

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«БРАТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

СВОДНЫЙ ОТЧЕТ

**о результатах опросов работодателей за 2022/2023 учебный год в рамках
реализации образовательных программ высшего образования**

Братск, 2023

Метод сбора данных – анкетный опрос.

Единицы анализа – Предприятия и учреждения различных организационно-правовых форм (всего 35 ед.)

Распределение ответов работодателей на вопрос анкеты
«Численность сотрудников»

Наименование позиции ответа	Количество полученных ответов, ед.	%
До 100 человек	16	46
От 100 до 500 человек	9	26
Свыше 500 человек	10	28
Итого ответов	35	100

Распределение ответов работодателей на вопрос анкеты
«Сфера деятельности»

Наименование позиции ответа	Количество полученных ответов, ед.	%
Торговля	2	4
Энергетика	2	4
Строительство	12	24
Транспорт и грузоперевозки	9	18
IT - технологии	1	2
Промышленность	3	6
Банковская деятельность	0	0
Сфера сервиса	1	2
Сельское хозяйство	1	2
Образование	1	2
Лесное хозяйство	8	16
Органы управления	1	2
Другое	9	18
Итого ответов	50	100

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.	%
-----------------------------	------------------------------------	---

Да, нуждается	34	97
Нет, не нуждается	1	3
Затруднились с ответом	0	0
Итого ответов	35	100

Необходимость предприятия в работниках отметили 97 % респондентов, что говорит о востребованности выпускников с высшим образованием, в том числе и 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
Да	33	94
Нет	0	0
Затруднились с ответом	2	6
Итого ответов	35	100

Анализ результатов показывает, что 94% опрошенных могут устраивать выпускников вуза без опыта работы на своих предприятиях.

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

Таблица 3

Наименование позиции ответа	Количество полученных ответов, ед.	%, от общего количества респондентов
Рекомендации друзей и знакомых	9	8
Объявления в СМИ, специализированные сайты	12	11
Кадровые агентства	3	3
Интернет	19	17
Центр занятости населения	16	15
Договор с вузом на подготовку специалистов	15	14
Заявка в учебное заведение	16	15
Кадровая служба предприятия	18	16
Другое	1	1
Итого ответов	109	100

Наибольшее количество опрошенных 17% указали, что при подборе работников используют интернет.

Способ обращения в Центр занятости населения, заявки в учебное заведение и кадровые службы предприятия указали соответственно по 15% и 16%.

Объявления в СМИ, специализированные сайты используют 11 % респондентов.

Договор с вузом на подготовку специалистов, как основание для подбора работников, была отмечена 14% опрошенных.

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
Собеседование	33	46
Проверка рекомендаций	14	20
Профессиональные испытания	18	25
Анкетирование	6	8
Психологическое тестирование	1	1
Другое	0	0
Итого ответов	72	100

46% опрошенных используют собеседование в качестве основного метода оценки кандидатов.

25% респондентов указали, что используют для этой цели профессиональные испытания.

20% опрошенных используют проверку рекомендаций.

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
Направление и качество образования	20	20
Личностные и деловые качества, общие способности	29	29
Соответствие молодого специалиста корпоративной культуре компании	7	7
Уровень профессиональных знаний	30	30
Наличие опыта	15	14
Семейное положение	0	0
Другое	0	0
Итого ответов	101	100

Основанием для приёма на работу у 30% респондентов явился уровень профессиональных знаний.

Для 29% респондентов таким основанием является – личные и деловые качества, общие способности.

20% опрошенных отметили направление и качество образования и только 14% респондентов указали на наличие опыта.

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
Да, иногда	25	71
Да, постоянно	5	14
Нет, не приходилось	3	9
Затруднились с ответом	2	6
Итого ответов	35	100

Необходимость «дообучения» выпускников при устройстве на работу выявлена у 85% опрошенных. При этом, постоянную необходимость «дообучения» отметили 14 % опрошенных.

9% с такими ситуациями не сталкивались и ответили на вопрос отрицательно.

