

**государственное бюджетное учреждение Калининградской области
профессиональная образовательная организация
«Колледж информационных технологий и строительства»**

**АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА
по результатам мониторинга трудоустройства выпускников
ГБУ КО ПОО «Колледж информационных технологий
и строительства»**

Калининград
2017

Калининградская область является самой западной территорией Российской Федерации, географически наиболее близкой к промышленным центрам Европы - потенциальным рынкам сбыта и источникам инвестиций. Особое положение Калининградской области открывает широкие экономические возможности, обусловленные конкурентными преимуществами ее геополитического местоположения. Вместе с тем эксклавное положение региона вызывает проблемы, связанные с изолированностью областного рынка от рынка основной территории страны и стран Евразийского экономического союза, с дополнительными логистическими издержками, а также ограниченностью внутренних ресурсов для обеспечения своего устойчивого развития.

Основополагающее конкурентное преимущество любого региона обеспечивается развитием кадрового потенциала, в частности, с ростом уровня образования населения. Как раз в сфере среднего профессионального образования в настоящее время лежит ключ к обеспечению стабильного экономического роста, как предприятий Калининградской области, так и страны в целом.

Ключевой задачей региона на ближайшее будущее является подготовка кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиям.

Одним из наиболее значимых результатов, по которым оценивают эффективность работы профессиональных образовательных организаций, является трудоустройство их выпускников. Трудоустройство выпускников входит в перечень показателей государственной программы «Развитие образования на 2014-2020 годы» и План мероприятий («дорожную карту») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования на 2014-2018 годы».

Эффективность деятельности образовательных организаций в системе профессионального образования определяется не только степенью востребованности выпускников на рынке труда, но и их информированностью о реальной ситуации, умением находить вакансии и успешно позиционировать себя, поэтому мониторинг трудоустройства выпускников является одной из важнейших составляющих системы управления качеством ГБУ КО ПОО «Колледж информационных технологий и строительства».

Одна из основных задач педагогического коллектива колледжа – обеспечить эффективное трудоустройство выпускников и их способность к адаптации на рабочем месте. В связи с этим система социального партнерства ГБУ КО ПОО «КИТиС» с предприятиями и организациями различных форм собственности постоянно развивается: к декабрю 2017 года заключено более 200 договоров о сотрудничестве (Таблица 1).

Таблица 1

Количество договоров о сотрудничестве с работодателями

Шифр	Укрупненная группа профессий, специальностей	Количество договоров о сотрудничестве с работодателями
08.00.00	ТЕХНИКА И ТЕХНОЛОГИИ СТРОИТЕЛЬСТВА	135
08.02.01	Строительство и эксплуатация зданий и сооружений	
08.01.07	Мастер общестроительных работ	
08.01.08	Матер отделочных строительных работ	
15.00.00	МАШИНОСТРОЕНИЕ	
15.01.05	Сварщик	
09.00.00	ИНФОРМАТИКА И ВЫЧИСЛИТЕЛЬНАЯ ТЕХНИКА	5
09.02.03	Программирование в компьютерных системах	
23.00.00	ТЕХНИКА И ТЕХНОЛОГИИ НАЗЕМНОГО ТРАНСПОРТА	41
23.01.03	Автомеханик	
29.00.00	ТЕХНОЛОГИИ ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ	21
29.01.29	Мастер столярного и мебельного производства	
35.00.00	СЕЛЬСКОЕ, ЛЕСНОЕ И РЫБНОЕ ХОЗЯЙСТВО	6

35.02.12	Садово-парковое и ландшафтное строительство	
	ИТОГО:	208

Все социальные партнеры являются базами практик, наиболее активно по данному вопросу сотрудничают предприятия, представленные в Таблице 2.

Таблица 2

Основные базы прохождения практик студентами ГБУ КО ПОО «КИТиС»

Шифр	Укрупненная группа профессий, специальностей	Место практики (наименование организации-социального партнера)
08.00.00	ТЕХНИКА И ТЕХНОЛОГИИ СТРОИТЕЛЬСТВА	ООО «КалининградЗападСтрой» ООО «АркСтрой» ООО «Стас-Строй» ООО «Капитал-Строй» ООО «Рекстрой» ООО «Холдинг» ООО «Балтийская региональная строительная компания» ООО «Атмосфера» ООО «Фирма «АРТЕКС» ООО «Рек-сервис»
08.02.01	Строительство и эксплуатация зданий и сооружений	
08.01.07	Мастер общестроительных работ	
08.01.08	Матер отделочных строительных работ	
15.00.00	МАШИНОСТРОЕНИЕ	
15.01.05	Сварщик	ООО «Конструкторское бюро Регион Строй» МБУ «Тех Контроль Строй» ООО «Императрица» ООО «Строительная компания «Вента» ООО «Альтерра»

