Исследование удовлетворенности работодателей – участников учебно-производственных кластеров качеством подготовки выпускников профессиональных образовательных

организаций 2017 г.

В период с февраля по ноябрь 2017 года базовым центром содействия трудоустройству выпускников КГАОУ ДПО ХКИРСПО проведено исследование «Удовлетворенность работодателей – участников учебно-производственных кластеров качеством подготовки выпускников профессиональных образовательных организаций 2017 г.».

Исследование проводилось путем анкетирования представителей работодателей – участников УПК: руководителей кадровых служб организаций и предприятий Хабаровского края.

В процессе анкетирования было опрошено 60 представителей предприятий, по 14 учебно-производственным кластерам. Из них 56% - строительство, топливно-энергетический, сфера обслуживания, 44% - авиастроение, деревообрабатывающее производство, добыча и переработка полезных ископаемых, судостроение, лесодобывающее производство, машиностроение, пищевое производство и общественное питание, сельское хозяйство, судостроение, техносферная безопасность, транспорт, химические технологии.

Представители 20 предприятий, не оказали содействия в проведении исследования сославшись на:

- загруженность сотрудников;

- отсутствие специалиста по работе с кадрами;

- набор кадров для предприятия производится из других регионов РФ;

- отсутствия на предприятии выпускников;

- отсутствия потребности в молодых специалистах.

 Разделение предприятий в разрезе численности персонала представлено на рис.1.

Рис. 1. *Размер предприятия.*

28 % опрошенных относятся к малым предприятиям.

Рис. 2. *Существует ли проблема с заполнением вакансий по профильным для Вашего предприятия рабочим профессиям и специальностям?*

Как показал анализ анкет, только 10% работодателей редко сталкиваются с проблемами заполнения вакансий по профильным для предприятия специальностям. Часто возникают трудности у 20% респондентов, иногда – 53%, всегда сталкиваются с данными проблемами 11% работодателей. Если в исследовании прошлого года 5%, среди опрошенных работодателей ответили, что никогда не испытывали проблем с заполнением вакансий по профильным специальностям, то в этом году таких работодателей 6% (Рис. 2).

Рис. 3. *Существует ли проблема с заполнением вакансий по профильным для Вашего предприятия рабочим профессиям и специальностям? Информация представлена в разрезе УПК.*

Ответ на вопрос «Существует ли проблема с заполнением вакансий по профильным для Вашего предприятия рабочим профессиям и специальностям?» в разрезе учебно-производственных кластеров показал, что с проблемой заполнения вакансий по профильным для предприятия специальностям сталкиваются: предприятия судостроения, машиностроения, авиастроения (рис. 3).

Рис. 4. *Каким способом Вы ищете сотрудников?*

На данный вопрос у респондентов была возможность выбрать несколько вариантов ответов.

Как правило, большинство работодателей ищут подходящих сотрудников на вакантные места путем подачи объявлений в средствах массовой информации (74%), обращаясь в службу занятости (62%).

Характерно, что в 47% 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. Немалую роль при трудоустройстве имеют личные связи - 42%.

38% работодателей для поиска сотрудников подают заявки в образовательные организации.

*Рис. 5. Ответы по учебно-производственным кластерам. Каким способом Вы ищете сотрудников?*

С наибольшей готовностью обращаются в ПОО при поиске сотрудников предприятия, относящиеся к кластерам: транспорт, лесодобывающее производство, деревообрабатывающее производство, авиастроение, сфера обслуживания (*Рис. 5).*

Рис. 6. Считаете ли целесообразным иметь прямые связи с образовательными организациями, ведущими подготовку по профильным для Вашего предприятия специальностям?

На вопрос «Считаете ли Вы целесообразным иметь прямые связи с образовательными организациями*,* ведущими подготовку по профильным для Вашего предприятия специальностям?» большинство работодателей ответили «несомненно» - 74%, 14% затруднились с ответом, 12% не видят в этом необходимости.

Рис. 7. Считаете ли целесообразным иметь прямые связи с образовательными организациями, ведущими подготовку по профильным для Вашего предприятия специальностям? Ответы по *учебно-производственным кластерам*.

