

**Исследование по удовлетворенности работодателей качеством
подготовки выпускников Государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения Республики
Мордовия «Саранский строительный техникум» (ГБПОУ РМ «ССТ»)**

В период с марта по июнь 2022 года специалистами содействия трудоустройству и карьерного развития ГБПОУ РМ «ССТ» проведено социологическое исследование «Удовлетворенность работодателей качеством подготовки выпускников ГБПОУ РМ «ССТ»».

Целью анкетирования является получение регулярной и максимально объективной информации о качестве подготовки выпускников и планирования мероприятий по повышению эффективности, качества и доступности образовательных услуг.

Задачи:

– получить независимое мнение работодателей о качестве подготовки молодых специалистов – выпускников ГБПОУ РМ «ССТ» (удовлетворенность знаниями и навыками выпускников);

– определить требования, которые предъявляет работодатель к профессиональной подготовке выпускников;

– определить уровень взаимодействия работодателей с ГБПОУ РМ «ССТ»;

– выявить степень вовлеченности работодателей в процесс подготовки кадров.

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

В процессе анкетирования было опрошено 86 представителей предприятий Республики Мордовия: ООО «ЕВРОЛИДЕР», ГБУ Жилищник Северное, ООО «Источник», ООО «СОЗИДАНИЕ», ООО «НОВОТЭК», ООО «ТЕРСТРОЙ». МУП «ЖКХ Теньгушевского района», ООО «Империя 13», ООО «КОММУНСЕРВИС», ООО «СТРОЙКОМСЕРВИС», АО «Форатек Энерготрансстрой», ООО «Спецмонтаж», ООО «Сура», ООО «Жилкомбыт-2», ООО «ССБ», ООО «ЭлитСтрой», ООО «Ремстройсервис», ООО «ИСК Жилпромстрой», ООО «Стройстандарт», ООО «МОРДОВСТРОЙТЕХНИКА», ООО «Строительная сфера», ООО "Домоуправление №39", ООО "Теремок", ООО "Стройрегион", ООО "МАПО ВОСТОК", ООО "Вагоно-ремонтная компания", АО "Саранский телевизионный завод", ООО "ПокровЦентр", ООО "Рузхиммаш", АО "Дормаш", АО "Мордовавтодор", ООО "Энергосеть", ООО "Домоуправление №20", АО "Газпром газораспределение Саранск", ООО "СтройКом", ООО "Агрохолдинг", ООО «ВКМ-Сталь», ООО «Техно-ремонт», АО «Транс-Север», ООО «Водстройпроект-М», ООО «Фрегат», ООО «СМУ-РМ», ПАО СЗ «Саранский ДСК», ООО «Молодежный кадровый резерв», ООО «Агроземпроект», ПАО «РЖД», ООО «Дорожник», ООО «Ичалковская ДСПМК», ООО «МАПО-ТРАНС», ООО «Альянс Строй», ООО

«Специализированный застройщик «Строительно-монтажное управление», ООО «СтройАльянс», ООО "ОптСтрой", ООО "ОМЕГАЦЕНТР РМ", ООО "Стройпромресурс", ООО "Мордовстрой", ООО "Палехская семеноводческая станция", ООО "Ремстройсервис", ООО "Мордовское агропромышленное объединение и компания», ООО "Пенобетон", ООО "Созидание", ООО "Три Р", ООО "Рузхиммаш", ООО "Стандарт С", ООО "Торгово-производственный комплекс", Филиал ООО "Оратекс ЭТС", ПАО "Электровыпрямитель", ООО "Домоуправление №33", ООО "Домоуправление №5", ООО "Троицкое", ООО "Бинар-С", ПАО "СЗ"САРАНСКИЙ ДСК", ООО "Агрофирма Заводская", ООО "Юные кулибины", ООО "Альбатрос", ООО «Фрегат», ООО "Энергострой", ООО «Ливиго», ООО «Станкостроитель», ООО «Агрофирма "Новотроицкая», ООО «Домоуправление №33», ПАО «СЗ «САРАНСКИЙ ДСК», ООО «ИЗДЕЛИЯ ИЗ БЕТОНА», ООО «ТРИ С», ООО «Автодилер», ООО «Компас Строй».

Первый блок анкеты был посвящен оценке качества подготовки выпускников ГБПОУ РМ «ССТ» и включал 4 вопроса. Как показал анализ анкет (рисунки 1 и 2), уровень теоретической подготовки выпускников большинство работодателей оценивает как высокий (60 %), а уровень практических навыков – как средний (51 %).