		<p> ООО «АК-ТАВА» ООО «ПрофЭксперт» ООО «СтройТехГрупп» ООО «СтройРитм» МКУ городского округа «Город Калининград» «Капитальный Ремонт Многоквартирных Домов» ООО СП «Видаук2» ООО «Балтимком» ООО «Карэ-Балт» ООО «ПГМ – Городское пространство» ООО «Волга-строй» ООО «Голмакстрой» ООО «Навекастрой» ООО «АлюБалт» ООО «Технострой контроль» ООО «Агат-Групп» ООО «УК Балттрасстрой» ООО «Вертикаль» ООО «Монтажцентр» и др. </p>
09.00.00	ИНФОРМАТИКА И ВЫЧИСЛИТЕЛЬНАЯ ТЕХНИКА	<p> Калининградская информационно- технологическая Ассоциацией (КАЛИТА) Региональное представительство компании 1С Региональный офис Калининградской области компании D-Link ООО «СОХО» Компания КОДЕ Центр информационного обеспечения бизнеса «ИНОК» Компания «Си Эс Трэйд - СиСофт Калининград» Компания ФеленаСофт Группа компаний «Алгоритм» и др. </p>
09.02.03	Программирование в компьютерных системах	

23.00.00	ТЕХНИКА И ТЕХНОЛОГИИ НАЗЕМНОГО ТРАНСПОРТА	ООО «Олимп» АТЦ «Легион Авто» ООО «АвтоЛюкс» ООО «КомАвтоТранс» ООО «Самсон-92» ООО «Лоте» ООО «Автосервис АВК» ООО «СТО Нилов» ООО «ГИП» ООО «БМВ Плюс» ООО
23.01.03	Автомеханик	«ЗелшенгородскВнешТранс» ООО «Гаусс» ООО «Фаворит» ГБУК «Центр МТО» ООО «АВТОТОР Холдинг Менеджмент» Автоцентр «Барракуда» Автосервис «Рекорд» ООО «СТОП» и др
29.00.00	ТЕХНОЛОГИИ ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ	ООО «АКВЕЛЛА ИНВЕСТ» ООО «МебеЛик КД» ООО «МПФ
29.01.29	Мастер столярного и мебельного производства	Емельянов» ООО «Мебель-Ник» «ПрегольМебель» (ИП Кloseв) ООО «Триада Сервис Плюс» ООО «ЛВК» ООО «Диа-Мебель» ООО «Сезам» Мебельный салон «Папа Карло» и др.
35.00.00	СЕЛЬСКОЕ, ЛЕСНОЕ И РЫБНОЕ ХОЗЯЙСТВО	ООО «Сады Балтии» АОЗТ «Шкипер» ООО УК «Эдельвейс» ООО «Лазурь»
35.02.12	Садово-парковое и ландшафтное строительство	ООО «УК Балтгтрансстрой» МУК «Калининградский зоопарк»

Данные предприятия являются многолетними социальными партнерами колледжа в области подготовки высококвалифицированных специалистов, все технологические линии оснащены новейшим оборудованием.

Руководители предприятий принимают участие в разработке программ учебной и производственной практики, выступают в качестве экспертов при проведении квалификационных экзаменов и государственной итоговой аттестации, предоставляют места для прохождения стажировок мастерам производственного обучения и преподавателям профессионального цикла, оказывают содействие в трудоустройстве выпускников колледжа.

Результаты мониторинга трудоустройства выпускников колледжа показали, что более 20 % студентов трудоустраиваются на предприятия, где проходили практику.

Колледжем ведется постоянный поиск новых баз и объектов для реализации учебно-производственного процесса, в том числе с учетом изменений структуры подготовки специалистов согласно ФГОС по ТОП-50.

В колледже регулярно проводится консультационная работа по вопросам «самопрезентации»: написания «резюме», заполнения «анкеты

при трудоустройстве», адаптационного периода в коллективе и т.п. Консультационные услуги за 2017 год получили порядка 200 студентов.

В течение года организовываются и проводятся экскурсии на профильные предприятия для обучающихся всех специальностей. Студенты и преподаватели колледжа активно участвуют в ярмарках профессий, выставках, различных проектах, семинарах, мастер-классах и т.п.

Одним из наиболее значимых результатов, по которым оценивают эффективность деятельности учреждений профессионального образования, является трудоустройство выпускников. Выпускники системы профессионального образования после окончания обучения распределяются по различным каналам занятости.

Выделяют четыре основных канала занятости:

- трудоустройство на работу,
- продолжение обучения,
- призыв в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации,
- отпуск по уходу за ребенком.

Таким образом, та часть выпускников, которые не относятся ни к одному из вышеперечисленных каналов занятости, считаются нетрудоустроенными.

