

Социологический опрос 2014-2015

Теоретическая интерпретация данных - молодые специалисты (г. Москва).

Общее количество опрошенных – 23 человека, из них мужчин 15 человек – 65,2%, женщин 8 человек – 34,8%. Возраст опрошенных специалистов от 22 лет до 27. Семейное положение – 81,2% не замужем/не женаты, 18,2% - состоят в браке. 75,0% молодых выпускников проживают в г. Москве, 25,0 – в Московской области.

39,0% респондентов занимается проектной деятельностью, строительно-монтажными работами – 34,8%, производством строительных материалов – 13,0% , ЖКХ – 8,8%, и другими видами работ в строительной сфере.

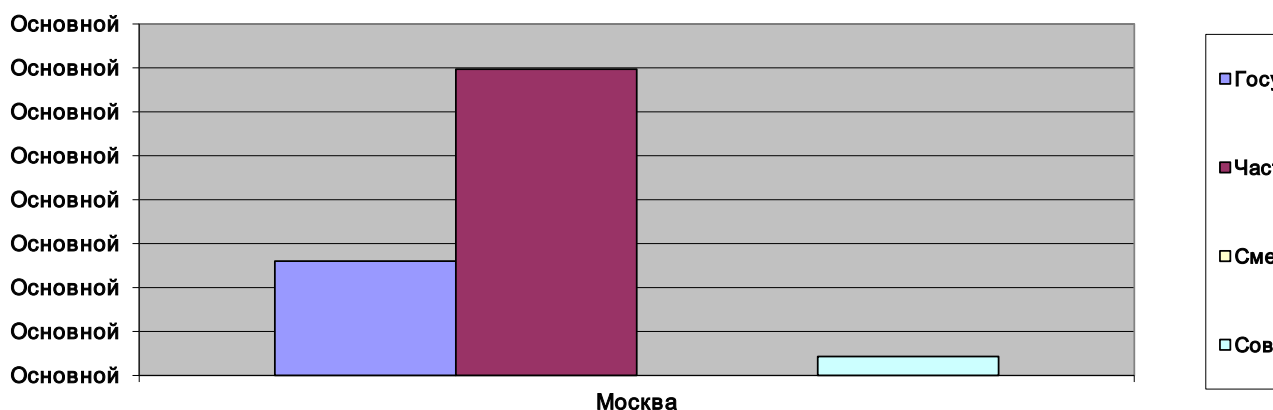
А. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ О МЕСТЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА

А1. К какой сфере деятельности относится ваша организация?					
	1 Строительно-монтажные работы	2 Проектная деятельность	3 Производство строительных материалов и изделий	4 Транспорт. стр-во	Жил. коммунальное хозяйство
Регион					
Москва	34,8	39,0	13,0	0	8

А2. К какой форме собственности относится Ваша организация?

	1 государственная и муниципальная	2 частная	3 смешанная российская	4 совместная с иностранным капиталом и иностранная
Регион				
Москва	26,0	69,7	0	4,3

A2. К какой форме собственности относится Ваша организация?



A3. Назовите тип организации, в которой Вы работаете, исходя из численности персонала.

Регион	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	34,8	21,7	26,0	13,0

Большинство выпускников смогли трудоустроиться в частных (по форме собственности) строительных организациях (69,7%). Чуть более четверти (26,0%) опрошенных являются работниками «государственных» и «муниципальных» организаций. По численности предприятий, молодые специалисты являются представителями: малых предприятий – 34,8%, средних предприятий - 21,7%, крупных предприятий – 26,0, особо крупных – 13,0%.

A4. Укажите примерную численность отдела (коллектива), в котором Вы работаете.

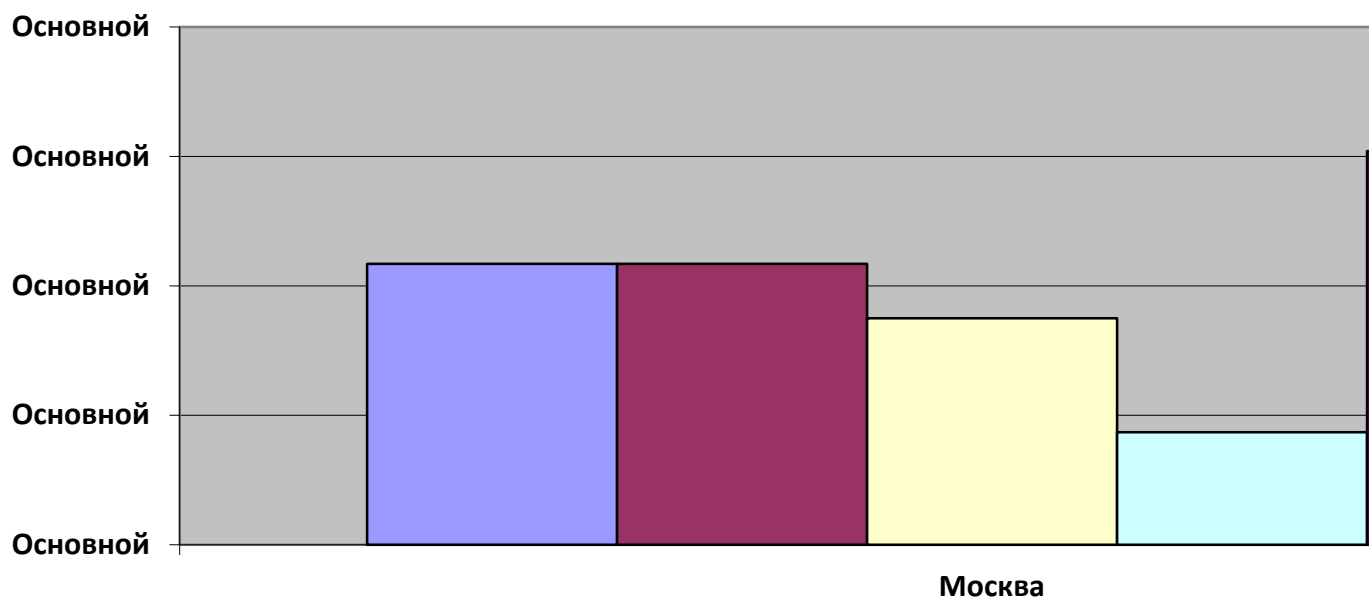
Регион	1 менее 5 человек	2 6-10 человек	3 11-20 человек
Москва	4,4	43,5	21,7

A5. Каков общий стаж работы в строительной/инвестиционно-строительной отрасли?

Регион	1 менее года	2 от 1 до 2 лет	3 от 2 до 3 лет	4 от 3 до 4 лет
Москва	21,7	21,7	17,5	8,7

Стаж работы у большинства, опрошенных в данном исследовании, колеблется от показателей «менее года» до «от 2 до 3 лет». «Менее года» проработали 21,7%, «от 1 года до 2 лет» - 21,7%, «от 2 до 3 лет» - 17,5%. «от 3 до 4 лет» имеют стаж 8,7% молодых инженеров и «более 4 лет» треть опрошенных (30,4%).

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



Б. СПЕЦИАЛЬНОСТЬ КАК ФАКТОР ТРУДОУСТРОЙСТВА

Б1. Какую специальность Вы приобрели в вузе?	
Регион	Специальность
Москва:	ПГС – 60,9; ВиВ – 8,7; ГСХ – 4,4; Производство строит. ма

Большинство (60,9%) приобрели в вузе специальность «Промышленное и гражданское строительство». Специальность «Водоснабжение и водоотведение» - 8,7% молодых инженеров, опрошенных в исследовании, 4,4% - «Производство строительных материалов», профиль «Городское строительство и хозяйство» - 4,4% и другие.

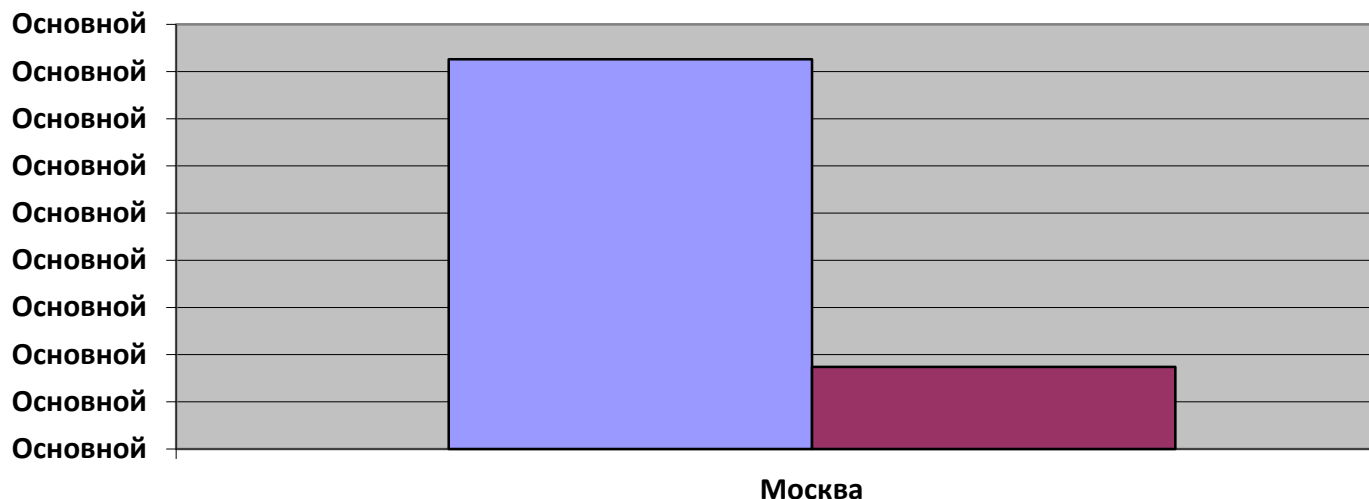
Б2. Работаете ли Вы по этой специальности в настоящее время?		
Регион	да 1 (переход к вопросу Б4)	нет (переход к вопросу Б5)
Москва	82,6	

Кризис в экономике 2008 года сузил сферы квалифицированного труда и как следствие, многие молодые люди в этот период вынуждены работать не по полученной специальности. Тем не менее, большинство из опрошенных выпускников, закончивших строительные вузы в этот сложный период, смогли найти работу по специальности, полученной в вузе и работают по полученной в вузе специальности в настоящее время.

