

Работа по специальности: притягивающие и выталкивающие факторы

ПРЕ-
ОБРАЗОВАНИЕ
ОБРАЗОВАНИЯ

томский форум



Наталья Ильинична
Киселёва

директор Центра перспективных
исследований и разработок в
сфере образования Финансового
университета

Востребованность темы

Региональный дефицит профессиональных кадров



Дефицит кадров

Национальная безопасность

Экономическое развитие

Кадровый дефицит

Репутация системы образования

Проблема и методология исследования

- Период исследования: 05.04.23 г. по 25.04.23 г
- Метод: онлайн-опрос
- Объект: обучающиеся (студенты вузов, обучающиеся в СПО очной формы обучения)
- Студенты (ошибка 2%) – 26 546 чел.
- Работодатели – 577 чел.

С одной стороны

Востребованность трудовых ресурсов, выражен региональный «голод»

Готовность молодежи оставаться в своем регионе и работать по специальности

С другой стороны

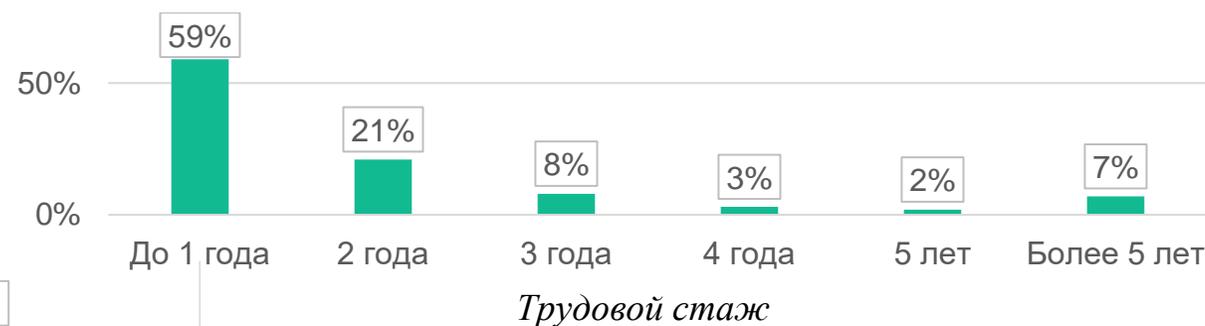
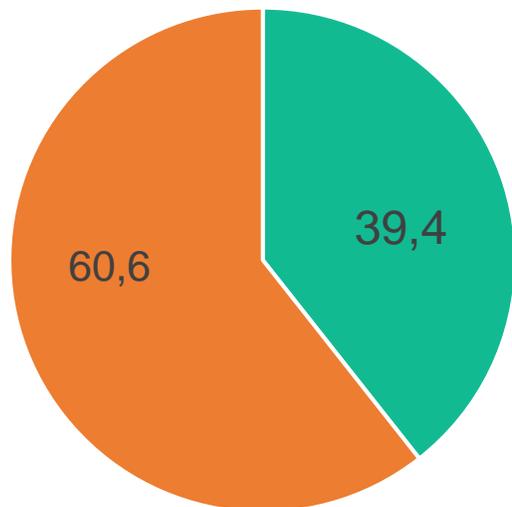
Опрос студентов	Всего
Красноярский край	6 443
ЦФО	22 103

Регион	Среднее профессиональное	Бакалавриат - высшее	Магистратура - высшее	Специалитет - высшее	Аспирантура - высшее	Завершил обучение
Красноярский край	5103	970	69	254	15	32
ЦФО	12621	7068	495	2155	38	86

