗА: 909

СТРАНЫ, ГДЕ % TOP-1 ЗНАЧИМО БОЛЬШЕ, ЧЕМ В СРЕДНЕМ ПО ВЫБОРКЕ

СТРАНЫ, ГДЕ % TOP-1 ЗНАЧИМО МЕНЬШЕ, ЧЕМ В СРЕДНЕМ ПО ВЫБОРКЕ

 TOP-1
 («отлично»)

 TOP-2
 («отлично» +
 «хорошо»)

Большинство специалистов остались очень довольны организацией стажировки в целом: в частности им понравилась техническая оснащённость учебного процесса и организация и качество переездов во время стажировки.

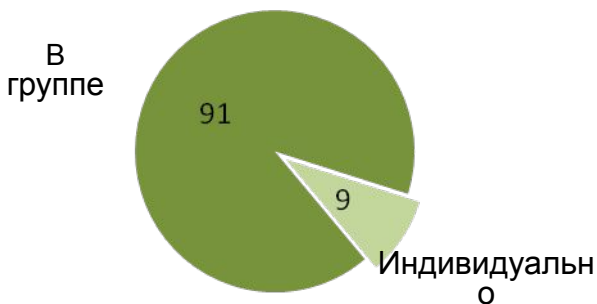
Q22. Оцените аспекты проведения вашей стажировки ...
 Q26. Оцените другие аспекты образовательной подготовки ...
 Q30. Оцените различные аспекты организации Вашей стажировки...



Эффективность взаимодействия в группе во время стажировки

(%)

Групповая или индивидуальная форма стажировки



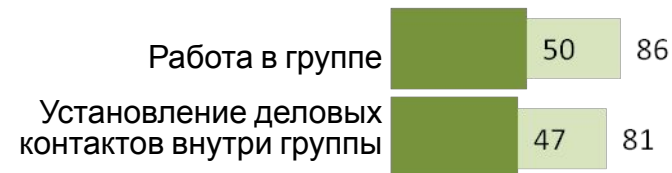
БАЗА: 693

Степень однородности группы стажеров



БАЗА: 850

Эффективность взаимодействия в группе для достижения целей



БАЗА: 628

Практически все специалисты проходили стажировку в группе, а не индивидуально (91%).

По оценкам специалистов, наиболее однородными были группы по следующим характеристикам: по возрасту, по уровню базовых знаний, по ценностям (30-34%).

Наименее однородными были группы по профессиональным интересам: только в 17% случаев профессиональные интересы стажеров внутри группы абсолютно совпадали.

Работа в группе примерно в равной степени способствует как достижению целей, так и установлению деловых контактов.

TOP-1
(оценка «5» из «5»)

TOP-2
(оценки «4+5» из «5»)

Q31. Вы проходили стажировку в группе или индивидуально?

Q32. Насколько однородной была Ваша группа стажеров

Q32_1. Насколько эффективным для достижения Ваших целей было взаимодействие в группе (в группе других участников стажировки)?



RADAR

Все, что можно измерить, можно улучшить

Содержание и описание
исследования

Основные выводы

Результаты
исследования

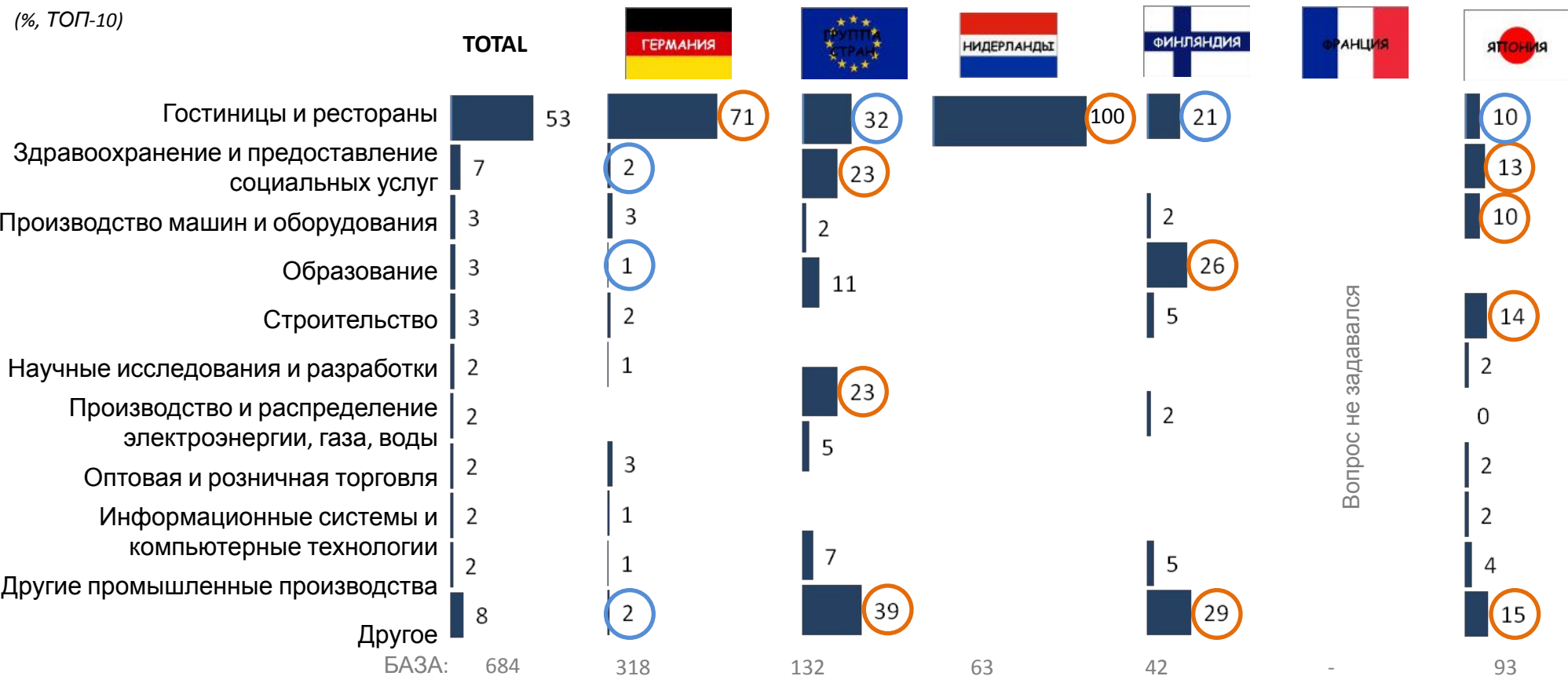
Приложение
(отчет в формате Word)

3.4

Характеристики принимающей организации

Сфера деятельности принимающих предприятий

(% , ТОП-10)



Вопрос не задавался

Лидирующими отраслями принимающих организаций являются гостиничный и ресторанный бизнес (53%).

В Германии и Нидерландах чаще, чем в остальных странах посещают принимающие предприятия гостиничного и ресторанного бизнеса. В Японии, напротив, специалисты значительно реже посещали организации из сферы гостиничного и ресторанного бизнеса, но значительно чаще проходили стажировку в строительных компаниях, компаниях, относящихся к сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг и на предприятиях, производящих машины и оборудование.

○ Значимо ниже, чем в целом по выборке
 ○ Значимо выше, чем в целом по выборке





В качестве основных причин рекомендации принимающих организаций специалисты выделяют:

хорошую организацию стажировки на данном предприятии: хорошее техническое оснащение, компетентный персонал, готовый помочь и ответить на любые вопросы. *«Имеются благоприятные условия для похождения стажировки, квалифицированный персонал, готовый ответить на все вопросы и поделиться опытом, хорошее техническое оснащение», «Доступность в общении и взаимопонимание с коллегами, принимавших стажеров. Готовность делиться имеющимися знаниями и готовность к сотрудничеству с российскими коллегами».*

сотрудники данного предприятия являются высококомпетентными специалистами. *«Являются грамотными специалистами, продемонстрировали перспективы НИОКР», «Сотрудники в данной организации компетентны», «Профессионалы своего дела ».*

предприятие отражает традиционные типичные для данной страны принципы работы. *«Традиционная форма управления Японского предприятия, большой международный опыт, есть завод в России», «Система построения работы типична для японских предприятий, очень наглядно демонстрируются принципы работы ».*

стажировка на данном предприятии позволила приобрести новые знания, обменяться опытом работы в определенной сфере. *«Большой опыт в работе в данной сфере деятельности, налаженные механизмы обучения персонала и управления им, высокий уровень удовлетворения клиентов», «Имеет огромный опыт в строительстве различных объектов, в том числе инфраструктурных», «Есть чему научиться».*

предприятие демонстрирует новые подходы и технологии. *«Новые подходы в образовании взрослых», «Нестандартный подход в стратегии управления персоналом, интересные решения для нового бизнеса», «Много нового и инновационного».*

(%)

Количество принимающих организаций, которые посетили специалисты



БАЗА: 581

Примерная численность персонала принимающей организации



БАЗА: 219

В ходе зарубежной стажировки специалисты чаще всего посещают более 5 принимающих организаций. Большая часть всех принимающих организаций являются микропредприятиями, то есть численность их персонала составляет не более 15 человек.

