


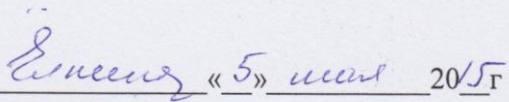
<p>Управление маркетинга Отдел маркетинговых и социологических исследований УлГУ</p>	<p>Отчет</p>	
<p>Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность работодателей Ульяновска и Ульяновской области уровнем профессиональной подготовки выпускников УлГУ»</p>		

Авторский коллектив:  
Ёлкина О.А.  
Лукьянова Е.Л.


## Отчет по результатам исследования

### *«Удовлетворенность работодателей Ульяновска и Ульяновской области уровнем профессиональной подготовки выпускников УлГУ»*

Начальник отдела маркетинговых и социологических исследований  
Ёлкина О.А.

  
подпись, дата «5» мая 2015г

Ульяновск, 2015

Управление маркетинга Отдел маркетинговых и социологических исследований УлГУ	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность работодателей Ульяновска и Ульяновской области уровнем профессиональной подготовки выпускников УлГУ»		


## Введение

В 2015 году отделом маркетинговых и социологических исследований при всесторонней поддержке Центра содействия трудоустройству выпускников был проведен опрос среди работодателей города Ульяновска и Ульяновской области на предмет их удовлетворенности качеством профессиональной подготовки выпускников УлГУ.

**Целью исследования** было выявление соответствия или несоответствия молодых специалистов, выпускаемых Университетом, требованиям работодателей.

**Метод исследования** – анкетирование (самозаполнение) директоров предприятий и начальников отделов кадров организаций и предприятий г. Ульяновска по списку, сформированному Центром содействия трудоустройству выпускников.

В данном опросе приняло участие 83 предприятия Ульяновска и области, среди них почти 60% составили небольшие фирмы, численностью до 100 человек, 26% - предприятия среднего размера, где работают от 100 до 500 человек, ещё 14% пришлось на более крупные организации, где трудятся свыше 500 человек. В выборке представлены не только работодатели из областного центра, но и из Барыша, Вешкаймы, Димитровграда, Инзы, Новоульяновска, Майны, Радищева, Сенгиля, Старой Майны и т.д. На вопросы анкеты отвечали, в основном, сами руководители предприятий и организаций, а также начальники отделов кадров. Многие из них не понаслышке знают об уровне подготовки молодых специалистов в УлГУ, ведь на подавляющем большинстве (82%) предприятий трудятся выпускники университета. В общей сложности там сейчас работают 3568 бывших студентов УлГУ. Своеобразный рекорд среди работодателей установил ОАО «Сбербанк России»: в рядах его сотрудников числится 1636 тех, кто оканчивал наш вуз. Его выпускники востребованы и на ЗАО «Авиастар–СП», здесь их набралось 560 человек. 264 обучавшихся в университете нашли себе место в УФС судебных приставов, а 148 делают карьеру в ООО «Авиакомпания Волга-Днепр». Много их и среди работников АО «Альфа-Банк» (137 человек), Управления по обеспечению деятельности мировых судей Ульяновской области (100 человек), ООО «Управляющей компании Дарс» (100 человек), ОАО «Бинбанк» (87 человек), Федеральной кадастровой палаты по Ульяновской области (76 человек), а также в Ульяновской таможне (43 человека). Среди ведущих работодателей – отделения налоговой службы и Пенсионного фонда России. Например, одна только ИФНС по Ленинскому району Ульяновска взяла к себе 41 специалиста с дипломами Ульяновского государственного университета. Заметим, что доля

<p style="text-align: center;">Управление маркетинга Отдел маркетинговых и социологических исследований УлГУ</p>	<p style="text-align: center;">Отчет</p>	
<p style="text-align: center;">Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность работодателей Ульяновска и Ульяновской области уровнем профессиональной подготовки выпускников УлГУ»</p>		

трудоустроенных выпускников могла оказаться ещё выше, будь в массиве представлено больше медицинских учреждений. К сожалению, на предложение заполнить анкету откликнулись в первую очередь районные и сельские больницы, не самые многочисленные по своим штатам.

