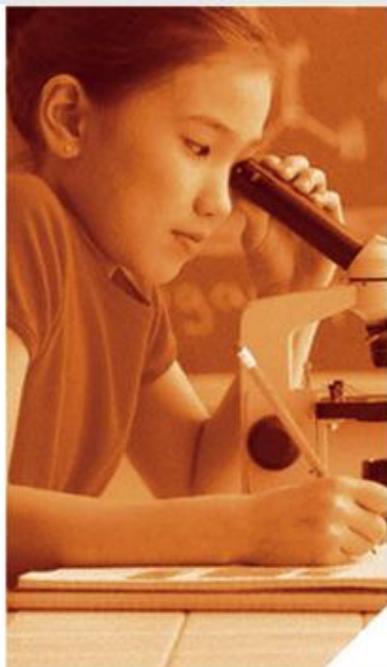


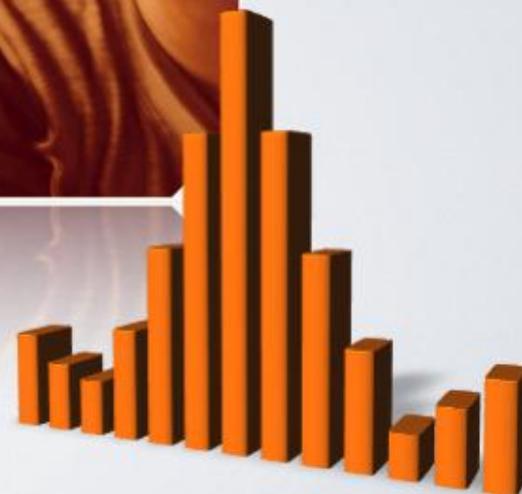
АНАЛИЗ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ, КАЧЕСТВА ИХ ПОДГОТОВКИ И ВОСТРЕБОВАННОСТИ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ.

РЕЗУЛЬТАТЫ ОПРОСА ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ -
РАБОТОДАТЕЛЕЙ РФ