Мониторинг трудоустройства выпускников – одна из важнейших составляющих системы управления качеством ГБУ КО ПОО «Колледж информационных технологий и строительства».

Основные принципы проведения мониторинга:

- достоверность (используемая для мониторинга информация должна обладать высокой степенью достоверности);
- актуальность (информация должна регулярно обновляться);
- постоянство (мониторинг осуществляется на постоянной основе с определенной периодичностью);
- единство (мониторинг осуществляется по единым формам, основаниям и правилам);
- доступность (информация о результатах мониторинга должна быть доступной для использования в работе сотрудниками колледжа).

Мониторинг осуществляется посредством сбора, обработки и анализа (в том числе и сравнительного) информации. Сбор данных проводится по методике, базирующейся на личном и дистанционном (телефонном) опросах выпускников.

Сбор исходной информации производится по основным и вспомогательным показателям. **Основные показатели** характеризуют четыре уровня трудоустройства (занятости) выпускников: желаемый,

фактический, профильный и территориальный. **Вспомогательные показатели** позволяют определить соответствие трудоустройства целевым договорам, предпочтения выпускников в выборе работодателей в регионе.

При проведении мониторинга отчетным периодом является календарный год. Показатели формируются по состоянию на конец календарного года отчетного периода, в течение учебного года – нарастающим итогом. Данные мониторинга предоставляются в виде итоговых и сравнительных таблиц, диаграмм в общем по колледжу, а также по укрупненным группам специальностей, специальностям и профессиям.

Основные этапы проведения мониторинга

1 этап. Организационный (январь-март).

Цель: сбор информации о желаемом трудоустройстве выпускников.

Инструмент: создание баз данных выпускников.

Методика: личный письменный опрос (форма – мини резюме)

Показатели: желаемые вакансии, профиль трудоустройства, территориальные предпочтения.

2 этап. Апрель – июнь.

Цель: текущий сбор информации о трудоустройстве выпускников.

Инструмент: содействие в трудоустройстве через ресурсы колледжа.

Методика: дистанционный опрос.

Показатели: фактическое трудоустройство, профиль трудоустройства, территориальные предпочтения.

3 этап. Июль – август.

Цель: массовый сбор информации о трудоустройстве выпускников.

Инструмент: обходной лист.

Методика: личный опрос по утвержденной форме.

Показатели: фактическое трудоустройство, профиль трудоустройства, территориальные предпочтения.

4 этап. Сентябрь-декабрь.

Цель: первичная обработка и уточнение информации о трудоустройстве выпускников.

Инструмент: содействие в трудоустройстве через ресурсы колледжа.

Методика: дистанционный опрос, итоговые и сравнительные таблицы.

Показатели: фактическое трудоустройство, профиль трудоустройства, территориальные предпочтения.

Данные о трудоустройстве выпускников и закреплении их на предприятиях показывают, что система мониторинга в колледже работает эффективно и не требует кардинальных изменений.

Следует отметить, что в качестве показателя, характеризующего качество государственной услуги «Реализация основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования» учитывается удельный вес численности выпускников по специальности (профессии), соответствующей профилю среднего профессионального образования, трудоустроившихся после окончания обучения. При этом берутся данные о трудоустройстве в течение двух лет после выпуска, поскольку выпускники мужского пола, получившие среднее профессиональное образование на базе основного общего образования, после окончания обучения в колледже подлежат призыву на срочную службу в ряды Вооруженных сил РФ и имеют возможность трудоустроиться только после увольнения в запас.

Проведенный мониторинг трудоустройства выпускников за период 2015-2017 гг. показал следующие фактические результаты:

В **2014-2015** выпуск ГБУ КО ПОО «КИТиС» по очной форме обучения составил **77** человек, из них:

- по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих – 56 человек;
- по программам подготовки специалистов среднего звена – 21 человек.

Установлены следующие основные показатели трудоустройства:

	Трудоустроены всего		в том числе по полученной профессии / специальности	
	человек	% от выпуска	человек	% от выпуска
ППКРС	32	57%	24	43%
ППССЗ	8	38%	5	24%
Итого	40	52%	29	38%

Распределение выпускников по другим каналам:

продолжают обучение (очная форма)	6%
призваны на службу в ВС РФ	40%
не определились с трудоустройством	0%
отпуск по уходу за ребенком	1%

В **2015-2016** выпуск ГБУ КО ПОО «КИТиС» по очной форме обучения составил **105** человек, из них:

- по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих – 68 человек;
- по программам подготовки специалистов среднего звена – 37 человек.

