

Оценка востребованности молодых специалистов на основе опроса работодателей



О. Ю. Белаш,
к. т. н., доцент, директор
marketing_office@mail.ru



А. А. Чиркова,
специалист по маркетингу

Центр маркетинга, Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ» им. В. И. Ульянова (Ленина)

В статье обсуждается актуальность анализа востребованности молодых специалистов на рынке труда с целью корректировки образовательных программ университета и налаживания сотрудничества с профильными предприятиями. Подчеркивается, что опрос работодателей является эффективным инструментом оценки востребованности выпускников.

Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ» регулярно проводит опрос предприятий-партнеров, целью которого является определение текущей потребности в молодых специалистах по профильным для университета направлениям, требованиям, предъявляемых к молодым специалистам при приеме на работу, удовлетворенности работодателей выпускниками университета и готовности предприятий к сотрудничеству с университетом. Статья содержит результаты проведенного опроса.

Ключевые слова: востребованность выпускников, востребованность молодых специалистов, опрос работодателей, сотрудничество вузов и предприятий.

Введение

Актуальность темы востребованности молодых специалистов заключается в том, что на протяжении многих лет регистрируется рассогласование спроса и предложения инженерных кадров на рынке труда. И хотя интерес к инженерным специальностям среди абитуриентов растет [1], однако это не означает, что выпускники в будущем обеспечат воспроизводство инженерных кадров.

Согласно данным портала мониторинга трудоустройства выпускников, в 2015-2016 гг. было трудоустроено 79% выпускников в целом по вузам Санкт-Петербурга [2]. Однако этот мониторинг не дает данных о том, работают ли выпускники по специальности, полученной в вузе.

Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ» (СПбГЭТУ «ЛЭТИ») проводит опросы молодых специалистов, проработавших уже 2 года после окончания университета, на предмет их трудоустройства. Оказывается, что около 50% молодых специалистов трудоустроены по специальности и около 40% процентов только отчасти по специальности. Характерной проблемой именно инженерных специалистов является то, что зачастую они не могут устроиться по своей специальности и

выбирают смежные области, где может потребоваться только часть знаний, полученных во время обучения. Таким образом, существует тенденция к тому, что большое количество специалистов работают не по специальности.

В сложившейся ситуации появляются, как отмечает А. Н. Кочетов, «люмпен-специалисты» — те выпускники вузов, которые не хотят работать по специальности или не востребованы и находятся в ситуации депрофессионализации, при которой происходит деградация знаний и навыков, полученных в процессе обучения» [3].

Часть исследователей видят причину проблемы в недостаточной удовлетворенности взаимодействием между вузами и работодателями относительно компетенций, навыков и знаний будущих молодых специалистов [4, 5], что приводит к необходимости в переобучении.

Анализ востребованности молодых специалистов на рынке труда имеет большое значение как для студентов вузов, так и для образовательных учреждений. Это позволит оценить текущую востребованность молодых специалистов работодателями по различным направлениям подготовки, дать сравнительную оценку востребованности выпускников в зависимости от выбранного ими образовательного учреждения.



Рис. 1. Доля предприятий, имеющих потребность в молодых специалистах/студентах вузов (по направлениям)

Эти данные дают возможность абитуриентам более тщательно подойти к выбору вуза и специальности, студентам при необходимости скорректировать выбранное направление подготовки, а образовательным учреждениям — оценить необходимость изменения существующих образовательных программ для повышения своей конкурентоспособности на рынке образовательных услуг.

Как отмечают Е. В. Молчанова и И. И. Сердюк, «возникает необходимость согласования направлений деятельности образовательного учреждения с реальными потребностями сферы труда и занятости, для подготовки востребованных в соответствующих профессиональных отраслях специалистов» [6].

Оценка требований к молодым специалистам при приеме на работу ориентирует студентов вузов, какие навыки необходимо приобрести, чтобы быть максимально конкурентоспособным на рынке труда, а вузам — дополнительно «разработать и реализовать образовательную программу развития компетенций с

использованием современных технологий: case-study, тренинги, игры и т. д. с привлечением экспертов различных бизнес-сообществ» [7].

Оценка готовности предприятий к сотрудничеству с вузами по подготовке и трудоустройству молодых специалистов позволит образовательным учреждениям оценить возможности, открывающиеся в этой области, и развивать в вузе те направления по работе с предприятиями, которые в перспективе будут максимально эффективными.

В результате, опрос работодателей, как инструмент оценки востребованности молодых специалистов на рынке труда, остается актуальным.

СПбГЭТУ «ЛЭТИ» регулярно проводит исследование востребованности молодых специалистов на рынке труда по профильным для университета направлениям. Оно представляет собой опрос экспертов — представителей предприятий — партнеров СПбГЭТУ «ЛЭТИ».

В 2017 г. в опросе приняли участие 72 эксперта из 68 предприятий, более половины из которых (64%) являются крупными по количеству работников (численность сотрудников составляет 500 и более человек).

