ИТОГИ

социологического исследования состояния кадрового потенциала строительной отрасли Российской Федерации на примере 11 регионов

В октябре-декабре 2011 года кафедра политологии и социологии МГСУ совместно с вузовским кадровым агентством «КАСКА» провела социологическое исследование состояния кадрового потенциала строительной отрасли Российской Федерации.

Методы исследования: анализ документов (вторичных данных) и анкетирование.

Работа проводилась в 4 этапа:

1 этап - Анализ вторичных данных.

2 этап – Разработка программы социологического опроса, инструментария.

3 этап – Анализ и обработка результатов.

4 этап – Разработка научно-практических и методических рекомендаций для системы высшего и дополнительного профессионального образования МГСУ на основе полученных научных результатов

1этап. Анализ документальных источников:

Анализу были подвергнуты программы социально-экономического развития регионов, областей, республик, стратегии развития строительной отрасли по регионам, долгосрочные целевые программы по развитию жилищного строительства, подпрограммы регионов по развитию кадрового потенциала строительной отрасли, материалы Федеральной службы по труду и занятости, газетные публикации, сайты архитектурно-строительных вузов и другие источники.

Выводы по 1 этапу.

Вторичный анализ ранее полученных данных позволяет сделать ряд общих выводов.

1. Разработчиками подпрограмм кадрового обеспечения региональных строительных комплексов и экспертами (ведущими вузовскими специалистами) отмечается недостаточное стремление работодателей содействовать вузовским учреждениям в вопросах подготовки кадров для проектно-строительных комплексов. Сохранение дистанции между производством и образованием объясняется сохраняющимся традиционным характером образования, не ориентированным на текущие запросы рынка труда. Мнение работодателей не изучается в необходимом объеме и почти не учитывается при выборе направлений подготовки и разработке образовательных программ ВПО по строительным специальностям.

2. Эксперты видят минусы в излишней коммерциализации сферы высшего образования, заинтересованности вузов в увеличении или сохранении фактических цифр приема, росте объемов выпуска по традиционным профессиям без учета реального масштаба потребности в категориях и уровне профессиональной подготовки кадров.

3. В целом инженерно-технических работников в строительной отрасли достаточно, но при этом ощущается дефицит руководителей среднего звена, а также квалифицированных работников со средне-специальным образованием и квалифицированных рабочих. Во всех изученных регионах России отмечается наличие большого числа неквалифицированных рабочих – мигрантов, что снижает мотивацию работодателей на закупку новых технологий и современной техники.

4. В большинстве регионов возникла ситуация, когда при избытке предложения молодых специалистов сохраняется дефицит кадров по наиболее привлекательным специальностям, связанным с инновационными профессиями: высококвалифицированных инженеров, архитекторов, проектировщиков, логистов, программистов.

5. Прогнозируемая потребность в кадровом обеспечении несколько превышает объем реального спроса.

6. На снижение потребности в инженерных кадрах влияет незначительный рост объемов производимых работ, не достигающий докризисной отметки.

7. Работодателя привлекают в первую очередь высококвалифицированные специалисты.

8. Выпускники бакалавриата и магистратуры в большинстве случаев по выходе из образовательного учреждения воспринимаются как малоопытные работники с низким уровнем квалификации.

9. В национальном масштабе дисбаланс кадрового обеспечения менее заметен, благодаря действию фактора экономической мобильности и удовлетворительной деятельности служб трудоустройства.

10. У работодателей растет интерес к переподготовке специалистов СПО или выпускников бакалавриата путем повышения их квалификации или краткосрочному переобучению по программам ДПО.

11. Чаще востребован молодой специалист, знакомый с навыками производственного опыта, обладающий в момент выпуска достаточной для работодателя квалификацией и готовый в перспективе оперативно переобучаться в системе ДПО для получения наиболее актуальных профессиональных компетенций.

2,3 этап - Социологический опрос трех категорий респондентов: руководителей строительных организаций – 330 чел., молодых специалистов (2-4 года после окончания вуза) – 434 чел, студентов выпускных курсов – 2310 чел.

Теоретическая интерпретация данных по 11 регионам исследования

РУКОВОДИТЕЛИ ПРЕДПРИЯТИЙ

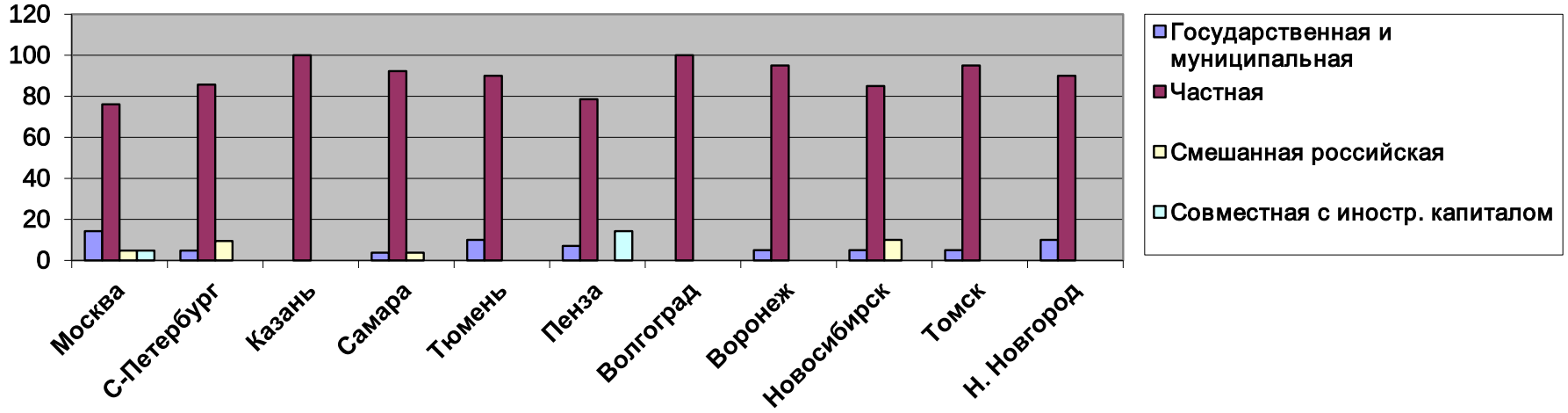
А. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ

А1. Какую производственную деятельность осуществляет Ваша организация? *При необходимости отметьте несколько вариантов.*							
Регион	1 строительно-монтажные работы	2 проектная деятельность	3 производство строительных материалов и изделий	4 транспортное строительство	5 жилищно-коммунальное хозяйство (эксплуатация зданий, сооружений, инженерных систем и пр.)	6 девелопмент и инвестиции	другое
Москва	37,8	27,1	18,9	5,4	5,4	5,4	0
С-Петербург	61,9	61,9	14,2	4,7	23,5	19	9,5
Казань	100.0	10.0	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0
Самара	45,2	32,3	9,7	0	6,5	6,5	0
Тюмень	50	17,6	11,8	2,9	5,9	2,9	8,8
Пенза	40	40	13,3	0	6,7	0	0

Волгоград	39,3	25	10,7	3,6	21,4	0	0
Воронеж	58,1	16,1	19,4	3,2	0	0	3,2
Новосибирск	70	45	25	5	15	15	0
Томск	60,0	50,0	30,0	10,0	5,0	10,0	0
Н.Новгород	75,0	25,0	10,0	5,0	0,0	5,0	75,0

А2. К какой форме собственности относится Ваша организация?					
Регионы	1 государственная и муниципальная	2 частная	3 смешанная российская	4 совместная с иностранным капиталом и иностранная	другое
Москва	14,3	76,1	4,8	4,8	0
С-Петербург	4,8	85,7	9,5	0	0
Казань	0	100,0	0	0	0
Самара	3,8	92,3	3,8	0	0
Тюмень	10,0	90,0	0	0	0
Пенза	7,1	78,6	0	14,3	0
Волгоград	0	100,0	0	0	0
Воронеж	5,0	95,0	0	0	0
Новосибирск	5,0	85,0	10,0	0	0
Томск	5,0	95,0	0	0	0
Н.Новгород	10,0	90,0	0	0	0

А3. Назовите тип организации, в которой вы работаете, исходя из численности ее работников.



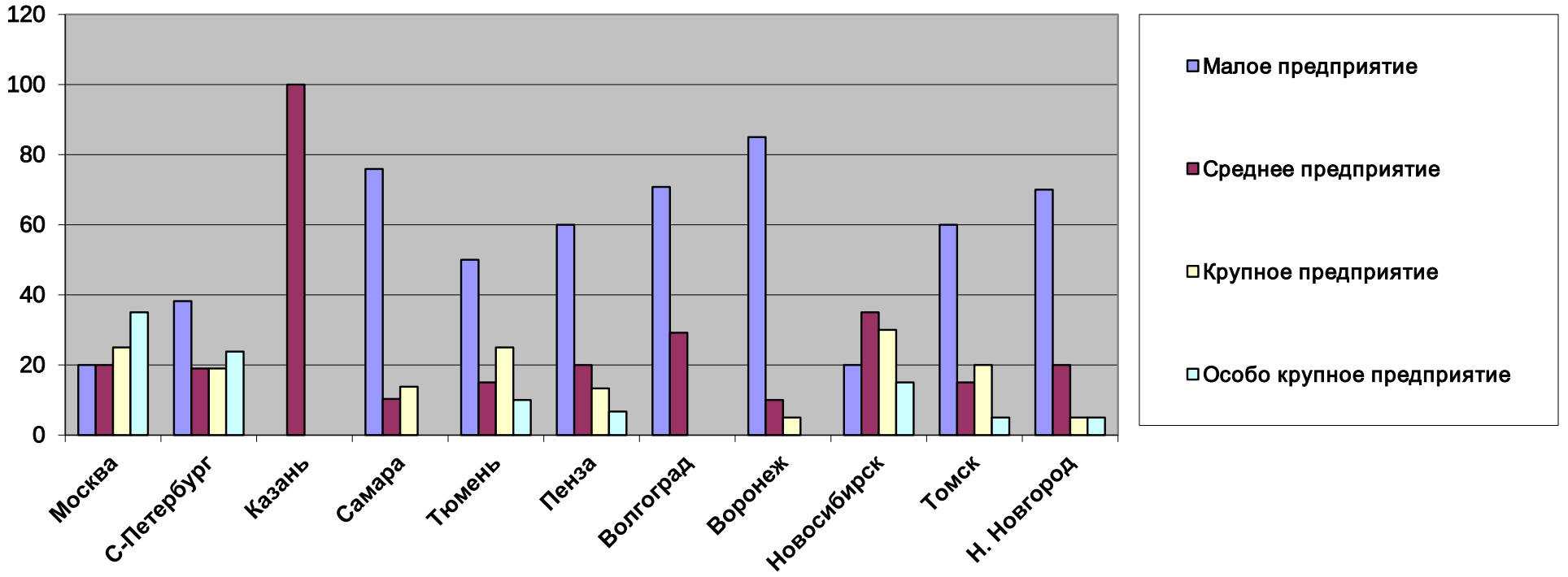
А3. Назовите тип организации, в которой вы работаете, исходя из численности ее работников				
1	1 малое предприятие (менее 100 человек)	2 среднее предприятие (101-250 человек)	3 крупное предприятие (251-1000 человек)	4 особо крупное предприятие (более 1000 человек)
Москва	20,0	20,0	25,0	35,0
С-Петербург	38,2	19,0	19,0	23,8
Казань	0	100.0	0	0
Самара	75,9	10,3	13,8	0
Тюмень	50,0	15,0	25,0	10,0
Пенза	60,0	20,0	13,3	6,7
Волгоград	70,8	29,2	0	0
Воронеж	**85,0**	10,0	5,0	0
Новосибирск	20,0	35,0	30,0	15,0
Томск	60,0	15,0	20,0	5,0
Н.Новгород	70,0	20,0	5,0	5,0

Большинство опрошенных респондентов являются руководителями частных строительных организаций (Казань-100,0%, Волгоград – 100,0%, Воронеж – 95,0%, Томск – 95,0). Согласно статистике (Российский статистический ежегодник 2010: Стат. Сб./ Росстат. – М., 2010. –

813с.), число строительных организаций государственной формы собственности начиная с 1995 года сокращается (от 4778 -1995г до 1249 – 2009г.). В1995 году количество частных строительных организаций составляло 108639, в 2009 году их количество значительно увеличилось – 171291. В 2009 году в зависимости от формы собственности и численного состава работников соотношение организаций в строительной сфере было следующее: Государственные строительные организации: малые – 798, средние – 322, большие – 129; частные строительные организации – малые – 167871, средние – 2159, большие -1261.

Большинство опрошенных руководителей в регионах являются представителями малых строительных организаций от 50,0% (г. Тюмень) до 85,0% (г. Воронеж), либо средних. 100,0% опрошенных г. Казани являются руководителями средних предприятий. В столице (г. Москва) больше половины опрошенных являются представителями крупного предприятия – 25,0% и особо крупного – 35,0%. В г. Санкт-Петербург опрошено примерно равное количество представителей различных по типу организаций.

А3. Назовите тип организации, в которой вы работаете, исходя из численности ее работников.



Б. СВЕДЕНИЯ ОБ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКОМ ПЕРСОНАЛЕ

Б1. Какова среднесписочная численность инженеров со строительным образованием в Вашей организации по статистике последних 2-3 лет?						
Регионы	1 менее четверти	2 около четверти	3 около трети	4 около половины	5 свыше половины	6 затрудняюсь ответить
Москва	10,5	10,5	10,5	21,1	42,1	5,3
С-Петербург	14,3	19,0	9,5	9,5	42,9	4,8
Казань	53,3	0	0	0	46.7	0.0
Самара	0	30,0	30,0	25,0	15,0	0
Тюмень	20,0	30,0	5,0	5,0	30,0	10,0
Пенза	26,7	13,3	13,3	6,7	40,0	0
Волгоград	25,0	12,5	16,7	20,8	16,7	8,3
Воронеж	40,0	20,0	10,0	15,0	15,0	0
Новосибирск	20,0	20,0	15,0	10,0	35,0	0
Томск	30,0	5,0	5,0	15,0	35,0	10,0
Н.Новгород	50,0	0	0	20,0	25,0	5,0

Б2. Данная численность оптимальна, т.е. отвечает потребностям организации по осуществлению деятельности в текущий момент и в ближайшем будущем?			
Регионы	1. да	2 нет;	3 затрудняюсь ответить
Москва	63,2	26,3	10,5
С-Петербург	80,9	9,5	9,6
Казань	63,3	23.3	13.3
Самара	88,5	7,7	11,5
Тюмень	72,2	11,1	16,7
Пенза	66,7	33,3	0
Волгоград	78,3	17,4	4,3
Воронеж	85,0	5,0	10,0
Новосибирск	85,0	10,0	5,0
Томск	70,0	20,0	10,0
Н.Новгород	60,0	35,0	5,0

Б3. Какова доля молодых (до 30 лет) инженеров строительного профиля, работающих в Вашей организации?					
Регионы	1 около четверти	2 около трети	3 около половины	4 . свыше половины	5 затрудняюсь ответить
Москва	31,6	31,6	10,5	15,8	10,5
С-Петербург	33,3	14,3	38	4,8	4,8
Казань	40,0	60.0	0.0	0.0	0.0
Самара	58,6	13,8	10,3	6,9	10,3
Тюмень	55,6	16,7	0	22,2	5,6
Пенза	13,3	20	33,3	33,3	0
Волгоград	39,2	17,4	21,7	0	21,7
Воронеж	75	10	0	0	15
Новосибирск	45	20	20	5	10
Томск	30,0	15,0	10,0	20,0	25,0
Н.Новгород	60%	15%	15%	0%	10%

Б4. Какова доля молодых инженеров строительных специальностей в управленческом звене?						
Регионы	1 менее четверти	2 каждый четвертый	3 каждый третий	4 каждый второй	5 свыше половины	6 затрудняюсь ответить
Москва	68,4	5,3	0	0	5,3	21
С-Петербург	61,9	14,3	4,8	0	4,8	9,5
Казань	53.3	**36.7**	0	0	0	10.0
Самара	58,6	13,8	3,4	6,9	3,4	13,8
Тюмень	66,7	5,6	0	11,1	5,6	11,1
Пенза	60,0	6,7	13,3	6,7	6,7	6,7
Волгоград	50,0	4,5	9,1	**13,6**	4,5	18,3
Воронеж	**85,0**	5,0	0	5,0	0	5,0
Новосибирск	70,0	0	10,0	5,0	5,0	10,0
Томск	55,0	5,0	10,0	5,0	10,0	**15,0**
Н.Новгород	80,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0

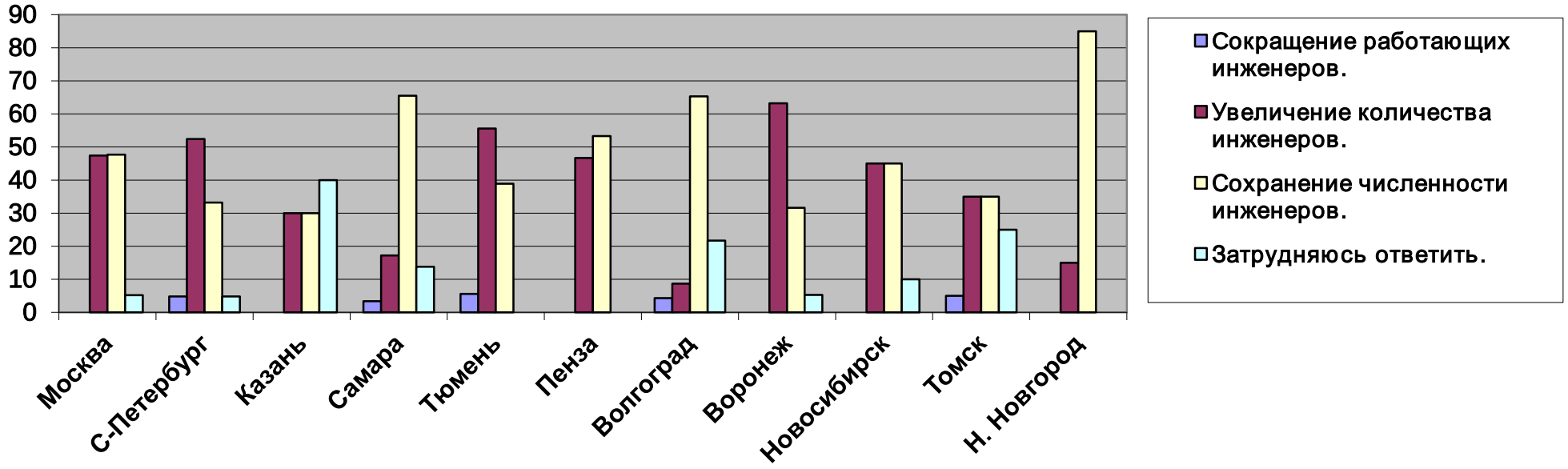
Б5. Испытываете ли Вы нехватку молодых инженеров строительных специальностей?				
1	да, существенно, не хватает половины и более специалистов	2 дефицит незначительный, не хватает 2-3 специалистов	3 нет	4 затрудняюсь ответить
Москва	15,9	42,1	31,5	10,5
С-Петербург	14,3	**61,9**	9,5	9,5
Казань	10,0	6.7	**66.7**	**16.7**
Самара	3,4	37,9	51,7	6,9
Тюмень	16,7	61,1	22,2	0
Пенза	**26,7**	33,3	40	0
Волгоград	21,7	17,4	60,9	0
Воронеж	10,0	50,0	30,0	10,0
Новосибирск	5,0	45,0	40,0	10,0
Томск	15,0	40,0	30,0	15,0
Н.Новгород	10,0	30,0	50,0	10,0

На вопрос «Испытываете ли Вы нехватку молодых инженеров строительных специальностей?» большинство руководителей строительных организаций ответило: «дефицит незначительный, не хватает 2-3 специалистов». Только в Казани такой ответ дали всего лишь 6,7% респондентов. В Санкт-Петербурге, наоборот, такой ответ выбрали 61,9% руководителей строительных организаций. «Существенно не хватает» молодых инженеров строительных специальностей в 26,7% строительных организациях Пензы, в 21,7% стр. организациях Волгограда, в остальных регионах менее 20% опрошенных отмечают серьезный дефицит молодых специалистов. Все же в целом можно сказать, что дефицит инженерных кадров в той или иной мере есть в регионах: Санкт-Петербург – 76,2%, Тюмень – 77,8%, Воронеж – 60,0%, Пенза – 60,0%, Москва – 58,0%, Томск – 55,0%, Новосибирск – 50,0%, Н. Новгород – 40,0%. Не нужны молодые специалисты в 66,7% стр. организаций Казани, в 60,9% - Волгограда, 50% - Н.Новгорода.

Б6. Планирует ли Ваша организация в течение 1-2 лет:				
Регионы	1 сокращение работающих инженеров строительных специальностей - *перейти к вопросам Б7-Б8*	2 увеличение количества инженеров строительных специальностей	3 сохранение численности инженеров строительных специальностей в прежнем объеме	4 затрудняюсь ответить
Москва	0	47,4	47,4	5,2
С-Петербург	4,8	52,4	33,2	4,8
Казань	0	30.0	30.0	**40,0**
САМАРА	3,4	17,2	65,5	13,8
ТЮМЕНЬ	5,6	55,6	38,9	0

ПЕНЗА	0	46,7	53,3	0
Волгоград	4,3	8,7	65,3	21,7
Воронеж	0	**63,2**	31,6	5,3
Новосибирск	0	45,0	45,0	10,0
Томск	5,0	35,0	35,0	25,0
Н.Новгород	0	15,0	**85,0**	0

Б6. Планирует ли Ваша организация в течение 1-2 лет:



Практически все регионы заявляют о сохранении численности инженеров в прежнем объеме. Но большинство опрошенных руководителей из Воронежа (63,2%), Тюмени (55,6%), Санкт-Петербурга (52,4%), считают необходимым «увеличить количество инженеров». Эта ситуация является показателем того, что строительная отрасль данных регионов находится на подъеме. Такая ситуация

стала возможной, благодаря реализации регионами ряда государственных программ (Программы по обеспечению жильем граждан, жилищной помощи бюджетникам, Программы по сносу ветхого и аварийного жилья).

Б7.Какая возрастная категория инженеров со строительным образованием более других оказывается в зоне риска сокращения?			
Регионы	1 до 30 лет	2 30-45 лет	3 старше 45 лет
Москва	0	0	0
С-Петербург	0	0	4,8
Казань	0	0	0
Самара	**66,7**	0	33,3
Тюмень	0	0	**100,0**
Пенза	16,7	0	83,3
Волгоград	33,3	16,7	50
Воронеж	50	0	50
Новосибирск	0	0	0
Томск	2,0	0	3,0
Н.Новгород	0	0	0

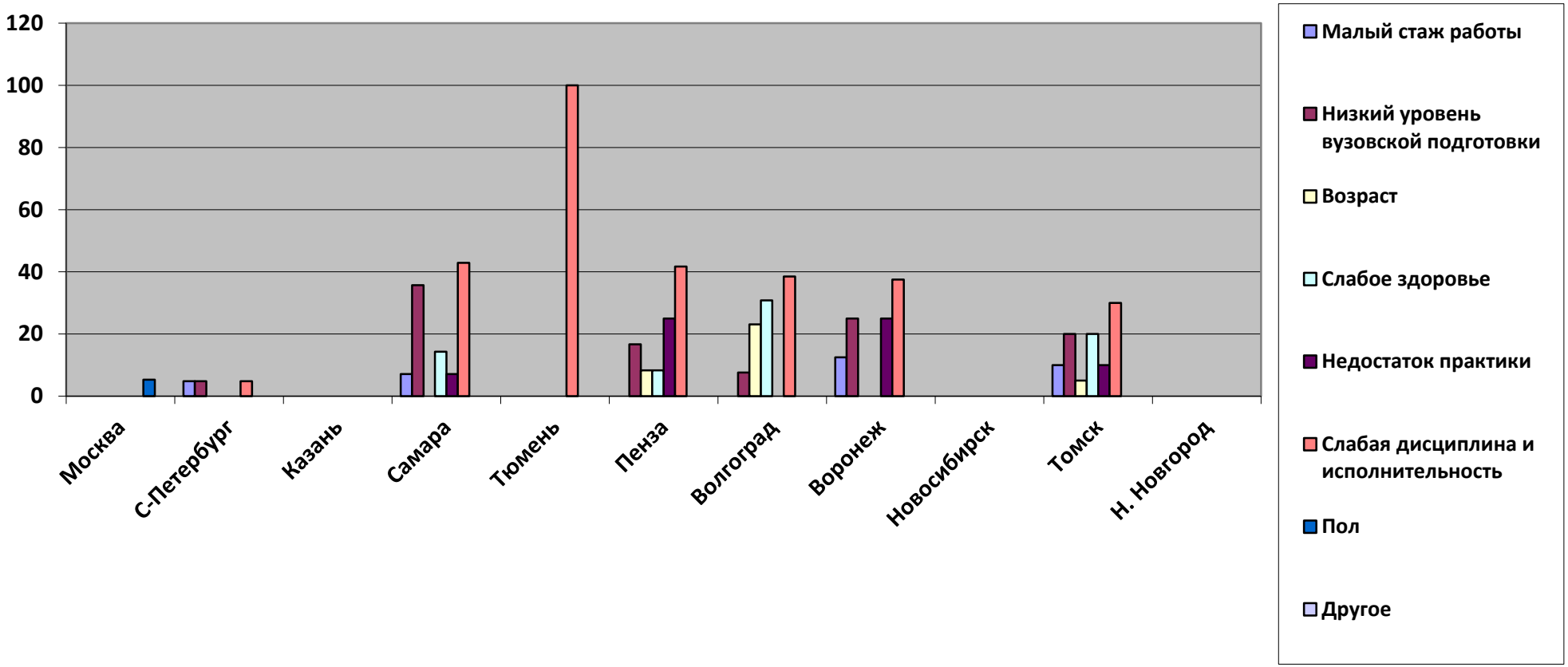
Б8. Какие деловые и личные качества инженера-строителя могут повлиять на принятие решения об увольнении сотрудника в первую очередь? *(Выберите три подходящих варианта ответов)*								
Регионы	1 малый стаж работы	2 низкий уровень вузовской подготовки	3 возраст	4 слабое здоровье	5 недостаток практики	6 слабая дисциплина и исполнительность	7 Пол	другое
Москва	0	0	0	0	0	0	5,3	0
С-Петербург	4,8	4,8	0	0	0	4,8	0	0
Казань	0	0	0	0	0	0	0	0
Самара	7,1	**35,7**	0	14,3	7,1	42,9	0	0
Тюмень	0	0	0	0	0	**100,0**	0	0
Пенза	0	16,7	8,3	8,3	**25,0**	41,7	0	0
Волгоград	0	7,6	**23,1**	**30,8**	0	38,5	0	0
Воронеж	12,5	25,0	0	0	**25,0**	37,5	0	0
Новосибирск	0	0	0	0	0	0	0	0
Томск	10,0	20,0	5,0	20,0	10,0	30,0	0	0
Н.Новгород	0	0	0	0	0	0	0	0

На вопрос: «Какая возрастная категория инженеров со строительным образованием более других оказывается в зоне риска сокращения?» 4 региона (Тюмень – 100,0%, Пенза – 83,3%, Волгоград – 50,0%, Воронеж – 50,0%) дали достаточно высокий процент выборов ответа «старше 45 лет». Тем не менее, в ответе на следующий вопрос: «Какие деловые и личные качества инженера-строителя могут повлиять на принятие решения об увольнении сотрудника в первую очередь?» этот выбор - «старше 45 лет» - был подтвержден частично лишь одним регионом – Волгоград (23,1%). Возраст не является главной причиной увольнения работника, и при осуществлении выбора «кого уволить?» этот критерий не является приоритетным.

В этом случае необходимо отметить, что в зоне риска, по мнению некоторых руководителей (Самара - 66,7%, Воронеж – 50,0%) находится и группа специалистов в возрасте до 30 лет, что в свою очередь может являться показателем отношения работодателей к выпускникам, не имеющим опыта работы на предприятии, который они учитывают при приеме на работу.

Наиболее важными для работодателей качествами работника являются: ответственность, дисциплинированность и исполнительность. «Слабая дисциплина и исполнительность» (Тюмень 100,0%, Самара 42,9%) влияют на принятие решения об увольнении, а также низкий уровень вузовской подготовки (Самара, Воронеж), недостаток практики (Пенза, Новосибирск) и слабое здоровье (Волгоград). Дискриминации по полу, в представленных руководителями организаций, нет.

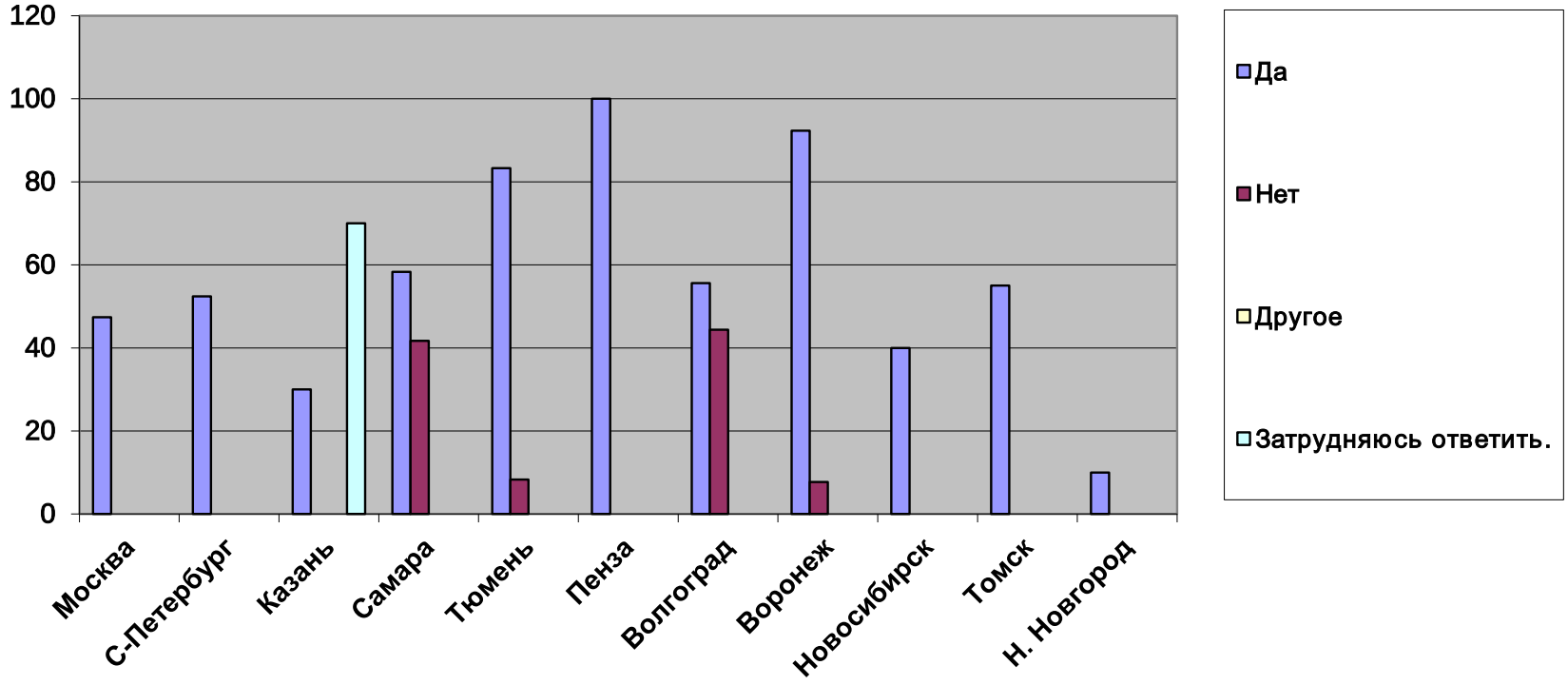
Б8. Какие деловые и личные качества инженера-строителя могут повлиять на принятие решения об увольнении сотрудника в первую очередь?



Б9. Предполагается ли прием на работу в Вашу организацию молодых инженеров строительных специальностей в течение 2-х лет?				
Регионы	1 да	2 Нет	Другое	Затрудняюсь ответить
Москва	47,4		0	0
С-Петербург	52,4	0	0	0
Казань	30,0	0	0	70
Самара	58,3	41,7	0	0
Тюмень	83,3	8,3	0	0
Пенза	**100,0**	0	0	0
Волгоград	55,6	**44,4**	0	0
Воронеж	92,3	7,7	0	0
Новосибирск	40	0	0	0
Томск	55,0	0	0	0
Н.Новгород	10,0	0	0	0

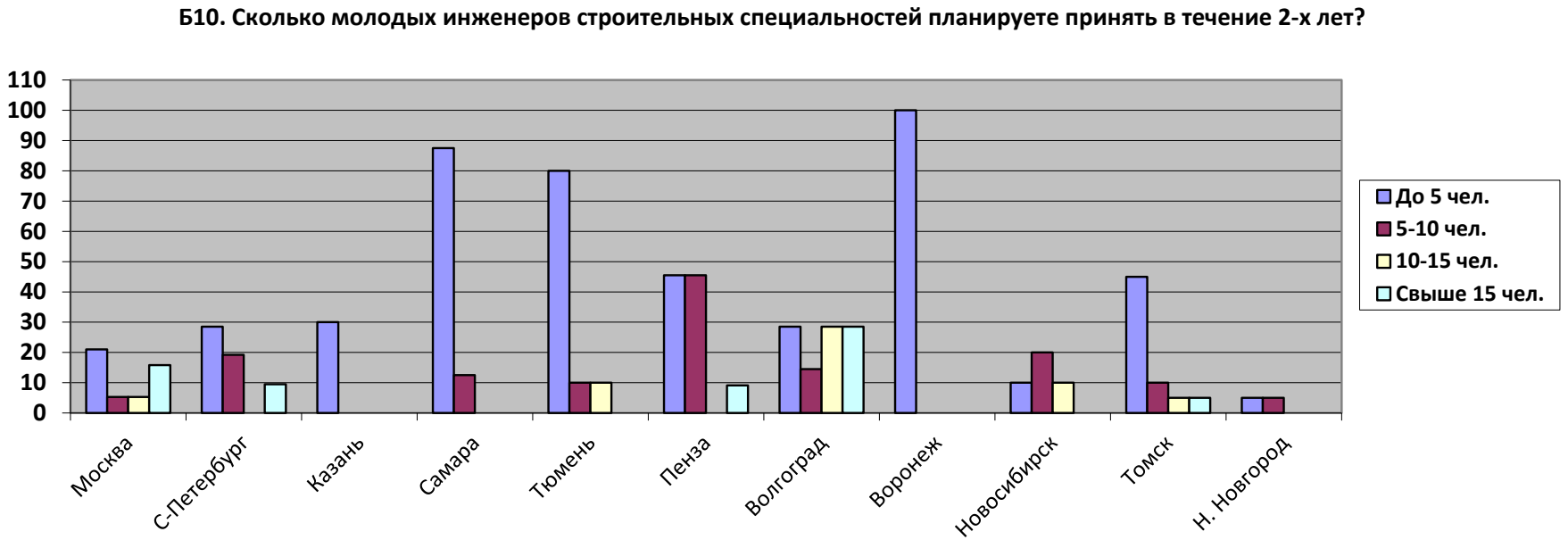
Данный вопрос анкеты является контрольным. Он подтверждает стремление руководителей не только сохранить инженерный состав организаций, но и увеличить. Большинство работодателей из 10 регионов говорят «да»: Пенза (100,0%), Воронеж (92,3%), Тюмень (83,3%), Самара (58,3%), Волгоград (55,6%).

Б9. Предполагается ли прием на работу в Вашу организацию молодых инженеров строительных специальностей в течение 2-х лет?



Б10. Сколько молодых инженеров строительных специальностей планируете принять в течение 2-х лет?				
Регионы	1. до 5 чел	2. 5-10 чел	3. 10-15 чел	4. свыше 15 чел
Москва	21	5,3	5,3	15,8
С-Петербург	28,5	19,2	0	9,5
Казань	30,0	0.0	0.0	0.0
Самара	87,5	12,5	0	0
Тюмень	80,0	10,0	10,0	0
Пенза	45,5	**45,5**	0	9,1
Волгоград	28,5	14,5	**28,5**	**28,5**
Воронеж	**100,0**	0	0	0
Новосибирск	10,0	20,0	10,0	0
Томск	45,0	10,0	5,0	5,0
Н.Новгород	5,0	5,0	0	0

Рис. 190



Большое количество молодых инженеров строительным организациям не требуется. В ближайшие два года только в Волгограде планируется принять на работу более 15 человек. В остальных регионах эта цифра колеблется от одного до 10 человек. Ответы на данный вопрос

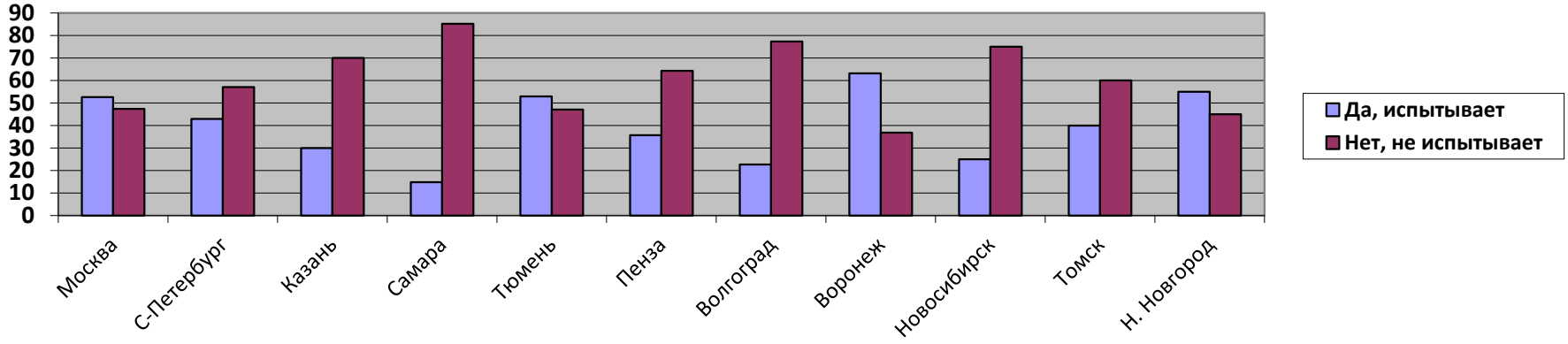
свидетельствуют о том, что строительные организации инженерными кадрами в основном обеспечены, но небольшой дефицит все же есть. К тому же надо учесть, что среди опрошенных значительная часть – руководители малых предприятий численностью до 100 человек.

В. ПРЕДПОЧТЕНИЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ МОЛОДЫХ ИНЖЕНЕРОВ СТРОИТЕЛЬНОГО ПРОФИЛЯ

В1.Испытывает ли Ваша организация сложности в поиске и подборе молодых инженеров строительного профиля		
Регионы	1 Да, испытывает	2 Нет, не испытывает
Москва	52,6	47,4
С-Петербург	42,9	57,1
Казань	30,0	70.0
Самара	14,8	**85,2**
Тюмень	52,9	47,1
Пенза	35,7	64,3
Волгоград	22,7	77,3
Воронеж	**63,2**	36,8
Новосибирск	25,0	75,0
Томск	40,0	60,0
Н.Новгород	55,0	45,0

Рис. 191

В1. Испытывает ли Ваша организация сложности в поиске и подборе молодых инженеров строительного профиля.



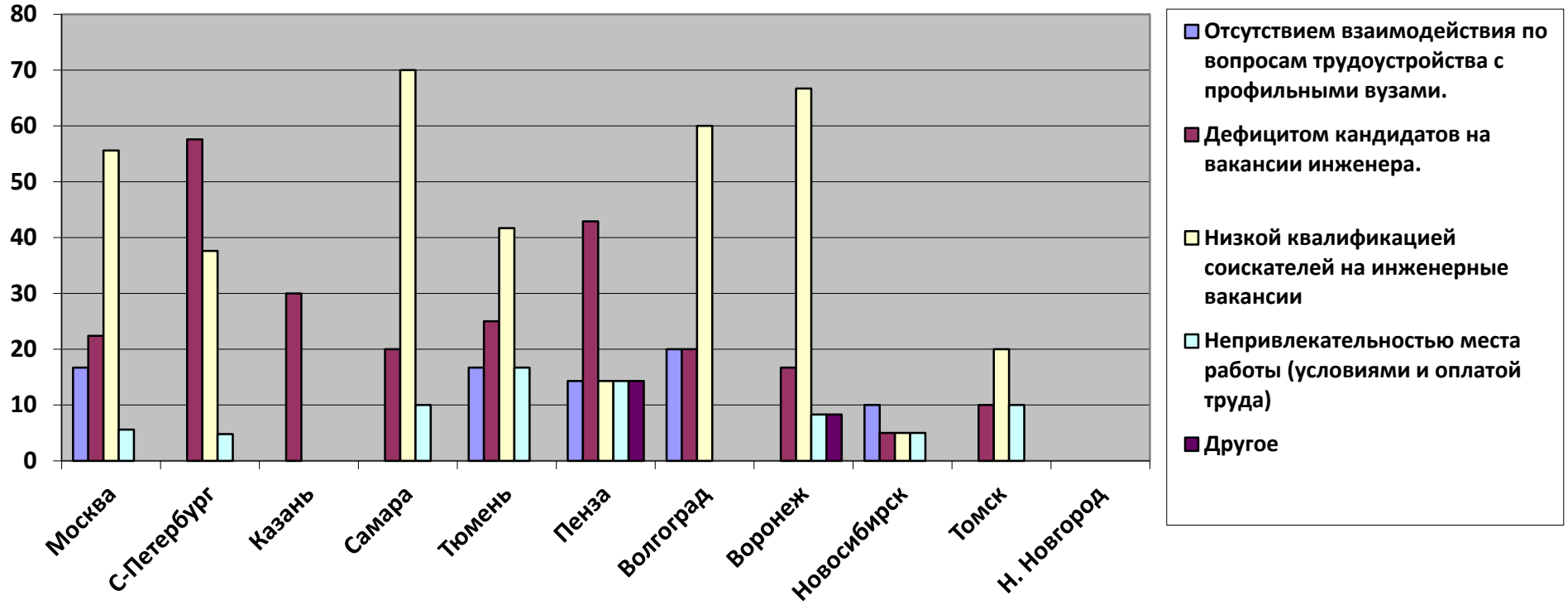
Представители 7 из 11 регионов не испытывают трудностей в подборе молодых специалистов строительного профиля. Трудности в подборе имеют 4 региона – Воронеж (63,2%), Н.Новгород (55,0%), Москва (52,6%) и Тюмень (52,9%). Если в регионе наличие таких проблем не удивляет, то результаты, полученные в Москве, настораживают.

В2.Чем вызваны сложности в поиске и подборе молодых инженеров строительного профиля? *(назовите основной фактор):*					
Регионы	1 отсутствием взаимодействия по вопросам трудоустройства с профильными вузами	2 дефицитом кандидатов на вакансии инженеров	3 низкой квалификацией соискателей на инженерные вакансии	4 непривлекательностью места работы (условиями и оплатой труда	другое
Москва	16,7	22,4	55,6	5,6	0
С-Петербург	0	**57,6**	37,6	4,8	0
Казань		30,0	0.0	0.0	0.0
Самара	0	20,0	**70,0**	10,0	0
Тюмень	16,7	25,0	41,7	**16,7**	0
Пенза	14,3	42,9	14,3	14,3	**14,3**
Волгоград	**20,0**	20,0	60,0	0	0
Воронеж	0	16,7	66,7	8,3	8,3
Новосибирск	10,0	5,0	5,0	5,0	0

Томск	0	10,0	20,0	10,0	0
Н.Новгород	0	0	0	0	0

Рис. 192

В2. Чем вызваны сложности в поиске и подборе молодых инженеров строительного профиля? (назовите основной фактор).