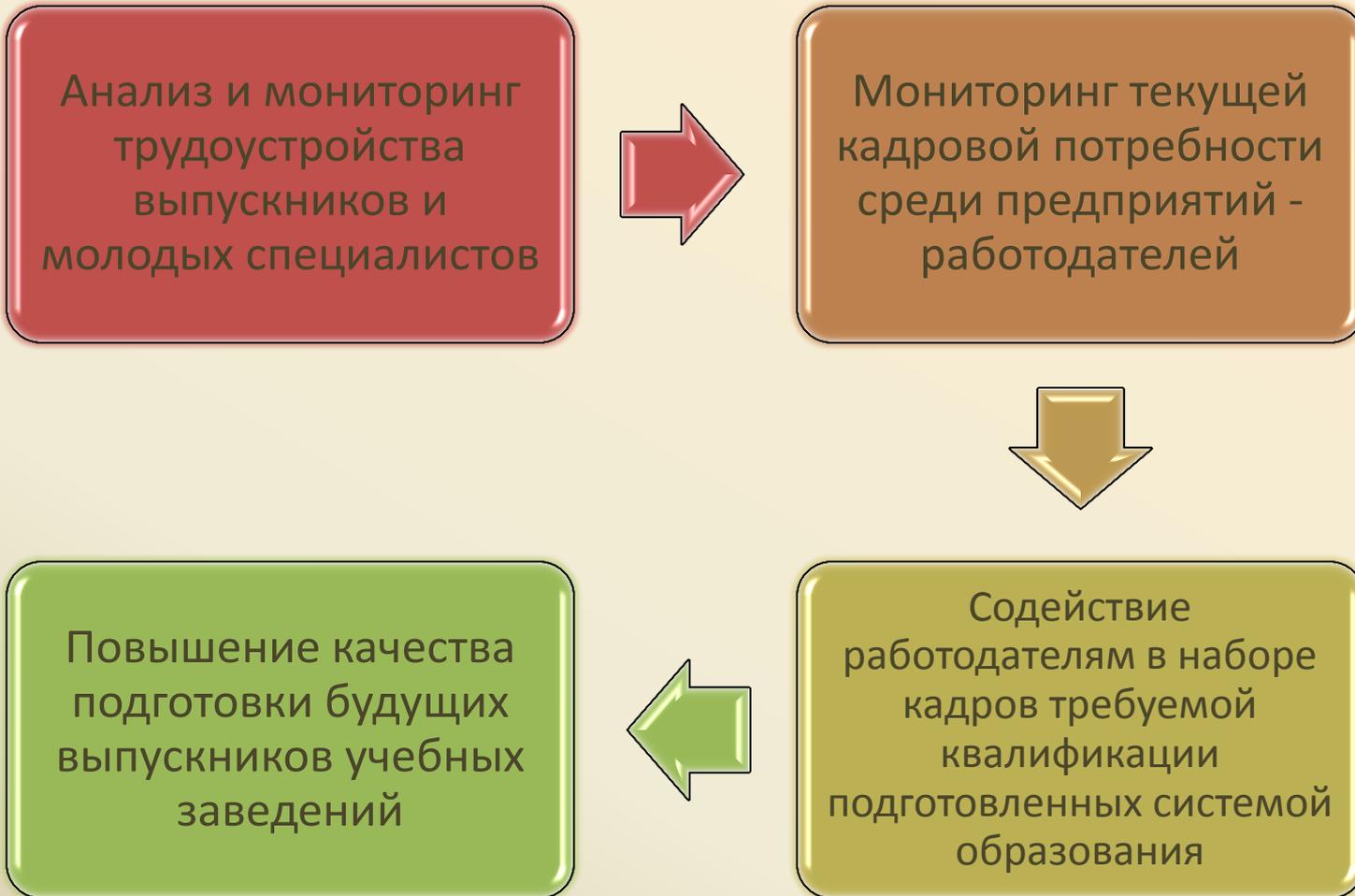


2012

ЦЕНТР ТЕСТИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ
«ГУМАНИТАРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ»



Цели исследования



Исследовательская анкета

**Вводная
часть**

Сбор общей
информации о
предприятии

Лист А

Данные по
выпускникам
2011 года

Лист Б

Данные о
кадровых
потребностях
предприятий

Опросник

Ситуация на
рынке труда в
регионе



Сбор заполненных анкет

Пример заполнения вводного листа.

Пример заполнения таблицы листа А.

Пример заполнения листа Б.

Опросник.

Просим Вас ответить на несколько вопросов. Выберите подходящие, с Вашей точки зрения, ответы и подчеркните их (или выделите цветом). При желании Вы можете оставить свои комментарии.

1. Как бы Вы оценили ситуацию с наличием кадров по основному профилю деятельности Вашего предприятия, которые отвечали бы его потребностям и задачам на ближайшую перспективу?

1. Нужных кадров в целом достаточно для успешного развития региона
2. Кадров даже переизбыток
3. Кадров в целом не хватает
4. Регион испытывает очень острую нехватку кадров

КОММЕНТАРИИ:

2. Как бы Вы оценили качество профессиональной подготовки востребованных специалистов в учебных заведениях региона в настоящее время?

1. Очень хорошее качество, полностью соответствует современным требованиям экономики
2. Довольно хорошее, в целом соответствует современным требованиям экономики
3. Среднее
4. Не очень хорошее, во многом не соответствует современным требованиям экономики
5. Совершенно не соответствует современным требованиям экономики
6. Таких специалистов в регионе вообще не готовят (почти не готовят)

КОММЕНТАРИИ:

3. Отметьте, пожалуйста, на что Вы в первую очередь обращаете внимание при подборе молодых специалистов в Вашу организацию (можно выбрать несколько вариантов):

- а. Направление и качество образования кандидата
- б. Уровень профессиональных знаний
- в. Наличие профессионального опыта у кандидата
- г. Личностные и деловые качества, общие способности кандидата
- д. Соответствие молодого специалиста корпоративной культуре компании

Другое, а именно:

4. Укажите приблизительный процент молодых специалистов (до 30 лет) основного профиля деятельности Вашего предприятия, работающих по специальности (получившему образование)

(Например, для медицинского учреждения нужно будет указать, какой процент специалистов-медиков имеют медицинское образование; не профильные молодые специалисты, например, экономисты, менеджеры и т.п., в расчет не входит)

Нет молодых специалистов	0-10%	10-20%	20-30%	30-40%	40-50%	50-60%	60-70%	70-80%	80-90%	90-100%	Не могу ответить
--------------------------	-------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---------	------------------

Срок предоставления отчетности:

Количество заполненных листов А:

Количество заполненных листов Б:

Всего листов отчета:

Заполненную анкету необходимо отправить по адресу: monitoring@teletesting.ru или по факсу 8 (495) 504-34-79



Электронная версия
(заполняется в Word-
формате; отправляется
по E-mail)



Он-лайн форма
(заполняется на сайте
симт.рф/работодатель)



Бумажная форма
(заполнение от руки;
отправляется по факсу
или по почте)



Прохождение он-лайн анкетирования на сайте: симт.рф/работодатель

Сведения о выпускниках учреждений профессионального образования, работающих на предприятии,
Сведения о выпускниках учреждений профессионального образования, работающих на предприятии,
перспективной потребности в молодых кадрах и требования к ним
Региональное статистическое обследование

1 Вводная часть 2 Лист А 3 Лист Б 4 Заключительная часть

ИНСТРУКЦИЯ

В данном блоке просим Вас ответить на несколько вопросов, касающихся рынка труда молодых специалистов в Вашем регионе. При ответах просим выбрать один или несколько из предложенных вариантов, при желании Вы можете оставить свой комментарий. После внесения ответов нажмите на кнопку «Завершить заполнение» внизу экрана.

