

**Отчет по итогам социологического исследования
«Позиция Удмуртского государственного университета в
системе подготовки и переподготовки кадров на рынке
Удмуртской Республики»**

2021 г.

Оглавление

Описание исследования	3
Общая характеристика объекта исследования.....	4
Оценка качества подготовки выпускников УдГУ	10
Критерии и каналы подбора персонала в организациях Удмуртии	13
Особенности найма молодых специалистов в организациях Удмуртии.....	22
Существующие формы сотрудничества между организациями Удмуртии и образовательными учреждениями	25
Заключение.....	33

Описание исследования

Цель исследования: выявить потребности организаций региона в образовательных программах (курсах).

Задачи исследования:

1. Определить степень удовлетворенности выпускниками различных вузов;
2. Выявить отношение работодателей к УдГУ, возможные формы взаимодействия и сотрудничества с вузом;
3. Определить каналы коммуникации, которые используют работодатели для поиска и подготовки сотрудников;
4. Определить требования, предъявляемые работодателями к молодым специалистам;
5. Выявить востребованные направления подготовки специалистов;
6. Выявить основные формы переподготовки и повышения квалификации работников, существующие в организациях Удмуртии

Объект исследования: организации и предприятия, зарегистрированные на территории Удмуртии.

Предмет исследования: кадровая политика предприятий и организаций.

Методы сбора первичной информации: он-лайн опрос представителей организаций и фирм Удмуртии.

Объем выборки: в ходе опроса было проведено анкетирование на 192 предприятиях и организациях, зарегистрированных в Удмуртии.

Тип выборки: стихийная, предполагающая добровольное рекрутирование в социальных сетях в бизнес и HR сообществах, массовую почтовую рассылку по открытым базам данных организаций УР.

Сроки проведения исследования: опрос с 25 сентября по 5 ноября 2021 года.

Методы обработки и анализа первичных данных: пакет статистических программ SPSS и Microsoft Excel.

Общая характеристика объекта исследования

Всего в исследовании приняло участие 192 организаций, зарегистрированных на территории Удмуртии. Распределение организаций по численности работающих в ней сотрудников представлено в таб. 1. Относительно структуры зарегистрированных на территории Удмуртии организаций в выборке преобладают средние и крупные организации¹. Больше половины организаций, принявших участие в исследовании, имеют статус производственного кооператива, товарищества или ООО (см. таб. 2). С точки зрения видов экономической деятельности выборочная совокупность относительно генеральной смещена в сторону промышленного производства, консалтинга и ИТ; в меньшей степени представлены организации оптовой и розничной торговли, производства питания (см. таб. 3).

Таблица 1. Число организаций, принявших участие в исследовании, в зависимости от среднесписочной численности персонала

	Число организаций	% от общего числа
Менее 50 человек	92	47,9
50-100 человек	21	10,9
101-500 человек	51	26,6
Более 500 человек	28	14,6
Всего	192	100,0

Таблица 2. Организационно-правовая форма организаций, принявших участие в исследовании

	Число организаций	% от общего числа
государственное/муниципальное предприятие	29	15,1
производственный кооператив, товарищество любой формы (в т.ч. ООО)	107	55,7
закрытое акционерное общество	24	12,5
открытое акционерное общество	21	10,9
некоммерческая организация	5	2,6
другое	6	3,1
Итого	192	100,0

Таблица 3. Виды экономической деятельности опрошенных организаций

	Число организаций	% от общего числа ответивших
Промышленность	36	18,8
Связь	17	8,9
Строительство	11	5,7
Транспорт	4	2,1
Обрабатывающие производства	2	1,0
Финансовая деятельность	13	6,8
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	3	1,6
Оптовая и розничная торговля	34	17,7

¹ См. <https://udmstat.gks.ru/folder/51932>

Ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	1	,5
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	23	12,0
Сфера деловых услуг (информация, реклама, маркетинг, консалтинг и т.д.)	46	24,0
Производство продуктов питания	2	1,0

36,5% респондентов, принявших участие в исследовании, заявили, что их предприятия устойчивы к кризисным явлениям, 59,9% - нет. 32,3% респондентов заявили, что их организации ориентированы на развитие инновационных направлений, 67,7% респондентов указали, что инновационных направлений в представляемых ими организациях нет. Представители организаций, ориентированных на инновационную деятельность, на 6% чаще сообщают о том, что их предприятия устойчивы к кризисным явлениям.

В 45% случаев интерактивную анкету заполняли специалисты отделов кадров или руководители соответствующих отделов, в 40% - руководители высшего звена организации или ее собственники (см. таб. 4). Возраст респондентов, которые приняли участие в исследовании, в 37% случаев находится в интервале от 25 до 35 лет, в 30% случаев до 25 лет, около 20% респондентов на момент опроса находились в возрасте от 35 до 45 лет (см. таб. 5). Подавляющее большинство респондентов (см. таб. 6) имеют высшее образование, 68% обучались в Ижевске (см. таб. 7).

Таблица 4. Должность респондентов, принявших участие в исследовании

	Число организаций	% от общего числа
Руководитель высшего звена или собственник организации	76	40,6
Руководитель структурного подразделения	15	8,0
HR специалист или руководитель HR отдела	84	44,9
Рядовой специалист организации	12	6,4
Всего	187	100,0

Таблица 5. Возраст респондентов, принявших участие в исследовании

	Число организаций	% от общего числа
до 25 лет	57	29,7
25-35 лет	71	37,0
35-45 лет	38	19,8
45-55 лет	15	7,8
55-65 лет	11	5,7
Всего	192	100,0

Таблица 6. Уровень образования респондентов, принявших участие в исследовании

	Число организаций	% от общего числа
Ученая степень	4	2,1
Высшее	168	87,5
Неполное высшее	12	6,3
Средне-специальное	8	4,2

Всего	192	100,0
-------	-----	-------

Таблица 7. Место последнего обучения респондентов, принявших участие в исследовании

	Число организаций	% от общего числа
Ижевск	131	68,2
Удмуртия	10	5,2
Соседние регионы	19	9,9
Отдаленные регионы РФ	2	1,0
Москва, Санкт-Петербург	25	13,0
Страны ближнего зарубежья	3	1,6
Страны дальнего зарубежья	2	1,0
Всего	192	100,0

Подавляющее большинство опрошенных специалистов по кадрам и руководителей организаций заявили о том, что на их предприятии есть работники с высшим образованием, эта категория работников в среднем преобладает по выборке (см. таб. 8). В целом мы имеем дело со значительным разбросом значений в ответах респондентов на вопрос о доле сотрудников с тем или иным уровнем образованием, что связано с типом предприятия, сферой его экономической деятельности. В сравнении с данными 2011 года исследования, средняя доля специалистов с высшим образованием незначительно снизилась, но за счет роста доли специалистов с ученой степенью, что связано с введением многоуровневой системы подготовки².

Таблица 8. Среднее и медианное³ значение доли (в процентах) сотрудников с соответствующим уровнем образования работающих в организациях

	Число предприятий указавших ответ	Среднее значение процента	Медианное значение процента
Количество сотрудников со средним образованием	80	25,15	17,50
Количество сотрудников со средним специальным образованием	126	27,75	22,50
Количество сотрудников с неполным высшим	107	21,22	10,00
Количество сотрудников с высшим образованием	179	58,21	60,00

² Здесь и далее производится сравнение с материалами, опубликованными в следующих статьях:

Особенности найма специалистов в организациях г. Ижевска (по результатам мониторинга 2011 года) / К. Н. Обухов // Вестник Удмуртского университета. Сер. Философия. Социология. Психология. Педагогика. - 2012. - Вып. 3. - С. 75-77.

Подбор персонала с высшим образованием в различных отраслях экономики: основные критерии и каналы (по материалам исследования на территории г. Ижевска) / К. Н. Обухов // Социальные науки в трансформирующемся обществе : материалы Всерос. науч.-практ. конф. 20-21 окт. 2011 г. - Ижевск : Удмурт. ун-т, 2011. - С. 180-183.

³ Медиана – середина упорядоченного по возрастанию ряда.

Количество сотрудников с ученой степенью (магистра, кандидата, доктора)	46	4,98	1,50
---	----	------	------

В более чем 95% организаций, принявших участие в опросе, работают сотрудники, проходившие обучение в УдГУ. В 86,8% организациях работает хотя бы один сотрудник закончивший ИжГТУ. В половине организаций, опрошенных в ходе исследования, работают сотрудник, проходившие обучение в ИжГСХА (см. таб. 9).