(82,6%). Это является показателем востребованности данных специальностей на рынке труда, что так же подтверждается результатами, полученными в ходе его изучения.

Рис. 23

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



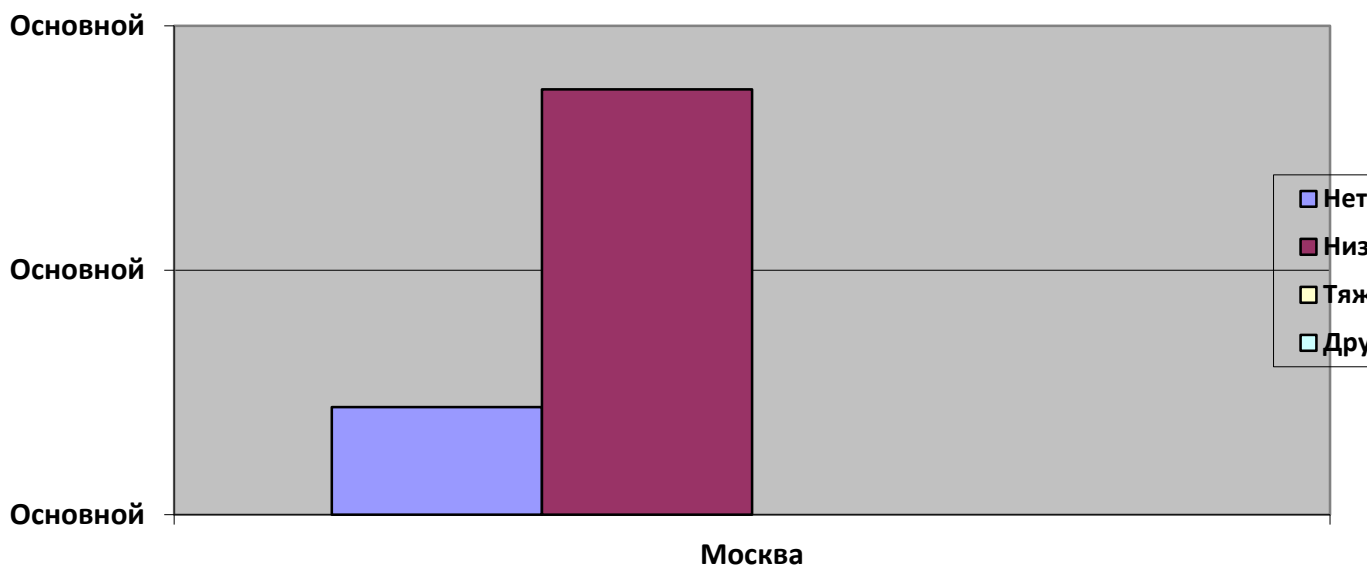
Б3. Если Вы не работаете по полученной в вузе специальности,				
	нет вакансий	2 низкая оплата труда	3 тяжелые (опасные) условия труда	
Регион				
Москва	0	17,4	0	

Наше предположение, что эта ситуация является следствием отсутствия свободных вакансий по полученной специальности, не подтвердилось, так как на следующий вопрос «Если Вы не работаете по полученной в вузе специальности, то почему?» 17,4% молодых специалистов ответили по причине «низкой оплаты труда».

Рис. 24

Б4. Считаете ли Вы эту специальность востребованной в строительной отрасли			
Регион	1 Да	2 Нет	не задумывались об этом
Москва	73,9	17,4	

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

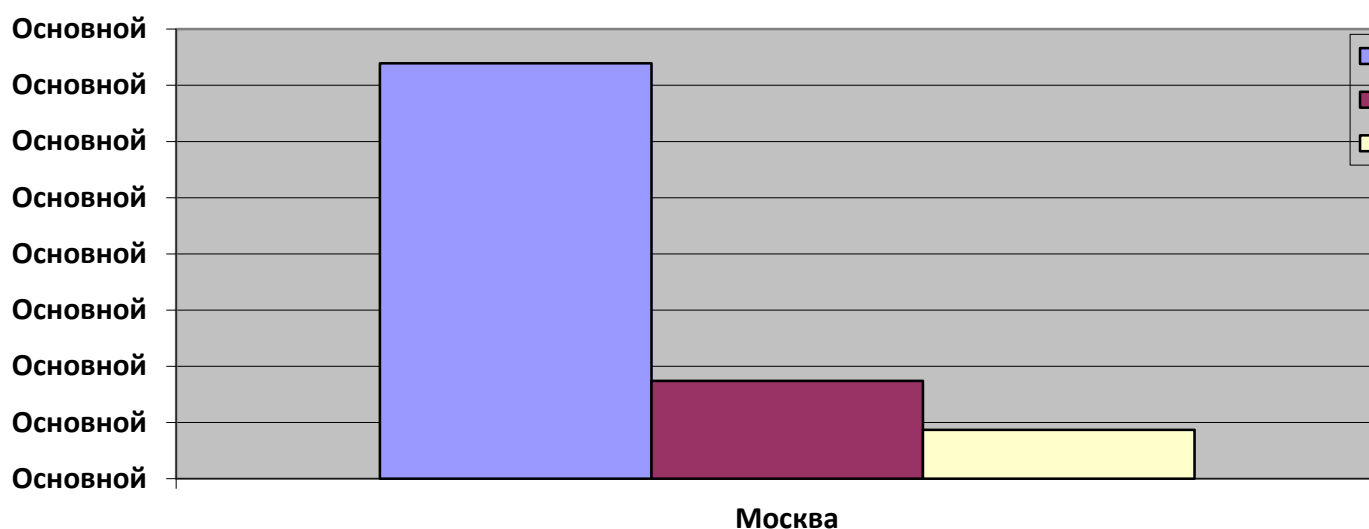


Несмотря на негативные тенденции в строительной сфере 2008-2010 г.г., большинство выпускников (73,9%) считает, что специальность, полученная в вузе, в настоящее время является востребованной. 17,4% - ответили отрицательно и 8,7% «не задумывались об этом».

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

Рис. 25

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



Несмотря на негативные тенденции в строительной сфере 2008-2010 г.г., 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 профессий названы – «Промышленное и гражданское строительство», «Архитектура», «Водоснабжение и водоотведение», «Теплогазоснабжение и вентиляция», «Производство строительных материалов» и другие.

Б6. По какой специальности Вы работаете в настоящее время?	
Регион	Специальность
Москва:	Инженер-проектировщик – 29,4; ГСХ – 5,9; Прораб – 23,5; Начальник участка – 5,9; КСМ – 5,9; Сметчик – 11,8; Инженер сети – 5,9; Расчетчик – 5,9; Электротехник – 5,9; Сантехник – 5,9; Руководитель проекта – 5,9; Снабженец – 5,9; Мастер – 5,9; Технолог – 5,9

В. ИСТОРИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА

В1. Какой источник информации Вы использовали при поиске данной работы? (выберите 3 источника информации из предложенных, в скобках)			
Регион	1 сайты по трудоустройству	2 через знакомых, друзей, родственников	3 социальные сети («ВКонтакте»), и др.
Москва	56,5	52,2	4,4

В1 (продолжение)

4	6 прямое обращение к работодателю	7 коммерческие кадровые агентства	8 Гос. службы труд-ва	
4	26,0	0	0	

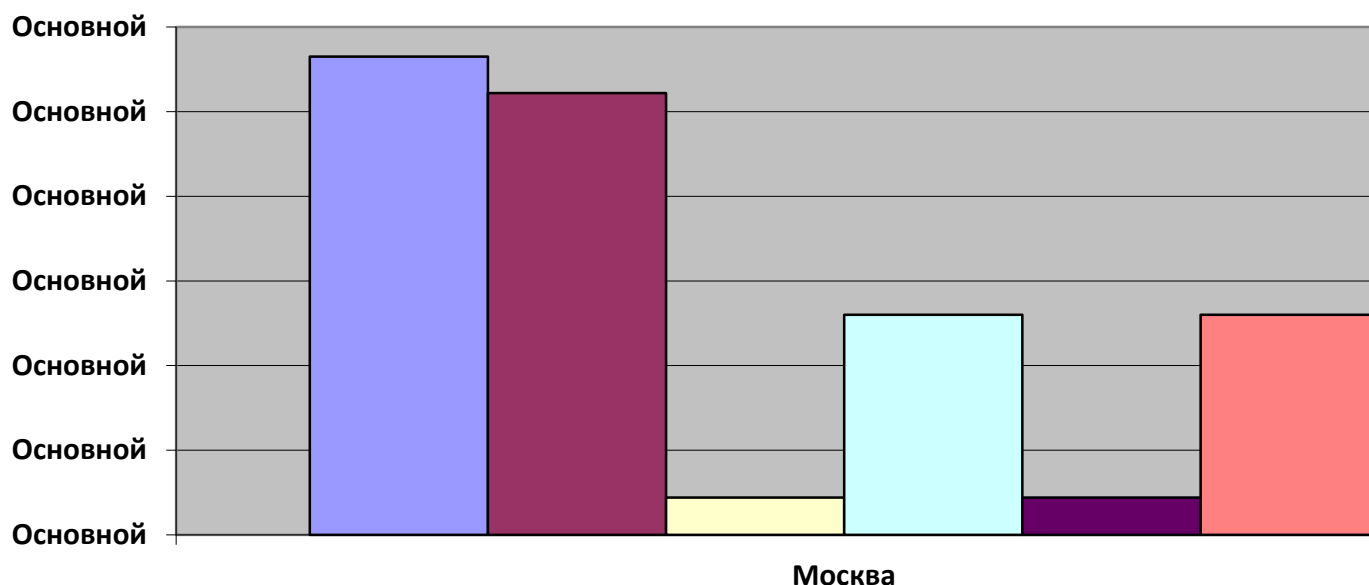
Выбор профессии всегда индивидуален, поскольку он представляет собой часть личностного самоопределения, нахождения своего призвания. Какие стратегии используют молодые люди при поиске работы, мы узнали из ответов на вопрос: «Какой источник информации Вы использовали при поиске данной работы?».