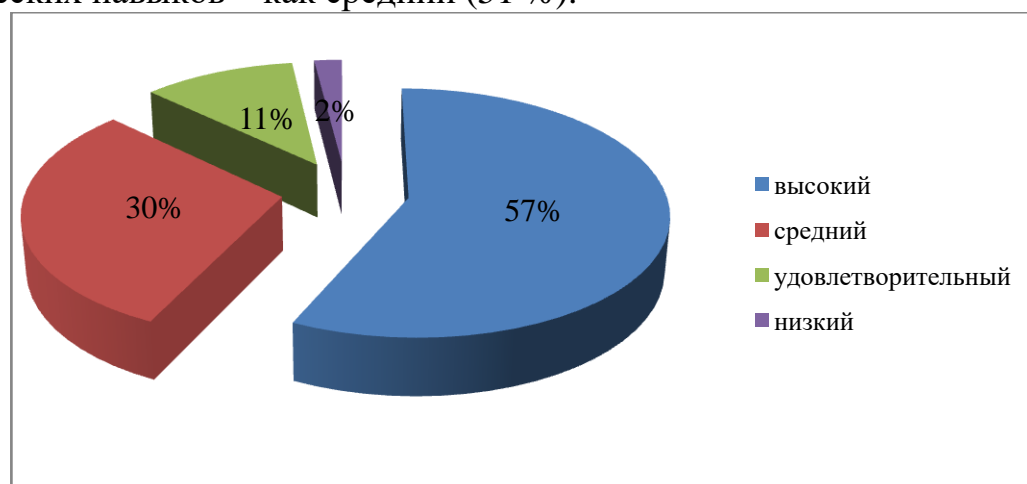


Рисунок 1 Уровень теоретической подготовки выпускников 2022 г.

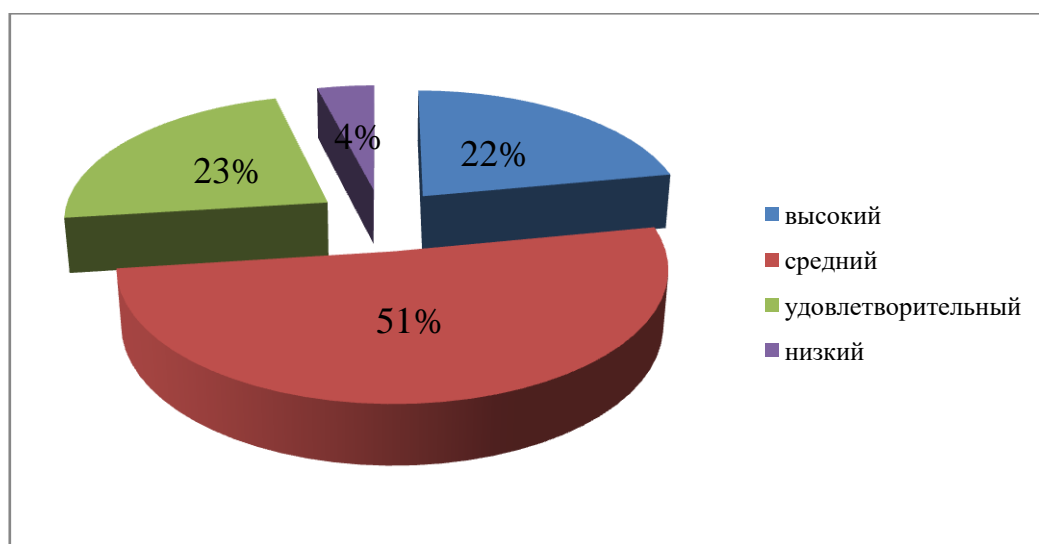


Рисунок 2 Уровень практических навыков выпускников 2022 г.

В целом за период с 2018 по 2022 гг. наблюдается положительная динамика удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников ГБПОУ РМ «ССТ» (рисунок 3).