(%)

Соотношения профиля деятельности направляющей и принимающей организации

ПО ВЫБОРКЕ В ЦЕЛОМ



БАЗА: 236

Причины выбора такого формата стажировки, когда профиль направляющей и принимающей организации не совпадает

ПО ВЫБОРКЕ В ЦЕЛОМ

Не было других вариантов



БАЗА: 225

Чаще всего в рамках зарубежной стажировки профиль деятельности направляющей и принимающей организации специалиста полностью совпадает. Только в 7% случаев профили направляющей и принимающей организаций совершенно не совпадают.

В том случае, если профиль деятельности направляющей и принимающей организации не совпадал, в большинстве случаев такой формат стажировки выбирался потому, специалистам были интересны определенные методы и подходы, не связанные с основным профилем деятельности направляющей организации.

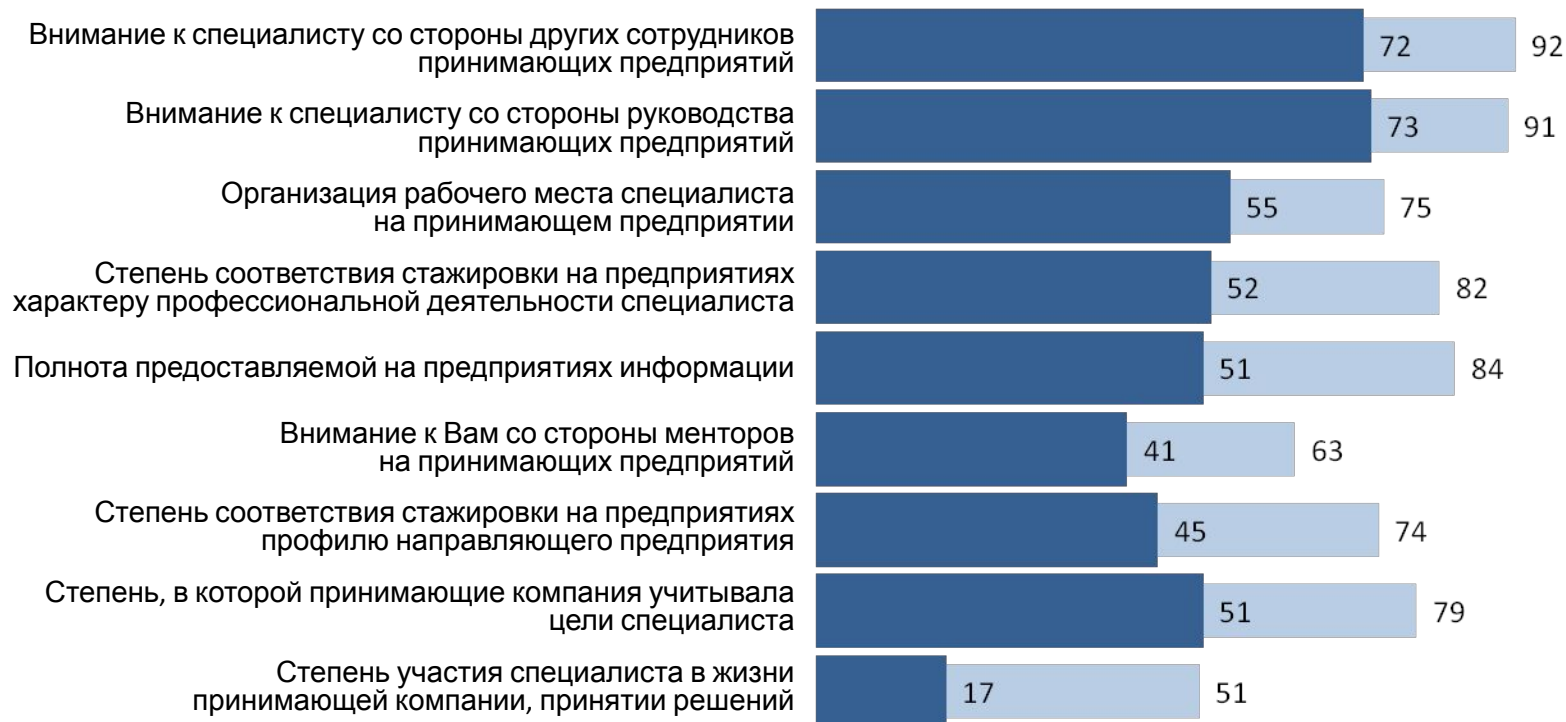
Q20. Совпадает ли профиль Вашей организации с профилем деятельности основных принимающих организаций (принимающей организации, если она была одна)

Q21. Если профили Вашей и принимающей организации не в полной мере совпадают, укажите, почему выбран такой формат стажировки?

Оценка характеристик принимающей организации

(%)

В ЦЕЛОМ ПО ВЫБОРКЕ



БАЗА: 100

По мнению специалистов, прошедших зарубежную стажировку, лучшими характеристиками принимающих организаций можно назвать внимание к специалисту со стороны других сотрудников и руководителей принимающих предприятий. Также специалисты отмечают, что на принимающих предприятиях отлично организованы рабочие места.

Ниже всего была оценена степень участия специалистов в жизни принимающих организаций – только 27% специалистов оценили эту характеристику как отличную.

TOP-1
(«отлично»)

TOP-2
(«отлично» +
«хорошо»)





RADAR

Все, что можно измерить, можно улучшить

Содержание и описание
исследования

Основные выводы

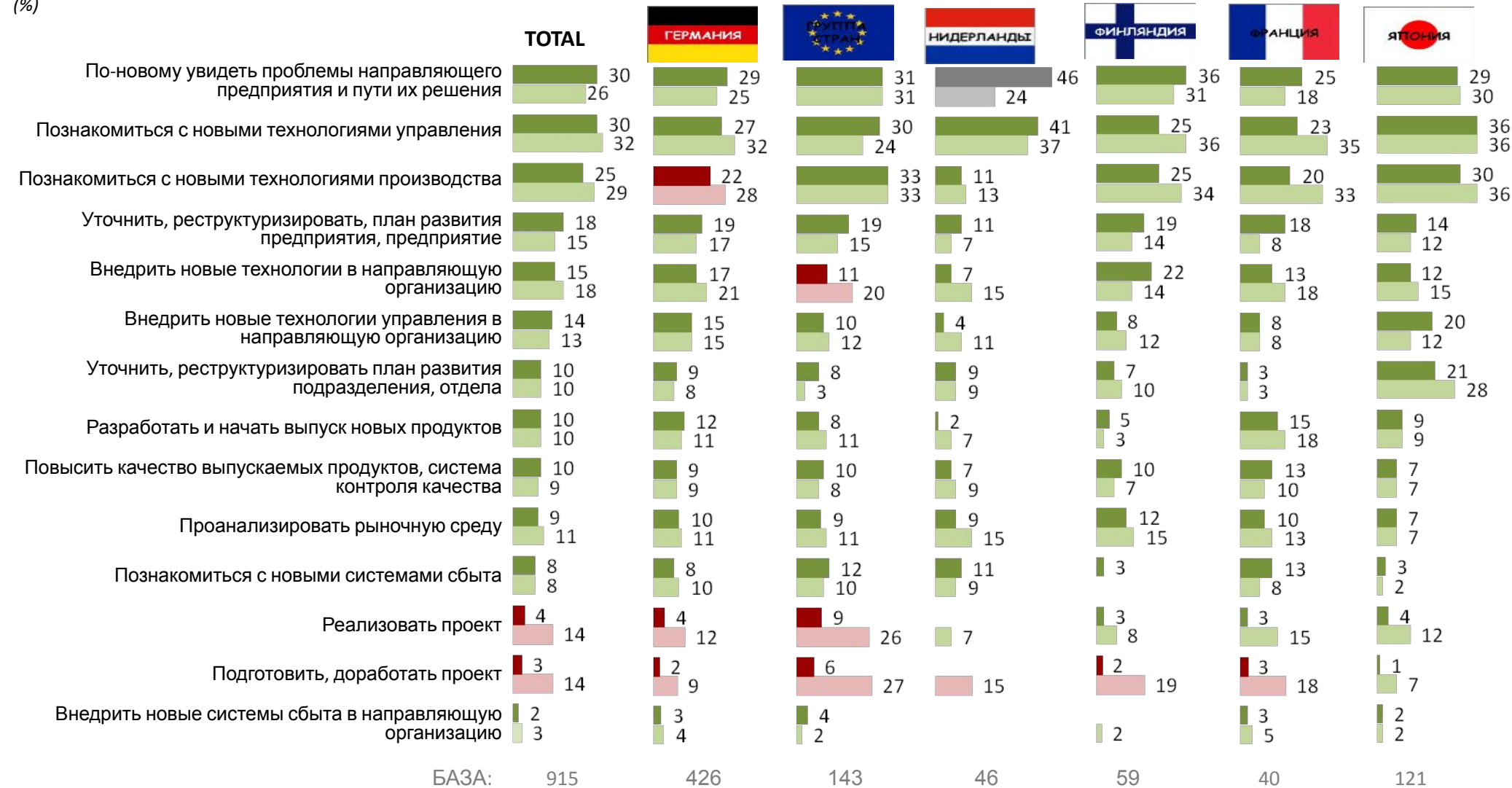
Результаты
исследования

Приложение
(отчет в формате Word)

3.5 Эффективность стажировки

Достижения для направляющей организации благодаря стажировке

(%)



% достигнутых целей значимо выше, чем % планируемых



% планируемых целей значимо выше, чем % достигнутых



Цели, планируемые до стажировки

Цели, достигнутые в результате стажировки

 Q14. Укажите цели Вашего участия в стажировке...
 Q33. В результате стажировки Вы (или Ваша организация)...