Как бы Вы оценили ситуацию с наличием кадров по профилю основной деятельности Вашего предприятия, которые отвечали бы его потребностям и задачам на ближайшую перспективу?*

- Нужных кадров в целом достаточно для успешного развития региона
- Кадров даже переизбыток
- Кадров в целом не хватает
- Регион испытывает очень острую нехватку кадров

Комментарий

Как бы Вы оценили качество профессиональной подготовки востребованных специалистов в учебных заведениях региона в настоящее время?*

- Очень хорошее качество, полностью соответствует современным требованиям экономики
- Довольно хорошее, в целом соответствует современным требованиям экономики
- Среднее
- Не очень хорошее, во многом не соответствует современным требованиям экономики
- Совершенно не соответствует современным требованиям экономики
- Таких специалистов в регионе вообще не готовят (почти не готовят)

Комментарий

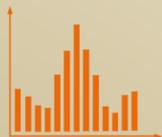
Аналитический отчет по итогам исследования

Трудоустройство выпускников в регионе и в целом по России (анализ объективных и субъективных данных)

Востребованность направлений образования на рынке труда (по УГС)

Запросы на выпускников и молодых специалистов (перспективная востребованность)

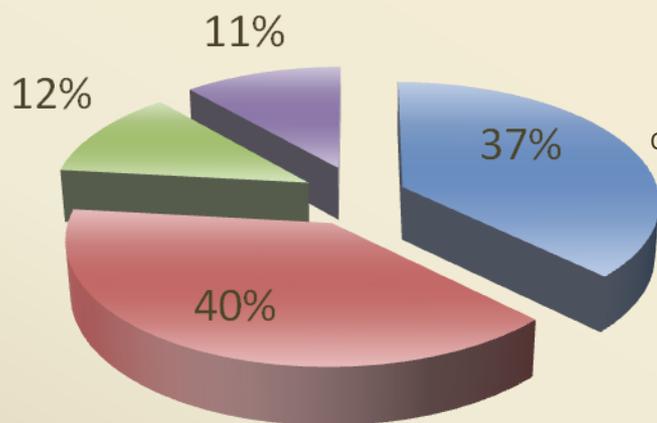
Наиболее востребованные компетенции (универсальные и профессиональные) и профессии в разрезе УГС, ОКЗ и ОКВЭД



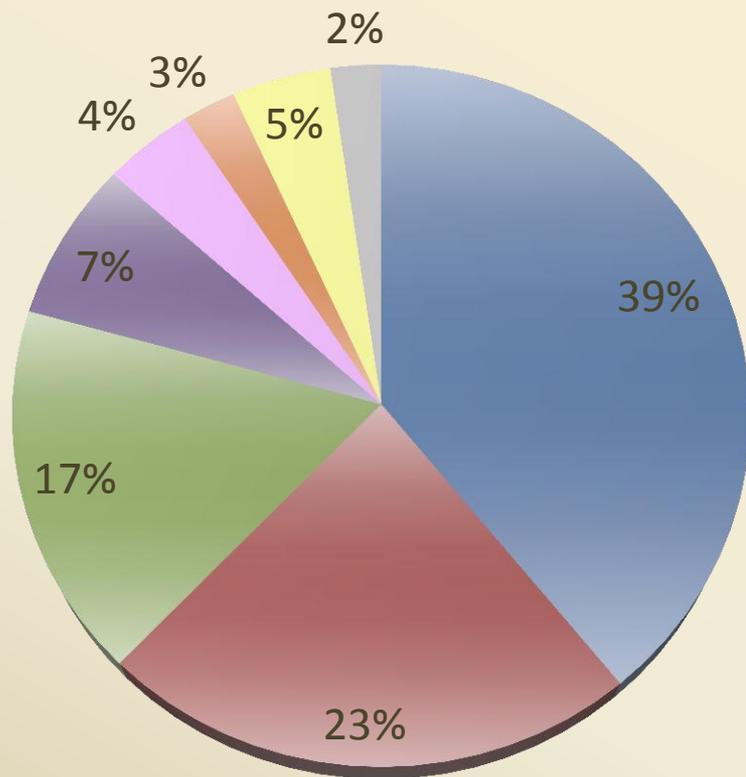
Результаты: выборка

■ До 100 человек
■ 501-1000 человек

■ 101-500 человек
■ более 1000 человек



Результаты: распределение компаний по количеству выпускников



На диаграмме представлено распределение предприятий-работодателей в зависимости от количества выпускников (от общего числа сотрудников компании). Например, только у 2% предприятий-работодателей в штате работает более 10% выпускников.