Распределение ответов на данный вопрос показало, что большинство выпускников при поиске работы использовали два канала трудоустройства. Первый, «сайты по трудоустройству», использовало большинство респондентов, опрошенных в Москве (56,5%). Был использован также и второй канал, «через знакомых, друзей, родственников». Ему отдает предпочтение - 52,2% молодых инженеров.

Четверть опрошенных, (26,0% - т. е. каждый четвертый), выбрали канал «служба занятости в вузе» и «прямое обращение к работодателю». «Социальным сетям» и «Практике» отдано минимальное количество выборов, по 4,4%.

Обращение к институциональным посредникам в России остается достаточно редким явлением, что снижает эффективность рынка труда. В Москве этот канал не выбрал никто. Вполне возможно, что формальные посредники 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.

В1. Какой источник информации Вы использовали при поиске данной



В2. Сколько попыток трудоустроиться Вы предприняли, пока не нашли эту работу? (включая собеседование или любое другое обращение к работодателю с просьбой о приеме на работу)	
Регион	
Москва:	Одна – 20; Две – 20; Три – 10; Четыре – 10; Пять – 10; Десять – 10; Другое – 5; С первой – 10

Большое количество молодых людей, опрошенных в исследовании в процессе трудоустройства использовали более чем одна попытка (65,0%). Эта ситуация может являться не только показателем отсутствия выбора работы на рынке труда, но и плохими условиями труда, низкой заработной платой, отсутствием социальных гарантий, а также завышенными потребностями потенциальных работников и так далее.

В3. На что Вы обращали внимание при поиске места работы? (выберите 3 наиболее важных фактора)					
Регион	1 Труд. по ТК	2 высокая зарплатная плата	3 близость работы к дому	4 возможность получения корпоративного жилья	5 Соответствие полученной специальности
Москва	39,0	60,8	17,4	0	34,8

В3. (продолжение)

8 возможность работать на управленческой позиции	9 наличие премиальных выплат	10 компенсация телефонных разговоров/ полная оплата связи
---	---------------------------------	--

17,4	0	0
------	---	---

В3. (продолжение)

12 компенсация проезда/ бесплатный проезд	13 безопасность труда	14 возможность повышения квалификации	15 комфортность раб места
0	0	26	8,7

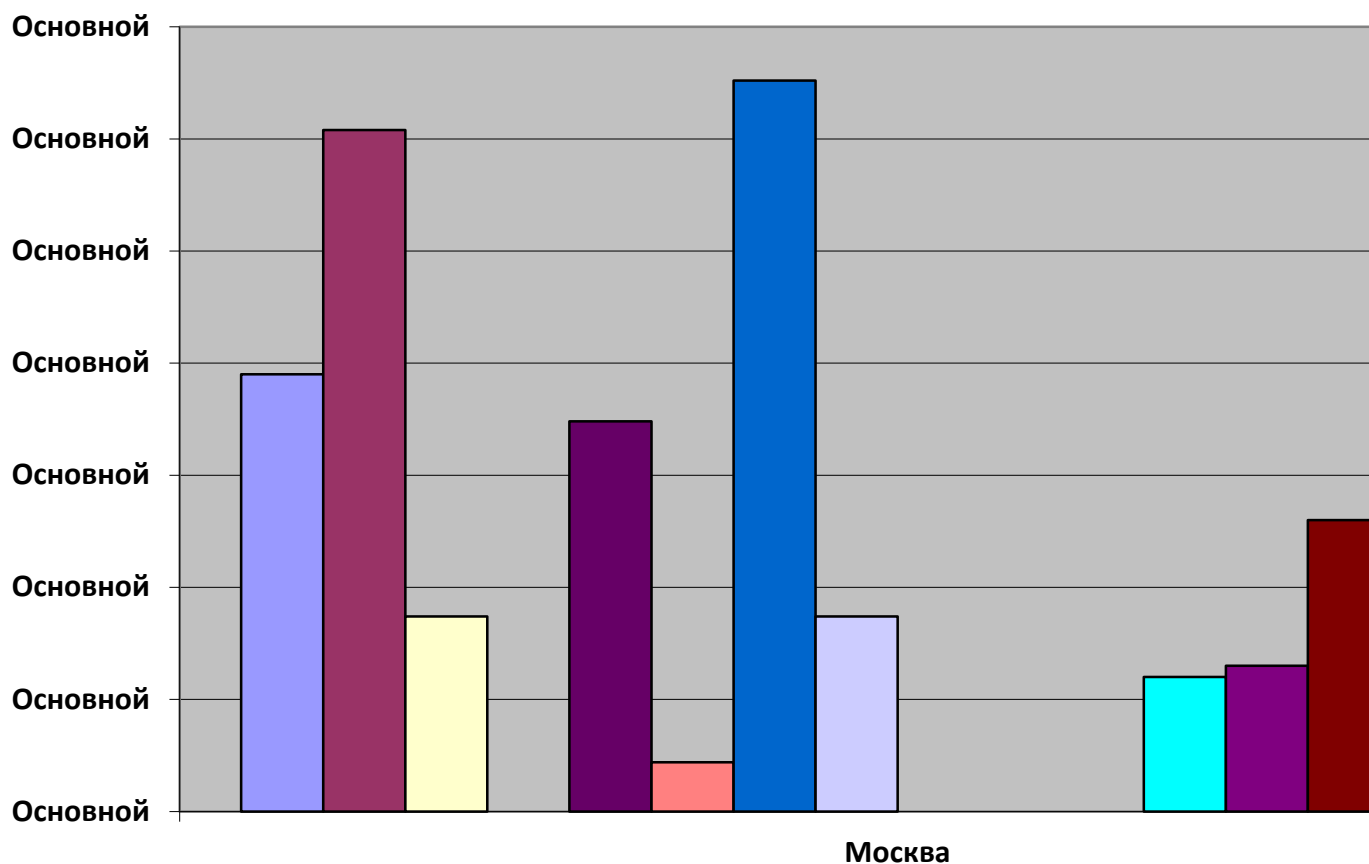
Изучая историю трудоустройства молодых людей при поиске работы, мы обратили внимание на то, что главными критериями их выбора становятся: «карьера» - 65,2 и «высокая заработная плата» - 60,8% (что является самым высоким показателем по всем регионам, включенным в данное исследование). Эти результаты указывают на приоритет у молодых людей мотивации целедостижения «карьерного роста», которые согласно теории управления достаточно сильно повышают ценность работника даже при наличии у него той же квалификации, что и у остальных.

В целом, мнение выпускников разделилось: кто-то отдал предпочтение «труду по ТК» - 39,0%, кто-то выбрал «соответствие полученной специальности» - 34,8%.

Вообще не были выбраны следующие критерии поиска работы:

- компенсация телефонных разговоров;
- компенсация обедов;
- компенсация проезда;
- безопасность труда;
- возможность получения корпоративного жилья;
- наличие премиальных выплат.

В3. На что Вы обращали внимание при поиске места работы

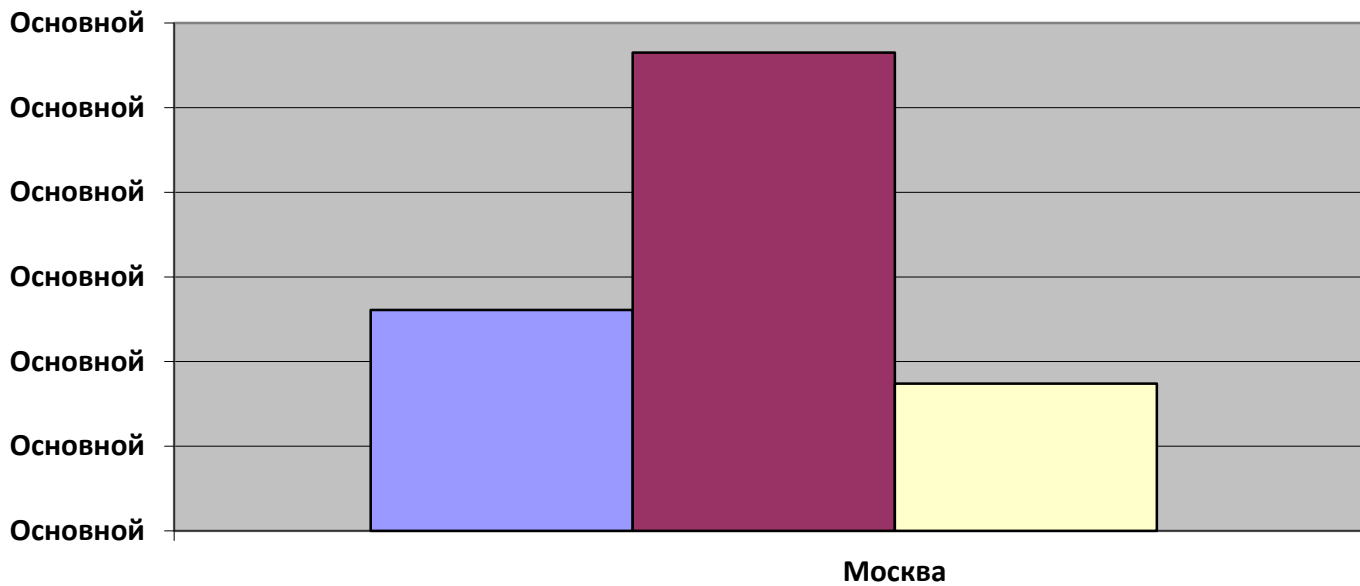


Г. ЖЕЛАЕМЫЕ И РЕАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ РАБОТЫ

Г1. Насколько Вы в целом удовлетворены своей работой			
Регион	1 очень удовлетворен	2 скорее удовлетворен	3 скорее не удовлетворен
Москва	26,1	56,5	17,4

Рис. 28

Г1. Насколько Вы в целом удовлетворены своей работой



Критерием эффективности специалиста является его удовлетворенность выполняемой работой. Количество молодых выпускников, которые «скорее не удовлетворены» своей работой, работодателями составляет 17,4% от количества опрошенных. Молодые специалисты г. Москвы в большей степени удовлетворены своей работой. «Скорее удовлетворены» ответили 56,5% и «Очень удовлетворены» - 26,1%. Предъявляя большое количество требований к выпускникам-специалистам, работодатели не всегда ориентированы на их потребности, на создание достойных условий в организациях для мотивации деятельности работника.