Оценка эффективности реализации/ доработки проекта

(%)

Реализация проекта

БАЗА:



Эффективность реализации проекта в рублях

Из всех специалистов оценили эффективность в рублях стажировавшиеся в Германии, Финляндии, Японии, Франции и Группе стран, где минимальным значением эффективности было 0 рублей, а максимальным – 43. млрд. руб., а в среднем оценка эффективности составила около 1,4 млрд. руб.

Социальная эффективность проекта для региона

В целом специалисты оценивают эффективность реализованных проектов как высокую. По словам специалистов, реализованные проекты позволяют увеличить количество рабочих мест в регионе.

Примеры проектов

Наиболее распространены проекты, реализованные в ходе стажировки, в сфере строительства и энергетики: «развитие жилищного строительства, как "точки роста" развития Приморского края», «решения основного и резервного электропитания на основе топливных элементов и ВИЭ».

Доработка проекта

БАЗА:



Эффективность реализации проекта в рублях

Из всех специалистов оценили эффективность в рублях только стажировавшиеся в Германии, Финляндии и Группе стран, где минимальным значением эффективности было 0 рублей, а максимальным – 2,268 млрд. руб., а в среднем оценка эффективности составила около 220 млн. руб.

Социальная эффективность проекта для региона

В целом специалисты оценивают эффективность доработанных в результате стажировки проектов как высокую. По словам специалистов, доработанные проекты позволяют повысить имидж региона, разработать бренд региона, например, как «туристически привлекательного объекта», а также позволяют усовершенствовать «транспортную доставку грузов по железной дороге», увеличить «налоговые отчисления в бюджет региона, страны», повысить «энергетическую» и «продовольственную» безопасность региона.

Примеры проектов

«Поиск иностранных партнеров в сфере журналистики и туризма с целью продвижения туристического и рекреационного потенциала Красноярского края», «Организация интермодальных перевозок грузов по территории Европейского Союза и Таможенного Союза «Россия - Белоруссия - Казахстан»».

■ % достигнутых целей значимо выше, чем % планируемых

■ % планируемых целей значимо выше, чем % достигнутых

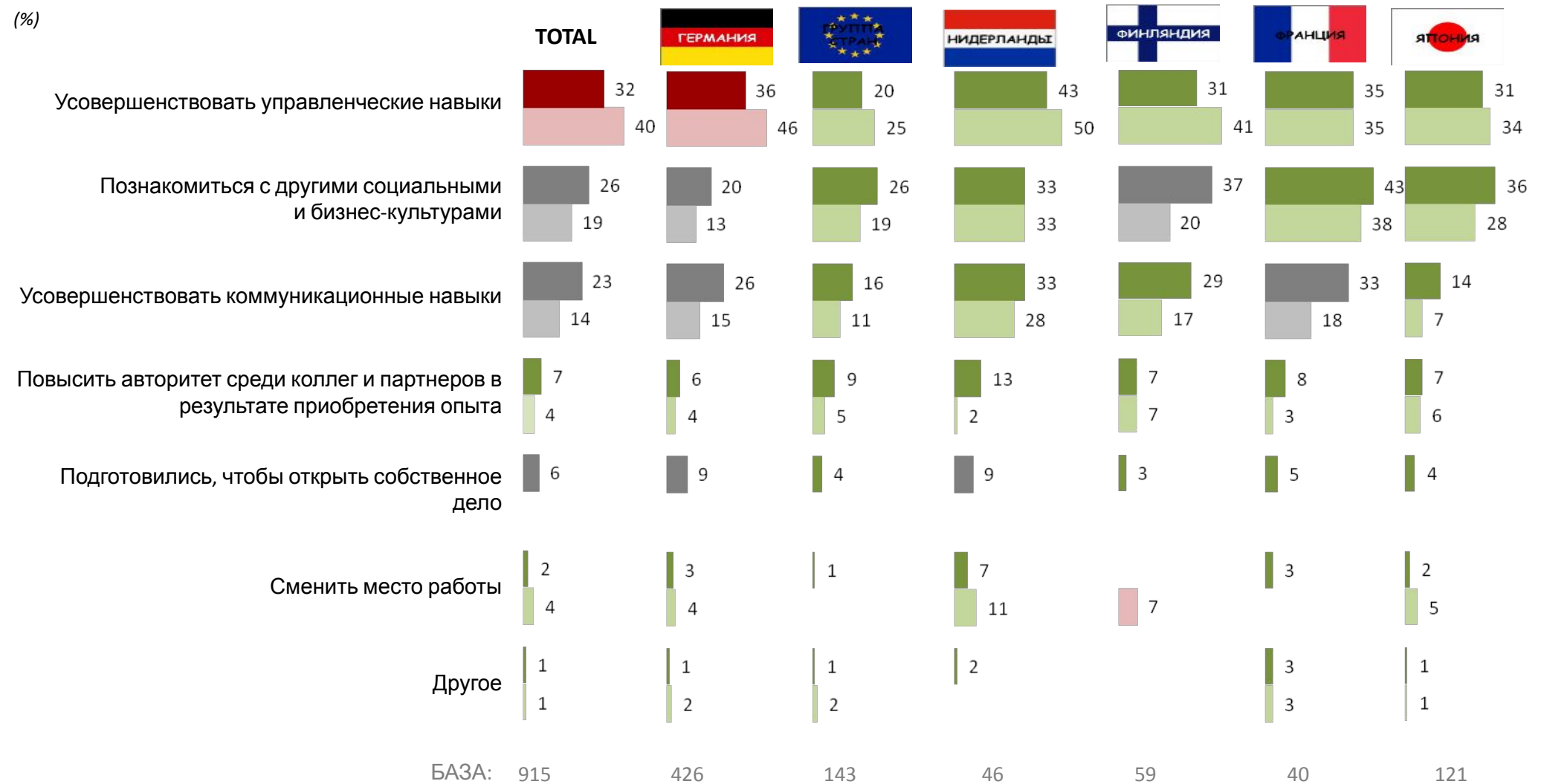

■ Цели, планируемые до стажировки
 ■ Цели, достигнутые в результате стажировки


Q14. Укажите цели Вашего участия в стажировке...
 Q33. В результате стажировки Вы (или Ваша организация)...






Личные достижения благодаря стажировке

(%)



 % достигнутых целей значимо выше, чем % планируемых


 % планируемых целей значимо выше, чем % достигнутых

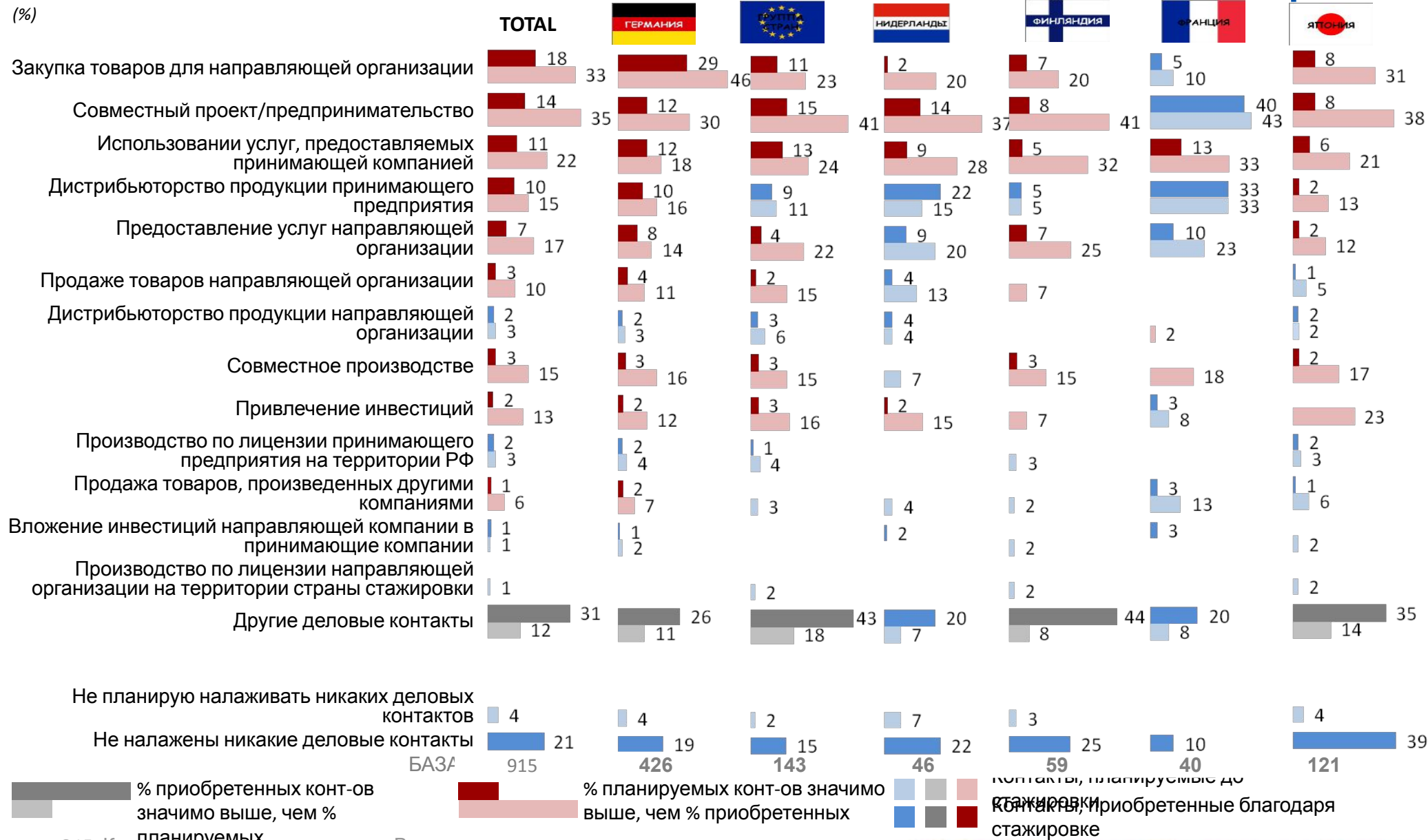



 Цели, планируемые до стажировки




 Цели, достигнутые в результате стажировки

 Q14. Укажите цели Вашего участия в стажировке...
 Q33. В результате стажировки Вы (или Ваша организация)...


