

*Исследование по удовлетворенности работодателей
качеством подготовки выпускников
среднего профессионального образования*

В период с марта по июнь 2022 года отделом прогноза кадровой потребности, содействия трудоустройству и карьерного развития КГАОУ ДПО ХКИРО проведено социологическое исследование «Удовлетворенность работодателей качеством подготовки выпускников».

Цель – анализ удовлетворенности работодателей системой кадрового обеспечения в регионе.

Задачи:

- получить независимое мнение работодателей о качестве подготовки молодых специалистов – выпускников профессиональных образовательных организаций (удовлетворенность знаниями и навыками выпускников);
- определить требования, которые предъявляет работодатель к профессиональной подготовке выпускников;
- определить уровень взаимодействия работодателей с профессиональными образовательными организациями;
- выявить степень вовлеченности работодателей в процесс подготовки кадров в крае.

Исследование проводилось путем анкетирования представителей работодателей: руководителей кадровых служб и начальников отделов организаций и предприятий Хабаровского края.

В процессе анкетирования было опрошено 100 представителей предприятий Хабаровского края: Администрация сельского поселения «Село Даппы» Комсомольского муниципального района Хабаровского края, АО «Глория Джинс», АО «Технодизайн», АО «Ургалуголь», АО «РФП Лесозаготовка», Гипермаркет «Самбери», ЗАО «Бизнес Мозаика», ЗАО КМУ ДЭМ, ИП Снежин, ИП Алексеева Ирина Викторовна (кафе «Коррида»), ИП Брезденюк Н.А., ИП Дубинин В.Г., ИП Зайони С.А. (ателье «Маргарита»), ИП Исакова М.В. («Исмари»), ИП Коржов М.В. (парикмахерская «Цаца»), ИП Лейбер Ю.В., ИП Мармило М.С. (ателье «Модница»), ИП Продобрей Ольга Николаевна, ИП Ракуса В.С. (Viki sews), ИП Темнова А.В., ИП Фридман А.С. (бутик-отель «Хабаровск Сити»), ИП Шаров А.В., КГБУ Детский дом 1, КГБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения», КГБУК Музыкальный театр, Конгресс-отель «Амакс», Кофейня «Келди», Кофейня «Миндаль», Леруа Мерлен, Магазин «Раз, два», МАОУ «Многопрофильный лицей», МАОУ НОШ «Первые шаги», МАУ ДО ЦВР «Планета взросления», МАУ ДО ЦЭВД «Отрада», МАУ «Комсомольский-на-Амуре городской архив», МАУ ДО ДДТ «Маленький принц», МАУ ДО ЦДТ «Народные ремесла», МБДОУ детский сад № 7, МБДОУ детский сад № 9, МБУ ДО Детская художественная школа г. Хабаровска, МБУ «Районный информационно-методический центр», МДОУ №129, МДОУ №46, МУП «Горводоканал», МУП «Спецавтохозяйство», ОАО «Альфа-

Банк», ООО «АИР», ООО «Алекса», ООО «Амур-Батюшка», ООО «Амурсталь», ООО «Батиата», ООО «Беллатрикс», ООО «Ботанический сад», ООО «Бюро международного молодежного туризма «Спутник»», ООО «Восток-торг», ООО «Восход» (Кафе «Недальний Восток»), ООО «Гостиничный комплекс «Ривьера», ООО «Гурман», ООО «ДДСК», ООО «ДиАрт», ООО «Дорсервис», ООО «Комбинат общественного питания», ООО «Компания Дельта», ООО «Лидер», ООО «Магистраль», ООО «Миндалько», ООО «Новоторг», ООО «Парадис», ООО «Патч», ООО «ПрофильА», ООО «Руст», ООО «Саламат», ООО «СК Эвалон», ООО «Среда-Сервис», ООО «Технодизайнсервис», ООО «Управление ЖКХ», ООО «Учебно-научный информационный центр энергосбережения», ООО «Фаворит», ООО «Элемент», ООО Family Net, ООО ПКФ «Ирис», ООО «РН-Комсомольский НПЗ», ООО СДЭК, ООО СФ Эврика, ПАО «АСЗ», ПАО «Дальэнергомаш», ПАО «Хабаровский завод судового машиностроения имени А.М. Горького», Парикмахерская «Воображуля», Парикмахерская «Синяя борода», Пятая Хабаровская дистанция пути, Ресторан Al Dente, Ресторан Интурист, Салон красоты ООО «Лонда», Сеть кофеен «Кафема», СП «Комсомольская ТЭЦ-2», СП «КТС» филиала ХТСК АО «ДГК», Студия Олеси Бархатовой, Типография «Копирка», ФГУП «Почта России», филиал АО «Компания «Сухой» «КНААЗ им. Ю.А. Гагарина».