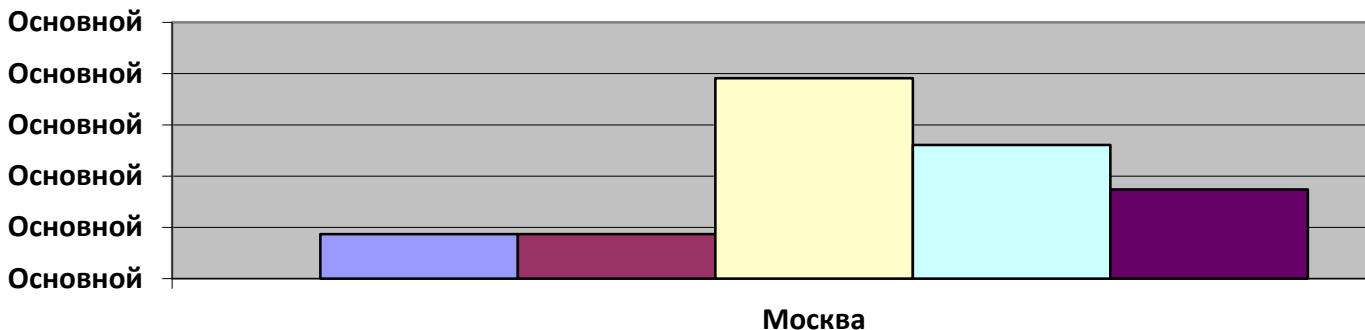
Оценивая собственное трудоустройство, молодые работники строительных организаций в целом довольны заработной платой: «удовлетворены» - 39,1%, «довольны» - 26,1% и «очень довольны» - 17,4% опрошенных респондентов. В целом довольны «коллективом», «графиком труда», возможностью «карьерного роста», «социальным пакетом». «Не удовлетворены» качеством переподготовки - 23,8%.

По данному региону 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-это совсем не важен)

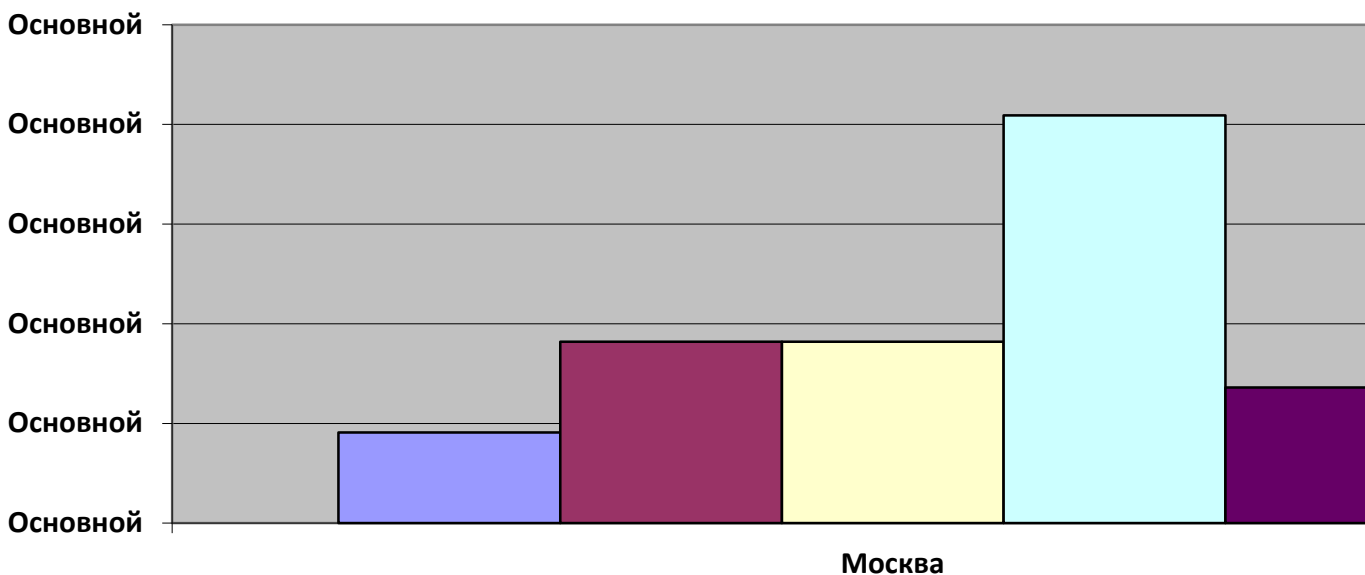
		Г2-1. Заработной платой			
Регион	1	2	3	4	5
Москва	8,7	8,7	39,1		

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



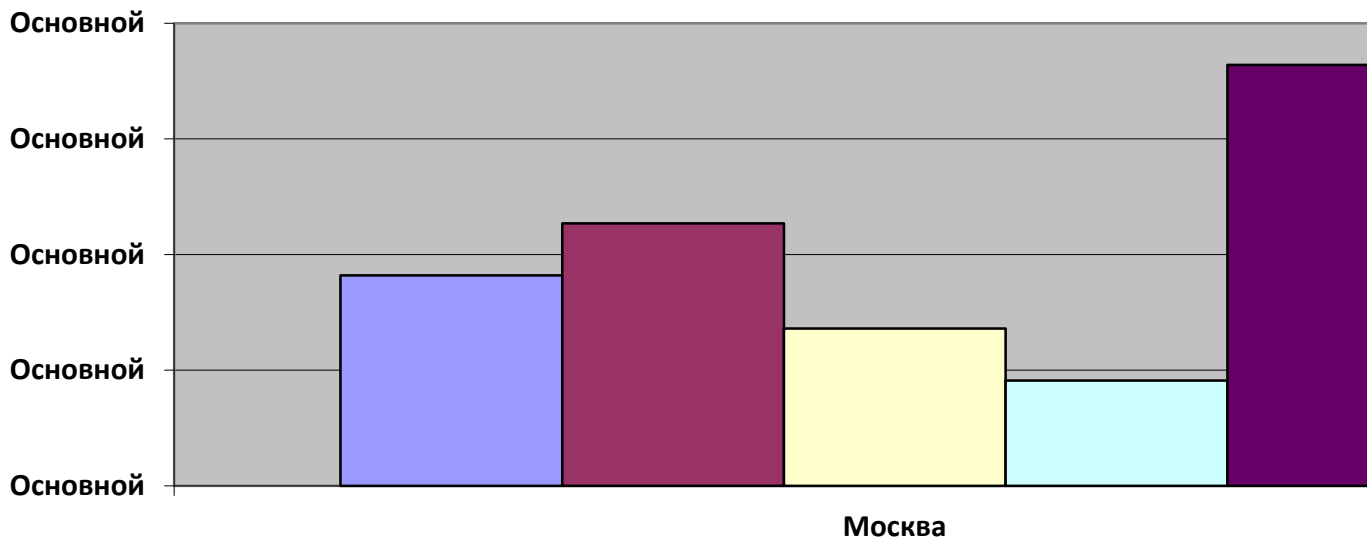
Г2-2. Карьерным ростом				
Регион	1	2	3	
Москва	9,1	18,2	18,2	

**Г2. Оцените свое трудоустройство (используйте для оценки 5-балльную шкалу, где 5 – самый важный, а 1 – этот фактор совсем не важен).
Г2-2 Карьерным ростом**



Г2-3. Близостью работы к дому				
Регион	1	2	3	
Москва	18,2	22,7	13,6	

Г2. Оцените свое трудоустройство (используйте для оценки 5-балльную шкалу, где 5 – этот фактор совсем не важен, а 1 – этот фактор совсем не важен). Г2-3 Близостью работы

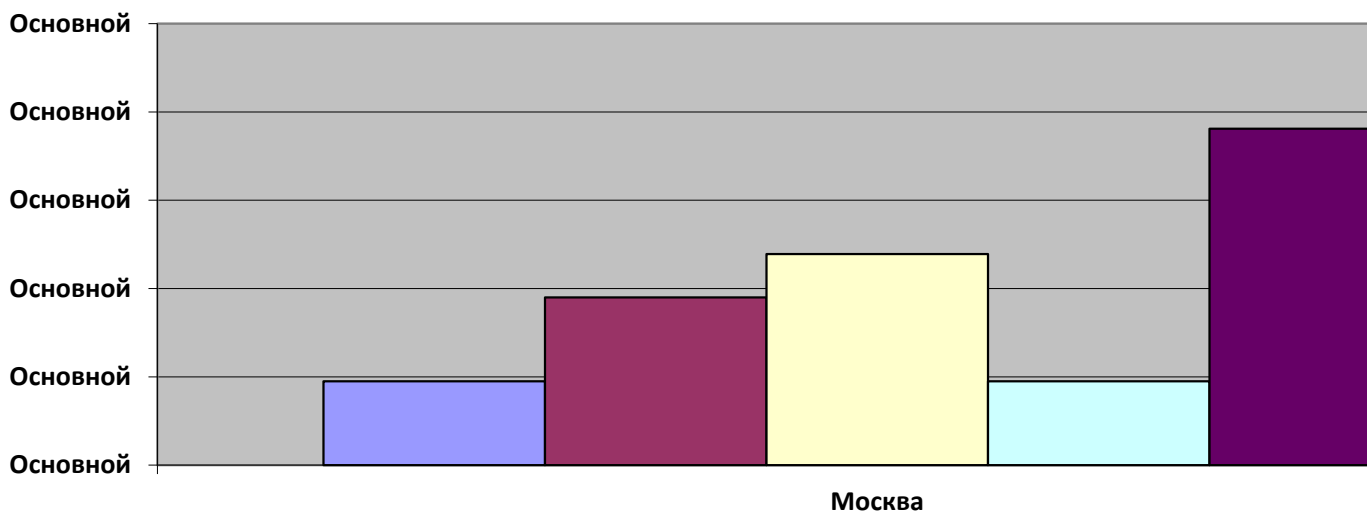


Г2-4. Частотой командировок.