Таблица 9. Мягкий рейтинг⁴ вузов, в которых проходили обучение сотрудники опрошенных организаций (доверительный интервал - 4)

	Число организаций	% от общего числа ответивших
УдГУ	181	95,3%
ИжГТУ	165	86,8%
ИжГСХА	106	55,8%
Другой вуз РФ	58	30,5%
Московский или Петербургский вуз	46	24,2%
Другой вуз УР	39	20,5%
МВЕИ	25	13,2%
ИГМА	11	5,8%

Руководители организаций и кадровых подразделений оценивают качество подготовки своих сотрудников на высоком уровне. Средние оценки большинства сотрудников организации по соответствующим критериям представлены в таблице 10. Наибольшая средняя оценка наблюдается по критериям «Умение работать в коллективе, навыки общения и взаимодействия в коллективе», «Умение переучиваться, осваивать новое в профессии», «Уровень общей культуры», «Владение базовыми профессиональными знаниями» (в сравнении с данными 2011 года позиции рейтинга незначительно изменились, на второе и третье место соответственно вышли показатели освоения нового в профессии и общей культуры). В то же время, наименьшая средняя оценка наблюдается по следующим критериям: «Умение эффективно планировать свое время», «Инициативность, творческий подход к делу», «Умение представить результаты своего труда», «Умение воспользоваться новыми возможностями, адаптироваться к новым обстоятельствам», «Умение ставить и решать задачи» (в сравнении с данными 2011 года этот перечень расширился пунктом «Умение воспользоваться новыми возможностями, адаптироваться к новым обстоятельствам»).

Таблица 10. Средние и медианные значение оценок большинства сотрудников организации по критериям

	Среднее	Медиана
Владение базовыми профессиональными знаниями	4,02	4,00
Умение переучиваться, осваивать новое в профессии	4,09	4,00
Уровень трудовой дисциплины	3,87	4,00
Уровень общей культуры	4,08	4,00

⁴ Здесь и далее – «мягкий рейтинг» употребляется в тех случаях, когда респондент при ответе на вопрос мог указать более одного варианта ответа.

Умение работать в коллективе, навыки общения и взаимодействия в коллективе	4,27	4,00
Инициативность, творческий подход к делу	3,74	4,00
Умение представить результаты своего труда	3,83	4,00
Умение эффективно планировать свое время	3,44	3,00
Умение воспользоваться новыми возможностями, адаптироваться к новым обстоятельствам	3,83	4,00
Готовность работать сверхурочно, в режиме аврала	3,91	4,00
Умение ставить и решать задачи	3,84	4,00

Средние оценки меняются в зависимости от сферы экономической деятельности организации (см. таб. 11). Так наименьшие средние оценки по всем основным характеристикам фиксируются в строительстве и в оптовой и розничной торговле, наиболее высокие средние оценки в финансах и связи.

Таблица 11. Распределение средних оценок большинства сотрудников организаций по ключевым качествам в зависимости от сферы экономической деятельности

	Сфера деловых услуг	Промышленность	Оптовая и розничная торговля	Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	Связь	Финансовая деятельность	Строительство
Владение базовыми профессиональными знаниями	4,11	3,86	3,85	4,00	4,47	4,23	3,73
Умение переучиваться, осваивать новое в профессии	4,17	4,11	3,82	4,30	4,18	4,23	3,45
Уровень трудовой дисциплины	3,65	4,00	3,59	4,13	4,35	4,23	3,36
Уровень общей культуры	4,24	4,17	3,59	4,22	4,41	4,15	3,91
Умение работать в коллективе, навыки общения и взаимодействия в коллективе	4,43	4,33	4,15	4,30	4,41	4,08	3,73
Инициативность, творческий подход к делу	3,96	3,69	3,41	3,87	4,18	3,91	3,27
Умение представить результаты своего труда	3,67	3,86	3,53	4,04	4,29	4,31	3,55
Умение эффективно планировать свое время	3,30	3,50	3,18	3,26	3,71	4,08	3,36
Умение воспользоваться новыми возможностями, адаптироваться к новым обстоятельствам	3,98	3,83	3,52	3,57	4,06	4,08	3,60
Готовность работать сверхурочно, в режиме аврала	4,26	4,28	3,26	3,65	3,76	4,08	3,27
Умение ставить и решать задачи	4,17	3,75	3,53	3,61	4,06	4,23	3,55

В подавляющем большинстве организаций (90%; доверительный интервал - 7) за последние два года нанимался персонал. За 2020 год в организации в среднем было принято 14,61 сотрудников. Планируемые показатели найма (за 2021 год) незначительно выше прошлогодних показателей – 15,96 сотрудника. В целом эти два показателя не однородны и сильно изменяются в зависимости от размера предприятий. Как и следовало ожидать, наибольшее количество сотрудников за прошедший год было принято в крупные организации, среднее значение этого показателя составляет 45 человек. Организации численностью от 50 до 500 человек приняли в среднем порядка 15-18 человек, организации

с численностью до 50 чел. – 4. В организациях численностью более 50 человек плановой прием 2021 года выше приема 2020 года (см. таб. 12), сильнее всего расширили прием в этом году организации численностью 50-100 человек.

Таблица 12. Среднее количество сотрудников, нанятых в 2020 году, и среднее значение планового приема сотрудников на 2021 год в зависимости от среднесписочной численности сотрудников организации

	Какое количество работников с (неполным)высшим образованием Вы приняли за 2020 год?	Какое количество работников с (неполным)высшим образованием Вы планируете принять в 2021 году?
Менее 50 человек	4,27	4,28
50-100 человек	15,00	23,20
101-500 человек	18,36	20,93
Более 500 человек	44,90	48,33
по всей выборке	14,61	15,96

Организации, чьи представители заявили о их устойчивости к кризисным явлениям, проводили менее агрессивную политику приема сотрудников в 2020 году (10,24 в сравнении с 17,57), при этом они более интенсивно осуществляют найм сотрудников в 2021 году (на два больше в сравнении с 2020 годом, для неустойчивых к кризису организаций менее чем на 1 человека). Предприятия, о которых опрошенные заявили, что они направлены на развитие инновационного бизнеса, придерживались более консервативной политики найма сотрудников в 2020 году (средний показатель 12,67 чел. против 15,51 человек для ненаправленных на инновации предприятий), одновременно с этим инновационные предприятия более агрессивны в своих планах по найму сотрудников в 2021 году – 18,14 человек, против сокращения найма среди обычных предприятий – 15,96 человек.

Таким образом, основываясь на полученных данных, можно констатировать в целом относительно благоприятную обстановку на рынке труда Удмуртии, с перспективой незначительного увеличения объема вакансий в численном выражении.

Оценка качества подготовки выпускников УдГУ

В ходе опроса представителям организаций предлагалось на основе собственного опыта, опыта коллег, материалов СМИ произвести оценку качества подготовки выпускников УдГУ по нескольким критериям. Наиболее низкие оценки по всей выборке получили навыки практического применения профессиональных знаний и уровень профессионального знания. Наиболее высоко оценивается навык общения и взаимодействия в коллективе, умение работать в команде. Ситуация неоднородна относительно сферы экономической деятельности организации (см. таб. 13). Выше других оценки по уровню профессиональных знаний ставят в организациях связи, оптовой и розничной торговли. Наиболее низко оценивают уровень профессиональных знаний в сфере деловых услуг и промышленности. Умение переучиваться и осваивать новые знания в среднем выше оценивают в финансовой сфере, строительстве и промышленности. Обращает на себя внимание тот факт, что навыки практического применения проф. знаний оцениваются ниже 4 во всех сферах экономической деятельности.

Таблица 13. Средние оценки уровня подготовки выпускников УдГУ по сферам экономической деятельности

	Сфера деловых услуг	Промышленность	Оптовая и розничная торговля	Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	Связь	Финансовая деятельность	Строительство	По всей выборке
Уровень профессиональных знаний	3,69	3,65	3,96	3,95	4,00	3,90	3,88	3,83
Навыки практического применения профессиональных знаний	3,54	3,61	3,80	3,90	3,56	3,60	3,75	3,69
Умение переучиваться, осваивать новые знания	4,03	4,19	3,64	3,86	3,67	4,50	4,38	4,03
Навыки общения и взаимодействия в коллективе, умение работать в команде	4,17	4,29	3,87	4,05	3,89	4,30	4,38	4,16
Следование нормам трудовой этики, дисциплинированность	3,88	4,19	3,78	4,05	4,22	4,10	3,88	4,02
Инициативность, творческий подход к делу, умение вырабатывать и предлагать новые идеи и решения	3,94	4,06	4,00	3,81	4,00	4,30	4,00	4,01

Таблица 14. Средние оценки уровня подготовки выпускников УдГУ в зависимости от ориентации организации на инновационную деятельность

	Наличие инновационного направления	
	Да	Нет
Уровень профессиональных знаний	3,71	3,89
Навыки практического применения профессиональных знаний	3,68	3,70
Умение переучиваться, осваивать новые знания	4,10	3,99
Навыки общения и взаимодействия в коллективе, умение работать в команде	4,21	4,14
Следование нормам трудовой этики, дисциплинированность	4,09	3,99