Ответы, полученные на данный вопрос, «Чем вызваны сложности в поиске и подборе молодых инженеров строительного профиля?» разъясняют ситуацию. Работодатели в Москве отмечают, что сложности вызваны «низкой квалификацией соискателей»- 55,6% и «дефицитом кандидатов» - 22,4%. О «низкой квалификации» выпускников также говорят большинство руководителей из Самары – 70,0%, Воронежа – 66,7%, Волгограда – 60,0%. Такая сложность, как «дефицит кандидатов на вакансии», отмечается работодателями Санкт-Петербурга (57,6%) и чуть менее половины работодателей г. Пензы (42,9%). Вместе с тем, лишь небольшое количество работодателей считает «непривлекательное место работы (условия и оплату труда)» сложностью при трудоустройстве.

В3. Какие каналы использует Ваша организация для поиска инженеров строительных специальностей чаще всего? (*Выберите три подходящих варианта ответов)*						
Регионы	1 работные сайты	2 государственную службу занятости	3 кадровые агентства	4 социальные связи	5 службы по трудоустройству строительных вузов	другое
Москва	**89,5**	26,3	31,6	42,1	52,6	0
С-Петербург	80,9	28,5	**42,9**	23,8	61,9	4,8
Казань		0.0	0.0	30.0	0.0	0.0
Самара	28,1	18,8	18,8	21,9	12,5	0
Тюмень	45,5	22,7	13,6	13,6	4,5	0
Пенза	20,0	10,0	10,0	30,0	40,0	Привлечение за счет рекламы
Волгоград	21,5	35,7	7,1	28,6	7,1	0
Воронеж	30,6	16,7	25,0	22,2	5,6	0
Новосибирск	70,0	55,0	10,0	**55,0**	50,0	0
Томск	65,0	**70,0**	35,0	20,0	**80,0**	0
Н.Новгород	0	0	0	0	0	0

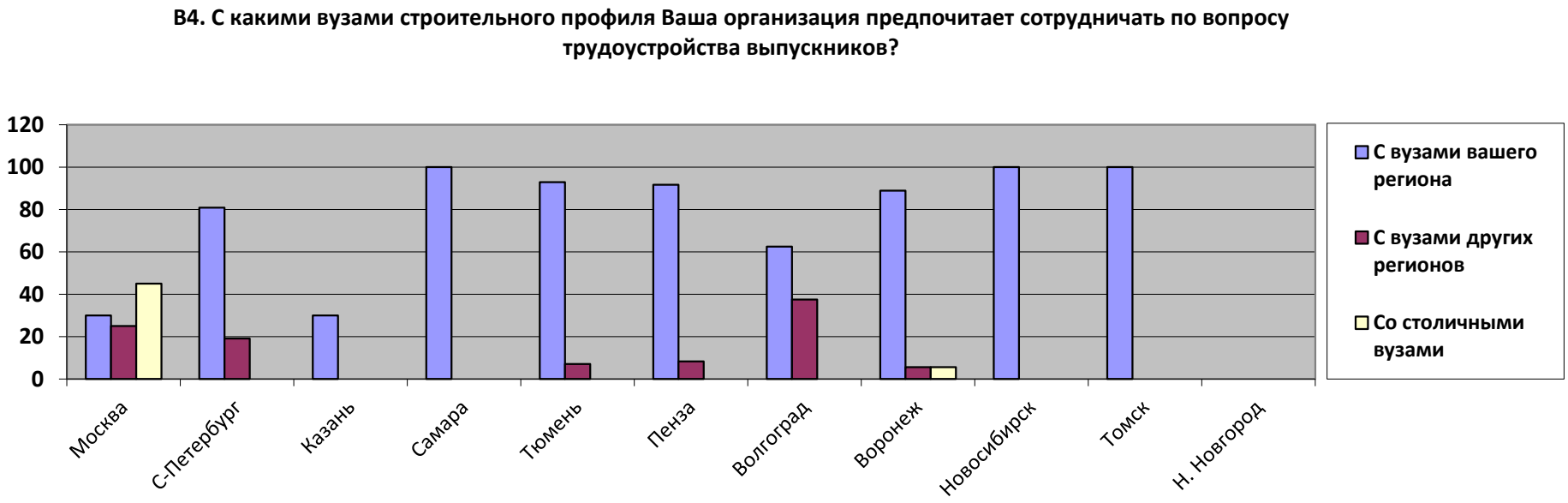
Отсутствие государственного распределения, которое ранее существовало во всех вузах, заставляет и выпускников и работодателей самостоятельно заниматься поиском работы и работников. Работодатели, как и выпускники, не доверяют поиск работников-специалистов государственной службе занятости. Отказ большинства работодателей от данной стратегии поиска работы в различных регионах дает возможность нам судить о недостаточной развитости формальных институтов посредников при трудоустройстве. Исключение составляют лишь Томск – 70,0% выбора государственной службы занятости и Новосибирск – 55,0%.

Работодатели, как и выпускники, при выборе стратегий поиска работы, по-видимому, решают определенную задачу по минимизации издержек и максимизации выгод, поэтому мы видим самые разнообразные ответы на этот вопрос. Чаще всего руководители используют для поиска работников смешанные стратегии. Например: «работные сайты» используют чаще других - Москва (89,5%), Санкт-Петербург (80,9%), Новосибирск (70,0%), Томск (65,0%). Немало работодателей используют связи с вузами, «вузовские службы трудоустройства» (Томск-80,0%, Санкт-Петербург – 61,9%, Москва – 52,6%, Новосибирск – 50,0%), кто-то «социальные связи» - Новосибирск (55,0%), некоторые регионы - «кадровые агентства» (Санкт-Петербург (42,9%)).

В4.С какими вузами строительного профиля Ваша организация предпочитает сотрудничать по вопросу трудоустройства выпускников?			
Регионы	1 с вузами Вашего региона	2 с вузами других регионов	3 со столичными вузами
Москва	30	25	45

С-Петербург	80,9	19,1	0
Казань	30,0	0.0	0.0
Самара	**100,0**	0	0
Тюмень	92,9	7,1	0
Пенза	91,7	8,3	0
Волгоград	62,5	**37,5**	0
Воронеж	88,9	5,6	5,6
Новосибирск	**100,0**	0	0
Томск	**100,0**	0	0
Н.Новгород	0	0	0

Рис. 193



На вопрос анкеты, «С какими вузами строительного профиля Ваша организация предпочитает сотрудничать по вопросу трудоустройства выпускников?», большинство руководителей единодушно ответили «с вузами своего региона». Работодатели считают, что региональные вузы полностью обеспечивают потребности экономики региона в специалистах строительных профессий и доверяют им.

В5. В какой степени сотрудничество с вузами, на Ваш взгляд, эффективно? *Используйте для оценки 5-бальную шкалу, где 5-очень эффективно, а 1 – очень неэффективно*					
Регионы	1 Очень неэффективно	2 не эффективно	3 удовлетворительная	4 эффективно	5 Очень эффективно
Москва	0	9,5	33,4	47,6	9,5
С-Петербург	0	4,8	23,8	52,9	18,5
Казань	0	0.0	0.0	0.0	0.0
Самара	0	11,1	38,9	38,9	11,1
Тюмень	0	15,4	46,2	30,8	7,7
Пенза	0	**20,0**	30,0	40,0	10,0
Волгоград	**28,6**	0	28,6	28,6	14,2
Воронеж	0	6,3	**68,8**	18,8	6,3
Новосибирск	5,0	0	35,0	50,0	10,0
Томск	5,0	5,0	20,0	**55,0**	15,0
Н.Новгород	0	0	0	0	0

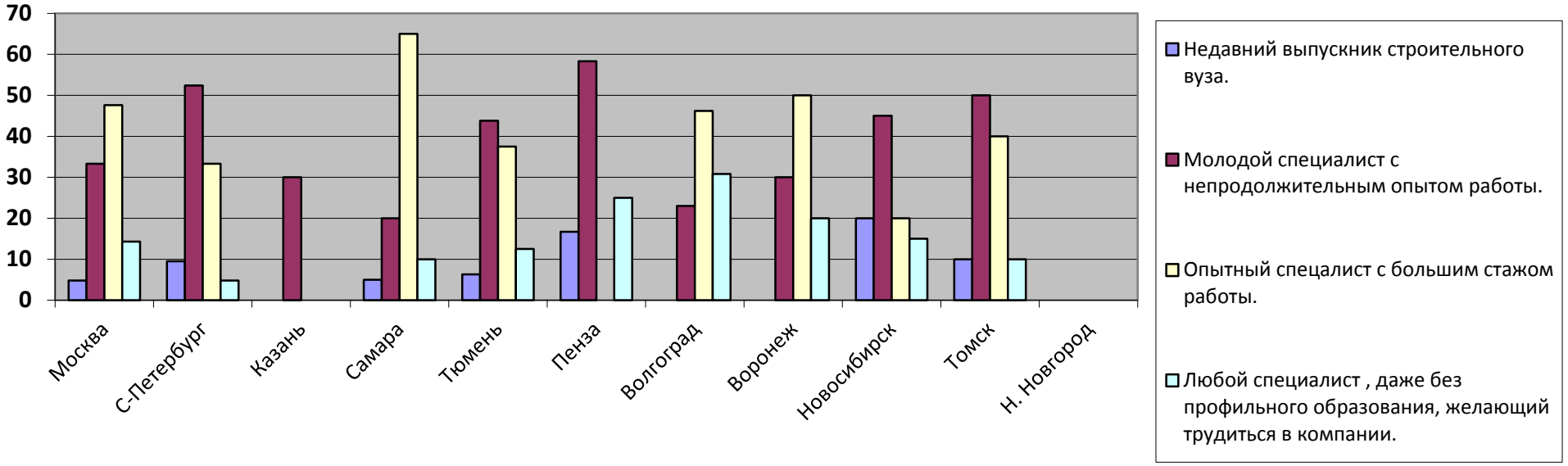
Большинство руководителей оценивают сотрудничество с вузами как «эффективное» (Томск-55,5%, Санкт-Петербург – 52,9%, Новосибирск – 50,0%) , как «удовлетворительное» сотрудничество с вузами оценивают руководители г. Воронеж – 68,8%. Оценку «очень неэффективное» поставили более четверти респондентов г. Волгограда -28,6%.

В целом руководители дали широкий разбег своей оценке от «очень неэффективно» до «очень эффективно», что дает возможность предположить существование некоторых претензий со стороны работодателей к качеству профессиональной подготовки выпускников вузов. Наше предположение о наличии определенных претензий у работодателей некоторых регионов к качеству подготовки инженеров подтверждается их ответами на вопрос «Чем вызваны сложности в поиске и подборе молодых инженеров строительного профиля?» (см. В2).

В6. У каких кандидатов больше шансов трудоустроиться в Вашу организацию инженером?				
Регионы	1 недавний выпускник строительного вуза	2 молодой специалист с непродолжительным опытом работы	3 опытный специалист с большим стажем работы	4 любой специалист, даже без профильного образования, желающий трудиться в компании
Москва	4,8	33,3	47,6	14,3
С-Петербург	9,5	52,4	33,3	4,8
Казань	0	30.0	0.0	0.0
Самара	5,0	20,0	**65,0**	10,0
Тюмень	6,3	43,8	37,5	12,5
Пенза	16,7	**58,3**	0	25,0
Волгоград	0	23	46,2	**30,8**
Воронеж	0	30,0	50,0	20,0
Новосибирск	20,0	45,0	20,0	15,0
Томск	10,0	50,0	40,0	10,0
Н.Новгород	0	0	0	0

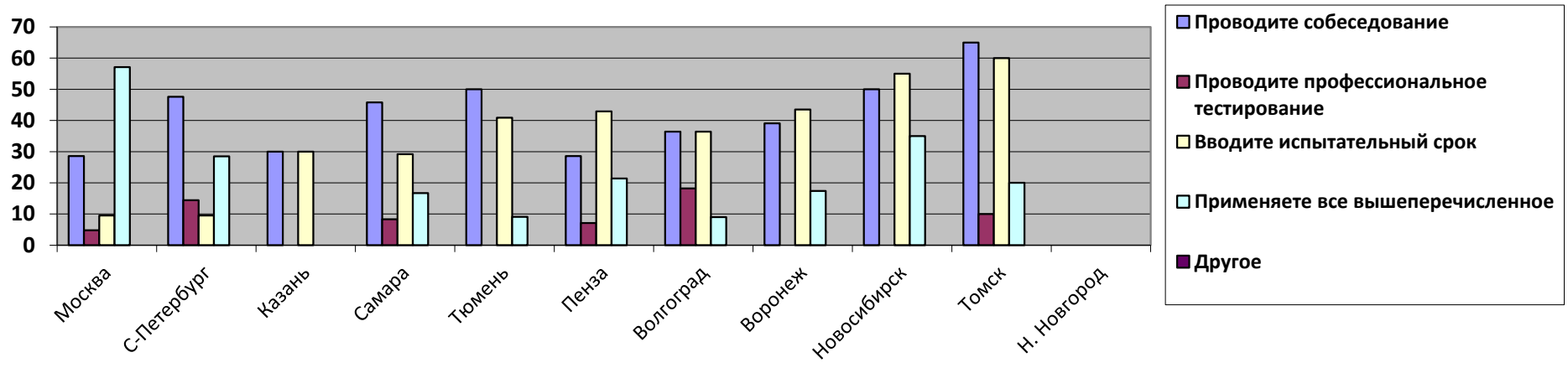
Главной проблемой рынка труда российской федерации является несбалансированность спроса и предложения рабочей силы, дефицит квалифицированных специалистов и рабочих. Суть дисбаланса состоит в том, что соискатели рабочих мест не соответствуют требованиям работодателей. Работодатели, осуществляя отбор, предпочитают выбирать людей, обладающих хорошими профессиональными знаниями, также предъявляют большие требования к личностным качествам и практическому опыту выпускников. Некоторые (руководители из Волгограда – 30,8% и Пензы – 25,0%) не очень обращают внимание на специальность, полученную в вузе, но большинство руководителей из таких регионов как: г. Самара – 65,0%, г. Воронеж – 50,0% отдают предпочтения «опытным специалистам с большим стажем работы». О желании принять на работу опытного специалиста заявляют 47,6% руководителей г, Москвы и 46,2% руководителей г. Волгограда. Ответ: «Молодой специалист с непродолжительном опытом работы» выбирает более половины руководителей г. Пензы – 58,3% и Санкт-Петербурга – 52,4%, чуть менее половины г. Тюмени – 43,8%.

В6. У каких кандидатов больше шансов трудоустроиться в Вашу организацию инженером?



В7. Как Вы отбираете молодых соискателей на вакансии инженеров?					
Регионы	1 проводите собеседование	2 проводите профессиональное тестирование	3 вводите испытательный срок	4 применяете все вышеперечисленное	другое
Москва	28,6	4,8	9,5	**57,1**	0
С-Петербург	47,6	14,4	9,5	28,5	0
Казань	30,0	0.0	30.0	0.0	0
Самара	45,8	8,3	29,2	16,7	0
Тюмень	50,0	0	40,9	9,1	0
Пенза	28,6	7,1	42,9	21,4	0
Волгоград	36,4	**18,2**	36,4	9,0	0
Воронеж	39,1	0	43,5	17,4	0
Новосибирск	50,0	0	55,0	35,0	0
Томск	**65,0**	10,0	**60,0**	20,0	0
Н.Новгород	0	0	0	0	0

В7. Как Вы отбираете молодых соискателей на вакансии инженеров?



При отборе кандидатов на работу большинство руководителей проводят собеседование и берут работника на испытательный срок. Тестирование на предмет соответствия будущим функциональным обязанностям проводят немногие работодатели.

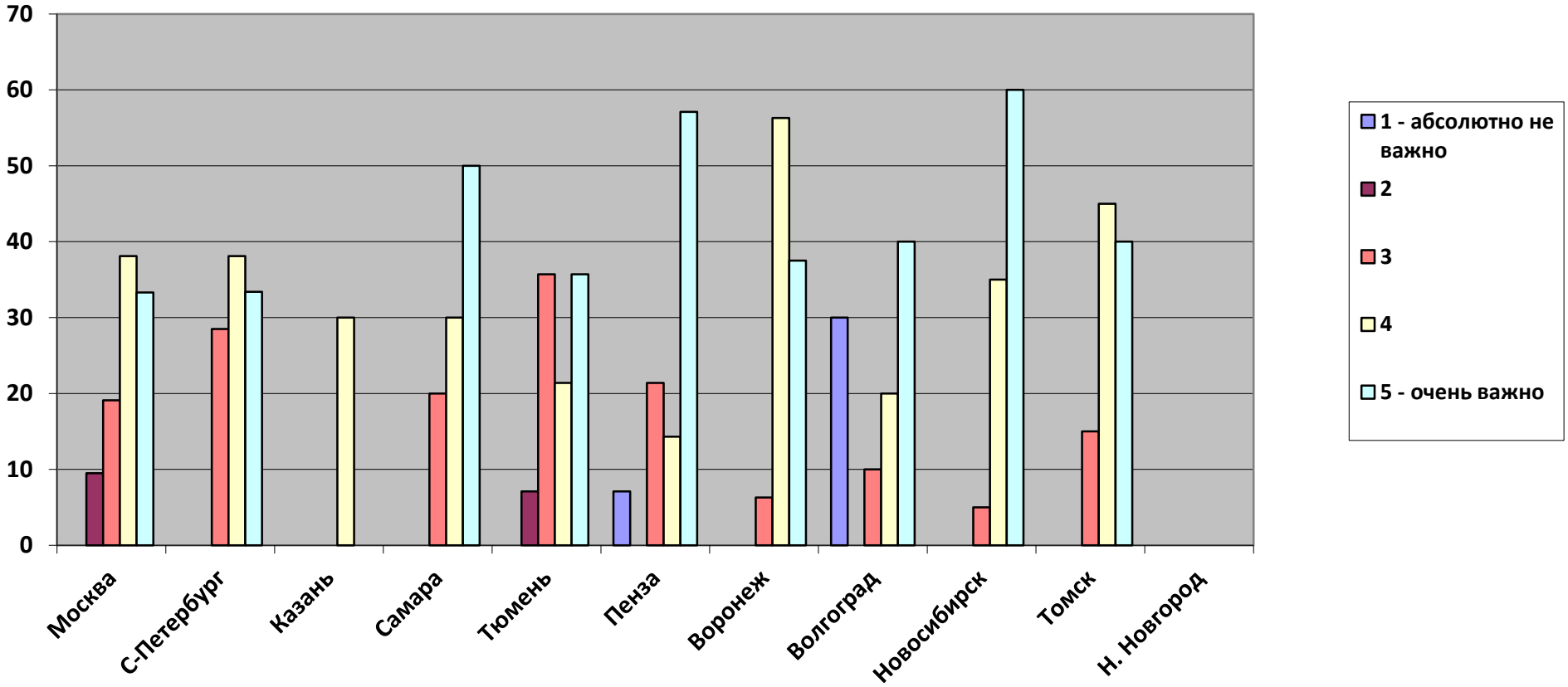
Г. ТРЕБОВАНИЯ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ К КОМПЕТЕНТНОСТИ МОЛОДОГО ИНЖЕНЕРА

Г1. Оцените значимость каждой компетенции, которой должен обладать инженер строительной отрасли? *Используйте для оценки 5-бальную шкалу, где 5-очень легко, а 1 – очень сложно*

Г1-1. Умение находить решение в нестандартных ситуациях					
Регионы	Абсолютно не важно	2	3	4	5 Очень важно
Москва	0	9,5	19,1	38,1	33,3
С-Петербург	0	0	28,5	38,1	33,4
Казань	0	0.0	0.0	30.0	0.0
Самара	0	0	20,0	30,0	50,0
Тюмень	0	7,1	**35,7**	21,4	35,7
Пенза	7,1	0	21,4	14,3	57,1

Волгоград	30	0	10	20	40
Воронеж	0	0	6,3	**56,3**	37,5
Новосибирск	0	0	5,0	35,0	**60,0**
Томск	0	0	15,0	45,0	40,0
Н.Новгород	0	0	0	0	0

Г1-1. Умение находить решение в нестандартных ситуациях.

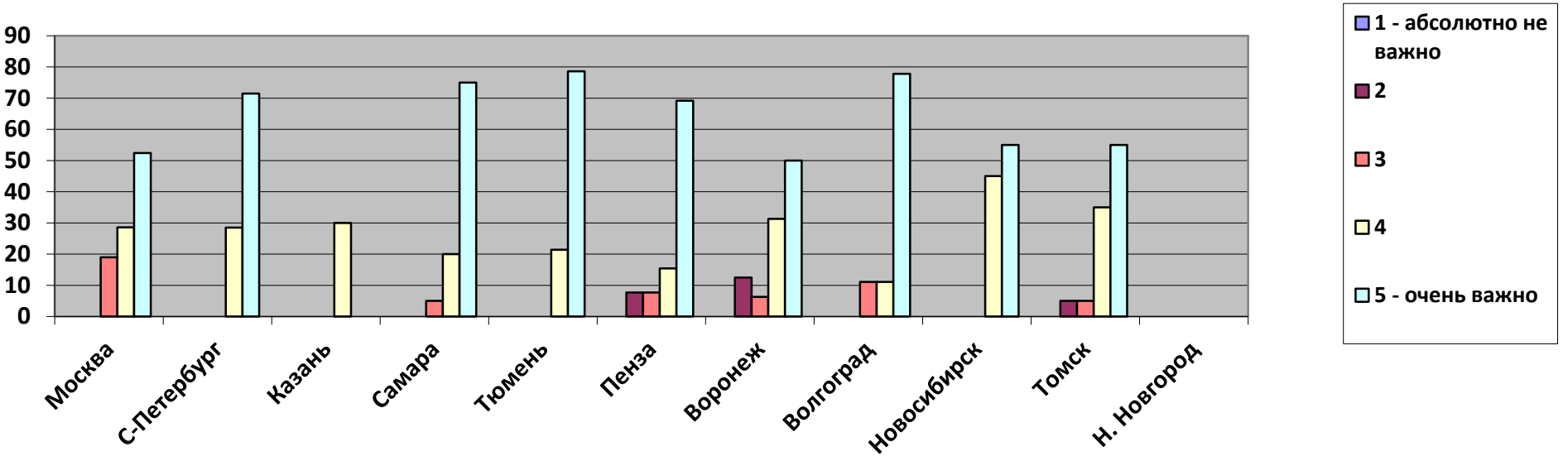


Г1-2. Умение работать в коллективе					
Регионы	1 Абсолютно не важно	2	3	4	5 Очень важно
Москва	0	4,8	9,5	28,6	57,1
С-Петербург	0	9,5	9,5	33,3	47,7
Казань	0	0.0	0.0	30.0	0.0
Самара	0	0	15	30,0	55,0
Тюмень	0	0	14,3	**57,1**	28,6
Пенза	0	7,7	15,4	23,1	53,8
Волгоград	0	0	**30,0**	30,0	40,0
Воронеж	0	0	18,8	37,5	43,8
Новосибирск	0	0	0	30,0	**70,0**
Томск	0	0	5,0	45,0	50,0
Н.Новгород	0	0	0	0	0

Г1-3 Знание и умение использовать нормативные документы					
Регионы	Абсолютно не важно	2	3	4	5 Очень важно
Москва	0	0	19,0	28,6	52,4
С-Петербург	0	0	0	28,5	71,5
Казань	0	0.0	0.0	30.0	0.0
Самара	0	0	5,0	20,0	75,0
Тюмень	0	0	0	21,4	**78,6**
Пенза	0	7,7	7,7	15,4	69,2
Волгоград	0	0	11,1	11,1	77,8
Воронеж	0	12,5	6,3	31,3	50,0
Новосибирск	0	0	0	**45,0**	55,0
Томск	0	5,0	5,0	35,0	55,0
Н.Новгород	0	0	0	0	0

.

Г1-3. Знание и умение использовать нормативные документы.



Г1-4. Стремление к постоянному саморазвитию					
Регионы	Абсолютно не важно	2	3	4	5 Очень важно
Москва	0	9,5	14,3	38,1	38,1
С-Петербург	0	9,5	**38,1**	23,8	28,6
Казань	0	0	0	30,0	0
Самара	0	5,0	10,0	35,0	**50,0**
Тюмень	0	7,1	28,6	35,7	28,6
Пенза	0	0	0	25	75
Волгоград	0	**22,2**	22,2	44,4	11,1
Воронеж	0	0	18,8	56,3	25,0
Новосибирск	0	0	25,0	30,0	45,0
Томск	0	0	20,0	50,0	30,0
Н.Новгород	0	0	0	0	0

Г1-5. Владение иностранными языками					
Регионы	Абсолютно не важно	2	3	4	5 Очень важно
Москва	35,0	30,0	30,0	0	5,0
С-Петербург	28,5	28,5	**38,1**	4,9	0
Казань	0	30,0	0	0	0
Самара	35,0	15,0	30,0	15,0	5,0
Тюмень	42,9	21,4	21,4	7,1	7,1
Пенза	8,3	33,3	16,7	16,7	**25,0**
Волгоград	22,2	33,3	22,2	22,2	0
Воронеж	18,8	**37,5**	37,5	6,3	0
Новосибирск	**45,0**	20,0	25,0	10,0	0
Томск	30,0	10,0	10,0	**30,0**	20,0
Н.Новгород	0	0	0	0	0

Г1-6. Умение эффективно распределять свое время					
Регионы	Абсолютно не важно	2	3	4	5 Очень важно
Москва	0	0	20,0	45,0	35,0
С-Петербург	0	0	28,5	33,3	38,2
Казань	0	0	0	30,0	0
Самара	0	0	15,0	**50,0**	35,0
Тюмень	0	0	**35,7**	21,4	42,9
Пенза	0	0	7,7	38,5	53,8
Волгоград	0	10,0	20,0	30,0	40,0
Воронеж	0	0	18,8	37,5	43,8
Новосибирск	0	0	20,0	40,0	40,0
Томск	0	0	15,0	40,0	**45,0**
Н.Новгород	0	0	0	0	0

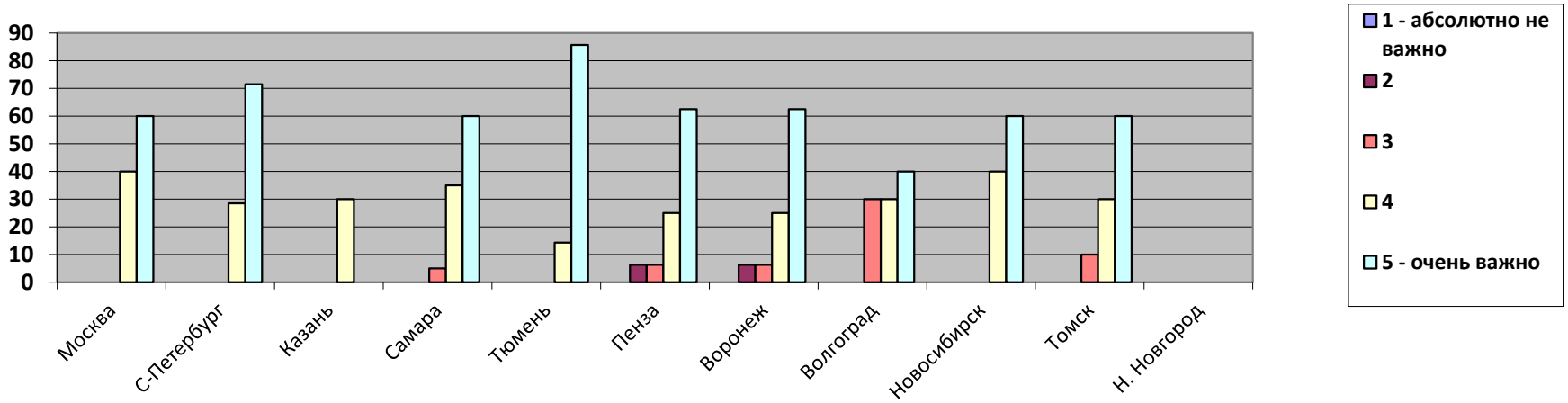
Г1-7. Умение работать с большими объемами информации					
Регионы	Абсолютно не важно	2	3	4	5 Очень важно
Москва	0	0	9,5	**52,4**	38,1
С-Петербург	0	**9,5**	**38,1**	33,1	19,3
Казань	0	0	0	30.0	0
Самара	5,0	5,0	10,0	35,0	45,0
Тюмень	0	0	14,3	7,1	**78,6**
Пенза	8,3	0	8,3	41,7	50,0
Волгоград	**20,0**	0	20,0	40,0	20,0
Воронеж	6,3	6,3	18,8	31,3	37,5
Новосибирск	0	5,0	10,0	40,0	45,0
Томск	0	5,0	5,0	35,0	55,0
Н.Новгород	0	0	0	0	0

Г1-8. Умение управлять сотрудниками					
Регионы	Абсолютно не важно	2	3	4	5 Очень важно
Москва	**25,0**	5,0	30,0	15,0	25,0
С-Петербург	14,3	**23,8**	**33,3**	23,8	4,8
Казань	0	0	0	30.0	0
Самара	5,0	0	25,0	30,0	40,0
Тюмень	0	0	28,6	28,6	42,9
Пенза	8,3	0	16,7	16,7	**58,3**
Волгоград	10,0	20,0	20,0	20,0	30,0
Воронеж	6,3	0	6,3	**68,8**	18,8
Новосибирск	10	10	10	40	30
Томск	0	0	30,0	45,0	25,0
Н.Новгород	0	0	0	0	0

Г1-9. Умение применять на практике профессиональные теоретические знания					
Регионы	Абсолютно не важно	2	3	4	5 Очень важно

Москва	0	0	0	**40,0**	60,0
С-Петербург	0	0	0	28,5	71,5
Казань	0	0	0	30,0	0.0
Самара	0	0	5,0	35,0	60,0
Тюмень	0	0	0	14,3	**85,7**
Пенза	0	0	15,4	7,7	76,9
Волгоград	0	0	**30,0**	30,0	40,0
Воронеж	0	6,3	6,3	25,0	62,5
Новосибирск	0	0	0	**40,0**	60,0
Томск	0	0	10,0	30,0	60,0
Н.Новгород	0	0	0	0	0

Г1-9. Умение применять на практике профессиональные теоретические знания. .



Г1-10. Умение брать на себя инициативу и ответственность					
Регионы	Абсолютно не важно	2	3	4	5 Очень важно
Москва	0	0	10,0	35,0	**55,0**
С-Петербург	0	0	**23,8**	52,4	23,8

Казань	0	0	0	30.0	0
Самара	0	0	20,0	25,0	**55,0**
Тюмень	0	0	7,1	42,9	50,0
Пенза	0	0	7,7	38,5	53,8
Волгоград	0	0	20,0	40,0	40,0
Воронеж	0	0	12,5	**68,8**	18,8
Новосибирск	0	0	20,0	25,0	**55,0**
Томск	0	0	15,0	40,0	45,0
Н.Новгород	0	0	0	0	0

Г1-11. Умение убеждать, отстаивать свою точку зрения					
Регионы	Абсолютно не важно	2	3	4	5 Очень важно
Москва	0	4,8	19	42,9	33,3
С-Петербург	0	0	38,1	52,4	9,5
Казань	0	0	0	30.0	0
Самара	0	0	20,0	35,0	**45,0**
Тюмень	0	7,1	28,6	21,4	42,9
Пенза	0	0	15,4	**53,8**	30,0
Волгоград	0	10,0	**40,0**	20,0	30,0
Воронеж	0	6,3	25,0	43,8	25,0
Новосибирск	0	**10,0**	10,0	50,0	30,0
Томск	0	0	25,0	40,0	35,0
Н.Новгород	0	0	0	0	0

Г1-12. Умение самостоятельно ставить и достигать цели					
Регионы	Абсолютно не важно	2	3	4	5 Очень важно
Москва	0	4,8	19	**42,9**	33,3
С-Петербург	0	9,5	9,5	33,3	47,6
Казань	0	0	30.0	0	0.0

Самара	0	0	10,0	35,0	55,0
Тюмень	0	14,3	7,1	35,7	42,9
Пенза	0	0	15,4	15,4	**69,2**
Волгоград	0	0	30,0	30,0	40,0
Воронеж	0	6,3	**37,5**	31,3	25,0
Новосибирск	0	**10,0**	5,0	35,0	50,0
Томск	0	0	20,0	40,0	40,0
Н.Новгород	0	0	0	0	0

Один из блоков анкеты был направлен на выяснение тех требований, которые являются наиболее важными для работодателей в различных регионах. «Не важным» качеством для руководителей различных регионов является «владение иностранными языками». Большинство руководителей различных регионов предпочитают следующие компетенции, которыми должен обладать инженер:

- «знание и умение использовать нормативные документы» выбирают большинство руководителей 9 регионов (Тюмень-78,6%, Волгоград – 77,8%,Самара – 75,0% и др.);
- «умение применять на практике профессиональные теоретические знания» выбирают работодатели 8 регионов (Тюмень – 85,7%; Пенза – 76,9%, С-Петербург – 71,5% и др.);
- «умение работать в коллективе» выбирает большинство руководителей из 5 регионов (Новосибирск – 70,0%, Москва – 57,1%, Самара – 55,0%, Пенза – 53,8%, Томск – 50,0%);
- «умение брать на себя инициативу и ответственность» выбирают руководители 4 регионов (Москва – 55,0%, Самара – 55,0%, Новосибирск – 50,0%, Тюмень – 50,0%);
- «умение находить решение в нестандартных ситуациях», « умение работать с большими объемами информации», «умение самостоятельно ставить и достигать цели» выбрано большинством руководителей из трех регионов (Тюмень, Пенза, Новосибирск, Самара и др.)

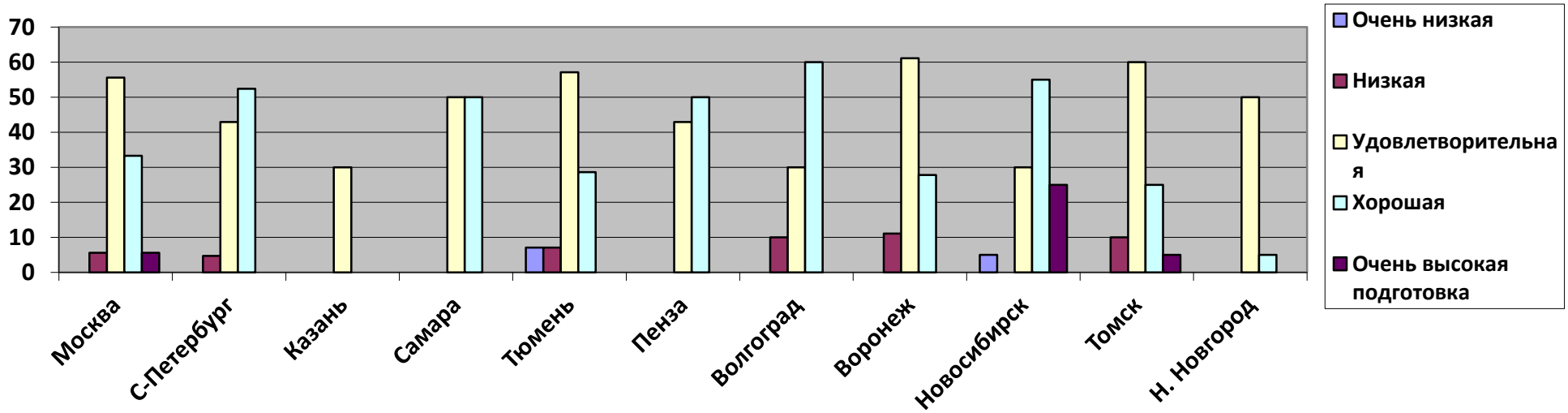
В целом, работодатели отмечают значимость для строительных организаций не только профессиональных компетенций, но и социально-психологических.

Г2.Как Вы оцениваете профессиональную подготовку молодых инженеров, приходящих к Вам в организацию? *Используйте для оценки 5-бальную шкалу, где 5-очень высокая подготовка, а 1 – очень низкая подготовка*					
Регионы	Очень низкая	2 низкая	3 удовлетворительная	4 хорошая	5 Очень высокая Подготовка
Москва	0	5,6	55,6	33,3	5,6
С-Петербург	0	4,7	42,9	52,4	0
Казань	0	0	30,0	0	0
Самара	0	0	50,0	50,0	0

Тюмень	7,1	7,1	57,1	28,6	0
Пенза	0	0	42,9	50,0	7,1
Волгоград	0	10,0	30,0	60,0	0
Воронеж	0	**11,1**	**61,1**	27,8	0
Новосибирск	5,0	0	30,0	**55,0**	**25,0**
Томск	0	10,0	60,0	25,0	5,0
Н.Новгород	0	0	50,0	5,0	0

Рис. 200

Г2 Как Вы оцениваете профессиональную подготовку молодых инженеров, приходящих к Вам в организацию?

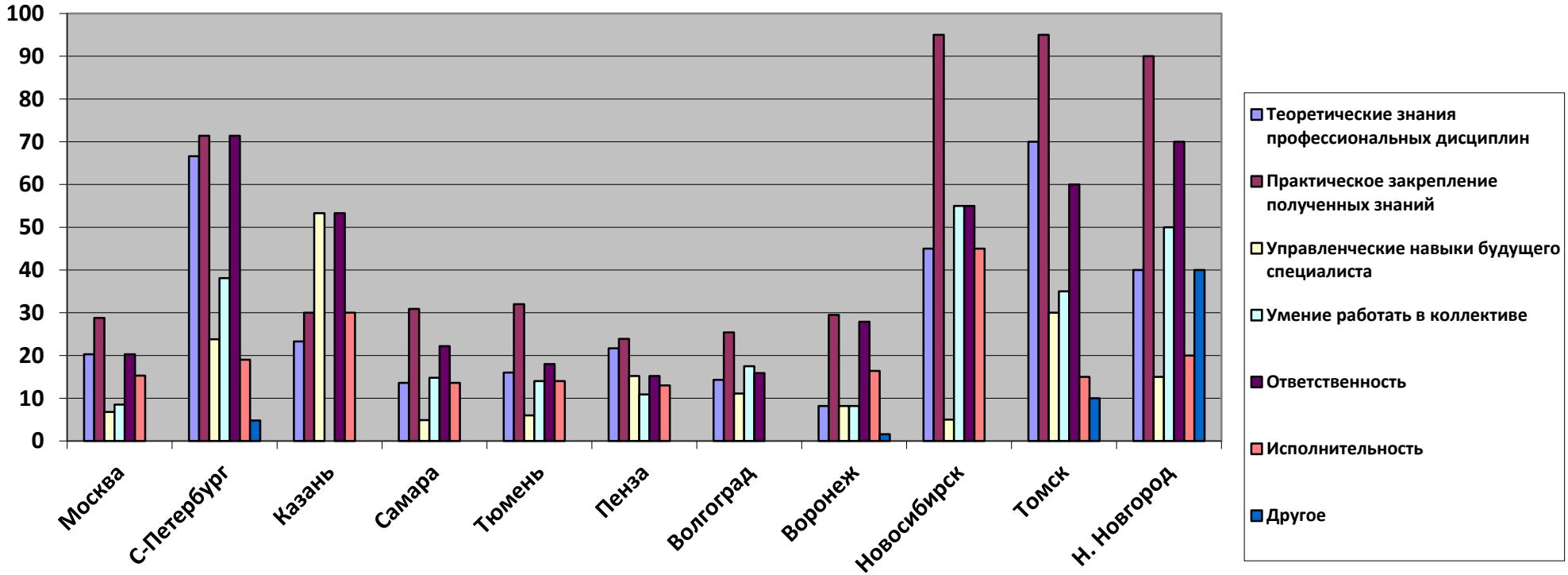


Оценивая профессиональную подготовку молодых инженеров, большинство работодателей из 6 регионов считают, что выпускники заслуживают лишь «тройку»: Томск (60,0%), Воронеж (61,1%), Тюмень (57,1%), Москва (55,6%), Самара (50,0%), Н.Новгород (50,0%).Этот вопрос, являясь контрольным, частично подтверждает ответы работодателей, данные на предыдущие вопросы и подтверждает, что работодатели Москвы, Самары и Н. Новгорода отвечали достаточно искренне и откровенно.

Хорошую оценку молодым инженерам поставили более 50,0% работодателей из таких регионов: Санкт-Петербург (52,4%), Волгоград (60,0%), Новосибирск (55,0%), Самара (50,0%), Пенза (50,0%). Оценка «пять» была поставлена лишь 25,0% опрошенных работодателей г. Новосибирска.

Г3. Как Вы считаете, на развитие каких компетенций следует обратить внимание при подготовке молодых специалистов в строительных вузах? *Выберите 3 наиболее подходящих варианта ответов*							
Регионы	1 теоретические знания профессиональных дисциплин	2 практическое закрепление полученных знаний	3 управленческие навыки будущего специалиста	4 умение работать в коллективе	5 ответственность	6 Исполнительность	другое
Москва	20,3	28,8	6,8	8,5	20,3	15,3	0
С-Петербург	66,6	71,4	23,8	38,1	**71,4**	19,0	4,8
Казань	23.3	30.0	**53,3**	0.0	53,3	30,0	0
Самара	13,6	30,9	4,9	14,8	22,2	13,6	0
Тюмень	16,0	32,0	6,0	14,0	18,0	14,0	0
Пенза	21,7	23,9	15,2	10,9	15,2	13,0	Навыки целеполагания
Волгоград	14,3	25,4	11,1	17,5	15,9	0	
Воронеж	8,2	29,5	8,2	8,2	27,9	16,4	1,6
Новосибирск	45,0	**95,0**	5,0	**55,0**	55,0	**45,0**	0
Томск	**70,0**	**95,0**	30,0	35,0	60,0	15,0	10,0
Н.Новгород	40,0	90,0	15,0	50,0	70,0	20,0	**40,0**

Г3. Как Вы считаете, на развитие каких компетенций следует обратить внимание при подготовке молодых специалистов в строительных вузах?