Регион	1	2	3	4	5
Москва	9,5	19,0	23,9	9,5	

Рис. 32

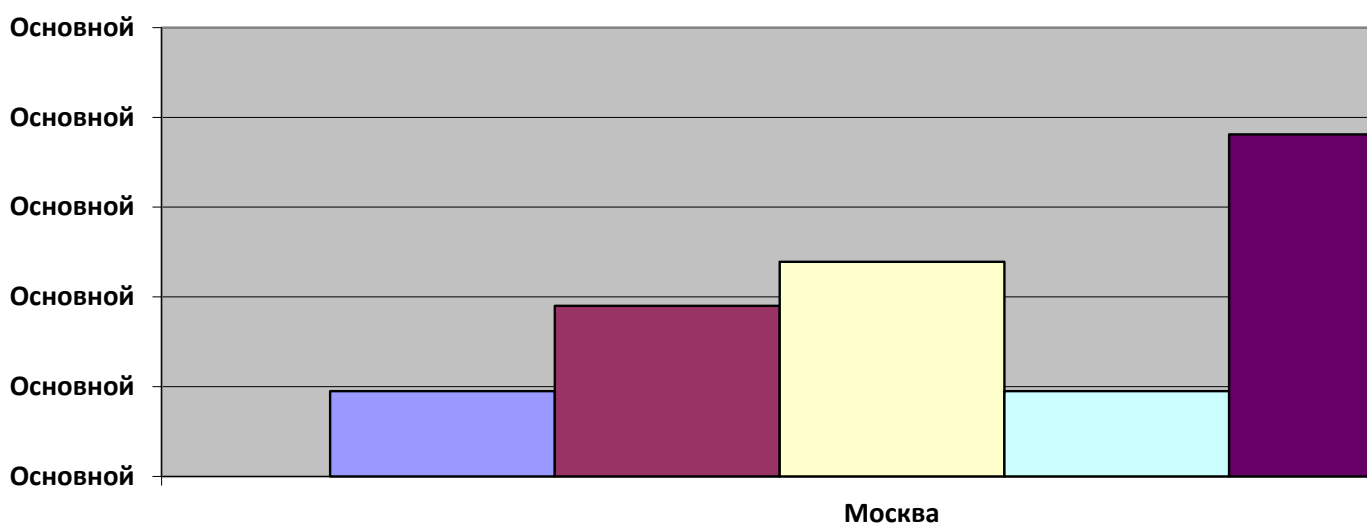
Г2. Оцените свое трудоустройство (используйте для оценки 5-балльную шкалу, где 5 – этот фактор совсем не важен). Г2-4 Частотой командировок.



Г2-5. Социальным пакетом.				
Регион	1	2	3	
Москва	18,3	4,5	22,7	

Рис. 33

Г2. Оцените свое трудоустройство (используйте для оценки 5-балльную шкалу, где 5-это фактор совсем не важен). Г2-5 Социальным пакетом.



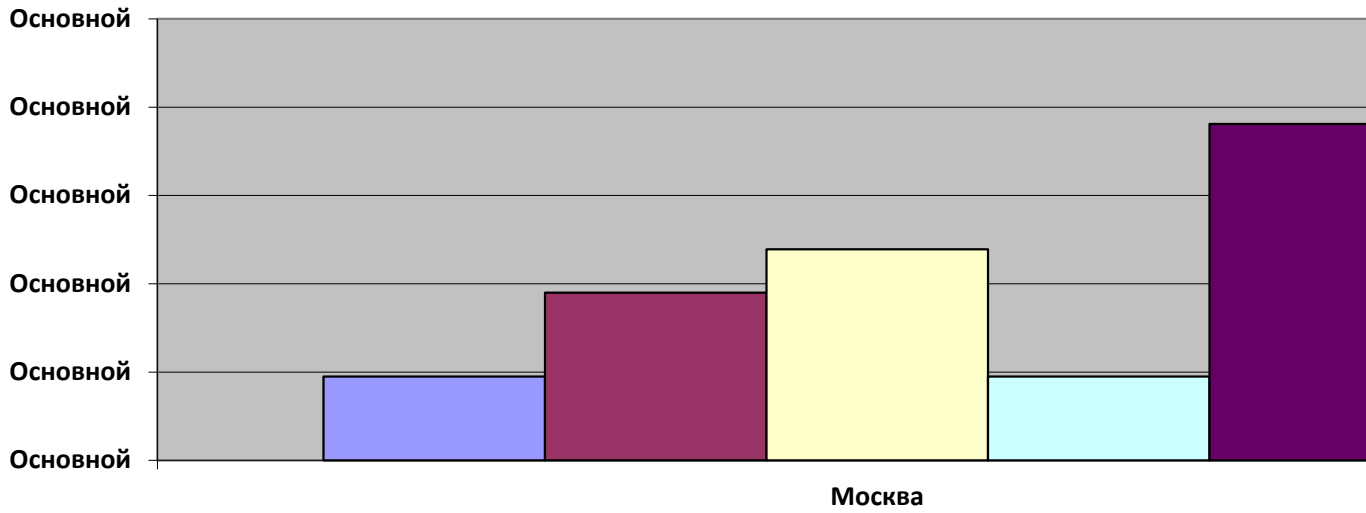
Г2-6. Графиком работы				
Регион	1	2	3	
Москва	4,5	4,5	18,2	

Г2-7. Безопасностью труда				
Регион	1	2	3	
Москва	9,1	0	13,6	

Г2-8. Объемом премиальных выплат.				
Регион	1	2	3	
Москва	27,3	18,2	27,3	

Рис. 34

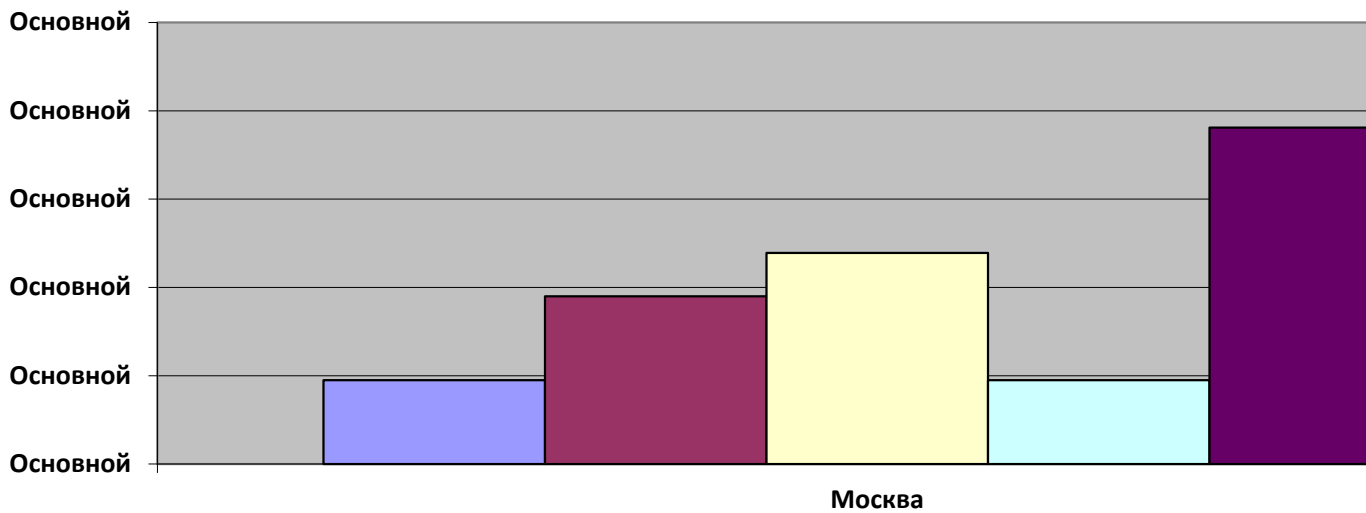
Г2. Оцените свое трудоустройство (используйте для оценки 5-балльную шкалу, где 5-это фактор совсем не важен).
 Г2-8 Объемом премиальных выплат.



Г2-9. Условиями труда и оснащённостью рабочего места				
Регион	1	2	3	
Москва	4,5	22,7	22,7	

Рис. 35

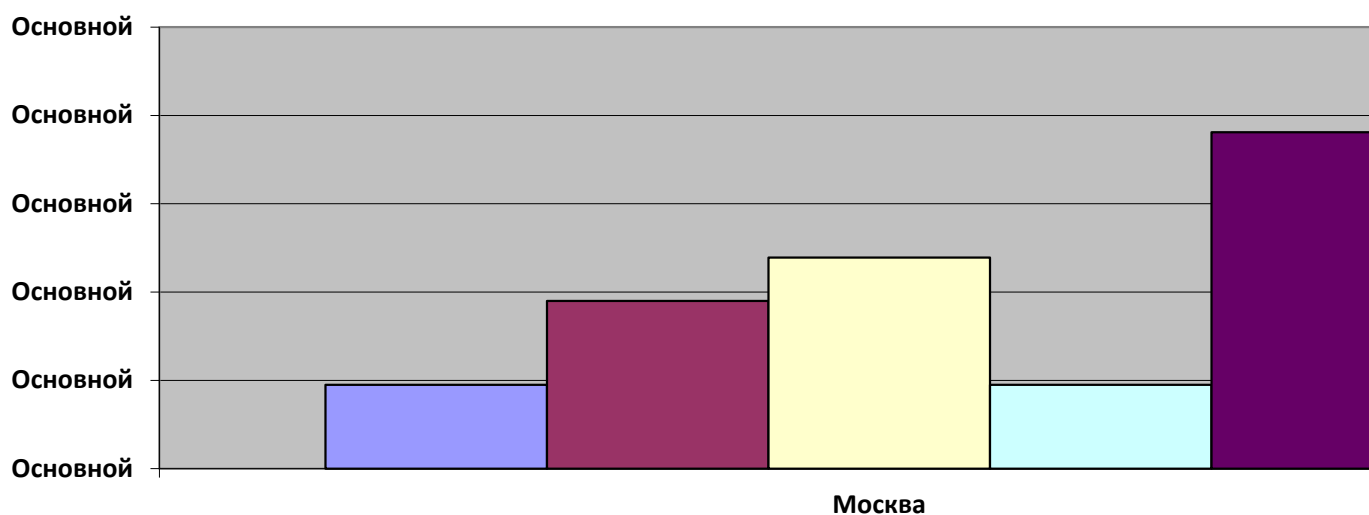
Г2. Оцените свое трудоустройство (используйте для оценки 5-балльную шкалу, где 5-это фактор совсем не важен).
 Г2-9 Условиями труда и оснащённостью рабочего места.