Выборка студентов ЦФО

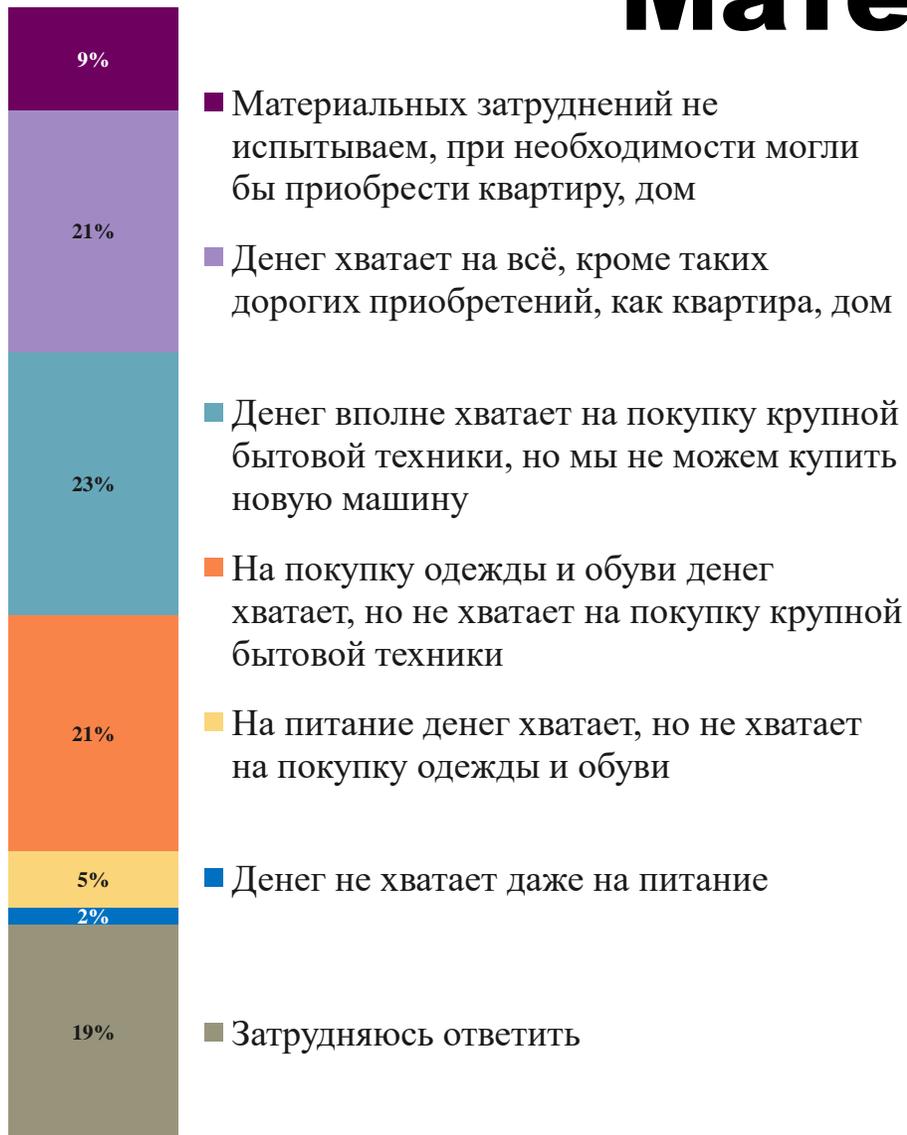
№	Субъект ЦФО	Опрошено, человек			Доля опрошенных от числа обучающихся в регионе	Ошибка выборки
		Всего	Среднее профессиональное образование	Высшее образование		
1	Белгородская область	4 014	2 046	1 968	5,0	1,5
2	Брянская область	1 085	824	261	2,4	2,5
3	Владимирская область	1 032	716	316	2,1	2,8
4	Воронежская область	2 324	967	1 357	1,8	2,0
5	Ивановская область	1 102	577	525	2,7	2,9
6	Калужская область	2 263	16	2 247	5,8	2,0
7	Костромская область	1 173	865	308	5,2	2,5
8	Курская область	1 217	1 086	131	2,0	1,7
9	Липецкая область	695	534	161	1,7	3,1
10	Орловская область	964	468	496	2,4	3,1
11	Рязанская область	2 797	2 092	705	5,4	1,6
12	Смоленская область	1 351	839	512	3,3	2,5
13	Тамбовская область	458	411	47	0,9	2,8
14	Тульская область	2 483	1476	1 007	3,9	1,9
	ВСЕГО	22 958	12 917	10 041	3,1	3,1

