



ЧЕТВЕРТЬ



«ИССЛЕДОВАНИЕ РЫНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАЖИРОВОК

Социологическое исследование

Цели и задачи проекта

Цель исследования: изучении рынка профессиональных стажировок в России, а также тенденций его развития («глазами» работодателей города Санкт-Петербурга).

Задачи исследования:

- систематизировать и проанализировать критерии отбора молодых специалистов работодателем;
- изучить и описать рынок профессиональных стажировок;
- составить списки лояльных к приему на работу молодых специалистов работодателей;
- сформулировать прочие рекомендации по теме проведенного исследования

Гипотезы исследования

- Ведущие компании – работодатели СПб нуждаясь в квалифицированных молодых специалистах тем не менее не торопятся принимать на работу соискателей без опыта.
- Условия стажировки для молодых специалистов в организациях таковы, что не каждый выпускник ВУЗа может позволить себе (в том числе по финансовым причинам) ее пройти.
- Для каждого отдельно взятого работодателя существуют субъективные и объективные критерии отбора соискателей на освободившуюся и вновь открытую вакансию.

Спецификация исследования

Региональный охват: г. Санкт-Петербург

Целевая группа: представители руководящего звена или кадровой службы, компетентные в вопросах профессиональных стажировок

Количество респондентов: 20 человек

Методика проведения: интервьюирование

Инструментарий: гайд интервью, вопросник, инструкция для интервьюера

Ожидаемые итоги: информация характеризующая:

- текущее состояние рынка профессиональных стажировок;
- специфика отбора соискателей;
- условия прохождения стажировок.

Компании – участники опроса

Название компании	Отрасль
Герофарм	Фармацевтика
Юнайтед Элементс	Дистрибуция климатического оборудования
Гранд отель Европа	Гостиничный бизнес
Завод Арсенал	Машиностроение
Орими трейд	Производство продуктов питания
Кроха опт	Производство трикотажа
ЛТІ	Табачная компания
Проект 111	Рекламные услуги
Ростелеком	Телекоммуникации
Армалит-1	Машиностроение

Название компании	Отрасль
Группа Галс	Частное охранное предприятие
РосСтройИнвест	Строительство
БЦИнформ	Недвижимость
Агентство Метрия	Мониторинговые и исследовательские центры
W hotel	Гостиничный бизнес
ВЕРТЕКС	Фармацевтика
ООО "МП-Тест"	Инжиниринг, строительство
UP Russia	Рекламные услуги
Unilever	Производство
HR-development	Кадровый аутсорсинг