Г2-10. Качеством переподготовки.					
Регион	1	2	3	4	
Москва	4,8	19	52,4	4,8	

Рис. 36

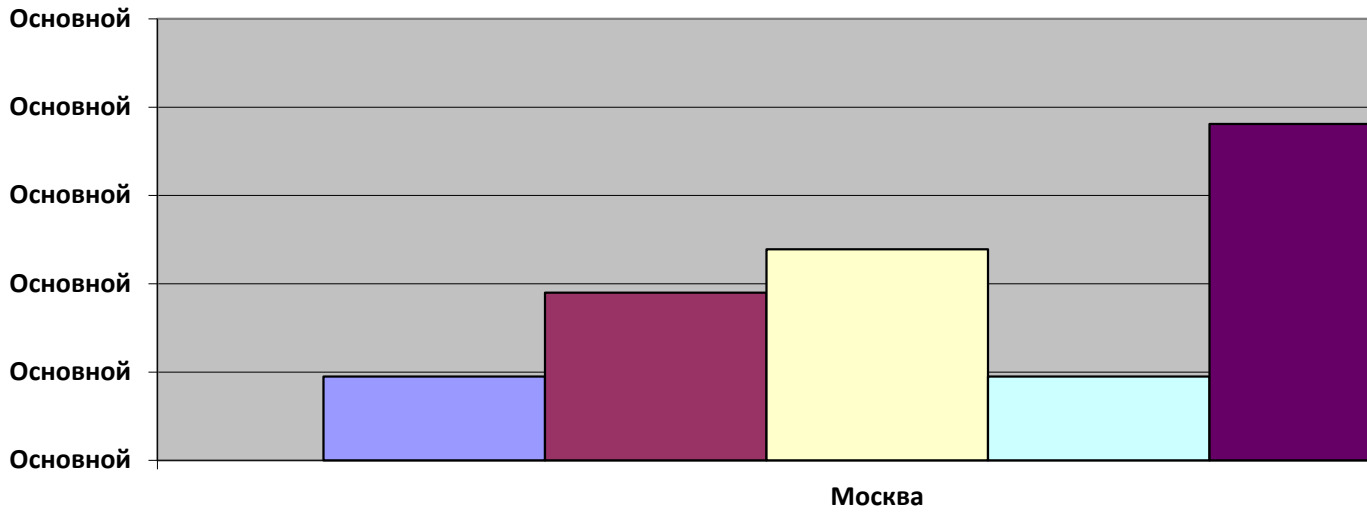
**Г2. Оцените свое трудоустройство (используйте для оценки 5-балльную шкалу, где 5-это фактор совсем не важен).
Г2-10 Качеством переподготовки.**



Г2-11. Коллективом.				
Регион	1	2	3	
Москва	4.5	0	22,7	

Рис. 37

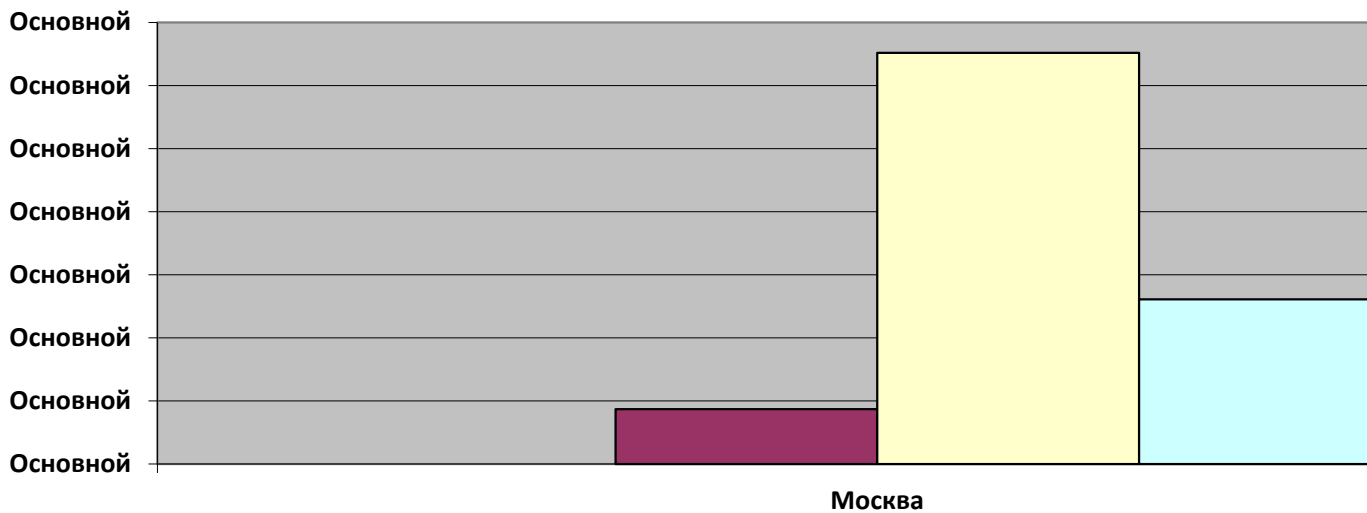
**Г2. Оцените свое трудоустройство (используйте для оценки 5-балльную шкалу, где 5-это фактор совсем не важен).
Г2-11 Коллективом.**



Г3. Планируете ли Вы в дальнейшем работать в строительной отрасли?			
Регион	1 Точно не буду работать	2 Скорее не буду	3 Скорее буду
Москва	0	8,7	65,2

Рис. 38

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



Имея определенные представления о «хорошей» работе, оценивая свою работу не всегда положительно, молодые специалисты (65,2%), все же, предпочитают ее сохранить и работать в строительной отрасли в дальнейшем. Они понимают значимость данной профессии и ее востребованность на рынке труда.

Д. АДАПТАЦИЯ К ТРУДОВОЙ СРЕДЕ

Приступая к самостоятельной трудовой деятельности, попадают в профессиональные коллективы, имеющие устоявшуюся нормативную систему, социально-профессиональные ценности, иерархическую систему производственных отношений.

Молодые специалисты вынуждены в короткие сроки осваивать новую социальную роль и приступая к выполнению профессиональных обязанностей, сталкиваются с большими трудностями, которые могут быть обусловлены, в том числе, и несовпадением реальной профессиональной деятельности со сформировавшимися представлениями и ожиданиями.

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. Москвы (56,5%), выбрали минимальные временные рамки «менее месяца», до «1-3 месяцев» адаптировались 30,4% опрошенных.

Д1. Сколько времени Вам понадобилось, чтобы адаптироваться к коллективу?				
Регион	1 менее 1 месяца	2 1-3 месяца	3 3-6 месяцев	4 от 6 месяцев до 1 года
Москва	56,5	30,4	4,4	8,7

Д2. Сколько времени Вам понадобилось, чтобы освоить работу?				
Регион	1 менее 1 месяца	2 1-3 месяца	3 3-6 месяцев	4 от 6 месяцев до 1 года
Москва	45,5	36,7	4,5	13,3

На профессиональную адаптацию, у опрошенных в г. Москве, ушло примерно столько же времени, сколько и на психологическую. На вопрос «Сколько времени Вам понадобилось, чтобы освоить работу?» мы получили разнообразные ответы. Но время для адаптации «больше года» уже выбрали 8,7% молодых инженеров.

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

Д3. Как Вы включились в трудовой процесс?					
Регион	1	2	3	4	5

	самостоятельно	С наставником	Инструктаж руководителем	Инструктаж представителем служб упр. персоналом	Производство обучения тренингом
Москва	52,2	30,4	8,7	0	0

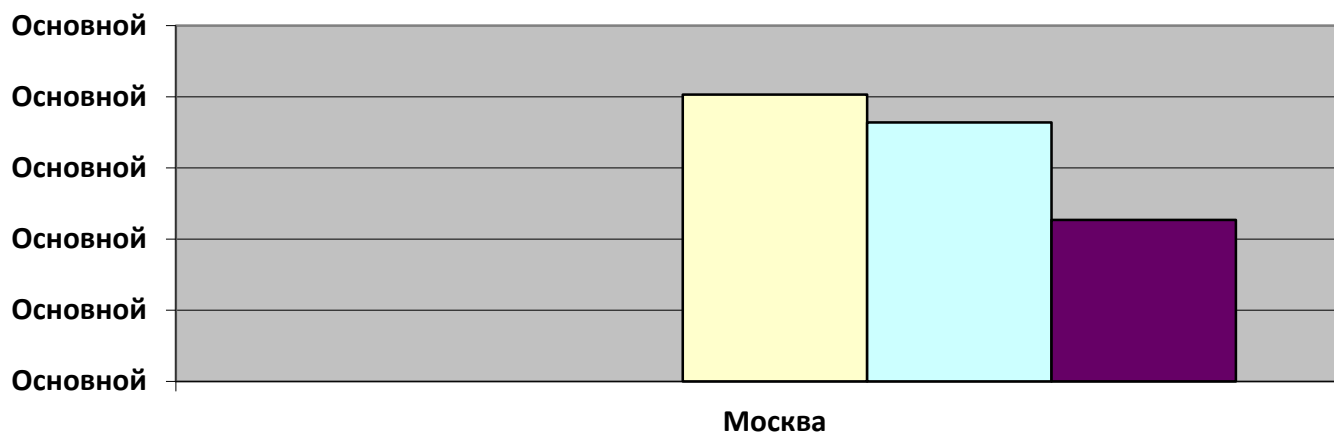
В Москве процесс вхождения в профессиональную деятельность большинство молодых специалистов осуществляли самостоятельно (52,2%). Треть из опрошенных (30,4%) работала с наставником.