Установлены следующие основные показатели трудоустройства:

	Трудоустроены всего		в том числе по полученной профессии / специальности	
	человек	% от выпуска	человек	% от выпуска
ППКРС	36	53%	32	47%
ППССЗ	9	24%	8	22%
Итого	45	43%	40	38%

Распределение выпускников по другим каналам:

продолжают обучение (очная форма)	18%
призваны на службу в ВС РФ	37%
не определились с трудоустройством	0%
отпуск по уходу за ребенком	2%

В **2016-2017** выпуск ГБУ КО ПОО «КИТиС» по очной форме обучения составил **159** человек, из них:

- по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих – 94 человека;

- по программам подготовки специалистов среднего звена – 65 человек.

Установлены следующие основные показатели трудоустройства:

	Трудоустроены всего		в том числе по полученной профессии / специальности	
	человек	% от выпуска	человек	% от выпуска
ППКРС	33	35%	30	32%
ППССЗ	28	43%	26	40%
Итого	61	38%	56	35%

Распределение выпускников по другим каналам:

продолжают обучение (очная форма)	5%
призваны на службу в ВС РФ	50%
не определились с трудоустройством	4%
отпуск по уходу за ребенком	3%

Мониторинг трудоустройства выпускников колледжа за период 2015 – 2017 гг. показал стабильно высокие показатели по данному критерию (Рис. 1).



Рис. 1. Распределение выпускников по каналам занятости (вариант А)

Фактическое распределение выпускников 2015—2017гг. по укрупненным группам специальностей представлено в Приложениях 1 – 3.

Следует отметить, что кажущееся снижение доли трудоустроенных выпускников 2016-2017 учебного года обусловлено тем, что 50% выпускников в настоящее время проходят службу в рядах Вооруженных сил РФ. Если объединить долю трудоустроенных выпускников с долей проходящих службу в рядах ВС РФ, то стабильность показателей становится ещё более очевидной (Рис. 2).



Рис. 2. Распределение выпускников по каналам занятости (вариант Б)

Интересные данные были установлены по позиции «доля выпускников, продолживших обучение» (Рис. 3).

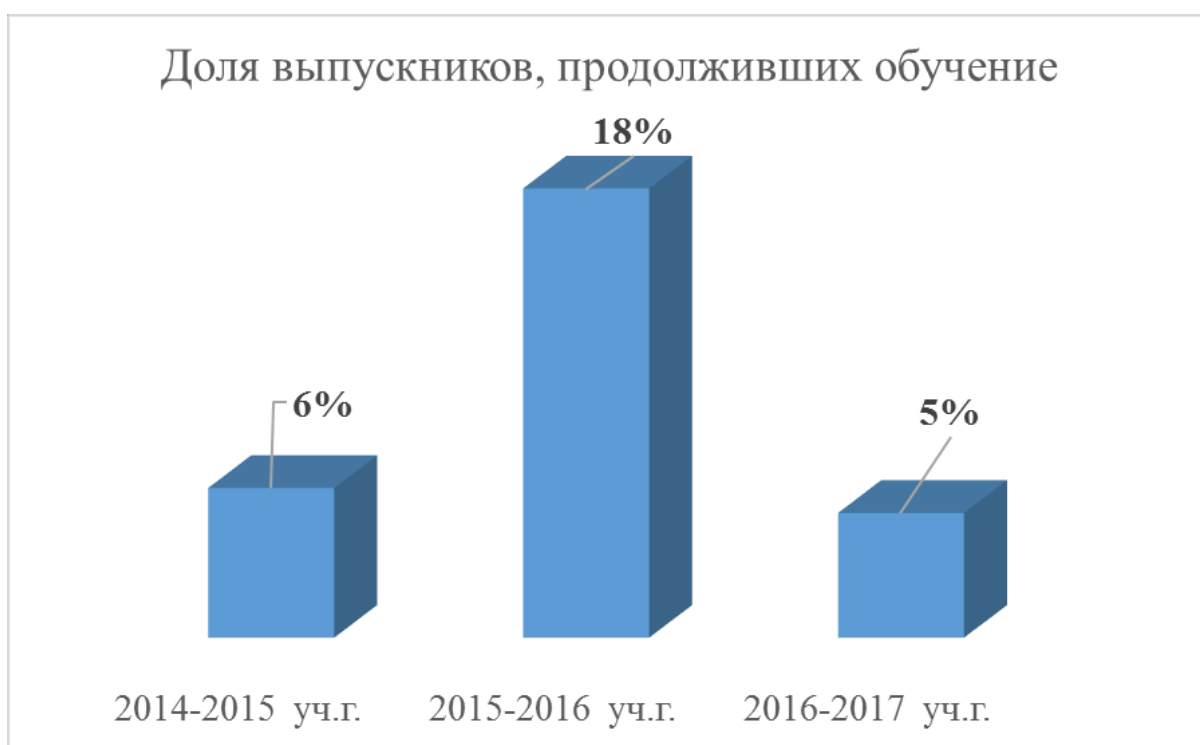


Рис. 3. Доля выпускников, продолживших обучение

Знания, полученные в колледже, дают возможность для поступления в высшие учебные заведения. По результатам мониторинга, большая часть выпускников из числа решивших продолжить обучение (более 90%) решают продолжить обучение по полученной в колледже специальности, что свидетельствует об осознанности выбора специальности и о том, что обучение в колледже закрепило этот выбор.