Инициативность, творческий подход к делу, умение вырабатывать и предлагать новые идеи и решения	4,17	3,94
---	------	------

Таблица 15. Средние оценки уровня подготовки выпускников УдГУ в зависимости от устойчивости к кризисным явлениям

	Устойчивость к кризису		
	Да	Нет	Затрудняюсь ответить
Уровень профессиональных знаний	3,64	3,94	4,00
Навыки практического применения профессиональных знаний	3,56	3,76	3,86
Умение переучиваться, осваивать новые знания	4,04	4,00	4,29
Навыки общения и взаимодействия в коллективе, умение работать в команде	4,05	4,24	4,14
Следование нормам трудовой этики, дисциплинированность	4,00	4,02	4,14
Инициативность, творческий подход к делу, умение вырабатывать и предлагать новые идеи и решения	3,95	4,08	3,71

Организации, ориентированные на инновационную деятельность и устойчивые к кризисам, склонны ставить меньшие оценки уровню профессиональной деятельности выпускникам УдГУ. Организации, устойчивые к кризисным явлениям, значительно ниже оценивают навыки практического применения профессиональных знаний. В инновационных организациях склонны выше оценивать следующие навыки выпускников УдГУ: Умение переучиваться, осваивать новые знания, Навыки общения и взаимодействия в коллективе, умение работать в команде, Следование нормам трудовой этики, дисциплинированность, Инициативность, творческий подход к делу, умение вырабатывать и предлагать новые идеи и решения. Для организаций, более устойчивых к кризисным явлениям, не существует навыков, которые они бы оценивали выше, чем в обычных организациях или в среднем по выборке.

При сопоставлении средних оценок сотрудников организаций по ключевым навыкам со средними оценками качества подготовки в УдГУ можно обнаружить, что лишь по одному критерию «инициативность, творческий подход к делу, умение вырабатывать и предлагать новые решения» средние оценки выпускников УдГУ выше, чем у сотрудников организаций. По всем остальным критериям отобранные сотрудники, по мнению представителей организаций, демонстрируют более высокие результаты (см. рис. 1).

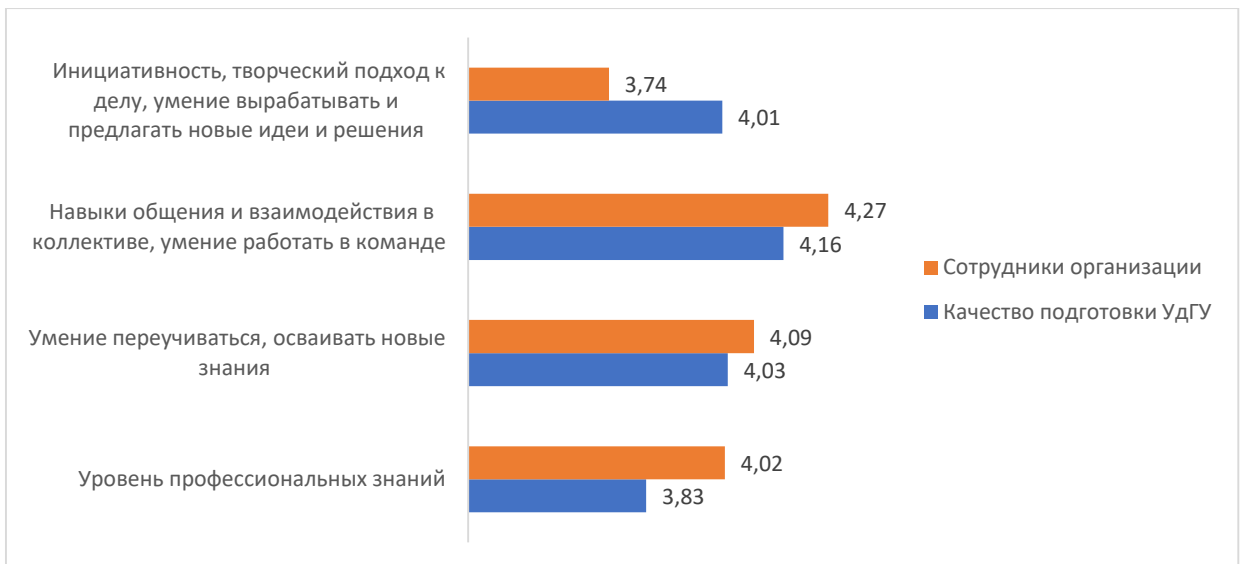


Рисунок 1. Сопоставление средних оценок по основным навыкам сотрудников организаций и качества подготовки выпускников УдГУ

Критерии и каналы подбора персонала в организациях Удмуртии

Основными критериями для чуть более половины опрошенных организаций является «Владение базовыми профессиональными знаниями». Следующая группа значимых критериев: Умение переучиваться, осваивать новое в профессии, Умение ставить и решать задачи, Умение работать в коллективе, навыки общения и взаимодействия в коллективе. Наименее значимыми критериями – Знание SMM технологий, Готовность работать сверхурочно, в режиме аврала, Прохождение стажировок и обучения за границей (см. таб. 16). Критерии подбора персонала сильно связаны со спецификой работы организации или сферой ее экономической деятельности. Часть критериев, которые являлись маргинальными в общем рейтинге, становятся более значимыми в отраслевом (см. таб. 18).

Таблица 16. Рейтинг наиболее значимых критериев при подборе персонала (% от общего числа ответивших; доверительный интервал – 3,6)

	Число организаций	% от общего числа ответивших
Владение базовыми профессиональными знаниями	102	53,1%
Умение переучиваться, осваивать новое в профессии	89	46,4%
Умение ставить и решать задачи	89	46,4%
Умение работать в коллективе, навыки общения и взаимодействия в коллективе	84	43,8%
Инициативность, творческий подход к делу	73	38,0%
Уровень трудовой дисциплины	50	26,0%
Уровень общей культуры	29	15,1%
Умение воспользоваться новыми возможностями, адаптироваться к новым обстоятельствам	28	14,6%
Знание современных информационных технологий	27	14,1%
Умение представить результаты своего труда	23	12,0%
Умение эффективно планировать свое время	20	10,4%
Знание SMM технологий	20	10,4%
Готовность работать сверхурочно, в режиме аврала	12	6,3%
Прохождение стажировок и обучения за границей	5	2,6%

Как видно из таблицы 17 критерии отличаются и в зависимости от размера предприятия по численности персонала. Так для мелких предприятий на первый план выходит умение ставить и решать задачи, инициативность, творческий подход к делу и лишь потом владение базовыми профессиональными качествами. Для крупных предприятий резко возрастает роль такого критерия, как «Прохождение стажировок и обучения за границей», хотя он и не является ведущим. Наибольшую значимость для крупных предприятий представляют следующие критерии: «Владение базовыми профессиональными знаниями», «Умение переучиваться, осваивать новое в профессии», «Умение работать в коллективе, навыки общения и взаимодействия в коллективе».

Таблица 17. Рейтинг наиболее значимых критериев при подборе персонала в зависимости от среднесписочной численности сотрудников организации (% по столбцу)

	Менее 50 человек	50-100 человек	101-500 человек	Более 500 человек
Владение базовыми профессиональными знаниями	43,5%	33,3%	68,6%	71,4%

Прохождение стажировок и обучения за границей	0,0%	0,0%	0,0%	17,9%
Умение переучиваться, осваивать новое в профессии	41,3%	57,1%	51,0%	46,4%
Уровень трудовой дисциплины	25,0%	23,8%	25,5%	32,1%
Уровень общей культуры	14,1%	19,0%	15,7%	14,3%
Умение работать в коллективе, навыки общения и взаимодействия в коллективе	41,3%	66,7%	43,1%	35,7%
Умение ставить и решать задачи	53,3%	38,1%	45,1%	32,1%
Инициативность, творческий подход к делу	46,7%	28,6%	37,3%	17,9%
Умение представить результаты своего труда	13,0%	28,6%	5,9%	7,1%
Умение эффективно планировать свое время	6,5%	19,0%	11,8%	14,3%
Умение воспользоваться новыми возможностями, адаптироваться к новым обстоятельствам	15,2%	9,5%	17,6%	10,7%
Готовность работать сверхурочно, в режиме аврала	4,3%	0,0%	13,7%	3,6%
Знание современных информационных технологий	13,0%	19,0%	11,8%	17,9%
Знание SMM технологий	12,0%	19,0%	5,9%	7,1%

Таблица 18. Рейтинг наиболее значимых критериев при подборе персонала в зависимости от сферы экономической деятельности организации (% по столбцу)

