

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«БРАТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

СВОДНЫЙ ОТЧЕТ

**о результатах опросов работодателей за 2020/2021 учебный год в рамках
реализации образовательных программ высшего образования**

Братск, 2021

Метод сбора данных – анкетный опрос.

Единицы анализа – Предприятия и учреждения различных организационно-правовых форм (всего 37 ед.)

Распределение ответов работодателей на вопрос анкеты
«Нуждается ли Ваше предприятие на данный момент
в работниках с высшим образованием?»

Таблица 1

Наименование позиции ответа	Количество полученных ответов, ед.	%
1	2	3
Да, нуждается	14	52
Нет, не нуждается	7	26
Затруднились с ответом	6	22
Итого ответов	27	100

Необходимость предприятия в работниках отметили 52 % респондентов, что говорит о востребованности выпускников БрГУ.

Распределение ответов работодателей на вопрос анкеты
«Трудоустраиваете ли Вы на своем предприятии выпускников вуза без опыта работы?»

Таблица 2

Наименование позиции ответа	Количество полученных ответов, ед.	%, от общего количества респондентов
1	2	3
Да	21	78
Нет	3	11
Затруднились с ответом	3	11
Итого ответов	27	100

Анализ результатов показывает, что 78% опрошенных могут устраивать выпускников вуза без опыта работы на своих предприятиях. 11

Распределение ответов работодателей на вопрос анкеты
«Какими видами поиска при подборе сотрудников Вы обычно пользуетесь?»
был возможен выбор нескольких позиций ответа

Таблица 3

Наименование позиции ответа	Количество полученных ответов, ед.	%, от общего количества респондентов
1	2	3
Рекомендации друзей и знакомых	5	12

Объявления в СМИ, специализированные сайты	3	7
Кадровые агентства	5	12
Интернет	10	23
Центр занятости населения	8	18
Договор с вузом на подготовку специалистов	11	40
Заявка в учебное заведение	3	25
Кадровая служба предприятия	8	18
Другое	-	-
Итого ответов	43	100

Наибольшее количество опрошенных (40%) указали, что при подборе сотрудников используют договор с вузом на подготовку специалистов.

Заявка в учебное заведение, как основание для подбора сотрудников, была отмечена 25 % опрошенных.

23 % - подбирают сотрудников используя интернет.

Способ обращения в Центр занятости населения и кадровые службы предприятия используют 18 %.

Распределение ответов работодателей на вопрос анкеты
«Какие методы оценки кандидатов Вы применяете?»
был возможен выбор нескольких позиций ответа

Таблица 4

Наименование позиции ответа	Количество полученных ответов, ед.	%, от общего количества респондентов
1	2	3
Собеседование	26	43
Проверка рекомендаций	4	7
Профессиональные испытания	18	30
Анкетирование	12	20
Психологическое тестирование	-	-
Другое	-	-
Итого ответов	60	100

43% опрошенных используют собеседование в качестве основного метода оценки кандидатов.

30% опрошенных указали, что используют для этой цели профессиональные испытания.

20% - анкетирование.

Распределение ответов работодателей на вопрос анкеты
«На что Вы в первую очередь обращаете внимание, принимая на работу
молодых специалистов?»
был возможен выбор нескольких позиций ответа

Таблица 5

Наименование позиции ответа	Количество полученных ответов, ед.	%, от общего количества респондентов
1	2	3

Направление и качество образования	10	17
Личностные и деловые качества, общие способности	19	32
Соответствие молодого специалиста корпоративной культуре компании	5	8
Уровень профессиональных знаний	20	
Наличие опыта	5	33
Семейное положение	-	-
Другое	-	-
Итого ответов	59	100

Основанием для приёма на работу у 33 % респондентов явилось – наличие опыта.
Для 32 % респондентов таким основанием явились личностные и деловые качества кандидатов.
17 % отметили направление и качество образования.

Распределение ответов работодателей на вопрос анкеты
«Приходилось ли Вашей организации сталкиваться с необходимостью «дообучения»
принимаемых на работу выпускников?»

Таблица 6

Наименование позиции ответа	Количество полученных ответов, ед.	%, от общего количества респондентов
1	2	3
Да, иногда	11	38
Да, постоянно	3	10
Нет, не приходилось	10	34
Затруднились с ответом	5	17
Итого ответов	29	100

Необходимость «дообучения» выпускников время от времени при устройстве на работу выявлено у 38 % опрошенных.
34 % с такими ситуация не сталкивались и ответили на вопрос отрицательно.
Ответ «Да, постоянно» отметили 10 % опрошенных.