Первый блок анкеты был посвящен оценке качества выпускников образовательных организаций и включал 4 вопроса.

Как показал анализ анкет (рисунки 3 и 4), уровень теоретической подготовки выпускников большинство работодателей оценивает как высокий (60 %), а уровень практических навыков – как удовлетворительный (33 %).

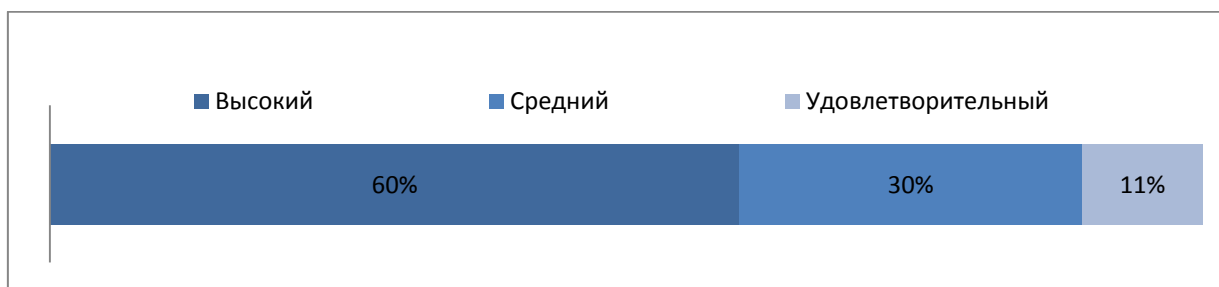


Рисунок 3. Уровень теоретической подготовки выпускников СПО



Рисунок 4. Уровень практических навыков выпускников СПО

В целом за период с 2018 по 2022 гг. наблюдается положительная динамика удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников (рисунок 5).

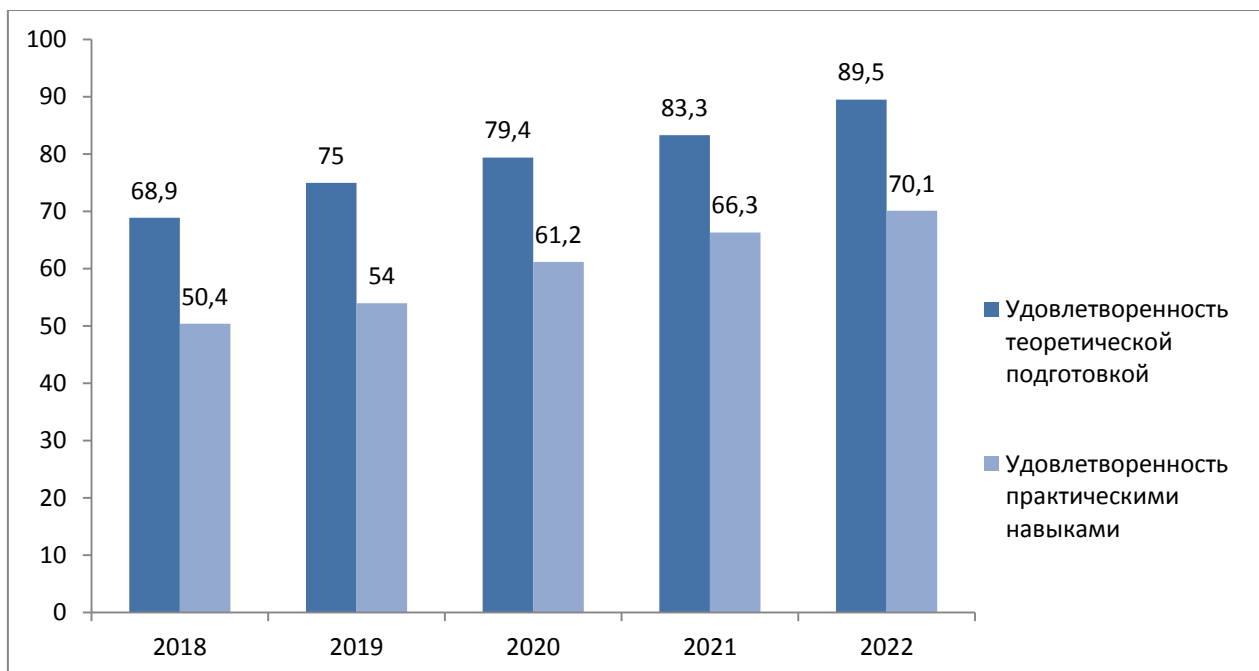


Рисунок 5. Удовлетворенность работодателей качеством подготовки выпускников в динамике, 2018 – 2022 гг.