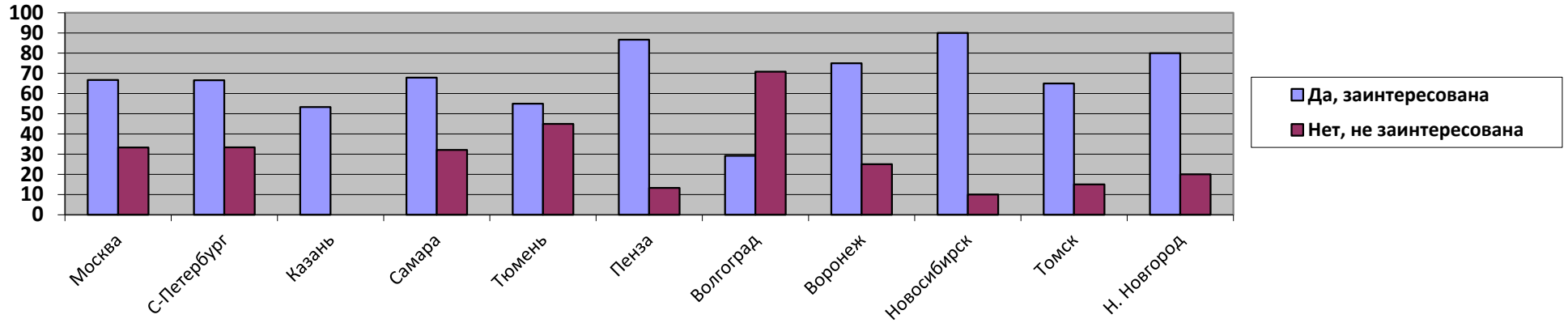


Рост требований работодателей к приобретению выпускниками такой компетенции как «практическое закрепление полученных знаний» повышается, но в тоже время наталкивается на уменьшение возможностей для студентов получить этот опыт во время обязательных практик в полном объеме. Для работодателей некоторых регионов эта компетенция является важнейшей, например: Новосибирска – 95,0%, Томска – 95,0%, Н. Новгорода – 90,0%, Санкт-Петербурга – 71,4%. «Теоретические знания профессиональных дисциплин» также для них не менее важны. Более половины работодателей Казани считают важными такие компетенции как «управленческие навыки» и

«ответственность». Руководители Москвы, Самары, Тюмени, Пензы, Волгограда, Воронежа дали практически равномерное распределение выборов различных компетенций.

Г4. Заинтересована ли Ваша организация в дополнительном профессиональном образовании работающих инженеров?		
Регионы	да, заинтересована	нет, не заинтересована
Москва	66,7	33,3
С-Петербург	66,6	33,4
Казань	53,3	0.0
Самара	67,9	32,1
Тюмень	55,0	45,0
Пенза	86,7	13,3
Волгоград	29,2	**70,8**
Воронеж	75,0	25,0
Новосибирск	**90,0**	10,0
Томск	65,0	15,0
Н.Новгород	80,0	20,0

Г4 Заинтересована ли Ваша организация в дополнительном профессиональном образовании работающих инженеров?



Согласно действующему законодательству повышение квалификации раз в пять лет должны проходить все специалисты и руководители, непосредственно занятые на строительном производстве. Федеральным законодательством закреплено, что повышение квалификации для строительных компаний является одним из обязательных условий для получения членства в СРО и, соответственно, свидетельства о допуске к работам, входящим в их компетенцию.

Строительная же отрасль относится к категории опасных, а значит, каждый, кто связан с этой сферой деятельности, обязан регулярно проходить повышение квалификации, чтобы поддерживать свои знания на должном уровне.

Несомненно, что качество продукта, в первую очередь, зависит от профессионализма его производителей. В этом случае, престиж организации базируется на оценке квалификационного состава ее работников, подтвержденного документом об образовании и прохождении курсов повышения квалификации. Специалистам строительной компании необходимо пройти не просто курсы повышения квалификации, а курсы по определенным видам и специальностям, в соответствии с их дипломом и функциональными обязанностями.

С этим согласны большинство опрошенных руководителей в г. Новосибирске (90,0%), но не согласны руководители строительных организаций г. Волгограда (70,0%). 100,0% опрошенных руководителей из Волгограда являются представителями частных компаний и в своем большинстве относятся к малому предприятию (70,8%). Если для крупных предприятий вопрос повышения квалификации своих сотрудников не является проблемой: есть и средства, и ресурсы, то для малого и среднего бизнеса это достаточно серьезная проблема и нагрузка на бюджет. Небольшие организации не обладает сетью учебных центров, и не имеют возможности освоить современные технологии и технику.

Г5. Назовите наиболее привлекательные для Вашей организации направления повышения квалификации или переподготовки инженеров. *Отметьте не более 5-ти вариантов ответов.*													
Регионы	1 саморегулирование в строительной отрасли	2 Промышленное, гражданское строительство и архитектура	3 Специальное и высотное строительство	4 Инженерные системы	5 Эксплуатация зданий и сооружений	6 пожарная, инженерная, безопасность; охрана труда и экология	7 Строительные материалы	8 Механизация в строительстве	9 Экономика строительства	10 информационные технологии в строительстве	11 энергоэффективность зданий и сооружений	12 энергоаудит зданий	другое
Москва	11,4	22,7	9,1	18,2	9,1	6,8	2,3	0	9,1	6,8	2,3	2,3	0
СПб	**33,3**	57,1	4,8	33,3	9,5	19,0	14,3	4,8	14,3	9,5	9,5	0	
Казань	23,3	33.3	10.0	40.0	**33.3**	23.3	30.0	**40,0**	0	30,0	**30,0**	0.0	0.0
Самара	2,8	25,4	2,8	16,9	9,9	11,3	12,7	4,2	8,5	7,0	9,9	2,8	0
Тюмень	7,5	15,0	2,5	12,5	5,0	12,5	7,5	2,5	12,5	15,0	2,5	5,0	0
Пенза	2,9	20,0-	2,9	11,4	5,7	5,7	8,6	2,9	14,3	11,4	11,4	2,9	0
Волгоград	4,3	14,9	4,3	17	8,5	10,6	8,5	6,4	4,3	6,4	10,6	4,3	0
Воронеж	14,3	14,3	7,1	7,1	7,1	0	0	0	7,1	7,1	7,1	**14,3**	14,3
Новосибирск	5,0	**60,0**	20,0	50,0	10,0	35,0	30,0	20,0	5,0	15,0	10,0	5,0	0
Томск	25,0	**60,0**	**25,0**	**60,0**	20,0	30,0	**35,0**	25,0	25,0	**35,0**	20,0	0	5,0
Н.Новгород	15,0	55,0	15,0	**60,0**	25,0	**50,0**	30,0	15,0	**40,0**	20,0	10,0	5,0	15,0

На вопрос о выборе наиболее привлекательных направлений для повышения квалификации, был дан большой разброс ответов. Из 11 регионов, представленных в выборке, 4 (Санкт-Петербург-57,1%, Н.Новгород – 55,0%, Новосибирск – 60,0% и Томск – 60,0%) заявили о необходимости повышения квалификации и переподготовки по направлению «Промышленное, гражданское строительство и архитектура». Кроме этого направления Н.Новгород – 60,0%, Новосибирск – 50,0% и Томск – 60,0% выбрали направление «Инженерные системы». Это же направление выбирают чуть меньше половины руководителей Казани – 40,0% и направление «Механизация в строительстве» - 40,0%.

Другие регионы не указали на явные предпочтения, их интересы различны. Средний показатель выборов направлений по 11 регионам составляет:

1) саморегулирование в строительной отрасли – 13,6%;

2) промышленное, гражданское строительство и архитектура – 34,3%;

3) специальное и высотное строительство – 9,4%;

4) инженерные системы – 29,6%;

5) эксплуатация зданий и сооружений – 13,0%;

6) пожарная, инженерная безопасность; охрана труда и экология – 18,5%;

7) строительные материалы – 13,8%;

8) механизация в строительстве – 10,9%;

9) экономика строительства – 12,7%;

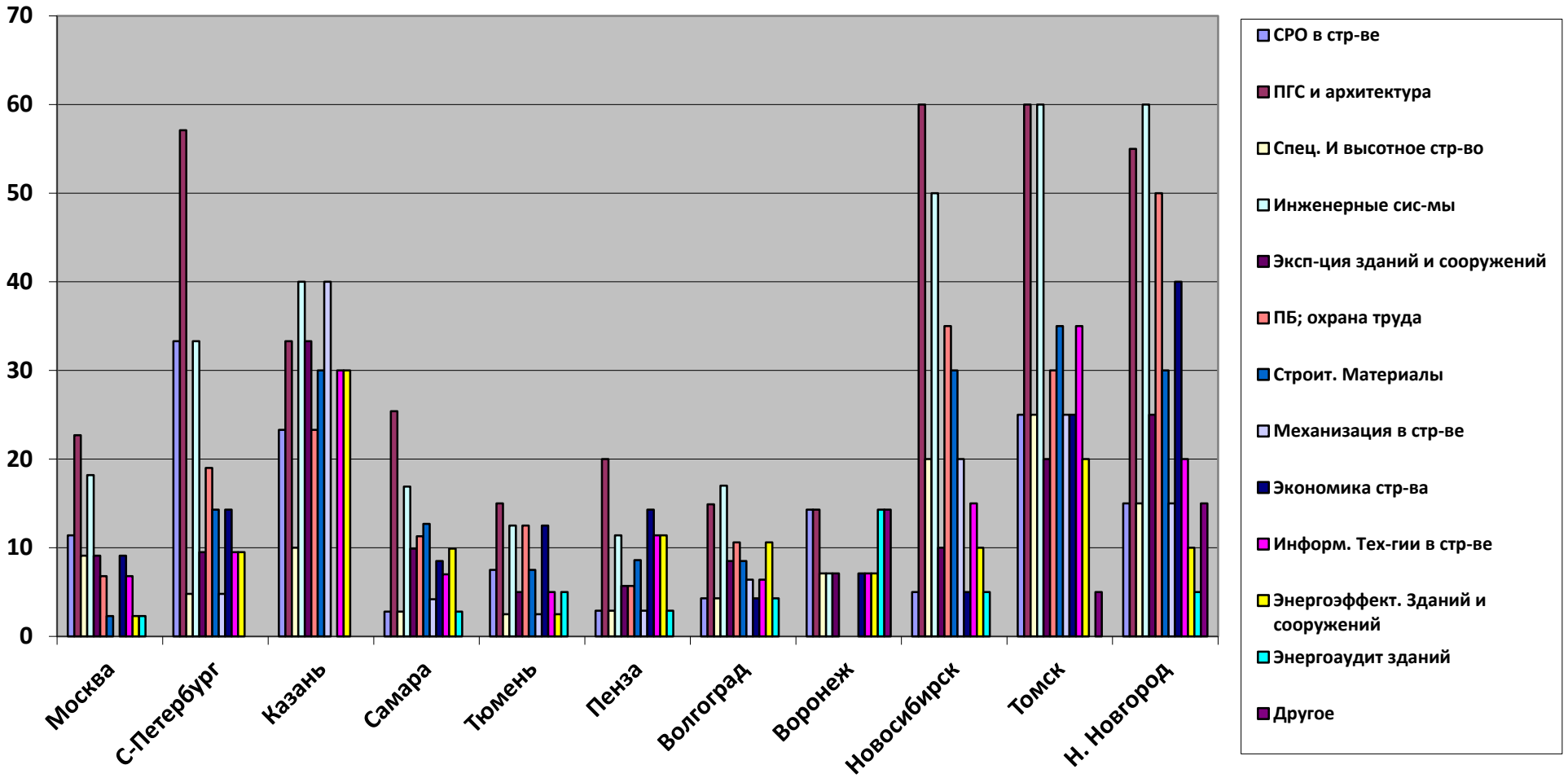
10) информационные технологии в строительстве – 14,8%;

11) энергоэффективность зданий и сооружений – 11,2%;

12) энергоаудит зданий – 3,7%;

13) другое -3,1%. Наиболее востребованными становятся 2, 4,6 и 10 направления.

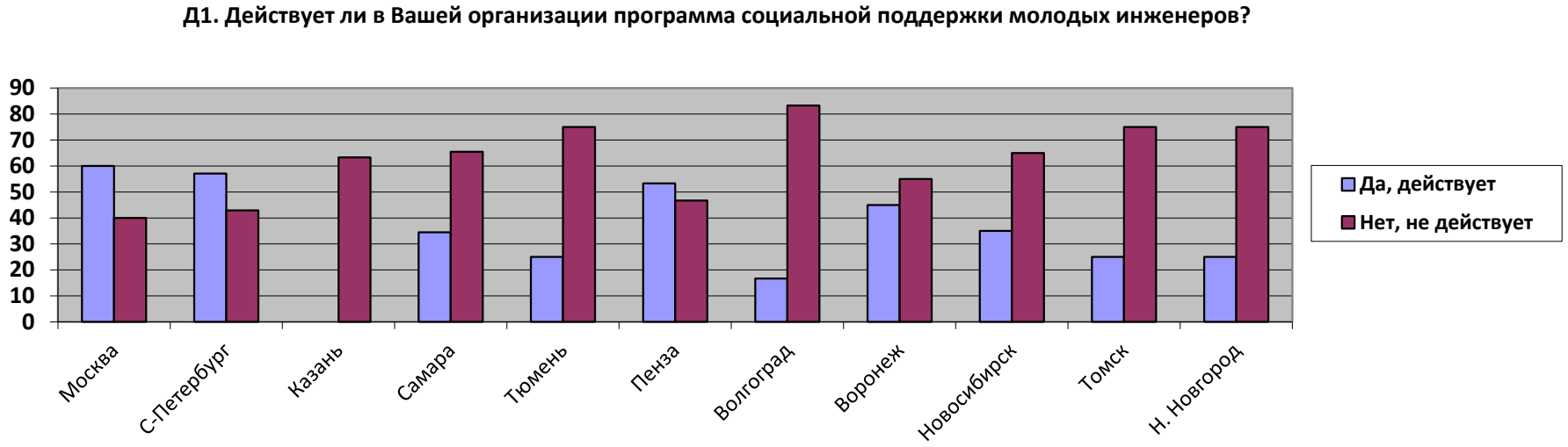
Г5.Назовите наиболее привлекательные для Вашей организации направления повышения квалификации или переподготовки инженеров ?



Д. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ ИНЖЕНЕРОВ

Д1. Действует ли в Вашей организации программа социальной поддержки молодых инженеров?		
Регионы	да, действует	нет, не действует
Москва	**60,0**	40,0
С-Петербург	57,1	42,9
Казань	0	63.3
Самара	34,5	65,5
Тюмень	25,0	75,0
Пенза	53,3	46,7
Волгоград	16,7	**83,3**
Воронеж	45,0	55,0
Новосибирск	35,0	65,0
Томск	25,0	75,0
Н.Новгород	25,0	75,0

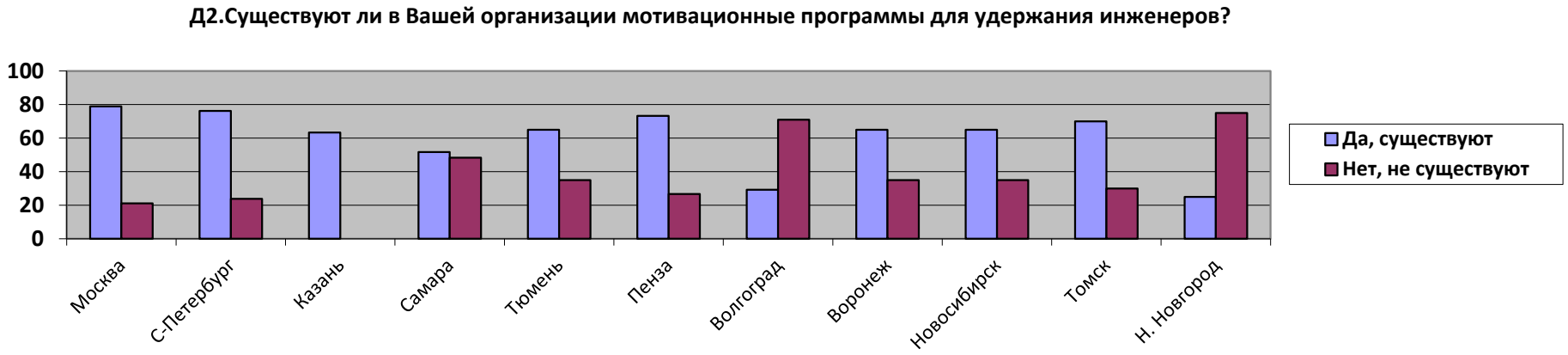
Рис. 204



Предъявляя высокие требования к специалистам, говоря об отсутствии квалифицированных кадров, сами работодатели не задумываются о необходимости введения программы социальной поддержки потенциальных работников. В большинстве организаций эта

программа не действует, об этом говорят большинство респондентов из г. Волгограда- 83,3%, Томск – 75,0%, Н.Новгород – 75,0%,Новосибирск – 65,0 и других регионов.

Д2. Существуют ли в Вашей организации мотивационные программы для удержания инженеров?		
Регионы	да, существуют	нет, не существуют
Москва	**78,9**	21,1
С-Петербург	76,2	23,8
Казань	63,3	0
Самара	51,7	48,3
Тюмень	65,0	35,0
Пенза	73,3	26,7
Волгоград	29,2	71,0
Воронеж	65,0	35,0
Новосибирск	65,0	35,0
Томск	70,0	30,0
Н.Новгород	25,0	**75,0**



Вместе с тем, в 9 регионах работодатели отмечают существование мотивационных программ для удержания инженеров. Но на вопрос, «Какие меры применяются для удержания инженеров?» конкретный ответ дали лишь представители трех регионов – Новосибирска, Казани и Томска. Стимулирующие надбавки используют 55,5% из опрошенных руководителей г. Новосибирска и Томска. 75,0% работодателей г. Томска применяют «премии» и 60,0% - «оплату мобильной связи». Представители Казани (63,3%) используют – «премии», «корпоративные обеды» (30,0%) и «добровольное медицинское страхование» - 40,0%.

Представители других регионов дали самые разнообразные ответы, но не дали большинства выборов какой-то конкретной меры.

Д3. Какие меры применяются для удержания инженеров?									
Регионы	1 стимулирующие надбавки к заработной плате	2 премии	3 бонусы	4 поощрения в виде награждения почетными грамотами исполнительных сотрудников	5 льготные путевки в санатории для поддержания здоровья	6 корпоративные обеды	7 добровольное медицинское страхование	8 оплата услуг мобильной связи	другое
Москва	12,2	18,4	6,1	18,4	8,2	6,1	14,3	14,3	2
С-Петербург	38,1	23,8	28,5	4,8	0	0	4,8	0	0
Казань	0	63,3	0.0	0.0	23.3	**30.0**	**40.0**	33.3	0
Самара	25	25,0	8,9	14,3	1,8	1,8	3,6	19,6	0
Тюмень	14,3	25,0	3,6	16,1	3,6	7,1	8,9	17,9	3,6
Пенза	25,0	22,2	11,1	13,9	5,6	5,6	2,8	13,9	0
Волгоград	15,8	42,1	5,3	7,9	5,3	7,9	5,3	10,5	0
Воронеж	33,3	28,2	7,7	5,1	2,6	5,1	2,6	15,4	0
Новосибирск	**55,0**	45,0	**15,0**	**35,0**	10,0	5,0	10,0	40,0	0
Томск	**55,0**	**75,0**	5,0	**35,0**	10,0	0	15,0	**60,0**	5,0
Н.Новгород	25,0	60,0	0	30,0	0	15,0	5,0	35,0	5,0

В графе «Другое» указали: кредитование сотрудников, обязательное медицинское страхование, достойная оплата труда

Е. АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ К ТРУДОВОЙ СРЕДЕ

В ходе исследования были опрошены работодатели различных регионов, которые в большинстве являются представителями средних и малых предприятий. Доля молодежи работающей в этих организациях составляет не менее четверти, а в управленческом звене менее четверти. Следовательно, возможность осуществления социальной мобильности в таких организациях будет затруднена и уровень мотивации к карьерному росту не будет «очень высоким».

Е1. Насколько молодые инженеры стремятся (мотивированы) к карьерному росту в организации? *Используйте для оценки 5-бальную шкалу, где 5-очень высокая мотивация, а 1 – очень низкая мотивация*					
Регионы	Очень низкая	2 низкая	3 удовлетворительная	4 хорошая	5 Очень высокая мотивация

Москва	0	5,3	31,6	36,8	26,3
С-Петербург	0	0	42,9	52,4	4,7
Казань	0	0	**63.3**	0.0	0
Самара	0	3,7	40,7	44,4	11,1
Тюмень	5,0	10,0	30,0	50,0	5
Пенза	6,7	0	33,3	46,7	13,3
Волгоград	0	4,5	45,4	50,0	0
Воронеж	5,0	5,0	45,0	40,0	5,0
Новосибирск	5,0	5,0	20,0	60,0	10,0
Томск	0	5,0	40,0	35,0	20,0
Н.Новгород	0	0	30,0	**70,0**	0

Е2. Какова средняя продолжительность адаптации молодых инженеров у Вас в организации (подразделении)?				
Регионы	в течение трех месяцев	2 в течение полугода	3 в течение года	4 более года
Москва	57,1	19,1	9,5	14,3
С-Петербург	28,5	**61,9**	9,6	0
Казань	10,0	53.3	0	0
Самара	51,9	29,6	14,8	3,7
Тюмень	45,0	25,0	20,0	10,0
Пенза	53,3	20,0	**26,7**	0
Волгоград	31,8	36,4	22,7	9,1
Воронеж	45,0	40,0	10,0	5,0
Новосибирск	20,0	55,0	20,0	5,0
Томск	55,0	15,0	25,0	5,0
Н.Новгород	**60,0**	10,0	20,0	10,

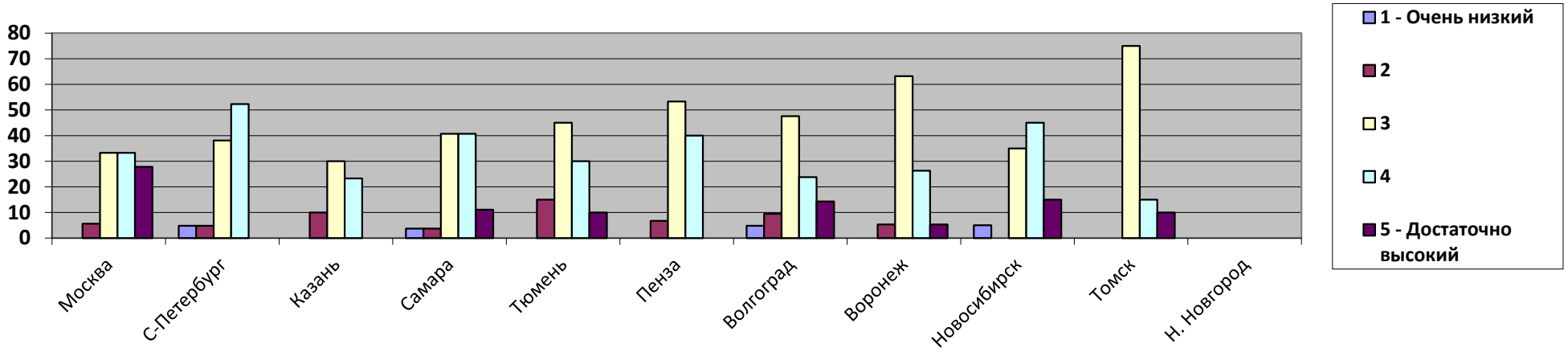
Е3. Как быстро молодые инженеры, исходя из Вашего наблюдения, полностью включаются в трудовой процесс?				
Регионы	1-3 месяца	2 3-6 месяцев	3 от 6 месяцев до 1 года	4 более 1 года
Москва	**52,6**	26,3	15,8	5,3
С-Петербург	14,3	33,3	47,6	4,8

Казань	10,0	**53.3**	0	0
Самара	25,0	39,3	21,4	**14,3**
Тюмень	15,0	40,0	35,0	10,0
Пенза	21,4	21,4	42,9	**14,3**
Волгоград	23,8	19,0	**52,4**	4,8
Воронеж	30,0	30,0	30,0	10,0
Новосибирск	20,0	45,0	25,0	10,0
Томск	30,0	30,0	30,0	10,0
Н.Новгород	20,0	30,0	45,0	5,0

Е4. Оцените общий уровень вузовской подготовки молодого инженера с точки зрения соответствия выполняемым функциональным обязанностям? *Используйте для оценки 5-бальную шкалу, где 5-очень легко, а 1 – очень сложно*					
Регионы	Очень низкий	2	3	4	5 Достаточно высокий
Москва	0	5,6	33,3	33,3	**27,8**
С-Петербург	4,8	4,8	38,1	**52,3**	0
Казань	0	10.0	30.0	23.3	0.0
Самара	3,7	3,7	40,7	40,7	11,1
Тюмень	0	15	45	30	10
Пенза	0	6,7	53,3	40	0
Волгоград	4,8	9,5	47,6	23,8	14,3
Воронеж	0	5,3	63,2	26,3	5,3
Новосибирск	5	0	35	45	15
Томск	0	0	**75,0**	15,0	10,0
Н.Новгород					

Рис. 206

Е4. Оцените общий уровень вузовской подготовки молодого инженера с точки зрения соответствия выполняемым функциональным обязанностям?



В большинстве регионов (кроме Москвы – 66,7%) отсутствует программа, направленная на ускоренную адаптацию молодых специалистов. Большое количество руководителей заявляют об этом: Н. Новгород – 100,0%, Томск -90,0%, Новосибирск – 85,0%; Самара - 96,4%, Пенза – 78,6% и другие.

Необходимо отметить, что большинство опрошенных руководителей (девять из одиннадцати регионов малых и средних строительных организаций) указали на «отсутствие» системных мероприятий, направленных на осуществление помощи при адаптации молодых специалистов. Лишь небольшой процент опрошенных из 8 регионов отмечают «наставничество», «лекционные курсы» «тренинги». Лучшая ситуация наблюдается лишь в организациях г. Москвы, где 25,0% опрошенных, являются представителями крупных организаций и «особо крупных» - 25,0%, где сохраняется созданная ранее система социальной поддержки работника.

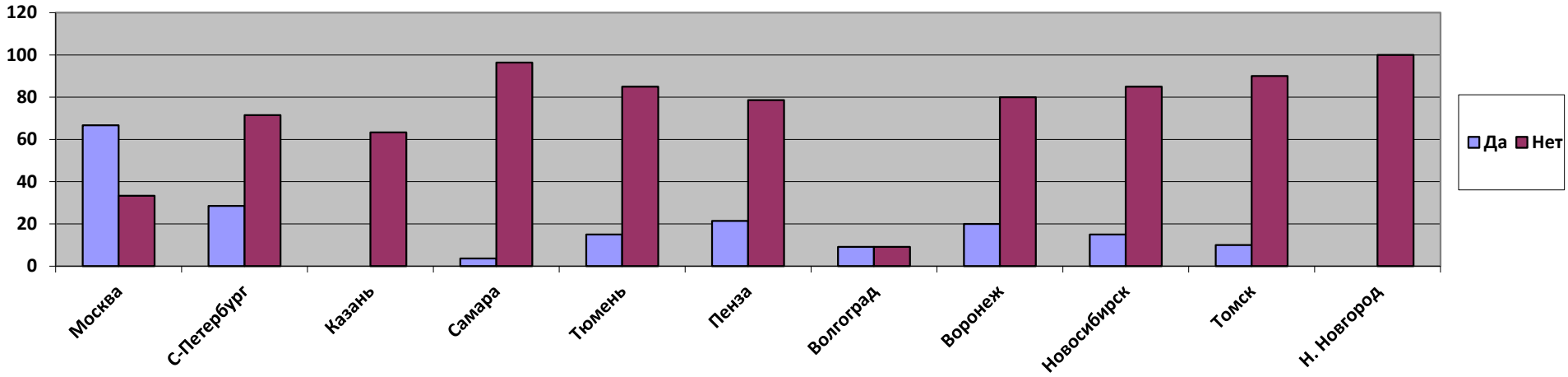
Большое количество региональных организаций, представленных в исследовании, относится к частной форме собственности. Они небольшие по размеру и, следовательно, имеющие направленность на реализацию лишь текущих потребностей и, как правило, не планирующие ни перспективную потребность в кадрах, ни их подготовку и переподготовку, а тем более не ориентированные на затраты по реализации социальных программ и адаптации молодежи в организациях.

Е5. Действует ли в Вашей организации программа, направленная на ускоренную адаптацию молодых специалистов?		
Регионы	да	2 Нет

Москва	**66,7**	33,3
С-Петербург	28,5	71,5
Казань	0	63.3
Самара	3,6	96,4
Тюмень	15,0	85,0
Пенза	21,4	78,6
Волгоград	9,1	9,1
Воронеж	20,0	80,0
Новосибирск	15,0	85,0
Томск	10,0	90,0
Н.Новгород	0	**100,0**

Рис. 207

E5. Действует ли в Вашей организации программа, направленная на ускоренную адаптацию молодых специалистов?



E6. Какие мероприятия предусмотрены этой программой?	
Регионы	Варианты ответов
Москва	Совет молодых специалистов – 30,8; Наставничество – 23,1; Обучающие семинары – 7,7; Консультации у экспертов – 7,7 Личное курирование руководителем – 7,7; Доп. Курсы по специализации – 7,7; Обучение в УМЦ столичных и региональных вузов – 7,7

	Подготовка к аттестации – 7,7
С-Петербург	Наставничество – 19,0 %; Работа комитета молодежи, культурно-массовые, спортивные мероприятия – 4,8%;Возможности карьерного роста, предоставление беспроцентного кредита – 4,7%.
Самара	*3,6:* индивидуальное планирование на испытательный срок, наставничество, обучение по ознакомлению с организацией, по необходимым нормативным документам
Тюмень	*15:* практическая работа с молодыми специалистами, обучение требованиям, установленным на предприятии, дополнительные лекционные курсы поэтапная программа: работа в офисе, работа на линии, окончательное определение места работы
Пенза-	*21,4:* практика с наставником 1-3 месяца, затем самостоятельная работа
Волгоград	наставничество
Воронеж	12: практическая работа с молодыми специалистами, обучение требованиям, наставничество
Томск	Наставничество - 5,0; Тренинги, семинары, конференции -5,0

В смете НОСТРОЙ на 2011 год, утвержденной решением Всероссийского съезда саморегулируемых организаций, основанных на членстве лиц, осуществляющих строительство, реконструкцию и капитальный ремонт объектов строительства, на реализацию программы «Поддержка субъектов малого предпринимательства в подготовке кадров» регионам выделено из бюджета Нацобъединения 24,4 млн. рублей. Эти средства разделены пропорционально количеству СРО, зарегистрированных на территории федерального округа (города федерального значения).

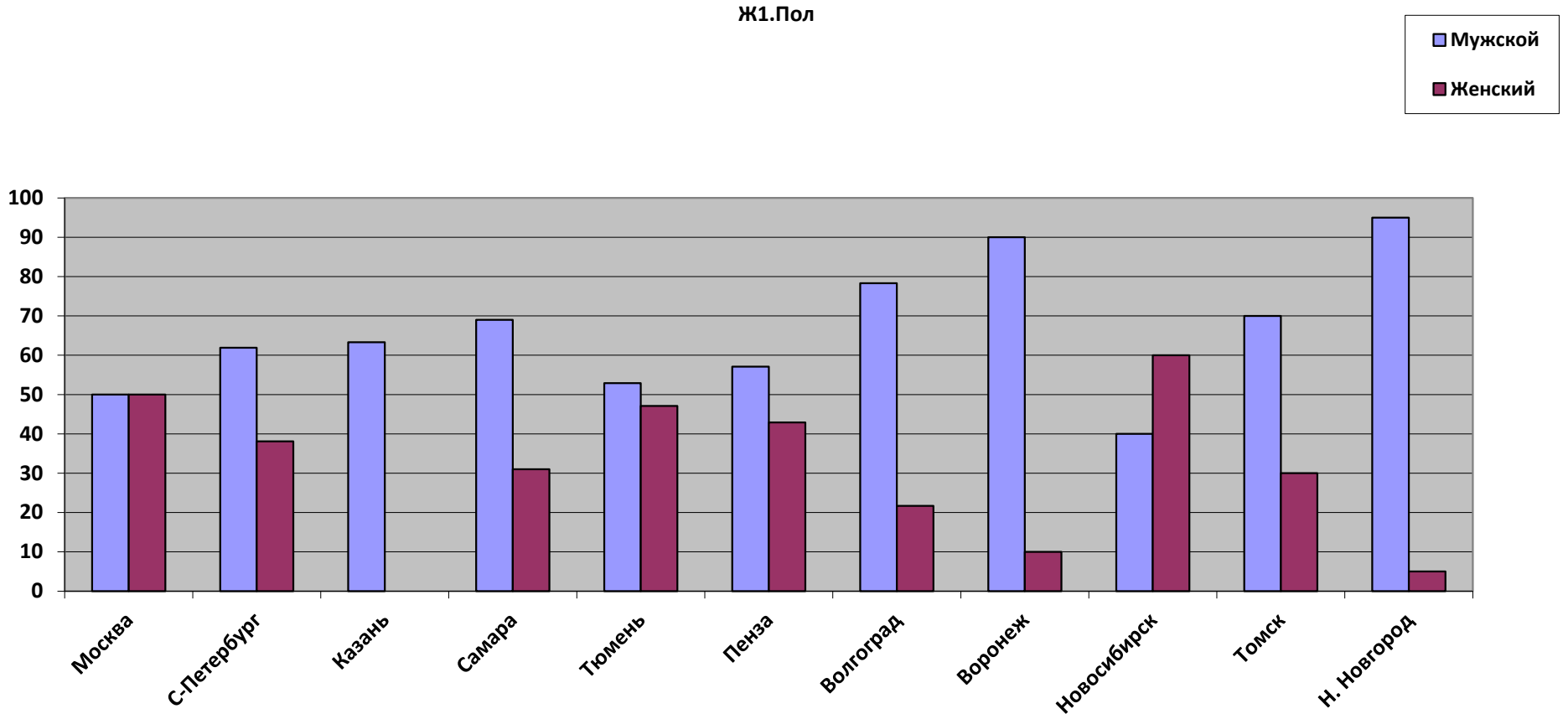
В Сибирском федеральном округе отобрано шесть учебных заведений для проведения курсов повышения квалификации работников членских организаций СРО, относящихся к категории малого бизнеса. В итоге в Чите благодаря названной программе прошли повышение квалификации за счет НОСТРОЙ около70 специалистов, в Барнауле 75 человек, Красноярске и Томске – 70, Новосибирске – 65 и Кемерово – 80. В Красноярске на базе ФГАО УВПО «Сибирский федеральный университет» в конце 2011 года на курсах повышения квалификации в рамках программы «Поддержка субъектов малого предпринимательства в подготовке кадров» свои профессиональные знания обновили и расширили 48 специалистов из 13 организаций из числа малых предприятий – членских организаций некоммерческого партнерства «Саморегулируемая корпорация Красноярского края». Предполагается, что опыт 2011 года будет продолжен в наступившем 2012 году.

Ж. СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

Ж1.Пол		
Регионы	мужской	2 Женский
Москва	50,0	50,0
С-Петербург	61,9	38,1
Казань	63,3	0
Самара	69,0	31,0
Тюмень	52,9	47,1
Пенза	57,1	42,9
Волгоград	78,3	21,7

Воронеж	90,0	10,0
Новосибирск	40,0	**60,0**
Томск	70,0	30,0
Н.Новгород	**95,0**	5,0

Рис. 208



Ж2. Возраст	
Регионы	Возраст
Москва	25-28 – 27,2 36-39 – 36,4 40-50 – 36,4
С-Петербург	Возраст у большинства опрошенных указан интервалом например: 25-60 лет.
Казань	0
Самара	20-30лет -17,2; 31-41год – 17,2; 42-52года – 38; 53-63года – 13,8; 64-74года – 13,8.
Тюмень	20-30лет -20; 31-41год – 65; 42-52года – 5; 53-63года – 10
Пенза	20-30лет - 20; 31-41год – 53,3; 42-52года – 13,3; 53-63года – 13,3
Волгоград	20-30лет -12,5; 31-41год – 16,7; 42-52года – 50; 53 и более лет – 20,8
Воронеж	20-30лет -10; 31-41год – 40; 42-52года – 10; 53-63года – 40
Новосибирск	
Томск	От 24-29 -15,0; от 30-35 -40,0; от 36-40-15,0; от 40-50-30,0
Н.Новгород	25-30 лет-10% 30-35 лет-35% 35-40 лет-20% 40-58 лет-35%

Ж3. Регион места работы	
регион	
Москва	Москва – 84,2 МО – 15,8
С-Петербург	СПб-80,9%; Лен. Обл. -14,3%;Ашхабад-4,8%.
Казань	100,0
Самара	Самарская обл. – 96,6; Ульяновская обл. – 3,4
Тюмень	Тюменская обл. – 80; другие - 20
Пенза	Пензенская обл. – 96,6; Поволжье – 3,4
Волгоград	91,6% - Волгоград
Воронеж	100
Новосибирск	Новосибирская область
Томск	Томск -80,0; ТО-20,0
Н.Новгород	Н.Новгород-65,0; Н.Н.обл-35,0

МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ

А. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ О МЕСТЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА

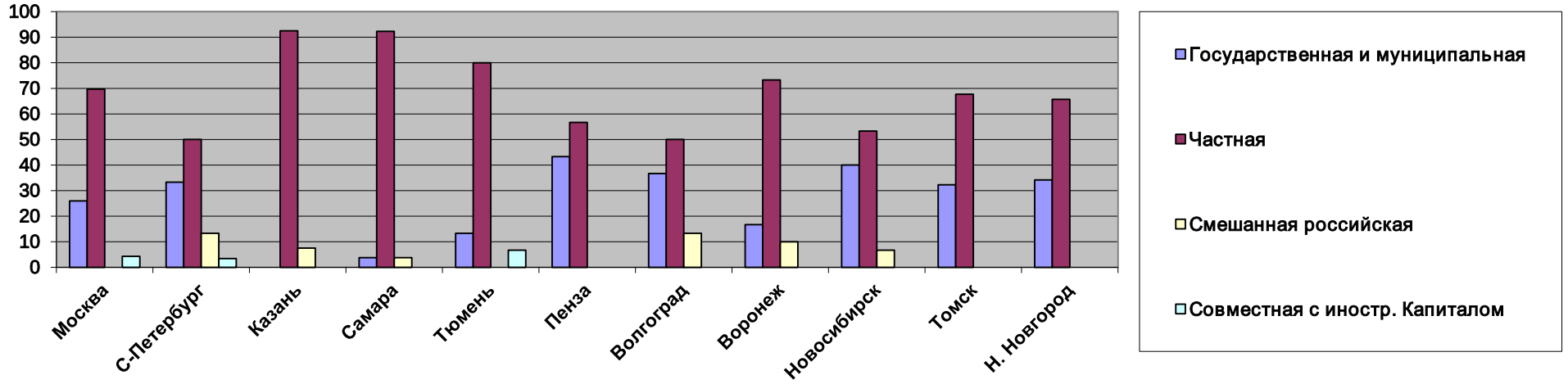
А1. К какой сфере деятельности относится ваша организация?							
Регионы	**1** Строительно-монтажные работы	**2** Проектная деятельность	**3** Производ.ст-роит. матер-лов и изделий	**4** Транспорт. стр-во	**5** Жилищно-коммунальное хозяйство	**6** Девелопмент и инвестиция	Другая
Москва	34,8	39	13	0	8,8	4,4	0
СПб	26,7	26,7	10,0	3,3	6,7	10,0	16,6
Казань	**87,5**	12,5	0	0	**30,0**	10,0	7,5
Самара	43,5	26,1	17,4	4,3	0	8,7	0
Тюмень	33,3	30,0	6,7	0	6,7	0	23,3
Пенза	25,0	5,0	**25,0**	5,0	20,0	0	20,0
Воронеж	20,0	33,3	3,3	13,3	**30,0**	0	0
Волгоград	16,7	46,7	6,7	6,7	20,0	3,3	0
Новосибирск	23,3	**53.3**	20,0	3,3	26,7	10,0	0
Томск	22,6	29,0	6,5	3,2	22,6	0	16,1
Н.Новгород	20,0	37,0	5,7	5,7	14,2	0	17,1

А2. К какой форме собственности относится Ваша организация?					
Регионы	1 государственная и муниципальная	2 частная	3 смешанная российская	4 совместная с иностранным капиталом и иностранная	другое
Москва	26	69,7	0	4,3	
СПб	33,3	50,0	**13,3**	3,4	0
Казань	0	**92,5**	7.5	0	0
Самара	0	63,3	0	**6,7**	0
Тюмень	13,3	80,0	0	**6,7**	0

Пенза	**43,3**	56,7	0	0	0
Воронеж	16,7	73,3	10,0	0	0
Волгоград	36,7	50,0	**13,3**	0	0
Новосибирск	40.0	53.3	6.7	0	0
Томск	32,3	67,7	0	0	0
Н.Новгород	34,2	65,7	0	0	

Рис. 209

А2. К какой форме собственности относится Ваша организация?

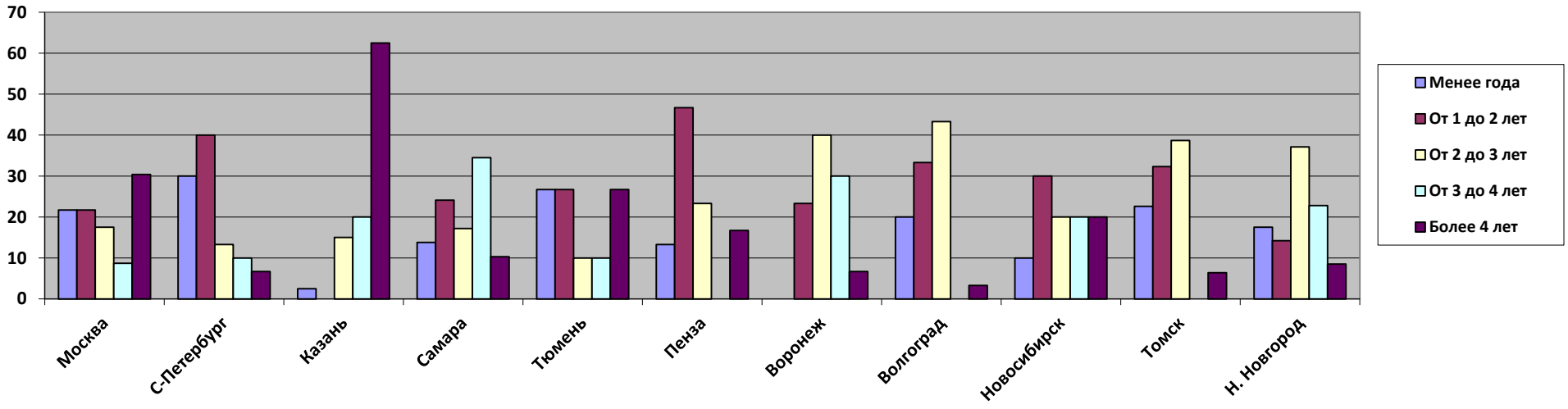


А3. Назовите тип организации, в которой Вы работаете, исходя из численности ее работников					
Регионы	1 малое предприятие (менее 100 человек)	2 среднее предприятие (101-250 человек)	3 крупное предприятие (251 - 1000 человек)	4 особо крупное предприятие (более 1000 человек)	5 Затрудняюсь ответить
Москва	34,8	21,7	26	13	0
СПб	40,0	20,0	20,0	13,3	6,7
Казань	47,5	**40,0**	0	12,5	0
Самара	46,7	16,7	16,7	13,3	6,7
Тюмень	53,3	10,0	20,0	16,7	0
Пенза	23,3	36,7	26,7	13,3	0
Воронеж	**63,3**	36,7	0	0	0
Волгоград	33,3	26,7	30,0	10,0	0
Новосиб.	23.3	13.3	33.3	**30.0**	0.0
Томск	32,3	29,0	25,7	6,5	6,5
Н.Новгород	40,0	17,1	**34,2**	2,8	5,7

А4. Укажите примерную численность отдела (коллектива), в котором Вы непосредственно работаете.				
Регионы	1 менее 5 человек	2 6-10 человек	3 11-20 человек	4 более 20 человек
Москва	4,4	43,5	21,7	**30,4**
СПб	43,3	43,3	13,4	0
Казань	45,0	25,0	12.5	17.5
Самара	23,3	30	20	26,7
Тюмень	23,3	46,7	23,3	6,7
Пенза	23,3	46,7	13,3	16,7
Воронеж	13,3	43,3	26,7	16,7
Волгоград	26,7	23,3	**33,3**	16,7
Новосибирск	16.7	**53.3**	20.0	10.0
Томск	**51,7**	29,0	16,1	3,2
Н.Новгород	31,4	37,1	5,7	25,7

А5. Каков общий стаж работы в строительной/инвестиционно-строительной сфере?					
Регионы	1 менее года	2 от 1 до 2 лет	3 от 2 до 3 лет	4 от 3 до 4 лет	5 более 4 лет
Москва	21,7	21,7	17,5	8,7	30,4
СПб	**30,0**	40,0	13,3	10,0	6,7
Казань	2,5	0	15,0	20,0	**62.5**
Самара	13,8	24,1	17,2	34,5	10,3
Тюмень	26,7	26,7	10,0	10,0	26,7
Пенза	13,3	**46,7**	23,3	0	16,7
Воронеж	0	23,3	40	30	6,7
Волгоград	20,0	33,3	**43,3**	0	3,3
Новосибирск	10,0	30,0	20,0	20,0	20,0
Томск	22,6	32,3	38,7	0	6,4
Н.Новгород	17,5	14,2	37,1	22,8	8,5

А5. Каков общий стаж работы в строительной/инвестиционно-строительной сфере?