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
Специфика производства	17	57
Недостаток знаний, опыта	0	0
Дополнительные требования	7	23
Повышение квалификации, переподготовка	6	20
Итого ответов	30	100

В качестве причин «дообучения» выпускников при устройстве на работу по 57% респондентов указали специфику производства, повышение квалификации и переподготовку, дополнительные требования организации.

У 23% такой причиной оказались дополнительные требования.

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
Производственное обучение	20	30
Изучение новой профессиональной литературы	15	22
Курсы повышения квалификации	25	37
Внешние семинары	6	9
Подобные мероприятия не проводятся	0	0
Другое	1	1
Итого ответов	67	100

В качестве основных мероприятий по обучению и развитию персонала были отмечены: курсы повышения квалификации 37%, производственное обучение 30%. На изучение новой профессиональной литературы указали 22% опрошенных.

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
Да, работают по специальности	32	91
Да, но не по специальности	2	6
Нет, не работают	1	3
Затруднились с ответом	0	0
Итого ответов	35	100

У 91 % опрошенных выпускники БрГУ работают на предприятии по специальности.

У 6 % 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
Знаний и практических навыков достаточно для того, чтобы сразу включиться в профессиональную деятельность и достаточно успешно решать поставленные задачи	15	44
Владеют минимальным запасом теоретических знаний, но без помощи наставника не способны адаптироваться к условиям работы и на начальном этапе самостоятельно выполнять поставленные профессиональные задачи	17	50

Ваших выпускников после приема на работу приходится многому учить заново	0	0
Затруднились с ответом	2	6
Итого ответов	34	100

Высокий уровень знаний и умений выпускников БрГУ для включения в профессиональную деятельность отмечает 44% работодателей.

Средний уровень знаний и умений выпускников БрГУ был отмечен 50% 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
Да, мы постоянно принимаем на практику студентов БрГУ и некоторых потом трудоустраиваем	24	68
Да, мы планируем принимать на практику студентов БрГУ с последующим трудоустройством	7	20
Да, мы постоянно принимаем на практику студентов БрГУ, но без дальнейшего трудоустройства	1	3
Да, мы планируем принимать на практику студентов БрГУ, но без дальнейшего трудоустройства	1	3
Нет, мы сотрудничаем с другими вузами	0	0
Нет, мы принимаем специалистов только после окончания вуза	1	3
Затруднились с ответом	1	3
Итого ответов	35	100

Принимают на практику студентов БрГУ и некоторых в дальнейшем трудоустраивают на постоянной основе 68% работодателей.

Планируют принимать на практику с последующим трудоустройством студентов БрГУ 20 % респондентов.

Постоянно принимают на практику, но без дальнейшего трудоустройства 3% работодателей.

3 % работодателей принимают специалистов только после окончания вуза.

Затруднились с ответом 3 % опрошенных.

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
-----------------------------	------------------------------------	--------------------------------------

В области направления выпускников на работу по заявкам предприятия	7	12
Преподавания и проведения мастер-классов	4	7
Организация практики, стажировок	26	45
В области научных исследований и инноваций	5	9
Сотрудничаем с кафедрами в области актуализации и разработки учебных курсов, планов	0	0
Принимаем участие в ярмарках вакансий и встречах со студентами	14	24
Другие формы сотрудничества	0	0
Не сотрудничают	2	3
Итого ответов	58	100

Работодатели используют в работе с БрГУ следующие формы сотрудничества:

45% - организацию практик и стажировок.

24% - принимают участие в ярмарках вакансий и встречах со студентами.

12% - принимают участие в области направления выпускников на работу по заявкам предприятия.

Соответственно 9% и 7% - сотрудничают с кафедрами в области научных исследований и инноваций, преподавания и проведения мастер-классов.