Хотя спрос на молодых специалистов из УлГУ формируется преимущественно за счёт крупных предприятий и организаций, небольшие и средние фирмы тоже охотно берут их к себе. Например, в ООО «Раздолье» - с численностью до 100 сотрудников - работает 5 выпускников университета, почти столько же, сколько в такой крупной организации, как УМУП «Городская теплосеть» с её 9 выпускниками. А в ООО «Таката рус» - средней по количеству персонала фирме – работают 22 обладателя диплома УлГУ. На ульяновском рынке труда с годами сложились и свои специфические ниши, ориентированные исключительно на университет. Примером тому являются те, кто закончил факультет искусства и культуры. Без них трудно представить себе сегодняшний областной драматический театр, в котором нашли себя 30 бывших студентов УлГУ, а также областной краеведческий музей им И.А. Гончарова, где 14 работников имеют образование университета. К одним из главных достижений Центра содействия трудоустройства выпускников нужно отнести сохранение неизменно высокого интереса к ним со стороны работодателей. На 65% предприятий приём молодых специалистов не прерывался, и к ним всё время приходит новое пополнение. Те, кто устроился в эти компании в последние три года, составляют весомую долю в 26% от общего числа работающих там бывших студентов УлГУ. В таблице 1 даётся сравнение структуры востребованности выпускников университета с результатами опроса 2012 года, проведённого по аналогичной методике. Конечно, начавшийся в 2014 году экономический кризис сказался на уменьшении абсолютных показателей уровня занятости. Тем не менее, позитивной тенденцией является значительное перераспределение (почти на 10%) спроса на молодых специалистов в пользу средних предприятий.


Управление маркетинга Отдел маркетинговых и социологических исследований УлГУ	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность работодателей Ульяновска и Ульяновской области уровнем профессиональной подготовки выпускников УлГУ»		

Таблица 1.


**Динамика распределения выпускников УлГУ по предприятиям,  
участвующим в опросе**  
(в % по столбцу)

Размер предприятия	Количество работающих выпускников УлГУ		Количество принятых за последние три года выпускников УлГУ	
	2012 г.	2015 г.	2012 г.	2015 г.
Малое (до 100 чел.)	5%	3%	9%	4%
Среднее (100 - 500 чел.)	22%	13%	19%	27%
Крупное (более 500 чел.)	73%	86%	73%	70%
<b>Итого занятых:</b>	<b>3705</b>	<b>3568</b>	<b>1717</b>	<b>922</b>

Так, одно из них - ООО «СимбирскСофт» - взяло к себе сразу 15 сотрудников, учившихся когда-то в УлГУ. Поскольку средних предприятий появляется всё больше и их роль в экономики Ульяновской области становится всё значительнее, то можно прогнозировать усиление наметившейся тенденции. Вместе с тем, это означает необходимость учёта требований не только крупных, но и средних по размерам предприятий-работодателей при разработке программ профессиональной подготовки бакалавров и магистрантов.

**Структура спроса работодателей на специальности, подготавливаемые в УлГУ**

Опрос этого года показал, что выпускники практически всех факультетов имеют шанс найти работу в Ульяновске и Ульяновской области. Хотя из-за перевеса в выборке разных организаций экономической и юридической направленности, окончившие соответствующие факультеты оказались вне конкуренции, равно как и те, кто учился на специальностях «Информационные системы и технологии», а также «Прикладная информатика». Отрадно отметить, что с 2012 года выросла потребность в дизайнерах, социальных работниках, культурологах, психологах, социологах и регионоведах, а также в инструкторах по физической культуре и спорту. Новым стало и усиление разнообразие специальностей, на которые берутся выпускники в УлГУ в рамках одного предприятия. Хорошим примером этого служит АО «Ульяновский механический завод». За последние три года туда устроились работать 19 человек по 8 различным специальностям:

Управление маркетинга Отдел маркетинговых и социологических исследований УлГУ	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность работодателей Ульяновска и Ульяновской области уровнем профессиональной подготовки выпускников УлГУ»		

«Бухгалтерский учёт, анализ и аудит», «Менеджмент», «Финансы и кредит», «Управление качеством», «Радиофизика», «Прикладная математика», «Химия» и «Перевод и переводоведение». Другой подобный пример - ООО «Дворцовый ряд-МС», где фактически все 9 выпускников УлГУ были взяты с разных специальностей: «Менеджмент», «Финансы и кредит», «Математические методы в экономике», «Экономика», «Прикладная математика», «Психология», «Социальная работа» и «Юриспруденция». Столь же широкий набор за последние три года вёлся на ЗАО «Авиастар-СП», где помимо экономистов и инженеров по качеству, работу нашли те, учился на инженеров-физиков, таможенников и системных администраторов. Завод «Искра» нуждался не только в экономистах и юристах, но и в специалистах по радиофизики, химии, природопользованию, стандартизации и сертификации. В целом на более, чем на 30% из изученных предприятий брали выпускников УлГУ по трём и более специальностям, в то время, как в 2012 году данный показатель не превышал 20%.