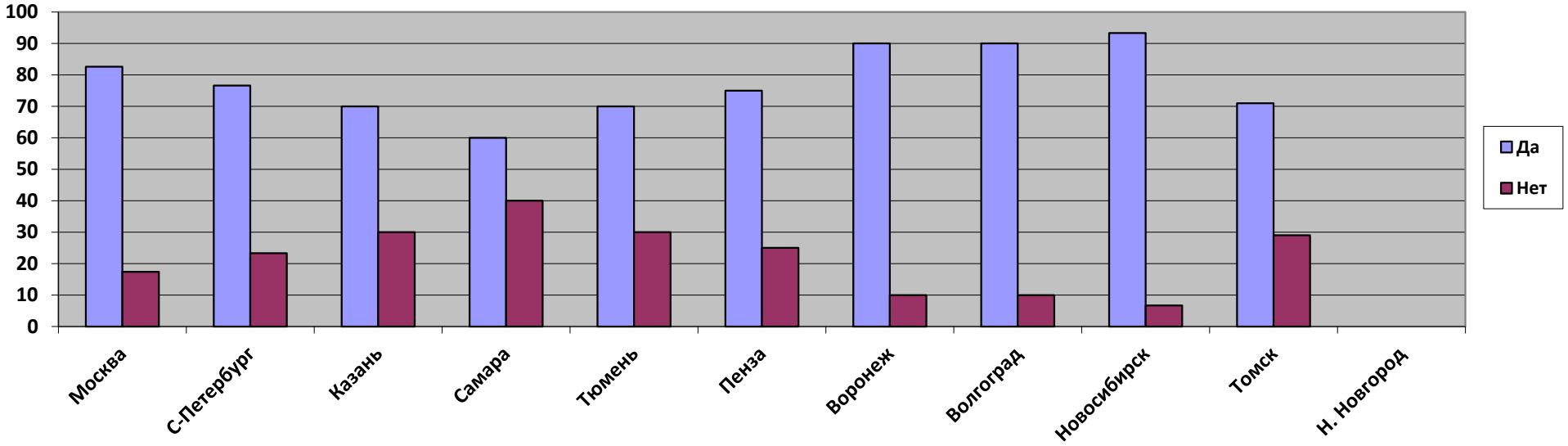


Б. СПЕЦИАЛЬНОСТЬ КАК ФАКТОР ТРУДОУСТРОЙСТВА

Б1. Какую специальность Вы приобрели в вузе?	
Регионы	Специальность
Москва:	ПГС – 60,9; ВиВ – 8,7; ГСХ – 4,4; другие – 26
С-Петербург	ПГС – 43,5; Арх. – 13,3; Реставр. – 6,7; ВиВ-6,7; Эконом. -13,3; Мосты и тоннели -3,3; Автомобильн. дороги – 3,3; ТГВ - 3,3; Экспертиза -6,6
Воронеж	ПГС-10,0; Инженер-6,0; Экономист-5,0; ГСХ-2,0; ТГВ-3,0; АД-4,0.
Волгоград	МНС-10; ГТС-3,3; ПСК-3,3; Экономист-3,3; ГСХ-3,3; ИСТ-6,7; ТГВ-10; ПГС-11; ИСТ3,3; СБ-3,3; ЭУП-3,3; ИЗоС-3,3; АД-6,7; ВИВ-3,3
Томск	ЭУИС -35,5; ВиВ-19,4; ПГС-19,4; МИАС-9,6; Архит-6,5; ИЗОС-3,2; ТГСВ-3,2; ТСП-32
Н. Новгород	Архитектор -14,2; ТГВ-8,5; ПГС-25,5; СиС-8,5; Природопользование-5,7% Городской кадастр-5,7, Инженер по городскому кадастру-2,8, Экспертиза и управление-2,8, Земельный кадастр-2,8, ПСМ-2,8, ВиВ-5,7, Промышленная теплоэнергетика-2,8, ГСХ-2,8, ГСС-2,8, Автомобильные дороги и аэродромы-2,8

Б2. Работаете ли Вы по этой специальности в настоящее время?		
Регионы	1 да *(переход вопросу Б4)*	2 нет (*переход к вопросу Б3 и далее)*
Москва	82,6	17,4
С-Петербург	76,7	23,3
Казань	70,0	30,0
Самара	60,0	**40,0**
Тюмень	70,0	30,0
Пенза	75,0	25,0
Воронеж	90,0	10,0
Волгоград	90,0	10,0
Новосибирск	**93.3**	6.7
Томск	71,0	29,0
Н.Новгород		

Б2. Работаете ли Вы по этой специальности в настоящее время?



Большинство из опрошенных выпускников, закончивших строительные вузы в этот сложный период, смогли найти работу по специальности, полученной в вузе (Новосибирск (93,3%), Воронеж (90,0%), Волгоград (90,0%), Москва (82,6%) и другие регионы). Лишь в г. Самара, чуть менее половины опрошенных молодых людей (40,0%), не работает в настоящее время по полученной специальности.

Вполне возможно, что эта ситуация является следствием отсутствия свободных вакансий по полученной специальности, что и подтверждают ответы на следующий вопрос «Если Вы не работаете по полученной в вузе специальности, то почему?». Большинство выпускников из г. Самары (83,3%) дали ответ «нет вакансий».

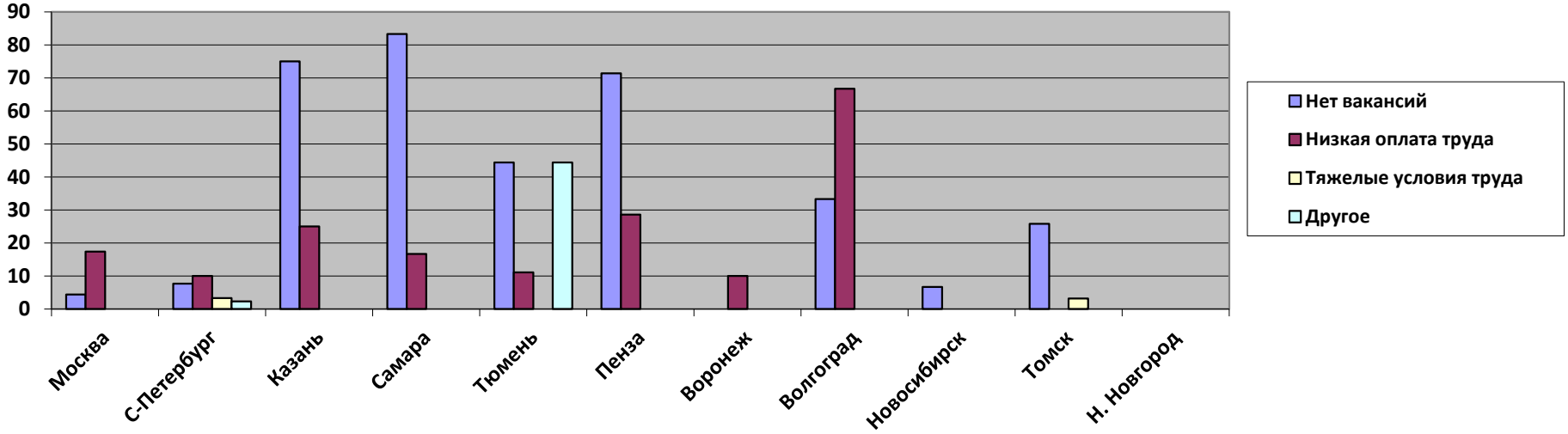
Эта ситуация обусловлена тем, что строительный комплекс региона 2008-2009 году испытал на себе тяжелое воздействие финансово-экономического кризиса. Молодые специалисты, опрошенные в Самаре (89,6%) имеют стаж «не более 4 лет», следовательно, время окончания вуза для них совпало с кризисными проявлениями в строительной отрасли региона. В 2011 году министр строительства и ЖКХ Самарской области Павел Донской, подводя итоги прошлого года, отметил, что состояние строительной отрасли Самарской области стабилизировалось. Основным показателем, подтверждающим это, является увеличение объема ввода жилья. Тем не менее, основной формой поддержки организаций строительной отрасли по-прежнему является обеспечение их государственными заказами, в том числе на строительство нового жилья и на капитальный ремонт старого жилищного фонда. Для этого правительством Самарской области постоянно ведется работа по привлечению средств государственной корпорации «Фонд содействия реформированию жилищно-коммунального хозяйства». Правительство региона планирует продолжать оказывать поддержку предприятиям отрасли. В целях дальнейшего ее развития была разработана и утверждена областная целевая программа «Стимулирование развития жилищного строительства в Самарской области» на 2011-2015 годы». (Министерство строительства Самарской области / Режим доступа: http://minstroy.samregion.ru/press-center/interview/). Государственная поддержка строительной сферы во многих регионах России дает надежду на дальнейшее развитие отрасли, увеличение потребности в кадрах.

Высок показатель таких ответов еще в 2 регионах – Казань (75,0%) и Пенза (71,4%).

Б3. Если Вы не работаете по полученной в вузе специальности, то почему?				
Регионы	нет вакансий	2 низкая оплата труда	3 тяжелые (опасные) условия труда	другое
Москва	4.4	17,4	0	0
С-Петербург	7,7	10,0	3,3	2,3
Казань	75,0	25,0	0	0
Самара	**83,3**	16,7	0	0
Тюмень	44,4	11,1	0	**44,4**
Пенза	71,4	28,6	0	0
Воронеж	0	10,0	0	0
Волгоград	33,3	**66,7**	0	0
Новосибирск	6.7	0	0	0
Томск	25,8	0	3,2	0
Н.Новгород				

Рис. 212

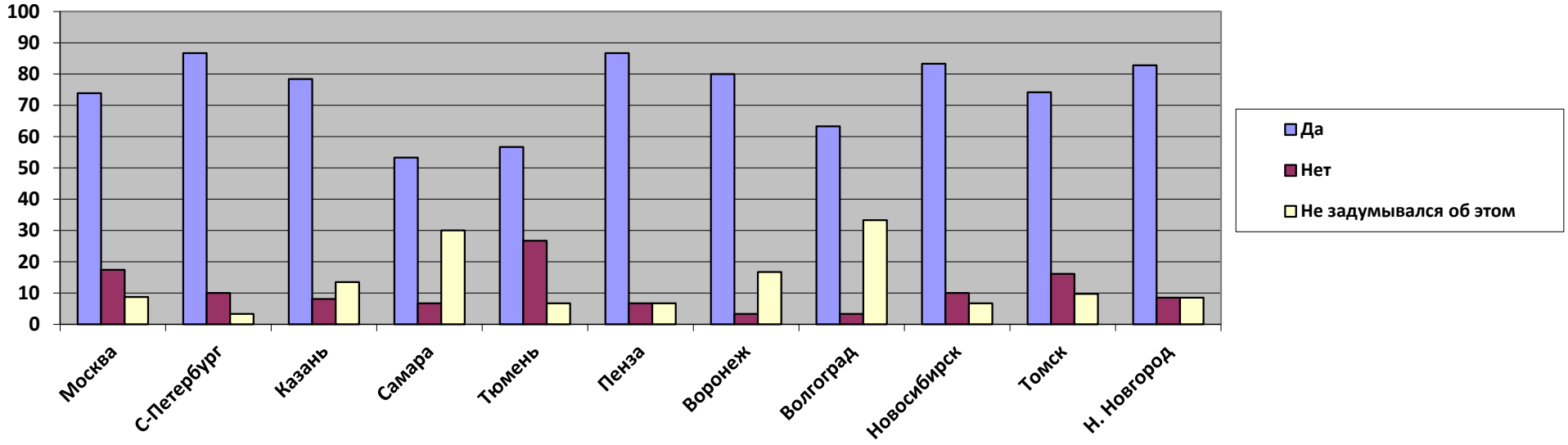
Б3. Если Вы не работаете по полученной в вузе специальности, то почему?



Б4. Считаете ли Вы эту специальность востребованной в строительной отрасли в настоящее время?			
Регионы	1 Да	2 Нет	3 не задумывался об этом
Москва	73,9	17,4	8,7
С-Петербург	**86,7**	10,0	3,3
Казань	78,4	8,1	13,5
Самара	53,3	6,7	30,0
Тюмень	56,7	**26,7**	6,7
Пенза	**86,7**	6,7	6,7
Воронеж	80,0	3,3	16,7
Волгоград	63,3	3,3	**33,3**
Новосибирск	83.3	10.0	6.7
Томск	74,2	16,1	9,7
Н.Новгород	82,8	8,5	8,5

Рис. 213

Б4. Считаете ли Вы эту специальность востребованной в строительной отрасли в настоящее время?



Несмотря не негативные тенденции в строительной сфере 2008-2010 гг., большинство выпускников всех 11 регионов считают специальности, полученные в вузе в настоящее время востребованными (Санкт-Петербург (86,7%), Пенза (86,7%), Новосибирск (83,3%), Н.Новгород (82,8%) и другие регионы).

Среди таких специальностей названы – «Промышленное и гражданское строительство», «Архитектура», «Водоснабжение и водоотведение», «Теплогазоснабжение и вентиляция», «Производство строительных материалов» и другие.

Б5. Какие строительные специальности Вы считаете наиболее востребованными?	
Регионы	Специальность
С-Петербург	ПГС-35,4; Архитекторы-22,6; ТГВ-6,5 ВиВ-9,7; Сметное дело – 9,7; Пр-во строительн. мат-лов – 6,5; Мосты и тоннели - 3,2
Воронеж:	ПГС; Инженер
Волгоград:	ПГС-39,1; Прораб-4,3; Сметчик-4,3; Эколог-30,4; Инженер-8,7; Экономист-4,3; Программист-4,3; ВИВ-4,3
Томск:	ПГС-67,7; ВиВ-16,1; Архит.-32,3; ТГСВ-16,1; МиАС-6,5
Н. Новгород	ПГС-60,0; ТГВ-17,1; Сметчики-2,8; другие-5,9

Б6. По какой специальности Вы работаете в настоящее время?	
Регионы	Специальность
Москва:	Инженер-проектировщик – 29,4;ГСХ – 5,9;ПГС – 11,8; Прораб – 23,5;Начальник участка – 5,9;Конструктор – 5,9; Фин. менеджмент – 11,8; Сметчик – 11,8; Инженер сети – 5,9; Расчетчик – 5,9; Электрик – 5,9; Сантехник – 5,9; Руководитель проекта – 17,6; Снабженец – 5,9; Мастер – 5,9; Технолог – 5,9.
С-Петербург:	ПГС-10,0; Инженер-23,3; Экономист-6,7; Архитек. -13,3; Технолог -6,7; ТГВ-3,3; Управление-3,3 Специалист тендерн. Отдела -3,3; Инженер по ТО -10,0 Инженер-сметчик – 3,3; Руководитель фонда -3,3 Снабженец – 3,3
Воронеж:	Проектировщик-14; Экэкономист-2; Сметчик-3 Инженер-6; Бухгалтер-2; Технадзор-1; Ген.директор-1 Начальник отдела-1
Волгоград:	Проектировщик-33,3; Инженер-16,7; Управляющий-4,3 Технолог-4,3; Сметчик-6,7; Мастер на участке-10 Другое-24,7
Томск:	Инжен: инженер-проектировщик, инж-теплотехник-41,9; Мастер-9,7; Сметч-6,5; Эконом-9,7; Архит-6,5 Проектир.-6,5; Бухгалтер-6,5; Нач участка-6,5 Помощник рук-ля-6,5
Н. Новгород	Архитекторы-14,2; ПГС-25,7; ТГВ-8,5 ВиВ-5,7; Городской кадастр-8,5; СиС-5,7 Другие-34,3

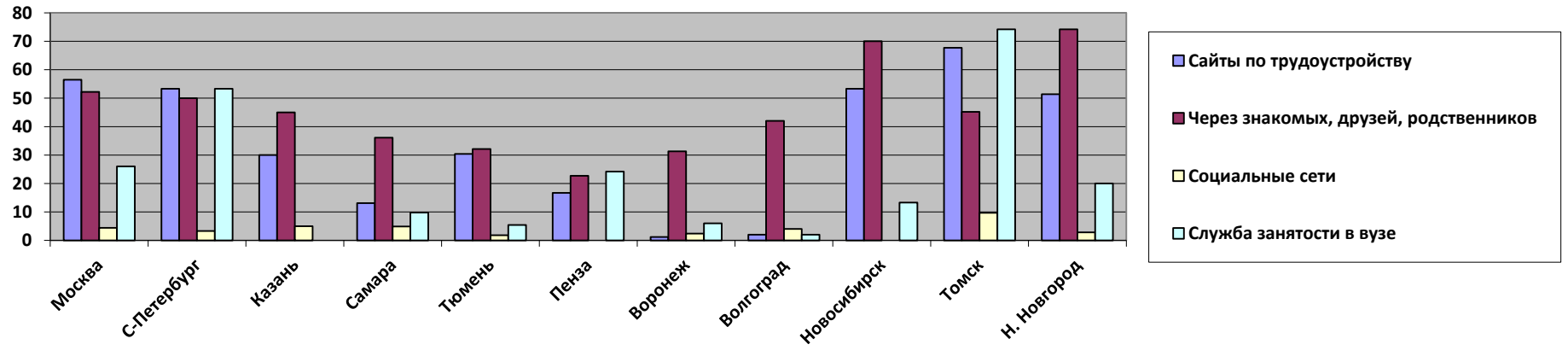
В. ИСТОРИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА

В1. Какой источник информации Вы использовали при поиске данной работы? ***(выберите 3 канала, которыми Вы пользовались чаще всего)***				
Регионы	1 сайты по трудоустройству	2 через знакомых, друзей, родственников	3 социальные сети («ВКонтакте», «Livejournal» и др.)	4 Служба занятости в вузе
Москва	56,5	52,2	4,4	26
СПб	53,3	50,0	3,3	53,3
Казань	30,0	45,0	5,0	0

Самара	13,1	36,1	4,9	9,8
Тюмень	30,4	32,1	1,8	5,4
Пенза	16,7	22,7	0	24,2
Воронеж	1,2	31,3	2,4	6,0
Волгоград	2,0	42,0	4,0	2,0
Новосибирск	53.3	70.0	0.0	13.3
Томск	**67,7**	45,2	9,7	**74,2**
Н. Новгород	51,4	**74,2**	2,8	20,0

Рис. 214

В1. Какой источник информации Вы использовали при поиске данной работы?



В1(продолжение)

5 прохождение практики при обучении в вузе	6 прямое обращение к работодателю	7 коммерческие кадровые агентства	8 Гос. службы трудоустройства	 другое
4,4	26	0	0	8,7
20,0	33,3	0	0	0
7.5	30,0	0	17.5	0

4,9	23	3,3	4,9	0
7,1	19,6	0	3,6	0
12,1	19,7	1,5	3	0
21,7	28,9	0	8,4	Своя фирма
16,0	16	2,0	16	0
40.0	30.0	0.0	6.7	0.0
12,9	41,9	19,4	16,1	0
51,4	**71,4**	0	20,0	**51,4**

Выбор профессии всегда индивидуален, поскольку он представляет собой часть личностного самоопределения, нахождения своего призвания. Какие стратегии используют молодые люди при поиске работы, мы узнали из ответов на вопрос: «Какой источник информации Вы использовали при поиске данной работы?».

Распределение ответов на данный вопрос показало, что большинство выпускников по различным регионам при поиске работы использовали два канала трудоустройства. Первый, «сайты по трудоустройству», использовало большинство опрошенных из 5 регионов - Томска (67,7%), Москвы (56,5%), Санкт-Петербурга (53,3%), Новосибирска (53,3%) и Н. Новгорода (51,4%). В этих же регионах был использован и второй канал, «через знакомых, друзей, родственников» - Москвы (52,2%), Санкт-Петербурга (50,0%), Новосибирска (70,0%) и Н. Новгорода (74,2%).

Обращение к институциональным посредникам – «государственным службам трудоустройства» как и в ситуации с работодателями, становится крайне редким явлением.

В 2-х регионах – Санкт-Петербурге (53,3%) и Томске (74,2%) большинством опрошенных был выбран канал «служба занятости в вузе».

Игнорирование «служб занятости» снижает эффективность рынка труда. Вполне возможно, что формальные посредники в большинстве регионов недостаточно эффективны в настоящее время, но их потенциальные возможности существенно выше и перспективнее, чем у канала поиска через «родственников, знакомых, друзей». Для повышения значимости данного канала среди выпускников, необходимо увеличить количество информации о возможностях данного канала и довести ее до потребителей.

В2. Сколько попыток трудоустроиться Вы предприняли, пока не нашли эту работу? (*В качестве попытки расценивается собеседование или любое другое обращение к работодателю с просьбой о трудоустройстве)*	
Регион	попытка
Москва:	Одна – 20; Две – 20; Три – 10; Четыре – 10; Пять – 10; Десять – 10; Другое – 5; С первой – 10
Воронеж:	1раз-50; 2раза-39,3; 3раза-7,1; 6раз-3,6.
Волгоград:	1раз-43,3; 2раза-23,3; 3раза-10; 4раза-6,7; 5раз и более-16,7
Томск:	Одна -25,8; Более одной – до 10 раз-61,3; Более 10-12,9
Н. Новгород	1-54,2; 2-22,8; 3-8,6; 4-2,8; 5-8,6

Изучая предпочтения молодых людей при поиске работы, мы обратили внимание на то, что главным критерием их выбора не всегда становится «высокая заработная плата». Лишь только в трех регионах – Москве (60,8%), Томске (54,8%) и Санкт-Петербурге (50,0%) большинство выпускников проголосовали за данный критерий.

Голоса же выпускников других регионов разделились: некоторые отдали предпочтение карьерным стратегиям (Санкт-Петербург - 70,0%), Москва -65,2%-, Томск - 61,3%, Новосибирск - 50,0%). Некоторые – позиции «труд по ТК» (Н. Новгород - 71,4%), Новосибирск - 63,3%-, Казань -50,0%); а кто-то – позиции «соответствие полученной специальности» (Новосибирск - 56,7%).

Меньшее количество выборов получили следующие критерии поиска работы:

- компенсация телефонных разговоров;
- компенсация обедов;
- компенсация проезда.

выборов по всем 11 регионам становятся следующие критерии:

- карьера (36,1%);
- труд по ТК (35,9%);
- высокая заработная плата (34,3%).

Эти результаты указывают на приоритет у молодых людей мотивации целедостижения в виде «карьерного роста», которые согласно теории управления достаточно сильно повышают ценность работника даже при наличии у него той же квалификации, что и у остальных.

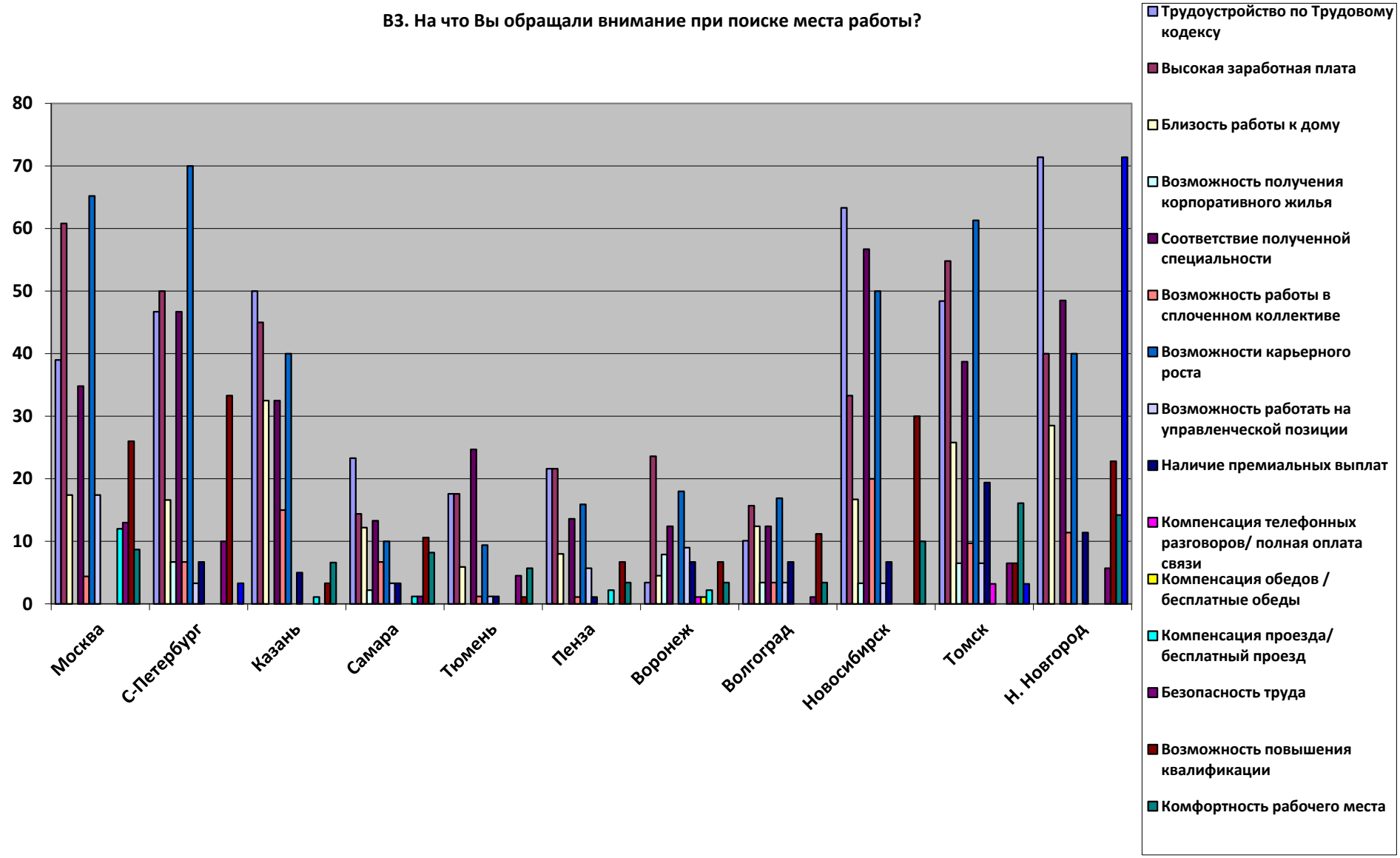
В3. На что Вы обращали внимание при поиске места работы?(*выберите 3 наиболее важных для Вас*)							
Регионы	1 Труд. по ТК	2 высокая заработная плата	3 близость работы к дому	4 возможность получения корпоративного жилья	5 Соответствие полученной специальности	6 возможность работы в сплоченном коллективе	7 Карьера
Москва	39,0	**60,8**	17,4	0	34,8	4,4	65,2
СПб	46,7	50,0	16,6	6,7	46,7	6,7	**70,0**
Казань	50,0	45,0	**32.5**	0	32.5	15	40,0
Самара	23,3	14,4	12,2	2,2	13,3	6,7	10,0
Тюмень	17,6	17,6	5,9	0	24,7	1,2	9,4
Пенза	21,6	21,6	8,0	0	13,6	1,1	15,9
Воронеж	3,4	23,6	4,5	**7,9**	12,4	0	18,0
Волгогр	10,1	15,7	12,4	3,4	12,4	3,4	16,9
Новосибирск	63.3	33.3	16.7	3.3	**56.7**	20,0	50.0
Томск	48,4	54,8	25,8	6,5	38,7	9,7	61,3
Н. Новгород.	**71,4**	40,0	28,5	0	48,5	11,4	40,0

B3 (продолжение)

8 возможность работать на управленческой позиции	9 наличие премиальных выплат	10 компенсация телефонных разговоров/ полная оплата связи	11 компенсация обедов / бесплатные обеды
17,4	0	0	0
3,3	6,7	0	0
0	5,0	0	0
3,3	3,3	0	0
1,2	1,2	0	0
5,7	1,1	0	0
9	6,7	1,1	1,1
3,4	6,7	0	0
3.3	6.7	0.0	0.0
6,5	**19,4**	3,2	0
0	11,4	0	0

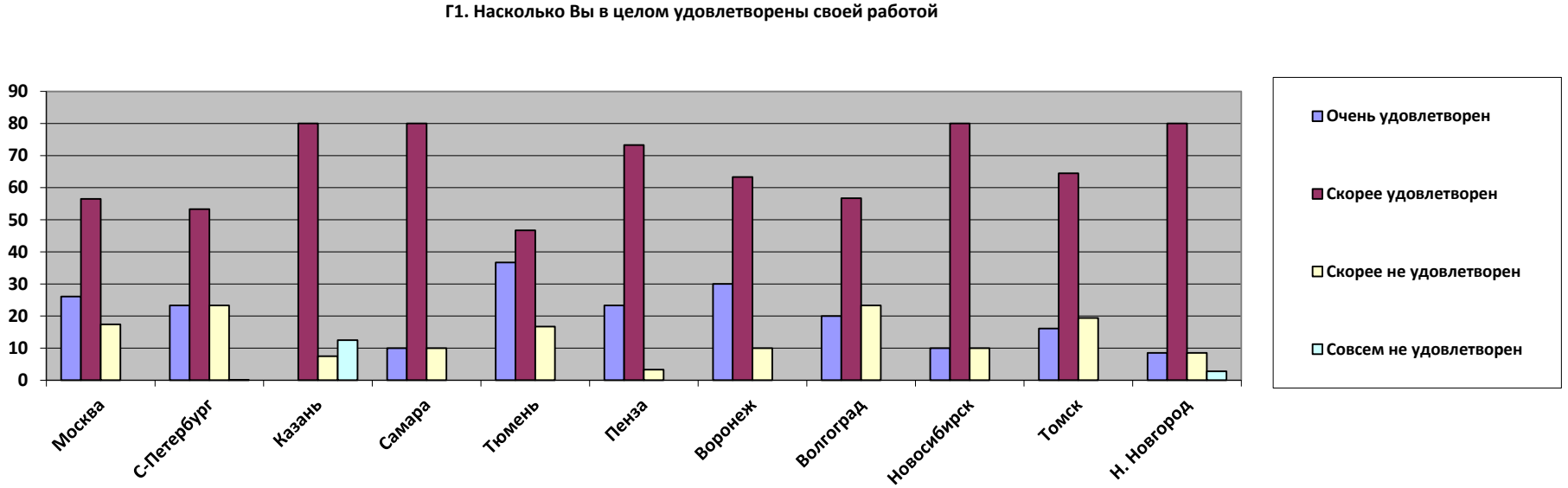
B3 (продолжение)

12 компенсация проезда/ бесплатный проезд	13 безопасность труда	14 возможность повышения квалификации	15 комфортность рабочего места	другое
0	0	26	8,7	0
0	10,0	33,3	0	3,3
0	5	**42.5**	**22,5**	0
1,1	0	3,3	6,6	0
1,2	1,2	10,6	8,2	0
0	4,5	1,1	5,7	0
2,2	0	6,7	3,4	0
0	1,1	11,2	3,4	0
0	0	30.0	10.0	0
0	6,5	6,5	16,1	3,2
0	5,7	22,8	14,2	**71,4**


В3. На что Вы обращали внимание при поиске места работы?
80
70
60
50
40
30
20
10
0
Москва
С-Петербург
Казань
Самара
Тюмень
Пенза
Воронеж
Волгоград
Новосибирск
Томск
Н. Новгород
Трудоустройство по Трудовому кодексу
Высокая заработная плата
Близость работы к дому
Возможность получения корпоративного жилья
Соответствие полученной специальности
Возможность работы в сплоченном коллективе
Возможности карьерного роста
Возможность работать на управленческой позиции
Наличие премиальных выплат
Компенсация телефонных разговоров/ полная оплата связи
Компенсация обедов / бесплатные обеды
Компенсация проезда/ бесплатный проезд
Безопасность труда
Возможность повышения квалификации
Комфортность рабочего места

Г. ЖЕЛАЕМЫЕ И РЕАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ РАБОТЫ

Г1. Насколько Вы в целом удовлетворены своей работой				
Регионы	1 очень удовлетворительно	2 скорее удовлетворен	3 скорее не удовлетворен	4 совсем не удовлетворен
Москва	26,1	56,5	17,4	0
С-Петербург	23,3	53,3	**23,3**	0,1
Казань	0	**80,0**	7.5	12.5
Самара	10,0	**80,0**	10,0	0
Тюмень	**36,7**	46,7	16,7	0
Пенза	23,3	73,3	3,3	0
Воронеж	30,0	63,3	10,0	0
Волгоград	20,0	56,7	**23,3**	0
Новосибирск	10.0	**80.0**	10.0	0
Томск	16,1	64,5	19,4	0
Н. Новгород	8,5	**80,0**	8,5	2,8



Критерием эффективности специалиста является его удовлетворенность выполняемой работой. Среди выпускников 11 регионов лишь небольшое количество респондентов Казани (12,5%) и Н.Новгорода (2,8%) «совсем не удовлетворены» своей работой.

Количество молодых выпускников, которые «скорее не удовлетворены» своей работой, отличается в различных регионах. Почти четверть «скорее не удовлетворенных», мы обнаруживаем в двух регионах - Санкт-Петербурге (23,3%) и Волгограде (23,3%). В целом большинство выпускников практически всех 11 регионов скорее «удовлетворены своей работой». По 80,0% выборов данного ответа сделали выпускники следующих регионов - г. Казань, Самара, Новосибирск, Н. Новгород. Чуть менее – г. Пенза (73,3%), Томск (64,5%), Воронеж (63,3%) и другие регионы. Более всех «удовлетворены» своей работой 36,7% респондентов г. Тюмени.

Предъявляя большое количество требований к выпускникам-специалистам, работодатели не всегда ориентированы на их потребности, на создание достойных условий в организациях для мотивации деятельности работника.

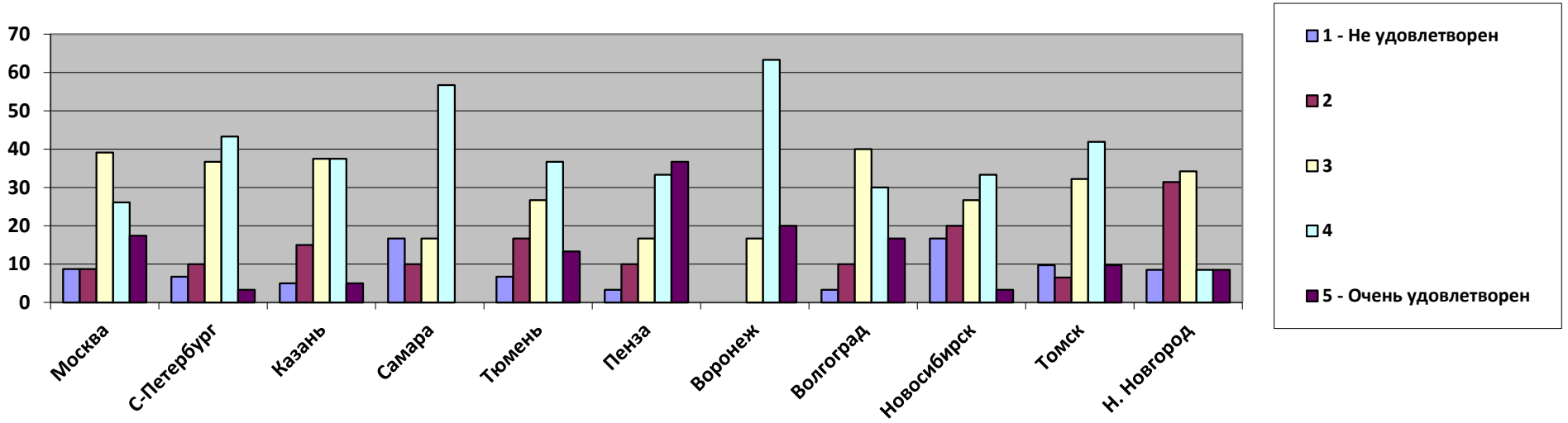
Оценивая собственное трудоустройство, молодые работники строительных организаций не очень довольны качеством переподготовки (например: г. Москва (52,4%)), карьерным ростом (например: г. Казань (57,5%)), объемом премиальных выплат (например: г. Воронеж (60,0%), Самара (51,7%), Пенза (50,0%), Волгоград (44,8%)) и так далее. В большей степени они удовлетворены «условиями труда» (Пенза, Воронеж по 60,0%), «коллективом» Пенза (66,7%), Самара (63,3%).

По всем 11 регионам мы наблюдаем большой разброс мнений респондентов от самых негативных, «неудовлетворительных» оценок, до самых положительных, «отличных». (см. таблицы от Г2-1 до Г2-11).

Г2. Оцените свое трудоустройство (*используйте для оценки 5-балльную шкалу, где 5-этот фактор очень важен, а 1 – этот фактор совсем не важен)*

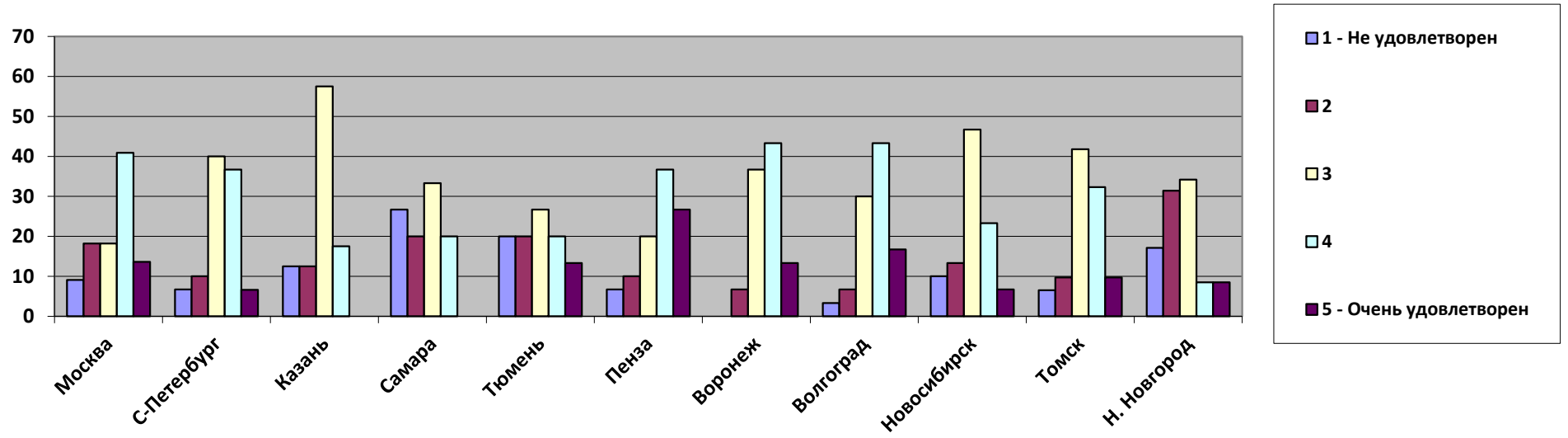
Г2-1. Заработной платой					
Регионы	1	2	3	4	5
Москва	8,7	8,7	39,1	26,1	17,4
С-Петербург	6,7	10,0	36,7	43,3	3,3
Казань	5,0	15,0	37.5	37.5	5,0
Самара	**16,7**	10,0	16,7	56,7	0
Тюмень	6,7	16,7	26,7	36,7	13,3
Пенза	3,3	10,0	16,7	33,3	**36,7**
Воронеж	0	0	16,7	**63,3**	20,0
Волгоград	3,3	10,0	**40,0**	30,0	16,7
Новосибирск	**16.7**	20.0	26.7	33.3	3.3
Томск	9,7	6,5	32,2	41,9	9,7
Н. Новгород	8,5	**31,4**	34,2	8.5	8,5

Г2-1- Заработной платой



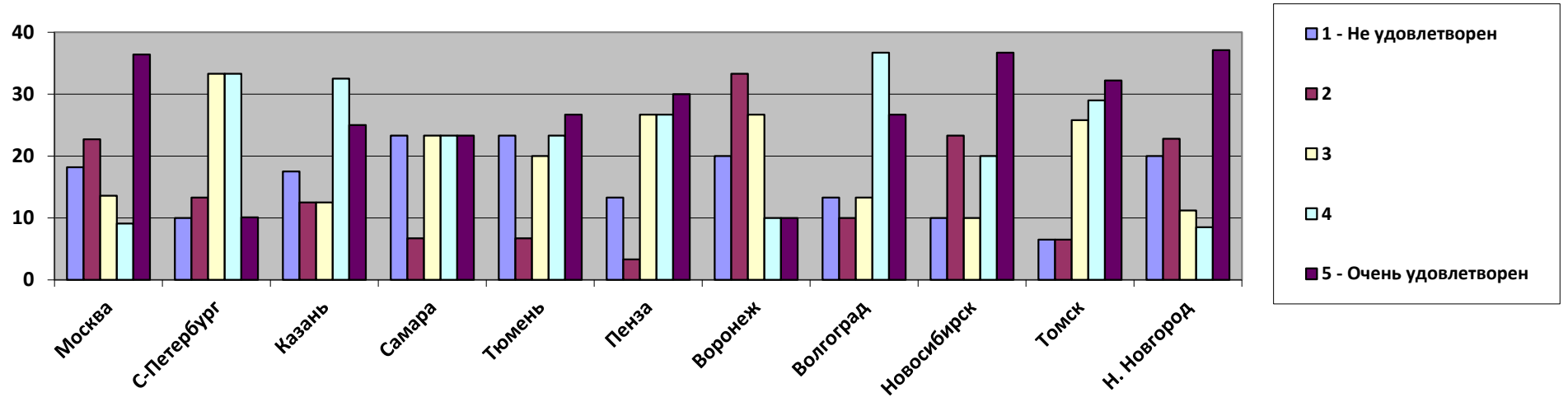
Г2-2. Карьерным ростом					
Регионы	1	2	3	4	5
Москва	9,1	18,2	18,2	40,9	13,6
С-Петербург	6,7	10,0	40,0	36,7	6,6
Казань	12,5	12,5	**57,5**	17.5	0
Самара	26,7	20,0	33,3	20,0	0
Тюмень	20,0	20,0	26,7	20,0	13,3
Пенза	6,7	10,0	20,0	36,7	**26,7**
Воронеж	0	6,7	36,7	**43,3**	13,3
Волгоград	3,3	6,7	30	**43,3**	16,7
Новосибирск	10.0	13.3	46.7	23.3	6.7
Томск	6,5	9,7	41,8	32,3	9,7
Н. Новгород	17,1	31,4	34,2	8,5	8,5

Г2-2. Карьерным ростом



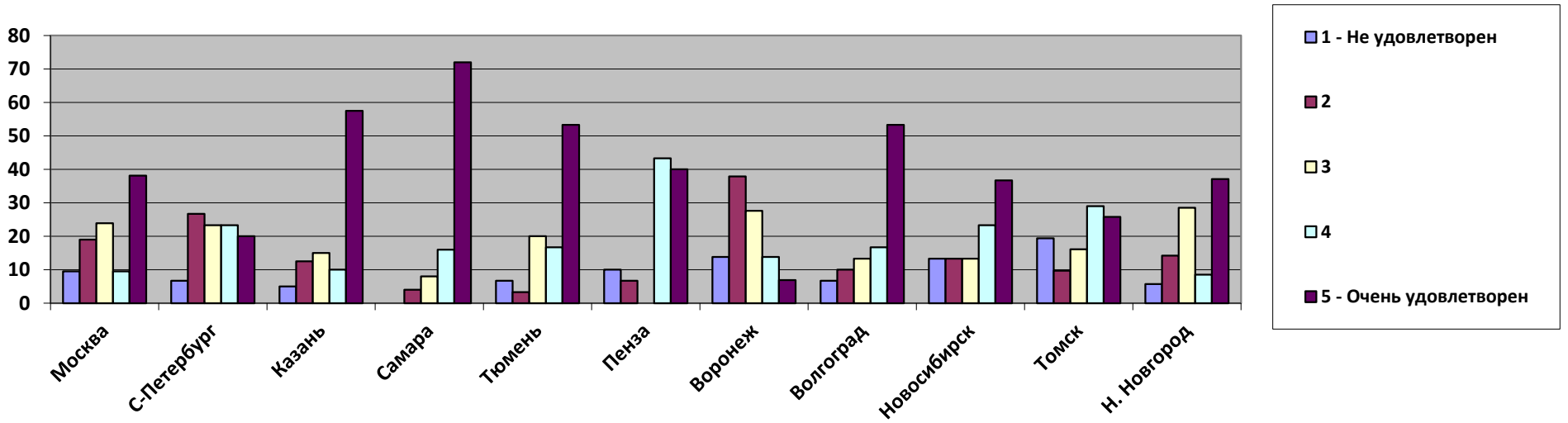
Г2-3. Близостью работы к дому					
Регионы	1	2	3	4	5
Москва	18,2	22,7	13,6	9,1	36,4
С-Петербург	10,0	13,3	**33,3**	33,3	10,1
Казань	17.5	12.5	12,5	32.5	25,0
Самара	23,3	6,7	23,3	23,3	23,3
Тюмень	23,3	6,7	20	23,3	26,7
Пенза	13,3	3,3	26,7	26,7	30,0
Воронеж	20,0	**33,3**	26,7	10,0	10,0
Волгоград	13,3	10	13,3	**36,7**	26,7
Новосибирск	10.0	23.3	10.0	20.0	**36.7**
Томск	6,5	6,5	25,8	29,0	32,2
Н. Новгород	20,0	22,8	11,2	8,5	37,1

Г2-3 Близостью работы к дому.