Социально-демографический статус обучающейся молодежи ЦФО

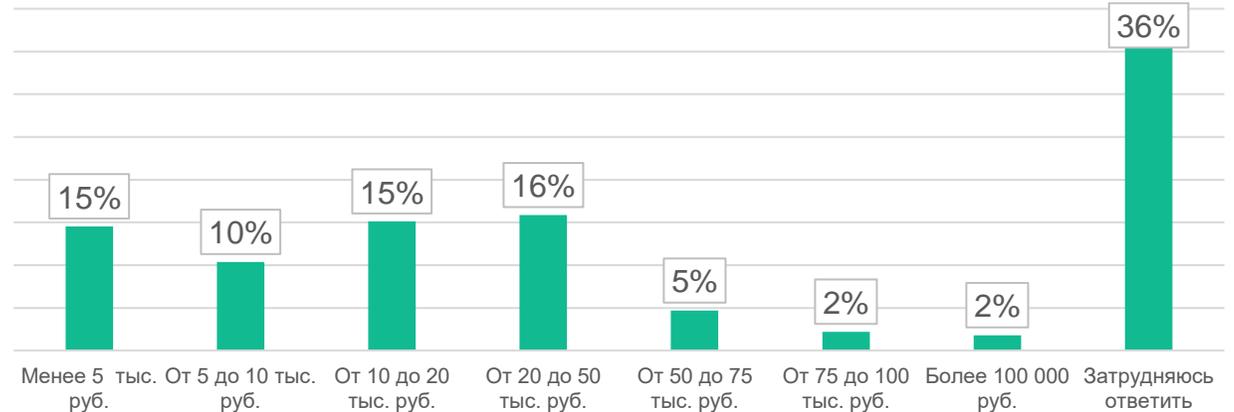


Обучаются в том же городе, где жили до поступления -53%

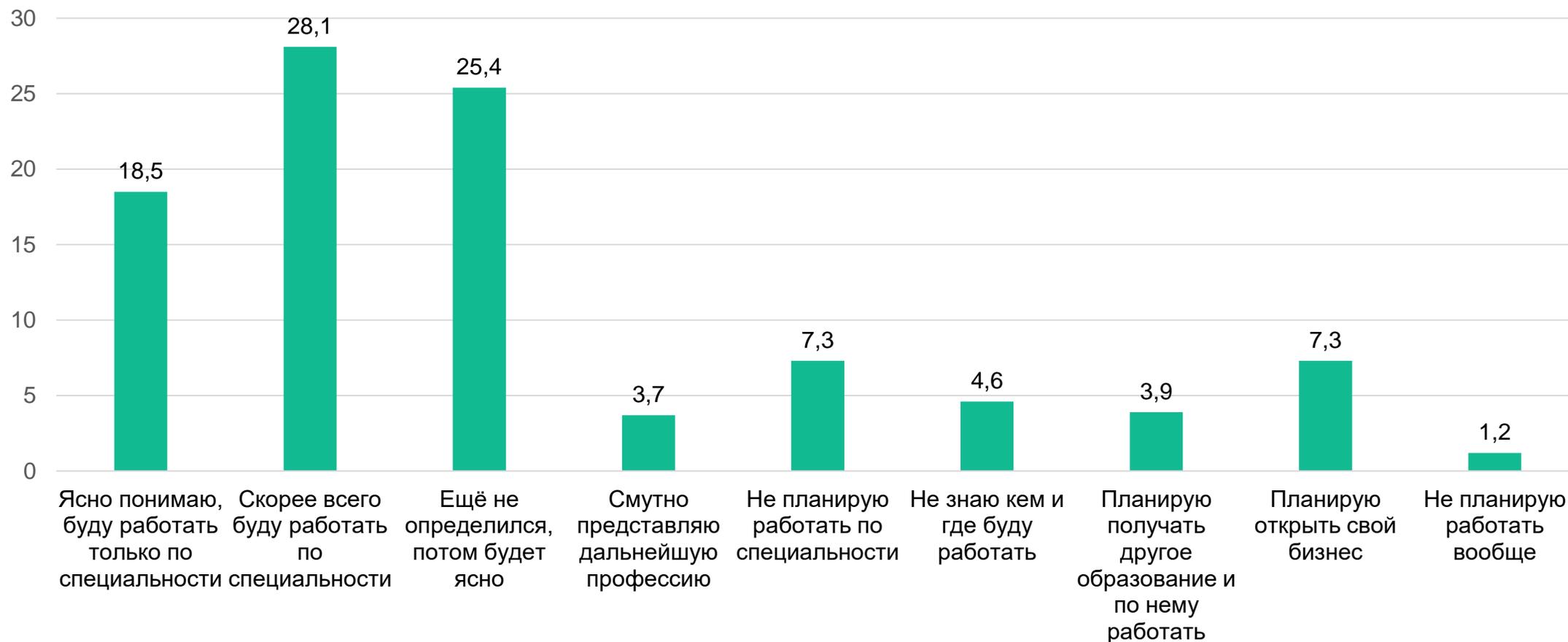
Материальное положение студенчества ЦФО



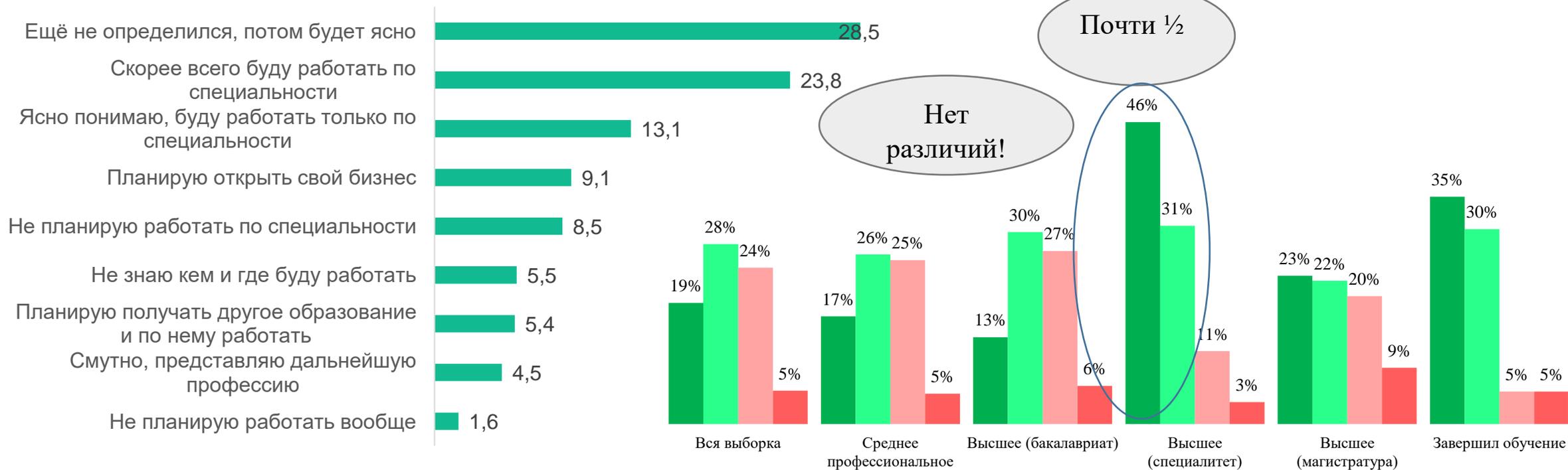
Распределение респондентов по реальному располагаемому доходу (после выплаты обязательных платежей)



Представления молодёжи ЦФО о профессиональном будущем



Работа по специальности...



