

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«БРАТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

СВОДНЫЙ ОТЧЕТ

**о результатах опросов работодателей за 2019/2020 учебный год в рамках
реализации образовательных программ высшего образования**

Братск, 2020

Метод сбора данных – анкетный опрос.

Единицы анализа – Предприятия и учреждения различных организационно-правовых форм (всего 28 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.	%
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Да, нуждается	18	64
Нет, не нуждается	7	25
Затруднились с ответом	3	11
Итого ответов	28	100

64% опрошенных работодателей ответили, что на их предприятиях имеются открытые вакансии специалистов с высшим образованием (необходимы: электромонтеры, программисты, аналитики, энергетики, учителя); 25% указали, что их предприятие в специалистах с высшим образованием не нуждается; 11% с ответом затруднились.

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
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Да	22	79
Нет	2	7
Затруднились с ответом	4	14
Итого ответов	28	100

Большинство респондентов (79%) трудоустраивают на своем предприятии выпускников вуза без опыта работы; 7% обращают внимание на опыт и стаж; 14% с ответом затруднились.

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
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Рекомендации друзей и знакомых	13	19
Объявления в СМИ, специализированные сайты	14	21
Кадровые агентства	4	6
Интернет	10	15

Центр занятости населения	7	10
Договор с вузом на подготовку специалистов	4	6
Заявка в учебное заведение	6	9
Кадровая служба предприятия	8	12
Другое	1	2
Итого ответов	67	100

При подборе кадров 12% опрошенных доверяют работе кадровой службы предприятия; 10% обращают внимание на предложения Центра занятости населения города Братска; 21% изучают объявления в СМИ; 6% и 15% соответственно обращаются за помощью к кадровым агентствам и ресурсам Интернета; 19% принимают во внимание рекомендации друзей и знакомых. Заявка в учебное заведение как способ подбора сотрудников используется 9% опрошенных; 6% заключают договора с вузами на подготовку специалистов в соответствующей отрасли.

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
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Собеседование	28	43
Проверка рекомендаций	13	20
Профессиональные испытания	11	17
Анкетирование	9	14
Психологическое тестирование	3	5
Другое	1	1
Итого ответов	65	100

При подборе кадров 43% работодателей используют собеседование; 5% не исключают возможности дополнительного использования психологического тестирования; проверяют рекомендации 20%; проводят анкетирование 14%; 17% - производственные испытания, которые позволяют выявить уровень профессиональной подготовки кандидата.

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
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Направление и качество образования	15	20
Личностные и деловые качества, общие способности	20	27
Соответствие молодого специалиста корпоративной культуре компании	9	12
Уровень профессиональных знаний	24	32
Наличие опыта	5	7

Семейное положение	1	2
Другое	-	-
Итого ответов	74	100

Принимая на работу молодых специалистов, работодатели в первую очередь обращают внимание на личностные и деловые качества – 27%; направление и качество образования – 20%; соответствие корпоративной культуре компании – 12%; уровень профессиональных знаний – 32%; наличие опыта и семейное положение – 7% и 2% соответственно.

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
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Да, иногда	10	36
Да, постоянно	10	36
Нет, не приходилось	3	10
Затруднились с ответом	5	18
Итого ответов	28	100

С необходимостью «дообучения» принимаемых на работу выпускников сталкиваются 72% опрошенных работодателей, из которых 36% отметили, что данная проблема имеет для них постоянный характер; затруднились с ответом 18%.

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
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Специфика производства	10	50
Недостаток знаний, опыта	6	30
Дополнительные требования	2	10
Повышение квалификации, переподготовка	2	10
Итого ответов	20	100

Необходимость «дообучения» работодатели чаще всего объясняли спецификой производства – 50%; недостатком знаний и необходимостью повышения квалификации – 30%; дополнительными требованиями, предъявляемыми к специалисту – 10%; для приобретения практических навыков – 10%.