Приобретенные деловые контакты благодаря стажировке



Q15. Какого рода деловые контакты Вы планируете наладить...
Q34. Какого рода деловые контакты налажены Вами...



Среди специалистов, проходивших стажировку, велика доля тех, кто планировал достичь такие цели, как новый взгляд на проблемы направляющего предприятия и пути их решения, новые технологии управления и производства и их внедрение.

При этом среди стажировавшихся в Нидерландах специалистов, доля тех, кому в результате стажировки удалось по-новому увидеть проблемы направляющего предприятия и пути их решения, значимо выше доли тех, кто планировал это сделать, в то время как стажировавшиеся в Германии значимо больше тех, кто хотел познакомиться с новыми технологиями производства, чем тех, кому это удалось.

Многие специалисты планировали в результате стажировки подготовить и доработать проект, но во всех странах процент планирования этой цели был выше, чем процент ее достижения.

Среди всех специалистов, кроме стажировавшихся в группе стран, **процент достижения такой цели, как усовершенствование коммуникационных навыков, гораздо выше, чем процент планирования этой цели**. При этом специалисты, стажировавшиеся в Германии и Нидерландах, отметили, что в результате **стажировки планировали улучшить вои управленческие навыки, но достигнуть этой цели удалось не всем** (Германия: планировали – 46%, достигли – 36%).

Практически все планируемые деловые контакты не были достигнуты в результате стажировки настолько же, насколько были запланированы специалистами, кроме контрактов с целью производства по лицензии принимающего предприятия на территории РФ, вложения инвестиций направляющей компании в принимающие компании, производства по лицензии направляющей организации на территории страны стажировки, но по перечисленным целям был низкий процент специалистов, планирующих обзавестись этими контрактами.

Почти во всех странах стажировки **процент других приобретенных контактов гораздо выше, чем запланированных**. В качестве других контактов большинство специалистов выделяет контакты с целью **обмена информационного и технологического и консалтинга**. *«Консультации в сфере технологий и производства» [Германия], «Обмен опытом работы с немецкими предприятиями в своей сфере деятельности» [Германия], «Получение консультационных услуг в сфере управления осуществляемом моей фирмой бизнесом» [Германия], «Контакты в области информационного и технологического обмена между IT-Технопарками, возможность организации совместных проектов в сфере IT-технологий» [Группа стран], «Обмен опытом в сфере строительства» [Япония], «По обмену опытом в области менеджмента качества» [Япония].*

Сравнение планируемых и достигнутых целей для направляющей организации

Достигнутые цели

<p>СКРЫТЫЕ ДРАЙВЕРЫ</p> <p>До стажировки специалисты не планировали достичь этих целей, однако в результате стажировки они были достигнуты</p>	<p>КЛЮЧЕВЫЕ ДРАЙВЕРЫ</p> <p>Специалисты планировали достичь эти цели, и они были достигнуты в результате стажировки</p>
<p>Цели, которые не были заявлены специалистами как «планируемые» до стажировки и не были достигнуты в результате стажировки</p> <p>НЕВАЖНЫЕ ФАКТОРЫ</p>	<p>До стажировки специалисты ожидали, что смогут достичь эти цели, но их ожидания не были оправданы</p> <p>НЕОПРАВДААННЫЕ ОЖИДАНИЯ</p>

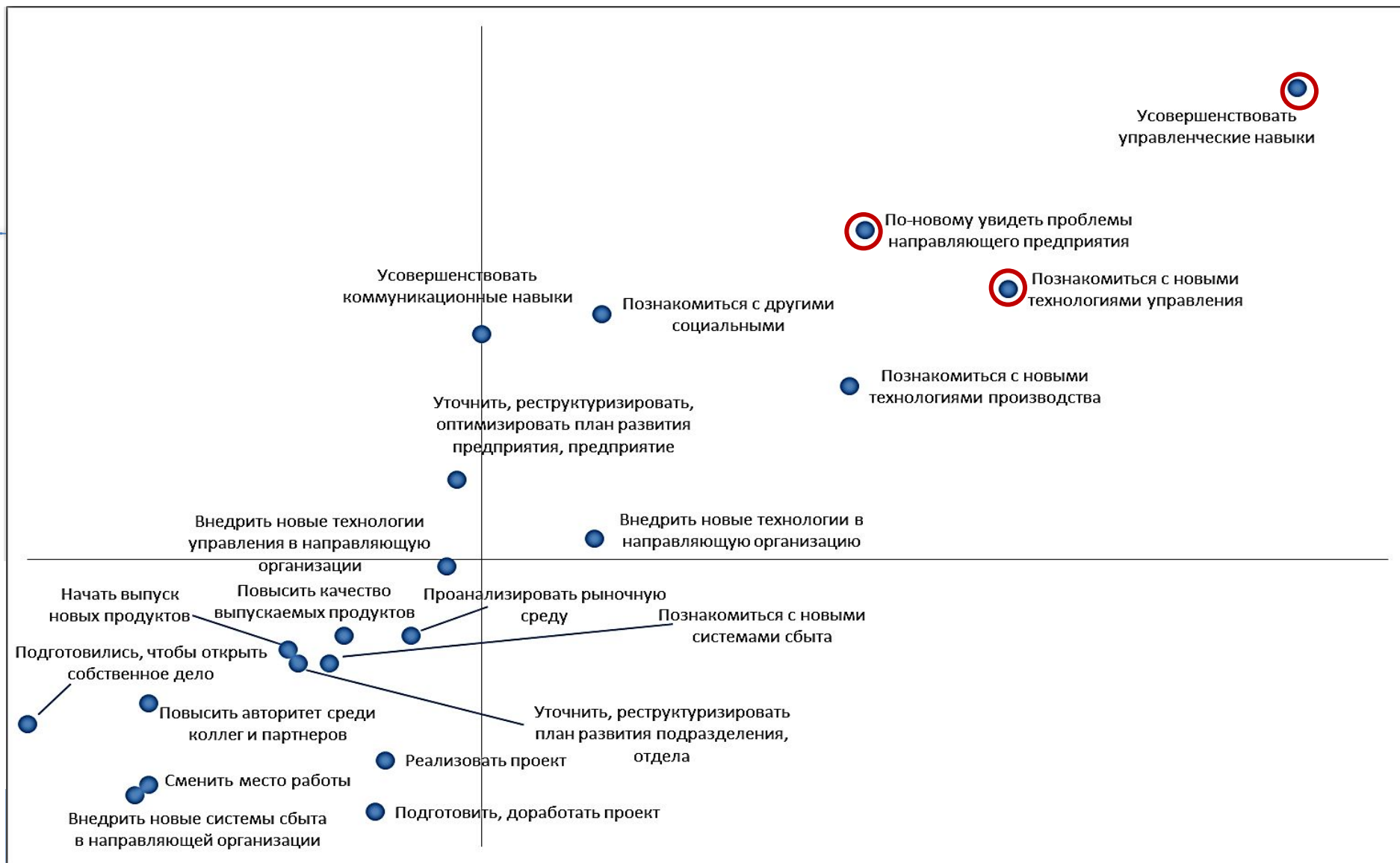
Планируемые цели



Сравнение планируемых и достигнутых целей для направляющей организации

База: 592

Достигнутые цели



Планируемые цели

Цели, которыми удовлетворены специалисты, прошедшие стажировку



Сравнение планируемых и приобретенных контактов благодаря стажировке

Приобретенные контакты

СКРЫТЫЕ ДРАЙВЕРЫ

До стажировки специалисты не планировали обрести эти контакты, однако в результате стажировки приобрели их

КЛЮЧЕВЫЕ ДРАЙВЕРЫ

Специалисты планировали эти контакты и в результате стажировки приобрели их

Контакты, которые не были заявлены специалистами как «планируемые» до стажировки и не были приобретены в результате стажировки

До стажировки специалисты ожидали, что смогут приобрести эти контакты, но их ожидания не были оправданы