Некоторое снижение продолживших обучение в 2017 году связано с тем, что часть выпускников решила продолжить обучение заочно, так как они получили возможность устроиться на работу на предприятиях, где созданы хорошие условия труда, имеется высокая заработная плата и гарантированный социальный пакет.

Уменьшение доли выпускников 2016-2017 учебного года, продолживших обучение, по сравнению с аналогичным показателем 2015-2016 учебного года также обусловлено тем, что количество выпускников, получивших в 2016-2017 учебном году среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена выросло практически в два раза по сравнению с предыдущим периодом; первый выпуск специалистов данного уровня был осуществлен в колледже в 2014-2015 учебном году и составил 21 чел. (27% от общего выпуска); в 2015-2016 уч. году – 37 чел. (35% от общего выпуска); в 2016-2017 уч. году – 65 чел. (41% от общего выпуска). В 2016-2017 учебном году выпускники, завершившие обучение по программам подготовки специалистов среднего звена, предпочли совместить трудоустройство с обучением в высших учебных заведениях на очно-заочной и заочной формах обучения.

Увеличение доли выпускников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком (Рис. 4), обусловлено тем, что в 2017 году состоялся первый выпуск по специальностям «Программирование в компьютерных системах» и «Садово-парковое и ландшафтное строительство», что значительно увеличило численное количество выпускников женского пола.



Рис. 4. Доля выпускников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком

Сводный анализ общей занятости выпускников 2015-2017 годов показывает стабильно высокую занятость лиц, получивших среднее профессиональное образование в ГБУ КО ПОО «КИТиС» (Рис. 5).

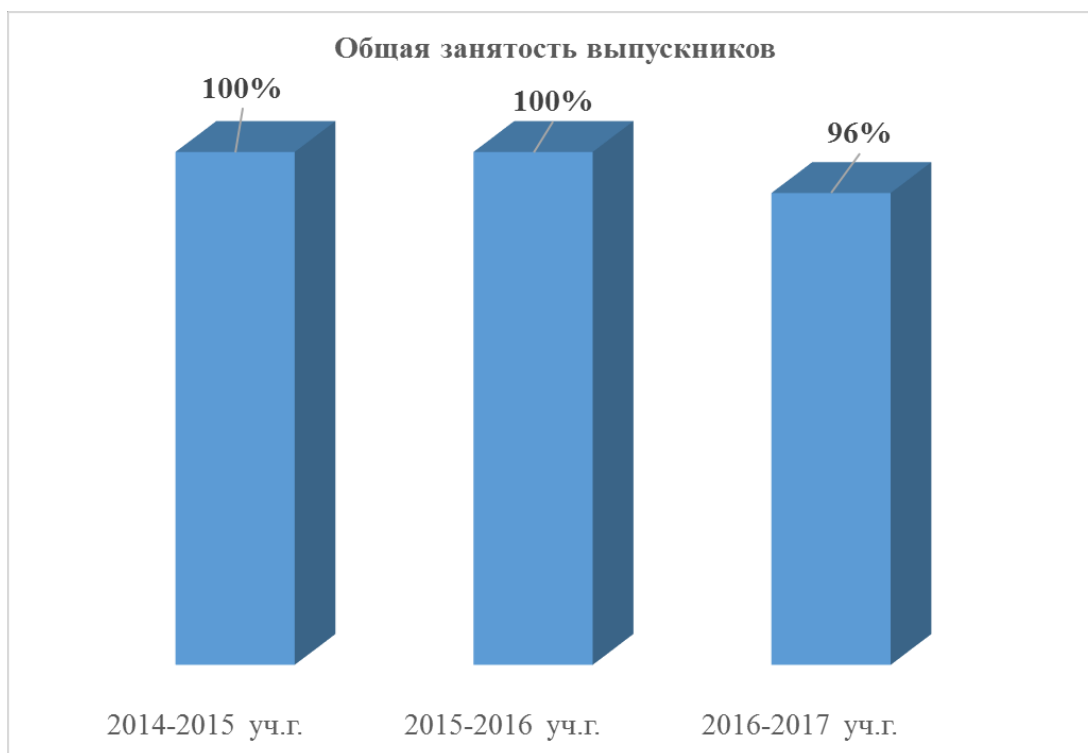


Рис. 5. Общая занятость выпускников ГБУ КО ПОО «КИТиС»

Мониторинг показал, что 4% (6 человек) выпускников 2016-2017 учебного года пока не трудоустроены, из них состоят на учете в центрах занятости населения 5 человек, в том числе 3 – лица из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Один нетрудоустроенный выпускник получил 1 группу инвалидности и не имеет возможности трудоустроиться по состоянию здоровья.