Важно подчеркнуть, что среди тех работодателей, которые предпочли обойтись в последние три года без наших молодых специалистов, не было ни одного, кто бы указал на низкое качество образование как причину отказа. В основном, поводом служило укомплектованность штата и полное отсутствие вакансий на предприятии. Лишь в одном случае в анкете написали о том, что организации *«нужны опытные специалисты»*, а не вчерашние студенты. Собственно об уровне подготовки в УлГУ работодатели судят по ходу производственной практики. Более 40% из них предоставляют будущим профессионалам возможность получать практические навыки прямо у себя на предприятиях. При этом почти треть используют практику для подбора персонала. Кстати, 32% из опрошенных руководителей были не прочь, чтобы и к ним также пришли студенты университета на практику. Так, к этому готовы в ООО «Шэффлер Матуфэкчеринг Рус», ООО «Раздолье», ООО «Крона», ИФНС по Ленинскому району Ульяновска, Ульяновском геронтологическом центре, Центре народной культуры Ульяновской области, в нескольких центрах детского творчества и т.п. В таблице 2 сопоставляются результаты опросов 2012 и 2015 годов. За три года позиция работодателей стала более осторожной.



Управление маркетинга Отдел маркетинговых и социологических исследований УлГУ	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность работодателей Ульяновска и Ульяновской области уровнем профессиональной подготовки выпускников УлГУ»		

Таблица 2.

**Динамика готовности работодателей принимать на практику студентов с дальнейшим трудоустройством**  
(в % по столбцу)

	В целом по выборке	
	2012 г.	2015 г.
<b>Да, мы постоянно принимаем на практику студентов УлГУ и некоторых потом трудоустраиваем</b>	<b>39%</b>	<b>31%</b>
Да, мы планируем принимать на практику студентов УлГУ с последующим трудоустройством	21%	27%
<b>Да, мы постоянно принимаем на практику студентов УлГУ, но без дальнейшего трудоустройства</b>	<b>10%</b>	<b>10%</b>
Да, мы планируем принимать на практику студентов УлГУ, но без дальнейшего трудоустройства	8%	5%
Нет, мы сотрудничаем с другими вузами	2%	12%
Нет, мы принимаем специалистов только после окончания вуза	20%	15%

На 8% снизилось число тех, кто постоянно берёт студентов из УлГУ на практику с прицелом по их последующее трудоустройство. Одновременно примерно на те же 8% увеличилась доля тех, кто держит в планах приглашение ребят из нашего вуза к себе на практику, но пока откладывает это на будущее. По словам опрошенных, подобная тактика выжидания связана с экономическими трудностями данного периода времени. В выборке 2015 года оказалось больше компаний, которые активно сотрудничают с другими вузами, главным образом с УлГТУ и УлГПУ. Наличие последнего объясняется тем, что опрос этого года был ориентирован на участие образовательных учреждений, в нем, в том числе, приняли участие разные дошкольные и учебные заведения, а также центры дополнительного образования для детей и подростков. Все они заявили о том, что трудоустраивают у себя и выпускников УлГУ, в частности окончивших факультет гуманитарных наук и социальных технологий, а также факультет искусства и культуры. С этой точки зрения, получившиеся 12% свидетельствуют о том, что университету удалось войти в традиционные для УлГПУ сегменты регионального рынка труда и успешно навязывать там конкуренцию за свободные рабочие места. Что касается технического

<p style="text-align: center;">Управление маркетинга Отдел маркетинговых и социологических исследований УлГУ</p>	<p style="text-align: center;">Отчет</p>	
<p style="text-align: center;">Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность работодателей Ульяновска и Ульяновской области уровнем профессиональной подготовки выпускников УлГУ»</p>		

университета, то без готовящихся там кадров не могут обойтись, прежде всего, заводы с их сложным производством, а также такие организации, как УМУП «Городская теплосеть». Собственно, банки, страховые компании, налоговые органы вместе с судебными органами ориентированы на УлГУ, несмотря на то, что в других ульяновских вузах тоже ведётся обучение экономистов и юристов.