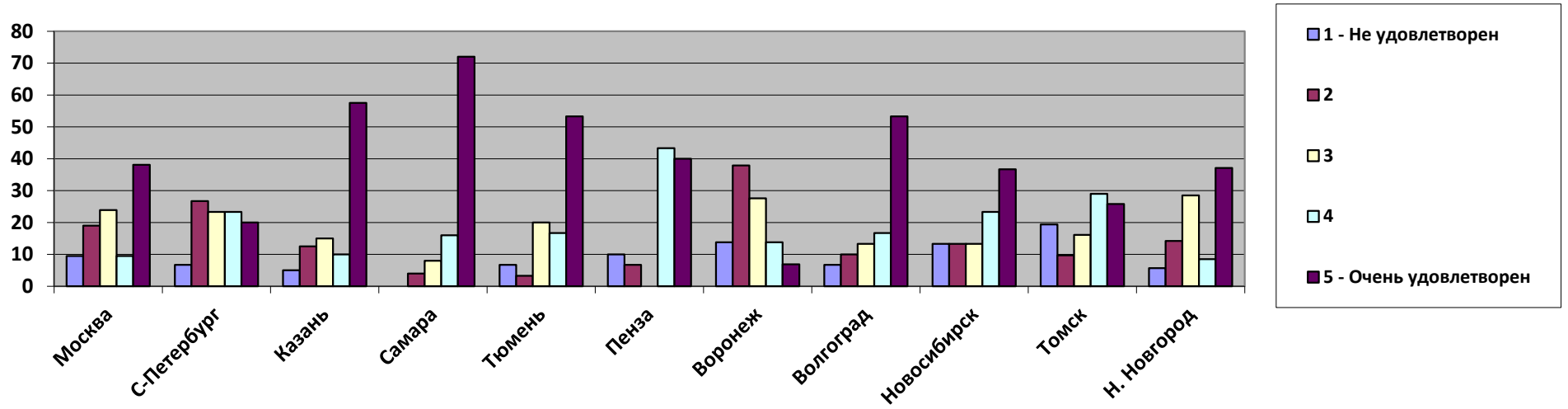
Г2-4. Частотой командировок.					
Регион	1	2	3	4	5
Москва	9,5	19,0	23,9	9,5	38,1
С-Петербург	6,7	26,7	23,3	23,3	20,0
Казань	5,0	12.5	15,0	10,0	**57.5**
Самара	0	4,0	8,0	16,0	72
Тюмень	6,7	3,3	20,0	16,7	53,3
Пенза	10,0	6,7	0	**43,3**	40,0
Воронеж	13,8	**37,9**	**27,6**	13,8	6,9
Волгоград	6,7	10,0	13,3	16,7	53,3
Новосибирск	13.3	13.3	13.3	23.3	36.7
Томск	19,4	9,7	16,1	29,0	25,8
Н. Новгород	5,7	14,2	28,5	8,5	37,1

Г2-4 Частотой командировок.



Г2-5. Социальным пакетом.					
Регионы	1	2	3	4	5
Москва	18,3	4,5	22,7	22,7	31,8
С-Петербург	3,3	10,0	30,0	**46,7**	10,0
Казань	15,0	30,0	10,0	37,5	7,5
Самара	20,0	36,7	13,3	16,7	13,3
Тюмень	23,3	13,3	26,7	23,3	13,3
Пенза	0	3,3	10,0	43,3	**43,3**
Воронеж	0	10	**53,3**	33,3	3,3
Волгоград	3,3	13,3	33,3	26,7	23,3
Новосибирск	3,3	20,0	20,0	16.7	40,0
Томск	3,2	6,5	16,1	38,7	35,5
Н. Новгород	11,4	17,1	11,4	40,0	20,0

Г2-5 Социальным пакетом.

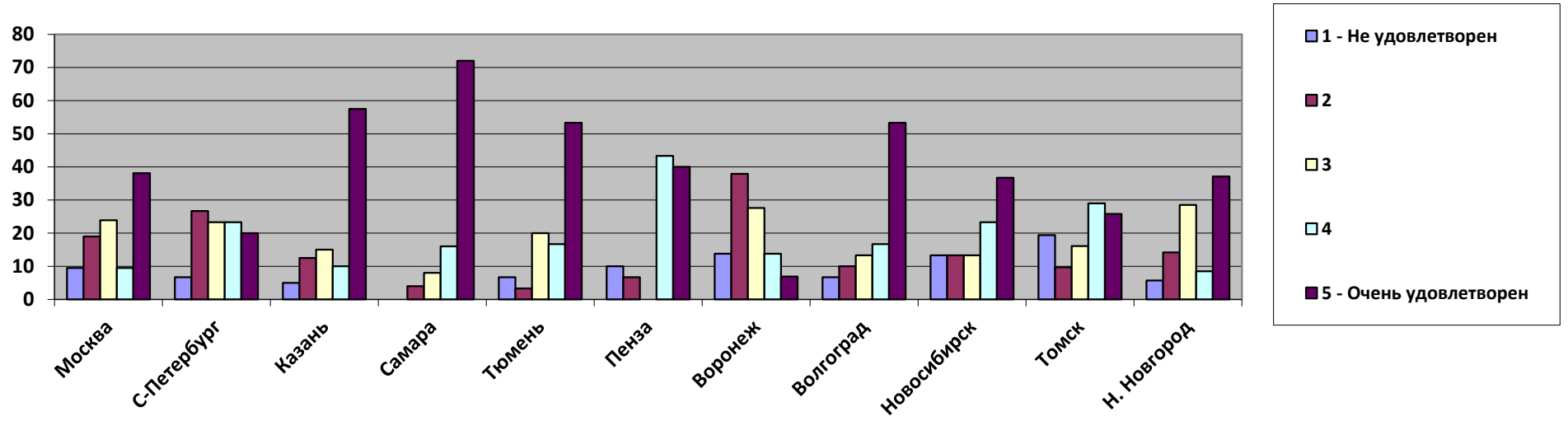


Г2-6. Графиком работы					
Регионы	1	2	3	4	5
Москва	4,5	4,5	18,2	31,8	41,0
С-Петербург	3,3	3,3	13,4	46,7	33,3
Казань	10,0	0	35,0	32,5	22.5
Самара	0	0	6,7	30,0	**63,3**
Тюмень	0	0	16,7	33,3	50,0
Пенза	0	0	3,3	36,7	60,0
Воронеж	0	6,7	40,0	40,0	13,3
Волгоград	3,3	3,3	**43,3**	33,3	16,7
Новосибирск	3.3	3.3	10.0	40.0	43.3
Томск	3,2	9,7	16,1	**48,4**	22,6
Н. Новгород	2,8	5,7	14,2	31,4	45,7
Г2-7. Безопасностью труда					
Регионы	1	2	3	4	5
Москва	9,1	0	13,6	31,8	45,5

С-Петербург	3,3	3,3	23,4	43,3	26,7
Казань	5,0	10,0	12,5	27,5	45,0
Самара	0	0	6,7	26,7	66,7
Тюмень	0	0	6,7	20	**73,3**
Пенза	0	0	3,3	**50,0**	46,7
Воронеж	0	3,3	20,0	**50,0**	26,7*
Волгоград	0	0	23,3	43,3	33,3
Новосибирск	3.3	3.3	10.0	36.7	46.7
Томск	0	3,2	9,7	48,4	38,7
Н. Новгород	0	0	11,4	45,7	42.8

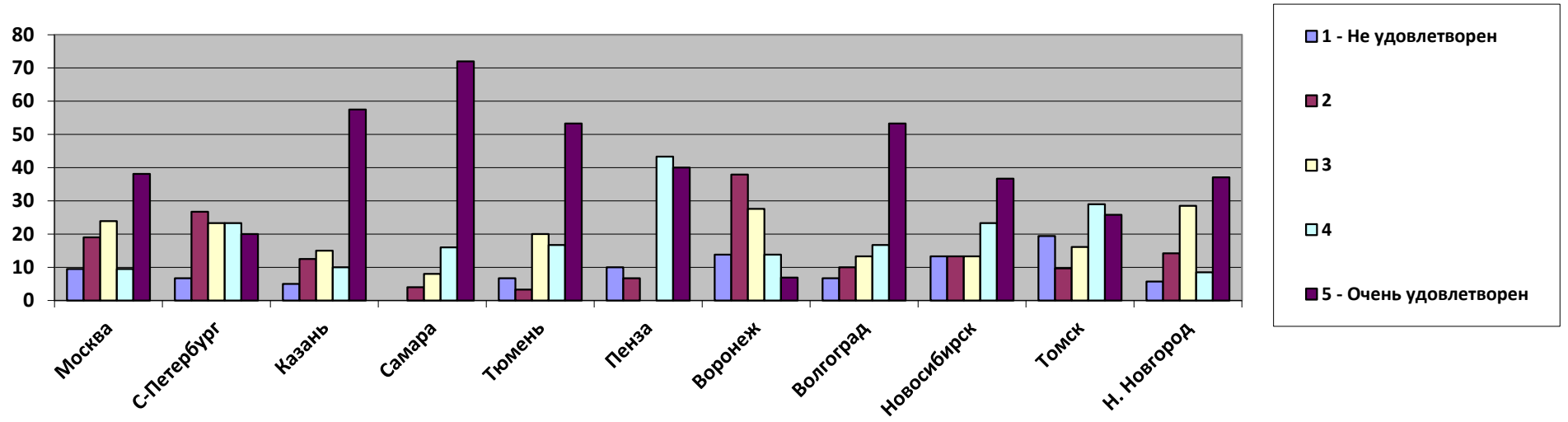
Г2-8. Объемом премиальных выплат.					
Регионы	1	2	3	4	5
Москва	27,3	18,2	27,3	18,2	9,0
С-Петербург	13,3	20,0	26,7	36,7	3,3
Казань	25,0	20,0	37,5	5,0	12.5
Самара	10,3	6,9	20,7	51,7	10,3
Тюмень	26,7	16,7	20,0	20,0	16,7
Пенза	3,3	10,0	23,3	50,0	13,3
Воронеж	0	10,0	23,3	**60,0**	6,7
Волгоград	3,4	10,3	44,8	20,7	20,7
Новосибирск	13.3	26.7	13.3	40.0	6.7
Томск	9,7	3,2	35,5	38,7	12,9
Н. Новгород	22,8	2,8	31,4	14,2	5,7

Г2-8 Объемом премиальных выплат.



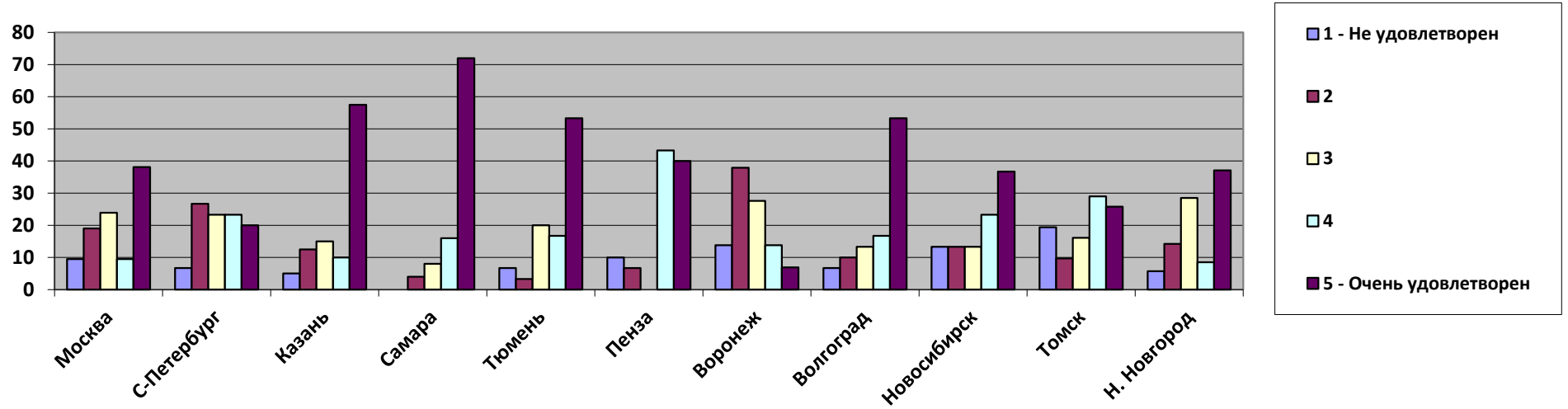
Г2-9. Условиями труда и оснащенностью рабочего места.					
Регионы	1	2	3	4	5
Москва	4,5	22,7	22,7	27,4	22,7
С-Петербург	3,3	3,3	26,7	36,7	30,0
Казань	0	5,0	20,0	40,0	35,0
Самара	0	0	20,0	36,7	**43,3**
Тюмень	0	6,7	30,0	26,7	36,7
Пенза	0	3,3	10,0	**60,0**	26,7
Воронеж	0	3,3	26,7	**60,0**	10,0
Волгоград	0	3,4	34,5	31,0	31,0
Новосибирск	0	13.3	10.0	53.3	23.3
Томск	0	3,2	9,7	54,8	32,3
Н. Новгород	5,7	5,7	28,5	37,1	22,8

Г2-9 Условиями труда и оснащенностью рабочего места.



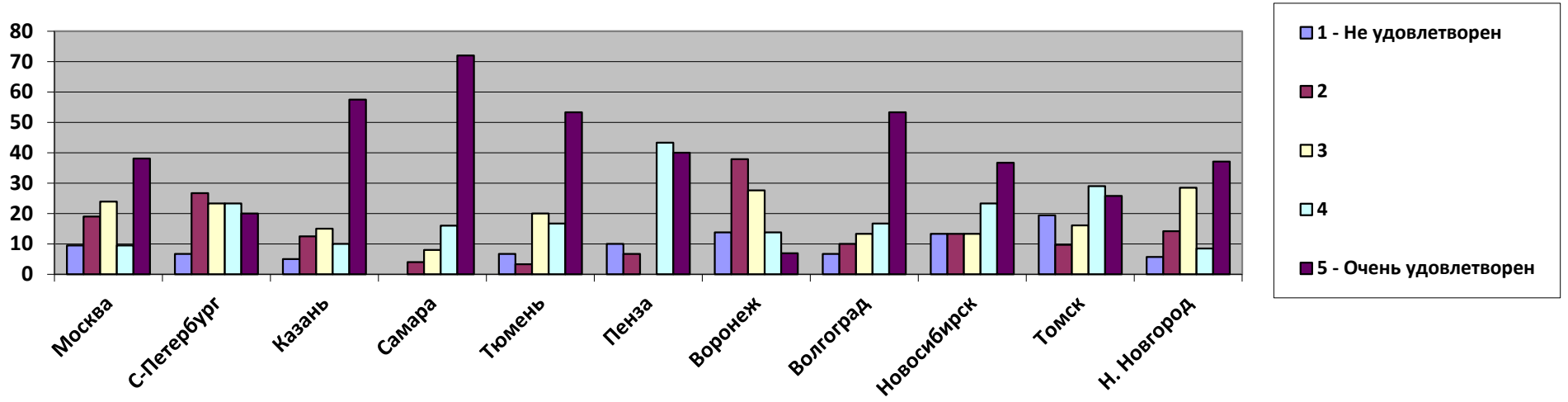
Г2-10. Качеством переподготовки.					
Регионы	1	2	3	4	5
Москва	4,8	19	52,4	4,8	19,0
С-Петербург	0	9,7	36,7	**50,0**	3,6
Казань	5,0	0	32,5	32,5	30,0
Самара	14,3	10,7	28,6	30,0	14,3
Тюмень	10,0	26,7	20,0	30,0	13,3
Пенза	6,7	6,7	16,7	46,7	23,3
Воронеж	0	13,8	41,4	41,4	3,4
Волгоград	0	3,3	46,7	30,0	20,0
Новосибирск	3.3	16.7	20.0	36.7	23.3
Томск	16,1	22,6	9,7	41,9	9,7
Н. Новгород	11,4	28,5	22,8	20,0	17,1

Г2-10 Качеством переподготовки.



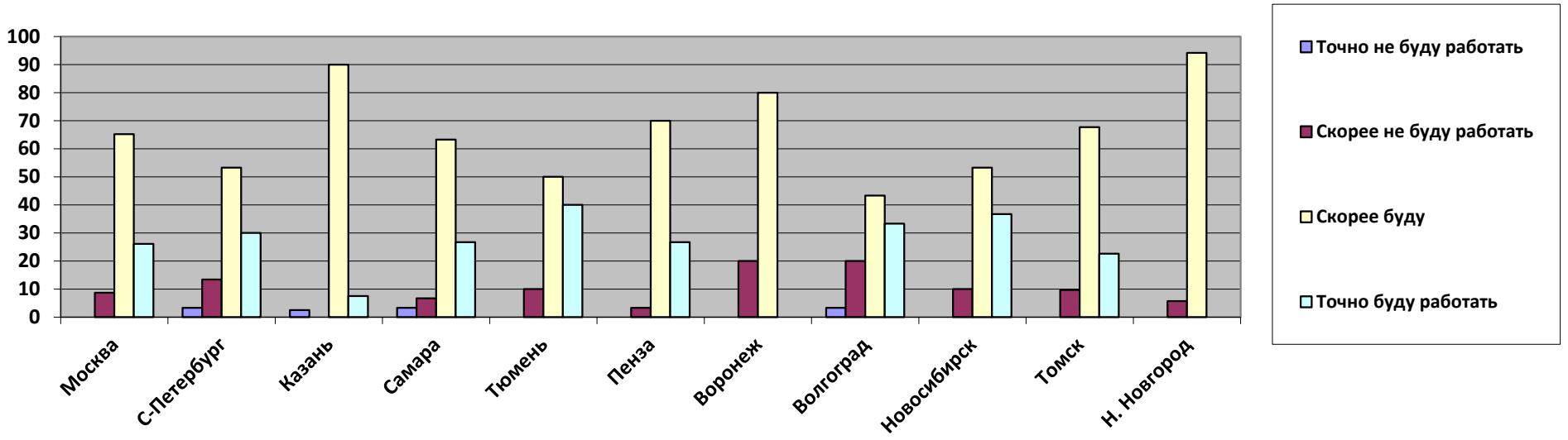
Г2-11.Коллективом.					
Регионы	1	2	3	4	5
Москва	4.5	0	22,7	27,3	45,5
С-Петербург	0	3,3	23,3	46,7	26,7
Казань	5	0	10	37,5	47.5
Самара	0	0	0	36,7	63,3
Тюмень	0	3,3	6,7	36,7	53,3
Пенза	0	3,3	10,0	20,0	**66,7**
Воронеж	0	0	33,3	**50,0**	16,7
Волгоград	0	3,3	46,7	30,0	20,0
Новосибирск	0.0	0.0	3.3	36.7	60.0
Томск	6,5	6,5	9,6	41,9	35,5
Н. Новгород	0	5,7	8,5	25,7	60,0

Г2-11 Коллективом.



Г3. Планируете ли Вы в дальнейшем работать в строительной отрасли?				
Регионы	1 Точно не буду работать	2 Скорее не буду	3 Скорее буду	4 Точно буду работать
Москва	0	8,7	65,2	26,1
С-Петербург	3,3	13,4	53,3	30,0
Казань	2.5	0	90,0	7.5
Самара	3,3	6,7	63,3	26,7
Тюмень	0	10,0	50,0	**40,0**
Пенза	0	3,3	70,0	26,7
Воронеж	0	20,0	80,0	0
Волгоград	3,3	20,0	43,3	33,3
Новосибирск	0	10.0	53.3	36.7
Томск	0	9,7	67,7	22,6
Н. Новгород	0	5,7	**94,2**	0

Г3. Планируете ли Вы в дальнейшем работать в строительной отрасли?



Имея определенные представления о «хорошей» работе, оценивая свою работу не всегда положительно, молодые специалисты, все же, в большинстве регионов предпочитают ее сохранить и работать в строительной отрасли в дальнейшем.

Такое мнение высказывают 90,0% опрошенных работников строительных организаций в Казани, 80,0% в Воронеже, 94,2 % в Н. Новгороде и других регионах. Они понимают значимость данной профессии и ее востребованность на рынке труда.

Д. АДАПТАЦИЯ К ТРУДОВОЙ СРЕДЕ

После завершения профессионального образования наступает стадия профессиональной адаптации. Молодые специалисты, приступая к самостоятельной трудовой деятельности, попадают в новые социальные группы (коллективы), имеющие устоявшуюся нормативную систему, социально-профессиональные ценности, иерархическую систему производственных отношений, в новые социальные условия, усваивают новые социальные роли, новый профессиональный вид деятельности.

Приступая к выполнению профессиональных обязанностей, молодые специалисты сталкиваются с большими трудностями, которые могут быть обусловлены, в том числе, и несовпадением реальной профессиональной деятельности со сформировавшимися представлениями и ожиданиями.

Д1. Сколько времени Вам понадобилось, чтобы адаптироваться к коллективу?					
Регионы	1 менее 1 месяца	2 1-3 месяца	3 3-6 месяцев	4 от 6 месяцев до 1 года	5 более 1 года
Москва	56,5	30,4	4,4	8,7	0
С-Петербург	**63,3**	20,0	10,0	6,7	0
Казань	52.5	42.5	5,0	0	0
САМАРА	33,3	46,7	16,7	0	3,3
ТЮМЕНЬ	53,3	36,7	10,0	0	0
ПЕНЗА	30,0	50,0	20,0	0	0
Воронеж	36,7	**53,3**	10,0	0	0
Волгоград	16,7	50,0	23,3	10,0	0
Новосибирск	50.0	40.0	10.0	0.0	0.0
Томск	38,7	41,9	16,2	3,2	0
Н. Новгород	62,8	25,7	11,4	0	0

Социальная и психологическая стороны адаптации находятся в неразрывном единстве, поэтому на вопрос «Сколько времени Вам понадобилось, чтобы адаптироваться к коллективу?» большинство молодых специалистов указывают те временные рамки, которые психологами определяются как оптимальные (до 6 месяцев). Большинство опрошенных респондентов г. Санкт-Петербурга (63,3%), Н. Новгорода (62,8%), Москвы (56,5%), Тюмени (53,3%), Казани (52,5%), половина молодых инженеров, опрошенных в г. Новосибирске (50,0%), выбрали минимальные временные рамки «менее месяца».

«Один-три месяца» указала половина респондентов в г. Воронеже (53,3%), в г. Пенза (50,0%), в г. Волгограде (50,0%), чуть менее половины молодых специалистов г. Самары (46,7%), Казани (42,5%), Томска (41,9%).

Д2. Сколько времени Вам понадобилось, чтобы освоить работу?					
Регионы	1 менее 1 месяца	2 1-3 месяца	3 3-6 месяцев	4 от 6 месяцев до 1 года	5 более 1 года
Москва	45,5	36,7	4,5	4,5	8,7
С-Петербург	23,3	36,7	30,0	6,7	3,3
Казань	37,5	22.5	10,0	15,0	15,0
САМАРА	30,0	23,3	**40,0**	6,7	0
ТЮМЕНЬ	23,3	**56,7**	10,0	10,0	0
ПЕНЗА	46,7	33,3	13,3	6,7	0
Воронеж	**63,3**	23,3	13,3	0	0
Волгоград	23,3	33,3	33,3	10	0
Новосибирск	20.0	50.0	26.7	0.0	3.3
Томск	19,4	54,8	22,6	3,2	0
Н. Новгород	48,5	28,5	14,3	5,7	2,8

На профессиональную адаптацию у большинства опрошенных в различных регионах ушло больше времени, чем на психологическую..

В целом, время, затраченное на осуществление профессиональной адаптации большинства молодых специалистов, находится в интервале от 1 месяца до 6 месяцев.

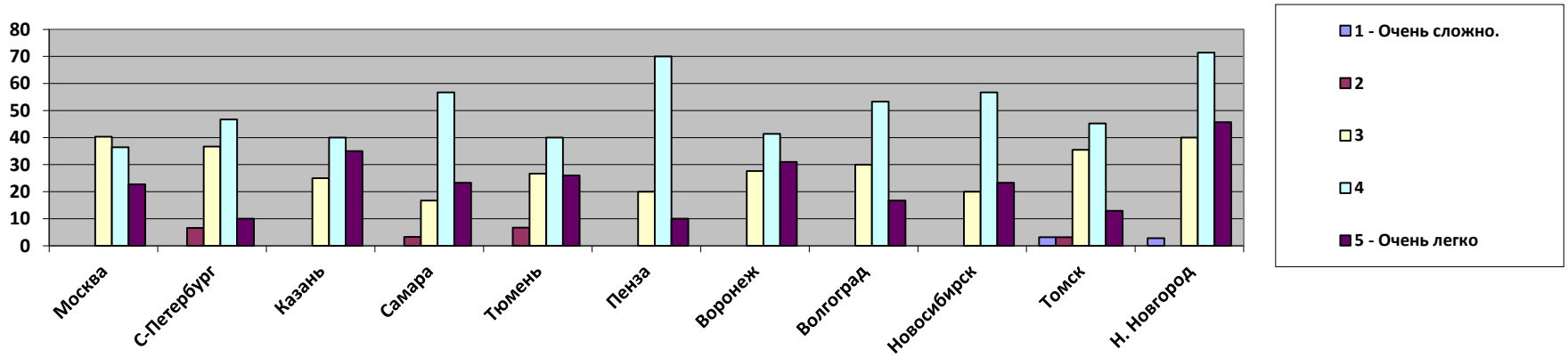
Д3. Как Вы включились в трудовой процесс?						
Регионы	1 самостоятельно	2 С наставником	3 Инструктаж руководителем	4 Инструктаж представителем служб упр. персоналом	5 Производилось обучение-тренинг	6 Другое
Москва	52,2	30,4	8,7	0	0	8,7
СПб	16,6	36,7	36,7	6,7	6,7	0
Казань	47.5	30,0	30,0	0	2.5	0
Самара	23,3	**56,7**	16,7	3,3	0	0
Тюмень	46,7	33,3	20,0	0	0	0
Пенза	10,0	50,0	23,3	10,0	6,7	0
Воронеж	**60,0**	13,3	23,3	0	3,3	0
Волгоград	30,0	43,3	23,3	0	3,3	0
Новосибирск	30.0	43.3	20.0	3.3	3.3	0
Томск	16,1	45,2	**38,7**	0	0	0
Н. Новгород	35,0	34,2	35,0	2,8	2,8	35,0

В некоторых регионах (Воронеж (60,0%), Москва (52,2%), Тюмень (46,7%), Казань (47,5%), процесс вхождения в профессиональную деятельность молодые специалисты реализовывали самостоятельно. Во многих регионах сохраняется наставничество (Самара (56,7%), Пенза (50,0%), Томск (45,2%), Волгоград (43,3%), Новосибирск (43,3%) и др.). В строительных организациях различных регионов производится инструктаж, процент выбравших данный ответ, колеблется от 8,7% в Москве до 38,7% в Томске.

Д4.Оцените, насколько сложно Вам было в целом включиться в рабочий процесс? *Используйте для оценки 5-балльную шкалу, где 5-очень легко, а 1 – очень сложно*					
Регионы	1- Очень сложно	2	3	4	5- Очень легко
Москва	0	0	**40,3**	36,4	22,7
С-Петербург	0	6,6	36,7	46,7	10,0
Казань		0	25,0	40,0	**35,0**
Самара	0	3,3	16,7	56,7	23,3
Тюмень	0	6,7	26,7	40,0	26,7
Пенза	0	0	20,0	70,0	10,0
Воронеж	0	0	27,6	41,4	31,0
Волгоград	0	0	30,0	53,3	16,7
Новосибирск	0	0	20.0	56,7	23.3

Томск	3,2	3,2	35,5	45,2	12,9
Н. Новгород	0	0	40,0	**71,4**	2,8

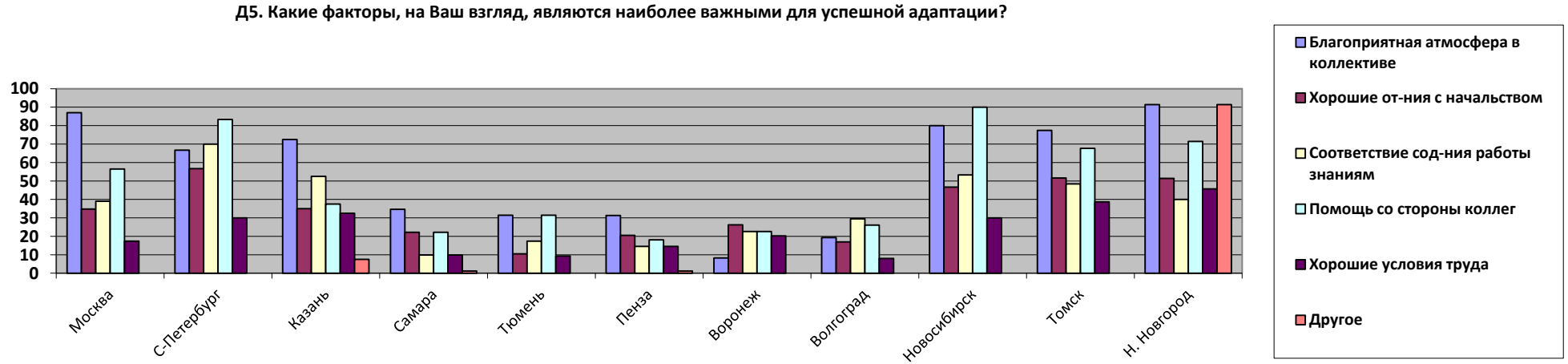
Д4. Оцените, насколько сложно Вам было в целом включиться в рабочий процесс?



В целом, опрошенные молодые специалисты в различных регионах считают, что процесс адаптации прошел достаточно успешно. Включиться в рабочий процесс респонденты смогли: «вполне легко» (например: Москва – 40,3%, Н. Новгород – 40,0%), «легко» (например: Н. Новгород – 71,4%, Пенза – 70,0%) и «очень легко» (например: Казань – 35,0%, Воронеж – 31,0%).

Д5. Какие факторы, на Ваш взгляд, являются наиболее важными для успешной адаптации?						
Регионы	1 благоприятная атмосфера в коллективе	2 хорошие отношения с начальством	3 соответствие содержания работы знаниям и навыкам	4 помощь со стороны коллег по трудным вопросам	5 хорошие условия труда	другое
Москва	87,0	34,8	39,0	56,5	17,4	0
СПб	66,7	**56,7**	**70,0**	83,3	30,0	0
Казань	72.5	35,0	52.5	37.5	32,5	7.5
Самара	34,6	22,2	9,9	22,2	9,9	1,2
Тюмень	31,4	10,5	17,4	31,4	9,3	0
Пенза	31,3	20,5	14,5	18,1	14,5	1,2

Воронеж	8,3	26,2	22,6	22,6	20,2	0
Волгоград	19,3	17,0	29,5	26,1	8,0	0
Новосибирск	80,0	46,7	53,3	**90,0**	30,0	0
Томск	77,4	51,6	48,4	67,7	**38,7**	0
Н. Новгород	**91,4**	51,4	40,0	71,4	45,7	**91,4**



По мнению молодых специалистов из различных регионов наиболее важными для их успешной адаптации становятся социально-психологические факторы (благоприятная атмосфера в коллективе и помощь со стороны коллег по трудным вопросам).

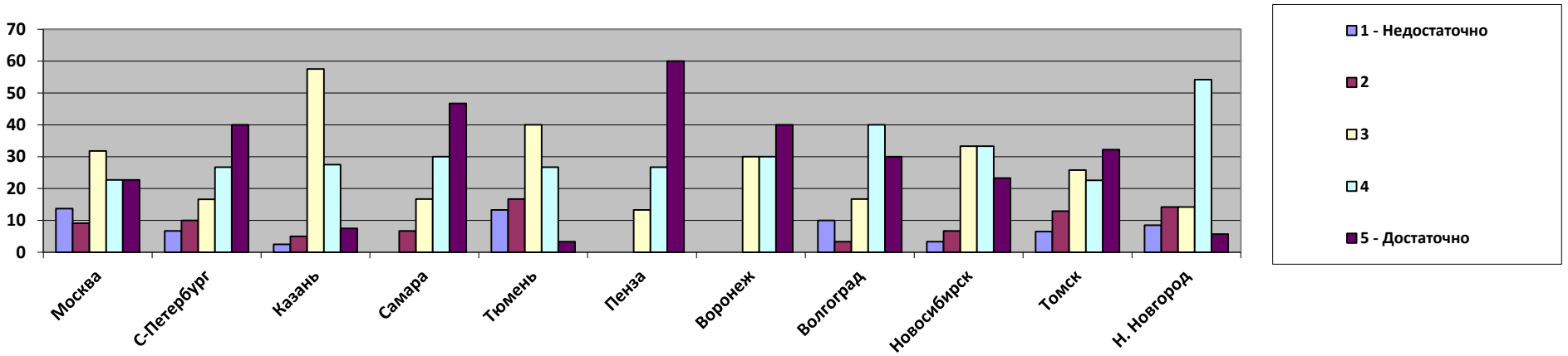
Средний показатель выборов по регионам:

- благоприятная атмосфера в коллективе – 54,5%;
- помощь со стороны коллег по трудным вопросам – 47,9%;
- соответствие содержания работы знаниям и навыкам – 36,1%;
- хорошие отношения с начальством – 33,9%;
- хорошие условия труда – 23,3%.

Вполне возможно, что приоритетный выбор социально-психологических факторов обусловлен половым составом опрошенных респондентов. Психологи считают, что социально-психологический климат и хорошие отношения в коллективе являются важнейшими критериями для женщин при выборе работы и ее сохранении. В данном исследовании было опрошено более половины (57,0%) женщин (это средний показатель по всем регионам).

Е. ПЕРСПЕКТИВЫ КАРЬЕРНОГО РОСТА

Е1. Достаточно ли Вам для выполнения должностных обязанностей тех знаний, которые были получены в вузе? *Используйте для оценки 5-балльную шкалу, где 5-достаточно, а 1 – недостаточно.*					
Регионы	1 Недостаточно	2	3	4	5 Достаточно
Москва	**13,7**	9,1	31,8	22,7	22,7
С-Петербург	6,7	10,0	16,6	26,7	40,0
Казань	2.5	5,0	**57.5**	27.5	7.5
Самара	0	6,7	16,7	30,0	46,7
Тюмень	13,3	16,7	40,0	26,7	3,3
Пенза	0	0	13,3	26,7	**60,0**
Воронеж	0	0	30,0	30,0	40,0
Волгоград	10,0	3,3	16,7	40,0	30,0
Новосибирск	3.3	6.7	33.3	33.3	23.3
Томск	6,5	12,9	25,8	22,6	32,2
Н. Новгород	8,5	14,2	14,2	**54,2**	5,7



Оценивая свои знания, приобретенные в вузе, и возможности их применения в профессиональной сфере для выполнения должностных обязанностей, молодые выпускники в различных регионах дали самые разнообразные ответы. Наиболее удовлетворены своими знаниями, полученными в вузе, респонденты из Пензы (60,0%). «Недостаточными» считают около 13,7% опрошенных респондентов из г. Москвы.

В целом, большинство выборов находится в интервале от 3 до 5.

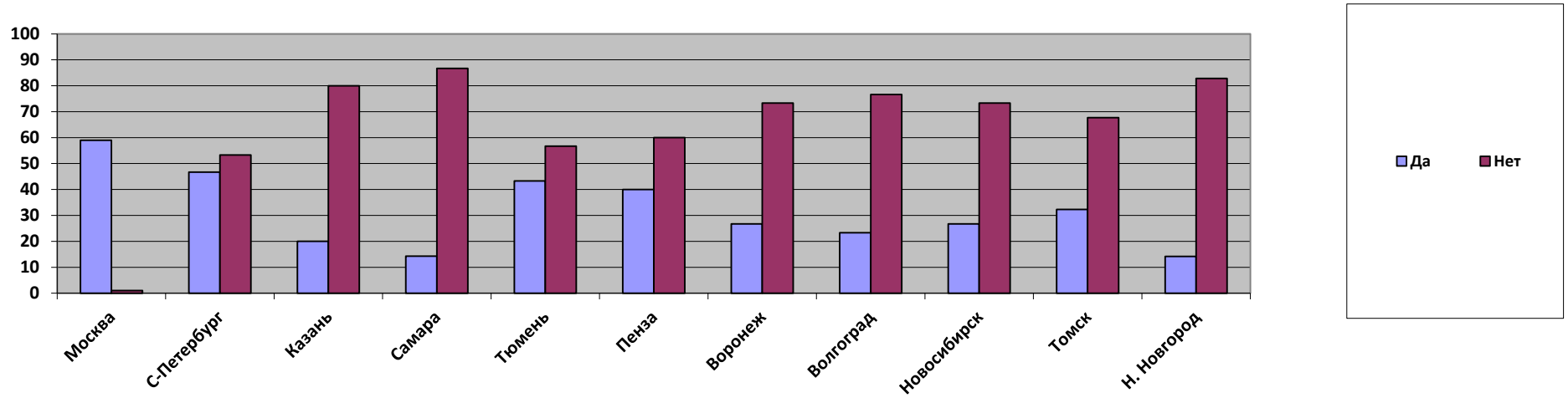
Большинство респондентов отмечает нехватку практических навыков (что подтверждает мнение работодателей), отсутствие знаний по сметному делу, юридических знаний, знаний профессиональных компьютерных программ.

Е2. Перечислите, каких профессиональных знаний Вам не хватает в настоящее время?	
Регионы	
Москва	Знания смежных профессий – 9,1; Практических навыков (конструктора, проектировщика, работы с современным оборудованием и материалами) – 54,5; Знаний по использованию программных комплексов – 18,2; Иностранный язык – 9,1; Трудовой кодекс (современная нормативная база) – 27,3; Достаточно полученных ранее – 9,1
Петербург	Сметное дело, Компьютерные программы, Управление
Тюмень	Проектирование Инженерное ведение документооборота
Волгоград	не хватает практических знаний о новых технологиях; о современных технологиях производства строительных конструкций; знаний о новых машинах и оборудовании; строительная механика; практики
Томск	Сметное дело-12,9; Иностранные языки-6,5.; Компьютерные программы-9,7
Н. Новгород	Сметное дело-14,2 Юридических знаний-20,0 Иностранные языки-17,1 Другие-48,7

Е3. Приходилось ли Вам во время обучения в вузе дополнительно осваивать какие-либо образовательные программы, курсы, семинары строительной направленности.		
Регионы	1 да *(переход к вопросу Е4)*	2 нет *(переход к вопросу Е5 и далее)*
Москва	**59,1**	40,9

С-Петербург	46,7	53,3
Казань	20,0	80,0
Самара	14,3	**85,7**
Тюмень	43,3	56,7
Пенза	40,0	60,0
Воронеж	26,7	73,3
Волгоград	23,3	76,7
Новосибирск	26.7	73.3
Томск	32,3	67,7
Н. Новгород	14,2	82,8

Е3. Приходилось ли Вам во время обучения в вузе дополнительно осваивать какие-либо образо-вательные программы, курсы, семинары строительной направленности.



Большинство опрошенных молодых специалистов не обучалось на дополнительных образовательных курсах. Те, кто прошел систему ДПО, освоили следующие курсы: «Сметное дело», «Компьютерные программы», «Курсы высотного строительства», «Технический перевод», «Делопроизводство», «Техническая экспертиза» и другие, показанные в следующей таблице.