НЕВАЖНЫЕ ФАКТОРЫ

НЕОПРАВДААННЫЕ ОЖИДАНИЯ

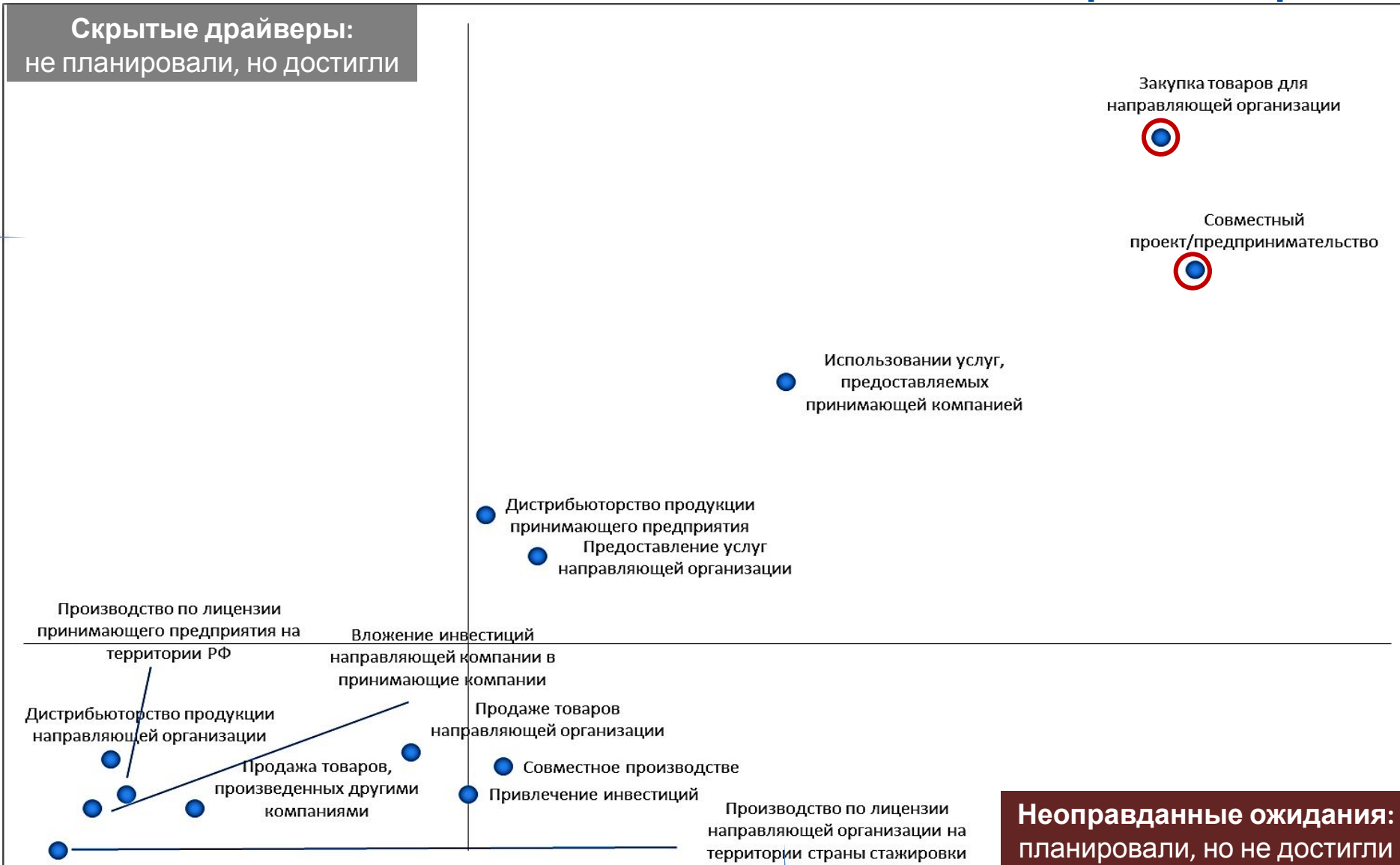
Планируемые контакты



Сравнение приобретенных и планируемых контактов благодаря стажировке

База: 591






Приобретенные контакты



○ Цели, которыми удовлетворены специалисты, прошедшие стажировку

Планируемые контакты

Оценка эффективности приобретенных деловых контактов благодаря стажировке

	 ГЕРМАНИЯ	 ГРУППА СТРАН	 НИДЕРЛАНДЫ	 ФИНЛЯНДИЯ	 ФРАНЦИЯ	 ЯПОНИЯ
Закупка товаров для направляющей организации БАЗА: 158	Однократная (~ 87 млн. руб.)*	Регулярная/ Несколько раз	Регулярная/ Несколько раз	Однократная	Регулярная/ Несколько раз	Однократная
Использование услуг принимающей организации БАЗА: 90	Регулярная (~ 46 млн. руб.)*	Регулярная	Регулярная/ Несколько раз	Однократная	Регулярная	Регулярная
Предоставление услуг направляющей организации БАЗА: 54	Регулярная (~ 7,5 млн. руб.)*	Регулярная	Регулярная/ Несколько раз	Однократная	Регулярная	Регулярная/ Однократная
Продажа товаров направляющей организации БАЗА: 32	Однократная (~ 6 млн. руб.)*	Несколько раз	Несколько раз			Регулярная
Средняя суммарная прибыль, которую может получить в ближайший год направляющая организация благодаря приобретенным деловым контактам**	~ 31,5 млн. руб.*	~ 5,5 млн. руб.*	~ 3,3 млн. руб.*	~ 6,6 млн. руб.*	~ 11,6 млн. руб.*	~ 10,3 млн. руб.*
Суммарная прибыль, принесенная принимающей страной**	~ 11,9 млрд. руб.	~ 706 млн. руб.	~ 134 млн. руб.	~ 75,5 млн. руб.	~ 326 млн. руб.	~ 1 млрд. руб.

* Среднее значение

** На основе вопроса Q36, где респонденту необходимо самостоятельно оценить возможную суммарную прибыль от всех приобретенных деловых контактов

Контракты с целью использования услуг, предоставляемых компаниями стран / регионов стажировки заключались преимущественно на регулярной основе, также как и контракты с целью предоставления услуг направляющей организацией. Контракты по закупке товаров для направляющей организации и продаже товаров направляющей организации, напротив, преимущественно заключаются однократно или несколько раз, реже регулярно.

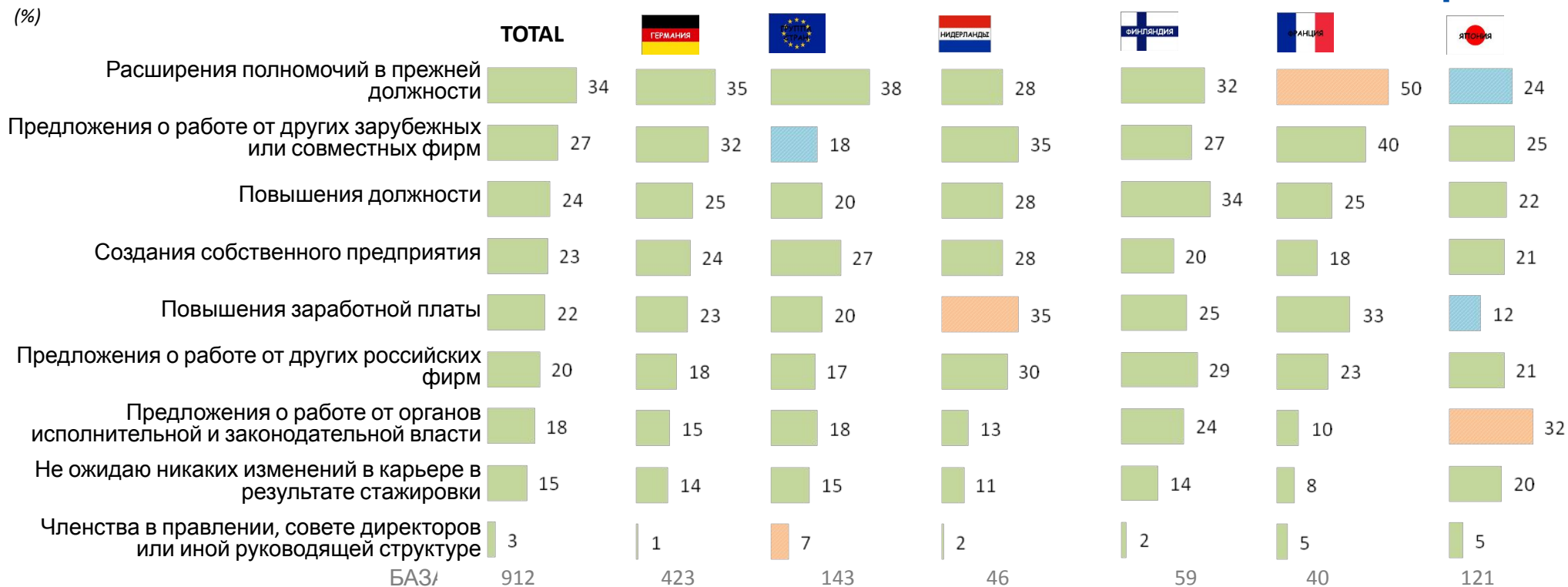
В среднем по Германии наиболее крупными по объему являются контракты, заключенные с целью закупки товаров для направляющей организации.