■ нет выпускников

■ до 1% выпускников

■ 1-2% выпускников

■ 2-3% выпускников

■ 3-4% выпускников

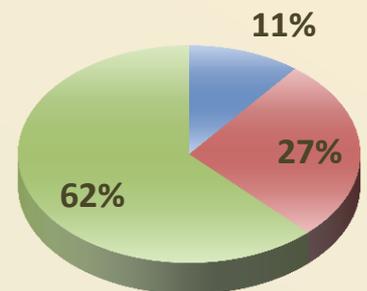
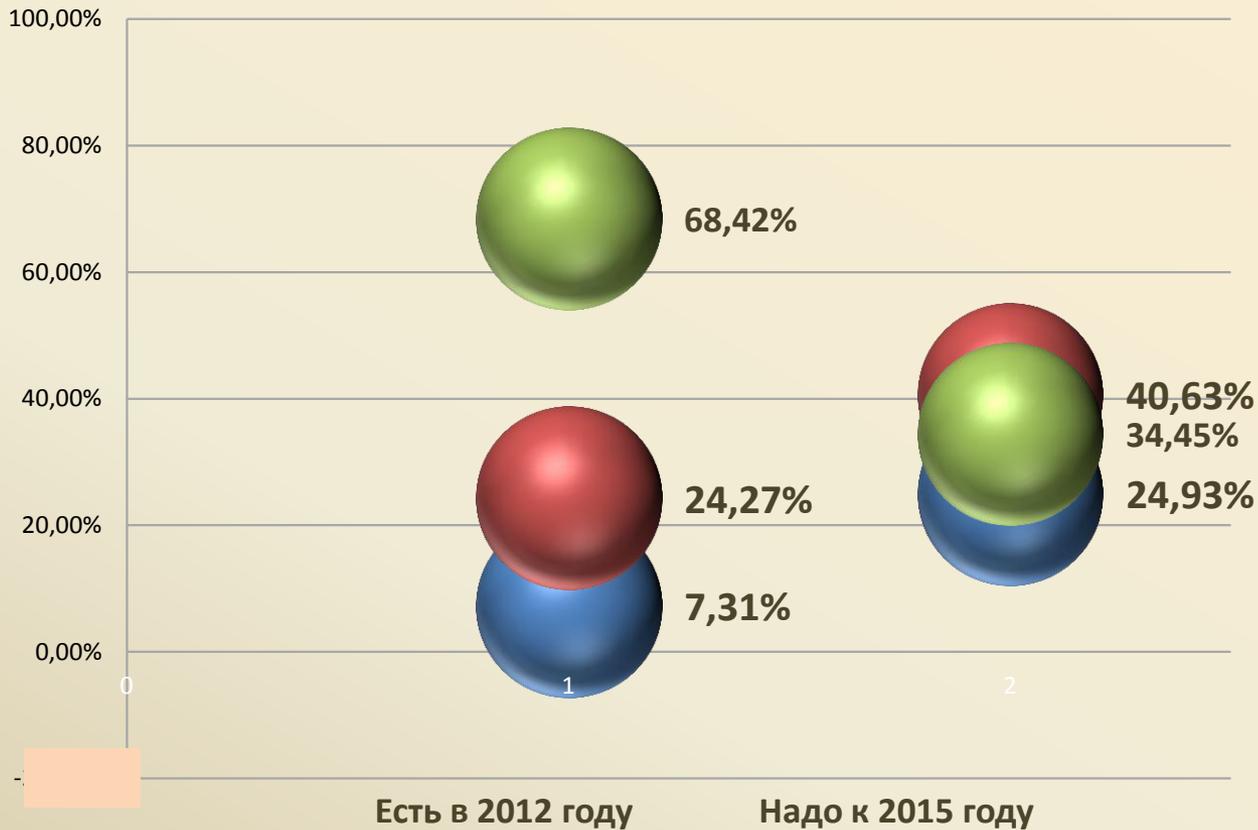
■ 4-5% выпускников