Результаты опроса работодателей

1. Анализ текущей востребованности молодых специалистов работодателями.

В ходе исследования был произведен анализ востребованности молодых специалистов, уже окончивших вуз, а также студентов вузов по профильным для СПбГЭТУ «ЛЭТИ» направлениям подготовки (рис. 1).

По результатам исследования можно сделать вывод, что студенты во время их обучения в университете менее востребованы, чем выпускники.

Наиболее востребованными направлениями являются «Информационные технологии» (29%),

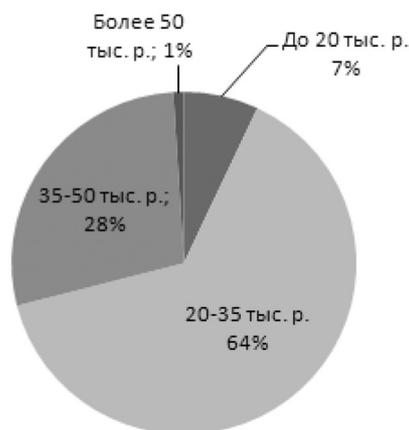


Рис. 2. Среднее значение заработной платы, которую могут предложить предприятия молодым специалистам



Рис. 3. Уровень важности требований, предъявляемых к молодым специалистам работодателями при приеме на работу (доля предприятий, указавших уровень важности требования)

«Энергетика и электротехника» (28%), «Радиотехника» (26%). Наименее востребованы выпускники по направлениям «Менеджмент качества и сертификация» (10%), «Экономика и менеджмент организации» (4%), «Биотехнические системы и технологии» (3%).

Данные проведенного исследования показывают, что средняя заработная плата, которую предприятия готовы платить молодым специалистам, составляет 20-35 тыс. руб. (64%) (рис. 2). Большую зарплату в 35-50 тыс. руб. готовы предложить лишь 28% опрошенных предприятий.

Согласно данным Росстата, средняя зарплата по Санкт-Петербургу составляет 41000 руб. Таким образом, большинство работодателей готовы предложить зарплату нижнего среднего уровня, что, по-видимому, является основной причиной, по которой молодые специалисты не хотят идти работать на эти предприятия.

2. Анализ требований, предъявляемых к молодым специалистам работодателями.

Оценка уровня важности требований, предъявляемых к молодым специалистам при приеме на работу, проиллюстрирована на рис. 3. В итоге наиболее значимыми требованиями работодатели считают «Уровень теоретической подготовки по специальности» (90%), «Компьютерные навыки» (86%) и «Уровень практической подготовки по специальности» (69%). «Владение иностранными языками» требуется на 1/3 предприятий, «Имидж» – важный показатель для 28% предприятий.

Важно отметить, что лидирующие позиции занимает теоретическая подготовка. Связано это скорее всего с тем, что технологии быстро меняются, соответственно претерпевают изменение и требования к практическим навыкам. Поэтому предприятия ждут специалистов с сильной фундаментальной подготовкой, способных быстро адаптироваться и изучать новые технологии.

Высокая востребованность компьютерных навыков тоже объяснима ввиду повсеместного проникновения информационных технологий и ориентации реального сектора экономики на цифровизацию, что подчеркивает необходимость подготовки инженеров, имеющих компетенции не только в своей специальности, но и компетенции в области информационных технологий.

Уровень практической подготовки выпускников важен для более чем 2/3 работодателей (69%), что указывает на необходимость усиления практики в учебных программах. По данным внутреннего мониторинга качества образования, в СПбГЭТУ «ЛЭТИ» студенты и выпускники также указывают на необходимость повышения практической составляющей обучения, в том числе совместно с предприятиями – партнерами университета.

Опыт работы по специальности не имеет высокой значимости для работодателя. Несмотря на сложившийся стереотип о том, что работодатели требуют наличие опыта работы, для 63% предприятий-партнеров эта строка резюме важна только отчасти.

3. Оценка удовлетворенности работодателей выпускниками университета.

Ввиду того, что больше 70% опрошенных предприятий имеют в своем штате выпускников СПбГЭТУ «ЛЭТИ», было принято решение проанализировать, насколько предприятия удовлетворены уровнем подготовки молодых специалистов университета. Удовлетворенность работодателей вполне может конвертироваться в востребованность этих выпускников на рынке труда. Оказалось, что 82% предприятий, в которых работают выпускники СПбГЭТУ «ЛЭТИ», в целом удовлетворены выпускниками университета (рис. 4).