81% работодателей отмечают необходимость дополнительного обучения молодых специалистов после приема на работу (рисунок 6).

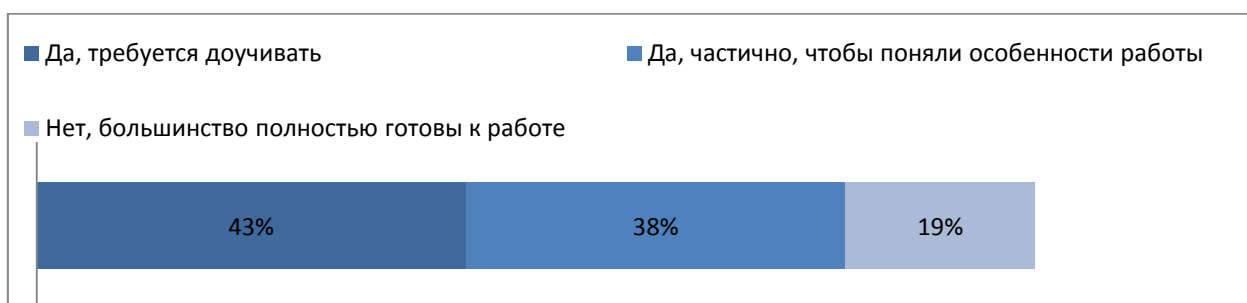


Рисунок 6. Необходимость дополнительного обучения после приема на работу

Заключительным вопросом первого блока стала оценка среднего периода адаптации выпускников на новом месте работы (рисунок 7). Большинство респондентов (67,5 %) оценивает этот период сроком от 6 месяцев до 1 года.

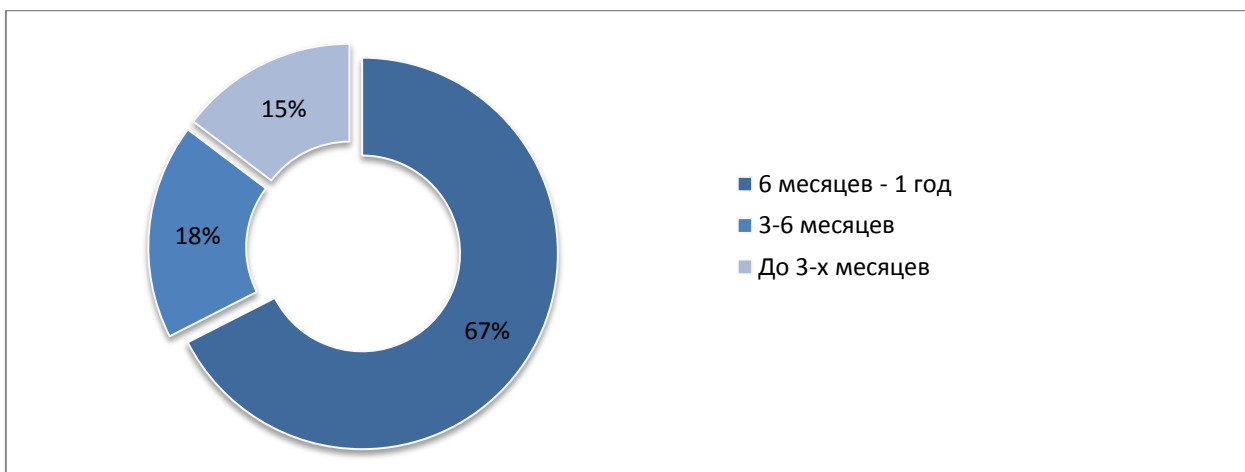


Рисунок 7. Средний период адаптации выпускников

Второй блок анкеты «Уровень взаимодействия работодателей с образовательными организациями» состоял из 4 вопросов.

Опрос показал, что все респонденты взаимодействуют с ПОО по различным направлениям (таблица 1), что свидетельствует о наличии устойчивых связей между предприятиями и образовательными организациями.