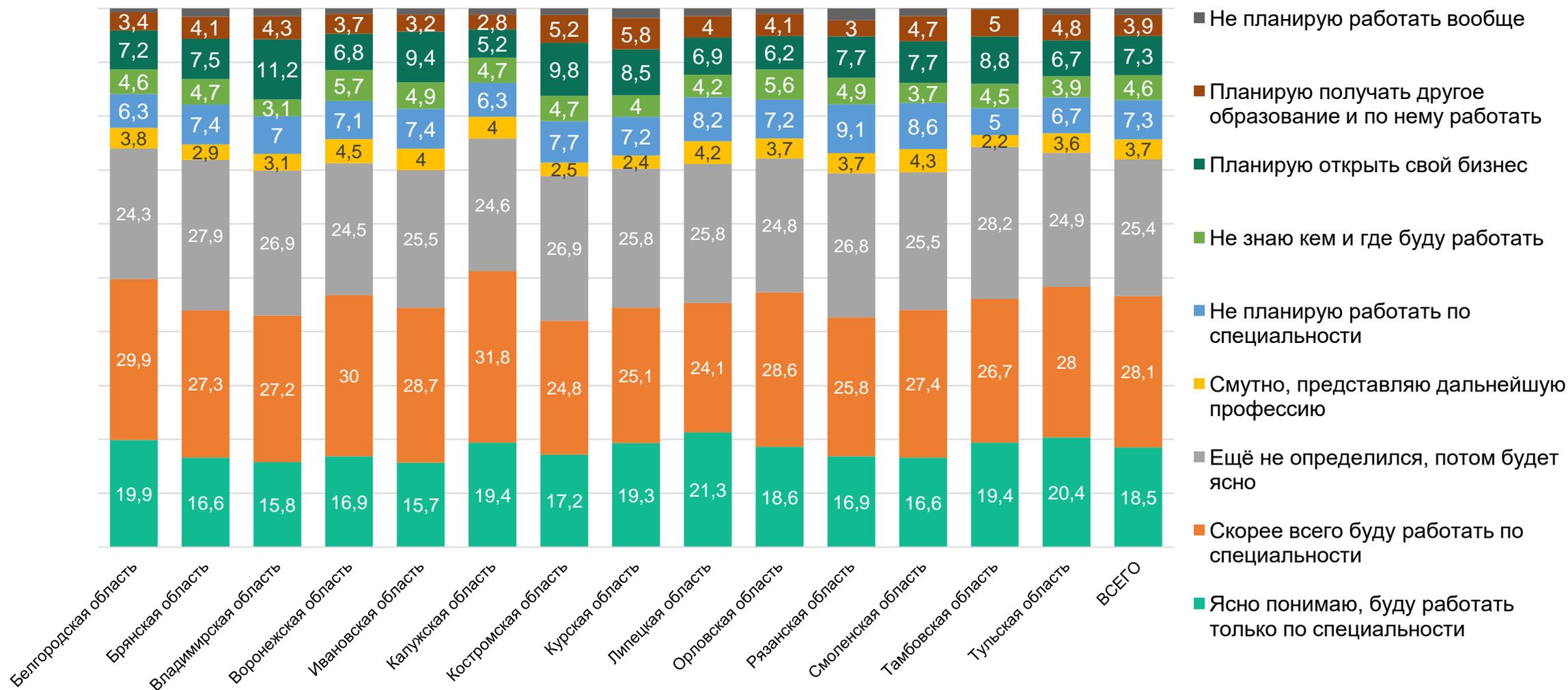
НЕ определились
• 38,5

Работа по специальности
• 36,9

Другая специальность
• 17,6

- Ясно понимаю, буду работать только по специальности
- Скорее всего буду работать по специальности
- Ещё не определился, потом будет ясно
- Не знаю кем и где буду работать