Е4. Перечислите, какие?	
Регионы	

Москва	Переводчик в сфере проф. коммуникации – 10; Курсы высотного строительства – 20; ПК Лира – 30; ПК SCAD – 10; Подъемные механизмы – 10; AutoCAD – 20; Делопроизводство – 10; Самообразование – 10; Курсы иностр. яз. – 10;
С-Петербург	Компьютерные программы -46,7
Пенза	AutoCAD, Lira
Воронеж	Autocad Сметное дело Smeta wizard
Волгоград	Autocad Сметное дело Экономика Технический перевод
Томск	Гранд смета-16,1; Автокад-6,5; Ин. Яз. -6,5; Техн. Экспертиза-3,2
Н.Новгород	Переводчик английского-2,8 Сметное-ценообразование-2,8 АвтоКад-5,7 Трансформ-2,8

Е5. Повышали ли Вас в должности за время Вашей работы в данной организации?			
Регионы	1 ла	2 нет	Затр.отв.
Москва	54,5	45,5	
С-Петербург	23,3	**76,7**	
Казань	50,0	40,0	10
Самара	30,0	70,0	
Тюмень	26,7	73,3	
Пенза	26,7	73,3	
Воронеж	**55,2**	44,8	
Волгоград	33,3	66,7	
Новосибирск	50.0	50.0	

Томск	25,8	74,2	
Н. Новгород	22,8	74,2	

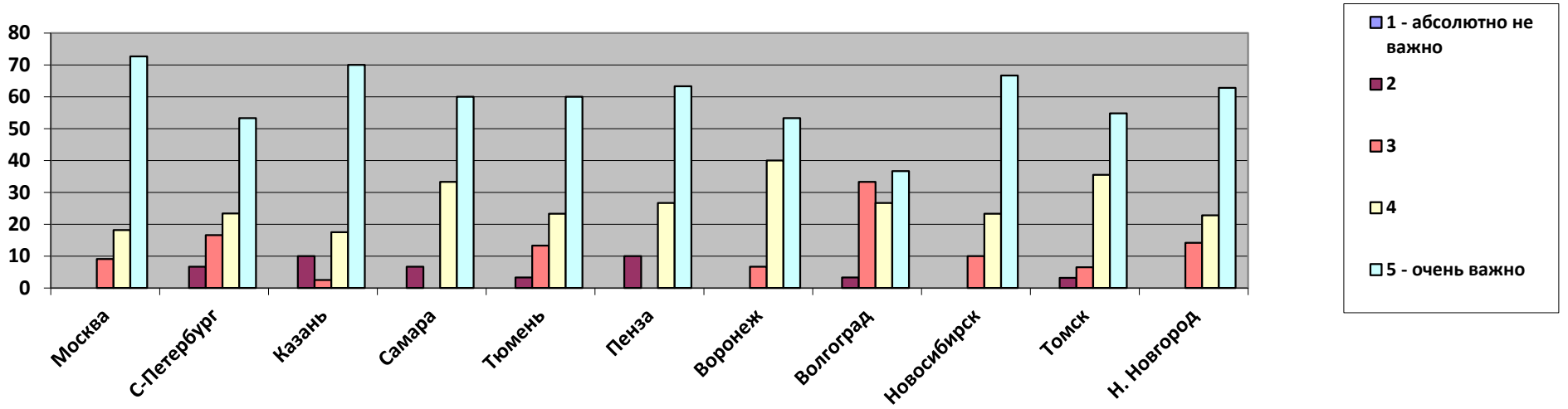
Возможности карьерного роста, по мнению опрошенных в данном исследовании молодых специалистов, являются приоритетными. Молодые специалисты из различных регионов еще не имеют большого стажа работы, но в некоторых регионах уже около половины респондентов сумели реализовать свои карьерные притязания (Воронеж -55,2%, Москва – 54,5%, Казань – 50,0%, Новосибирск – 50,0%). Не удалось осуществить профессиональную мобильность 76,7% молодых специалистов в Санкт-Петербурге, 74,2% - в Томске и Н.Новгороде, 73,3% - в Тюмени и Пензе и т. д.

Несомненно, чем раньше начнется профессиональное развитие, тем интенсивнее будет реализовываться статусный рост молодого специалиста, повышаться уровень его удовлетворенности жизнью и определяться психологическое благополучие.

Е6.Оцените важность тех умений и навыков, которыми должен обладать успешный работник? *Используйте для оценки 5-балльную шкалу, где 5- очень важно, 1 – абсолютно не важно.*

Е6-1. Умение находить решение в нестандартных ситуациях.					
1	2	3	4	5	6
Москва	0	0	9,1	18,2	**72,7**
С-Петербург	0	6,7	16,6	23,4	53,3
Казань	0	10	2.5	17.5	70,0
Самара	0	6,7	0	33,3	60,0
Тюмень	0	3,3	13,3	23,3	60,0
Пенза	0	10,0	0	26,7	63,3
Воронеж	0	0	6,7	**40,0**	53,3
Волгоград	0	3,3	**33,3**	26,7	36,7
Новосибирск	0	0.0	10.0	23.3	66.7
Томск	0	3,2	6,5	35,5	54,8
Н. Новгород	0	0	14,2	22,8	62,8

Е6-1. Умение находить решение в нестандартных ситуациях.



Е6-2. Умение работать в коллективе					
1	2	3	4	5	6
Москва	4,4	0	**18,3**	22,7	54,5
С-Петербург	0	0	16,6	46,7	36,7
Казань	0	0	7.5	27.5	65,0
Самара	0	0	10,0	13,3	**76,7**
Тюмень	0	0	3,3	36,7	60,0
Пенза	0	0	6,7	26,7	66,7
Воронеж	0	0	3,3	50,0	46,7
Волгоград	0	0	16,7	40,0	43,3
Новосибирск	0.0	0.0	10.0	36.7	53.3
Томск	0	0	9,7	29,0	61,3
Н. Новгород	0	0	11,4	22,8	65,7
Е6-3. Стремление к постоянному саморазвитию					
1	2	3	4	5	6

Москва	0	9,1	4,5	45,5	40,9
С-Петербург	6,7	33,3	23,4	16,6	20,0
Казань	0	0	0	45,0	55,0
Самара	0	0	0	33,3	66,7
Тюмень	0	3,3	3,3	20,0	**73,3**
Пенза	0	0	13,3	43,3	43,3
Воронеж	0	3,3	33,3	40	23,3
Волгоград	0	3,3	33,3	33,3	30,0
Новосибирск	0	3.3	0	46.7	50.0
Томск	3,2	12,9	25,8	22,6	35,5
Н. Новгород	5,7	14,2	42,8	22,8	14,2

Е6-4. Владение иностранным языком					
1	2	3	4	5	6
Москва	18,2	13,6	18,2	36,4	13,6
С-Петербург	0	0	26,6	36,7	36,7
Казань	7.5	25,0	42.5	0	25,0
Самара	6,7	10,0	26,7	23,3	33,3
Тюмень	0	0	10,0	26,7	**63,3**
Пенза	0	10,0	33,3	40,0	16,7
Воронеж	0	0	33,3	43,3	23,3
Волгоград	**43,3**	6,7	26,7	3,3	20,0
Новосибирск	6.7	26.7	**43.3**	16.7	6.7
Томск	0	0	13,0	29,0	58,0
Н. Новгород	0	2,8	5,7	**54,2**	37,1

Е6-5. Умение эффективно распределять свое время					
1	2	3	4	5	6
Москва	0	9,5	14,3	42,9	33,3
С-Петербург	33	0	13,3	46,7	16,6
Казань	0	7.5	10	42.5	40,0
Самара	0	0	6,7	23,3	**70,0**
Тюмень	10,0	20	**53,3**	16,7	0
Пенза	0	3,3	10,0	46,7	40,0
Воронеж	0	3,3	23,3	**60,0**	13,3
Волгоград	3,3	0	20,0	26,7	50,0
Новосибирск	0	6,7	6,7	40,0	46,7

Томск	0	3,2	9,7	25,8	61,3
Н. Новгород	0	0	8,5	48,5	42,8

Е6-6. Умение работать с большими объемами информации					
1	2	3	4	5	6
Москва	0	0	9,1	31,8	59,1
С-Петербург	0	6,7	**33,3**	36,7	23,3
Казань	0	0	15,0	27.5	57.5
Самара	0	3,3	6,7	23,3	66,7
Тюмень	0	3,3	16,7	23,3	56,7
Пенза	0	0	10,0	30,0	**60,0**
Воронеж	0	3,3	26,7	**43,3**	26,7
Волгоград	26,7	10,0	30,0	6,7	26,7
Новосибирск	0	0	20,0	40,0	40,0
Томск	0	3,2	12,9	35,5	48,4
Н. Новгород	0	8,5	22,8	40,0	28,5

Е6-7. Умение управлять сотрудниками					
1	2	3	4	5	6
Москва	0	9,5	14,3	23,8	52,4
С-Петербург	0	0	10,0	33,3	65,7
Казань	0	10,0	0	40,0	50,0
Самара	3,3	0	20,0	23,3	53,3
Тюмень	0	3,3	10,0	26,7	60,0
Пенза	0	3,3	13,3	43,3	40,0
Воронеж	0	0	30,0	**50,0**	20,0
Волгоград	13,3	13,3	23,3	16,7	33,3
Новосибирск	0	6,7	23,3	43.3	26,7
Томск	3,2	3,2	6,5	35,5	51,6
Н. Новгород	0	0	2,8	25,7	**71,4**

Е6-8. Умение применять на практике профессиональные теоретические знания					
1	2	3	4	5	6
Москва	4,5	9,1	9,1	27,3	50,0
С-Петербург	0	0	20,0	46,7	33,3
Казань	0	0	5,0	50,0	45,0
Самара	0	0	10,0	36,7	53,3

Тюмень	0	16,7	23,3	26,7	33,3
Пенза	3,3	0	3,3	36,7	56,7
Воронеж	0	6,7	**26,7**	**53,3**	13,3
Волгоград	0	3,3	0	16,7	80,0
Новосибирск	0.0	0.0	10.0	43.3	46.7
Томск	0	3,3	9,7	29,0	**58,0**
Н. Новгород	0	0	11,4	42,8	47,7

Е6-9. Умение брать на себя инициативу и ответственность					
1	2	3	4	5	6
Москва	0	4,5	9,1	36,4	50,0
С-Петербург	0	3,3	13,3	46,7	36,7
Казань	0	0	10,0	25,0	65,0
Самара	3,3	0	3,3	16,7	**76,7**
Тюмень	0	0	6,7	36,7	56,7
Пенза	0	3,3	6,7	36,7	53,3
Воронеж	0	0	23,3	**50,0**	26,7
Волгоград	0	0	**36,7**	16,7	46,7
Новосибирск	0	0	3.3	36.7	60.0
Томск	0	3,2	6,5	35,5	54,8
Н. Новгород	0	0	17,1	28,5	54,2

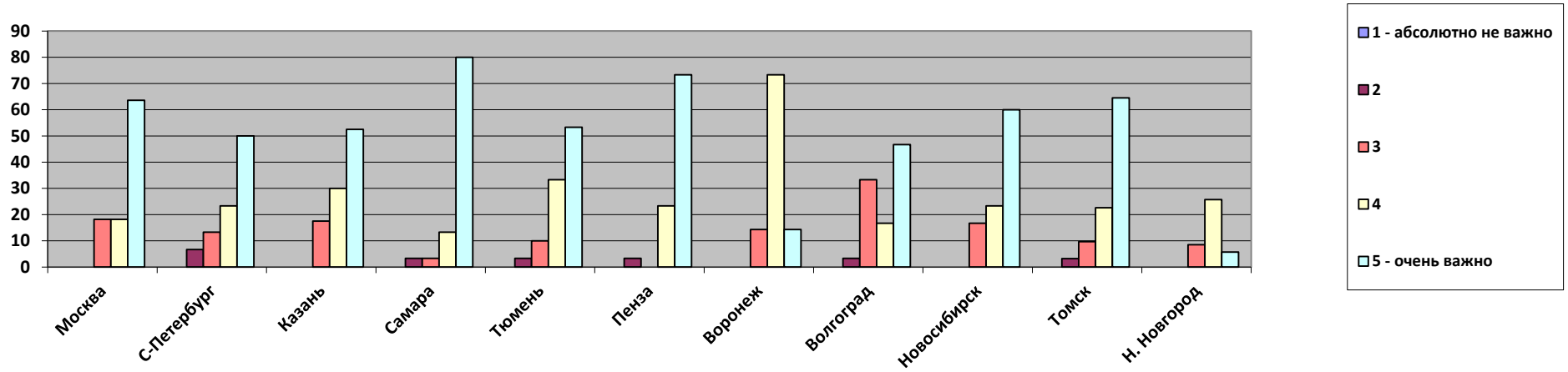
Е6-10. Умение убеждать, отстаивать свою точку зрения					
1	2	3	4	5	6
Москва	0	4,5	9.1	18,2	68,2
С-Петербург	0	0	10,0	23,3	66,7
Казань	0	0	7.5	40,0	42,5
Самара	3,3	3,3	0	10,0	**83,3**
Тюмень	0	0	10,0	43,3	46,7
Пенза	0	0	6,7	30,0	63,3
Воронеж	0	3,3	26,7	**56,7**	13,3
Волгоград	0	3,4	**41,4**	17,2	37,9
Новосибирск	0	0	10.0	46.7	43.3
Томск	0	0	6,4	22,6	71,0
Н. Новгород	0	0	2,8	31,4	65,7

Е6-11. Умение самостоятельно ставить и достигать цели

1	2	3	4	5	6
Москва	0	0	18,2	18,2	63,6
С-Петербург	0	6,7	13,3	23,3	50,0
Казань	0	0	17.5	30	52.5
САМАРА	0	3,3	3,3	13,3	80
ТЮМЕНЬ	0	3,3	10	33,3	53,3
ПЕНЗА	0	3,3	0	23,3	73,3
Воронеж	0	0	14,3	73,3*	14,3
Волгоград	0	3,3	33,3	16,7	46,7
Новосибирск	0	0	16.7	23.3	60,0
Томск	0	3,2	9,7	22,6	64,5
Н. Новгород	0	0	8,5	25,7	5,7

.

Е6-11. Умение самостоятельно ставить и достигать цели.



Наряду с макрофакторами (например: состоянием рынка) на успешность влияют и микрофакторы, связанные с социальными, профессиональными навыками и умениями молодых специалистов. Один из блоков анкеты был направлен на выяснение тех требований, которые являются наиболее важными для молодых инженеров для достижения успеха в их работе. Неважным качеством для опрошенных в различных регионах молодых специалистов, также как и для работодателей, является «владение иностранными языками». Исключение составляет только Томск, где количество выборов этого качества является «очень важным» для респондентов и составляет 58,0%. Большинство молодых специалистов различных регионов предпочитают следующие компетенции, которыми должен обладать инженер:

- «умение находить решение в нестандартных ситуациях» считают «очень важным» 9 из 11 регионов, где количество выбравших такой ответ более 50,0%. Например: Москва – 72,7%, Казань – 70,0%, Пенза 63,3% и другие;
- «умение работать в коллективе» является «очень важным» для большинства опрошенных из 8 регионов. Например: : Самара – 76,7%, Пенза – 66,7%, Н.Новгород – 65,7% и другие);
- «умение самостоятельно ставить и достигать цели» «очень важно» для большинства опрошенных из 8 регионов. Например: Пенза – 73,3%, Самара – 80,0% и другие;
- «умение брать на себя инициативу и ответственность» выбрали большинство респондентов из 8 регионов;

«умение убеждать, отстаивать свою точку зрения» считают очень важным более половины опрошенных из 6 регионов.

«Умение применять знания на практике» является важным качеством для большинства опрошенных в 5 регионах.

В то время как руководители считают наиболее важными такие качества:

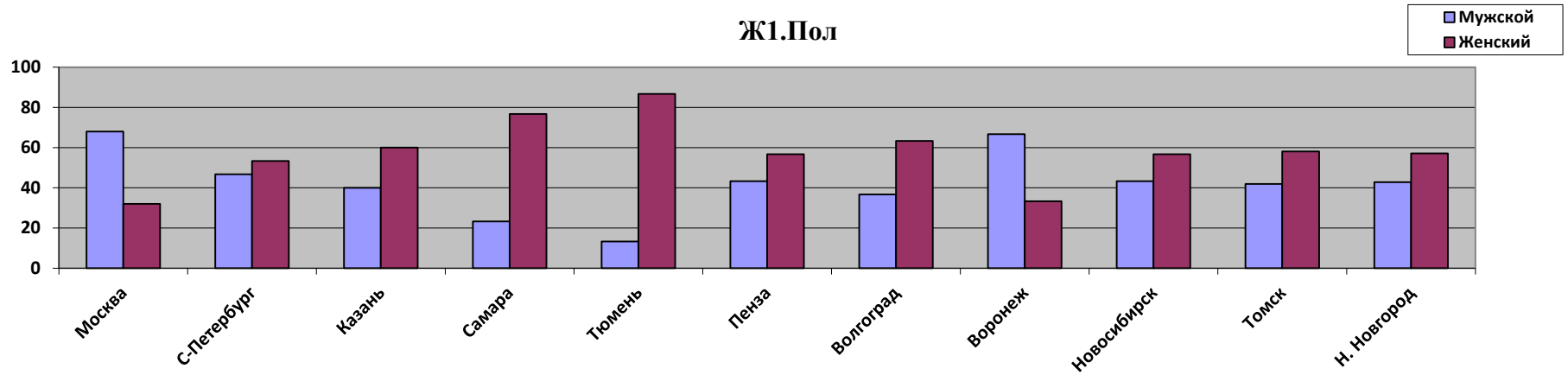
- «знание и умение использовать нормативные документы»;
- «умение применять на практике профессиональные теоретические знания»;
- « умение работать в коллективе»;
- «умение брать на себя инициативу и ответственность».

Ж. СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

Ж1. Пол		
Регионы	1 Мужской	2 Женский
Москва	68,0	32,0
С-Петербург	46,7	53,3
Казань	40,0	60,0
Самара	23,3	76,7
Тюмень	13,3	86,7
Пенза	43,3	56,7

Воронеж	66,7	33,3
Волгоград	36,7	63,3
Новосибирск	43.3	56.7
Томск	41,9	58,1
Н. Новгород	42,8	57,1

Рис. 234



Ж2. Возраст	
Регионы	
Москва	22 года -25; 23-15; 24-30; 25-10; 27-10
С-Петербург	21-25 – 26 (86,6); 27-29 – 4 (13,4)
Казань	
Самара	20-30лет – 30 чел.
Тюмень	20-30лет – 30 чел.
Пенза	20-30лет – 30 чел.
Воронеж	20-30лет – 30 чел.
Волгоград	20-30лет – 30 чел.
Новосибирск	
С-Петербург	21-25 – 26 (86,6);

	27-29 – 4 (13,4)
Томск	22-6,5; 23-6,5; 24-25,8; 25-35,5 26-9,7; 28-3,2; 29-3,2; 30-9,6

Ж3. Регион места проживания	
Регионы	
Москва	Москва - 75 Мо -25
Санкт-Петербург	С-петербург – 96,7 Др. Рег. (ло, мурм. Обл) -3,3
Казань	
Самара	96,6% - самарская обл; 3,4 – другой
Тюмень	86,7% - тюменская обл.; 13,3 – другой
Пенза	96,6 – пензенская обл.; 3,4 - другой
Воронеж	Воронеж-93,3 другие-6,7
Волгоград	100,0
Томск	Томск-100,0
Нижний Новгород	Н.новгород- 97,2, бор-2,8

Ж4. Регион места работы	
Регионы	
Москва	Москва – 85,0 Мо – 15,0
Санкт-Петербург	Санкт Петербург – 96,7 Сосновый бор – 3,3
Казань	Казань
Самара	100 % - Самарская область;
Тюмень	100 % - Тюменская область;
Пенза	100 % – Пензенская область
Воронеж	Воронеж-93,3 другие-6,7
Волгоград	Волгоград-100%
Томск	Томск – 100%
Нижний Новгород	Нижний Новгород- 97,2, бор-2,8

Ж5. Семейно-брачное положение		
Регионы	1 Холост/не замужем	2 Женат/замужем/
Москва	81,2	18,2
Санкт-Петербург	76,7	23,3
Казань	52.5	47.5
Самара	66,7	33,3
Тюмень	76,7	23,3
Пенза	50	50
Воронеж	53,3	46,7
Волгоград	70	30
Новосибирск	70.0	30.0
Томск	54,8	45,2
Н. Новгород	68,5	31,4

СТУДЕНТЫ ВЫПУСКНЫХ КУРСОВ

Всего опрошено 2310 чел.

Опрошены студенты 5 курса архитектурно-строительных вузов 11 регионов России по следующим специальностям:

- Экономика и управление предприятием – 8,4%
- Менеджмент организации – 2% (Пенза, Воронеж, Н. Новгород).
- Подъемно-транспортные, дорожные машины и оборудование – 2,1% (Пенза, Санкт-Петербург, Томск)
- Стандартизация и сертификация – 1,1% (Пенза, Новосибирск)
- Автоматизация и управление технологическими процессами и производством – 1,2% (только Пенза)
- Автоматизированные системы обработки информации и управления – 0,9% (только Пенза)
- Прикладная математика – 0,7 (только Пенза)
- Системы автоматизированного проектирования – 1,3% (Пенза, Москва)
- Механическое оборудование и технологические комплексы – 1,1% (только Пенза)
- ПГС – 18,8% (наибольшее количество опрошенных в Тюмени и Москве)
- Гидротехническое строительство – 4,5%
- Городское строительство и хозяйство – 7,2% (20,8% - в Москве)
- Производство строительных материалов, изделий и конструкций – 7,3%
- Теплогазоснабжение и вентиляция – 9,6%
- Водоснабжение и водоотведение – 10,6%
- Механизация и автоматизация строительства – 1,6%
- Проектирование зданий – 3,4%
- Экспертиза и управление недвижимостью – 7,3%
- Пожарная безопасность – 1,4% (только Воронеж)
- Инженерная защита окружающей среды – 1,6%
- Комплексное использование и охрана водных ресурсов – 0,4% (только Новосибирск)
- Архитектура – 1,7%
- Промышленная теплоэнергетика – 1% (Тюмень, Томск)

А. ОБЩИЕ ВОПРОСЫ

А1. Отметьте, по какой специальности Вы обучаетесь																							
регион	1 Экономика и управление на предприятии	2 Менеджмент организации	3 Полъемно-транспортные строительные и дорожные	4 Стандартизация и сертификация	5 Автоматизация и управление технологическими	6 Автоматизированные системы обработки информации и	7 Системы автоматизированного проектирования	8.Прикладная математика	9. Механическое оборудование и технологические комплексы предприятий строительных материалов,	10.Промышленное и гражданское строительство	11Гидротехническое строительство	12.Городское строительство и хозяйство	13производство строительных материалов, изделий и конструкций	14.теплогазоснабжение и вентиляция	15.водоснабжение и водоотведение	16.Механизация и автоматизация строительства	17.Проектирование зданий	18.экспертиза и управление недвижимостью	19. Пожарная безопасность	20. инженерная защита окружающей среды	21. Комплексное использование и охрана водных ресурсов	Архи	Промышленная теплоэнергетика	
Самара	9,8									11,7	18,7	9,8	18,2	5,1	13,1	6,5				7				
Тюмень										35,7		4,7	11,3	14,1	14,1			8,9				4,7	6,6	
Пенза	18,5	5,5	11	5,5	13,5	10,5	5,5	7,5	12,5	4,5	5,5													
Казань	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	17.1	0.0	0.0	11.9	11.9	11.4	0.0	9.5	14.3	0	9.5	0			

Волгоград	11,9	0	0	0	0	0	0	0	0	16,9	5,5	8	6,5	15,4	14,4	0	0	12,4	0	0	0	9		
Воронеж	10	9	0	0	0	0	0	0	0	11,9	0	11	7,1	8,1	7,6	0	11,4	8,6	15,2	0	0			
Москва	0	0	0	0	0	0	8,7	0	0	31,9	4,8	20,8	0	9,2	21,8	0	0	0	0	0	0			
Новосибирск	11.8	0.0	0.0	4.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	28.8	4.7	7.1	7.1	9.4	7.5	0.0	7.5	6.6	0.0	0.0	4.7			
Санкт-Петербург	10.3	0	4,7	0	0	0	0	0	0	8,4	0	8,4	5,2	8,9	9,3	4,7	9,3	9,8	0	0	0			
Томск	3,3	0	8,0	0	0	0	0	0	0	23,7	0	7,1	4,7	10,9	5,6	7,1	0	10,9	0	1,4	0	5,2	4,6	
Нижн. Новгород	11,9	7,1	0	1,9						16	10	15,2	8	12,3	12,3			9,5						

Наибольшее количество опрошенных студентов по направлению «Промышленное и гражданское строительство» по специальностям: «ПГС», «Теплогазоснабжение и вентиляция», «Водоснабжение и водоотведение», «Проектирование зданий», «Экспертиза и управление недвижимостью», а также по направлению «Экономика»: «Экономика и управление предприятием».

95,2% - указаны специальности

4,8 – не указаны специальности

А2. Где Вы собираетесь жить после получения диплома?					
Регион	1 в регионе своего постоянного проживания	2 в Москве или Подмосковье	3 в другом регионе России, каком	4 в другом государстве	99 пока затрудняюсь ответить
Самара	63	5,7	2,8	4,3	24,2
Тюмень	72,3	1,9	9,4	1,4	15
Пенза	51,2	20,4	3,8	1,9	22,7
Казань	70.5	3.3	3.8	8.6	13,8
Волгоград	57,1	10,3	7,4	8,9	16,3
Воронеж	64,6	10,4	6,1	5,2	13,7
Москва	7,7	77,3	1,8	5,0	8,2
Новосибирск	67.5	0.5	0.0	4.7	18.9
Санкт-Петербург	59,3	3,7	19,6	7,6	9,8
Томск	33,5	2,3	21,6	6,6	36,0
Н. Новгород	79,5	4,7	5,2	3,8	11,4

Большинство опрошенных студентов собираются остаться после окончания вуза в регионе своего проживания. Среди них наиболее высокий процент желающих работать в регионе своего проживания**: в Москве – 77,3%,** Тюмени - 72,3%, Н, Новгороде – 79,5% и Казани – 70,5%. Наименьший процент желающих жить в своем регионе: в Томской области – 33%, Пензенской обл. – 51,2%. **Из Пензы 20% опрошенных выпускников собираются переехать в Москву,** из Волгограда и Воронежа - по 10%, следовательно, они окажут давление на столичный рынок труда, составив конкуренцию выпускникам московских строительных вузов.

Часть выпускников еще не определилась, где будет жить, наибольший процент таковых среди выпускников Томского архитектурно-строительного вуза - 36%, Самарского ГАСУ – 24,2%, Пензенского ГАСУ – 22,7%. Категория неопределившихся с местом жительства важна для прогноза и управления. С ними можно работать по привлечению на рынок труда региона места постоянного проживания.

А3. Насколько реально, по Вашему мнению, трудоустроиться с Вашей специальностью там, где Вы собираетесь жить после получения диплома?				
Регион	1 вполне реально	2 трудно, но реально	3 практически невозможно	99 затрудняюсь ответить
Самара	27,4	62,6	5,8	4,2
Тюмень	45,9	45,3	6,6	2,2
Пенза	42	49	5,4	3,6
Казань	24.3	62.9	4.8	8
Волгоград	34,7	51,8	9	4,5
Воронеж	25,9	55	9,5	9,5
Москва	45,9	37,3	4,1	4,5
Новосибирск	34.4	42.5	2.8	1.4
Санкт-Петербург	43,9	47,7	5,1	3,3
Томск	32,5	42,8	7,2	17,5
Н. Новгород	29,5	49	6,6	7,6

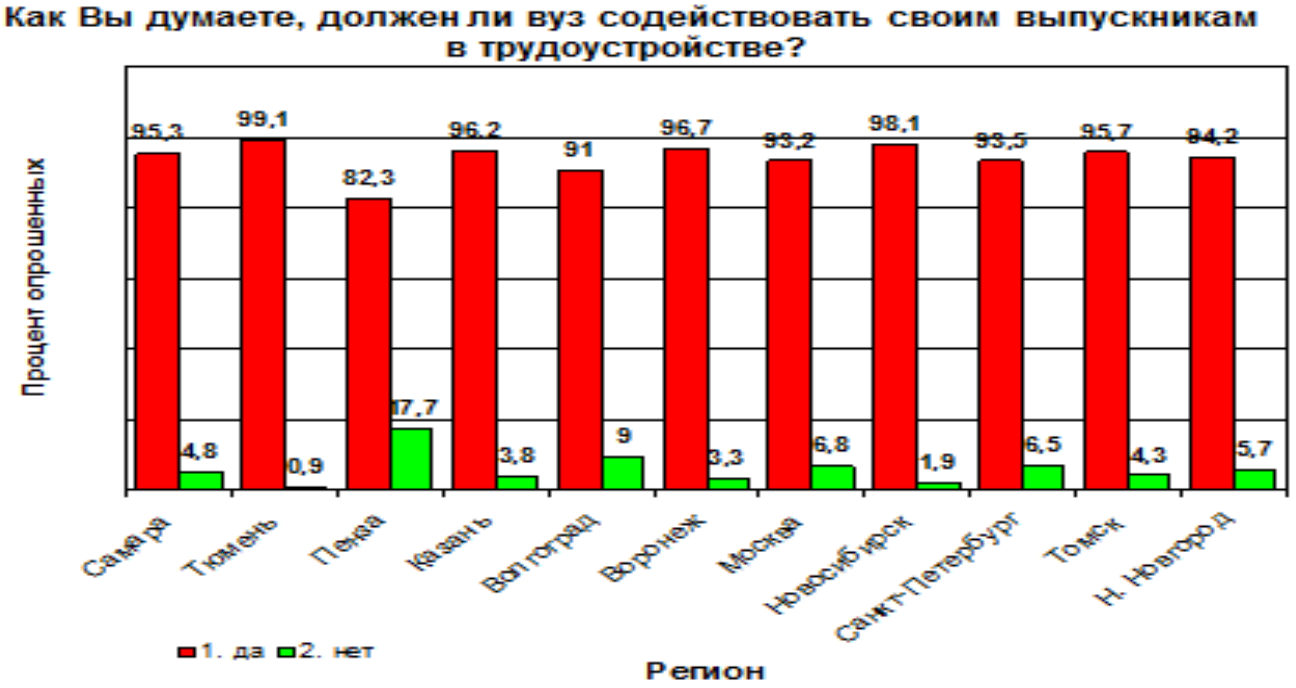
Мнение студентов о реальности трудоустройства по специальности.

Наибольший процент опрошенных выпускников считает, что трудоустроиться в выбранном регионе трудно, но реально.
Среди респондентов, считающих, что практически нереально найти работу в планируемом месте жительства, в Воронежском ГАСУ – 9,5%. Среди затруднившихся ответить также выделяется Воронежский ГАСУ (9,5%). В Волгограде 9% выпускников сомневаются, что работу по окончании университета найти смогут.

В целом оптимистичные оценки шансов на трудоустройство преобладают.

А4. Насколько Вы информированы о ситуации на рынке труда с Вашей специальностью?		
	1 достаточно информирован	2 недостаточно информирован
Самара	46,3	53,7
Тюмень	38	62
Пенза	57,9	42,1
Казань	50.0	50.0
Волгоград	64,5	35,5
Воронеж	50	50
Москва	59,1	40,9
Новосибирск	56.1	43.9
Санкт-Петербург	56,5	43,5
Томск	51,6	48,4
Н. Новгород	59	40,4

Хотя и оптимистичные оценки шансов преобладают, все же почти половина опрошенных выпускников недостаточно информирована о ситуации на рынке труда по получаемой специальности. Можно допустить, что за семь месяцев до конца учебы студенты еще не пытались вникнуть, необходимы ли специалисты данного профиля строительному производству.



Подавляющее большинство студентов выпускных курсов (в среднем 95 %) полагает, что вуз должен содействовать трудоустройству своих выпускников. **Только в Пензе 17,7% опрошенных выпускников считают, что «не должен».** (*Гипотеза: заведомо уверены, что университет ничего стоящего не предложит?*)

Б2-Б6. Что должен, а что не должен делать вуз, чтобы повысить шансы своих выпускников на трудоустройство?

Б2 …создавать условия, чтобы студенты могли совмещать учебу с работой и получать опыт			
	1 должен	2 не должен	3 затрудняюсь ответить
Самара	95,1	3,4	1,5
Тюмень	87,8	8	4,2
Пенза	87,5	5,1	7,4
Казань	90.5	3.3	2.4

Волгоград	94	3,8	2,2
Воронеж	83,7	6,4	9,9
Москва	81,8	6,8	4,6
Новосибирск	83.5	6.6	8.0
Санкт-Петербург			
Томск	91,9	4,3	3,8
Н. Новгород	81,9	9	4,7

Подавляющее большинство (от 81 до 90,2%) опрошенных студентов считает, что студенты дневного отделения должны работать, чтобы к окончанию вуза получить опыт работы по специальности. Это повысит их шансы на трудоустройство в дальнейшем, после получения диплома: либо закрепиться и повысить статус на уже имеющемся рабочем месте, либо претендовать на работу по специальности на хорошей должности в другой организации.

Б3 …налаживать партнерские отношения с предприятиями			
	1 должен	2 не должен	3 затрудняюсь ответить
Самара	95,6	2	2,4
Тюмень	92	4,7	3,3
Пенза	90,4	3,4	6,2
Казань	90.0	5.7	2.4
Волгоград	97,8	1,1	1,1
Воронеж	93,6	0,9	5,4
Москва	90,0	2,3	0,9
Новосибирск	93.9	0.9	3.3
Санкт-Петербург	88,7	2,3	2,5
Томск	94,8	0	5,2
Н. Новгород	88	2,8	5,2

В условиях отсутствия распределения на работу после окончания вуза, т.е., так называемого, «свободного диплома», студенты вынуждены заранее задумываться о том, где же придется работать. На данной таблице четко выражено желание студентов (от 88 до 98% опрошенных выпускников) на повышение роли вуза в трудоустройстве своих выпускников. Безусловно, партнерские отношения вуза со строительным бизнесом, предприятиями инвестиционно-строительной сферы дадут возможность выпускникам после окончания вуза найти желаемую работу. Представляется, что партнерские отношения вуза и организаций дадут возможность строительным предприятиям

целенаправленно участвовать в подготовке высококвалифицированных специалистов нужного профиля, постоянно контролируя процесс учебы, предоставляя возможность получения практического опыта.

Б4 …организовывать студенческие строительные отряды			
	1 должен	2 не должен	3 затрудняюсь ответить
Самара	74,8	12,1	13,1
Тюмень	76,5	8,9	14,6
Пенза	73,6	12,9	13,5
Казань	72.4	12.9	12.9
Волгоград	77,2	11,4	11,4
Воронеж	67	9,9	23,2
Москва	62,7	14,6	15,9
Новосибирск	74.1	12.7	11.3
Санкт-Петербург	50,9	16,8	25,8
Томск	78,2	9,9	11,9
Н. Новгород	55,7	14,7	25,2

Студенческие строительные отряды вновь становятся востребованными со стороны студентов. Здесь студенты могут приобрести опыт работы, квалификацию, а, возможно, рабочую строительную специальность. Здесь студенты могут ознакомиться с организацией работы строительного предприятия, а также заработать собственные деньги. Наибольший процент студентов, мыслящих подобным образом, в Волгограде, Тюмени, Новосибирске, Томске. Наименьший процент – в Санкт-Петербурге (50,9%) и в Москве (62,7%).

Б5 … организовать для студентов курсы по технологиям трудоустройства			
	1 должен	2 не должен	3 затрудняюсь ответить
Самара	83,5	8,3	8,3
Тюмень	79,8	12,7	7,5
Пенза	80,9	8,4	10,7
Казань	78.1	6.7	23.3
Волгоград	80,4	9,2	10,3
Воронеж	73	8,4	18,7
Москва	67,7	15,9	9,6
Новосибирск	76.4	8.5	13.2
Санкт-Петербург	66,8	10,3	16,4
Томск	85,2	4,9	9,9
Н. Новгород	71,9	10	13,3

Ответы на данный вопрос также показывают желание студентов получать помощь от вуза в обучении различным технологиям трудоустройства. Действительно, квалифицированную, профессиональную помощь своим выпускникам должен оказывать любой вуз, заинтересованный в судьбе тех, кого обучил.

Б6. организовать эффективную работу службы по трудоустройству студентов вуза			
	1-должен	2-не должен	3-затрудняюсь ответить
Самара	91,7	4,4	3,9
Тюмень	90,6	4,7	4,7
Пенза	93,3	2,8	3,9
Казань	91.0	2.9	1.9
Волгоград	95,6	3,3	1,1
Воронеж	90	2	8
Москва	83,6	5,0	4,6
Новосибирск	93.4	1.9	2.8
Санкт-Петербург	86,4	3,3	3,8
Томск			
Н. Новгород	83,3	3,8	9

По полученным ответам ясно, что студенты-выпускники большие надежды связывают с вузовской службой трудоустройства. Наиболее высок процент респондентов, ответивших положительно на данный вопрос (95,6%). В Волгограде. В Самаре, Тюмени, Пензе, Казани, Воронеже Новосибирске этот процент составляет в среднем более 90%.

Б7. Лично Вы хотели бы, чтобы вуз активно помог в Вашем трудоустройстве?			
	1-да	2-нет	3
Самара	90	10,1	
Тюмень	88,7	11,3	
Пенза	75,2	24,8	
Казань	89.0	11.0	
Волгоград	82,3	17,7	
Воронеж	95,2	4,8	
Москва	86,4	13,6	
Новосибирск	86.3	13.7	
Санкт-Петербург	83,6	16,4	
Томск	92,4	7,6	
Н. Новгород	88	12,3	9

Мнение студентов о том, должен ли вуз содействовать трудоустройству своих выпускников.

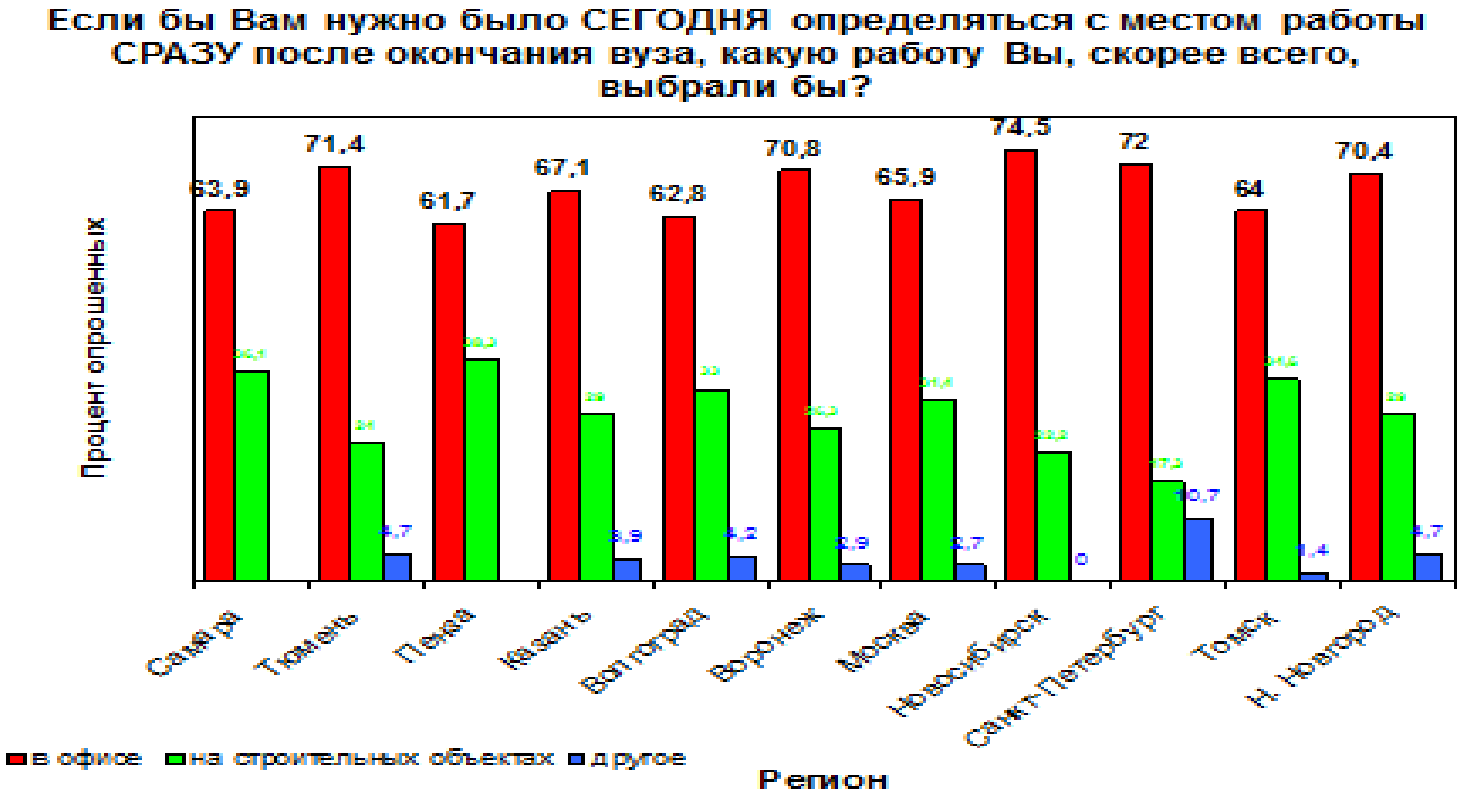
Подавляющее большинство выпускников хотели бы, чтобы вуз помог трудоустроиться. По всем опрошенным студентам из 11 регионов России этот показатель колеблется от 75,2 (Пенза) до 95,2 (Воронеж).

В Пензе 17,7% опрошенных выпускников считает, вуз «не должен» помогать в трудоустройстве выпускников. А 24,8% совсем не хотят, чтобы ВУЗ помогал им. Соответственно, даже те, кто считает, что «вуз должен помогать», не хотят принять эту помощь. Здесь, вероятно, срабатывает недоверие к вузовской службе трудоустройства.

В. ЖЕЛАТЕЛЬНАЯ РАБОТА

В1. Если бы Вам нужно было СЕГОДНЯ определяться с местом работы СРАЗУ после окончания вуза, какую работу Вы, скорее всего, выбрали бы?

Регион	1 в офисе (проектировщиком, конструктором, менеджером, экономистом и т.п.)	2 на строительных объектах	другое
Самара	63,9	36,1	
Тюмень	71,4	24	4,7
Пенза	61,7	38,3	
Казань	67.1	29.0	3,9
Волгоград	62,8	33	4,2
Воронеж	70,8	26,3	2,9
Москва	65,9	31,4	2,7
Новосибирск	74.5	22.2	0.0
Санкт-Петербург	72	17,3	10,7
Томск	64,0	34,6	1,4
Н. Новгород	70,4	29	4.7



Офис или стройка? Мнение студентов о том, какая работа является привлекательной.

Большинство (в среднем 67,6%) выпускников 11 исследованных регионов России предпочитают работу в офисе. Большого разброса в цифрах по регионам нет. Проявляется четкая тенденция к «ориентации на работе в офисе». Примечательно то, что выпускники МГСУ «поворачиваются» в сторону строительной площадки (31,4%). По мониторингам последних двух лет, количество желающих работать в офисе среди выпускников специальностей «ПГС», «ТГВ», «ВиВ» было больше(75%). По данным опроса 2011 года – 65,9%.