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	60	40
Навыки публичных выступлений, презентаций, переговоров	60	40	60	40
Способность находить, осмысливать, восполнять и синтезировать информацию	71	29	63	37
Понимание экономических реалий, умение их анализировать и использовать	68	32	60	40
Умение планировать и организовать работу сотрудников	71	29	60	40
Способность действовать в соответствии с принципами социальной ответственности, гражданского сознания, этическими нормами	71	29	57	43
Умение общаться с представителями разных социальных групп, культур	57	43	57	43
Знание правового поля и умение в нем действовать	69	31	69	31
Способность применять знания на практике	74	26	60	40
Умение (готовность) работать в команде	74	26	57	43

Нацеленность на результат, упорство в достижении цели	69	31	57	43
Ориентация на высокое качество работы	71	29	60	40
Креативность	57	43	57	43
Другое				

В качестве наиболее важных компетенций выпускников вуза были отмечены:

- 1) Ориентация на высокое качество работы; готовность совершенствовать и развивать свой интеллектуальный, профессиональный и общекультурный уровень – 80 %
- 2) Способность применять знания на практике и умение (готовность) работать в команде – по 74 %.
- 3) Способность находить, осмысливать, восполнять и синтезировать информацию, способность действовать в соответствии с принципами социальной ответственности, гражданского сознания, этическими нормами и ориентация на высокое качество работы – по 71%.
- 4) Знание правого поля и умение в нем действовать и нацеленность на результат, упорство в достижении цели – по 69%
- 5) Понимание экономических реалий, умение их анализировать и использовать – 68%

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
Да	22	63
Нет	0	0
Затруднились с ответом	13	37
Итого ответов	35	100

Готовы порекомендовать выпускников БрГУ другим работодателям 63 % опрошенных.
Затруднились ответить – 37%.

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
Улучшение материально-технической и лабораторной базы университета	14	18

Включение студентов в производственные процессы во время прохождения практики	19	25
Повышение профессионального уровня преподавательского состава университета, регулярное проведение краткосрочных курсов повышения квалификации	5	6
Привлечение практикующих специалистов к проведению лекционных и практических занятий	25	32
Организации экскурсий студентов на предприятия	14	18
Открытие новых направлений подготовки	1	1
Итого ответов	78	100

По мнению 32 % респондентов, для повышения качества подготовки выпускников БрГУ необходимо привлечение практикующих специалистов к проведению лекционных и практических занятий.

Включение студентов в производственные процессы во время прохождения практики считают важным 25 % респондентов.

18% респондентов считают, что необходимы улучшение материально-технической и лабораторной базы университета и организации экскурсий студентов на предприятия.

Так же 6% респондентов отметили, что одним из условий повышения качества подготовки студентов является повышение профессионального уровня преподавательского состава университета, регулярное проведение краткосрочных курсов повышения квалификации.

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
Направить своих специалистов для чтения отдельных лекций, проведения практических занятий, разовых выступлений по актуальным профессиональным проблемам	2	4
Предоставить базы для проведения производственных практик	25	52
Осуществлять руководство производственной практикой и курсовыми проектами	18	38
Содействовать улучшению материально-технической и лабораторной базы университета	1	2
Другие формы сотрудничества	2	4
Итого ответов	48	100

Для улучшения качества подготовки выпускников нашего университета 52% работодателей готовы предоставить базы для проведения производственных практик; 38% работодателей – готовы осуществлять руководство производственной практикой и курсовыми проектами;

А 4% - направить своих специалистов для чтения отдельных лекций, проведения практических занятий, разовых выступлений по актуальным профессиональным проблемам.

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
Да	17	48
Нет	8	23
Другое	10	29
Итого ответов	35	100

48 % опрошенных планируют осуществлять целевую подготовку специалистов на базе Братского государственного университета на договорной основе.
23 % таких действий не планирует.

Выводы по результатам исследования:

- ✓ Итоговые результаты социологического исследования «Работодатель – 2022/2023» 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 работников чаще всего они используют договор с вузом на подготовку специалистов, заявки в учебное заведение, обращения в Центр занятости населения, кадровые службы предприятия, учебные заведения.
- ✓ Основным методом оценки кандидатов работодатели назвали собеседование, также используются анкетирование и производственные испытания.
- ✓ Согласно полученным ответам, при трудоустройстве прежде всего учитывается уровень профессиональных знаний, 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 планируют осуществлять 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;
- обеспечивать 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;
- продолжить работу по взаимодействию работодателей и обучающихся в цифровой карьерной среде на платформе Факультетус;
- 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 функционированием рынком труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Название предприятия	Численность сотрудников	ФИО респондента	Должность	Контактная информация
МБОУ «СОШ № 46»	До 100	Юнусова А.С.	Заведующий	г. Братск, ул. Макаренко, 8 37-76-51
ООО «Братскгражданпроект»	До 100	Жукова Г.Л	Директор	г. Братск ж.р. Центральный, ул. Мира, 296 41-40-27
АН «Ярмарка недвижимости»	До 100	Стушко В.А.	Директор	г. Братск, ул. Пирогова, 9 89025797827
ООО «Жилсервис 1»	До 100	Каверзина О.С.	Начальник ПТО	г. Братск, ул. Обручева, 2/46 ком 1006 41-79-24
ООО «Братск железобетон»	От 100 до 500	Применко Л.А.	Зам генерального директора	г. Братск, Южная база с/х 257 409-630
Братский государственный музей	До 100	Панюхин М.В.	Музейный работник	89149171718
ООО «Стройком»	До 100	Гончаренко Н.Н., Орлов К.В.	Директор, специалист по кадрам	г. Братск, ул. 25-летия БГС, д.35а, оф.25 36-37-22
Братский городской объединенный музей	До 100	Глушенко М.А.	Зам генерального директора по научной работе	г. Братск, ул. Комсомольская, 38 89501090612

ООО «Бизнес Айти»	До 100	Бойко Ю.Е.	Руководитель проектов	г. Братск, ул. Мира, 27 В 305-100
ОАО «Иркутская электросетевая компания»	До 100	Котемский М.Г.	Инженер АСУ ТП	Г. Братск, СЭС ОАО «ИЭСК» 324-311
ООО «Стрим»	Свыше 500	Дементьев А.В.	Эксперт	Не указано
ООО «Фирма» Сава-Сервис»»	От 100 до 500	Явкина С.В.	Начальник ОРП	г. Братск, ул. Промышленная, 11 36-25-44, 48-03-54
АО «СИБРМСУ»	До 100	Тяпкин К.Н.	Начальник участка	Г. Братск Промбаза 89501225187
МБДОУ «ДСОВ № 101»	До 100	Красавина К.В.	Ст.воспитатель	г. Братск, ул. Погодаева, 6А 33-43-67
ООО «Кемберлит»	До 100	Ковригин В.Е.	Генеральный директор	89140084424
ООО «Новая Сибирь Плюс»	До 100	Никитченко П.А.	Руководитель тех.группы	Не указано
КФ г. Братска	До 100	Какаев М.А.	Зав.отделом	г. Братск, ул. Ленина, 37 349-595
ООО «Инженерный центр Иркутскэнерго»	До 100	Палей С.Ю.	Инженер	г. Братск, Братская промышленная лаборатория 491-703
Братский ЦГМС	До 100	Гаврилова Е.В.	Ведущий аэрохимик	г. Братск, ул. Набережная, 74 89500540705
ООО «Сава-Сервис	До 100	Шаров С.В.	Главный программист	г. Братск, ул. Промышленная, 11
Департамент образования	До 100	Олекминский И.Ю.	Начальник Департамента образования	г. Братск, ул. Ленина, 37 349-033
Администрация МО г. Братск	До 100	Рыков Яков Николаевич	Комитет по управлению Правобережным районом, председатель комитета	г. Братск, пос. Осиновка, ул. Центральная, 25 8 (3953) 349775
Администрация МО «Братский район»	От 100 до 500	Ивашина М.С.	Ведущий специалист по мд и ООС	г. Братск, ул. Комсомольская, д. 29 41-12-70
АО «Группа «Илим»	Более 1000	Колесникова Н.М.	Региональный кадровый центр в г. Братске, отдел по найму и адаптации, главный специалист	г. Братск, Промплощадка Братского ЛПК 8 (3953) 340-410, 8 (902) 764-34-27

ООО «БриИз»	До 100	Гусев М.А., Порхулева К.А.	Директор, начальник лаборатории	г. Братск, ул. Гидростроителей, 57, строение 1 89246187736
ООО «Бон-Бетон»	До 100	Белоконь А.И.	Директор	г. Братск, БЛПК 27-09-27
ООО «Защита»	До 100	Дашкова И.В.	Зам. главного бухгалтера	г. Братск, Центральный район, П 28010101, д.01 89086571850