Таблица 1

Основные направления взаимодействия предприятий с профессиональными образовательными организациями

Направление взаимодействия	%
Участие в составе аттестационных комиссий на ГИА	86
Участие в программах практико-ориентированного (дуального) обучения	60
Прохождение производственной практики студентов	55
Организация стажировок для преподавателей ПОО	33
Участие в разработке/актуализации образовательных программ ПОО	40
Участие в финансировании материально-технического обеспечения ПОО	20
Проведение экскурсий	21
Наше предприятие не сотрудничает с образовательными организациями	0

Большинство респондентов также готовы расширить свое сотрудничество с образовательными организациями в целях повышения качества подготовки студентов (таблица 2).

Готовность предприятий к участию в повышении качества подготовки студентов

Направление взаимодействия	%
Участие в аттестации (итоговых и промежуточных)	81
Обеспечение прохождения практики на базе предприятия	75
Предоставление специалистов для проведения занятий в ОО	50
Участие в корректировке образовательных программ	33
Реализация полного цикла практикоориентированной подготовки (в том числе дуальной)	19
Проведение экскурсий	17

Отдельным вопросом было выделено участие работодателей в профориентационных мероприятиях для детей. Анализ анкет показал, что 78 % опрошенных предприятий участвует в данной форме взаимодействия с образовательными организациями, либо самостоятельно организуя подобные мероприятия, либо присоединяясь к другим организациям.



Рисунок 8. Участие в профориентационных мероприятиях для детей

На вопрос «Считаете ли Вы целесообразным иметь прямые связи с образовательными организациями, ведущими подготовку по профильным для Вашего предприятия специальностям?» (рисунок 9) большинство работодателей (81%) ответили «несомненно» (2021 г. – 74%), 10% затруднились с ответом (2021 г. – 14 %), 9% не видят в этом необходимости (2021 г. – 12%).

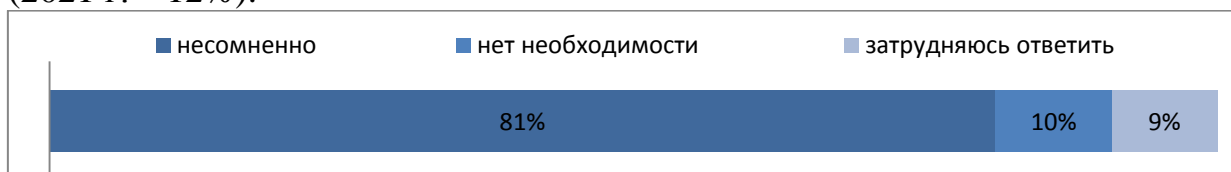


Рисунок 9. Считаете ли целесообразным иметь прямые связи с образовательными организациями, ведущими подготовку по профильным для Вашего предприятия специальностям?

Стремление работодателей к сотрудничеству с образовательными организациями растет. Это значит, что работодатель стал больше доверять образовательным организациям и осознавать свою важную роль в системе образования.

Заключительный блок анкеты был посвящен характеристике регионального рынка труда с точки зрения работодателей и состоял из вопросов.

Как показал анализ анкет, только 15% работодателей редко сталкиваются с проблемами заполнения вакансий по профильным для предприятия специальностям (рисунок 10). Часто возникают трудности у 14% респондентов, иногда – 52%, всегда сталкиваются с данными проблемами 8% работодателей. Если в исследовании 2021 года 6% среди опрошенных работодателей ответили, что никогда не испытывали проблем с заполнением вакансий по профильным специальностям, то в этом году таких работодателей 11%. (рис. 2)