В2–В13. Представьте, что Вам нужно СЕГОДНЯ определяться с местом работы после окончания вуза. *Оцените по 5-бальной шкале, что важно и что неважно для Вас при выборе работы, отметив галочкой нужный балл:*

В2. Возможность быстро достичь материальной самостоятельности

Регион	1 совсем не важно	2	3	4	5 очень важно
Самара	0,5	2,8	11,2	36	49,5
Тюмень	0,5	0,9	16,9	24,4	57,2
Пенза	0,5	2,9	6,2	31,1	59,3
Казань	1.4	1.0	13.8	33.3	50.5
Волгоград	0	0	7,5	27,6	64,8
Воронеж	0,9	4,8	14,8	30,5	49
Москва	6,8	2,3	18,6	23,2	49,1
Новосибирск	0.0	1.9	9.9	25.0	63.2
Санкт-Петербург	0,5	1,4	19,6	29,9	48,6
Томск	0,5	0,9	8,5	23,7	66,4
Н. Новгород	0	1,4	17,1	29,5	51,9

В3. Возможность карьерного роста					
Регион	1 совсем не важно	2	3	4	5 очень важно
Самара	0	0,5	6,1	23,8	69,6
Тюмень		1,4	7,5	26,3	64,8
Пенза	0,5	1,4	5,2	30,8	62,1
Казань	1.0	0.0	8	19.6	72.4
Волгоград	0,5	0,5	4,5	22,5	72
Воронеж	0,5	2,4	8,6	26,7	61,9
Москва	0,5	1,4	7,3	35,0	55,8
Новосибирск	0.5	0.9	5.2	30.7	62.7
Санкт-Петербург	0,5	2,3	8,9	30,4	57,9
Томск	0	1,4	7,6	18,5	72,5
Н. Новгород	0	0,4	7,6	27,6	54.7

B4. Возможность приобрести новые умения и навыки					
Регион	1 совсем не важно	2	3	4	5 очень важно
Самара	0	0,5	10,7	22,9	65,9
Тюмень	1,4	1,4	8	23	66,2
Пенза	1	0,5	10	33,5	55
Казань	0.5	0.0	8.1	32.9	58.6
Волгоград	1	0,5	2,5	28,5	67,5
Воронеж	1	1	7,1	31,4	60
Москва	4,1	2,3	7,3	20,4	65,9
Новосибирск	0.0	1.4	3.8	30.7	64.2
Санкт-Петербург	0,5	1,4	7,9	26,2	64,0
Томск	0	0,6	4,7	23,7	71,0
Н. Новгород	0,9	0,9	7,6	26,1	64,7

B5. Возможность расширить сеть полезных контактов					
Регион	1 совсем не важно	2	3	4	5 очень важно
Самара	1,4	1,4	9,3	22	66
Тюмень	0,9	1,4	13,1	29,6	54,9
Пенза	0,5	1,4	11,9	30,5	55,7
Казань	0.0	3.3	9,1	36,2	51.4
Волгоград	0	2	9,1	29,8	59,1
Воронеж	1	1	11	40	48
Москва	0,5	1,7	16,4	35,0	46,4
Новосибирск	1.9	0.0	12.3	42.9	42.9
Санкт-Петербург	0,5	4,2	12,1	30,4	52,8
Томск	0,9	0,9	10,5	33,2	54,5

Н. Новгород	0	2,3	12,3	34,2	50,9

В6. Высокий престиж в обществе					
Регион	1 совсем не важно	2	3	4	5 очень важно
Самара	1,4	4,7	26	42,4	25,5
Тюмень	4,2	5,2	29,6	30,5	30,5
Пенза	2,4	2,9	16,2	34,3	44,3
Казань	2.4	5.7	40	37.1	23.8
Волгоград	4	2,5	23,5	36,5	33,5
Воронеж	1,4	9,5	24,3	35,2	29,5
Москва	4,5	10,0	29,5	34,5	21,5
Новосибирск	5.7	8.0	22.6	42.0	21.7
Санкт-Петербург	2,8	9,3	36,4	36,0	15,5
Томск	2,8	5,7	16,6	35,1	39,8
Н. Новгород	4,2	8,5	27,6	40	19

В7. Комфортные условия труда					
Регион	1 Совсем не важно	2	3	4	5 очень важно
Самара	0	0,9	10,7	36,4	51,9
Тюмень		1,4	9,4	31,5	57,7
Пенза	0,5	1,9	6,7	39	51,9
Казань	1.0	0.0	11,9	38.1	49.0

Волгоград	0,5	0,5	11,5	27	60,5
Воронеж	1,4	0,9	8,1	39	50,4
Москва	0,9	0	14,5	39,1	45,5
Новосибирск	0.9	1.9	8.5	50.5	38.2
Санкт-Петербург	0,5	2,3	10,3	40,2	46,7
Томск	0	1,4	7,5	27,5	63,6
Н. Новгород	0,4	4,2	14,2	46,1	38

B8. Возможность принимать управленческие решения					
Регион	1 совсем не важно	2	3	4	5 очень важно
Самара	0,9	3,3	21,1	50,2	24,4
Тюмень	1,4	3,3	26,8	43,7	24,9
Пенза	1	3,8	14,8	51,2	29,2
Казань	1.9	3.8	16,6	44.3	33.3
Волгоград	2,5	2,5	22	38,5	34,5
Воронеж	7,6	9,5	17,1	3,6	29,9
Москва	0,4	10	25	38,2	26,4
Новосибирск	1.9	4.2	30.7	46.2	17.0
Санкт-Петербург	0,9	8,4	29,0	42,0	19,7
Томск	2,8	4,7	12,8	42,7	37
Н. Новгород	3,3	4,7	31,4	39,4	20,9

B9. Предоставление соц.пакета и дополнительных соц.гарантий					
Регион	1 совсем не важно	2	3	4	5 очень важно
Самара	0	3,7	14,5	81,8	
Тюмень	1,4	3,8	9,9	24,4	60,6

Пенза	0,5	1,4	14,3	35,7	48,1
Казань	4.8	5.2	14,8	35.2	40.0
Волгоград	3	3,5	11,1	23	60
Воронеж	0,5	1,9	11,9	32,4	53,3
Москва	1,8	4,6	15,9	35,4	43,3
Новосибирск	0.9	2.8	20.3	34.0	42.0
Санкт-Петербург	1,4	5,6	17,8	40,2	35
Томск	0,9	1,5	11,8	26	59,8
Н. Новгород	0	6,1	16,1	29	47,1

B10. Признание и уважение коллег					
Регион	1 совсем не важно	2	3	4	5 очень важно
Самара	0	3,3	12,1	45,3	39,3
Тюмень	1,9	5,6	12,2	39	41,3
Пенза	0	3,3	12,9	28,6	55,2
Казань	0.5	4.3	10	41.0	44.2
Волгоград	5	4	12	35	44
Воронеж	1,9	3,8	25,7	31	37,6
Москва	2,3	2,3	19,0	43,2	33,2
Новосибирск	2.4	3.8	17.5	42.0	34.4
Санкт-Петербург	2,3	1,9	22,0	41,1	32,7
Томск	2,8	3,8	9,6	36	47,8
Н. Новгород	1,4	3,3	23,8	34.4	36,1

**B11. «Белые» заработки»					
Регион	1 совсем не важно	2	3	4	5 очень важно

Самара	4,7	4,7	21,1	34,3	35,2
Тюмень	4,7	6,1	22,5	27,2	39,4
Пенза	5,2	6,6	12,3	41,7	34,1
Казань	2.9	8	21	29,1	39.0
Волгоград	10	5,5	18,4	30,8	35,3
Воронеж	2,4	3,8	16,2	38,1	39,5
Москва	8,2	5,9	21,4	35,9	28,6
Новосибирск	5.7	7.5	23.1	38.2	25.5
Санкт-Петербург	6,0	9,8	23,8	37,4	23
Томск	8,5	6,2	21,8	23,2	40,3
Н. Новгород	7,4	10	20,4	35,7	26,1

B12. Предоставление постоянной регистрации

Регион	1 совсем не важно	2	3	4	5 очень важно
Самара	15	9,8	21	27,6	26,6
Тюмень	20,7	8,9	16	26,3	28,2
Пенза	6,2	11,8	21,3	30,3	30,3
Казань	15.7	14.3	20,4	31.0	18.6
Волгоград	18,9	6	11,4	22,4	41,3
Воронеж	20,5	13,8	14,3	16,2	35,2
Москва	38,2	11,4	16,8	17,7	15,9
Новосибирск	17.5	8.0	23.6	26.4	24.5
Санкт-Петербург	25,7	13,5	22,4	21,0	17,4
Томск	7,6	6,6	19,0	20,3	46,5
Н. Новгород	13,8	15,7	19,6	25,2	25,2

B13. Возможность взять ипотеку по льготному проценту

Регион	1 совсем не важно	2	3	4	5 очень важно
Самара	14	14	18,7	23,4	30
Тюмень	18,3	7,5	13,6	25,4	35,2

Пенза	20	13,3	13,3	24	30
Казань	8.1	5.2	24,3	32.4	30.0
Волгоград	23,9	8	14,4	20,9	32,8
Воронеж	20,1	16,7	22	18,7	22,5
Москва	24,1	13,2	18,2	18,6	25,9
Новосибирск	13.7	8.0	19.3	25.9	33.0
Санкт-Петербург	15,4	14,0	20,0	26,6	24,0
Томск	15,1	3,3	15,2	18,5	47,9

Параметры привлекательной работы

Студентов в среднем, прежде всего, привлекает «Профессиональный и карьерный рост», а также «Комфортные условия труда» (баллы «4» и «5»).

«Возможность принимать управленческие решения» не оценивается выпускниками высоко. Вероятно, молодые респонденты понимают, что, по меньшей мере, в первые годы осуществления своей карьеры они не готовы выполнять данные функции, для этого недостаточно опыта. Выпускникам по всем регионам в среднем по 22 года.

Показатель «Возможность быстро достичь материального благополучия» не выдвигается молодыми респондентами на первое место. и «Признание и уважение коллег» как очень важный фактор интересуют молодых людей также гораздо меньше. В среднем, наименее привлекательными оказались параметры, связанные с регистрацией и ипотекой.

Есть некоторые различия по регионам. Например, в Самаре, Тюмени и Волгограде очень ценным для выпускников является предоставления соц. пакета. В целом же по данному показателю баллы «4» и «5» выбрали респонденты всех регионов (80%.).

Г. ЖЕЛАЕМАЯ И РЕАЛЬНАЯ ЗАРПЛАТА

Г1. Если говорить о Ваших ЖЕЛАНИЯХ, какая зарплата была бы достаточной сразу после окончания вуза?							
Регион	1 от 15 тысяч рублей	2 от 20 тысяч рублей	3 от 25 тысяч рублей	4 от 30 тысяч рублей	5 от 35 тысяч рублей	6 от 40 тысяч рублей	7 свыше 45 тысяч рублей
Самара	7,9	22	21,4	22	6,5	5,6	14,5
Тюмень	4,7	17,8	23	20,2	8,5	6,6	19,2
Пенза	12,7	27,3	15,6	22,6	11,3	5,2	5,2
Казань	9,5	36.1	17,6	13.3	6.7	4.3	12.4
Волгоград	10,9	19,3	14,9	17,8	8,9	5,9	22,3
Воронеж	21,4	24,8	11,4	11,9	9	6,7	14,8
Москва	0,9	6,8	7,3	22,3	20,4	16,8	25,5

Новосибирск	13.2	29.2	19.3	20.8	6.1	3.3	8.0
Санкт-Петербург	2,3	4,2	22,9	21,0	17,3	8,9	23,4
Томск	5,0	20,3	20,7	20,7	9,0	6,5	17,8
Н. Новгород	9	26	23,3	15,7	11,9	2,8	10,9

Г2. Если говорить о РЕАЛЬНОМ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ после окончания вуза по Вашей специальности, то на какую зарплату Вы готовы были бы согласиться для начала?								
Регион	1 от 15 тысяч рублей	2 от 20 тысяч рублей	3 от 25 тысяч рублей	4 от 30 тысяч рублей	5 от 35 тысяч рублей	6 от 40 тысяч рублей	7 свыше 45 тысяч рублей	на любую, лишь бы устроиться
Самара	34,1	36,4	15	7,5	1,9	0,5	1,4	3,3
Тюмень	22,5	34,3	20,2	12,7	3,8	2,3	2,3	1,9
Пенза	27,9	33,2	16,8	10,6	3,8	3,8	1,4	2,4
Казань	41.0	23.8	16.7	8.6	3.8	0.5	3.3	2.4
Волгоград	42,8	28,4	10,4	5,5	2	1,5	2,5	7
Воронеж	39	24,8	7,6	5,7	6,2	8,1	5,2	3,3
Москва	3,5	12,3	20,9	33,2	10,9	11,8	5,6	1,8
Новосибирск	32.5	38.2	18.4	6.6	0.5	1.4	0.5	1.9
Санкт-Петербург	6,5	25,3	30,4	19,6	7,5	3,8	6,0	0,9
Томск	23,7	33,1	19,0	8,5	4,7	2,8	5,7	2,5
Н. Новгород	32,6	37,1	12,3	8,5	3.3	2,3	0,9	3,3

Притязания на доходы.

Притязания на размер дохода, который должна обеспечить работа сразу после окончания вуза, определялись двумя показателями:

1) размер дохода, который хотелось бы иметь;

2) размер дохода, на который реально согласен выпускник.

Ответы по регионам получены очень пестрые. Вероятно, такой разброс свидетельствует о разном прожиточном минимуме в разных регионах России. Например, на доход от 15 тысяч рублей в Воронеже согласны 21,4% респондентов, в Новосибирске – 13,2% , в Санкт-Петербурге – 2,3%, а в Москве – 0,9%. От 20 тысяч рублей: в Казани – 36,1%, в Новосибирске – 29,2%, в Пензе – 27,3%, в Воронеже – 24,8%. Притязания «столичных выпускников» на данную сумму опять ниже: Санкт-Петербург – 4,2%, Москва – 6,8%. На сумму от 25 тысяч в меньшей степени притязают москвичи, в большей – студенты из Н. Новгорода и Санкт-Петербурга. Если притязания доходов в 30 тысяч практически всем респондентам 11 регионов кажутся вполне обоснованными, то на сумму от 35 – 45 тысяч притязают московские, волгоградские и петербургские студенты.

В реальности студенты согласны на меньшие суммы дохода, т.е. студенты-выпускники исходят из реалий, понимая, что придется начать работать с небольших доходов. Больший процент студентов согласен на доходы 15-20 тысяч. И только в Санкт-Петербурге и Москве выпускники согласятся на заработную плату от 25 тыс. руб. (Спб. -30,4%, Москва – 20,9%), 30 тыс. руб.(Спб. – 19,6%, Москва – 33,2%), что, безусловно, отражает реальную оценку возможности «жить», воспроизводя себя как работника.

Если не учитывать крайние — заниженные и завышенные — претензии, получим, что подавляющее большинство (80% ответов) притязаний укладываются в следующие интервалы:

1) желаемый доход: 25–45 тыс. руб.

2) доход, на который реально согласны: 15–25 тыс. руб. (кроме Москвы и Санкт-Петербурга).

Самара ГЗ 30-40т - 63,5%; 50-80т. – 12,8%; 90-110т. – 13,8%; 120 и более – 9,9%

Тюмень ГЗ 30-40т. – 57,4%; 50-80т. – 13,1%; 90-110т. – 18,1%; 120 и более – 11,4%

Пенза ГЗ 30-40т. – 51,3%; 50-80т. – 11,1%; 90-110т – 14,4%; 120 и более – 23,2%

Волгоград ГЗ 20-30т.-35,3%; 40-50т.-38,3%; 60-70-т.-5,5%; 90-100т.-7,5%; 110 и более-13,4%.

Воронеж ГЗ 20-30т.-41,4%; 40-50т.-38,3%; 60-70-т.-5,1%; 90-100т.-4,5%; 110 и более-10,7%.

Москва- От 30 т.р- свыше 150 т.р

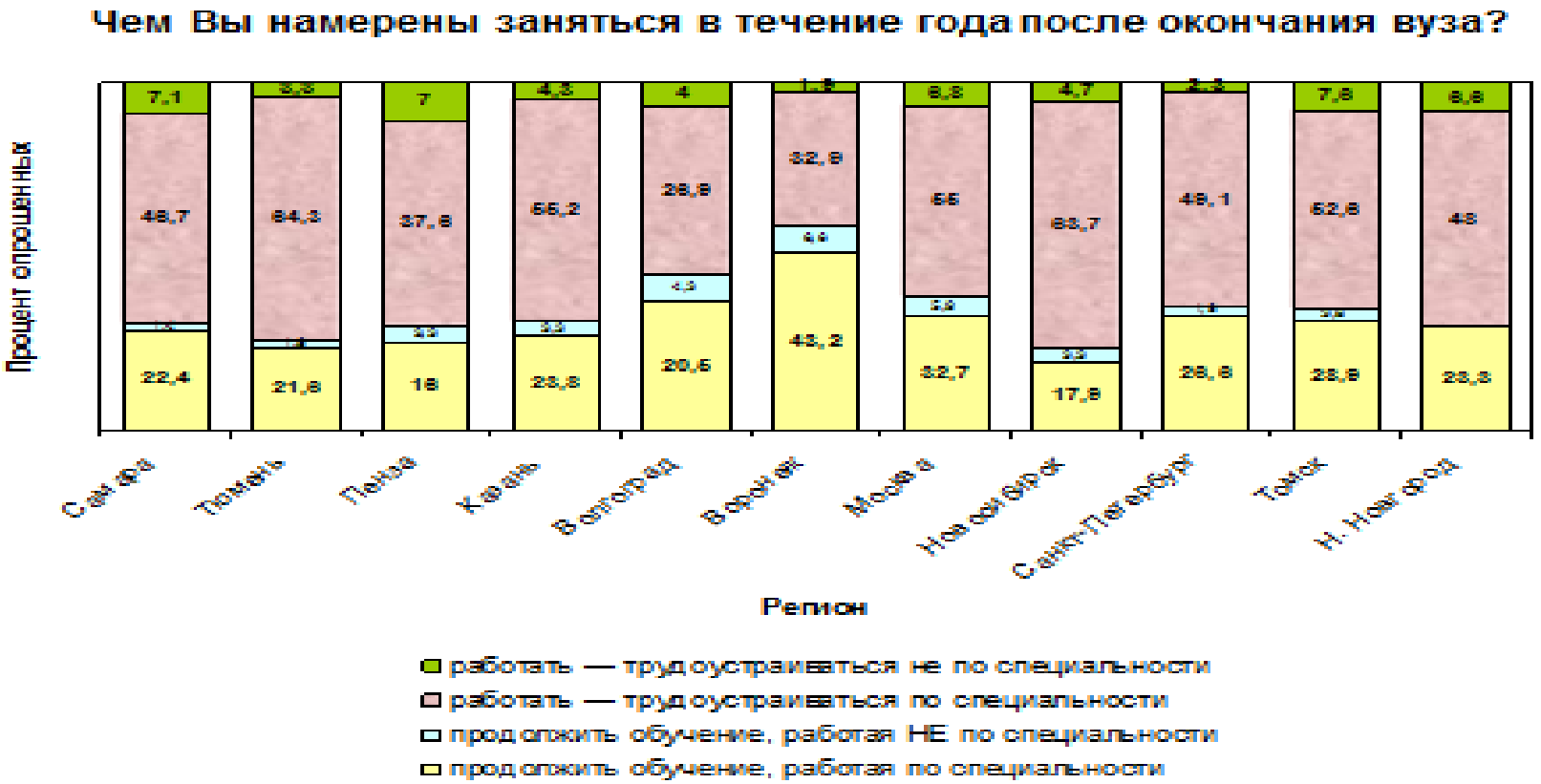
Казань - 20 тыс. – 2,8%, 25 тыс. -11,9%.; от 30 до 45 – 58%., 45 тыс. – 4,3%, 50 тыс.- 3,8%., от 55 до 100 – 2,8%. , 100 тыс. – 2,8%., 150 тыс. – 1,3%, 250 тыс. – 0,5%.

Безусловно, выпускники надеются, что удачно пройдут период испытания и адаптации, и улучшат свой материальный уровень через 2-3 года после трудоустройства. Безусловно, больший процент студентов притязает на сумму от 30-40 тысяч. В среднем около 13% опрошенных «оценивают» свою квалификацию в будущем на сумму 120 - 150 тысяч рублей. **Наибольший процент «высоких» притязаний в Пензе,** хотя здесь большая часть выпускников по окончании вуза согласна на доходы от 15-20 тыс. руб. Представляется, что ответ на данный вопрос не был серьезно продуман пензенскими студентами и свидетельствует о плохой ориентации в реальной ситуации.

Д. ПЛАНЫ ПОСЛЕ ВЫПУСКА

Д1. Чем Вы намерены заняться в течение года после окончания вуза?										
Регион	1 **продолжить обучение**, работая по	2 **продолжить обучение**, работая *НЕ* по	3 **продолжить обучение**, открыв	4 **продолжить обучение** и не	5 **работать** — трудоустраиваться по специальнос	6 **работать** — трудоустраиваться	7 **работать** — открывать свое	8 **не работать** — и сделать передышку, прежде чем	9 **не работать** — и служить в	99 пока определенных планов

	специальности	специальности	свое дело	работать	ти	я не по специальности	дело	определить, чем заниматься дальше	армии	нет
Самара	22,4	1,4	5,7	0	46,7	7,1	10,5	1,9	1,9	2,4
Тюмень	21,6	1,9	2,3	0,9	64,3	3,3	3,8		0,9	0,9
Пенза	16	3,3	4,2	2,3	37,6	7	14,6	3,3	6,1	5,6
Казань	23.8	3.3	4.8	0.5	55.2	4.3	15.7	1.4	2.4	2.4
Волгоград	20,5	4,3	6,4	0,6	26,9	4	7	1,2	6,7	1,8
Воронеж	43,2	6,6	3,3	5,2	32,9	1,9	2,3	0,5	2,8	1,4
Москва	32,7	5,9	5,5	0,0	55,0	6,8	7,3	0,0	0,0	1,8
Новосибирск	17.9	3.3	1.9	0.5	63.7	4.7	2.8	0.5	2.4	2.4
Санкт-Петербург	26,6	1,9	3,7	0,9	49,1	2,3	9,3	2,3	1,9	2,0
Томск	28,9	3,8	3,3	0	52,6	7,6	18,9	0,5	5,2	1,4
Н. Новгород	23,3	:6,1	3,3	0	48	6,6	6,1	0,4	0,9	0,9



Планы после выпуска.

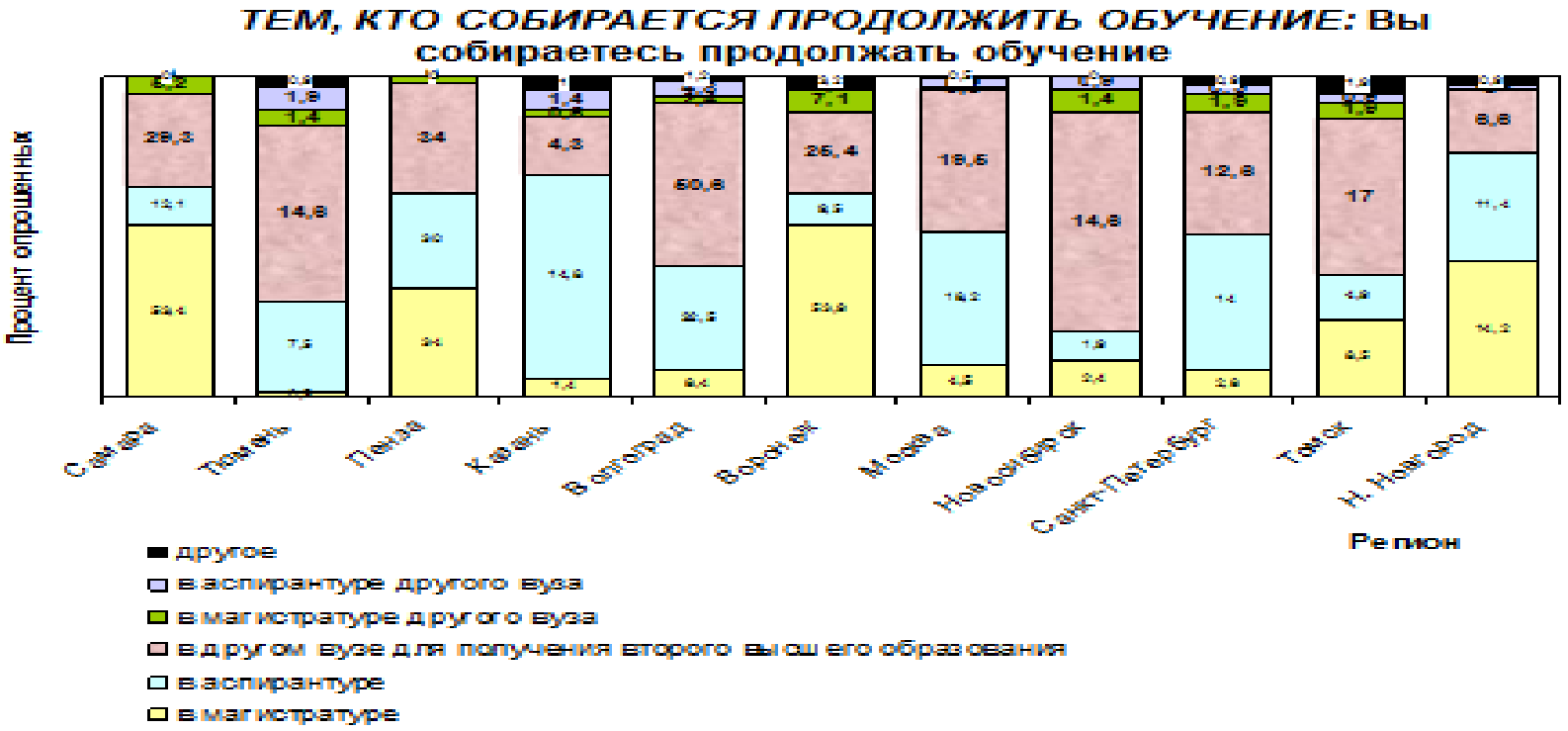
Большинство опрошенных выпускников собираются работать по специальности, часть из них собирается продолжить обучение, работая по специальности. Процент желающих работать по специальности 73,5%, из них намерены совместить работу с дальнейшей учебой 25%.

Показатели по регионам отличаются. Так, если в Волгограде собираются работать по специальности всего 47,4, Пензе - 53,6%, то в Тюмени – 85,9%, в Москве – 87,7%, Томске – 81,5%, в Казани – 79%. Все выпускники намерены работать, только в Воронеже 5,2% опрошенных собираются продолжить обучение и не работать. Больше всех выпускников, мечтающих открыть свое дело в Томске – 22%, в Казани – 19%, в Пензе – 17,9%. Пензенские выпускники показывают больший процент тех, кто не собирается работать не только по

специальности, но и вообще, в том числе и служить в армии. Также среди пензенцев больше тех, кто еще не определился, что будет делать после окончания вуза.

Д2. *ТЕМ, КТО СОБИРАЕТСЯ ПРОДОЛЖИТЬ ОБУЧЕНИЕ:* Вы собираетесь продолжать обучение						
Регион	1 в магистратуре *(вписать свой вуз)*	2 в аспирантуре *(вписать свой вуз)*	3 в другом вузе для получения второго высшего образования	4 в магистратуре другого вуза	5 в аспирантуре другого вуза	другое
Самара	53,4	12,1	29,3	5,2	0	0
Тюмень	0,5	7,5	14,6	1,4	1,9	0,9
Пенза	34	30	34	2	0	0
Казань	1.4	14.8	4.3	0.5	1.4	1.0
Волгоград	8,4	32,5	50,6	2,4	4,8	1,2
Воронеж	53,9	9,5	25,4	7,1	0,8	3,2
Москва	4,5	18,2	19,5	0,5	0,9	0,5
Новосибирск	2.4	1.9	14.6	1.4	0.9	0.0
Санкт-Петербург	2,8	14,0	12,6	1,9	0,9	0,9
Томск	8,5	4,9	17,0	1,9	0,9	1,9
Н. Новгород	14,2	11,4	6,6	0	0,4	0,9

Рис. 238



Наибольший процент, желающих продолжить обучение в магистратуре в Воронежском ГАСУ (53,9%) и в Самарском ГАСУ (53,4%). Вероятно, это связано с тем, что в вузе ведется активная работа по привлечению выпускников к учебе в аспирантуре, и этот уровень обучения хорошо развит. Самые низкие проценты желающих обучаться в магистратуре - в Тюменском ГАСУ (0,5%), Казани – 1,4%, Санкт-Петербурге – 2,8%.

Наибольшее количество выпускников, намеренных после окончания поступить в аспирантуру, в Волгограде – 32,5%, меньше в МГСУ – 18,2%, в Казанском ГАСУ – 14,8%, в СпбГАСУ – 14%. Получить второе образование, дополнительно к инженерно-строительному, намерены выпускники Волгограда (50,6%) и Воронежа – 25,4%. Слабо ориентированы на обучение в магистратуре и получение второго образования студенты выпускного курса Казани – 4,3%, Нижнего Новгорода – 6,6%. Такой разброс в намерениях выпускников может свидетельствовать о характере работы по ориентации выпускников на дальнейшее обучение внутри вуза, а также о том, что выпускники вполне удовлетворены полученным образованием и рассчитывают применить их на практике, найдя достойную работу.

Е. ЭФФЕКТИВНЫЕ СПОСОБЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА

Е1–Е13. Какие способы трудоустройства представляются Вам более или менее эффективными для УСПЕШНОГО поиска ПОДХОДЯЩЕЙ работы после окончания МГСУ? *Дайте только один ответ в каждой строке, выбрав подходящий балл и обведя его кружком* 1,2 - мало эффективно; 4,5 - очень эффективно

Е1. зарекомендовать себя в ходе прохождения практики					
Регион	1	2	3	4	5
Самара	4,8	12	26	31,6	25,8
Тюмень	2,8	8	20,7	32,4	36,2
Пенза	10	5,2	14,3	38,1	32,4
Казань	11,4	12,4	26,6	26,7	22,9
Волгоград	10,6	7,1	27,3	25,3	29,8
Воронеж	5,2	8,1	28,6	25,7	32,4
Москва	8,6	9,5	14,1	40,9	26,9
Новосибирск	5.7	6.6	17.5	34.0	36.3
Санкт-Петербург	8,9	11,2	20,0	28,5	31,4
Томск	6,8	9,6	15,9	29,8	37,9
Н. Новгород	10.9	12,8	22.3	24.2	29,5

Е2. рекомендация преподавателя, научного руководителя					
Регион	1	2	3	4	5
Самара	0,5	11,6	30	36,2	16,9
Тюмень	6,6	14,1	29,6	28,6	21,1
Пенза	7,6	10,9	16,6	38,4	26,5
Казань	5.7	10.0	27.6	33.8	20.5
Волгоград	10,7	10,7	28,4	24,9	25,4
Воронеж	5,7	8,1	30	34,3	21,9
Москва	4,5	13,6	29,1	38,2	14,6
Новосибирск	8.0	16.5	29.2	30.7	15.6
Санкт-Петербург	9,3	13	25,7	30,4	21,6

Томск	7,5	8,5	25,2	29,9	28,9
Н. Новгород	12,8	16,25	28	24.2	18,5

E3. рекомендация родственников, друзей, знакомых					
Регион	1	2	3	4	5
Самара	2,9	7,3	20,5	32,2	37,1
Тюмень	6,1	7,5	24,4	27,6	32,3
Пенза	9,6	4,8	14,4	39,4	31,7
Казань	4,3	4,8	20.5	31,4	39
Волгоград	2	8,1	20,78	25,3	44
Воронеж	1,9	3,3	17,5	37,9	39,3
Москва	2,3	5,4	16,4	34,1	41,8
Новосибирск	4.2	7.5	24.1	33.5	30.7
Санкт-Петербург	5,1	6,5	17,8	29,9	40,7
Томск	5,4	6,6	22,7	31,7	33,6
Н. Новгород	6,6	6,1	20,9,	28,5	37,6

E4. через сети в Интернет — Мой Круг, Linked-in или др					
Регион	1	2	3	4	5
Самара	18,0	25	41	11,7	4,9
Тюмень	20,2	31	32	12,7	4,2
Пенза	29,2	20,1	28,2	12,9	9,6
Казань	24,7	25,7	34,7	10,6	4,3
Волгоград	24,1	27,7	32,3	8,7	7,2
Воронеж	26,7	25,2	28,1	14,3	5,7
Москва	16,8	29,1	33,2	15,9	5
Новосибирск	15.1	26.4	36.3	19.3	2.8
Санкт-Петербург	18,7	23,8	34,6	13	9,9
Томск					
Н. Новгород	15,2	29,5	35,2	14,2	6,6

E5. через государственную службу занятости					
Регион	1	2	3	4	5
Самара	16,3	27,4	39,9	13	3,4
Тюмень	22	27,7	33,8	13,6	3,3
Пенза	19	17,5	32,7	21,8	9
Казань	22,4	28,6	32,8	11,4	4,8
Волгоград	30,8	24,1	29,2	10,3	5,6
Воронеж	6,2	19,5	41,9	22,4	10
Москва	25,5	29,9	26,4	16,4	1,8
Новосибирск	16.0	29.2	34.0	17.9	2.8
Санкт-Петербург	28	26,6	29,4	11,2	4,8
Томск	17,5	21,3	31,7	21,3	8,2
Н. Новгород	20,9	25,2	37,6	14,2	6,6

E6. через сайты по трудоустройству job.ru, headhunter.ru и др.						Затр. отв.
Регион	1	2	3	4	5	6
Самара	4,8	22,5	35,4	26,8	6,7	
Тюмень	13,6	24,4	39	19,2	3,8	
Пенза	24	21,5	26,8	16,7	11	
Казань	14,8	25,7	27,1	22,4	5,7	9
Волгоград	17,9	24,6	29,7	17,4	10,3	
Воронеж	7,6	12,9	39,5	30	10	
Москва	6,8	18,6	35,9	24,5	14,2	
Новосибирск	5.2	17.9	40.1	28.3	8.5	
Санкт-Петербург	9,8	18,2	30,4	27,1	14,5	
Томск	14,4	18,9	30,8	25,6	10,3	
Н. Новгород	6,1	19,5	35,2	27,6	11,9	

E7. через вузовскую службу трудоустройства					
Регион	1	2	3	4	5
Самара	17,2	21,5	35	19,6	6,7
Тюмень	11,3	25,4	32,4	24	7
Пенза	12,4	12,9	16,7	37,3	20,6
Казань	18,1	22.8	33	19,5	6.6
Волгоград	33,5	21,8	28,4	11,7	4,6
Воронеж	6,2	12,4	36,7	34,3	10,5
Москва	14,1	22,3	35,9	23,2	4,5
Новосибирск	16.5	25.5	34.0	18.9	5.2
Санкт-Петербург	15,9	20	37,6	23,8	5,7
Томск	20,4	18,0	21,8	24,6	15,2
Н. Новгород	26,6	24,2	26,6	18	4,7

E8. через негосударственное кадровое агентство					
Регион	1	2	3	4	5
Самара	15,5	19,9	37,9	21,3	5,3
Тюмень	17,8	24,4	40,4	13,1	4,2
Пенза	21,9	15	35,2	17,6	10
Казань	19.0	36.2	22,8	16,2	5.8
Волгоград	21	20,4	34,2	18,4	6,1
Воронеж	7,1	17,1	33,8	31,9	10
Москва	13,6	20,9	42,3	18,2	5,0
Новосибирск	12.7	22.2	44.3	17.0	3.8
Санкт-Петербург	13,6	22,9	38,8	19,2	5,5
Томск	14,2	17,5	33,6	25,6	9,1
Н. Новгород	13,8	27,1	35,7	18,5	5,2

E9. прямое обращение к работодателю					
Регион	1	2	3	4	5
Самара	1	5,3	23,3	39,8	30,6
Тюмень	0,5	3,3	14,1	39,4	42,7
Пенза	3,8	4,2	16,4	21,6	54
Казань	4.7	6.7	27,6	30,5	30.5
Волгоград	6,6	9,6	23,9	33,5	26,4
Воронеж	4,7	11,4	27,5	28,9	27,5
Москва	2,3	4,5	17,3	49,5	26,4
Новосибирск	0.0	4.2	16.5	44.3	34.9
Санкт-Петербург	2,8	4,2	21	44,7	27,1
Томск	0,5	3,3	13,7	30,8	51,7
Н. Новгород	0,4	7,6	21,9	38.5	39,9

E10. через ярмарку вакансий					
Регион	1	2	3	4	5
Самара	7,2	23,7	38,6	26,6	3,9
Тюмень	4,7	16	40,8	29,1	9,4
Пенза	13,8	16,2	30	25,2	14,8
Казань	15.7	26.2	30.0	14.3	9.0
Волгоград	13,7	21,8	35	24,4	5,1
Воронеж	9	14,8	50,9	18,6	6,7
Москва	11,8	23,6	46,4	23,6	4,6
Новосибирск	4.2	13.2	39.2	36.8	6.6
Санкт-Петербург	13	20	36,9	22,4	7,7
Томск	13,7	18,0	32,7	20,9	14,7
Н. Новгород	8,5	22,8	41,9	20	6,6

	E11. по объявлениям в печатных периодических изданиях	Затр.

						отв.
Регион	1	2	3	4	5	
Самара	14,1	25,4	35,1	22,4	2,9	
Тюмень	10,8	24,9	41,3	18,8	4,2	
Пенза	17,8	26,9	24	20,7	10,6	
Казань	39	59	57	34	8	6,2
Волгоград	18,7	22,2	29,8	24,2	5,1	
Воронеж	11,4	25,2	34,3	23,8	5,2	
Москва	21,4	25,9	36,8	14,1	1,8	
Новосибирск	9.0	25.0	37.7	23.6	4.7	
Санкт-Петербург	22,4	31,7	29,9	11,7	4,3	
Томск	11,4	19,0	32,2	24,2	13,2	
Н. Новгород	10,4	26,1	38	20	5,2	

E12. по уличным объявлениям					
Регион	1	2	3	4	5
Самара	35,1	32,7	23,4	7,8	1
Тюмень	39	34,7	19,2	6,1	0,9
Пенза	34,6	27	16,1	14,2	8,1
Казань	41.4	25,7	19,5	6.7	5.2
Волгоград	42	27,8	22,2	5,1	3
Воронеж	37,6	30,5	19,5	8,6	3,8
Москва	49,1	36,8	9,5	3,2	1,4
Новосибирск	35.4	29.7	29.7	5.2	0.0
Санкт-Петербург	42	29,9	16,4	5,6	6,1
Томск	29,4	25,1	29,9	10,9	4,7
Н. Новгород	31,9	37,1	21,9	4,7	3,3

E13. открыть собственное дело					
Регион	1	2	3	4	5

Самара	10,2	8,3	23,3	28,2	30,1
Тюмень	13,6	9,4	23	24,9	29,1
Пенза	6,2	1,9	8,1	29,5	54,3
Казань	5.2	9,5	22,8	36.8	25.7
Волгоград	13,6	8,6	22,2	19,7	35,9
Воронеж	7,6	8,1	31,9	31,9	20,5
Москва	12,2	14,5	22,8	23,2	27,3
Новосибирск	9.4	16.5	25.5	24.5	24.1
Санкт-Петербург	14	15	21,5	20	29,5
Томск	10,9	6,6	20,4	20,9	41,2
Н. Новгород	10,9	12,3	25,7	24,2	26,6

Как эффективные способы трудоустройства респондентами в большей степени отмечается «Рекомендация друзей и родственников» и «Прямое обращение к работодателю». Как самые неэффективные рассматриваются «уличные объявления» и «объявления в печатных периодических изданиях». Обращения в кадровые агентства вуза или города, видимо, зависят от того, насколько реально эти агентства могут им помочь, и есть ли положительный опыт в благоприятном исходе такого обращения. Как возможный канал трудоустройства вузовские кадровые агентства выбирают выпускники в Пензе (20,6), Томске (15,2%), Воронеже (10,5%). Ярмарку вакансий оценили в 4 балла в среднем 24%, на 5 баллов – только 8% (среди них: в Пензе - 14,8%, Томске - 14,4%). Это достаточно высокий процент. Поэтому представляется важным развивать это направление – как эффективный канал «встречи» выпускника с работодателем.

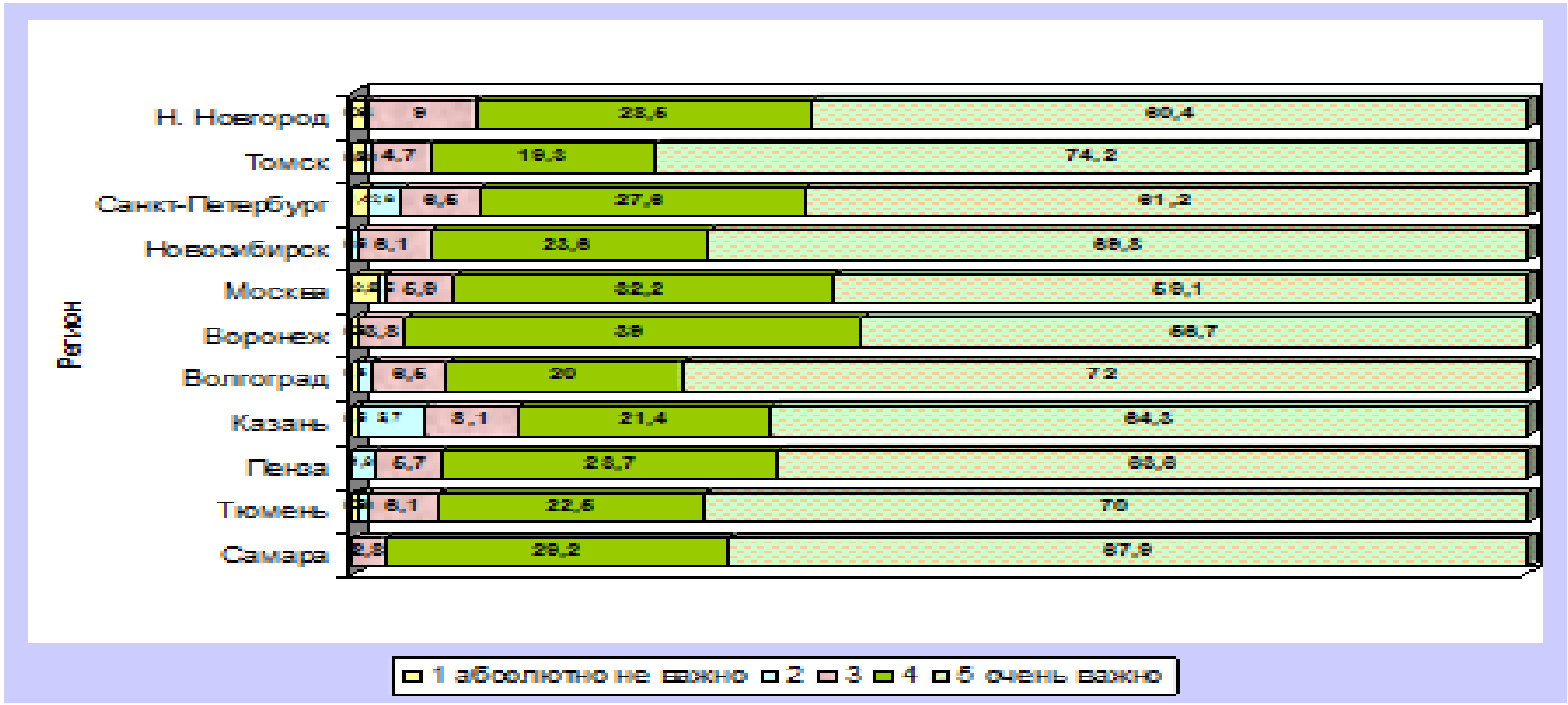
4 и 5 баллов позиции «Открыть собственное дело» выбрали в среднем 57% респондентов. Это говорит об ориентированности студентов-выпускников, с одной стороны, на высокую мотивацию, уверенность и самостоятельность, с другой стороны, это также свидетельствует о недостаточном знании жизненных реалий, трудностей малого бизнеса в России. Наиболее высок процент «уверенных» в Пензе – 83,8%, Томске – 62,1%, Волгограде – 55,6%.