Распределение ответов работодателей на вопрос анкеты
«Если приходилось, поясните, с чем это было связано: ...»

Таблица 7

Наименование позиции ответа	Количество полученных ответов, ед.	%, от общего количества респондентов
1	2	3
Специфика производства	3	33
Недостаток знаний, опыта	2	22
Дополнительные требования	1	11
Повышение квалификации, переподготовка	3	33
Итого ответов	9	100

В качестве причин «дообучения» выпускников при устройстве на работу по 33% респондентов указали специфику производства и повышение квалификации.

У 22 % такой причиной оказались недостаток опыта, недостаток знаний.
Только 11 % в качестве причины отметили дополнительные требования организации.

Распределение ответов работодателей на вопрос анкеты
«Какие мероприятия по обучению и развитию (переподготовке) персонала
проводятся в Вашей организации?»
был возможен выбор нескольких позиций ответа

Таблица 8

Наименование позиции ответа	Количество полученных ответов, ед.	%, от общего количества респондентов
1	2	3
Производственное обучение	17	61
Изучение новой профессиональной литературы	3	11
Курсы повышения квалификации	14	50
Внешние семинары	4	14
Подобные мероприятия не проводятся	-	-
Другое	-	-
Итого ответов	28	100

В качестве основных мероприятий по обучению и развитию персонала были отмечены производственное обучение (61%) и курсы повышения квалификации (50%).

Распределение ответов работодателей на вопрос анкеты
«На Вашем предприятии работают выпускники БрГУ?»

Таблица 9

Наименование позиции ответа	Количество полученных ответов, ед.	%, от общего количества респондентов
1	2	3
Да, работают по специальности	16	57
Да, но не по специальности	4	14
Нет, не работают	7	25
Затруднились с ответом	1	3
Итого ответов	28	100

У 57 % опрошенных на предприятии выпускники БрГУ работают по специальности.

У 25 % опрошенных выпускники БрГУ не работают.

У 14 % опрошенных выпускники БрГУ работают, но не по специальности.

Распределение ответов работодателей на вопрос анкеты
«Оцените общий уровень теоретической и практической подготовки выпускников
нашего университета, трудоустроенных на Вашем предприятии»

Таблица 10

Наименование позиции ответа	Количество полученных ответов, ед.	%, от общего количества респондентов
1	2	3

Знаний и практических навыков достаточно для того, чтобы сразу включиться в профессиональную деятельность и достаточно успешно решать поставленные задачи	12	75
Владеют минимальным запасом теоретических знаний, но без помощи наставника не способны адаптироваться к условиям работы и на начальном этапе самостоятельно выполнять поставленные профессиональные задачи	2	12
Ваших выпускников после приема на работу приходится многому учить заново	-	-
Затруднились с ответом	2	12
Итого ответов	16	100

Высокий уровень знаний и умений выпускников БрГУ для включения в профессиональную деятельность отмечает 75 % работодателей. Средний уровень знаний и умений выпускников БрГУ был отмечен 12% работодателей. Низкого уровня знаний и умений выпускников БрГУ работодателями отмечено не было.

Распределение ответов работодателей на вопрос анкеты
«Вы готовы принимать на практику наших студентов
с их дальнейшим трудоустройством?»

Таблица 11

Наименование позиции ответа	Количество полученных ответов, ед.	%, от общего количества респондентов
1	2	3
Да, мы постоянно принимаем на практику студентов БрГУ и некоторых потом трудоустраиваем	10	40
Да, мы планируем принимать на практику студентов БрГУ с последующим трудоустройством	9	36
Да, мы постоянно принимаем на практику студентов БрГУ, но без дальнейшего трудоустройства	1	4
Да, мы планируем принимать на практику студентов БрГУ, но без дальнейшего трудоустройства	1	4
Нет, мы сотрудничаем с другими вузами	-	-
Нет, мы принимаем специалистов только после окончания вуза	3	12
Затруднились с ответом	1	4
Итого ответов	25	100

Принимают на практику и в дальнейшем трудоустраивают студентов БрГУ на постоянной основе 40 % работодателей.

Планируют принимать на практику с последующим трудоустройством студентов БрГУ 36 % респондентов.

12 % работодателей принимают специалистов только после окончания вуза.

Распределение ответов работодателей на вопрос анкеты
«Какие формы сотрудничества с нашим вузом Вы используете?»
был возможен выбор нескольких позиций ответа

Таблица 12

Наименование позиции ответа	Количество полученных ответов, ед.	%, от общего количества респондентов
1	2	3
В области направления выпускников на работу по заявкам предприятия	2	7
Преподавания и проведения мастер-классов	2	7
Организация практики, стажировок	15	50
В области научных исследований и инноваций	1	3
Сотрудничаем с кафедрами в области актуализации и разработки учебных курсов, планов	7	23
Принимаем участие в ярмарках вакансий и встречах со студентами	3	10
Другие формы сотрудничества	-	-
Не сотрудничают	-	-
Итого ответов	30	100

Работодатели используют в работе с БрГУ следующие форм сотрудничества:

50% - организацию практик и стажировок.