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
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Производственное обучение	20	29
Изучение новой профессиональной литературы	13	19
Курсы повышения квалификации	19	27
Внешние семинары	17	24
Подобные мероприятия не проводятся	-	-
Другое	1	1
Итого ответов	69	100

В целях обучения и развития персонала на предприятиях 29% опрошенных осуществляется производственное обучение; организуются курсы повышения квалификации – 27%; проводятся внешние семинары – 24%; уделяется внимание изучению специализированной литературы – 19%. Позицию «другое» отметили 1% 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
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Да, работают по специальности	23	64
Да, но не по специальности	9	25
Нет, не работают	3	8
Затруднились с ответом	1	3
Итого ответов	36	100

Выпускники Братского государственного университета работают по специальности на предприятиях 64% опрошенных работодателей; трудоустроены не по специальности – у 25%; 8% заявили, что на их предприятии работников с дипломами БрГУ нет; 3% с ответом затруднились.

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
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Знаний и практических навыков достаточно для того, чтобы сразу включиться в профессиональную деятельность и достаточно успешно решать поставленные задачи	14	50
Владеют минимальным запасом теоретических знаний, но без помощи наставника не способны адаптироваться к условиям работы и на начальном этапе самостоятельно выполнять поставленные	7	25

профессиональные задачи		
Ваших выпускников после приема на работу приходится многому учить заново	1	4
Затруднились с ответом	6	21
Итого ответов	28	100

Оценивая общий уровень теоретической и практической подготовки выпускников нашего университета, трудоустроенных на предприятиях опрошенных работодателей, 50% респондентов отметили, что «знаний и практических навыков выпускников достаточно для того, чтобы сразу включиться в профессиональную деятельность и достаточно успешно решать поставленные задачи»; 25% считают, что выпускники БрГУ «владеют минимальным запасом теоретических знаний, но без помощи наставника не способны адаптироваться к условиям работы и на начальном этапе самостоятельно выполнять поставленные профессиональные задачи»; 4% заявили, что «выпускников после приема на работу приходится многому учить заново»; 21% с ответом затруднились.

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
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Да, мы постоянно принимаем на практику студентов БрГУ и некоторых потом трудоустраиваем	11	39
Да, мы планируем принимать на практику студентов БрГУ с последующим трудоустройством	5	18
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	-	-
Нет, мы сотрудничаем с другими вузами	-	-
Нет, мы принимаем специалистов только после окончания вуза	-	-
Затруднились с ответом	11	39
Итого ответов	28	100

39% респондентов заявили, что постоянно принимают на практику студентов БрГУ и некоторых потом трудоустраивают; 18% планируют принимать на практику студентов университета с последующим трудоустройством; 4% планируют принимать на практику студентов БрГУ, но без дальнейшего трудоустройства; 39% опрошенных с ответом затруднились.

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
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
В области направления выпускников на работу по заявкам предприятия	-	-

Преподавания и проведения мастер-классов	6	15
Организация практики, стажировок	22	55
В области научных исследований и инноваций	4	10
Сотрудничаем с кафедрами в области актуализации и разработки учебных курсов, планов	2	5
Принимаем участие в ярмарках вакансий и встречах со студентами	5	12
Другие формы сотрудничества	-	-
Не сотрудничают	1	3
Итого ответов	40	100

Опрошенные работодатели используют следующие формы сотрудничества с нашим вузом: организация практик и стажировок - 55%; проводят мастер-классы - 15%; участвуют в разработках учебных курсов, планов - 5%; сотрудничают в области научных исследований - 10%. Не сотрудничают с БрГУ – 3%.

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	89	11	96	4
Навыки публичных выступлений, презентаций, переговоров	57	43	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	65	35
Способность действовать в соответствии с принципами социальной ответственности, гражданского сознания, этическими нормами	54	46	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	53	47
Способность применять знания на практике	96	4	72	28
Умение (готовность) работать в команде	86	14	89	11
Нацеленность на результат, упорство в достижении цели	89	11	78	22
Ориентация на высокое качество работы	93	7	85	15
Креативность	54	46	77	23
Другое	-	-	-	-

Респондентам было предложено указать, какие компетенции работника для них имеют наибольшее значение и обладают ли данными компетенциями выпускники Братского государственного университета, трудоустроенные на предприятиях опрошенных работодателей. Ответы (%) представлены в таблице.