В разрезе учебно-производственных кластеров важность и необходимость иметь прямые связи с образовательными организациями отметили предприятия: деревообрабатывающее производство, машиностроение, химические технологии, техносферная безопасность, авиастроение, добыча и переработка полезных ископаемых. 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.

Таблица 1

Направления сотрудничества предприятий с образовательными организациями профессионального образования

|  |  |
| --- | --- |
| Направления сотрудничества | % |
| Обновление материально-технической базы образовательных организаций | 18% |
| Проведение занятий в образовательных организациях профессионального образования | 16% |
| Разработка и экспертиза профессиональных образовательных программ | 12% |
| Разработка программ учебной и производственной практики | 21% |
| Организация стажировок для педагогических и руководящих работников профессиональных образовательных организаций | 16% |
| Наше предприятие не сотрудничает с образовательными организациями | 17% |

Опрос показал, что 83% работодателей взаимодействуют с ПОО по различным направлениям (табл. 1), и лишь 17% респондентов никак не сотрудничает с ПОО. Это свидетельствует о том, что между предприятиями и образовательными организациями существуют устойчивые связи.

*Рис. 8. Удовлетворены ли Вы уровнем подготовки выпускников?*

За период с 2013 по 2017 г.г. наблюдается положительная динамика удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников.

48% работодателей удовлетворены уровнем подготовки выпускников, в сравнении с прошлыми годами, этот показатель вырос (рис. 9).

*Рис. 9. Удовлетворены ли Вы уровнем подготовки выпускников? (В динамике)*

*Рис. 10. Оценка теоретических знаний*

*Рис. 11. Оценка практических навыков*

Респонденты на 60% удовлетворены теоретической подготовкой выпускников, при этом удовлетворенность практическими навыками составляет 40%.

*Рис. 12. Требования к обязательным профессиональным навыкам (компетенциям), которые предъявляются к работающим по основным профессиям на Вашем предприятии?*

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

Результаты исследования по вопросу: «Если сравнить выпускника учреждения профессионального образования 5 лет назад и сегодня, как изменилось качество его подготовки?» показали, что качество подготовки выпускников в сегодняшней системе профессионального образования не устраивает 10% работодателей, 66% респондентов считают, что качество подготовки не изменилось за последние 5 лет, 24% представителей работодателей довольны изменением качества подготовки выпускников в лучшую сторону.

*Рис. 13. Если сравнить выпускника профессиональной образовательной организации 5 лет назад и сегодня, как изменилось качество его подготовки?*

*Рис. 14. Занимается ли Ваше предприятие организацией повышения квалификации персонала? Считаете ли Вы необходимым регулярное повышение квалификации?*

Как видно из рисунка 14, более половины опрошенных предприятий (83%) занимаются организацией повышения квалификации персонала.

Работодателям был задан вопрос: «Что, по-вашему, нужно изменить в системе подготовки кадров, чтобы она стала эффективной и качественной?». 32% работодателей воздержались от ответа, остальные предлагали следующие варианты:

* необходимо увеличить практическую часть учебного процесса;
* переоснастить образовательные организации современным оборудованием, идентичным оборудованию на предприятиях.
* программы обучения адаптировать под требования производства.
* необходима ориентация подготовки специалистов на требования конкретного предприятия;
* необходимо ужесточить требования к сдаче зачетов и экзаменов;
* развивать креативность, творческое мышление у студентов;
* необходимо развивать престиж рабочих профессии;
* воспитывать ответственных и компетентных специалистов;
* уделять внимание практике и охране труда.

Таким образом, исследование удовлетворенности работодателей уровнем подготовленности выпускников учреждений профессионального образования позволило сделать следующие выводы.

1. В целом работодатели удовлетворены подготовкой выпускников учреждений профессионального образования - 48%.

2. Большинство работодателей считают целесообразным иметь прямые связи с образовательными организациями, ведущими подготовку по профильным для предприятия специальностям – 74%.

3. Работодатели готовы на сотрудничество с образовательными организациями: 38% работодателей для поиска сотрудников подают заявки в образовательные организации, большинство опрошенных работодателей уже принимают участие в разработке программ учебной и производственной практики, разработке и экспертизе профессиональных образовательных программ, в проведении занятий в образовательных организациях.

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

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