Представления молодёжи о профессиональном будущем: региональный срез



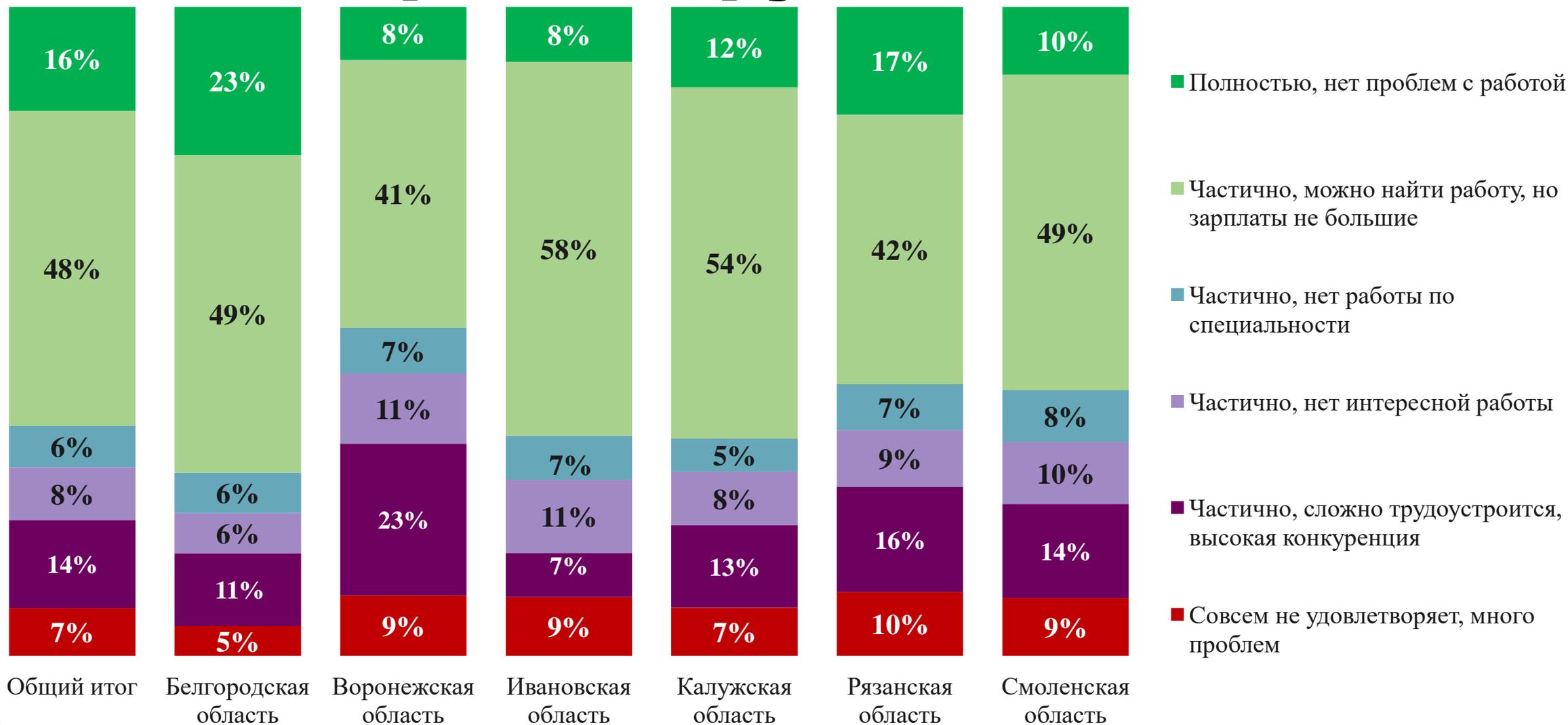
Уровень удовлетворённости трудовых ожиданий рынком труда



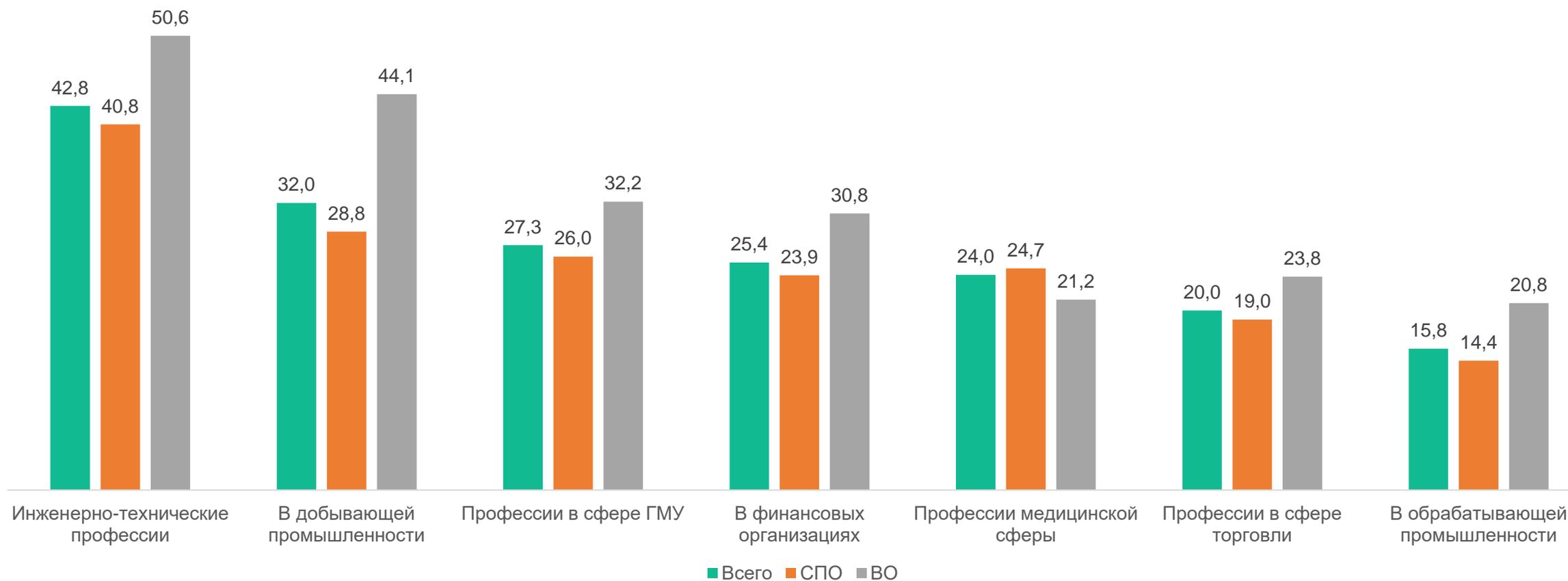
Ключевой проблемой рынка труда для молодёжи является низкий уровень зарплат, а так же наличие высокой конкуренции