Д4. Оцените, насколько сложно Вам было в целом включиться в рабочий процесс? Используйте шкалу, где 5-очень легко, а 1 – очень сложно				
Регион	1 Очень сложно	2	3	4
Москва	0	0	40,3	36,4

В целом, опрошенные молодые специалисты считают, что процесс адаптации прошел достаточно успешно – «легко» - 36,4% и «очень легко» - 22,7%, «удовлетворительно» - 40,3%.

Рис. 39

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



Д5. Какие факторы, на Ваш взгляд, являются наиболее важными для успешной адаптации?				
Регион	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
Москва	87,0	34,8	39,0	56,5

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

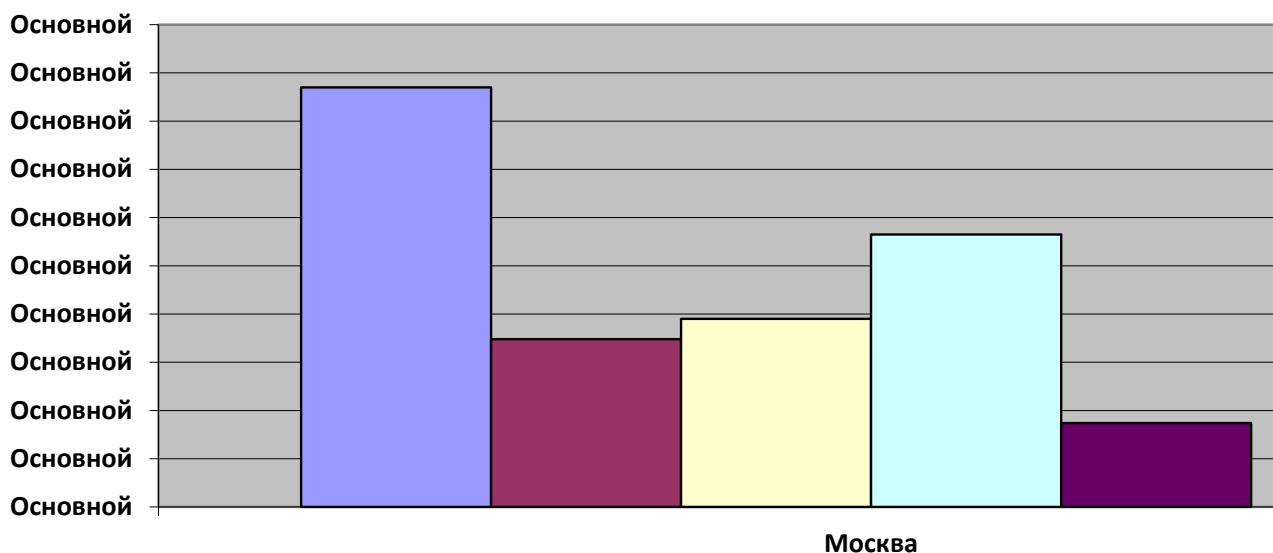
Выборы по региону:

- благоприятная атмосфера в коллективе – 87,0%;
- помощь со стороны коллег по трудным вопросам – 56,5%;
- соответствие содержания работы знаниям и навыкам – 39,0%;
- хорошие отношения с начальством – 34,8%;
- хорошие условия труда – 17,4%.

Как для женщин так и для мужчин социально-психологический климат в коллективе является важным фактором для успешной адаптации.

Рис. 40

Д5. Какие факторы, на Ваш взгляд, являются наиболее важными для успешной адаптации?



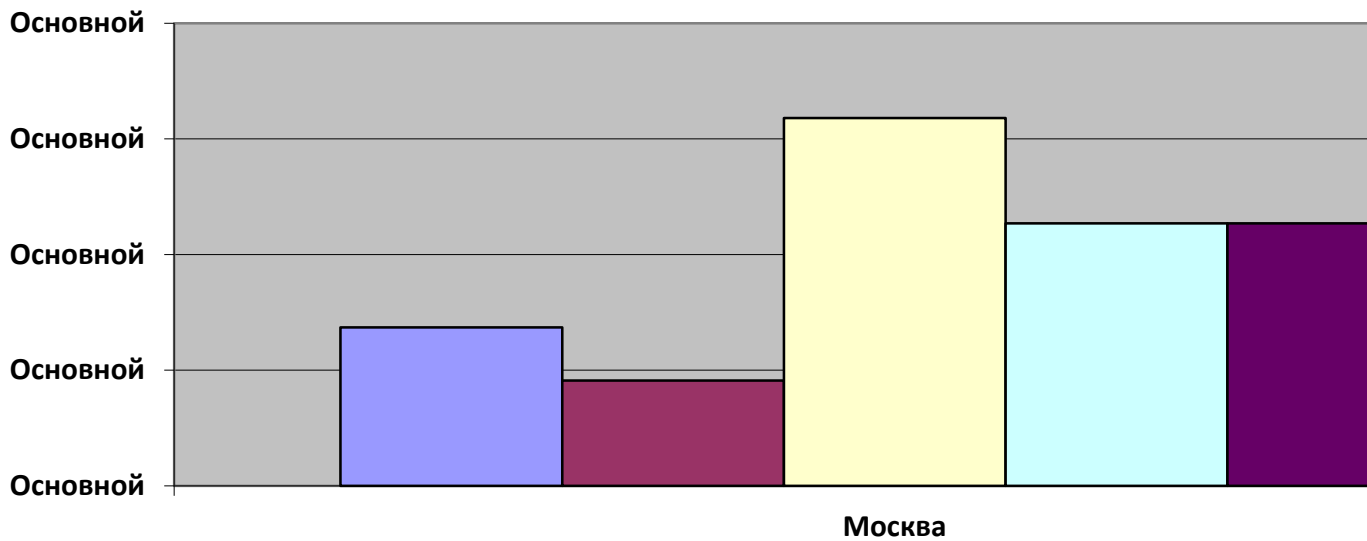
Е. ПЕРСПЕКТИВЫ КАРЬЕРНОГО РОСТА

Е1. Достаточно ли Вам для выполнения должностных обязанностей тех знаний, которые Вы получили в вузе?				
<i>Используйте для оценки 5-балльную шкалу, где 5-достаточно, а 1 – недостаточно</i>				
Регион	1 Недостаточно	2	3	4
Москва	13,7	9,1	31,8	22,8

Почти каждый четвертый (22,8%) считают недостаточными знания, полученные в вузе. Большинство «удовлетворены» уровнем своих знаний (77,2%) по сумме положительных ответов.

Рис. 41

E1. Достаточно ли Вам для выполнения должностных обязанностей тех знаний, которые Вы получили в вузе? Используйте для оценки 5-балльную шкалу, где 5 - достаточно, а 1 - недостаточно.



E2. Перечислите, каких профессиональных знаний Вам не хватает в настоящее время?

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;

Труд кодекс (современная нормативная база) – 27,3;

Достаточно полученных ранее – 9,1.

Оценивая свои знания, приобретенные в вузе, и возможности их применения в профессиональной сфере для выполнения должностных обязанностей, молодые выпускники дали самые разнообразные ответы.

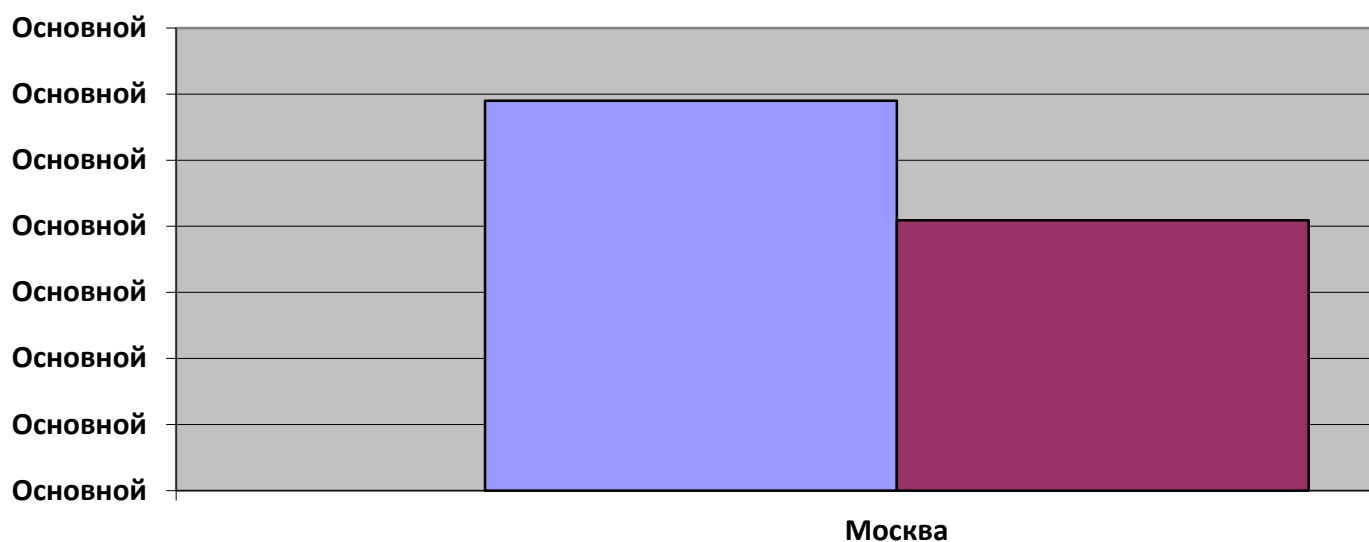
Большинство респондентов отмечает нехватку практических навыков (что подтверждает мнение работодателей), отсутствие знаний по сметному делу, юридических знаний, знаний профессиональных компьютерных программ.

E3. Приходилось ли Вам во время обучения в вузе дополнительно осваивать какие-либо образовательные программы, курсы, семинары строительной направленности.

1. Да (переход к вопросу E4) - 59,1%;

2. Нет (переход к вопросу E5 и далее) - 40,9%.

Е3. Приходилось ли Вам во время обучения в вузе дополнительно осваивать программы, курсы, семинары строительной направленности?