### **Критерии оценки работодателями молодых специалистов**

Высокие проценты готовности работодателей увидеть студентов у себя на практике неудивительны. Судя по таблице 3, они очень придирчиво относятся к выбору кандидатов на вакантные места. Из предложенных им 33 характеристик, на которые они обращают внимание при приёме на работу, 28 позициям они поставили самые высокие средние оценки важности от 8 до 10 баллов. И только пять характеристик они сочли не самыми нужными для того, чтобы судить о профпригодности выпускников. Любопытно, что меньше всего на местном рынке труда ценятся: знание иностранного языка (5 баллов), умение вести переговоры (7,7 баллов), новаторские способности и способности к лидерству, получившие по 7,7 баллов важности. Наоборот, в десятку первоочередных требований вошли ответственность, исполнительность, дисциплинированность и умение работать в команде. Руководители предприятий вместе с начальниками отдела кадров остались верными себе и в том, что главное качество молодых специалистов - это их способность к обучению. Как и в опросе 2012 года, они поставили её на первое место в рейтинге самых важных качеств приходящих к ним новичков. Видимо, по-прежнему сильной остаётся установка на то, что реально освоить профессию можно не в стенах университета, а уже на рабочем месте. Всё же вузовские выпускники, по мнению участников опроса, изначально должны обладать определённым уровнем фундаментальных знаний и владеть теми компьютерными средствами, которые сегодня используются в их сфере профессиональной деятельности. По сравнению с 2012 годом, заметно подтянулись оценки важности общего уровня культуры и грамотности молодых специалистов. Как отметил один из респондентов, *«без ошибок нынешняя молодёжь не может подготовить ни одно деловое письмо»*.



Управление маркетинга Отдел маркетинговых и социологических исследований УлГУ	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность работодателей Ульяновска и Ульяновской области уровнем профессиональной подготовки выпускников УлГУ»		

Таблица 3.

**Уровень требований работодателей к выпускникам УлГУ и фактические оценки их профессиональной подготовки**  
(по 10-балльной шкале, где 1 – минимальная оценка, а 10 – максимальная оценка)

	Уровень требований	Фактическая оценка выпускников УлГУ	Δ
Способность к обучению	9,5	8,7	-0,8
Ответственность	9,4	8,1	-1,3
Дисциплинированность	9,4	8,5	-1,0
Исполнительность	9,4	8,3	-1,1
Грамотность	9,3	8,3	-0,9
Общий уровень культуры	9,2	8,7	-0,5
Владение компьютерными средствами, применяемыми в своей профессиональной деятельности	9,2	8,8	-0,5
Уровень фундаментальных знаний по специальности	9,1	7,8	-1,3
Стрессоустойчивость	9,1	7,5	-1,6
Умение работать в команде	9,0	8,1	-0,9
Целеустремленность, нацеленность на результат, на успешную карьеру	8,9	8,0	-0,9
Умение планировать, формулировать цели и задачи своей деятельности, определять методы и способы их достижения	8,9	7,3	-1,6
Интеллект	8,8	8,2	-0,7
Риторика, умение четко и убедительно излагать свои мысли	8,8	7,7	-1,0
Профессиональные навыки, владение технологиями в сфере профессиональной деятельности	8,8	7,8	-1,0
Умение принимать решения	8,7	7,3	-1,4
Хорошее состояние здоровья	8,6	8,4	-0,2
Инициативность	8,6	7,0	-1,6
Владение методами сбора, хранения и обработки информации в сфере профессиональной деятельности	8,5	7,7	-0,8
Разносторонность, широта знаний, эрудиция	8,5	7,5	-1,0
Владение понятийным аппаратом в сфере профессиональной деятельности	8,4	7,6	-0,8
Отсутствие вредных привычек	8,3	7,9	-0,4
Уверенность в себе	8,3	8,1	-0,2
Способность в любой ситуации отстаивать, защищать свою позицию	8,3	7,6	-0,7
Умение прогнозировать ситуацию	8,3	7,0	-1,3
Умение творчески мыслить, креативность	8,3	7,2	-1,1
Способность к компромиссу	8,2	7,7	-0,5
Мобильность	8,0	7,7	-0,3
Новаторские способности	7,7	6,6	-1,1