	Промышленность	Связь	Строительство	Финансовая деятельность	Оптовая и розничная торговля	Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	Сфера деловых услуг
Владение базовыми профессиональными знаниями	83,3%	35,3%	72,7%	46,2%	38,2%	87,0%	23,9%
Прохождение стажировок и обучения за границей	8,3%	5,9%	0,0%	7,7%	0,0%	0,0%	0,0%
Умение переучиваться, осваивать новое в профессии	47,2%	29,4%	54,5%	15,4%	41,2%	47,8%	52,2%
Уровень трудовой дисциплины	30,6%	0,0%	27,3%	0,0%	32,4%	60,9%	10,9%
Уровень общей культуры	11,1%	29,4%	9,1%	30,8%	14,7%	17,4%	10,9%
Умение работать в коллективе, навыки общения и взаимодействия в коллективе	38,9%	52,9%	18,2%	46,2%	61,8%	34,8%	45,7%
Умение ставить и решать задачи	30,6%	64,7%	72,7%	69,2%	38,2%	34,8%	52,2%
Инициативность, творческий подход к делу	25,0%	52,9%	63,6%	53,8%	20,6%	30,4%	54,3%
Умение представить результаты своего труда	5,6%	47,1%	0,0%	0,0%	23,5%	8,7%	4,3%
Умение эффективно планировать свое время	8,3%	11,8%	0,0%	15,4%	14,7%	13,0%	10,9%
Умение воспользоваться новыми возможностями, адаптироваться к новым обстоятельствам	13,9%	0,0%	18,2%	15,4%	14,7%	8,7%	26,1%
Готовность работать сверхурочно, в режиме аврала	2,8%	0,0%	0,0%	23,1%	5,9%	0,0%	8,7%

Знание современных информационных технологий	13,9%	17,6%	0,0%	23,1%	5,9%	8,7%	23,9%
Знание SMM технологий	2,8%	23,5%	0,0%	0,0%	11,8%	4,3%	21,7%

Для организаций чьи представители заявили о их устойчивости к кризисным ситуациям, меняются критерии найма сотрудников: в большей степени востребованы базовые профессиональные навыки, умение ставить и решать задачи, умение переучиваться и осваивать новое в профессии. Для неустойчивых к кризисам организаций наиболее значимым является умение работать в коллективе, лишь затем владение базовыми профессиональными навыками и умение переучиваться (см. таб. 19). Как и для устойчивых к кризисным явлениям организаций, инновационные организации склонны отдавать приоритет при подборе сотрудников умению ставить и решать задачи; умение ставить и решать задачи и умение переучиваться находятся на одинаковом уровне значимости. В значительно большей степени значимым для инновационных предприятий является инициативность, творческий подход к делу, кроме того ряд профессиональных характеристик, которые были маргинальными в основной выборке находят существенно большую поддержку со стороны предприятий, занятых инновационной деятельностью (см. таб. 20).

Таблица 19. Рейтинг наиболее значимых критериев при подборе персонала в зависимости от устойчивости к кризисным явлениям (% по столбцу)

	Устойчивость к кризису	
	Да	Нет
Владение базовыми профессиональными знаниями	58,6%	47,8%
Прохождение стажировок и обучения за границей	1,4%	3,5%
Умение переучиваться, осваивать новое в профессии	47,1%	46,1%
Уровень трудовой дисциплины	24,3%	27,0%
Уровень общей культуры	17,1%	14,8%
Умение работать в коллективе, навыки общения и взаимодействия в коллективе	37,1%	48,7%
Умение ставить и решать задачи	54,3%	42,6%
Инициативность, творческий подход к делу	31,4%	43,5%
Умение представить результаты своего труда	11,4%	13,0%
Умение эффективно планировать свое время	7,1%	12,2%
Умение воспользоваться новыми возможностями, адаптироваться к новым обстоятельствам	10,0%	15,7%
Готовность работать сверхурочно, в режиме аврала	4,3%	7,8%
Знание современных информационных технологий	11,4%	13,9%
Знание SMM технологий	10,0%	10,4%

Таблица 20. Рейтинг наиболее значимых критериев при подборе персонала в зависимости от инновационной активности организации (% по столбцу)

	Наличие инновационного направления	
	Да	Нет
Владение базовыми профессиональными знаниями	46,8%	56,2%
Прохождение стажировок и обучения за границей	3,2%	2,3%

Умение переучиваться, осваивать новое в профессии	46,8%	46,2%
Уровень трудовой дисциплины	22,6%	27,7%
Уровень общей культуры	12,9%	16,2%
Умение работать в коллективе, навыки общения и взаимодействия в коллективе	38,7%	46,2%
Умение ставить и решать задачи	50,0%	44,6%
Инициативность, творческий подход к делу	45,2%	34,6%
Умение представить результаты своего труда	19,4%	8,5%
Умение эффективно планировать свое время	14,5%	8,5%
Умение воспользоваться новыми возможностями, адаптироваться к новым обстоятельствам	9,7%	16,9%
Готовность работать сверхурочно, в режиме аврала	3,2%	7,7%
Знание современных информационных технологий	12,9%	14,6%
Знание SMM технологий	9,7%	10,8%

С точки зрения базовой профессиональной подготовки представителям организаций был задан вопрос об определяющем уровне образования при найме сотрудников. Ответы представлены в таб. 16. Сравнивая с данными 2011 года, необходимо отметить снижение уровня значимости специалитета при поиске и подборе сотрудников в организации (в 2011 году для 75% представителей организаций этот уровень подготовки был наиболее желательным), одновременно с этим более трети специалистов до сих пор хотели бы видеть специалитет в качестве минимального уровня образования для соискателя. Предпочтения желаемого уровня высшего образования практически не изменяются от размера организации.

Таблица 21. Мягкий рейтинг определяющего уровня высшего образования при найме сотрудников (% от ответивших на вопрос; доверительный интервал – 6,1)

	Число организаций	% от общего числа ответивших
Бакалавриат	77	44,5
Специалитет	63	36,4
Магистратура	19	11,0
Высшее образование не является определяющим	14	8,1

При этом в 72% организациях отметили, что подготовка бакалавра для них является достаточной. Но обращает на себя внимание тот факт, что в 21% организациях заявили о недостаточности этого уровня подготовки (что практически совпадает с данными 2011 года). Как и в 2011 году наименее склоны принимать бакалавров на работу в промышленности, все остальные сферы не видят существенных препятствий для работы у них бакалавров. Одновременно с этим необходимо отметить, что не существует значимых различий в ответах на вопрос о достаточности бакалаврского уровня образования от устойчивости организации к кризису или ее направленности на инновационный тип деятельности.

В целом в организациях Удмуртии существуют не жесткие требования к опыту работы при подборе сотрудников (см. таб. 23). Так более 50% опрошенных организаций готовы рассмотреть кандидатуры, которые не имеют опыта работы (показатель возрос в сравнении с исследованием 2011 года, но в пределах стат. погрешности). Для чуть менее трети организаций минимальные требования к опыту работы составляют год. Относительно этих данных, необходимо отметить, что в этом случае приведены усредненные показатели, которые касаются большинства востребованных специальностей. По ряду специальностей минимальные требования к опыту работы могут возрасти. Кроме того, ответы на этот

вопрос значительно изменяются в зависимости от сферы экономической деятельности организации. Так наиболее жесткие требования к минимальному опыту работы в организациях производства и распределения газа, электричества и воды, оказывающих прочие коммунальные, социальные и персональные услуги, промышленных предприятиях. Наименее требовательны к опыту работы организации сферы связи, деловых услуг и страховые компании.

Таблица 22. Минимальные требования к опыту работы, которые предъявляются организациями Удмуртии (доверительный интервал – 6,1)

	Число организаций	% от общего числа ответивших
Опыт работы не имеет значения	108	56,5
Не менее одного года	56	29,3
От двух до трех лет	23	12,0
От трех до пяти лет	4	2,1
Итого	191	100,0

В большинстве организаций Удмуртии не существует так же жестких требований относительно возраста кандидата на получение должности. Так 72% опрошенных организаций заявили, что готовы рассмотреть кандидатов моложе 25 лет, а для 17% опрошенных возраст не имеет значения (показатель возрос в сравнении с данными 2011 года). Наибольшее значение возраст имеет для организаций, работающих в сфере оптовой и розничной торговли, сфере предоставления прочих коммунальных, социальных и персональных услуг.

Таблица 23. Минимальные требования к возрасту, которые предъявляются организациями Удмуртии (доверительный интервал – 6,1)

	Число организаций	% от общего числа ответивших
до 25 лет	138	71,9
от 26 до 30 лет	20	10,4
от 31 до 35 лет	1	,5
возраст не имеет значения	33	17,2

С точки зрения подбора персонала руководители организаций и кадровых служб указали наиболее эффективными такие каналы, как «специализированные сайты», «рекомендации коллег, партнеров по бизнесу», «социальные сети». Меньше всего организации склонны обращаться к кадровым агентствам, агентствам по подбору персонала (см. таб. 25). Позиции основных наиболее эффективных каналов подбора персонала меняются при рассмотрении их во взаимосвязи с размером организации (см. таб. 26).