■ 5-10% выпускников

■ более 10% выпускников



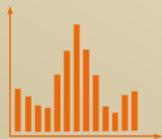
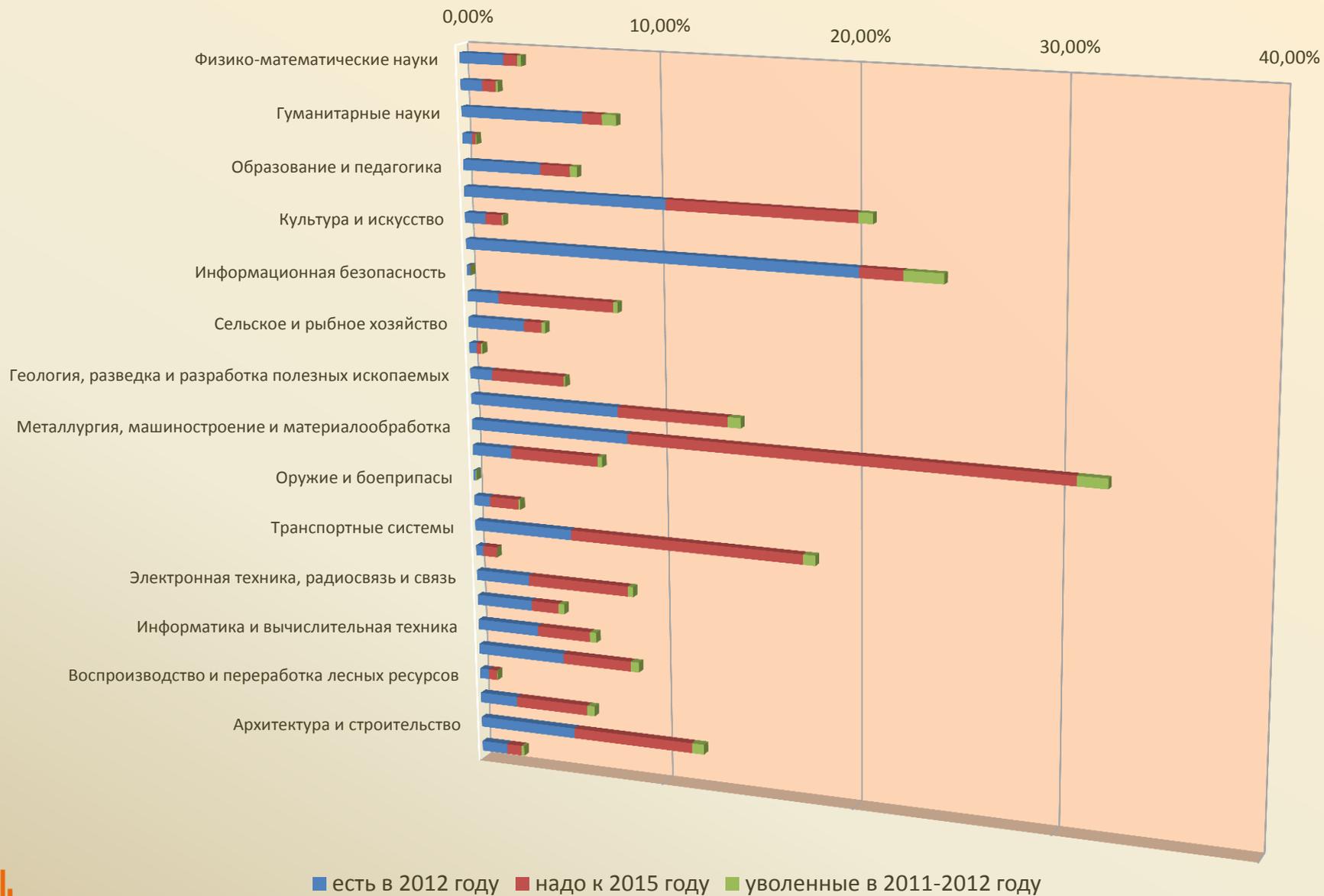
Результаты: наличие и потребность в кадрах в разрезе уровней образования