Управление маркетинга Отдел маркетинговых и социологических исследований УлГУ	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность работодателей Ульяновска и Ульяновской области уровнем профессиональной подготовки выпускников УлГУ»		

Способность к лидерству	7,7	6,9	-0,7
Умение вести деловые переговоры	7,5	7,0	-0,5
Опыт работы по специальности	6,4	5,9	-0,5
Знание иностранного языка	5,0	5,0	0,0


Жалобы на незнание правил русского языка и, в целом, низкую эрудированность высказали большинство опрошенных работодателей, многие из них сетовали на то, что грамотность выпускников высших учебных заведений иногда ниже, чем у выпускников школ. По мнению руководителей предприятий вузам можно проводить соответствующие тесты и вводить отдельную оценку за грамотность при выполнении контрольных, курсовых или дипломных работ, причём независимо от специальности. Даже те, кто ищет среди выпускников сугубо, «технарей» поставили грамотности от 9 до 10 баллов важности. Заметим, что и остальные подобные характеристики: интеллект, риторика, умение чётко и убедительно излагать свои мысли, разносторонность, широта знаний, эрудиция, - тоже стали отмечаться работодателями гораздо чаще. А вот собственно профессиональные навыки, владение технологиями в сфере профессиональной деятельности попали лишь в середину их перечня требований, заняв в нём 15 место. Ещё ниже – на 19 и 21 месте соответственно – оказались владение профессиональными методами сбора, хранения, обработки информации и необходимым понятийным аппаратом. Хорошему состоянию здоровья на предприятиях придают даже большее значение, чем степени владения профессиональными навыками. Безусловно, с точки зрения имиджа высшего образования в целом такая позиция руководителей и начальников отделов кадров не может не беспокоить. По сути, они сводят задачу вузов к подготовке не будущих профессионалов своего дела, а лишь дисциплинированных исполнителей. Примечательно, что умение творчески мыслить, креативность вообще попало на 26 место, хотя раньше неизменно входило в «десятку» основных требований к выпускникам университета.

### **Рекомендации работодателей по подготовке студентов отдельных специальностей**

Вместе с тем, участники исследования, несмотря на всю строгость критериев отбора молодых специалистов, хорошо оценили качество их подготовки непосредственно в УлГУ. В таблице 3 также показывается получившаяся разница между уровнем

<p style="text-align: center;">Управление маркетинга Отдел маркетинговых и социологических исследований УлГУ</p>	<p style="text-align: center;">Отчет</p>	
<p style="text-align: center;">Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность работодателей Ульяновска и Ульяновской области уровнем профессиональной подготовки выпускников УлГУ»</p>		


требований и фактической готовностью к работе, демонстрируемой выпускниками университета. И хотя ни по одному из параметров они не дотянули до идеального портрета сотрудника, но эта разница по большинству пунктов не превысила более чем 1 балла и поэтому не является существенной. Исключением стали лишь стрессоустойчивость, умение планировать, формулировать цели и задачи своей деятельности, а также инициативность. По этим трём характеристикам были зафиксированы самые большие расхождения в 1,6 балла. На взгляд респондентов, студентам УлГУ надо больше учиться и умению принимать решения: в данной части требований разница составила 1,4 балла. Заметим, что все указанные характеристики относятся к области психологической подготовки к рабочим реалиям. Поэтому, целесообразно было бы на курсах, посвящённых изучению общей психологии, выделить специальные часы на знакомство с психологией труда и особенностями психологической адаптации к конкретной сфере профессиональной деятельности. Это поможет студентам в будущем легче освоиться на своём рабочем месте и быть на хорошем счету у работодателей. А вот сама по себе профессиональная компетентность тех, кто окончил наш вуз, на предприятиях сомнений не вызывает. Зафиксированная разница по уровню владения профессиональными методами сбора, хранения, обработки информации, а также необходимым понятийным аппаратом не превосходит и 1 балла. А вот на более низкие оценки уровня фундаментальных знаний по специальности повлияло мнение тех руководителей, которые имели дела с выпускниками юридического факультета. Они пожелали им *«быстрее схватывать весь объём нормативно-правовых актов, необходимых в работе»*. Назывались и отдельные законы, знания которых нужно подтянуть, в частности закон о госслужбе, закон о защите прав потребителей. Кроме того, рекомендовалось научиться детально разбираться в административном праве. Работодатели дали свои советы и представителям других специальностей. Особо остановимся на оценках учреждений дополнительного образования, школ развития и разных языковых центров для детей и подростков. Они столкнулись с одной и той же проблемой: приходящие к ним с факультета лингвистики, межкультурных связей и профессиональной коммуникации *«плохо знают английский язык»* и к тому же *«не любят детей»*. Конечно, педагогическая работа в подобных языковых центрах отличается своей спецификой и требует от выпускников особой подготовки. Но раз такие центры и школы являются востребованными, и в регионе их появляется всё больше, то следует