Таблица 24. Мягкий рейтинг наиболее эффективных каналов подбора персонала в организациях Удмуртии (доверительный интервал – 4,58)

	Число организаций	% от общего числа ответивших
Объявления на специализированных сайтах в интернете	119	62,0%
Рекомендации коллег, партнеров по бизнесу, бизнес-сообщества	93	48,4%

Социальные сети	88	45,8%
Рекрутинг в вузах, на факультетах (в том числе (пред)дипломная практика)	54	28,1%
Объявления в печатных СМИ	49	25,5%
Поиск специалиста внутри организации	48	25,0%
Родственные и дружеские связи	44	22,9%
Государственные центры занятости	41	21,4%

Вне зависимости от размера организации работодатели предпочитают использовать специализированные сайты. Однако более значительное внимание специалисты кадровых служб крупных предприятиях уделяют поиску кандидатов внутри собственной организации, государственных центрах занятости и печатных СМИ, кроме того, крупные компании чаще прибегают к рекрутингу в вузах. Мелкие организации в большей степени склонны обращать внимание на рекомендации коллег, партнёров по бизнесу, объявления в социальных сетях, кроме того, для них более значимы родственные и дружеские связи. Средние организации склонны искать специалистов в своем штате, но могут и прибегать к рекомендациям коллег и партнеров. Кроме того, государственные и муниципальные организации больше склонны обращаться в государственные центры занятости и в меньшей степени пользуются возможностями интернет объявлений. Не существует значимых различий в ответах на этот вопрос у представителей инновационных организаций и организаций, устойчивых в кризис.

Таблица 25. Рейтинг наиболее эффективных каналов подбора персонала в организациях Удмуртии в зависимости от размера организации (% внутри столбца)

	Менее 50 человек	50-100 человек	101-500 человек	Более 500 человек
Поиск специалиста внутри организации	9,8%	19,0%	39,2%	53,6%
Государственные центры занятости	8,7%	14,3%	35,3%	42,9%
Кадровые агентства, агентства по подбору персонала	18,5%	28,6%	5,9%	0,0%
Объявления в печатных СМИ	22,8%	38,1%	19,6%	35,7%
Объявления на специализированных сайтах в интернете	62,0%	76,2%	52,9%	67,9%
Рекрутинг в вузах, на факультетах (в том числе (пред)дипломная практика)	23,9%	28,6%	23,5%	50,0%
Рекомендации коллег, партнеров по бизнесу, бизнес-сообщества	60,9%	42,9%	41,2%	25,0%
Родственные и дружеские связи	35,9%	9,5%	15,7%	3,6%
Социальные сети	47,8%	57,1%	51,0%	21,4%

Таблица 26. Должностные лица, которые окончательно принимают решение о найме сотрудника в организации (доверительный интервал – 6,1)

	Число организаций	% от общего числа ответивших
Руководитель предприятия/организации	131	68,2
Заместитель руководителя предприятия/организации	16	8,3
Непосредственный руководитель нанимаемого специалиста	38	19,8
Специалист по кадрам	7	3,6

С точки зрения принятия решения об окончательном найме сотрудника в большинстве организаций ответственность закрепляется за руководителем (см. таб. 27). С уменьшением размера компании растет частота принятия решения руководителем (см. таб. 28). В инновационных предприятиях склонны в большей степени делегировать ответственность за найм сотрудника его непосредственным руководителям.

Таблица 27. Должностные лица, которые окончательно принимают решение о найме сотрудника в организации, в зависимости от размера организации (% внутри столбца)

	Менее 50 человек	50-100 человек	101-500 человек	Более 500 человек
Руководитель предприятия/организации	85,9%	47,6%	56,9%	46,4%
Заместитель руководителя предприятия/организации		23,8%	11,8%	17,9%
Непосредственный руководитель нанимаемого специалиста	12,0%	4,8%	31,4%	35,7%
Специалист по кадрам	2,2%	23,8%		

В настоящее время в организациях Удмуртии наиболее востребованы специалисты с инженерно-техническим профилем подготовки, в трети организаций – юридического, экономического и управленческого профиля (см. таб. 29), нехватка этого профиля специалистов увеличилась в сравнении с 2011 годом. Этот показатель значительно изменяется при анализе сферы экономической деятельности предприятия. Так специалисты инженерно-технического профиля востребованы в первую очередь в промышленности, строительстве, связи, обрабатывающем производстве, производстве и распределении газа, электроэнергии и воды, сфере оптовой и розничной торговли. Во всех остальных сферах наиболее востребованы специалисты с юридическим, экономическим или управленческим образованием. Кроме того, необходимо отметить, что специалисты этого профиля востребованы (хотя бы на минимальном уровне) во всех организациях вне зависимости от сферы экономической деятельности. Спрос на специалистов другой гуманитарной подготовки существует в сфере деловых услуг и сфере предоставления прочих коммунальных, социальных и персональных услуг.

Таблица 28. Рейтинг наиболее востребованных профилей подготовки специалистов (доверительный интервал – 6,1)

	Число организаций	% от общего числа ответивших
Инженерно-технический (конструкторы, инженеры, ИТ специалисты)	103	53,9%
Юридический, экономический, управленческий	69	36,1%
Другой гуманитарный (филология, реклама, PR, маркетинг, психология)	46	24,1%
Естественно-научный (биологи, химики, физики)	8	4,2%

В исследовании предполагалось, что представители и организации могут дать название специальностей и направлений подготовки, которые отсутствуют в системе высшего образования Удмуртии. Всего подобной возможностью воспользовались 34 представителя организации (18% от опрошенных; большая часть из них относится к организациям с инновационной направленностью деятельности). Список востребованных направлений подготовки приведен в таб. 29 (без учета частоты встречаемости).

Таблица 29. Пожалуйста, напишите, какие специальности/направления подготовки сегодня необходимы для работы Вашей организации/компании, но их подготовка не осуществляется на территории Республики?

Аналитик для работы с данными продаж
Аналитик по продажам и данным
Инженеры-конструкторы
Мехатроника и робототехника, предпринимательство в инновационной деятельности
Наладчики современного оборудования
Настройка и наладка роботизированных конвейеров
Необходимы специалисты по робототехнике
Новые рекламные технологии, smm, web-аналитика
Нормальный юрист по международному праву
Нужны просто грамотные инженеры
Нужны хорошие архитекторы, которые знают новые технологии и материалы
Операторы современных станков чпу
Операторы станков ЧПУ
Продвижение и реклама в социальных сетях, интернете
Разработчик мобильных приложений
Специалисты по умному дому и интернету вещей
Специалисты, которые умеют проектировать новые системы дистанционного обслуживания счетчиков
Специалисты, способные анализировать маршрутные сети, находящие оптимальные логистические решения
Тестоводы
Химия
ЭЛЕКТРОМЕХАНИКА
data-аналитик
smm
smm специалист, хорошие специалисты по рекламе в интернете
SMM специалисты
smm специалисты, продвижение в соц сетях, точное позиционирование рекламы в интернете
SMM, электронное продвижение и продажи
web анализ, анализ ui, smm
web-аналитик, специалист по ui, smm
Backend-разработчик
АСУ

Таким образом, исходя из данных, полученных в результате исследования, можно говорить, что на рынке труда Удмуртии продолжает складываться относительно благоприятная ситуация с точки зрения трудоустройства специалистов, несмотря на продолжающуюся стагнацию в экономике. Планы приема сотрудников большинства организаций для 2021 года увеличены, при этом выдвигаемые критерии не являются жесткими. Наиболее интенсивно расширить прием специалистов предполагают организации, имеющие инновационную направленность в своей деятельности. Наиболее требовательны к подбору персонала с высшим образованием в настоящий момент организации, занимающиеся предоставлением прочих коммунальных, социальных и персональных услуг, промышленные предприятия. Основным каналом подбора персонала являются специализированные сайты, социальные сети и деловые, профессиональные связи. В настоящий момент наиболее благоприятная обстановка для трудоустройства

специалистов инженерно-технического, юридического, экономического или управленческого профиля (по косвенным оценкам к специалистам последнего будут предъявляться более жесткие критерии при отборе).

Особенности найма молодых специалистов в организациях Удмуртии

В целом, в ходе опроса было выяснено, что половину организаций готовы рассмотреть кандидатуры молодых специалистов/выпускников этого года обучения при найме сотрудников с высшим образованием. Около четверти опрошенных организаций готовы принять молодых специалистов с высокой вероятностью. Лишь 11% организаций не готовы рассматривать кандидатуры молодых специалистов в качестве претендентов на имеющиеся вакансии (см. таб. 30). В большей степени интерес к молодым специалистам проявляют на крупных предприятиях, в промышленности, устойчивых к кризисным явлениям организациях и организациях, ориентированных на инновационную деятельность. Похожая ситуация наблюдается и в случае с готовностью принимать выпускников УдГУ. Существенными отличиями является то, что организации, ориентированные на инновационную деятельность, в два раза чаще сообщают о высокой вероятности трудоустройства выпускников УдГУ.