23% - сотрудничают с кафедрами в области актуализации и разработки учебных курсов, планов.

10 % - принимают участие в ярмарках вакансий и встречах со студентами.

Распределение ответов работодателей на вопрос анкеты
«Оцените важность для Вас каждой из указанных ниже компетенций работника»

Таблица 13

Компетенция	Важность компетенции, %		Соответствие выпускников БрГУ, %	
	Да	Нет	Да	Нет
Готовность совершенствовать и развивать свой интеллектуальный, профессиональный и общекультурный уровень	80	20	96	4
Навыки публичных выступлений, презентаций, переговоров	54	45	71	29
Способность находить, осмысливать, восполнять и синтезировать информацию	89	11	81	19
Понимание экономических реалий, умение их анализировать и использовать	56	44	47	53
Умение планировать и организовать работу сотрудников	82	18	63	37
Способность действовать в соответствии с принципами социальной ответственности, гражданского сознания, этическими нормами	53	47	98	2
Умение общаться с представителями разных социальных групп, культур	56	44	84	16
Умение четко и убедительно излагать мысли (как письменно, так и устно)	93	7	87	13

Знание правового поля и умение в нем действовать	50	50	55	45
Способность применять знания на практике	96	4	72	28
Умение (готовность) работать в команде	87	13	89	11
Нацеленность на результат, упорство в достижении цели	89	11	78	22
Ориентация на высокое качество работы	93	7	85	15
Креативность	57	43	70	30
Другое	-	-	-	-

В качестве наиболее важных компетенций выпускников вуза были отмечены:

- 1) Способность применять знания на практике – 96%
- 2) Ориентация на высокое качество работы; умение четко и убедительно излагать мысли (как письменно, так и устно) – 93 %
- 3) Способность находить, осмысливать, восполнять и синтезировать информацию и нацеленность на результат, упорство в достижении цели - 89 %.
- 4) Умение (готовность) работать в команде – 87 %.
- 5) Умение планировать и организовать работу сотрудников – 82 %

Распределение ответов работодателей на вопрос анкеты
«Намерены ли Вы рекомендовать наших выпускников другим работодателям?»»

Таблица 14

Наименование позиции ответа	Количество полученных ответов, ед.	%, от общего количества респондентов
1	2	3
Да	14	54
Нет	3	11
Затруднились с ответом	9	35
Итого ответов	26	100

Готовы порекомендовать выпускников БрГУ другим работодателям готовы 54 % работодателей.
Не готовы – 11 %.

Распределение ответов работодателей на вопрос анкеты
«Какие мероприятия необходимы, на Ваш взгляд, для повышения качества подготовки выпускников нашего университета?»
был возможен выбор нескольких позиций ответа

Таблица 15

Наименование позиции ответа	Количество полученных ответов, ед.	%, от общего количества респондентов
1	2	3
Улучшение материально-технической и лабораторной базы университета	5	11
Включение студентов в производственные процессы во время прохождения практики	19	42

Повышение профессионального уровня преподавательского состава университета, регулярное проведение краткосрочных курсов повышения квалификации	4	9
Привлечение практикующих специалистов к проведению лекционных и практических занятий	4	9
Организации экскурсий студентов на предприятия	11	24
Открытие новых направлений подготовки (этнография, дистанц. ПК)	4	9
Итого ответов	45	100

По мнению 42 % респондентов, для повышения качества подготовки выпускников БрГУ необходимо включение студентов в производственные процессы во время прохождения практики.

24 % респондентов считают, что для этого необходимы организации экскурсий студентов на предприятия.

Так же 11 % респондентов отметили в качестве условия повышения качества подготовки студентов улучшение материально-технической и лабораторной базы университета.