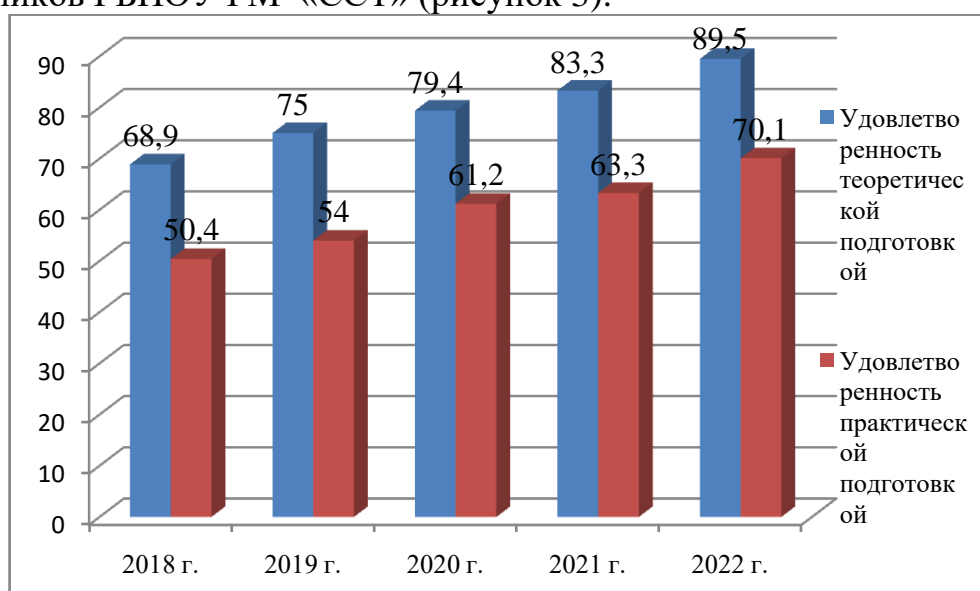


Рисунок 3 Удовлетворенность работодателей качеством подготовки выпускников в динамике, 2018 – 2022 гг.

81% работодателей отмечают необходимость дополнительного обучения молодых специалистов после приема на работу (рисунок 4).

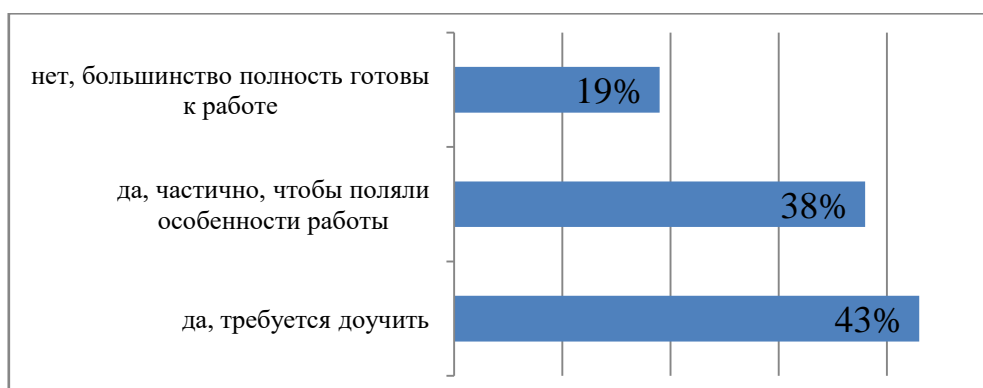


Рисунок 4 Необходимость дополнительного обучения после приема на работу.

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

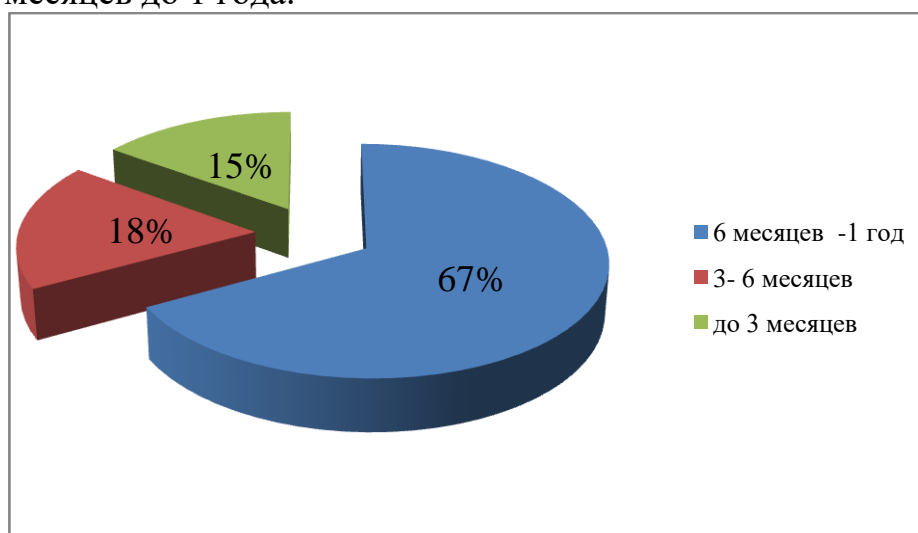


Рисунок 5 Средний период адаптации выпускников

Второй блок анкеты «Уровень взаимодействия работодателей с ГБПОУ РМ «ССТ»» состоял из 4 вопросов.