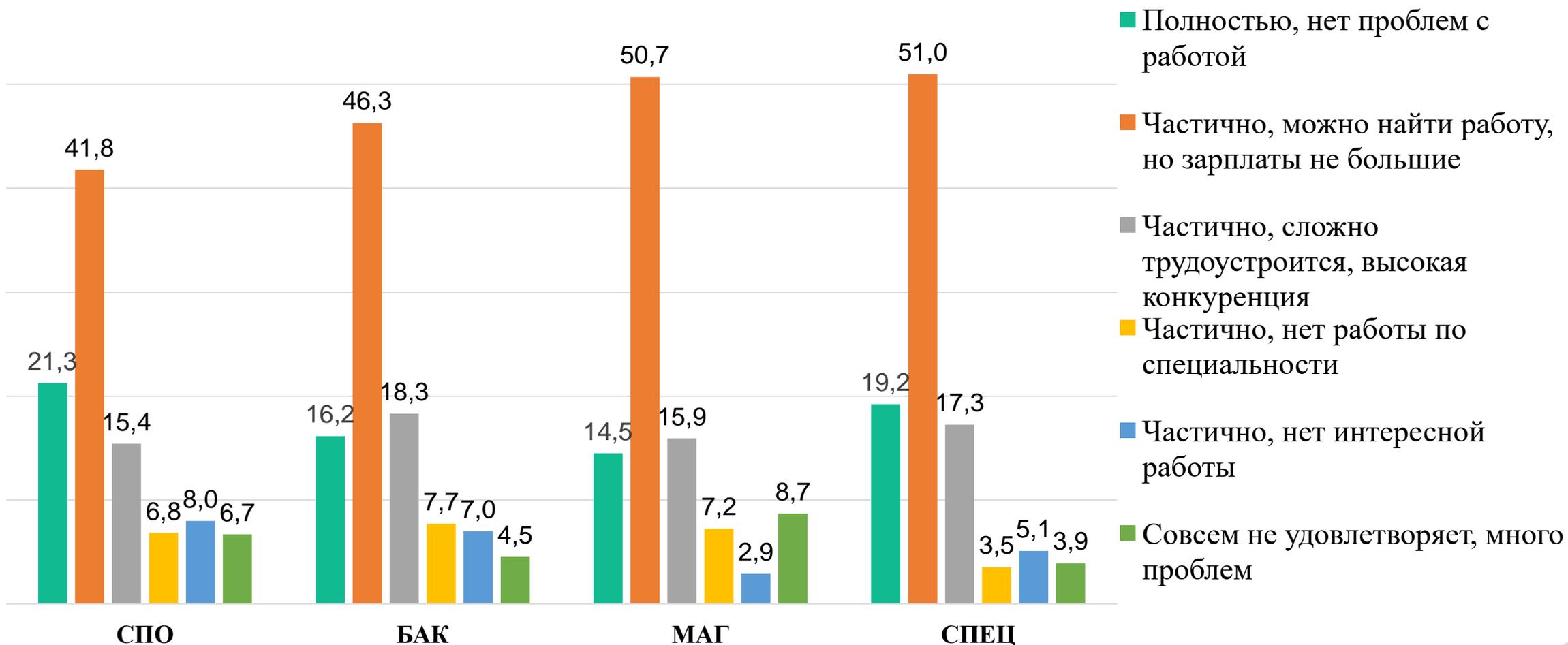
Оценка рынка труда молодёжью



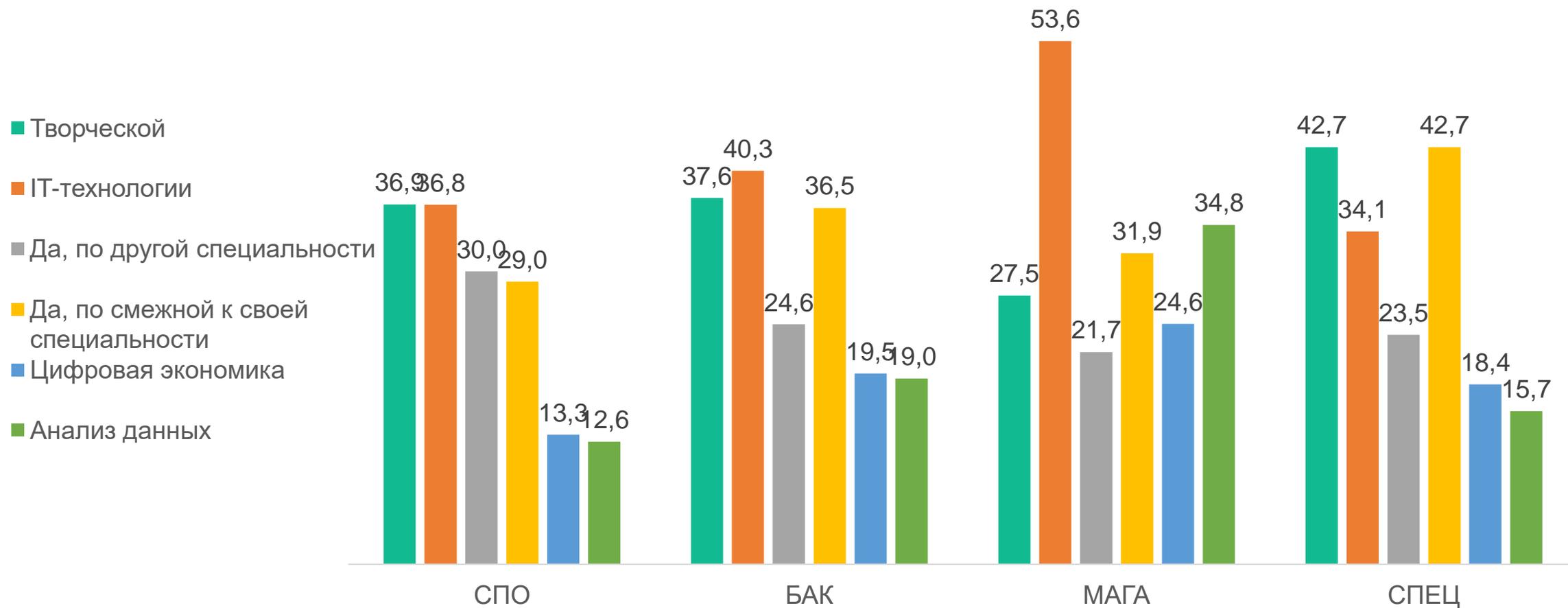
Топ-7 отраслей с самой высокой зарплатой по мнению обучающихся