Распределение ответов работодателей на вопрос анкеты
«Что Вы можете предложить для повышения качества подготовки
выпускников нашего университета?»
был возможен выбор нескольких позиций ответа

Таблица 16

Наименование позиции ответа	Количество полученных ответов, ед.	%, от общего количества респондентов
1	2	3
Направить своих специалистов для чтения отдельных лекций, проведения практических занятий, разовых выступлений по актуальным профессиональным проблемам	7	21
Предоставить базы для проведения производственных практик	10	30
Осуществлять руководство производственной практикой и курсовыми проектами	15	45
Содействовать улучшению материально-технической и лабораторной базы университета	-	-
Другие формы сотрудничества	1	3
Итого ответов	33	100

Для улучшения качества подготовки выпускников нашего университета 45 % работодателей готовы осуществлять руководство производственной практикой и курсовыми проектами;

30% работодателей - предоставить базы для проведения производственных практик;

А 21% - направить своих специалистов для чтения отдельных лекций, проведения практических занятий, разовых выступлений по актуальным профессиональным проблемам.

Таблица 17

Распределение ответов работодателей на вопрос анкеты
«Планируете ли Вы осуществлять целевую подготовку специалистов на базе

Братского государственного университета на договорной основе?»

Наименование позиции ответа	Количество полученных ответов, ед.	%, от общего количества респондентов
1	2	3
Да	8	33
Нет	11	46
Другое	5	21
Итого ответов	24	100

33 % опрошенных планируют осуществлять целевую подготовку специалистов на базе Братского государственного университета на договорной основе.

46 % таких действий не планирует.

Выводы по результатам исследования:

- ✓ Итоговые результаты социологического исследования «Работодатель – 2020/2021» свидетельствуют о том, что на рынке труда г. Братска и Братского района востребованы специалисты с высшим образованием.
- ✓ Подавляющее большинство опрошенных представителей работодателей готовы трудоустроить на своих предприятиях выпускников без трудового стажа и опыта работы.
- ✓ Респонденты отметили, что при подборе сотрудников чаще всего они используют договор с вузом на подготовку специалистов, заявки в учебное заведение, обращения в Центр занятости населения и кадровые службы предприятия.
- ✓ Основным методом оценки кандидатов работодатели назвали собеседование, также используются анкетирования и производственные испытания.
- ✓ Согласно полученным ответам, при трудоустройстве прежде всего учитывается наличие опыта, личностные и деловые качества молодых специалистов и качество образования
- ✓ На необходимость дополнительного обучения выпускников указали менее половины респондентов.
- ✓ Руководители предприятий заинтересованы в повышении уровня профессиональной подготовки работников. С этой целью осуществляется производственное обучение и организуются курсы повышения квалификации.
- ✓ На предприятиях большинства опрошенных представителей работодателей трудоустроены выпускники Братского государственного университета. Респонденты отметили, что знаний и практических навыков, полученных выпускниками во время учебы в вузе, достаточно для того, чтобы сразу включиться в профессиональную деятельность и успешно решать поставленные задачи. Кроме этого, участники

социологического опроса особо выделили наличие у выпускников БрГУ таких компетенций, как «способность применять знания на практике»; «ориентация на высокое качество работы; умение четко и убедительно излагать мысли (как письменно, так и устно)»; «способность находить, осмысливать, восполнять и синтезировать информацию и нацеленность на результат, упорство в достижении цели»; «умение (готовность) работать в команде» и «умение планировать и организовать работу сотрудников».

✓ Многие из опрошенных заявили, что готовы принять участие в организации учебного процесса в университете – осуществлять руководство производственной практикой и курсовыми проектами, сотрудничать в области актуализации учебных курсов, предоставлять своих специалистов для чтения лекций и проведения практических занятий, семинаров и т. д.

✓ Работодатели осуществляют и планируют продолжать целевую подготовку специалистов на базе Братского государственного университета.

Рекомендации по результатам исследования

1. Деканам факультетов, заведующим кафедрами:

- продолжить работу по созданию базовых кафедр, обеспечивая тесное сотрудничество с работодателями;
- формировать долгосрочные партнерские отношения с работодателями, кадровыми службами предприятий;
- организовывать совместную научно-производственную и профориентационную деятельность (предлагать работодателям на площадках БрГУ проводить мастер-классы, лекции, участвовать в консультационных семинарах и др);
- проводить научные и научно-технические мероприятия по заданиям и проектам работодателей;
- обеспечить обратную связь с выпускниками с целью организации мониторинга трудоустройства выпускников.

2. Региональному центру содействия занятости обучающихся и трудоустройству выпускников (РЦСТ):

- предоставлять обучающимся информационно-консультационные услуги о ситуации на рынке труда, сообщать о вакансиях, оказывать помощь в составлении резюме и подготовке к собеседованию;
- взаимодействовать с Центрами содействия трудоустройству других вузов с целью обмена опытом о проводимых мероприятиях, направленных на повышение эффективности трудоустройства выпускников;

- поддерживать участие студентов в программах стажировок, организуемых предприятиями;
- активно участвовать в городских и областных мероприятиях, связанных с рынком труда.