Компании – участники опроса



Наличие опыта соискателей при приёме на работу

70%

работодателей набирают персонал как с опытом так и без него

20%

требуют от соискателя минимального опыта работы

10%

берут исключительно с опытом работы в данной области

0%

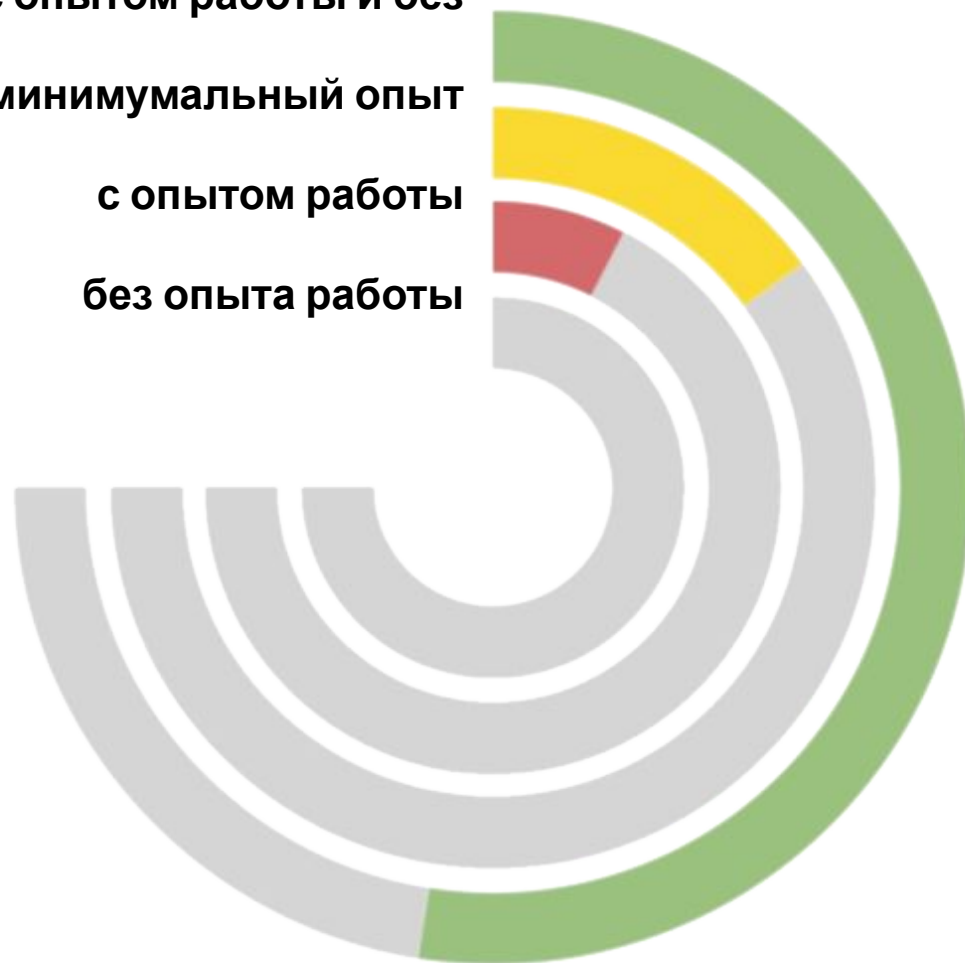
Настроены брать только без опыта работы

с опытом работы и без

минимальный опыт

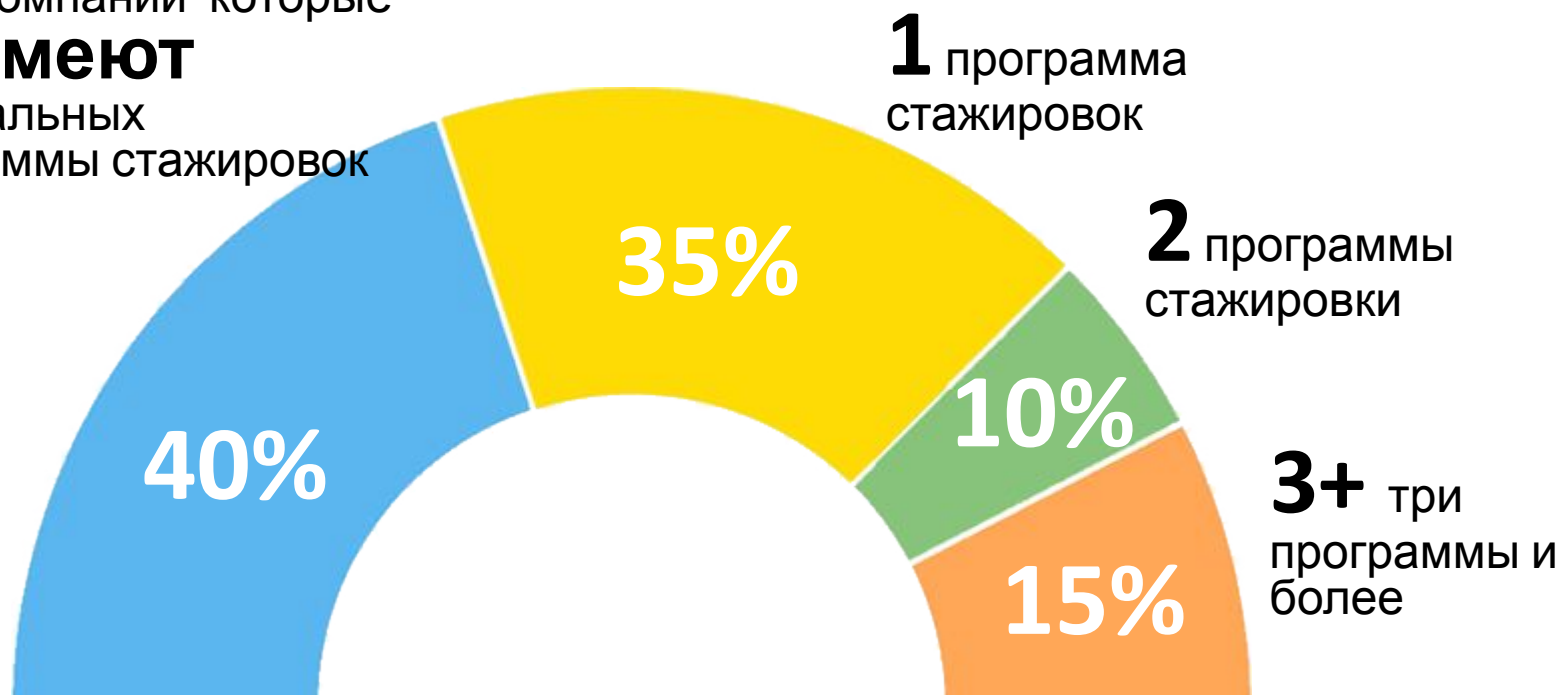
с опытом работы

без опыта работы



Наличие программ стажировок в компаниях

Доля компаний которые **не имеют** специальных программы стажировок