Таблица 30. Готовность предприятий нанимать выпускников вузов этого года/молодых специалистов (доверительный интервал – 5,64)

	Число организаций	% от общего числа ответивших
Абсолютно не готовы принять	13	6,8
Скорее не готовы принять	9	4,7
Готовы рассмотреть кандидатуру	94	49,0
Скорее готовы принять	25	13,0
Готовы принять с высокой вероятностью	51	26,6

Таблица 31. Оценка готовности к найму выпускников УдГУ (доверительный интервал – 5,64)

	Число организаций	% от общего числа ответивших
Абсолютно не готовы принять	5	2,6
Скорее не готовы принять	12	6,3
Готовы рассмотреть кандидатуру	106	55,8
Скорее готовы принять	33	17,4
Готовы принять с высокой вероятностью	34	17,9

В ситуации принятия решения о приеме молодого специалиста большинство предприятий ориентируются на следующие факторы: «Наличие профильного опыта работы, который студент получил, совмещая работу с учебой», «Умение формулировать свою точку зрения и эффективно донести ее до целевых групп: клиентов компании, коллег по работе», «Готовность выпускника быть мобильным», «Наличие аналитического мышления». Наименее значимыми являются: «Знание проектно-сметной работы», «Наличие собственных патентов и изобретений», «Прохождение стажировок и обучения за границей», «Наличие диплома специалиста» (см. таб. 32). Критерии подбора молодых специалистов практически не изменяются относительно сферы экономической деятельности организации. Единственное отличие - для промышленных организаций и организацией в области строительства важен факт прохождения стажировки или дипломной практики в организации.

Вместе с этим существенная смена позиций в значимых критериях подбора молодых специалистов наблюдается при учете размера организации. Так мелкие организации в

большой степени склонны уделять внимание умению формулировать свою точку зрения и эффективно доносить ее до целевых групп: клиентов компании, коллег. Тогда как для крупных предприятий значительную роль играют такие критерии как «Наличие диплома специалиста», «Хорошие оценки в дипломе или наличие «красного» диплома», «Прохождение дипломной/преддипломной практики на Вашем предприятии», «Владение иностранным языком». Для организаций, ориентированных на инновационную деятельность, становятся более значимыми такие критерии как «активное участие в общественной жизни университета/города» и «умение эффективно управлять своим временем». Для организаций, устойчивых к кризисным явлениям, в большей степени значимым является критерий владения иностранным языком, прохождение дипломной практики в организации.

Таблица 32. Рейтинг критериев приема молодых специалистов на работу в организации Удмуртии (доверительный интервал – 3,35)

	Число организаций	% от общего числа ответивших
Наличие профильного опыта работы, который студент получил, совмещая работу с учебой	127	71,8%
Умение формулировать свою точку зрения и эффективно донести ее до целевых групп: клиентов компании, коллег по работе	117	66,1%
Готовность выпускника быть мобильным	93	52,5%
Наличие аналитического мышления	89	50,3%
Умение эффективно управлять своим временем	66	37,3%
Наличие любого (непрофильного) опыта работы, который студент получил, совмещая работу с учебой	56	31,6%
Прохождение дипломной/преддипломной практики на Вашем предприятии	54	30,5%
Активное участие в общественной жизни университета/города	45	25,4%
Хорошие оценки в дипломе или наличие «красного» диплома	35	19,8%
Прохождение дипломной/преддипломной практики на предприятии/организации с положительными отзывами о кандидате	35	19,8%
Владение иностранным языком	34	19,2%
Наличие выступлений на конференциях, участие в разнообразных конкурсах, связанных с получаемой профессией	29	16,4%
Наличие диплома специалиста	26	14,7%
Прохождение стажировок и обучения за границей	20	11,3%
Наличие собственных патентов и изобретений	18	10,2%
Знание проектно-сметной работы	18	10,2%

В целом в организациях Удмуртии считают, что на успешное трудоустройство молодого специалиста в первую очередь влияют его профессиональные, личностные и рабочие качества (см. таб. 34). Практически несущественным является наличие стажировок за границей и программа подготовки (бакалавриат или магистратура). Для организаций сферы предоставления прочих коммунальных, социальных и персональных услуг и промышленных организаций имеет повышенное значение форма обучения молодого специалиста в вузе (очная, заочная и т.д.).

Таблица 33. Рейтинг ответов на вопрос: «Как вы считаете, какие факторы влияют на успешное трудоустройство молодых специалистов?» (доверительный интервал – 4,58)

	Число организаций	% от общего числа ответивших
Опыт работы	149	77,6%
Личные характеристики	148	77,1%
Рабочие качества кандидата	126	65,6%
Форма обучения в вузе	79	41,1%
Узкопрофессиональные знания и навыки	57	29,7%
Имеющиеся у кандидата связи	39	20,3%
Программа подготовки	31	16,1%
Прохождение стажировок и обучения за границей	13	6,8%

Таким образом, основываясь на полученных данных, можно констатировать, что в большинстве организаций готовы рассматривать молодых специалистов в качестве кандидатов на вакантные должности. Наибольшую готовность найма молодых специалистов демонстрируют промышленные предприятия, предприятия устойчивые к кризисным явлениям и связанные с инновационной деятельностью. Во всех организациях при оценки кандидатуры молодого специалиста будут уделять внимание в первую очередь его профессиональным качествам, наличию опыта работы по соответствующей специальности или практических навыков реализации знания. Эти факты говорят о необходимости обеспечения студентов-выпускников вузов качественной профессиональной и (пред)дипломной практикой, что будет увеличивать их шансы на успешное трудоустройство.

Существующие формы сотрудничества между организациями Удмуртии и образовательными учреждениями

В ходе опроса у руководителей организаций и кадровых служб выяснялось мнение о степени соответствия сегодняшнего российского высшего образования современным условиям ведения бизнеса и труда. Так в чуть менее половине организаций отметили, что уровень образования полностью или частично соответствуют необходимому уровню образования. При этом в 39% организаций отметили, что уровень образования скорее не соответствует современным требованиям ведения бизнеса (см. таб. 35). Крупные организации в большей степени удовлетворены уровнем подготовки в высших учебных заведениях, чем мелкие и средние (см. таб. 36). Организации, устойчивые к кризисным явлениям, в меньшей степени удовлетворены качеством высшего образования в России. Предприятия и организации, реализующие инновационные направления деятельности, в большей степени склонны давать полярные варианты ответов на вопрос о качестве современного российского высшего образования. Наименьшую удовлетворенность качеством современного российского высшего образования демонстрируют представители организаций из строительства, финансов и связи (см. таб. 37).

Таблица 34. Распределение ответов на вопрос: «В какой степени нынешнее российское высшее профессиональное образование соответствует Вашему представлению о том профессиональном образовании, которое сейчас необходимо работникам Вашей организации/предприятия?» (доверительный интервал – 5,64)

	Число организаций	% от общего числа ответивших
Полностью соответствует	11	5,7
Скорее соответствует	83	43,2
Скорее не соответствует	54	28,1
Совершенно не соответствует	21	10,9
Затрудняюсь ответить	23	12,0

Таблица 35. Распределение ответов на вопрос: «В какой степени нынешнее российское высшее профессиональное образование соответствует Вашему представлению о том профессиональном образовании, которое сейчас необходимо работникам Вашей организации/предприятия?» в зависимости от размера организации (% внутри столбца)

	Менее 50 человек	50-100 человек	101-500 человек	Более 500 человек
Полностью соответствует	8,7%		2,0%	7,1%
Скорее соответствует	27,2%	38,1%	60,8%	67,9%
Скорее не соответствует	34,8%	9,5%	25,5%	25,0%
Совершенно не соответствует	18,5%	4,8%	5,9%	
Затрудняюсь ответить	10,9%	47,6%	5,9%	

Таблица 36. Распределение ответов на вопрос: «В какой степени нынешнее российское высшее профессиональное образование соответствует Вашему представлению о том профессиональном образовании, которое сейчас необходимо

работникам Вашей организации/предприятия?» в зависимости от сферы экономической деятельности (% внутри столбца)

	Сфера деловых услуг	Промышленность	Оптовая и розничная торговля	Предоставление прочих коммунальных, социальных и	Связь	Финансовая деятельность	Строительство
Полностью соответствует	8,7%	5,6%	0,0%	8,7%	11,8%	7,7%	0,0%
Скорее соответствует	32,6%	50,0%	26,5%	56,5%	41,2%	53,8%	63,6%
Скорее не соответствует	30,4%	33,3%	41,2%	21,7%	11,8%	0,0%	18,2%
Совершенно не соответствует	15,2%	8,3%	11,8%	0,0%	0,0%	38,5%	18,2%
Затрудняюсь ответить	13,0%	2,8%	20,6%	13,0%	35,3%	0,0%	0,0%

Чуть менее половины опрошенных предприятий заявили, что они не сотрудничают с высшими учебными заведениями с целью привлечения выпускников вузов, студентов профильных специальностей. Две наиболее популярные формы, о которых заявили в трети организаций, - «Организуем стажировки, практику на предприятии/в организации», «Ярмарках вакансий, проводимых вузами»⁵. Наименее популярными формами сотрудничества являются: «Организуем конкурсы студенческих работ, поощряем лучших студентов», «Формирование заявок на выполнение дипломных работ по интересующей проблематике на предприятии/организации», «Наши работники проводят регулярные учебные семинары, ведут курсы в вузе» (см. таб. 37). В целом, формы сотрудничества практически не зависят от отрасли, в которой заняты организации, и размеров организации. Однако крупные и средние организации в большей степени склонны сотрудничать с высшими учебными заведениями по привлечению выпускников вузов.