Имея потребности в определенных знаниях, большинство опрошенных молодых специалистов, получили дополнительное образование (59,1%). Но большое количество (40,9%) такой возможности не имели. Возможно, это связано с отсутствием денежных средств, поскольку ДПО в вузах осуществляется на платной основе или с отсутствием понимания того, что дополнительные знания могут пригодиться в дальнейшей профессиональной жизни.

Те, кто прошел систему ДПО, освоил следующие курсы: «Сметное дело», «Компьютерные программы», «Курсы высотного строительства», «Технический перевод», «Делопроизводство» «Подъемные механизмы» и др.

Е4. Перечислите, какие?	
Регион	

Москва	Переводчик в сфере проф. коммуникации Курсы высотного строительства – 20; ПК Лира – 30; ПК SCAD – 10; Подъемные механизмы – 10; AutoCAD – 20; Делопроизводство – 10; Самообразование – 10; Курсы иностр. яз. – 10;
--------	--

Е5. Повышали ли Вас в должности за время Вашей работы в данной о		
Регион	1 да	2 нет
Москва	54,5	45,5

Возможности карьерного роста, по мнению опрошенных в данном исследовании молодых специалистов, являются приоритетными. Молодые специалисты еще не имеют большого стажа работы, но уже больше половины респондентов сумели реализовать свои карьерные притязания (54,5%). Не удалось осуществить профессиональную мобильность 45,5% опрошенных молодых специалистов.

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
Москва	0	0	9,1	90,9

Е6. Оцените важность тех умений и навыков, которыми должен обладать успешный работник, используя 5-балльную шкалу, где 5 - очень важно, 1 - абсолютно не важно.
Е6-1. Умение находить решение в нестандартных ситуациях.

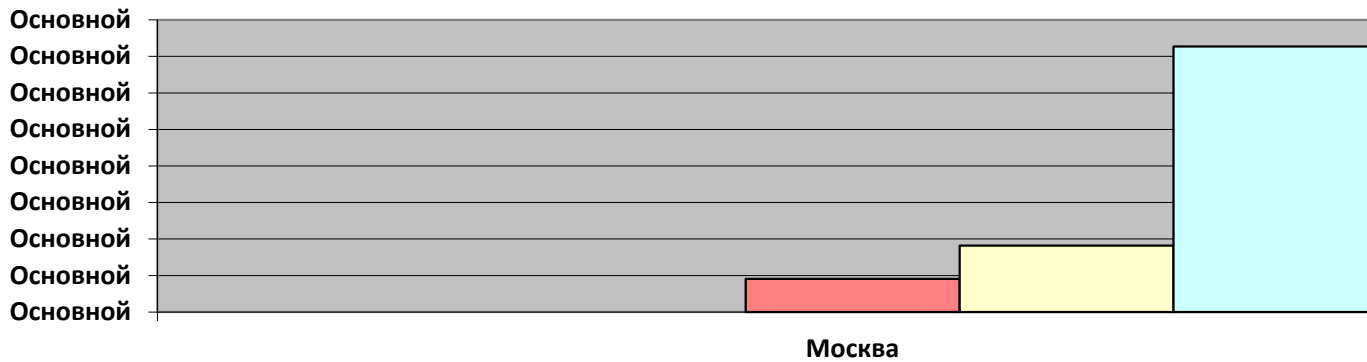
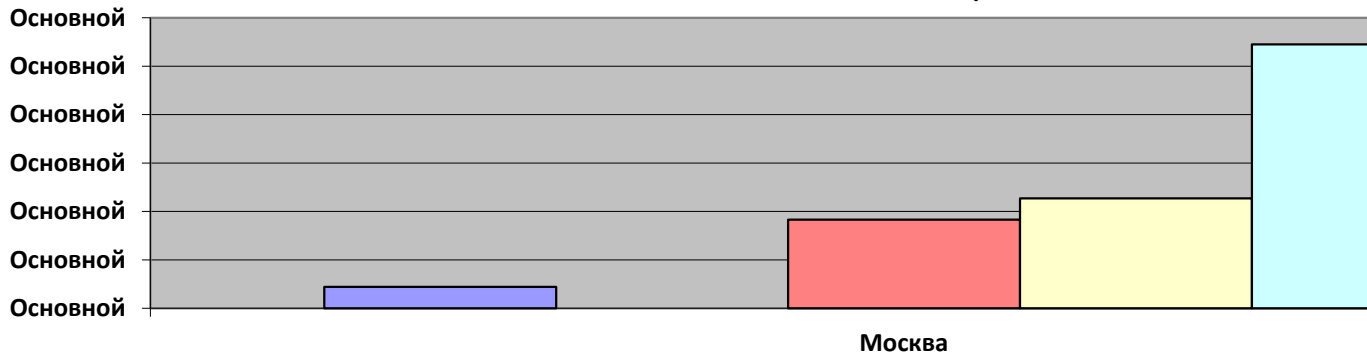


Рис. 44

Е6. Оцените важность тех умений и навыков, которыми должен обладать успешный работник, используя 5-балльную шкалу, где 5 - очень важно, 1 - абсолютно не важно.
Е6-2. Умение работать в коллективе.



Е6-2. Умение работать в коллективе				
1	2	3	4	5
Москва	4,4	0	18,3	22,3

Е6-3. Стремление к постоянному саморазвитию				
1	2	3	4	5
Москва	0	9,1	4,5	45,4

Е6-4. Владение иностранным языком				
1	2	3	4	5
Москва	18,2	13,6	18,2	36,0

Е6-5. Умение эффективно распределять свое время				
1	2	3	4	5
Москва	0	9,5	14,3	42,2

Е6-6. Умение работать с большими объемами информации				
1	2	3	4	5
Москва	0	0	9,1	31,8

Е6-7. Умение управлять сотрудниками				
1	2	3	4	5
Москва	0	9,5	14,3	23

Е6-8. Умение применять на практике профессиональные теоретические знания				
1	2	3	4	5
Москва	4,5	9,1	9,1	27

Е6-9. Умение брать на себя инициативу и ответственность				
1	2	3	4	5
Москва	0	4,5	9,1	36

Е6-10. Умение убеждать, отстаивать свою точку зрения				
1	2	3	4	5
Москва	0	4,5	9,1	18

Е6-11. Умение самостоятельно ставить и достигать цели				
1	2	3	4	5
Москва	0	0	18,2	18

Наряду с макрофакторами (например: состоянием рынка) на положение молодежи 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. Не важным качеством для опрошенных в различных регионах молодых специалистов, также как и для работодателей, является «владение иностранными языками».

Большинство молодых специалистов различных регионов предпочитают следующие компетенции, которыми должен обладать инженер:

- «умение находить решение в нестандартных ситуациях» считают «очень важным» – 72,7%;

- «умение работать в коллективе» является «очень важным» для большинства респондентов – 54,5%;

- «умение самостоятельно ставить и достигать цели» «очень важно» для 63,3%;

- «умение брать на себя инициативу и ответственность» выбрали 50,0% опрошенных;

«умение убеждать, отстаивать свою точку зрения» считают очень важным более половины опрошенных 68,2%..

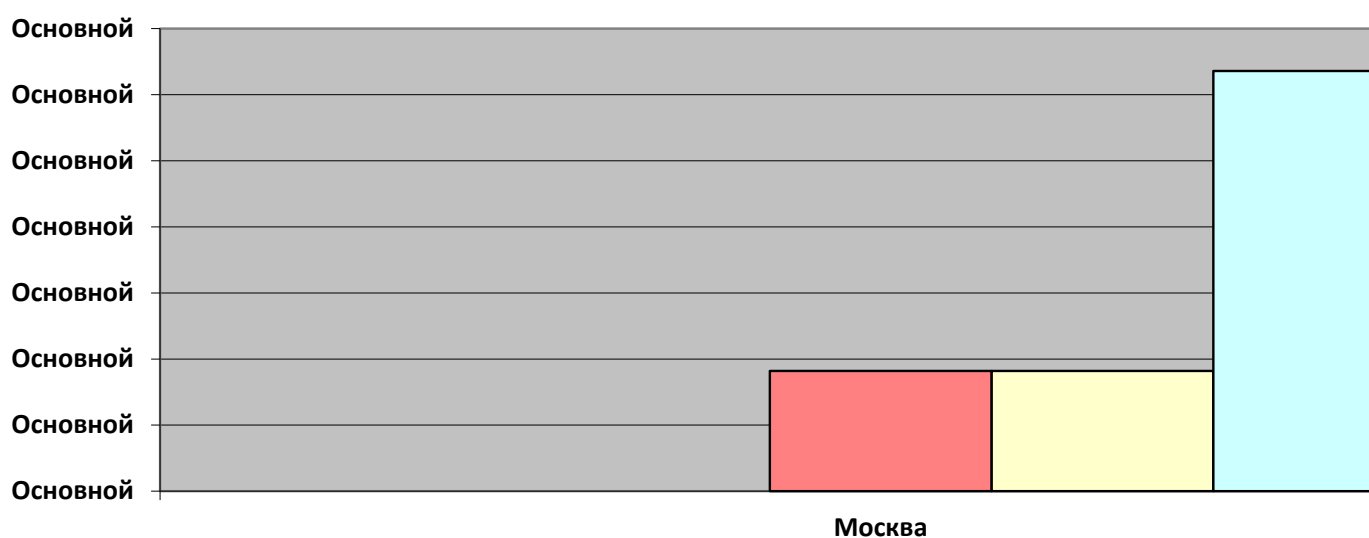
Умение применять знания на практике является важным качеством для 50,0% опрошенных молодых инженеров.

В то время как руководители считают наиболее важными такие качества как:

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

Рис. 45

Е6. Оцените важность тех умений и навыков, которыми должен обладать успешный
5-балльную шкалу, где 5 - очень важно, 1 - абсолютно не
Е6-11. Умение самостоятельно ставить и достигать ц



Ж. СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

Ж1. Пол

Муж. – 68,0%

Жен. – 32,0%

Ж2. Возраст

22 года – 25%

23 года – 15%

24 года – 30%

25 лет - 10%

27 лет – 10%

Ж4. Регион места проживания

Москва – 75%

М.О. – 25%

Ж4. Регион места работы

Москва – 85% %

М.О. – 15%

Ж5. Семейно-брачное положение

Холост/Не замужем – 81,2%

Женат/Замужем – 18,2%