Программа стажировки **определяет порядок и время** стажировки по конкретной профессии, типичные действия, которым должен обучиться работник, объем теоретических знаний, которые он должен получить, порядок проведения контрольных проверок в процессе стажировки и проч

Условия оплаты труда на время стажировки

предоставляется **ПОЛНЫЙ** оклад



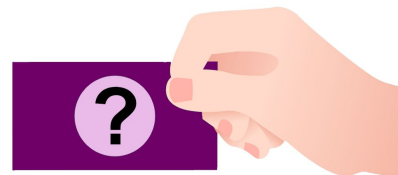
20%

МИНИМАЛЬНЫЙ оклад



45%

работа **не оплачивается**



35%

60% компаний **не учитывает** наличие иных источников дохода у стажёра

40% **учитывает** наличие иных источников дохода у стажёра

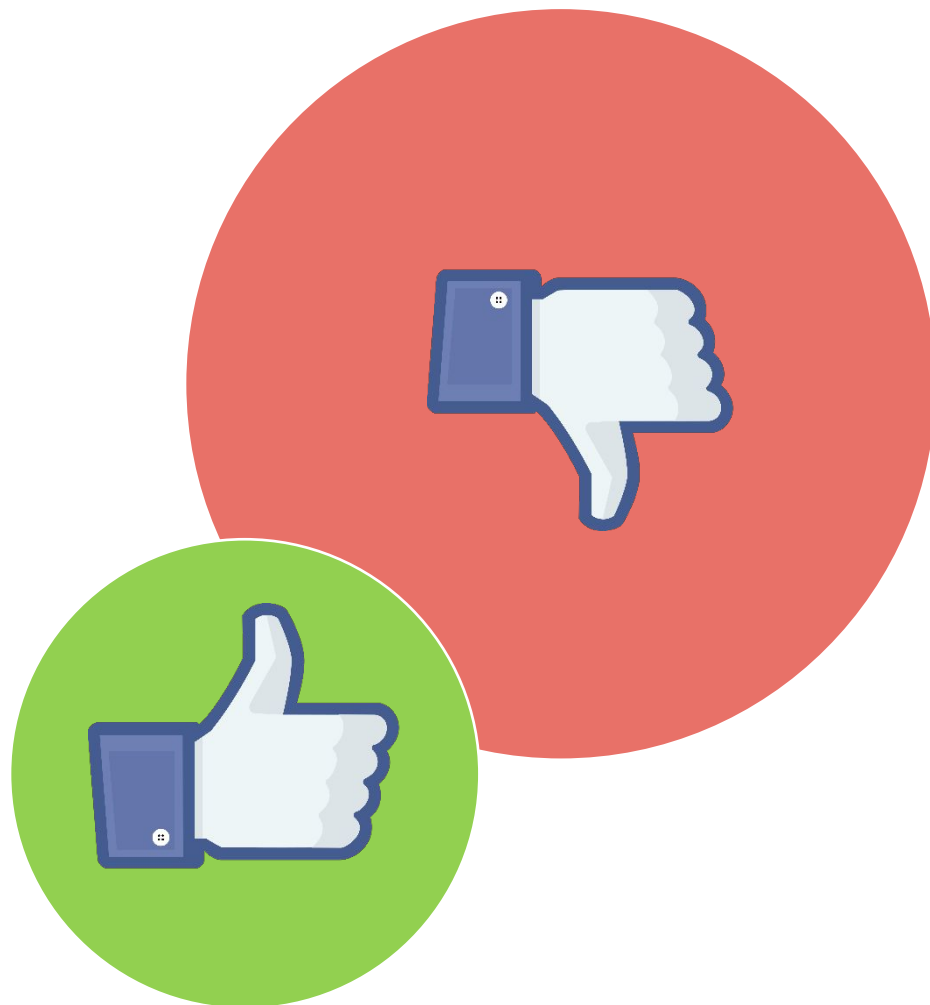
Оценка возможности вклада стажёра в развитие компании