Таблица 37. Рейтинг форм сотрудничества организаций с вузами для привлечения студентов/выпускников профильных специальностей (доверительный интервал – 4,58)

	Число организаций	% от общего числа ответивших
Не сотрудничали с вузами	92	48,4%
Организуем стажировки, практику на предприятии/в организации	70	36,8%
Ярмарках вакансий, проводимых вузами	58	30,5%
Участвуем в днях открытых дверей	32	16,8%
Закключаем прямые договора на подготовку специалистов	17	8,9%
Наши работники проводят регулярные учебные семинары, ведут курсы в вузе	13	6,8%
Формирование заявок на выполнение дипломных работ по интересующей проблематике на предприятии/организации	11	5,8%

⁵ 1/3 опрошенных организаций были опрошены с помощью e-mail рассылки из базы данных УдГУ, что может частично сказаться на значении показателя.

Организуем конкурсы студенческих работ, поощряем лучших студентов	9	4,7%
---	---	------

Около 45% организаций хотели бы начать или расширить взаимодействие с учебными заведениями в этом году, 50% организаций в этом не заинтересовано. В незначительно большей степени заинтересованы в расширении сотрудничества инновационные предприятия, предприятия и организации устойчивые к кризисным явлениям. Данный показатель не зависит от размера и сферы экономической деятельности организаций.

В более половины организаций утверждают, что в настоящее время достаточно существующих форм взаимодействия и сотрудничества с вузами. При этом в 28% организаций констатируют невозможность получения специалистов нужного уровня подготовки в результате сотрудничества с вузами. Еще в четверти отмечают отсутствие ресурсов для расширения сотрудничества (см. таб. 38). В мелких учреждениях наиболее часто в качестве причин указывают «невозможность получения специалиста нужного уровня подготовки» и «невозможность изменения существующих программ подготовки специалистов в соответствии с требованиями предприятия». В крупных и средних организациях чаще констатируют отсутствие ресурсов для расширения сотрудничества. Организации, ориентированные на инновационные направления деятельности, чаще в качестве причин отказа от расширения сотрудничества указывают невозможность получения специалиста необходимого уровня подготовки и невозможность изменения существующих программ подготовки.

Таблица 38. Мягкий рейтинг причин, по которым организации не планируют расширение своего сотрудничества с вузами (доверительный интервал – 5,2)

	Число организаций	% от общего числа ответивших
Устраивают существующие формы взаимодействия/сотрудничества	50	56,2%
Невозможность получения специалиста нужного уровня подготовки	25	28,1%
Отсутствие ресурсов предприятия/организации для обеспечения полноценного сотрудничества с вузами	22	24,7%
Невозможность изменения существующих программ подготовки специалистов в соответствии с требованиями предприятия	14	15,7%
Невозможность наладить конструктивный диалог с администрацией вуза	4	4,5%
Невозможность наладить конструктивный диалог с администрацией факультетов/институтов	3	3,4%

В целом, с Удмуртским государственным университетом большинство организаций готово сотрудничать в рамках двух направлений: «Трудоустройство молодых специалистов» и «Организация преддипломной и дипломной практики» (см. таб. 39). Организации, ориентированные на развитие инновационных направлений, склонны в большей степени рассматривать альтернативные формы сотрудничества с университетом (см. таб. 40). Небольшие организации в большей степени согласны трудоустроить молодых специалистов, чем организовывать дипломную практику, тогда как средние и крупные наоборот. Крупные предприятия в большей степени склонны предоставлять специалистов для организации процесса обучения в университете.

Таблица 39. Мягкий рейтинг направлений, по которым организации готовы сотрудничать с УдГУ (доверительный интервал – 4,23)

	Число организаций	% от общего числа ответивших
Трудоустройство молодых специалистов	112	58,3%
Организация преддипломной и дипломной практики	94	49,0%
Предоставление специалистов, работающих на вашем предприятии/организации для обучения студентов УдГУ	28	14,6%
Профильное дополнительное обучение своих работников	27	14,1%
Не готовы сотрудничать с УдГУ	21	10,9%
Участие в разработке образовательных программ	18	9,4%
Предоставление материальной базы, оборудования для работы студентов	12	6,3%
Заказ на подготовку специалистов на договорной основе с последующим трудоустройством	8	4,2%
Совместное проведение научно-исследовательских работ	1	,5%
Заказ на выполнение научно-исследовательских работ	1	,5%

Таблица 40. Рейтинг направлений, по которым организации готовы сотрудничать с УдГУ, в зависимости от наличия инновационной направленности в организации (% по столбцу)

	Наличие инновационного направления	
	Да	Нет
Организация преддипломной и дипломной практики	56,5%	45,4%
Трудоустройство молодых специалистов	61,3%	56,9%
Профильное дополнительное обучение своих работников	14,5%	13,8%
Предоставление материальной базы, оборудования для работы студентов	8,1%	5,4%
Предоставление специалистов, работающих на вашем предприятии/организации для обучения студентов УдГУ	22,6%	10,8%
Заказ на подготовку специалистов на договорной основе с последующим трудоустройством	0,0%	6,2%
Участие в разработке образовательных программ	14,5%	6,9%
Совместное проведение научно-исследовательских работ	0,0%	,8%
Заказ на выполнение научно-исследовательских работ	1,6%	0,0%
Не готовы сотрудничать с УдГУ	9,7%	11,5%

Рейтинг наиболее интересных институтов для организации прохождения практик на предприятиях представлен в таблице 41. Обращает на себя внимание тот факт, что 21% организаций не готовы сотрудничать с институтами для организации прохождения практики студентов. Наиболее востребованным является Институт математики, информационных технологий и физики, с ним готовы выстраивать сотрудничество для организации прохождения практик более половину организаций, ответивших на данный вопрос. Кроме того, интересным фактом является то, что организации, ориентированные на

развитие инновационных направлений деятельности, чаще называют институты социально-гуманитарной направленности для организации практик (см. таб. 42). Крупные организации в большей степени заинтересованы в организации прохождения практик с институтами естественно-научной направленности, мелкие и средние – социально-экономической, педагогической направленности.

Таблица 41. Мягкий рейтинг наиболее интересных институтов Удмуртского государственного университета для прохождения дипломной/преддипломной практики в организации (доверительный интервал -3,35)

	Число организаций	% от общего числа ответивших
Институт математики, информационных технологий и физики	102	54,5%
Институт экономики и управления	71	38,0%
Институт социальных коммуникаций	45	24,1%
Институт языка и литературы	44	23,5%
Не заинтересованы в привлечении студентов/практикантов	39	20,9%
Институт педагогики, психологии и социальных технологий	38	20,3%
Институт права, социального управления и безопасности	34	18,2%
Институт истории и социологии	29	15,5%
Институт естественных наук	28	15,0%
Институт искусств и дизайна	25	13,4%
Институт удмуртской филологии, финно-угроведения и журналистики	25	13,4%
Институт физической культуры и спорта	8	4,3%
Институт нефти и газа им. М.С. Гущериева	7	3,7%
Институт гражданской защиты	6	3,2%
Многопрофильный колледж профессионального образования	3	1,6%
Институт дополнительного профессионального образования	1	,5%

Таблица 42. Рейтинг наиболее интересных институтов Удмуртского государственного университета для прохождения дипломной/преддипломной практики в организации, в зависимости от наличия инновационной направленности (% по столбцу)

	Наличие инновационного направления	
	Да	Нет
Не заинтересованы в привлечении студентов/практикантов	20,3%	21,1%
Институт гражданской защиты	0,0%	4,7%
Институт дополнительного профессионального образования	0,0%	,8%