Управление маркетинга Отдел маркетинговых и социологических исследований УлГУ	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность работодателей Ульяновска и Ульяновской области уровнем профессиональной подготовки выпускников УлГУ»		

рассматривать основы преподавания иностранных языков для детей разного возраста там как часть обязательных профессиональной подготовки как лингвистов, так и переводчиков.

Больше узких специализированных навыков работодатели ждут и от тех, кто заканчивает экономические специальности. Последние должны представлять особенности *«бюджетирования разных по отраслевой принадлежности организаций»*, а также *«понимать, как закрывается отчётность, выполняются проводки»*. Малые предприятия хотели бы к ним устраивались на работу такие бухгалтеры, финансисты и экономисты, которые освоили не отдельные операции, а смогли комплексно вести учёт всей фирмы, при необходимости выполняя смежные функциональные обязанности, например, в сфере маркетинга или логистики. Общим, который год подряд, является замечание о недостаточном знании «1С: Бухгалтерии». В свою очередь, маркетологам нужно научиться *«прямым продажам, "холодные звонкам" телемаркетинга»*. А менеджерам – *«основам бережливого производства»*. Студентам экологического факультета придётся освоить *«международные стандарты»*, а также *«полюбить природу»*. От них, прежде всего в сельских районах, ждут знания новаторских методов работы и инициативы в самостоятельной разработке перспективных направлений деятельности тех организаций, куда они придут. Психологам и социальным работникам необходимо поднажать на правовые аспекты своей работы, знать советующие международные конвенции. В их обучении нужно уделять больше внимания этики взаимодействия с детьми-инвалидами, трудными подростками и членами их семей. От них ожидают сопереживания и искреннего участия в судьбах подопечных, а не формального отношения. Библиотековеды, в глазах работодателей, должны пройти универсальную подготовку от *«знания литературы, любви к чтению»* до *«высокого уровня эрудированности»* и *«знания истории»*. Им также не обойтись без владения *«детской возрастной психологией»* и элементами PR-деятельности.


В этом году участники опроса сформулировали несколько требований к выпускникам университета. Первое из них заключается в готовности к клиентоориентированному подходу. Работодатели сетуют на то, что новички не всегда разделяют принцип *«любить клиента как себя»*. И много времени уходит на то, чтобы научить их тому, как надо общаться с клиентами. Причём, данное требование они обращают не только к тем, кто закончил экономические специальности. О его важности

<p style="text-align: center;">Управление маркетинга Отдел маркетинговых и социологических исследований УлГУ</p>	<p style="text-align: center;">Отчет</p>	
<p style="text-align: center;">Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность работодателей Ульяновска и Ульяновской области уровнем профессиональной подготовки выпускников УлГУ»</p>		

упоминали на юридических фирмах и даже в компаниях, занимающихся разработкой компьютерных продуктов, не говоря уж об образовательных учреждениях. Без умения налаживать контакт невозможно сделать карьеру и в государственных органах, например в налоговых органах и УФС судебных приставов. На взгляд участников исследования, все, кто устраивается к ним на работу, должны *«владеть навыками презентации как себя, так и фирмы»*, *«уметь доходчиво объяснять клиентам их ситуацию и самостоятельно предлагать разные пути по выходу из неё»*, а также способность *«чётко и убедительно доказывать клиентам позицию фирмы»* и просто *«вежливо общаться с ними по телефону»*. С большей вероятностью в отделах кадров и службах персонала обратят внимание на тех, кто *«доброжелательно и позитивно настроен»*. Ещё одним новым требованием, касающимся всех специальностей, является умение вести документацию. Все студенты, независимо от специальностей, должны быть в курсе основ делопроизводства и архивоведения. Они должны быть в состоянии *«самостоятельно подготавливать и оформлять деловые письма»*, а также разбираться в той *«документации, которую требуется заполнять по системе менеджмента качества»*. Руководители предприятий отмечают, что молодые специалисты часто пренебрежительно относятся к ведению отчётности. Они даже предлагают с первых курсов воспитывать у студентов привычку к пунктуальности. Близким к этому требованию является пожелание учреждений образования обучить студентов правильной разработке тестов. Они очень ценят, когда к ним приходят устраиваться на работу выпускники Ульяновского государственного университета и не хотели, чтобы пробелы в педагогическом образовании мешали бы им остаться в сфере образования.