65%

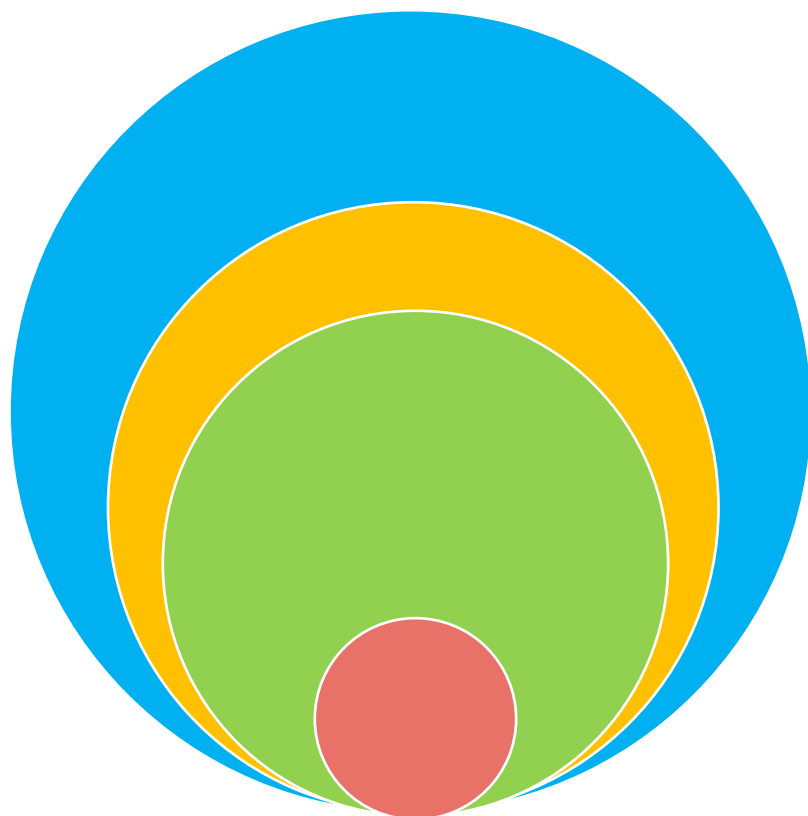
работодателей считают, что вчерашний выпускник без опыта работы не способен погрузиться в специфику компании и привнести свежий взгляд на вещи, тем самым увеличив доход компании в силу специфики бизнеса или высокого уровня организации компании.

35%

не исключают такой возможности, но признаются, что в своём опыте с таким не сталкивались



Вступительные испытания для соискателей



35%

собеседование

24%

тестирование
теоретических знаний

17%

психологическое
тестирование

17%

иные вступительные
испытания

7%

выполнение тестовых
заданий

Вопрос: «Помимо стажировки, какие «вступительные испытания» проводит Ваша компания для соискателей на разные должности? Пожалуйста, назовите максимум три»

Критерии оценки рядовых соискателей

ФОРМАЛЬНЫЕ НЕФОРМАЛЬНЫЕ



Идеальный образ выпускника ВУЗа

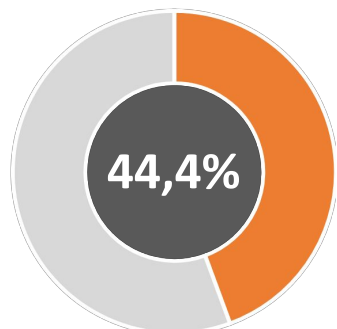


Работодатели представляют следующие требования к «материалу» (так условно назовем выпускника ВУЗа), с которым бы охотно стали работать, вкладываться в его развитие и становление как первоклассного специалиста.

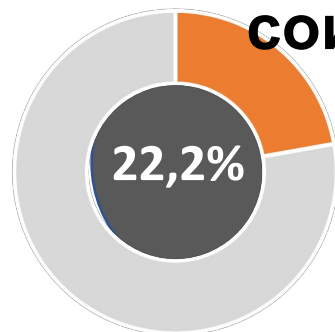
В раздел «иное» вошли: активность, лидерские качества, трудолюбие, сообразительность, вкус, усидчивость, позитивный взгляд на жизнь, ответственность и др.