Степень удовлетворённости трудовых ожиданий рынком труда



Желание получить дополнительную профессию



Включенность работодателя в подготовку трудовых ресурсов



Эффективность форм взаимодействия работодателей

Фактор	Виды совместных проектов	Компоненты
1	Бизнес-акселераторы в образовательной организации	0,756
	Тема дипломной работ формируется компанией	0,693
	Кейс-чемпионаты от компаний	0,611
	Научные / производственные проекты от организаций	0,579
	Стипендии от компаний	0,493
2	Предоставление мест практики	0,749
	Помощь с трудоустройством от учебного заведения	0,644
	Организация стажировок	0,580
	Экскурсии на производство	0,542
	Ярмарки вакансий в образовательной организации	0,471
3	Открытые лекции практиков	0,754
	Представители работодателей ведут занятия	0,693
Мера адекватности выборки Кайзера-Майера-Олкина (КМО).		0,856

Пассивная форма взаимодействия

- Направление тем в организации
- Финансовое обеспечение проектов

Не влияют на работу по профессии, а иногда отталкивают

Производство-ориентированная форма взаимодействия

- Вовлечение студентов в деятельность организаций
- Взаимодействие на тематических мероприятиях

Помогают сомневающимся определиться с профессией

Участие в проведении занятий

- Вовлечение студентов в деятельность организаций
- Взаимодействие на тематических мероприятиях

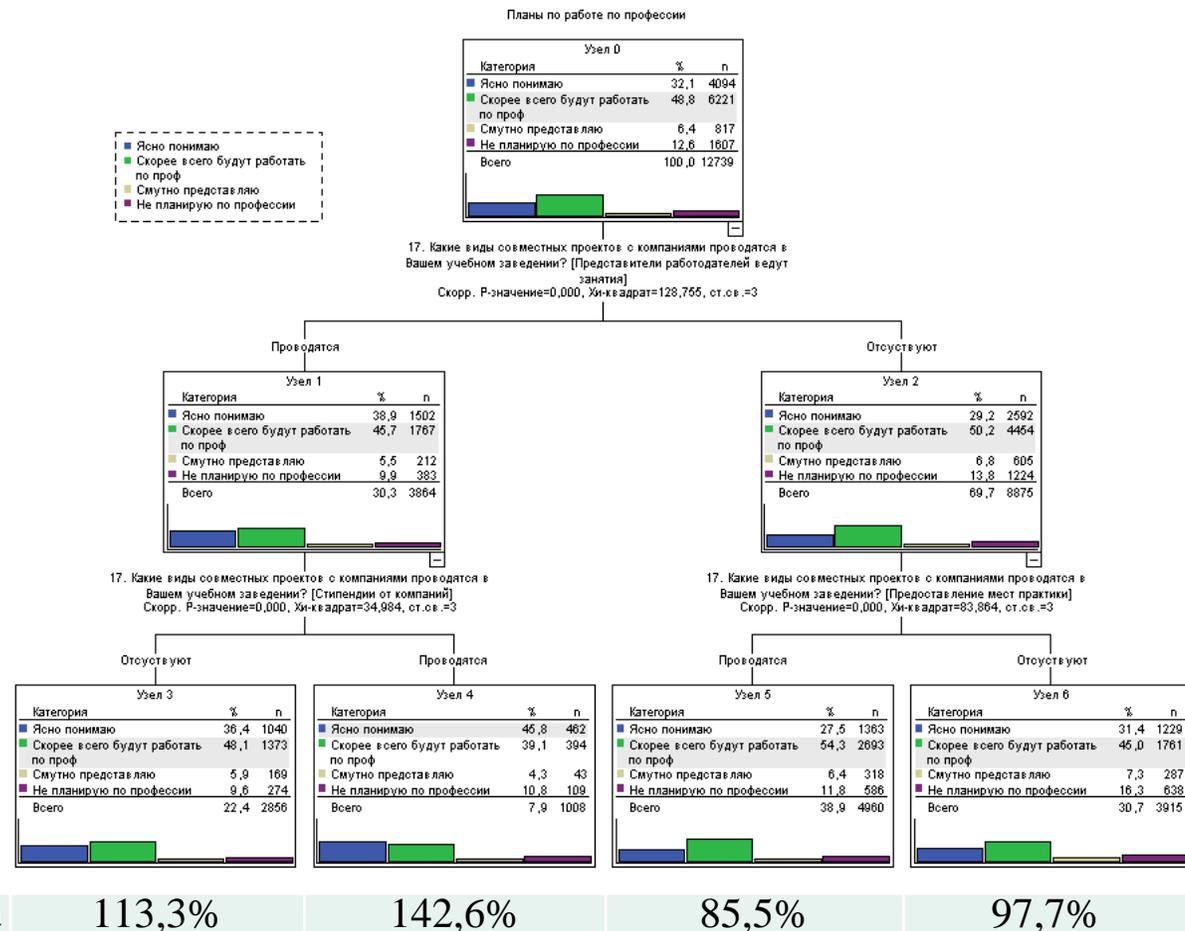
Востребовано изначально заинтересованными в профессиональном развитии студентами