Опрос показал, что все респонденты взаимодействуют с ГБПОУ РМ «ССТ» по различным направлениям (таблица 1), что свидетельствует о наличии устойчивых связей между предприятиями и техникумом.

Таблица 1

Основные направления взаимодействия предприятий с ГБПОУ РМ «ССТ»

| Направление взаимодействия | % |
|---|----|
| Участие в составе аттестационных комиссий на ГИА | 86 |
| Участие в программах практико-ориентированного (дуального) обучения | 40 |
| Прохождение производственной практики студентов | 85 |
| Организация стажировок для преподавателей техникума | 13 |

| | |
|---|----|
| Участие в разработке/актуализации образовательных программ техникума | 40 |
| Участие в финансировании материально-технического обеспечения техникума | 10 |
| Проведение экскурсий | 21 |
| Наше предприятие не сотрудничает с образовательными организациями | 0 |

Большинство респондентов также готовы расширить свое сотрудничество с ГБПОУ РМ «ССТ» в целях повышения качества подготовки студентов (таблица 2).

Таблица 2

Готовность предприятий к участию в повышении качества подготовки студентов ГБПОУ РМ «ССТ»

| Направление взаимодействия | % |
|--|----|
| Участие в аттестации (итоговых и промежуточных) | 81 |
| Обеспечение прохождения практики на базе предприятия | 75 |
| Предоставление специалистов для проведения занятий в техникуме | 15 |
| Участие в корректировке образовательных программ | 40 |
| Реализация полного цикла практикоориентированной подготовки (в том числе дуальной) | 19 |
| Проведение экскурсий | 21 |

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 6).



Рисунок 6. 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 7) большинство работодателей (81%) ответили «несомненно» (для сравнения в 2021 г. – 74%), 10% затруднились с ответом (в 2021 г. – 14 %), 9% не видят в этом необходимости (в 2021 г. данный показатель составлял 12%).

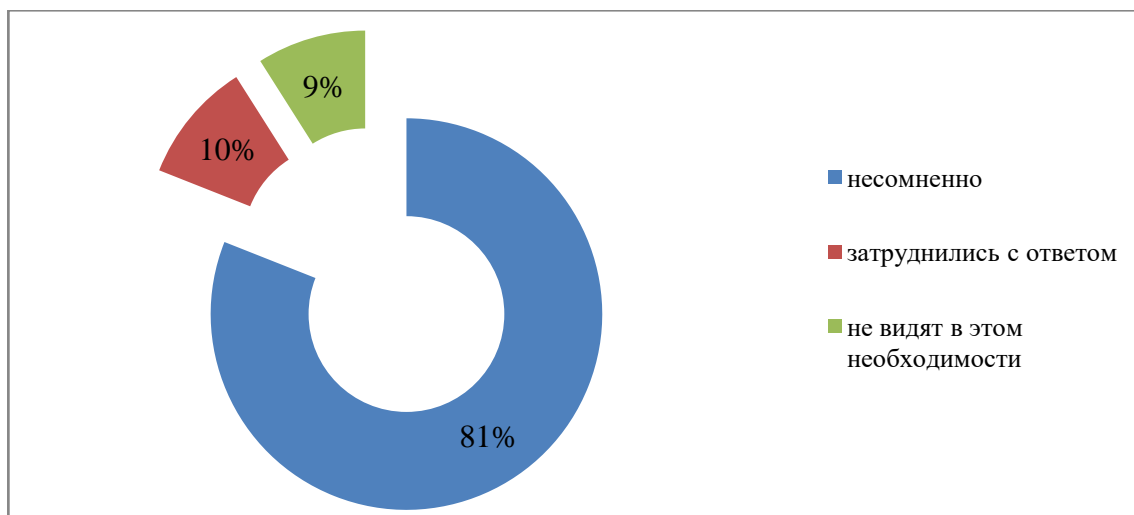


Рисунок 7 Целесообразность прямых связей с образовательными организациями, ведущими подготовку по профильным для предприятия специальностям.

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 8). 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%.