Отношение работодателей к недостаткам соискателей при приёме на работу

Неприемлимые недостатки соискателей



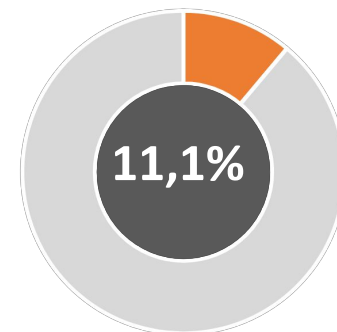
слабая мотивация или её отсутствие



конфликтность и жесткие методы общения

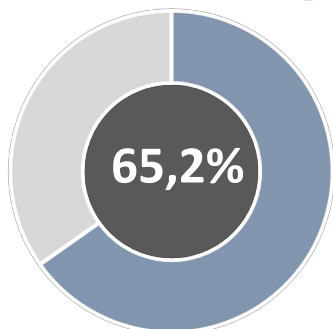


иные недостатки

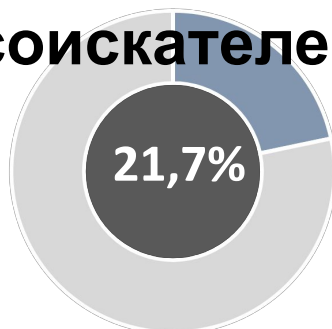


недостаток профессиональных знаний

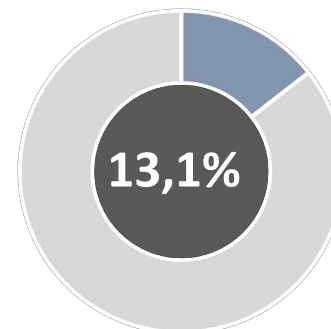
Приемлимые недостатки соискателей



Отсутствие опыта работы



Недостаток теории



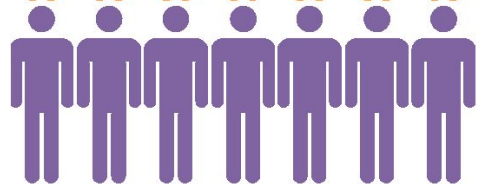
иные недостатки

Основные "пробелы" в вузовской подготовке соискателей



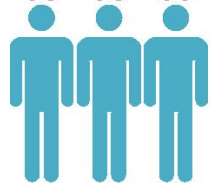
56,5%

недостаток
профильной практики



30,4%

недостаток
специфической теории



13,1%

иные проблемы
подготовки

К категории «иные проблемы подготовки» были отнесены:

- отсутствие должного контроля над обучением;
- слабое взаимодействия предприятие-вуз;
- подготовка специалистов без анализа их востребованности на рынке труда.