Направление выпускников колледжа на работу на предприятия, работающие по современным технологиям с применением передовой техники и оборудования и стабильным экономическим положением, позволяет резко увеличить количество выпускников, закрепившихся на предприятии и облегчает работу колледжа по отслеживанию закрепления

выпускников на данных предприятиях. Большая работа ведется по поиску предприятий и вакансий, удовлетворяющих запросам выпускников техникума.

Большие резервы в трудоустройстве выпускников имеются в сфере малого бизнеса, особенно это касается профессии «Мастер отделочных строительных работ», выпускники которой трудоустраиваются в основном к индивидуальным предпринимателям, оказывающих услуги населению по проведению внутренних ремонтных и отделочных работ.

Практически все выпускники трудоустраиваются в первый год после выпуска (по факту все, кто имеет желание устроиться на работу и не призван для прохождения срочной службы в ряды ВС РФ). Однако рейтинг востребованности по отдельным профессиям и специальностям различный.

Во время опроса (Приложение 5) респонденты указывали на то, что найти работу, строго соответствующую специальности, сложно. Для многих выпускников причиной нетрудоустройства по специальности является отсутствие опыта работы. Для части выпускников желание в дальнейшем работать по специальности заставляет их снижать свой профессиональный статус в начале карьеры и сознательно идти на рабочие должности. Для части выпускников выбор в пользу работы не по специальности связан с выбором более высокого уровня заработной платы.

Большинство из тех, кто трудоустроен не по специальности, готовы искать работу в соответствии с полученным образованием и уровнем

квалификации. Общее количество тех, кто планирует изменить свой статус деятельности, трудоустройство, повысить должность, уровень зарплаты составил 19,2 % от общего количества опрошенных. Большая часть из них (66,7 %), хотят найти работу по специальности. Повысить должность планируют 9,3 %, найти работу с более высоким окладом — 4,4 %. Открыть свое дело, заняться бизнесом изъявили желание 5,5%.

На основе показателей трудоустройства по полученным профессиям/специальностям, с точки зрения востребованности профессий и специальностей на региональном рынке труда, можно сделать вывод о том, что наиболее востребованными являются выпускники по укрупненным группам «Техника и технологии строительства» и «Информационные технологии».

Ключевой задачей региона на ближайшее будущее является подготовка кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиям. Одной из приоритетных и конкурентоспособных отраслей, определяющих развитие Калининградской области, является информационные и коммуникационные технологии.

По данным Агентства «Кадры» (руководитель – профессор, кандидат экономических наук Н.А. Женатов), с 1992 года осуществляющего всестороннее исследование регионального рынка труда, на сегодняшний день потребность Калининградской области в специалистах сферы

информационных и коммуникационных технологий составляет порядка 950 человек в год. При этом высшие учебные заведения готовят для данного сектора экономики не более 80 человек в год, среднее профессиональное образование – не более 175 человек.

Наиболее проблематично трудоустройство по профессии «Автомеханик» и специальности «Садово-парковое и ландшафтное строительство», что в большей степени связано не столько с отсутствием вакансий на рынке, сколько недостатком опыта работы у молодых специалистов. Системные усилия службы по содействию трудоустройству выпускников колледжа и самих выпускников позволят во многом успешно решать данную проблему.

После проведения мониторинга вакансий рабочих мест, был составлен перечень предприятий, рекомендуемых для проведения производственных и преддипломных практик с возможностью дальнейшего трудоустройства выпускников, а также были заключены договора о прохождении практик с потенциальными работодателями. При выдаче направления выпускникам на практику, также выдается анкета для работодателей. Анкетирование проводится с целью выявления у работодателей удовлетворенности навыками и умениям студентов при прохождении производственной практики, готовность принятия выпускников на работу или причину отказа.

Результаты анкетирования (см. Приложение 4) показали, что в настоящее время работодатели хотели бы видеть следующую модель специалиста:

- быть «универсальным», обладать знаниями сразу в нескольких отраслях хозяйства (для совмещения должностей);

- иметь сильное базовое образование, социальные навыки, такие как работа в команде и умение проявлять инициативу;

- обладать такими личными качествами, как добросовестность и ответственность, гибкость мышления, обучаемость и умение быстро решать проблемы.

В процессе анкетирования задавался вопрос о том, насколько работодателей удовлетворяют полученные выпускниками во время обучения знания и профессиональные практические навыки. Ответ на это вопрос получен от 120 респондентов. При этом порядка 3% из числа опрошенных затруднились дать какие-либо оценки. Подавляющее большинство участвовавших в опросе (96 %) утверждают, что полученные знания вполне устраивают работодателей. Для 4 % респондентов этот опыт оказался негативным — их знания и навыки работодателя не устроили.