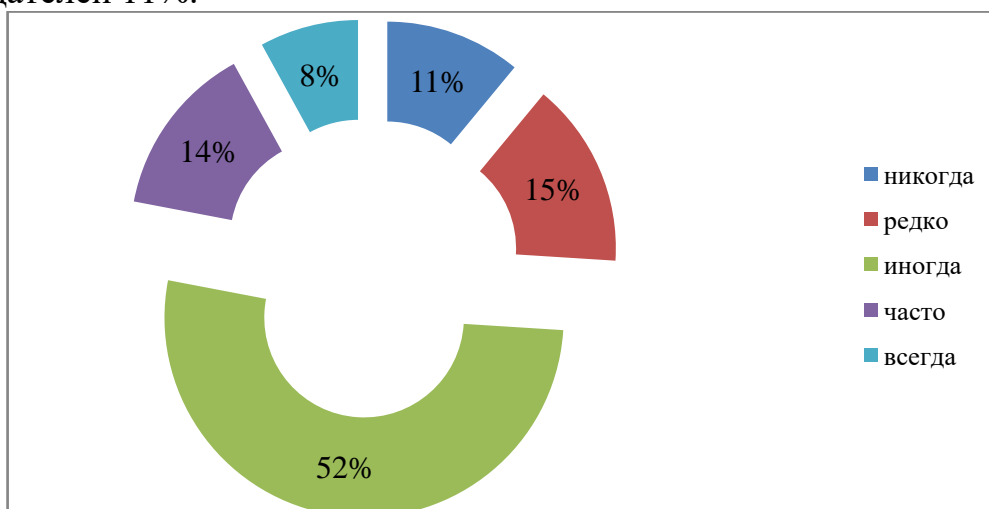


Рисунок 8 Наличие проблемы с заполнением вакансий по профильным для предприятия рабочим профессиям и специальностям

Основной ключевой проблемой привлечения новых работников на предприятие большинство респондентов (71%) считают недостаточное количество специалистов на рынке труда (рисунок 9).

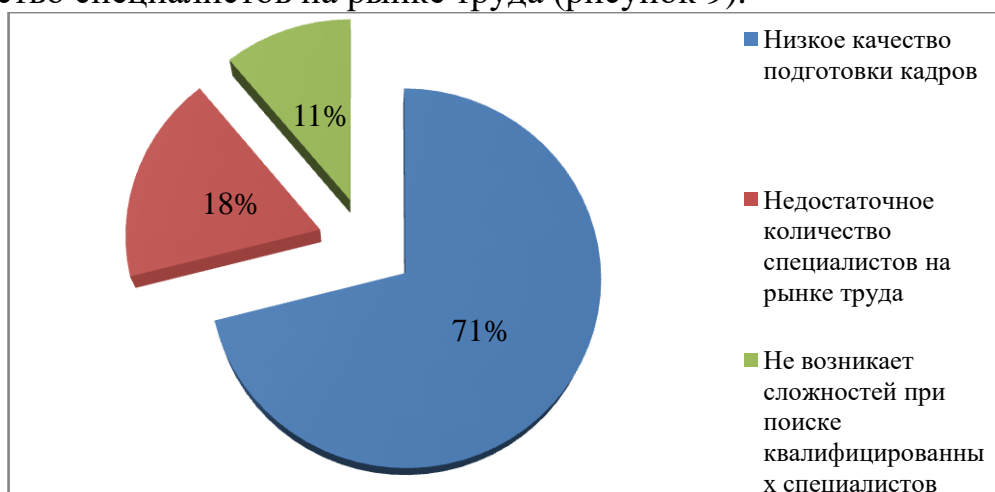


Рисунок 9 Ключевые проблемы привлечения работников

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 техникум.



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):



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 ГБПОУ РМ «ССТ» позволило сделать следующие выводы:

1. В целом работодатели удовлетворены подготовкой выпускников ГБПОУ РМ «ССТ» – 70,1%.

2. Большинство работодателей считают целесообразным иметь прямые связи с ГБПОУ РМ «ССТ», осуществляющим подготовку по строительному профилю – 81%.

3. Работодатели готовы на сотрудничество с ГБПОУ РМ «ССТ»: 50% работодателей для поиска сотрудников обращаются в техникум, 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 региона в строительной сфере.

Результаты исследования могут быть использованы для оптимизации региональной политики подготовки специалистов для предприятий Республики Мордовия, совершенствования работы направленной на содействие трудоустройству выпускников ГБПОУ РМ «ССТ», совершенствования системы взаимодействия органов власти, системы среднего профессионального образования, предприятий.