### **Выводы и рекомендации**


1. Итак, опрос работодателей показал их высокую удовлетворённость уровнем профессиональной подготовки в УлГУ. Показатели их приёма не снижаются из года в год. Даже экономический спад 2014-2015 год не стал критический фактором отказа от трудоустройства выпускников университета. Напротив, на региональном рынке труда сложилась такая ситуация, что крупные предприятия и организации Ульяновска уже не могут обойтись без них. Новой тенденцией стало обращение не только крупных, но средних по размерам компаний к практике найма к себе молодых специалистов, а не их

<p style="text-align: center;">Управление маркетинга Отдел маркетинговых и социологических исследований УлГУ</p>	<p style="text-align: center;">Отчет</p>	
<p style="text-align: center;">Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность работодателей Ульяновска и Ульяновской области уровнем профессиональной подготовки выпускников УлГУ»</p>		

более опытных конкурентов. Это расширяет возможности трудоустройства тех, кто оканчивает УлГУ, но вместе с тем требует от факультетов дополнительного анализа соответствия учебных программ специфике среднего бизнеса и условиям работы. Как показало исследование, руководители таких фирм ищут не просто работников с качественным образованием, а таких, которые одновременно владели несколькими смежными специальностями, а также разбирались в отраслевых особенностях предприятий и умели их учитывать в своей работе. Здесь также полагают, что все без исключения сотрудники, а не только юристы, должны разбираться в правовой стороне своей деятельности.

2. Выпускники УлГУ успешно конкурируют с теми, кто окончил УлГПУ, в различных школах развития, учреждениях дополнительного образования и спортивных центрах. Руководители этих заведений считают необходимым для выпускников УлГУ получить более углубленные знания детской возрастной психологии, основ педагогики и соответствующего законодательства. Одним из решений по формированию педагогических навыков может стать создание межфакультетской программы для всех студентов, желающих повысить свои педагогические способности и навыки психологической работы.


3. Различные государственные организации тоже являются основным заказчиком молодых специалистов УлГУ. Они же выступают самыми активными сторонниками проведения производственной практики, которая используется для подбора пополнения штатов. А вот позиция коммерческих фирм по этому вопросу остаётся воздержанной. Им интересно познакомиться со студентами ведущего вуза области, но они опасаются за то, что сами не смогут устроить им место практики и осуществить контроль над ними. Точно составленные программы производственной практики, которые бы предоставляли сами студенты, помогли бы фирмам лучше разобраться в обязанностях по её организации. Кроме того, высказывалось предложение о том, чтобы университет с помощью ассоциации выпускников выступил бы инициатором развития системы наставничества студентов, приходящих на производственную практику, силами их более опытных коллег, тоже в своё время учившихся в УлГУ. Это помогло бы и развитию корпоративной солидарности, взаимной поддержки выпускников друг другом. Участники опроса выступили за то, что производственная практика должна служить в первую очередь развитию исполнительности и ответственности у студентов. Однако к строгому режиму

<p style="text-align: center;">Управление маркетинга Отдел маркетинговых и социологических исследований УлГУ</p>	<p style="text-align: center;">Отчет</p>	
<p style="text-align: center;">Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность работодателей Ульяновска и Ульяновской области уровнем профессиональной подготовки выпускников УлГУ»</p>		

работы на предприятиях их нужно тоже готовить заранее, и на инструктажах преподавателей-кураторов производственной практики следует уделять особое внимание вопросам соблюдения производственной дисциплины, вплоть до введения соответствующих оценок в дневниках по практике.