Ж. УМЕНИЯ И НАВЫКИ УСПЕШНОГО МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Ж1.Оцените важность тех умений и навыков, которыми должен обладать успешный работник? *Используйте для оценки 5-балльную шкалу, где 5- очень важно, 1 – абсолютно не важно.*

Ж1-1. Умение находить решение в нестандартных ситуациях					
	1	2	3	4	5
Самара	0	0	2,8	29,2	67,9

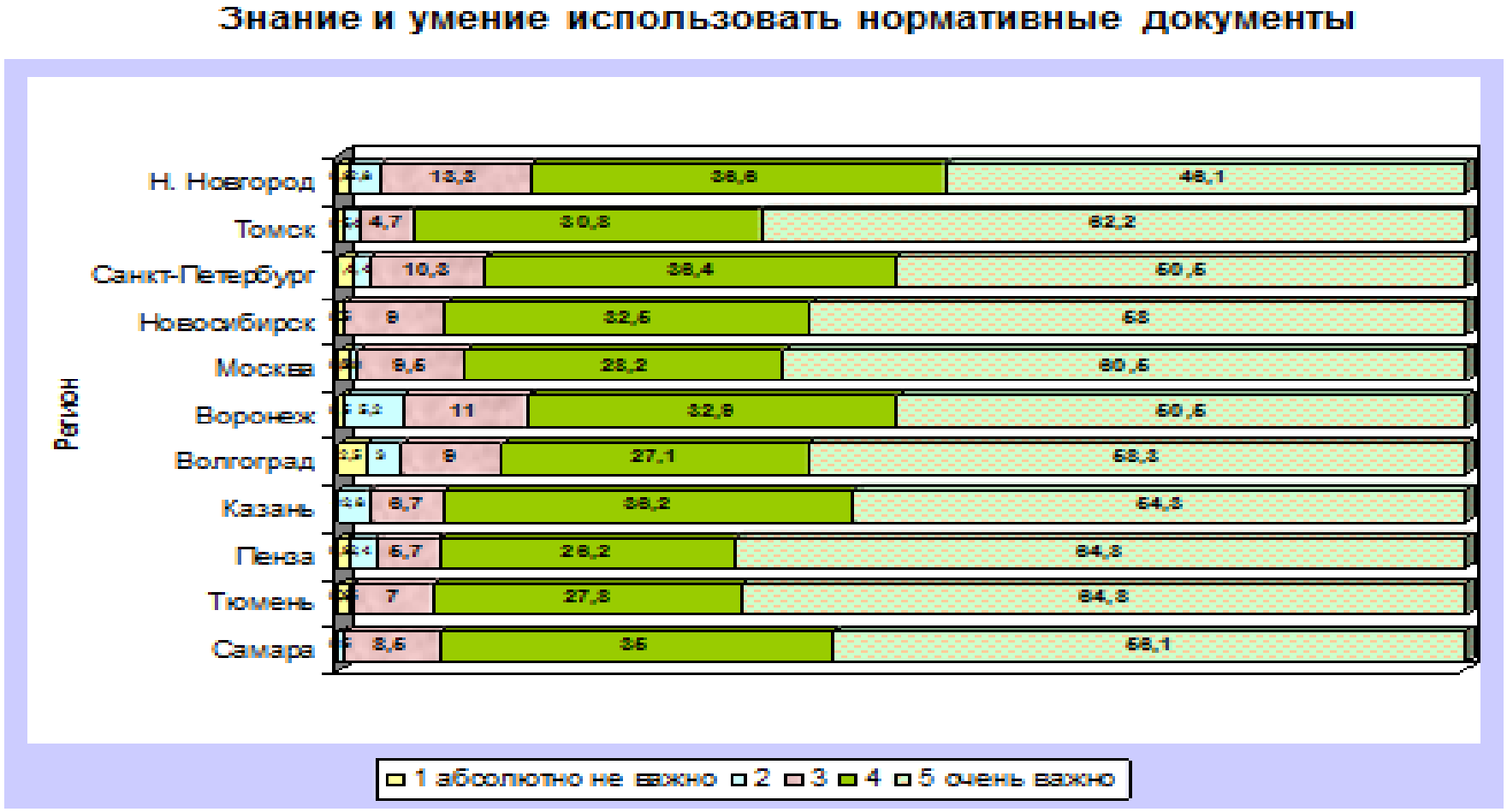
Тюмень	0,5	0,9	6,1	22,5	70
Пенза	0	1,9	5,7	28,7	63,6
Казань	0,5	5,7	8.1	21.4	64.3
Волгоград	0,5	1	6,5	20	72
Воронеж	0,5	0	3,8	39	56,7
Москва	2,3	0,5	5,9	32,2	59,1
Новосибирск	0.0	0.5	6.1	23.6	69.8
Санкт-Петербург	1,4	2,8	6,5	27,6	61,2
Томск	0,9	0,9	4,7	19,3	74,2
Н. Новгород	0,9	0,4	9	28,5	60,4



	Ж1-2. Умение работать в коллективе					Затр. отв.
Регион	1	2	3	4	5	
Самара		0,5	7,1	28,3	64,2	
Тюмень	0,5	0,9	7,5	25,4	65,7	
Пенза	0	1	4,3	26,3	68,4	
Казань	0.5	0.0	5.7	25.2	61.4	7.2

Волгоград	0	2	8	21	69	
Воронеж	1	0,5	4,3	32	62,4	
Москва	0,5	0,9	7,3	29,5	61,8	
Новосибирск	0.5	0.5	5.2	28.8	65.1	
Санкт-Петербург	0	0,9	11,2	29,9	57,5	
Томск	0	1,4	5,7	21,3	71,6	
Н. Новгород	0	0,9	7,6	36.1	55,2	

	Ж1-3. Знание и умение использовать нормативные документы				
Регион	1	2	3	4	5
Самара	0	0,5	8,5	35	56,1
Тюмень	0,9	0,5	7	27,8	64,8
Пенза	0,9	2,4	5,7	26,2	64,8
Казань	0.0	2,8	6,7	36.2	54.3
Волгоград	2,5	3	9	27,1	58,3
Воронеж	0,5	5,2	11	32,9	50,5
Москва	0,9	0,9	9,5	28,2	60,5
Новосибирск	0.5	0.0	9.0	32.5	58.0
Санкт-Петербург	1,4	1,4	10,3	36,4	50,5
Томск	0,5	1,4	4,7	30,8	62,2
Н. Новгород	0,9	2,8	13,3	36,6	46,1



Ж1-4. Стремление к постоянному саморазвитию					
Регион	1	2	3	4	5
Самара	0	1,4	9	28,8	60,8

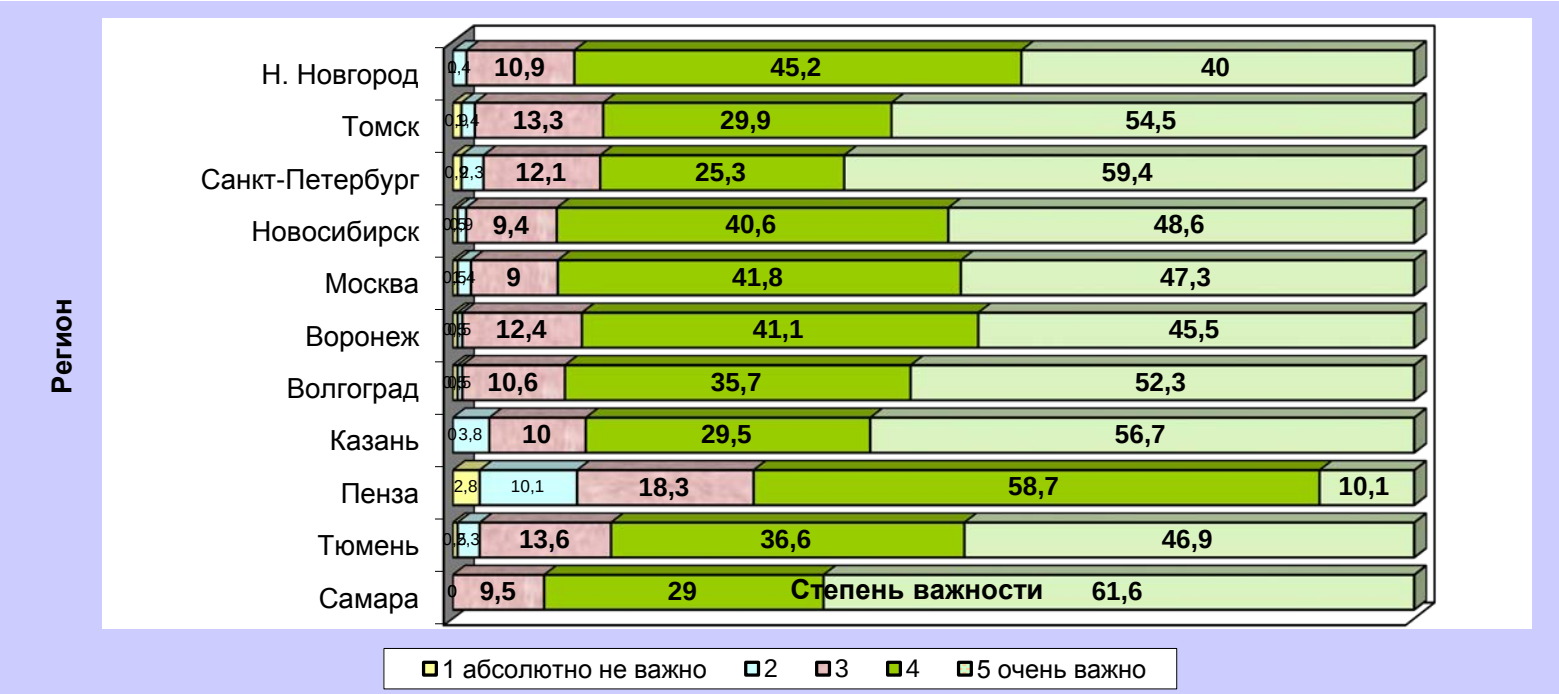
Тюмень	0,9	0,9	9,4	26,3	62,4
Пенза	0,5	0	7,1	30	62,4
Казань	0.0	1.4	9,5	31.0	58.1
Волгоград	0	0	6,6	32,3	61,1
Воронеж	9,1	20,1	20,1	27,3	23,4
Москва	0,5	0,5	6,8	31,8	60,4
Новосибирск	0.0	0.5	2.8	24.1	72.6
Санкт-Петербург	0,9	1,8	10,3	33,6	53,4
Томск	0,5	0,5	7,1	24,6	67,3
Н. Новгород	0,4	0,9	10,9	30,9	56,6

Ж1-5. Владение иностранным языком					
Регион	1	2	3	4	5
Самара	1,4	6,6	28,8	36,3	26,9
Тюмень	0,9	11,3	31,5	35,7	20,7
Пенза	6,6	10,9	15,2	27,4	39,8
Казань	1.4	6,2	27,6	33.8	31.0
Волгоград	3	5,1	19,7	30,3	41,9
Воронеж	1	1	13,8	42,9	41,4
Москва	0,5	3,2	21,8	40,0	34,5
Новосибирск	1.4	7.1	35.8	37.7	17.9
Санкт-Петербург	0,5	4,7	18,7	39,7	36,4
Томск	0,9	6,6	29,4	29,4	33,6

Ж1-6 Умение эффективно распределять свое время					
Регион	1	2	3	4	5
Самара	0	0	9,5	29	61,6
Тюмень	0,5	2,3	13,6	36,6	46,9
Пенза	2,8	10,1	18,3	58,7	10,1

Казань	0.0	3,8	10.0	29.5	56.7
Волгоград	0,5	0,5	10,6	35,7	52,3
Воронеж	0,5	0,5	12,4	41,1	45,5
Москва	0,5	1,4	9,0	41,8	47,3
Новосибирск	0.5	0.9	9.4	40.6	48.6
Санкт-Петербург	0,9	2,3	12,1	25,3	59,4
Томск	0,9	1,4	13,3	29,9	54,5
Н. Новгород	0	1,4	10,9	45,2	40

Рис. 241



Ж1-7 Умение работать с большими объемами информации						Затр. отв.
Регион	1	2	3	4	5	
Самара	0	1,4	12,3	27,4	59	

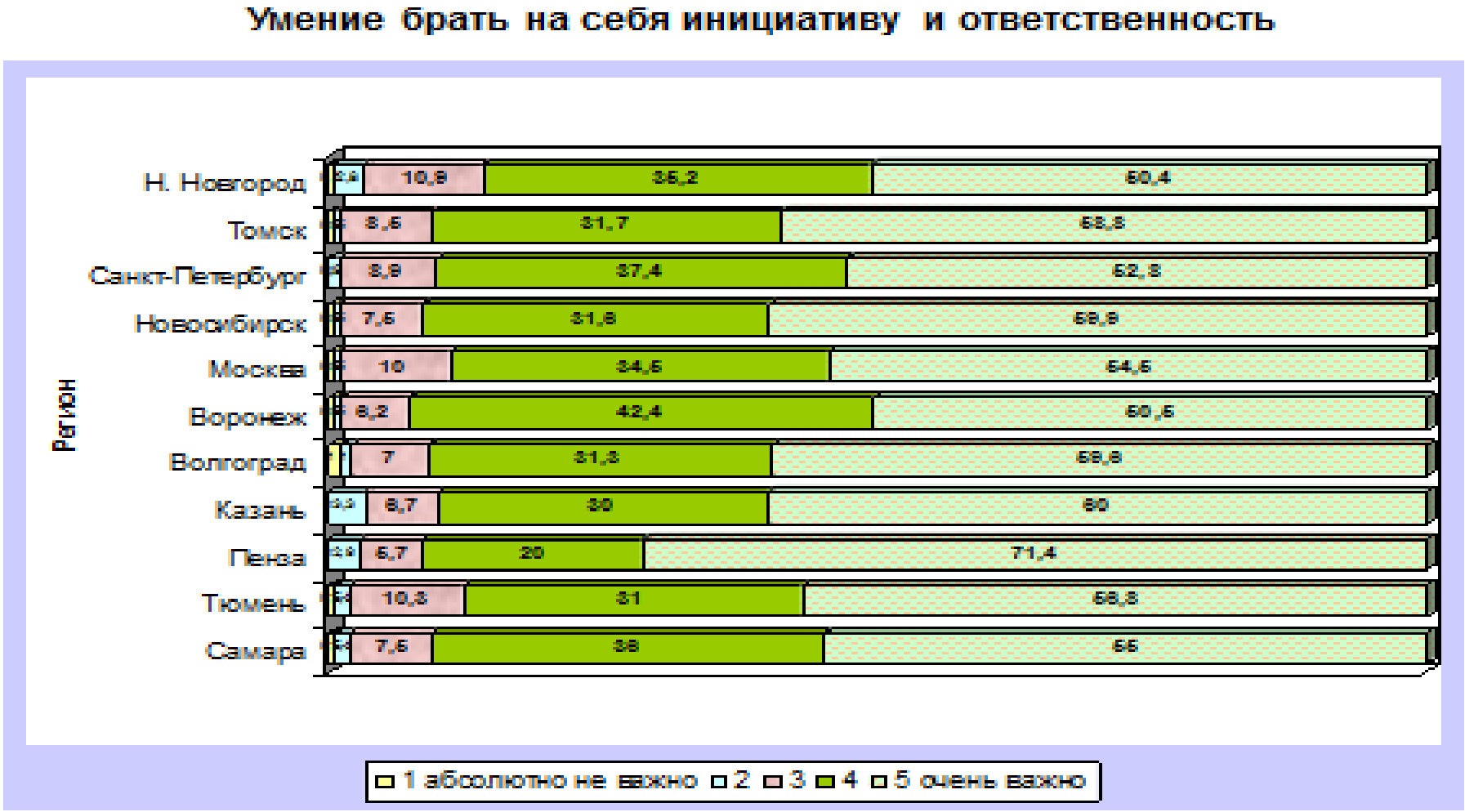
Тюмень	0,5	1,4	9,9	37,6	50,7	
Пенза	0	1,4	10,4	37	51,2	
Казань	0.0	0.5	11.0	25.2	53.3	10
Волгоград	1,5	1,5	9	31,2	56,8	
Воронеж	43,3	0,5	0,5	12,9	42,8	
Москва	0	1,4	11,4	40,9	46,3	
Новосибирск	0.0	0.5	10.4	40.1	49.1	
Санкт-Петербург	1,4	1,4	12,1	37,9	47,2	
Томск	1,4	1,4	7,6	34,1	55,5	
Н. Новгород	0	0,9	10,9	46,1	41,4	

Ж1-8 Умение управлять сотрудниками					
Регион	1	2	3	4	5
Самара	0,5	1,4	8,5	33,5	56,1
Тюмень	0,5	2,8	19,2	30,5	46,9
Пенза	0,7	1,7	9,3	37,9	100
Казань	0.0	1.9	13.8	24.3	55.2
Волгоград	0	1,5	12,1	34,8	51,5
Воронеж	1,4	0,5	13,9	47,4	36,8
Москва	0,5	3,6	17,7	34,6	43,6
Новосибирск	0.5	1.4	17.0	37.3	43.9
Санкт-Петербург	0,9	3,7	22,9	36	36,5
Томск	2,4	4,7	11,8	33,2	47,9
Н. Новгород	0,9	7,1	19	36,6	36,1

Ж1-9 Умение применять на практике профессиональные теоретические знания					
Регион	1	2	3	4	5
Самара	0,5	0,5	9,4	26	64
Тюмень	0,5	2,8	4,2	25,8	66,7
Пенза	0,5	0,5	4,3	25,7	69
Казань	0.0	1.4	8,6	23.3	66.7

Волгоград	0,5	0	7	30	62,5
Воронеж	1,4	0,5	5,7	33,8	58,6
Москва	0,0	2,3	5,0	31,4	61,3
Новосибирск	0.9	0.0	5.2	33.0	60.8
Санкт-Петербург	0,9	1,4	9,1	32,7	55,7
Томск	0,5	0,9	5,3	22,7	70,6
Н. Новгород	0	2,8	8,5	37,1	51,4

Ж1-10 Умение брать на себя инициативу и ответственность					
Регион	1	2	3	4	5
Самара	0,5	1,4	7,5	36	55
Тюмень	0,5	1,4	10,3	31	56,8
Пенза	0	2,9	5,7	20	71,4
Казань	0.0	3.3	6,7	30.0	60.0
Волгоград	1	1	7	31,3	59,6
Воронеж	0,5	0,5	6,2	42,4	50,5
Москва	0,5	0,5	10,0	34,5	54,5
Новосибирск	0.5	0.5	7.5	31.6	59.9
Санкт-Петербург	0	0,9	8,9	37,4	52,8
Томск	0,5	0,5	8,5	31,7	58,8
Н. Новгород	0.4	2.8	10,9	35,2	50,4



Ж1-11 Умение убеждать, отстаивать свою точку зрения					
Регион	1	2	3	4	5
Самара	0,5	0,5	6,6	30	63

Тюмень		0,9	8	27,7	63,4
Пенза	0,5	1,4	2,4	24,8	71
Казань	0.0	2.4	5.7	24.8	67,1
Волгоград	0	1,5	7	27	64,5
Воронеж	0,5	0	6,2	35,2	58,1
Москва	0,0	0,9	12,3	32,7	54,1
Новосибирск	0.0	0.5	6.6	33.5	59.4
Санкт-Петербург	0,5	2,8	7,9	32,7	56,1
Томск	0	0,5	6,6	24,2	68,7
Н. Новгород	1,9	1,4	10,9	36,6	49

Ж1-12. Умение самостоятельно ставить и достигать цели.					
Регион	1	2	3	4	5
Самара	0	0	3,8	21	75,5
Тюмень	0,5	0,9	3,3	24,9	70,4
Пенза	0	0	2,9	17,1	80
Казань	**0.4**	**0.0**	**6.6**	**15**	**78.0**
Волгоград	0,5	1	4,1	21,3	73,1
Воронеж	0,5	0	6,2	26,7	66,7
Москва	0,0	1,4	5,5	26,8	66,3
Новосибирск	0.0	0.0	3.8	24.5	71.7
Санкт-Петербург	0,5	2,3	6,5	28,5	62,2
Томск	0	0,9	4,3	14,2	80,6
Н. Новгород	0,4	1,4	7,6	23,3	67,1

Среди умений и навыков, которыми должен обладать молодой специалист, все предложенные варианты оценены высоко, как безусловно необходимые и важные. Наиболее мотивированы к достижению своих целей студенты из Томска, Пензы, Москвы и Самары. Выбранные баллы «4» и «5» 80-90% респондентов свидетельствует о достаточной социальной зрелости выпускников.

По отношению к перечисленным навыкам и умениям несколько отличаются студенты из Воронежского ГАСУ. Такое качество, как «Стремление к постоянному саморазвитию» оказалось невостребованным у 50,7% выпускников Воронежского ГАСУ. Умение «Эффективно распределять свое время» оценивается низко также студентами из Воронежского ГАСУ. Умение работать с большими объемами информации оказывается абсолютно неважным также для студентов Воронежского ГАСУ - 43,3%.

Такую компетенцию, как «Владение иностранным языков» невысоко оценивают студенты из Новосибирска и Тюмени. Вероятно, в этих регионах сформировалось убеждение, что им не придется иметь дело с необходимыми материалами по своей будущей работе на английском или другом языке и встречаться по работе с иностранцами.

Подавляющее большинство опрошенных выпускников отдает себе отчет в том, что придется столкнуться с управленческими функциями, но ставит эту компетенцию чуть ниже индивидуальных компетенций. Здесь чуть выше показатель у студентов из Пензы.

3. НЕСКОЛЬКО ВОПРОСОВ О ВУЗОВСКОЙ СЛУЖБЕ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ

31 . Знаете ли Вы о существовании в вузе службы, занимающейся трудоустройством вузовских студентов и выпускников?		
	1-Да	2-Нет
Самара	24,3	75,7
Тюмень	41,8	58,2
Пенза	78,1	21,9
Казань	79.5	20.5
Волгоград	49,5	50,5
Воронеж	59,8	40,2
Москва	81,8	18,2
Новосибирск	81.1	18.9
Санкт-Петербург	63,6	36,4
Томск	24,6	75,4
Н. Новгород	81,9	18

Большинство студентов-выпускников информировано о существовании вузовской службы по трудоустройству. Наиболее высок показатель в Нижнем Новгороде – 81,9%, в Москве – 81,8%, Новосибирске – 81,1%, Казани – 79,5, Пензе – 78,1%. Чрезвычайно низок – в Самаре (24,3%), Томске (24,6%).

32. Как Вы узнали о вузовской службе по трудоустройству?							
Интернет	1 через сайт службы по трудоустройству	2 из вузовской газеты *(назвать газету)*	3 по рекламным буклетам, флаерам	4 от друзей, знакомых, коллег	5 при прохождении мимо месторасположения службы по трудоустройству	6 по объявлениям о проводимых службой ярмарках вакансий	другое
Самара	6,1	4,1	6,1	55,1	24,5	4,1	0
Тюмень	1,1	1,1	6,7	14,6	14,6	20,2	1,1

Пенза	8,8	4,4	8,2	50,9	15,1	12,6	0
Казань	34.8	1.4	0.5	25.2	13.3	1.4	7.6
Волгоград	1,8	3,6	4,5	31,3	51,8	3,6	3,6
Воронеж	6,3	4,8	7,9	42,9	33,3	3,9	0,8
Москва	3,5	5,5	9,5	22,7	36,4	3,3	0,9
Новосибирск	5.2	0.9	0.9	38.2	25.0	5.7	5.2
Санкт-Петербург	7,5	0,5	3,7	24,3	24,8	2,8	0
Томск	0,9	3,3	2,8	15,2	8,5	0,5	5,2
Н. Новгород	13,3	0,9	6,6	28	19	14.7	0,4

33. Обращались ли Вы к услугам службы по трудоустройству? Если да, то сколько раз			Затрудняюсь ответить
Регион	1 да, обращался	2 не обращался	
Самара	9,7	90,2	
Тюмень	9	91	
Пенза	35,5	64,5	
Казань	58.6	27.6	
Волгоград	23,9	76,1	
Воронеж	8	92	
Москва	55,5	44,5	
Новосибирск	10.8	70.3	
Санкт-Петербург	26,6	37	
Томск	4,3	49,8	
Н. Новгород	10,4	70,9	

Хотя и большинство студентов знает о существовании службы по трудоустройству в вузе, все же обращались к помощи службы немногие. Большее количество обращение в Казани (58,6% опрошенных, Москве (55,5%), Пензе (35,5%), меньшее – в Томске (4,3%), Воронеже(8%), Тюмени (9%).

34. Насколько удовлетворительны были результаты Вашего обращения?			
Регион	1-полностью удовлетворительны	2-частично удовлетворительны	3-совершенно не удовлетворительны
Самара	5	35	60

Тюмень		37,5	62,5
Пенза	62,5	30,4	7,1
Казань	31.4	28.1	6.2
Волгоград	11,7	26,7	61,7
Воронеж	15,4	53,8	30,8
Москва	5,0	5,5	9,5
Новосибирск	3.3	3.8	3.8
Санкт-Петербург	9,8	10,3	6,5
Томск	2,8	5,7	8,0
Н. Новгород	3,8	7,7	0

Высок процент студентов-выпускников, получивших реальную помощь и удовлетворенных этой помощью в Пензе – 62,5%, в Казани – 31,4%. Низок – в Томске (2,8%), Н. Новгороде (3,8%). Возможно, большинству студентов, опрошенных в ноябре 2011 года, за 6 месяцев до окончания вуза, еще не понадобилась помощь вузовской службы трудоустройства. Этот факт будет подтвержден ответами на следующий вопрос.

35. Планируете ли Вы обратиться к услугам службы по трудоустройству?			
Регион	1 да	2 нет	3 затрудняюсь ответить
Самара	12,8	46,1	41
Тюмень	12,5	50	37,5
Пенза	55,4	19,6	25
Казань	34.3	17.1	18.6
Волгоград	25,5	50	24,5
Воронеж	47,4	21,1	31,6
Москва	43,6	34,5	3,6
Новосибирск	4.2	3.3	3.3
Санкт-Петербург	14,5	10	2,1
Томск	22,3	13,7	9,0
Н. Новгород	11,4	0,9	0

У многих студентов есть ожидания от вуза в трудоустройстве, они намереваются обратиться в вузовскую службу. Желание, безусловно, зависит от предыдущего опыта получения помощи или рекомендаций друзей, имеющих положительный опыт. В этом опять

выделяется Пензенский ГАСУ, вероятно, потому что хорошо налажена работа вузовской службы по трудоустройству. 55,4% опрошенных пензенских студентов воспользовались бы помощью службы. Связывают свои ожидания по поиску работы и студен ты Воронежа (47,4%) и Москвы (34,5%), Казани (34,3%).

И. НЕСКОЛЬКО ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВОПРОСОВ

И1. Регион Вашего проживания согласно постоянной регистрации:

Самарская обл. – 89,8%; другое – 10,2%

Тюменская обл. – 84,5%; другое – 15,5%

Пензенская обл. – 88,1%; другое – 11,9%

Волгоградская обл.-97%; другое-3%

Воронежская обл.-87,6%; другое-12,4%.

Казань – 97,9% - Татарстан, 1,4%. – Чувашия, 0,5% – Кировская обл.

От 84 до 98% студентов учатся в тех регионах, где их место постоянной регистрации.

И2. Ваш пол:		
Регион	1 мужской	2 женский
Самара	55,1	44,8
Тюмень	36,6	63,4
Пенза	60,3	39,7
Казань	41.0	59.0
Волгоград	53,5	46,5
Воронеж	54,8	45,2
Москва	52,7	47,3
Новосибирск	29.2	70.8
Санкт-Петербург	29,9	70,1
Томск	43,1	56,9
Н. Новгород	42,8	57,1

Среди опрошенных в среднем 58% мужчин, 42% женщин. Есть некоторые перекосы по регионам. Например, женщин больше опрошено в Новосибирске, Санкт-Петербурге, Тюмени, Казани, Н.Новгороде , мужчин – в Пензе, Волгограде и Москве.

Самара 21 год – 95,5%; 22 года – 3,8%; другое – 0,7%

Тюмень 21 год – 96,1%; 22 года – 3,5%; другое – 0,4%

Пенза 21 год – 94,9%; 22 года – 4,6%; другое – 0,5%

Казань 21 год – 94 %; 22 года – 5,1%; другое – 0,9%

Волгоград 21 год – 75,6%; 22 года – 14,9%; другое – 9,5%

Воронеж 21 год – 94,9%; 22 года – 3,6%; другое – 1,5%

Москва - от 20 до 25

Казань – 21,22 года

И4. Семейное положение		
Регион	1 не женат / не замужем	2 женат / замужем
Самара	94,8	5,1
Тюмень	97,2	2,3
Пенза	92,4	7,6
Казань	96,7	3.3
Волгоград	96	4
Воронеж	91	9
Москва	95,5	4,5
Новосибирск	97.2	2.8
Санкт-Петербург	90,6	9,7
Томск	89,6	10,4
Н. Новгород	96,1	3,8

И5. Вы учитесь…				
Регион	1 на бюджете	2 сами или семья оплачивает обучение	3 за обучение платит предприятие	другое
Самара	96,2	3,7	0	0
Тюмень	74,6	23,5	1,4	0,5
Пенза	70,8	29,2	0	0
Казань	68.6	31.9	1.4	0.0
Волгоград	77,8	15,4	6,5	0
Воронеж	53,3	44,8	1,9	0
Москва	77,7	21,8	0,5	0
Новосибирск	87.3	11.8	0.9	0.0
Санкт-Петербург	70,6	28	1,4	0
Томск	82,0	17,0	0,5	0,5
Н. Новгород	74,2	23,8	1,4	0,4

Большинство опрошенных – студенты, обучающиеся на бюджетной основе. Процент студентов, обучающихся на платной основе выше в Воронеже (44,8%), Казани (31,9%), Тюмени (23,5%), Н.Новгороде (23,8%). Как правило, оплачивают обучение либо родители, либо сами студенты. Практика оплаты обучения предприятиями не распространена. В Волгограде 6,5% опрошенных студентов-контрактников оплачиваются предприятием, в Тюмени – 1,4%, Казани – 1,4, Санкт-Петербурге – 1,4, Воронеже – 1,9, Н. Новгороде – 1.

4 этап.

Научно-практические и методические рекомендации для системы высшего и дополнительного профессионального образования МГСУ на основе полученных научных результатов

Условием динамичного развития строительного комплекса России, внедрением в него новых технологий, строительных материалов, более прогрессивных форм организации труда и т.д., является обеспечение данного сектора экономики квалифицированными специалистами, обладающими необходимыми для современного этапа развития компетенциями. В строительном производстве назрела потребность технологической модернизации, инновационного прорыва. В основе инновационной экономики должны лежать фундаментальные знания, инновационные технологии и высококвалифицированная рабочая сила. Отсутствие на практике хотя бы одного из этих компонентов несет угрозу для инновационности. Поэтому так остро встал вопрос о современном типе работника, обладающего высоким уровнем научно-теоретической подготовки, умеющего применять теоретические знания на практике, эффективно действовать в условиях быстро меняющейся окружающей среды, готового к постоянному саморазвитию, обучению и переобучению. Без такого работника модернизационный прорыв может не найти кадровой опоры, а кадровый дефицит может стать тормозом для дальнейшего поступательного развития строительного комплекса.

Подготовка квалифицированной рабочей силы должна чутко реагировать, не только на перспективные потребности отрасли, экономики в целом, но и на сегодняшние запросы рынка труда.

На строительном рынке труда востребованным типом специалиста является обладатель диплома о высшем образовании. Количество специалистов с высшим образованием растет, но в динамично развивающихся регионах, особенно в тех, где идет активное жилищное строительство их не хватает. В одиннадцати, представленных в работе регионах, работодатели готовы принять на работу молодых инженеров. Хотя оценить потребность кадрового обеспечения регионов по причине нестабильности экономики в целом, неопределенности положения многих компаний, в период кризиса сложно. У основной массы компаний, действующих на строительном рынке, отсутствуют среднесрочные планы развития. В условиях кризиса, как показывают опросы работодателей, горизонт планирования сократился до 1- 1,5 года, поэтому работодатели сами не в состоянии прогнозировать собственные потребности в количестве рабочей силы хотя бы на среднесрочный период.

Результаты исследования показали, что во всех регионах не хватает квалифицированных инженеров.

Но следует ли расширять подготовку инженерных кадров, исходя из существующего их дефицита?

1. В ряде регионов незначительное увеличение выпуска инженерных кадров, по таким специальностям как промышленное, гражданское строительство и архитектура, инженерные системы, пожарная инженерная безопасность, охрана труда и экология, информационные технологии в строительстве, возможно. Как показывают результаты опросов, отсев специалистов уже на начальном этапе (после выпуска и в первые 2-3 года) составляет более 20%. Учитывая этот факт, целесообразнее поднимать уровень мотивации специалистов, создавать необходимые условия для их закрепления в отрасли, исходя из разнообразия трудовых стратегий и прагматической ориентации современной молодежи: ориентации на материальное благополучие, карьеру, хорошие условия труда и т.п.
2. С уверенностью можно сказать, что сегодня необходимы новые инновационные подходы в системе дополнительного профессионального образовании при переподготовке инженеров строительных специальностей.

Проблемы ликвидности высшего образования по отношению к проблемам рынка труда вторичны и являются их отражением. Система образования всегда будет отставать от обгоняющей ее практики. Ее задача дать новые фундаментальные знания, инновационные технологии, на основе которых возможно быстрое профессиональное переобучение. Но это не означает, что система подготовки специалистов с высшим образованием не должна учитывать сегодняшние потребности работодателя. Перед системой образования стоит задача готовить специалистов для будущего инновационного развития и, при этом, чутко реагировать на сегодняшние запросы рынка. Опрос работодателей одиннадцати регионов России показал, что сегодня ситуация такова, что большинство работодателей, за исключением Новосибирска, невысоко оценивают уровень вузовской подготовки с точки зрения соответствия выполняемым функциональным обязанностям. Более высокий балл заслужили только некоторые региональные вузы, реализующие программы подготовки специалистов в интересах работодателя и нацеленные на формирование практических компетенций выпускников.

Невысокий уровень квалификации отмечают 70% работодателей Самары, 66,6% Воронежа, 60% Волгограда и т.п. Отсюда важнейшая задача подготовки инженеров строительного профиля - **повышение качества подготовки выпускников по всем строительным специальностям.**

3. Опросы показывают, что работодателю недостаточно иметь просто квалифицированного специалиста. Ему нужен специалист, обладающий такими социальными компетенциями, как: умение работать в коллективе, (на важность этой компетенции указывают все, опрошенные работодатели: 70% работодателей Нижнего Новгорода, 57,1% работодателей Москвы, 55% Самары и т.д.), ответственность, умение брать на себя инициативу, умение самостоятельно ставить и достигать цели. Важность этих компетенций особо выделяют работодатели Новосибирска, Самары, Пензы, Тюмени и др. Учитывая данный запрос, система образования должна быть ориентирована на формирование специалиста с ожидаемым типом трудового поведения: ответственного, готового действовать инициативно и творчески. Поэтому и процесс обучения должен способствовать формированию активной жизненной позиции, лидерских качеств и управленческих навыков.

4. На строительном рынке труда востребован, прежде всего, инженер не просто обладающий соответствующим уровнем научно-теоретических знаний, а умеющий ими владеть практически. По мнению 95% работодателей Новосибирска, 95% Томска, 90% Новгорода, 71,4% Санкт-Петербурга и др., практическое владение научно-теоретическими знаниями – важнейшая компетенция выпускника вуза. В связи с этим, задачей вузовской подготовки, становится усиление ее практической направленности, нацеленности на постоянное обучение и переобучение. Для решения этой задачи необходимо развивать различные формы сотрудничества с предприятиями строительного комплекса, увеличивать количество часов, отведенных на практические занятия непосредственно на строительных объектах, возобновить практику среднего строительного образования (ССО), усилить практические акценты, преподаваемых теоретических курсов. Тем более, что, по мнению основной массы выпускников (80%), вуз должен создавать условия для совмещения работы и учебы, налаживать партнерские отношения с предприятиями, организовывать ССО. Опрос выпускников выявляет высокую степень их заинтересованности в овладении практическими навыками. Задача вуза создать все необходимые для этого условия. Решить в полном объеме данную задачу вузам, вряд ли под силу, им нужна помощь государственно-общественной системы управления подготовкой кадров для строительного комплекса.

5. При подготовке инженеров строительного профиля особое внимание следует уделить развитию у студентов умений и знаний пользования нормативными документами. Основная масса, опрошенных работодателей, (78,6%, работодателей Тюмени,77,8%, Волгограда, 75% Самары и т.д.) обращает внимание на недостаточное развитие этой компетенции.

6. Нужно создавать условия для формирования компетенций, являющихся, по мнению опрошенных руководителей, важнейшими в организации. Обратить внимание на преподавание предметов, в рамках которых они формируются. Важными компетенциями руководители предприятий Москвы, Санкт- Петербурга, Новосибирска, Тюмени, Самары и т.д. считают умение работать с большими объемами информации и эффективно распределять свое время. Для формирования и развития этих компетенций в учебном процессе следует больше времени отводить на факультативные занятия для студентов, изучение дисциплин по выбору. Особо ярко выделен следующий ряд компетенций:

- готовности к кооперации с коллегами, работе в коллективе (ОК-7);

- способности находить организационно-управленческие решения направленные на поддержку социально-значимых проектов и готовность нести за них ответственность (ОК-8);

- стремления к личностному и профессиональному саморазвитию (ОК-10);

- осознания социальной значимости своей будущей профессии, обладанием высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности (ОК-12);

- способности анализировать социально значимые проблемы и процессы (ОК-13);

- понимания роли и значения информации в развитии современного общества (ОК-16);

- способности учитывать последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности (ОК-20). Формирование этих компетенций является важным и для того, чтобы развивать у будущего инженера умение и стремление к постоянному, непрерывному профессиональному образованию.

7. Особое внимание вузы должны обратить на обеспечение выпускников теми знаниями, которых, по мнению молодых специалистов, им не хватает. **Опросы молодых специалистов свидетельствуют, что они ощущают недостаток следующих знаний: сметного дела, расчета, ценообразования, юридических знаний, английского языка и причем, новейших современных знаний.** Возмещение недостатка этих знаний требует корректировки учебных программ и курсов.

8. Исследование выявило необходимость дальнейшей работы вузов в направлении приведения структуры профессий и специальностей с потребностями строительного рынка в квалифицированных кадрах нужного профиля. Как показывают опросы работодателей, наиболее востребованы инженеры таких направлений как промышленное, гражданское строительство и архитектура (34,3% всех опрошенных работодателей), инженерные системы (29,6%), пожарная, инженерная безопасность; охрана труда и экология (18,5%), информационные технологии в строительстве являются

наиболее востребованными, по мнению 14,8%, опрошенных, строительные материалы, по мнению 13,8% и экономика строительства, по мнению 12,7%. На подготовку специалистов данных направлений необходимо обратить особое внимание, выровнять диспропорцию и, тем самым ликвидировать дефицит.

9. Вузы должны больше внимания уделять содействию занятости студентов и трудоустройству выпускников. Организовывать для студентов курсы по технологиям трудоустройства, повышать эффективность работы служб по трудоустройству студентов и выпускников.

10. Подготовка инженера, соответствующего запросам сегодняшнего производства, невозможна без наличия современных информационных технологий и высокотехнологичного оборудования. Поэтому переоснащение вузов, создание в них необходимого комплекса учебной инфраструктуры – важнейшая государственная задача. Без помощи государства и бизнеса сами вузы с ней не в состоянии справиться.

11. Во всех без исключения опрошенных региональных СРО строительный комплекс не входит в число приоритетных отраслей или секторов экономики региона. Строительные организации-члены региональных СРО функционируют и развиваются во многом с ориентацией на выполнение программ жилищного строительства, которое не требует привлечения значительного количества специалистов с новыми фундаментальными знаниями, пригодными для реализации инновационной производственной деятельности.

12. Работодатель не очень заинтересован в специалистах с основательной теоретической подготовкой. Требуются квалифицированные инженеры с практическими навыками и значительным производственным опытом работы, особенно в возрасте 30-45 лет. Реже работодатель соглашается на прием инженеров со стажем работы по специальности 2-3 года.

13. Организации учитывают недостаточную адаптивность молодых специалистов, особенно выпускников без навыков работы в коллективе. Поэтому стараются закреплять наиболее перспективных работников при помощи различных, в том числе ускоренных программ и традиционных институтов, особенно наставничества и деятельности советов молодых специалистов.

14. Необходимо возродить систему «шефства» - закрепления студентов на протяжении их обучения в вузе за конкретными организациями-шефами. Мотивацией для строительных организаций, предоставляющих возможность прохождения практики студентам, может стать возможность для работников данной организации получать знания в системе ДПО вуза.

15. Система ВПО у работодателей ценится больше за способность готовить дисциплинированные кадры. Но она явно проигрывает ДПО в мобильности и гибкости, хуже учитывает настроения и запросы рынка. Вообще, система ДПО выглядит более привлекательно и востребована многими работодателями.

16. Программы ДПО чаще реализуются вне вузовской среды. Это порой негативно влияет на качество переподготовки кадров, что не устраивает работодателей и молодых специалистов. Чаще респондентами отмечались те программы и курсы, которые проводились в течение последних лет на базе строительных и архитектурных вузов, как более полезные и доступные по стоимости. Таким образом, вузовские программы ДПО более предпочтительны, если их ведут преподаватели с хорошей методической подготовкой и знанием производственной практики.

17. Чаще других востребованы в рамках переподготовки кадров:

- традиционные направления: ПГС и архитектура, инженерные системы, пожарная, инженерная безопасность, охрана труда и экология, экономика строительства, строительные материалы. Значения востребованности несколько варьируются по регионам. Но в целом, это наиболее понятные и признанные направления совершенствования кадров;

- программы по инженерной и компьютерной графике, моделированию строительных объектов; в крупных организациях, работающих в областных и столичных городах – по программам высотного строительства.

18. Опрос выпускников показывает, что многие положительно воспринимают содействие вуза в трудоустройстве и интеграции своих выпускников в профильную производственную среду, даже если им лично это не требуется. Высоко оцениваются такие каналы вузовского взаимодействия с производственной средой как обеспечение вторичной занятости студентов на производстве на основе совмещения учебы и работы, т.к. это помогает приобрести производственный опыт и способствует повышению привлекательности выпускников.

Необходимо осуществлять активную политику занятости молодых выпускников:

- помощь в трудоустройстве (большинство работодателей доверяют вузам региона и ориентированы при поиске работников на них. Эту ситуацию необходимо использовать);

- содействовать самозанятости и предпринимательству (разработать программу обучения предпринимательству и помощи тем, кто хочет открыть собственное дело, осуществлять консультационную деятельность, помогать в организации, подготовке

документации, давать управленческие знания, помогать в формировании управленческих навыков и т.д.).

19. В меньшей степени котируются студенческие строительные отряды, поскольку это преимущественно деятельность в роли малоквалифицированных рабочих.

20. Настроения многих выпускников формируются вне производственной среды, поэтому они во многом спекулятивны и переполнены завышенными ожиданиями, в частности зарплатными запросами, требованиями к уровню комфортности. Вместе с тем, многие готовы ради достижения материальной самостоятельности продолжать обучение после вуза, приобретая новые умения и навыки. Значительная доля респондентов рассчитывает на доверие и взаимность со стороны работодателя. Особенно, если речь идет о выплатах «белых зарплат».

21. Многие выпускники склонны к перемене места постоянного жительства. Чаще других их привлекают столичный регион и другие крупные индустриальные центры. Прогнозируемый большой масштаб экономической мобильности, особенно в столичном регионе, может привести к дисбалансу на рынке инженерных специальностей.