Q34. Какого рода деловые контакты налажены Вами...

Q36. Какова прибыль, которую, согласно Вашим ожиданиям, может получить Ваша организация в результате установленных деловых контактов в ближайший год?



Ожидаемые изменения в карьере благодаря стажировке



Большинство специалистов ожидали от участия в стажировке расширения их полномочий в прежней должности и предложений о работе от других зарубежных или совместных фирм. Меньше всего специалисты ожидали, что в результате стажировки они станут членами правления, совета директоров или иной руководящей структуры.

Больше всех рассчитывали расширить свои полномочия специалисты, стажировавшиеся во Франции. Напротив, меньше всех – специалисты, проходившие стажировку в Японии.

Из всех специалистов, которых проходили зарубежную стажировку, важнее всего было повысить заработную плату проходившим стажировку в Нидерландах. Наименее значимым повышением заработной платы является для стажировавшихся в Японии.

Значимые различия наблюдаются в ожиданиях предложений о работе от органов исполнительной и законодательной власти: существенно выше эти ожидания у специалистов, проходивших стажировку в Японии.

СТРАНЫ, ГДЕ % ЗНАЧИМО БОЛЬШЕ, ЧЕМ В СРЕДНЕМ ПО ВЫБОРКЕ

СТРАНЫ, ГДЕ % ЗНАЧИМО МЕНЬШЕ, ЧЕМ В СРЕДНЕМ ПО ВЫБОРКЕ



Достижимость целей по мнению специалиста и намерение использовать деловые контакты в будущем

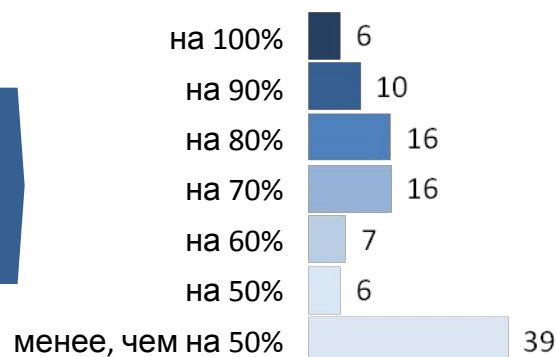
(%)

Насколько участие в стажировке оправдало цели и ожидания специалиста?



БАЗА: 915

На сколько были достигнуты цели участия в стажировке?



БАЗА: 915

Будут ли использовать в дальнейшем деловые контакты?



БАЗА: 915

Практически все специалисты считают, что стажировка частично или полностью оправдала их ожидания.

Абсолютно все цели благодаря стажировке достигает лишь 6% специалистов, в то время как доля специалистов, для которых стажировка не оправдала ожидания и ими было достигнуто менее 50% поставленных ранее целей, составляет 39%.

Большинство специалистов отмечают высокую степень применимости контактов, полученных в ходе зарубежной стажировки. Доля специалистов, которые считают, что в дальнейшем не будут использовать полученные контакты, составляет лишь 3%.

Q38. Насколько участие в стажировке оправдало Ваши цели и ожидания?

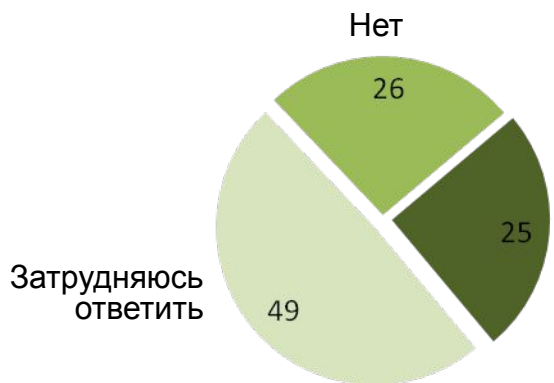
Q39. Оцените уровень достижения Ваших целей за время участия в стажировке

Q43. Будете ли Вы использовать в дальнейшем приобретенные во время стажировки контакты и деловые связи?

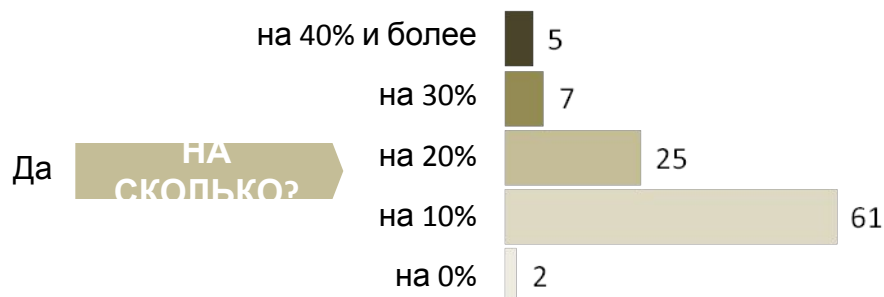


Снижение издержек и создание рабочих мест в результате стажировки специалистов

Ожидается ли снижение издержек на производство товаров/услуг в результате стажировки?

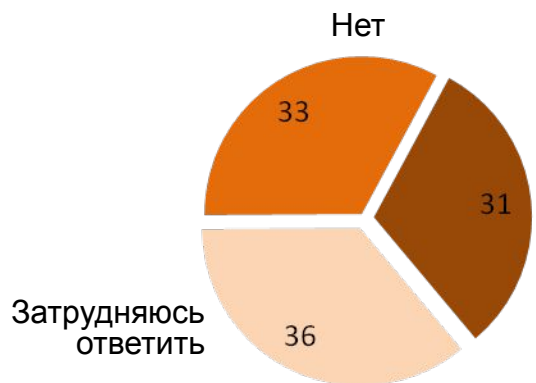


БАЗА: 915



БАЗА: 233

Будут ли созданы рабочие места в направляющих организациях в результате стажировки?



БАЗА: 915

СРЕДНЕЕ / СУММАРНОЕ КОЛИЧЕСТВО НОВЫХ РАБОЧИХ МЕСТ

В ЦЕЛОМ ПО ВЫБОРКЕ: 23 раб. места / 6505 раб. мест

Страна	Среднее значение	Суммарное значение
Германия	19 раб. мест*	2618 раб. мест**
Финляндия	15 раб. мест	198 раб. мест
Группа стран	36 раб. мест	2074 раб. места
Франция	19 раб. мест	285 раб. мест
Нидерланды	24 раб. места	310 раб. мест
Япония	28 раб. мест	745 раб. мест

Q35. В результате стажировки ожидаете ли Вы снижения издержек на производство товаров и услуг в Вашей компании? На сколько?

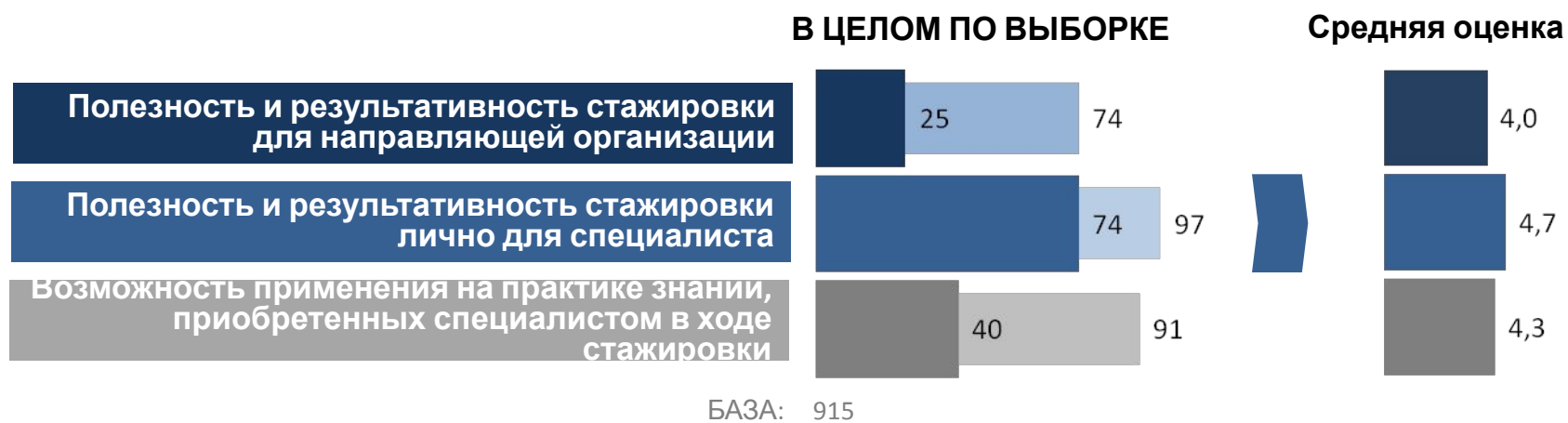
Q37. В результате Вашей стажировки будут ли созданы новые рабочие места в российских компаниях? Сколько?

* Среднее значение
** Суммарное значение



Полезность и результативность стажировки

(%)



В целом зарубежная стажировка в большей степени является полезной лично для специалиста, нежели для направляющей его организации: лишь одна четвертая всех специалистов считает, что стажировка оказалась очень полезной для направляющей организации, и в три раза больше специалистов оценили стажировку как очень полезную лично для себя.

Практически все специалисты предполагают, что они, может быть, смогут использовать полученные в ходе стажировки знания, однако полностью уверенных специалистов в применимости на практике полученных в ходе стажировки знаний меньше половины.