Однако то, что 2/3 предприятий не полностью удовлетворены подготовкой выпускников СПбГЭТУ



Рис. 4. Уровень удовлетворенности работодателей выпускниками университета

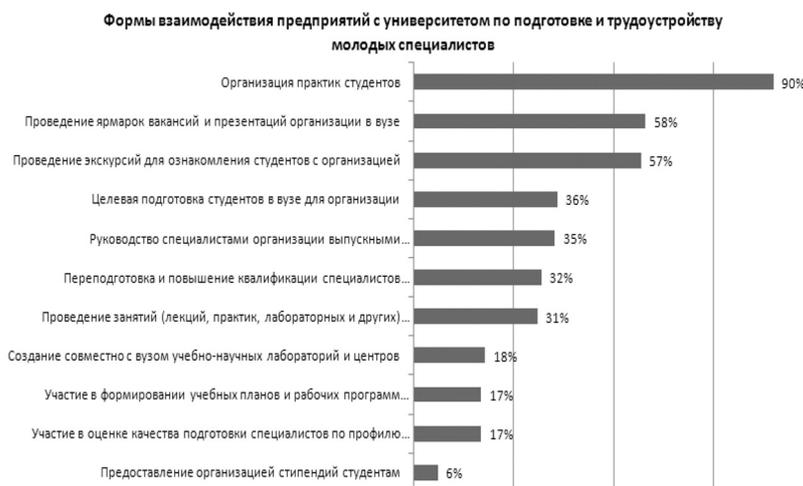


Рис. 5. Оценка готовности предприятий к сотрудничеству с университетом

«ЛЭТИ», сигнализирует о том, что необходимо развивать более тесное сотрудничество университета с предприятиями-партнерами.

4. Оценка готовности предприятий к сотрудничеству с университетом.

Традиционным вопросом исследования явилась оценка готовности предприятий к сотрудничеству с СПбГЭТУ «ЛЭТИ». Взаимодействовать с университетом готовы все опрошенные предприятия (рис. 5).

Среди возможных форм взаимодействия большинство работодателей готовы принимать участие в наименее ресурсозатратных — в приеме студентов на практику готовы участвовать около 90% опрошенных предприятий. В проведении ярмарок вакансий и презентации предприятия в вузе готовы участвовать около 60%. В мероприятиях, которые требуют инвестиций, например, предоставление стипендий или создание совместных учебно-научных лабораторий и центров, готовы участвовать существенно меньшее количество предприятий — 6 и 18%, соответственно.

Заключение

Востребованность выпускников во многом сегодня определяет востребованность и конкурентоспособность вуза.

Опрос предприятий представляет собой один из основных способов оценки востребованности молодых специалистов на рынке труда. Университеты должны регулярно опрашивать ключевых работодателей профильных направлений с целью корректировки своих образовательных программ, а также налаживания более тесного сотрудничества университета с работодателями.

В результате проведенного опроса выяснилось, что наиболее востребованными направлениями подготовки являются «Информационные технологии», «Энергетика и электротехника» и «Радиотехника». Наиболее значимыми требованиями работодателей при приеме на работу были указаны «Уровень теоретической и практической подготовки по специальности» и «Компьютерные навыки». Кроме того, были выявлены возможные «точки напряжения» между

спросом на инженерные кадры и предложением. Одной из них является уровень зарплат — большинство предприятий-партнеров готовы предложить уровень заработной платы ниже среднего значения по Санкт-Петербургу.

Список использованных источников

1. И. А. Каплунов, Е. В. Ключникова. Популярность инженерных профессий: результаты социологических опросов//Инженерное образование. 2017. № 22. С. 27-35.
2. Портал мониторинга трудоустройства выпускников. http://vo.graduate.edu.ru/passport/#/?slice=6&items=40&year=2015&year_monitoring=2016.
3. А. Н. Кочетов. Профессиональное образование и рынок труда: проблемы взаимодействия//Социологические исследования. 2011. № 5. С. 82-90.
4. Е. В. Пирогова, М. В. Рыбкина, В. Н. Лазарев. Взаимодействие вузов с работодателями как условие востребованности и конкурентоспособности выпускников на рынке труда//Вестник ГУУ. 2014. № 15.
5. В. М. Кутузов, М. Ю. Шестопапов, Д. В. Пузанков, С. О. Шапошников. Опыт стратегического партнерства «вуз–промышленные предприятия» для совершенствования подготовки инженерных кадров//Инженерное образование. 2011. № 8. С. 4-11.
6. Е. В. Молчанова, И. И. Сердюк. Проблемы востребованности и конкурентоспособности специалистов//Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2015. № 11. Т. 3. С. 209-211.
7. Е. Е. Глотова. Требования работодателей к выпускникам вузов: компетентный подход//Человек и образование. 2014. № 4. С. 185-187.

Young alumni employability assessment based on employers survey

O. Yu. Belash, PhD, docent, director.

A. A. Chirkova, marketing specialist.

(Marketing center, Saint-Petersburg electrotechnical university)

The article discusses the relevance of the young alumni employability analysis to adjust the university's educational programs and cooperation with the specialized employers. It is emphasized that the employers survey is an effective tool for assessing the graduates employability.

Saint Petersburg electrotechnical university regularly conducts the survey of the employers — partners to determine the current need for young alumni in the core university specializations, the requirements for young alumni in hiring, the employers' satisfaction with university graduates and employers' readiness for cooperation with the university. The article contains the results of the survey.

Keywords: young alumni employability, graduates employability, employers survey, universities and business cooperation.