По поводу негативной оценки со стороны работодателей в ответах выпускников получено большое количество комментариев. Большая часть из них сводится к тому, что во время обучения не хватало практических

навыков. Теории много, а практических знаний мало, особенно работы на новом оборудовании, с которым пришлось столкнуться уже на работе. Часть выпускников столкнулась с тем, что в работе им не хватало знаний, и что их знания не всегда согласуются с практикой, не соответствуют современным требованиям. Также выпускники отмечали, что полученные знания слишком общие, а в суть конкретной работы приходится вникать на месте, и уже во время работы появляется необходимость получения новых знаний и навыков. Часть бывших студентов указали на то, что желательна более узкая специализация во время обучения, больше стажировок для поддержания уровня знания, в частности, иностранного языка. Проблемы негативной оценки, по мнению респондентов, в завышенных со стороны работодателей требованиях к выпускникам, порой недостаточно объективным.

В сложившихся условиях радикальных социально-экономических перемен в обществе наиболее значимыми становятся проблемы взаимодействия системы профессионального образования и российского рынка труда.

На рынок труда большое влияние оказывают такие факторы как изменение структуры российской экономики, изменение форм собственности, развитие новых видов экономической деятельности. Но одновременно с изменением рынка труда, происходит реформирование системы профессионального образования. От образовательных

учреждений профессионального образования в настоящее время требуется предоставление таких образовательных услуг будущим специалистам, которые соответствовали бы требованиям современного рынка труда, а также учитывались перспективы их развития.

Наиболее значимым событием последнего десятилетия в системе образования стало введение ФГОС в подготовку специалистов среднего звена.

Исходя из вышеизложенного, основными целями системы СПО становится подготовка специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих и служащих, а также создание условий для развития личности в образовательном процессе. В связи с этим на первое место выходят задачи развития личностного потенциала будущего специалиста, обладающего новым мышлением, профессиональной компетентностью, высокой технологической культурой, интенсивной работоспособностью, творческим подходом к управлению производством. Решение этих задач возможно двумя путями:

- через обучение;
- через самообразование.

Сложившееся у студентов мнение, что их представление о каких-либо вещах могут заменить им знания, привело к снижению познавательной активности, и как следствие, затрудняет процесс обучения.

Эта проблема требует от преподавателя поиска новых методологических разработок (подходов).

Выходом из сложившейся ситуации может быть способность преподавателя, опираясь на уже имеющийся опыт (представление), сформировать, при помощи самих обучающихся, четкие понятия, выделить совокупность предметов, характеризующих тот или иной опыт, определить наиболее существенные из них, установить связь явлений и признаков, сформулировать систему знаний о конкретном явлении, опыте.

Вызвать у студентов интерес к самообразованию, способствовать возникновению у них познавательной способности, сформировать умения и навыки самостоятельного умственного труда – вот та вторая непростая задача, которая стоит перед преподавателем СПО – подготовить студента к самообразованию.

Но помимо получения достойного образования, другой, не менее актуальной проблемой в современных условиях становится проблема формирования личности, способной самостоятельно делать свой выбор, ставить и реализовывать цели, выходящие за пределы предписанных стандартных требований, осознано оценивать свою деятельность. Возникшее противоречие между целями СПО и научно-методическим обеспечением этих целей в образовательном учреждении потребовало разработок новых технологий, ориентированных на личностно-ориентированный подход в образовании. Это способствовало

формированию новой системы взглядов и теории, основывающейся на приоритете личности, ее запросов, ее нужд и потребностей.

Однако есть еще одна сторона – это требования работодателей к претендентам на рабочие места.

Одним из первоочередных требований со стороны работодателя - обязательное наличие диплома о профессиональном образовании. Другое условие при приеме на работу – наличие опыта работы. И третья особенность – на подавляющем большинстве предприятий при приеме на работу ключевыми условиями одновременно выступают определенный объем профобразования и соответствие личных характеристик работника требованиям работодателя. Оказалось, что наряду с высоким уровнем профессиональных знаний, столь же важными для работника являются с одной стороны, дисциплинированность, умение работать в команде, чувство ответственности и, с другой стороны, готовность учиться, осваивать новое, инициативность.

Наименее значимым в предложенном списке характеристик оказалось «Согласие работать за небольшую оплату». Такая характеристика в глазах работодателей свидетельствует о низких запросах, низкой самооценке, неамбициозность кандидата (особенно на руководящую должность). Для претендентов на руководящие должности важным оказывается высокий уровень компетентности, умение адаптироваться, брать на себя ответственность за команду и способность

принимать решения в быстроизменяющихся условиях. Такой кандидат должен быть в меру амбициозен, заинтересован в карьерном росте. Не маловажное значение для лиц, претендующих на должности служащих, имеют уровень развития претендента и уровень его общей культуры.