Процент уволенных выпускников в 2011-2012 годах



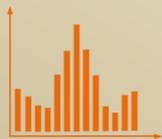
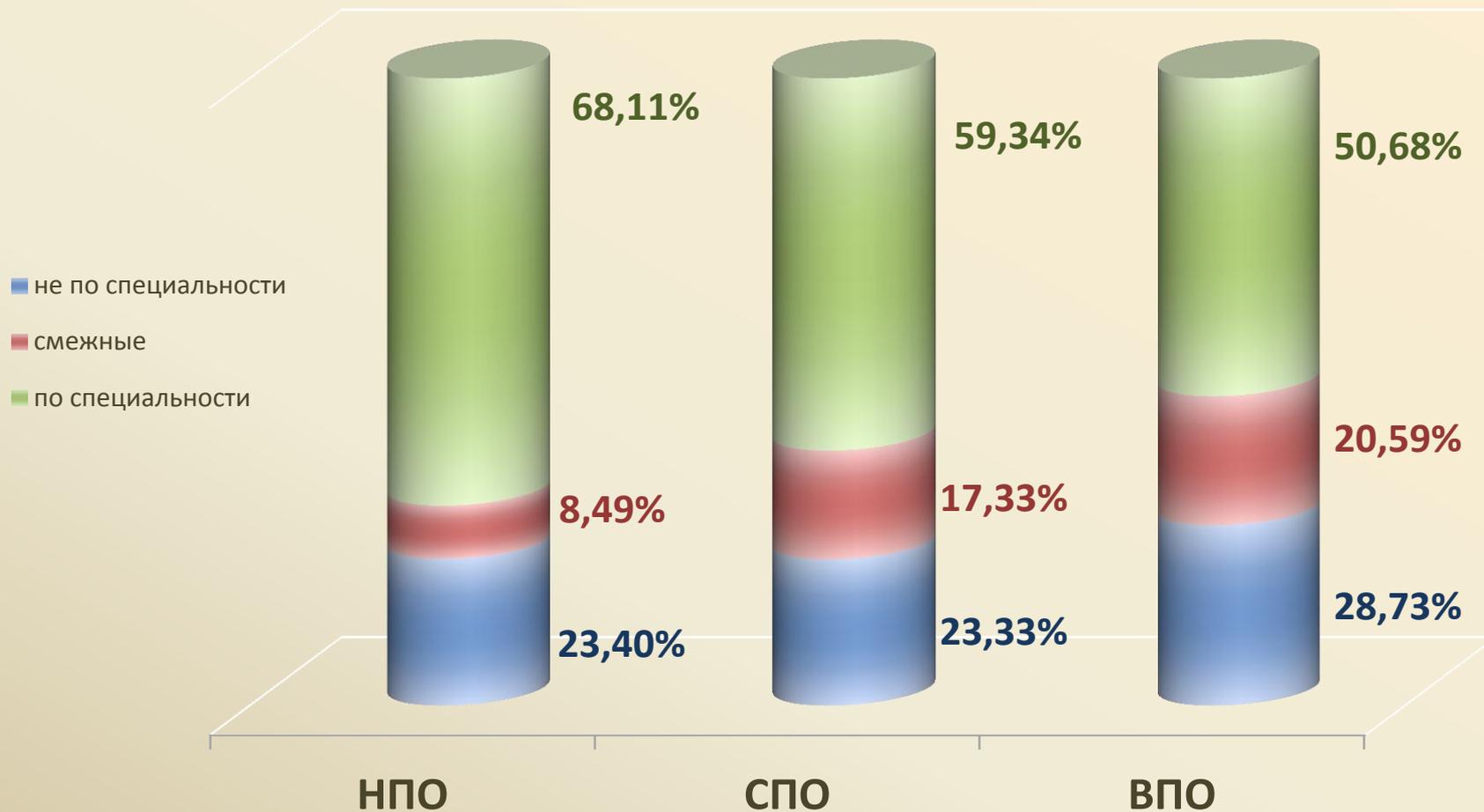
Результаты: наличие и потребность в кадрах в разрезе УГС