4. Работодатели отметили, что основные проблемы у вузовских выпускников возникают не из-за нехватки профессионализма, а из-за недостаточной их психологической готовности. Они не обладают стрессоустойчивостью, не всегда способны справиться с производственными нагрузками и внеурочным графиком. На предприятиях пытаются решать проблемы с адаптацией новичков, но считают, что эта работа должна начинаться ещё в стенах университета. На курсах общей психологии можно выделить отдельные часы, посвящённые психологическим особенностям той или иной профессиональной деятельности. А при содействии кафедры педагогики и психологии, а также Молодёжного центра социально-психологической поддержки УлГУ разработать тренинги по адаптации старшекурсников к разным производственным условиям, режимам труда и т.п. Моделирование реальных ситуаций поможет студентам быстрее освоиться на рабочем месте, а также отчасти заставит их более взвешенно подходить к выбору места работы. В ходе этих тренингов можно будет также совершенствовать их способности к (само)презентациям и умение общаться с клиентами. Последнее качество назвали сами руководители предприятий как одно из самых важных для приходящих к ним молодых специалистов. Они полагают, что основами клиентоориентированного подхода сегодня должен владеть каждый из них, независимо от профессии.


5. В соответствии с рекомендациями работодателей предлагается усилить юридическую подготовку выпускников: без знания законов им не обойтись, где бы они ни работали. Предлагается вместе с юридическим факультетом подготовить перечни тех правовых актов, которые нужны для отдельных специальностей, и включить их изучение в учебные программы с последующей проверкой в ходе государственных экзаменов. Основы правоведения включены в учебные планы большинства специальностей, однако зачастую эти дисциплины изучаются на младших курсах, студенты не уделяют им внимания. В то же время работодатели считают, что знание юридических основ профессии необходимо и инженерам, и дизайнерам, и преподавателям, и другим специальностям.

<p style="text-align: center;">Управление маркетинга Отдел маркетинговых и социологических исследований УлГУ</p>	<p style="text-align: center;">Отчет</p>	
<p style="text-align: center;">Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность работодателей Ульяновска и Ульяновской области уровнем профессиональной подготовки выпускников УлГУ»</p>		

6. Работодатели также подчёркивают потребность в обучении студентов основам делопроизводства и архивоведения, необходимости привить им навыки составления и ведения деловой документации, в т.ч. требуемой по системе менеджмента качества, на которую переходят всё больше ульяновских предприятий. Особое внимание следует уделить занятиям по деловой переписке. Участники опроса единодушно пришли к выводу о том, что устраивающиеся к ним молодые специалисты не всегда умеют правильно и грамотно составлять письма, готовить отчёты и другие виды документов. Эта проблема для них является очень актуальной. При этом они полагают, что это как раз является той частью профессиональной компетенции, которые юноши и девушки должны усвоить ещё в вузе. С помощью факультета искусства и культуры с его кафедрами документоведения и библиотковедения, журналистики и филологии, а также кафедрой русского языка и методики его преподавания можно разработать краткие спецкурсы по деловому делопроизводству.

7. Кафедра русского языка и методики его преподавания могла бы включиться в процесс повышения грамотности студентов. При современных компьютерных средствах проверки орфографии и пунктуации у многих настолько снизился уровень знания русского языка, что руководители говорили о том, что собираются проводить тестирование на грамотность при приёме на работу. Во избежание нареканий со стороны работодателей в университете следует организовывать среди студентов регулярные тестирования на знание русского языка с дальнейшей подготовкой рекомендаций деканам факультетов по поводу необходимости проведения факультативов или спецкурсов.

8. Замечанием работодателей стало отсутствие экономической подготовки специалистов, не связанных напрямую с экономическим профилем работы. По мнению опрошенных, выпускникам УлГУ необходимо понимание бизнес-процессов, обеспечивающих успешную профессиональную деятельность. Чаще всего такие замечания звучали в адрес специалистов по дизайну. При этом работодатели, принимающие дизайнеров, окончивших УлГУ, в целом удовлетворены их профессиональной подготовкой, однако замечают, что молодым специалистам не хватает «знания рынка»; *«понимания, что они занимаются не творчеством – а продажами, поэтому необходимо учить студентов экономическим основам профессии»*. Сами работодатели считают, что вузам необходимо проводить большее практических занятий

<p style="text-align: center;">Управление маркетинга Отдел маркетинговых и социологических исследований УлГУ</p>	<p style="text-align: center;">Отчет</p>	
<p style="text-align: center;">Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность работодателей Ульяновска и Ульяновской области уровнем профессиональной подготовки выпускников УлГУ»</p>		

со студентами, на которых будут преподаваться основы организации бизнес-процессов для их профессии.