Q40. В какой степени участие в стажировке было полезным и результативным для российской компании организации, в которой Вы работаете?
 Q41. В какой степени участие в стажировке полезно и результативно для Вас лично?
 Q42. Как бы Вы оценили возможность применения на практике тех знаний, которые Вы приобрели в ходе стажировки?

■ ■ ■ ТОП-2 (оценка «4+5» из «5»)
 ■ ■ ■ ТОП-1 (оценки «5» из «5»)



RADAR

Все, что можно измерить, можно улучшить

Содержание и описание
исследования

Основные выводы

Результаты
исследования

Приложение
(отчет в формате Word)

3.6

Сегментация специалистов по достигнутым целям

Сегментация* специалистов по достигнутым целям



Сегмент 1

Лидеры

30%



Сегмент 3

Совершенствующиеся

27%



Сегмент 2

Трудоголики

17%



Сегмент 4

Аутсайдеры

27%

* Сегментация построена на основе достигнутых целей участия в зарубежной стажировке. Использовался кластерный анализ методом K-means.



Эти специалисты достигли практически всех поставленных целей, как личных, так и в интересах направляющей организации.

Сегмент 1

Лидеры

30%

Представители этого сегмента достигли не только личных целей, но и целей в интересах направляющей организации: по-новому видели проблемы предприятия, подготовились, чтобы внедрить новые технологии, при этом они усовершенствовали свои навыки планирования и организации.

Сегмент 3

Совершенствующиеся

27%

Добились целей направляющей организации больше, чем личных (достижимость личных целей меньше, чем в остальных сегментах).

Сегмент 2

Трудоголики

17%

Представители этого сегмента в результате стажировки лишь познакомились новыми технологиями управления и больше никаких целей не достигли.

Сегмент 4

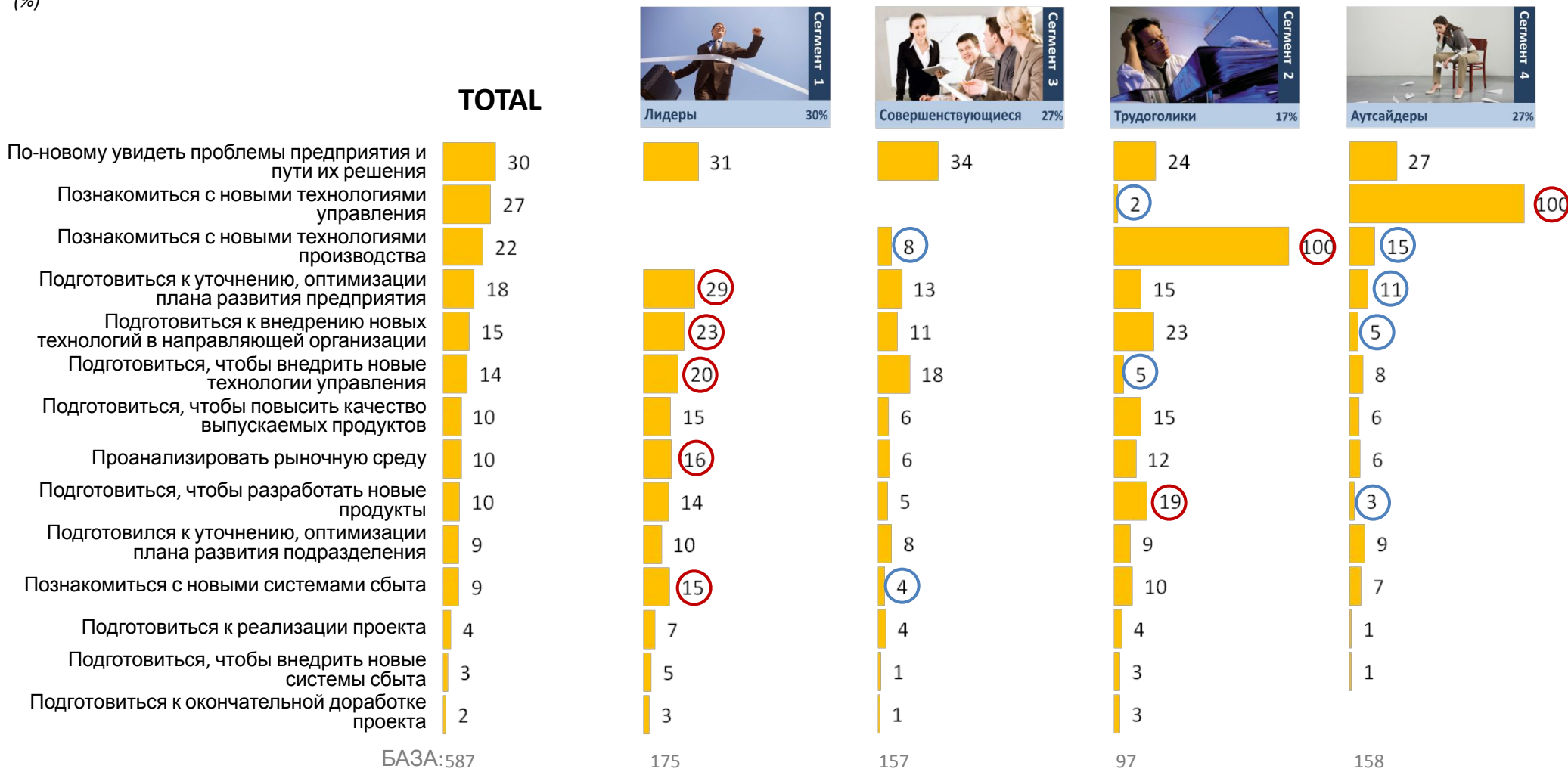
Аутсайдеры

27%



Достижимость целей среди сегментов специалистов: цели организации

(%)



Лидеры в большей степени достигли таких целей в интересах организации, как уточнение плана развития предприятия, внедрение новых технологий в направляющей организации и внедрение новых технологий управления.

Аутсайдеры меньше всех достигли большинство целей в интересах направляющей организации. При этом, все представители этого сегмента в ходе стажировки освоили новые технологии управления.

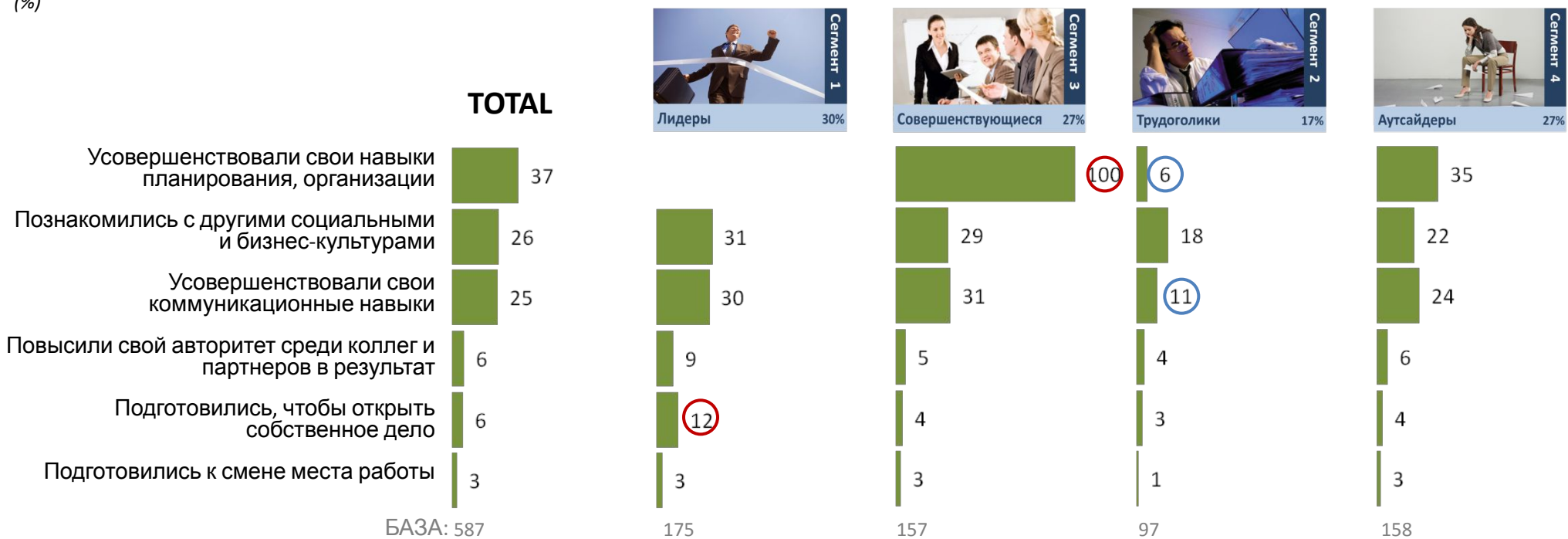
○ Значимо выше, чем в среднем по выборке

○ Значимо ниже, чем в среднем по выборке



Достижимость целей среди сегментов выпускников: личные цели

(%)



Среди всех специалистов усовершенствовать навыки планирования и организации лучше всего удалось представителем сегмента совершенствующихся, и хуже всего – трудоголикам.

Усовершенствовать коммуникационные навыки меньше всего получилось у трудоголиков.