Институт естественных наук	15,3%	14,8%
Институт искусств и дизайна	11,9%	14,1%
Институт истории и социологии	18,6%	14,1%
Институт математики, информационных технологий и физики	50,8%	56,3%
Институт нефти и газа им. М.С. Гудериева	3,4%	3,9%
Институт педагогики, психологии и социальных технологий	22,0%	19,5%
Институт права, социального управления и безопасности	13,6%	20,3%
Институт социальных коммуникаций	27,1%	22,7%
Институт удмуртской филологии, финно-угроведения и журналистики	13,6%	13,3%
Институт физической культуры и спорта	3,4%	4,7%
Институт экономики и управления	28,8%	42,2%
Институт языка и литературы	30,5%	20,3%
Многопрофильный колледж профессионального образования	1,7%	1,6%

В более 70% опрошенных организаций существуют различные формы переподготовки и повышения квалификации сотрудников, мягкий рейтинг распространенности форм представлен в таблице 43. Строительные и промышленные организации в большей степени склонны обращаться к средне-профессиональным учебным заведениям для осуществления повышения квалификации и переподготовки своих сотрудников. В организациях связи, транспорта, оптовой и розничной торговли, предоставления прочих коммунальных, социальных и персональных услуг, бизнес услуг в большей степени склонны осуществлять обучение силами своих же сотрудников. Кроме того, в трети организаций оптовой и розничной торговли, сферы деловых услуг не ведется никакая специальная дополнительная подготовка сотрудников. Необходимо отметить, что чем меньше организация, тем меньше у нее ресурсов для организации профильной подготовки сотрудников; чем организация больше, тем она более охотно сотрудничает с различными учебными заведениями для организации подготовки и повышения квалификации своих сотрудников.

Таблица 43. Мягкий рейтинг существующих форм повышения квалификации сотрудников организаций Удмуртии (доверительный интервал – 5,64)

	Число организаций	% от общего числа ответивших
Да, организуются силами своих специалистов различного рода курсы и семинары	87	45,3%
Нет	53	27,6%
Да, существует учебный центр для профессиональной подготовки	41	21,4%
Да, осуществляется переподготовка и повышение квалификации на базе вузов	24	12,5%
Да, осуществляется переподготовка и повышение квалификации на базе учреждений спо	15	7,8%

Более половины организаций не готовы финансировать обучение своих сотрудников, лишь одна треть организаций согласна финансировать учебные курсы, курсы профподготовки (см. таб. 44). Менее всего готовы финансировать обучение своих сотрудников мелкие предприятия, наиболее расположены к этому крупные и средние. Наименее склонны финансировать обучение своих сотрудников в организациях оптовой и розничной торговли, организациях, предоставляющих прочие коммунальные, социальные и персональные услуги и организациях занятых в сфере деловых услуг.

Таблица 44. Мягкий рейтинг платных форм обучения сотрудников организаций в сторонних учебных заведениях (доверительный интервал – 5,64)

	Число организаций	% от общего числа ответивших
Не готовы финансировать обучение работников	107	56,3%
На учебных курсах, курсах профподготовки	68	35,8%
В вузах на получение работниками основного профильного образования	12	6,3%
В вузах на дополнительное обучение работников	9	4,7%
В учреждениях среднего специального образования	5	2,6%

При выборе вуза, в котором будет обучаться сотрудник за счет организации, большинство руководителей и специалистов кадровых служб указали ИжГТУ и УдГУ (см. таб. 45). Лидирующие позиции ИжГТУ не связаны с отраслевой спецификой организаций, однако вероятность выбора УдГУ в качестве площадки для обучения сотрудника незначительно возрастает в случае, если опрошенная организация относится к сфере предоставления деловых услуг, прочих коммунальных и социальных услуг или сфере оптовой и розничной торговли. Организации, ориентированные на инновационную деятельность, в 80% случаев предпочитают ИжГТУ в качестве площадки для обучения (против 45% у УдГУ). Крупные организации в большей степени склонны выбирать ИжГТУ в качестве площадки для обучения своих сотрудников на платной основе.

Таблица 45. Мягкий рейтинг предпочтительных вузов для финансирования обучения сотрудников (всего ответили 93 представителя организаций)

	Число организаций	% от общего числа ответивших
ИжГТУ	55	59,1%
УдГУ	38	40,9%
Затрудняюсь ответить	14	15,1%
Московский или Петербургский вуз	10	10,8%
Другой вуз РФ	10	10,8%
ИжГСХА	9	9,7%
Другой вуз УР	6	6,5%

Таким образом, исходя из данных, полученных в ходе опроса, мы можем констатировать, что большая часть организаций Удмуртии не ведет активной деятельности по организации сотрудничества с вузами. Основные способы взаимодействия ограничиваются готовностью к найму молодых специалистов и организацией дипломной практики выпускников. При этом около половины организаций высказались о своей заинтересованности в расширении сотрудничества с вузами. Необходимо отметить, что большинство организаций называют стандартные способы взаимодействия с УдГУ (Трудоустройство молодых специалистов и Организация преддипломной и дипломной практики) и в меньшей степени склонны рассматривать УдГУ в качестве площадки для

организации платного обучения своих специалистов. Организации, ориентированные на инновационный тип деятельности, несмотря на большую заинтересованность в специальностях социально-гуманитарного профиля, чаще называют ИжГТУ в качестве площадки для организации обучения своих сотрудников.

Заключение

1. В целом, в организациях Удмуртии существует скорее негативная оценка качества подготовки специалистов Удмуртским государственным университетом (большинство средних оценок находятся ниже 4 баллов и ниже средних оценок сотрудников самой организации). Негативные оценка в большей степени характерны для представителей небольших фирм, занятых в сфере деловых услуг, прочих коммунальных, социальных и персональных услуг, сфере оптовой и розничной торговли.
2. Большинство организаций Удмуртии при найме сотрудников уделяют первостепенное внимание их профессиональным качествам и умению работать в коллективе. Между тем, существуют определенные особенности подбора персонала организациями разного размера и отрасли. Эти особенности необходимо учитывать при ориентировании выпускников на рынке труда.
3. Рынок труда Удмуртии в значительной мере приспособился к многоуровневой системе подготовки специалистов. Наиболее инерционны в восприятии системы высшего образования оказались представители крупных организаций и промышленности.
4. Сегодня на рынке труда организации не предъявляют жестких требований к возрасту, но обращают большее внимание на профессиональные навыки и знания, при этом поощряя наличие опыта работы, приобретённого еще в процессе обучения. В целом, в большинстве отраслей, готовы рассматривать кандидатуры и без опыта работы или с минимальным опытом работы, хотя сам опыт работы является безусловным конкурентным преимуществом и должен быть чем-то компенсирован.
5. Основными каналами найма и поиска персонала являются специализированные сайты, социальные сети и рекомендации коллег, партнеров по бизнесу. Роль последнего возрастает в мелких организациях, которые больше ориентированы при подборе персонала на личные коммуникационные сети. Крупные и средние, а также государственные организации, часто обращаются к государственным службам занятости, но для них этот канал не является единственным. Чрезвычайно низкий рейтинг у кадровых агентств и агентств по подбору персонала.
6. В подавляющем большинстве организаций (вне зависимости от размера и формы собственности) окончательное решение о найме сотрудника принимает руководитель организации.
7. В настоящий момент наиболее востребованными являются специалисты инженерно-технической, экономической, юридической и управленческой подготовки. Но критерии отбора для последних трех являются более жесткими относительно опыта работы.
8. В целом, не смотря на существующую негативную оценку качества подготовки специалистов в УдГУ, большинство организаций готовы рассматривать специалистов-выпускников УдГУ в качестве кандидатов на вакантные позиции.
9. Подавляющее большинство организаций готовы рассмотреть кандидатуру молодого специалиста (выпускника вуза этого года обучения) на вакантную должность. В первую очередь при этом будут обращать внимание на опыт работы (стажировки, дипломная практика, опыт работы в процессе обучения), умение аналитически мыслить, четко формулировать задачи и суждения относительно своей работы.
10. Среди опрошенных организаций зафиксированы формальные способы сотрудничества с вузами, которые исчерпываются организацией дипломной/преддипломной практики, наймом молодых специалистов на работу. Кроме того, сотрудничество ведется в основном с крупными и средними предприятиями, абсолютно не охватывая мелкие организации, более половины из которых хотели бы начать сотрудничество.

11. Лишь в крупных и средних организациях города ведется институционально-закрепленная подготовка, переподготовка и повышение квалификации. Эти же организации взаимодействуют с вузами с целью подготовки персонала, однако ресурсы для осуществления этой подготовки в настоящий момент исчерпаны. УдГУ не входит в число приоритетных вузов при выборе места обучения сотрудников организаций.