Результаты: трудоустройство по специальности

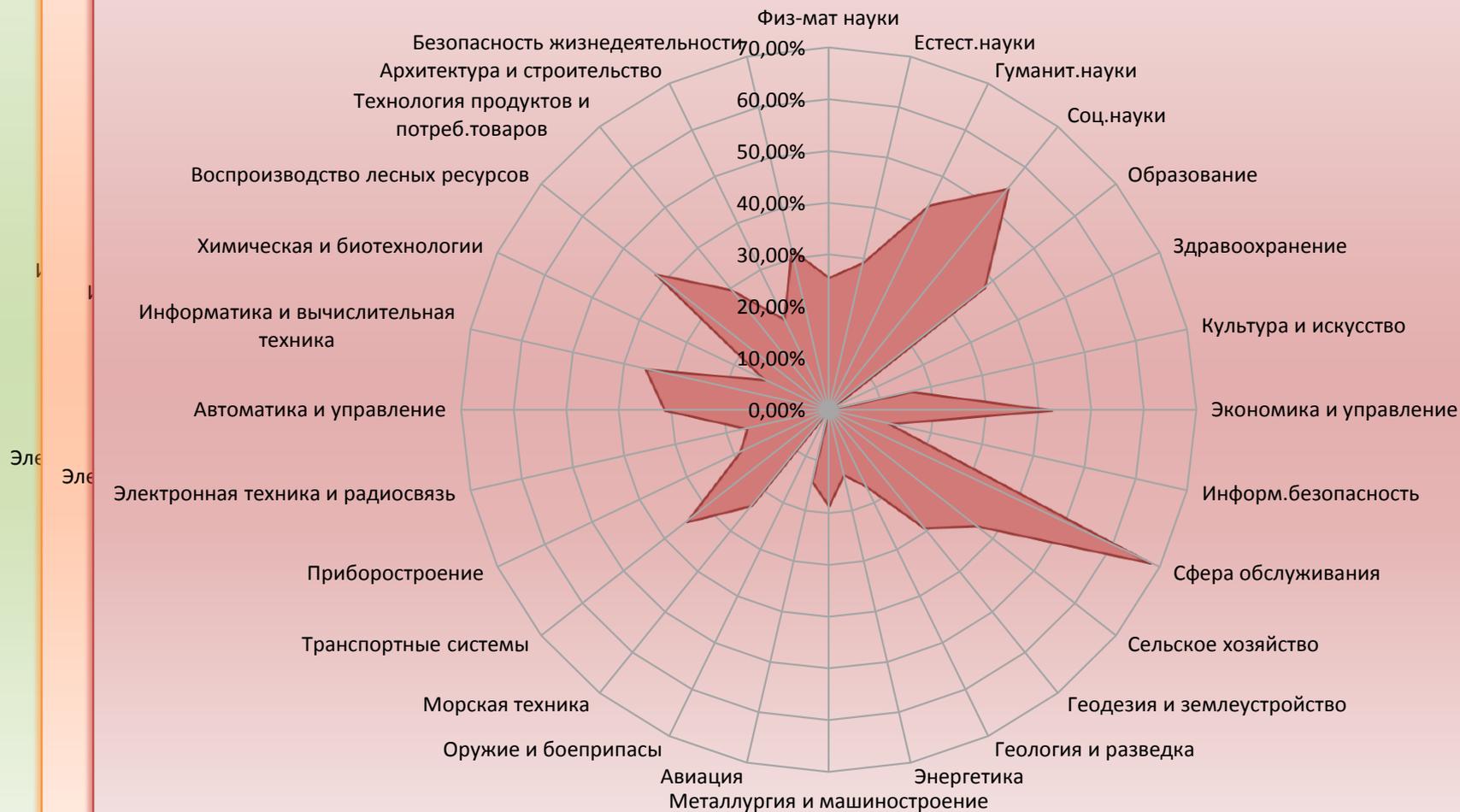


Результаты: трудоустройство по специальности в разрезе уровней образования



Результаты: работа по специальности в разрезе УГС

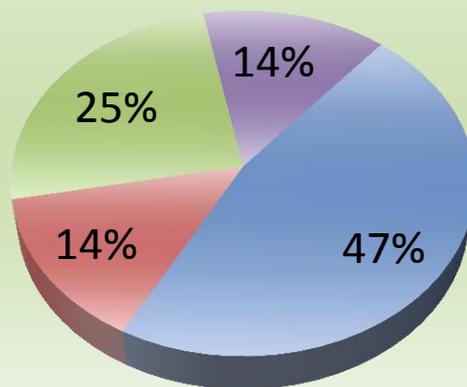
Работа не по специальности



Результаты: кадровая ситуация в регионах

Распределение предприятий по соотношению наличия выпускников и планов набора

- Выпускники есть и планируется набор
- Выпускники есть, но набор не планируется
- Выпускников нет, но набор планируется
- Выпускников нет и не планируется набирать