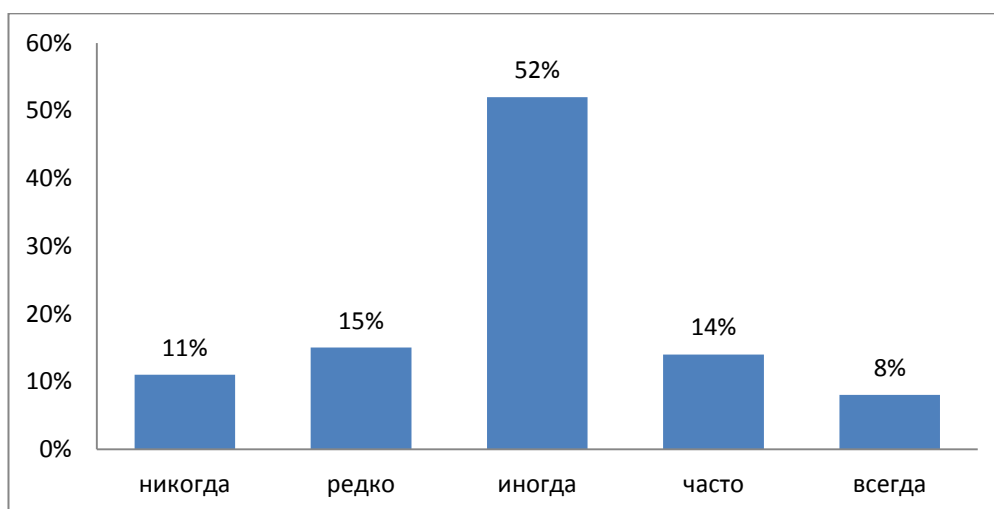


Рисунок 10. Наличие проблемы с заполнением вакансий по профильным для предприятия рабочим профессиям и специальностям

Основной ключевой проблемой привлечения новых работников на предприятие большинство респондентов (71%) считают недостаточное количество специалистов на рынке труда (рисунок 11).



Рисунок 11. Ключевые проблемы привлечения работников

На вопрос о способах поиска новых сотрудников у респондентов была возможность выбрать несколько вариантов ответов (рисунок 10).

Как правило, большинство работодателей ищут подходящих сотрудников на вакантные места путем размещения вакансий на специализированных интернет-порталах (85%), подачи объявлений в средствах массовой информации (70%), обращаясь в службу занятости (58%).

50% работодателей для поиска сотрудников привлекают выпускников на практику и стажировку, обращаясь в профессиональные образовательные организации.



Рисунок 10. Основные способы поиска сотрудников предприятием

Характерно, что в 41% случаев работники сами приходят на предприятия для трудоустройства. Этот факт означает, с одной стороны, достаточно высокую активность субъектов рынка труда, а с другой — свидетельствует о необходимости специальной подготовки молодых людей к встрече с работодателями (навыки самопрезентации, коммуникативные умения и т. д.). Чем больше специалистов будет подготовлено к встрече с работодателями, тем чаще и увереннее они будут сами выдвигать свою кандидатуру на рынок труда.

При анализе анкет были выделены приоритетные требования работодателей к своим сотрудникам (рисунок 11): профессиональные умения и навыки (24%), исполнительская дисциплина (23%), способность к освоению новой техники (17%).



Рисунок 11. Требования к обязательным профессиональным навыкам (компетенциям), работников предприятия

На заключительный вопрос анкеты «Что, по-вашему, нужно изменить в системе подготовки кадров, чтобы она стала эффективной и качественной?» работодателями были выдвинуты следующие предложения

- создание доступной для работодателей и единой региональной платформы с базой вакансий и резюме специалистов, позволяющей осуществить поиск, оценку, отбор специалистов;
- расширение объема практической подготовки в образовательных программах и увеличение часов производственную практику
- предоставление предприятиям результатов прогноза кадровой потребности, общих статистических сводок по региональному рынку труда.

Таким образом, исследование по удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников среднего профессионального образования позволило сделать следующие выводы.

1. В целом работодатели удовлетворены подготовкой выпускников учреждений профессионального образования – 70,1%.

2. Большинство работодателей считают целесообразным иметь прямые связи с образовательными организациями, ведущими подготовку по профильным для предприятия специальностям – 81%.

3. Работодатели готовы на сотрудничество с образовательными организациями: 50% работодателей для поиска сотрудников обращаются в образовательные организации, большинство опрошенных работодателей уже принимают участие в составе аттестационных комиссий на ГИА, в программах практико-ориентированного (дуального) обучения, организации прохождения производственной практики студентов.

4. По мнению работодателей, для системы профессионального образования сохраняется дисбаланс: при высоком уровне теоретических знаний выпускников наблюдается недостаточность практической составляющей.

Анализ анкет показал, что все еще существует проблема нехватки квалифицированных рабочих кадров на предприятиях края.

Результаты исследования могут быть использованы для оптимизации региональной политики подготовки специалистов для предприятий Хабаровского края, совершенствования работы направленной на содействие трудоустройству выпускников ПОО, совершенствования системы взаимодействия органов власти, системы среднего профессионального образования, предприятий.