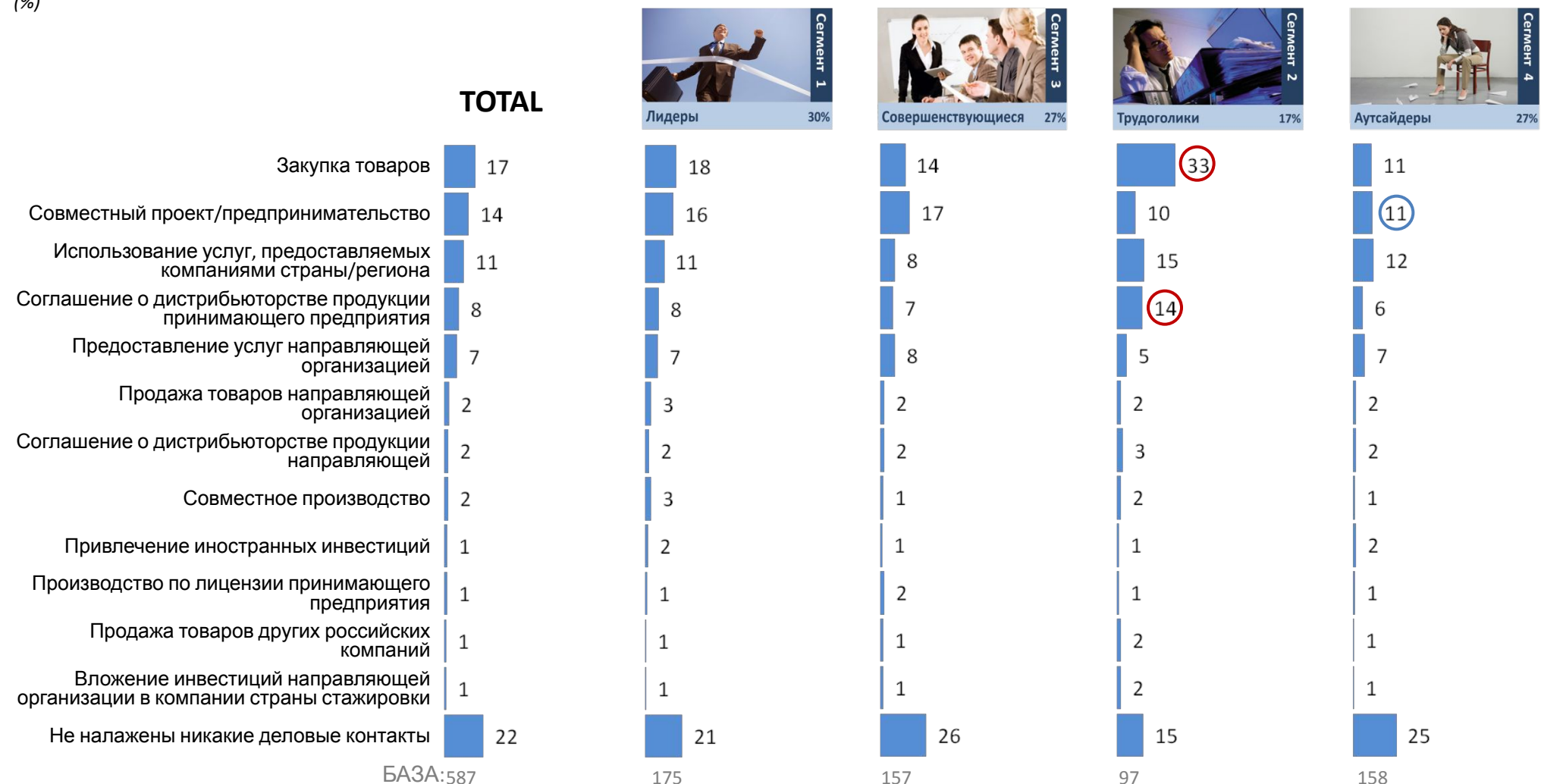
По итогам стажировки лидеры в большей степени оказались подготовлены для открытия собственного дела.

○ Значимо выше, чем в среднем по выборке
 ○ Значимо ниже, чем в среднем по выборке



Достижимость целей среди сегментов специалистов: приобретенные деловые контакты

(%)



Представители сегмента «трудоголики» больше всех приобрели деловые контакты, связанные с закупкой товаров и дистрибьюцией продукции принимающего предприятия.

Аутсайдеры меньше всех приобрели деловые контакты о совместных проектах между принимающей и направляющей организациями.

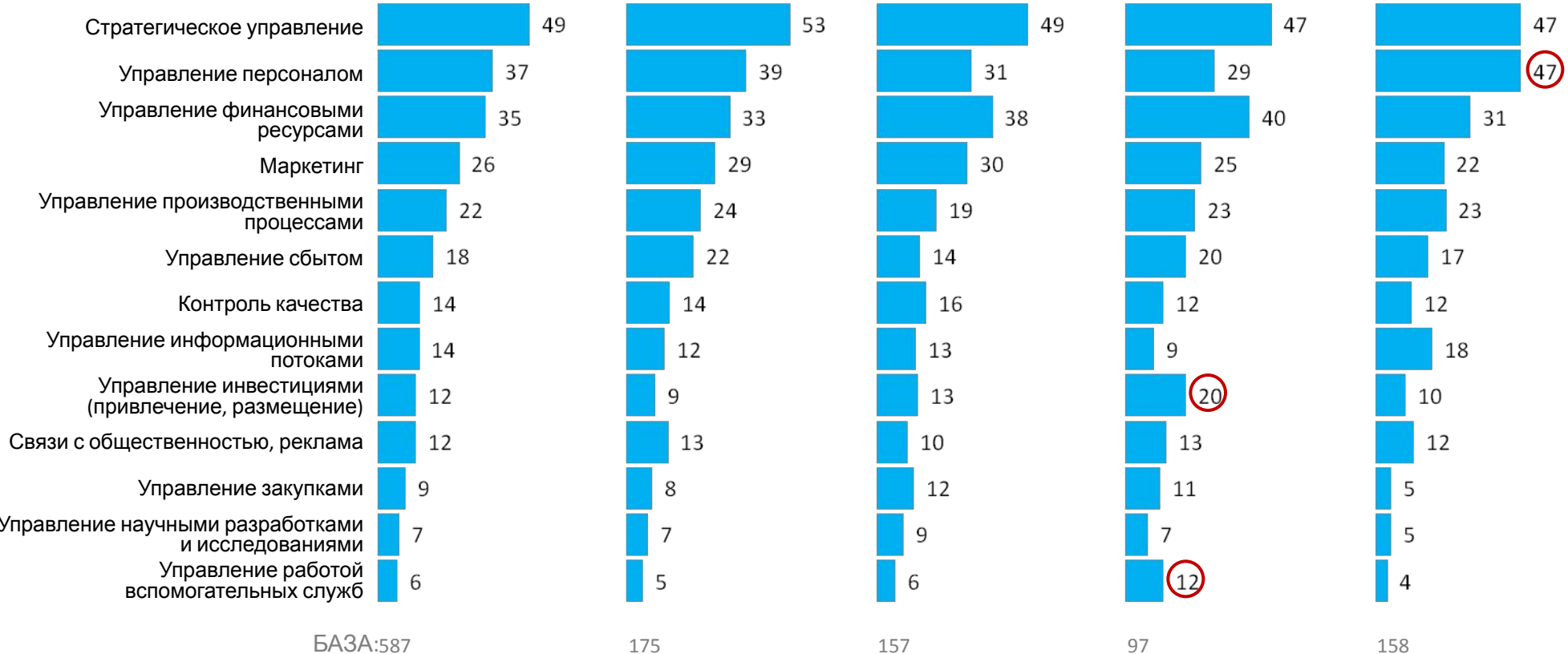
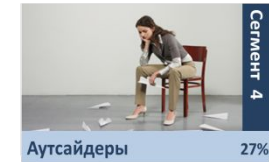
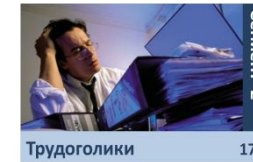
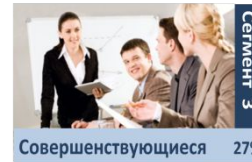
- Значимо выше, чем в среднем по выборке
- Значимо ниже, чем в среднем по выборке



Рабочие функции сегментов специалистов

(%)

TOTAL



○ Значимо выше, чем в среднем по выборке
○ Значимо ниже, чем в среднем по выборке

Среди Трудоголиков значимо выше доля специалистов, работающих в области управления инвестициями и работой вспомогательных служб.

Управление персоналом является наиболее популярной должностной обязанностью среди аутсайдеров.





RADAR

Все, что можно измерить, можно улучшить

Содержание и описание
исследования

Основные выводы

Результаты
исследования

Приложение
(отчет в формате Word)

4

Приложение (отчет в формате Word)



Исследовательская компания РАДАР

Все, что можно измерить, можно улучшить

Наши контакты

Марк Шафир

Tel: +7 | 495 | 9896247

Mob: +7 | 910 | 4094939

E-mail: Mark@radar-research.ru

Александр Земсков

Tel: +7 | 495 | 9896247

Mob: +7 | 916 | 1685808

E-mail: Zemskov@radar-research.ru

www.radar-research.ru