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
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Да	27	96
Нет	1	4
Затруднились с ответом	-	-
Итого ответов	28	100

Выпускников Братского государственного университета планируют рекомендовать другим работодателям 96% опрошенных; 1% на данный вопрос ответили отрицательно.

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
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Улучшение материально-технической и лабораторной базы университета	10	15
Включение студентов в производственные процессы во время прохождения практики	20	31
Повышение профессионального уровня преподавательского состава университета, регулярное проведение краткосрочных курсов повышения квалификации	9	14
Привлечение практикующих специалистов к проведению лекционных и практических занятий	13	20
Организации экскурсий студентов на предприятия	11	17
Открытие новых направлений подготовки (этнография, дистанц. ПК)	2	3
Итого ответов	65	100

В целях повышения качества подготовки выпускников университета, по мнению работодателей, необходимо активнее включать студентов в производственные процессы во время практики - 31%; привлекать к проведению занятий практикующих специалистов - 20%; организовывать регулярные экскурсии на предприятия - 17%. Видят необходимость в расширении и модернизации материально-технической и лабораторной базы университета 15% опрошенных; в повышении профессионального уровня преподавательского состава - 14%. 3% уверены, что администрации университета необходимо подумать об открытии новых направлений подготовки специалистов.

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

	Количество полученных	%, от общего количества
--	-----------------------	-------------------------

Наименование позиции ответа	ответов, ед.	респондентов
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Направить своих специалистов для чтения отдельных лекций, проведения практических занятий, разовых выступлений по актуальным профессиональным проблемам Банковское дело, новые технологии	7	22
Предоставить базы для проведения производственных практик	13	41
Осуществлять руководство производственной практикой и курсовыми проектами	10	31
Содействовать улучшению материально-технической и лабораторной базы университета	2	6
Другие формы сотрудничества	-	-
Итого ответов	32	100

Для повышения качества подготовки выпускников университета 41% работодателей готовы предоставить свои базы для проведения производственных практик; 31% - осуществлять руководство производственной практикой и курсовыми проектами. Предлагают своих специалистов для чтения лекций в университете 22% опрошенных. 6% готовы содействовать улучшению материально-технического состояния университета.

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
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Да	5	18
Нет	8	29
Другое	15	53
Итого ответов	28	100

18% опрошенных работодателей планируют осуществлять целевую подготовку специалистов на базе нашего университета на договорной основе; 29% - не планируют по разным причинам.

Выводы по результатам исследования:

- ✓ Итоговые результаты социологического исследования «Работодатель – 2019/2020» свидетельствуют о том, что на рынке труда г. Братска и Братского района востребованы специалисты с высшим образованием. На предприятиях имеются открытые вакансии электромонтеров, программистов, аналитиков, энергетиков, учителей, работников сельского хозяйства и сферы обслуживания.
- ✓ 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 обращаются с объявлениями в СМИ, Центр занятости населения, принимают во внимание рекомендации

друзей и знакомых. В меньшей степени они используют возможности кадровых агентств и обращение с заявками в учебные заведения.

- ✓ Основным методом оценки кандидатов работодатели назвали собеседование, также используются анкетирования и производственные испытания.
- ✓ Согласно полученным ответам, при трудоустройстве прежде всего учитываются личностные и деловые качества молодых специалистов, уровень профессиональных знаний, направление и качество полученного ими образования.
- ✓ На необходимость дополнительного обучения выпускников указали более половины респондентов, что, по их мнению, обусловлено расширением и усложнением трудовых обязанностей, особенностями производства, отсутствием опыта работы на конкретном предприятии.
- ✓ Руководители предприятий заинтересованы в повышении уровня профессиональной подготовки работников. С этой целью осуществляется производственное обучение, проводятся внешние семинары, уделяется внимание изучению новой профессиональной литературы, 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 «готовность совершенствовать и развивать свой интеллектуальный, профессиональный и общекультурный уровень», «способность находить, осмысливать, восполнять и синтезировать информацию», «способность действовать в соответствии с принципами социальной ответственности, гражданского сознания», «умение четко и убедительно излагать свои мысли», «умение (готовность) работать в команде», «ориентированность на высокое качество работы».
- ✓ Многие из опрошенных заявили, что готовы принять участие в организации учебного процесса в университете – содействовать улучшению материально-технической и лабораторной базы университета, 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