Факторный анализ

Эффективность форм взаимодействия работодателей

→ Проведение представителями работодателя занятий и наличие стипендий от компаний в учебных заведениях почти в 1,5 раза увеличивает число студентов, готовых работать по профессии.

→ Предоставление мест практики от вуза востребовано среди сомневающихся студентов, особенно если представители работодателя не проводят занятий.



По результатам расчётов методом «Дерево классификации CHAID»

Региональные факторы выбора профессиональной траектории

→ Планируют работать по профессии

- Ради профессионального роста готовы отказаться от более высокой зарплаты и не готовы переезжать в более креативно-технологически развитые регионы

→ Не планируют работать по профессии

- Готовые переехать в более прогрессивные регионы (технологическое развитие, прогрессивное руководство), несмотря на возможности стабильной зарплаты и профессионального роста

Кадровая удовлетворённость предприятиями

Существует зависимость между характеристиками организации процессов на предприятии и удовлетворённостью уровнем подготовки кадров

	Достаточно ли специалистов для Вашей сферы деятельности готовят местные учебные заведения?				
Уровень зарплаты в организации по сравнению с региональным уровнем оплаты труда	0,236	Уровень зарплаты в организации по сравнению с региональным уровнем оплаты труда	Охват предприятием различного количества стадий производства		
Степень механизации и автоматизации производства	0,310	0,309	0,355	Степень механизации и автоматизации производства	
Численность организации	0,279	0,289	0,199	0,270	Численность организации
Степень цифровой трансформации организации	0,369	0,286	0,156	0,396	0,295

Кадровая удовлетворённость предприятиями

82% дисперсии ответов на вопрос «Достаточно ли специалистов для Вашей сферы деятельности готовят местные учебные заведения?» определяется влиянием следующих переменных

$$Y=0,392*X_1+0,2*X_2+0,199*X_3+0,111*X_4+0,058*X_5$$

Переменная	Вопрос	Коэф.
X ₁	Происходит ли в Вашей организации цифровая трансформация?	0,392
X ₂	Степень механизации и автоматизации Вашего производства	0,200
X ₃	Оцените уровень зарплаты в Вашей организации по сравнению с региональным уровнем оплаты труда	0,119
X ₄	Численность Вашей организации	0,111
X ₅	Охват Вашим предприятием различного количества стадий производства	0,058

Уровень
удовлетворённости
подготовки кадров более
высокий на предприятиях
с развитой системой
автоматизации и
цифровой трансформации

Выводы:

Притягивающие

- Осознанный выбор профессии
- Профессии: медики, творческие
- Производство-ориентированная форма взаимодействия с работодателями
- Участие работодателей в проведении занятий
- Развитый рынок труда региона (инновационный, технологический, цифровой)

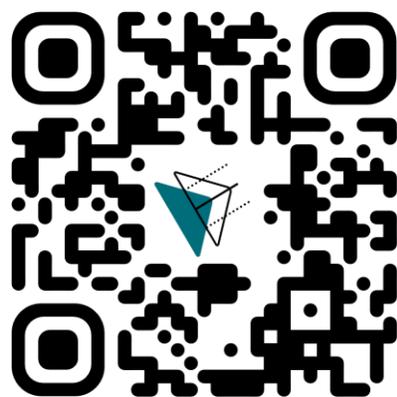
Выталкивающие

- Низкая профориентационная работа: творческие
- Профессии: с/х
- Не соответствие качества образования запросам
- Пассивная форма взаимодействия с работодателями
- Низкий доход студентов
- Отсутствие ДПО
- Не соответствие уровня образования требованиям вакансий

Контакты для связи

nkiseleva@fa.ru

Центр ПИРСО



ПРЕ-
ОБРАЗОВАНИЕ
ОБРАЗОВАНИЯ

томский форум

Наталья Ильинична Киселёва

*«Работа по специальности:
притягивающие и выталкивающие
факторы»*

16.11.2023