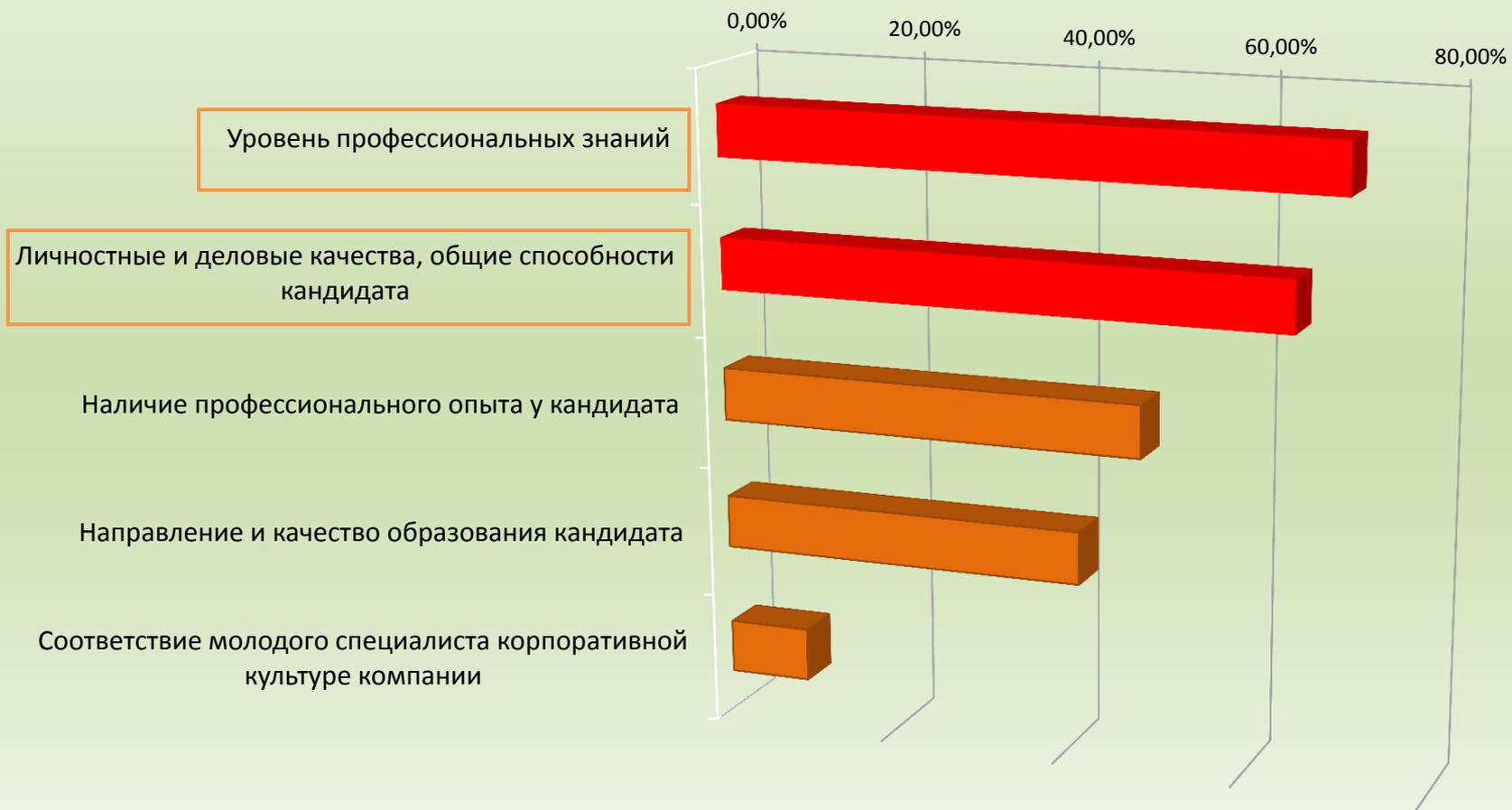


Наличие кадров (усредненные данные по всем регионам РФ)



Результаты: требования к выпускникам

Требования к кандидатам (усредненные данные по всем регионам РФ)



Результаты: востребованные профессии и компетенции на примере «Здравоохранения»

Профессиональные компетенции

Информационно-технологическая грамотность

Диагностика заболевания

Оказание первой врачебной и экстренной помощи

Мероприятия по профилактике заболеваний

Проведение диагностических процедур и интерпретация результатов

Проведение адекватных лечебных мероприятий

Анализ результатов собственной деятельности

Универсальные компетенции

Стрессоустойчивость

Установка на обучение

Организованность

Принятие решений

Исполнительность

Аналитическое мышление

Командная работа

Примеры востребованных профессий

Медицинская сестра

Фармацевт

Провизор

Санитарка

Фармацевты/ночные дежурные

Медицинская сестра палатная

Заведующая аптекой

Врач

Анестезиология и реаниматология

Врач - терапевт

Результаты: востребованные профессии и компетенции на примере «Металлургии и машиностроения»

Профессиональные компетенции

Знания в области естественнонаучных и прикладных инженерных дисциплин

Умение читать схемы и чертежи

Практическое использование профессиональных знаний

Эксплуатация оборудования

Выполнение первичных работ

Обеспечение безопасности и соблюдения норм

Улучшение технологических процессов

Универсальные компетенции

Когнитивные способности

Исполнительность

Организованность

Установка на обучение

Примеры востребованных профессий

Токарь

Инженер-конструктор

Слесарь мех.-сб. работ

Электросварщик

Инженер-технолог

Фрезеровщик

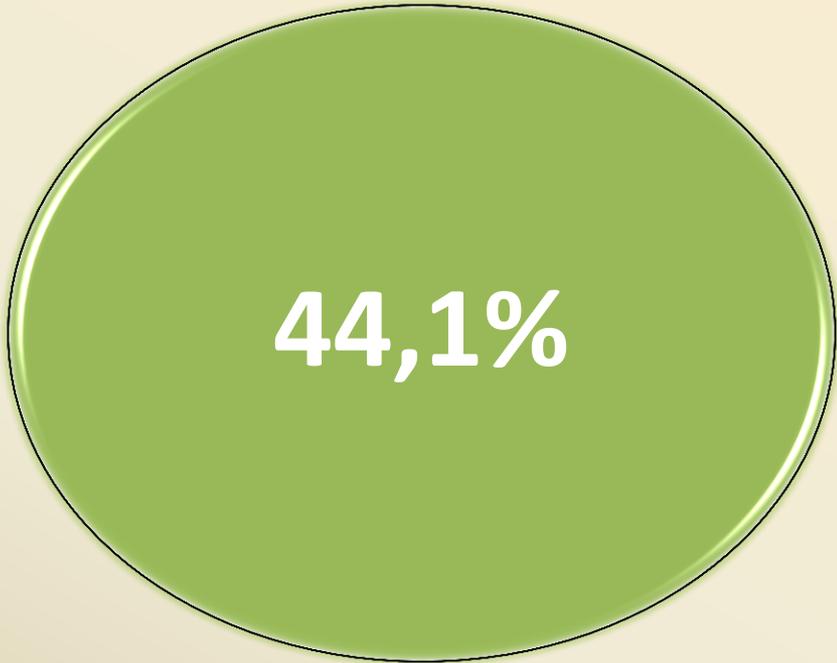
Электрогазосварщик

Слесарь по СМ

Слесарь-ремонтник металлургического оборудования

Субъективный взгляд работодателей

Средний процент трудоустройства молодых специалистов (до 30 лет) по специальности по результатам опроса работодателей:



44,1%





СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

АЛЕКСЕЙ СЕРЕБРАКОВ

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР
ЦТР "ГУМАНИТАРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ"

AGSEREBRYAKOV@GMAIL.COM
МОБ. ТЕЛ. +7 (925) 505-45-44