Продолжать работу по следующим направлениям:

1. определять кадровые потребности предприятий и способы их удовлетворения, выявлять общие и специальные требования работодателей к молодым специалистам при трудоустройстве, уровню их профессиональной подготовки;
2. осуществлять мониторинг по изучению динамики спроса на рынке труда в разрезе программ подготовки, реализуемых в университете;
3. взаимодействовать с органами исполнительной власти, общественными организациями и объединениями работодателей;
4. заключать договора о сотрудничестве, о базах практик, целевой контрактной подготовке студентов;
5. приглашать предприятия-партнеры к участию в теоретической подготовке студентов (лекции, семинары, руководство курсовыми и дипломными работами); работе в государственной аттестационной комиссии и т.д.;
6. формировать и своевременно обновлять банк данных вакансий работодателей;
7. проводить научные и научно-технические мероприятия по заданиям и проектам работодателей;
8. организовывать прохождение студентами всех видов практик на профильных предприятиях;
9. информировать студентов и выпускников по вопросам содействия их трудоустройству;
10. активно участвовать в городских и областных мероприятиях, связанных с рынком труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Название предприятия	Численность сотрудников	ФИО респондента	Должность	Контактная информация
АО «Связьтранс-нефть»	Свыше 500	Наливайко С.В.	Инженер по кадрам	г. Братск, ул. Юбилейная, 55 33-43-46
СЭС ОАО «ИЭСК»	Свыше 500	Котелевский М.Г.	Инженер	Пром. зона КБЖБ 89140082438
		Щипаков Г.В.	Мастер	
ООО НПФ Форус	От 100 до 500	Шаров С.В.	Ведущий программист	89086492649
ПАО «Ростелеком»	От 100 до 500	Нырков А.П.	Начальник центра	г. Братск, ул. Подбельского, 43 46-96-21 45-44-33
		Архипкин И.Н.	Главный	

			специалист	
ООО «Илимлес»	До 100	Не указано	Не указано	г. Братск, ул. Коммунальная, 17
Комитет финансов	До 100	Не указано	Не указано	Не указано
БГОМ	До 100	Глутенко М.А.	Зам. директора по НИР	Не указано
ООО «Новая Сибирь Плюс»	До 100	Никитченко П.А.	Руководитель группы техподдержки	Не указано
Билайн	Свыше 500	Дементьев А.	Ведущий разработчик	89500741694
ООО «Центр-Облако»	До 100	Казаков А.С.	Директор	г. Братск, ул. Наймушина, 16 89641131451
МАУДОДОУ «Надежда»	От 100 до 500	Олейник А.А.	Зам. директора	89086400928
МБОУ «СОШ № 26»	От 100 до 500	Гордеева З.В.	Зам. директора по АХР	г. Братск, ул. Приморская, 9А 33-15-48
ПАО «Совкомбанк»	Свыше 500	Юхтарова Я.С.	Не указано	Не указано
ООО «Универсал»	До 100	Попов С.В.	Директор	г. Нижнеудинск, ул. Кашика, 106А
ООО «Братскметмаш»	До 100	Кривогин А.А.	Директор	Не указано
ООО Бизнес ИТ	От 100 до 500	Бойко Ю.	Руководитель отдела	г. Братск, ул. Южная
ПАО «Иркутскэнерго» ТЭЦ-6	Свыше 500	Егоров Д.В.	Начальник	89645460548
Администрация МО «Братский район»	От 100 до 500	Бубнов Ф.М.	Ведущий специалист	г. Братск, ул. Коммунальная, 28 41-01-09
Братский городской музей	До 100	Панюхин М.В.	Старший научный сотрудник	г. Братск, ул. Рябикова, 35 89149171218