Меры, необходимые для устранения пробелов вузовской подготовки

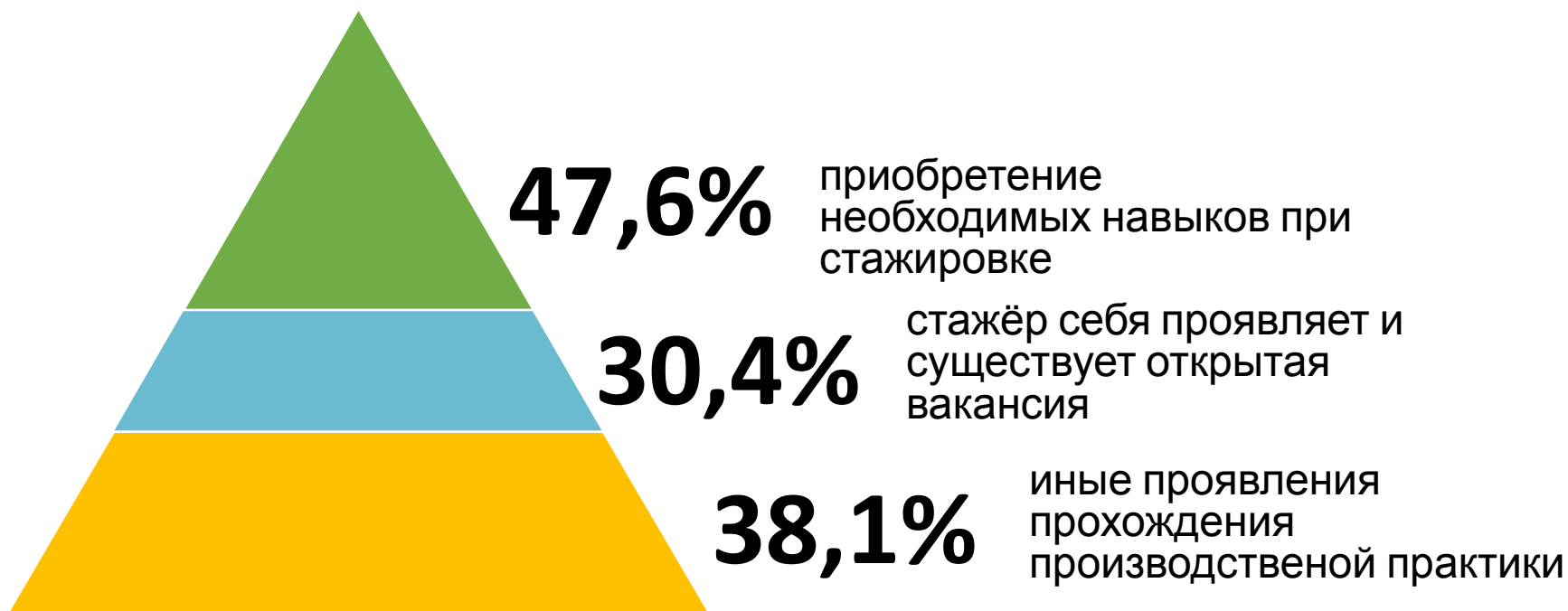
47,6% наладить взаимодействие ВУЗ-предприятие

14,3% навести порядок в образовательной программе

38,1% затрудняюсь ответить

В целом, эксперты сходятся во мнении, что для повышения качества подготовки специалистов необходимо делать более гибкими программы обучения. Гибкость должна характеризоваться более глубокой связью ВУЗов с предприятиями и разнообразием программ обучения.

Условия, при которых можно приравнять прохождение производственной практики к стажировке



Главное отличие производственной практики от стажировки в том, что первая осуществляется по направлению вуза. Тогда как вторая является собственной инициативой работника. Кроме того, область стажировки далеко не всегда соответствует приобретенной специальности.

Проблема наличия на рынке труда большого количества невостребованных выпускников и меры по её решению



Подавляющее большинство опрошенных экспертов сходятся во мнении, что проблема наличия на рынке труда большого количества невостребованных выпускников существует и требует её решения.

Предлагаемые меры решения проблемы

45,5% введение в ВУЗах профориентации

27,3% развитие взаимодействия ВУЗ-предприятия

22,7% послевузовское распределение

4,5% иные меры решения проблемы

Предлагаемые меры улучшения ситуации на рынке труда в отношении молодых выпускников сводятся к более тесному сотрудничеству между работодателями и ВУЗом. Одним словом, работодатель желает получать на выходе из ВУЗа готового специалиста, хорошо ориентирующегося в специфике работы его компании.

Выводы

- Гипотеза «Ведущие компании – работодатели СПб нуждаясь в квалифицированных молодых специалистах тем не менее не торопятся принимать на работу соискателей без опыта» **не подтверждена** – *компании в 70% случаев берут на работу с опытом и без и 30% с опытом или минимальным опытом работы.*
- Гипотеза «Условия стажировки для молодых специалистов в организациях таковы, что не каждый выпускник ВУЗа может позволить себе (в том числе по финансовым причинам) ее пройти» **частично подтверждена** - *в 25% компании не платят в период прохождения стажировки, 45% оплачивают минимальный оклад либо стажировочные дни, в 45% случаев работодатель не учитывает наличие у стажёра дополнительного дохода, тем не менее 30% работодателей выплачивают полный оклад.*
- Гипотеза «Для каждого отдельно взятого работодателя существуют субъективные и объективные критерии отбора соискателей на освободившуюся и вновь открытую вакансию» **частично подтверждена** – *каждая из компаний имеет свои критерии отбора, но с большой вероятностью ими являются: мотивированность сотрудника, его обучаемость и наличие профильных теоретических знаний.*



ЧЕТВЕРТЬ



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