Учитывая быстро изменяющиеся условия рынка труда и его конкурентность, растущие требования к работникам со стороны работодателей, выпускники понимают необходимость получения дополнительных знаний, умений и навыков. Опрос показал, что половина из числа респондентов планирует получить дополнительное образование, повысить свою квалификацию, освоить новые виды деятельности. Из тех, кто определился по формам продолжительности планируемого обучения — почти 60 % планируют получить дополнительно высшее образование. Полугодовые вечерние курсы устроят 15,5 % работающих выпускников, еще почти 12,5 % готовы повысить свою квалификацию на трехмесячных курсах.

В целях улучшения качества оказываемых образовательных услуг колледж регулярно принимает участие в различных программах и проектах в сфере СПО, с 2015 года постоянно участвует в различных этапах чемпионата профессионального мастерства по стандартам ВСП. С 2015 года колледж является базовой площадкой по организации и проведению Регионального этапа Всероссийской олимпиады профессионального мастерства обучающихся по направлениям 09.00.00

Информатика и вычислительная техника и 08.00.00 Техника и технологии строительства.

ГБУ КО ПОО «Колледж информационных технологий и строительства» оснащен необходимыми материально-техническими ресурсами для осуществления образовательной деятельности по указанным в лицензии программам по специальностям, входящим в область подготовки в сфере информационных и коммуникационных технологий, из перечня ТОП-50 в соответствии с новыми ФГОС СПО: учебными кабинетами, мастерскими, лабораториями, студиями, полигонами и проч. Колледж обеспечен необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения. В колледже функционирует тренажерный зал общефизической подготовки, спортивный зал, открытый стадион широкого профиля. Кадровый состав колледжа обеспечивает реализацию образовательных программ в соответствии с требованиями ФГОС СПО: реализация образовательных программ обеспечивается педагогическими работниками колледжа, а также лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на условиях гражданско-правовых договоров, в том числе из числа руководителей и работников организаций, осуществляющих свою деятельность в сфере информационных и коммуникационных технологий. В колледже разработано учебно-методическое обеспечение по всем реализуемым образовательным программам. Библиотечный фонд колледжа

укомплектован печатными изданиями и электронными изданиями в соответствии с лицензионными требованиями. Все студенты и работники колледжа имеют доступ к электронной библиотечной системе IPRbooks, ООО «Ай Пи Эр Медиа», к информационной системе "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" (<http://window.edu.ru>), крупнейшей электронной библиотеке on-line в свободном доступе "Альдебаран" (<http://aldebaran.ru>), электронной библиотеке "Наука и техника" (<http://www.n-t.ru>) и другим электронным ресурсам сети Интернет. В колледже функционирует студенческое общежитие, столовая.

На базе колледжа созданы и функционируют ресурсные центры:

- с 2011 года – ресурсный центр подготовки кадров для мебельного производства с использованием современного оборудования в рамках Датско-российской программы содействия экономическому развитию Калининградской области “Развитие рынка труда и повышение квалификации кадров в Калининградской и Псковской областях”;
- с 2015 года – ресурсный центр КНАУФ для подготовки кадров для строительной отрасли.

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Развитие экономики России последнего десятилетия показывает, что переход и закрепление рыночного механизма социально-трудовых отношений в современной российской жизни сопровождается

определенной степенью рассогласованности между потребностями экономики и существующей структурой рынка образовательных услуг. Отсутствие централизованного государственного регулирования рынка труда, наличие большого количества субъектов хозяйственной деятельности частной формы собственности, динамичное развитие которых чрезвычайно быстро формирует и изменяет потребности в кадрах, заставляет проводить регулярные оценки всего комплекса трудовых отношений. Кроме того, все более усиливающаяся регионализация социально-экономической жизни страны, создающая весьма пеструю картину как рынка труда, так и рынка образовательных услуг, ставит задачу поиска вариантов регулирования отношений по поводу подготовки и использования трудовых ресурсов на уровне, в первую очередь, субъектов Российской Федерации. Актуальна эта задача для эксклавной Калининградской области, где сформировался практически замкнутый рынок труда, опирающийся в большинстве своем на собственный образовательный потенциал, специалистов определенных профессий и квалификаций, подготовленных в учебных заведениях региона. В таких особых условиях для регионального рынка труда требуется более тонкая настройка отношений между всеми заинтересованными субъектами по поводу кадровой политики.

Проведенный анализ трудоустройства выпускников ГБУ КО ПОО «КИТиС» выявил ряд региональных особенностей взаимодействия

экономики, рынка труда, рынка образовательных услуг и образовательных потребностей жителей области.

Исследования показали, что большая часть выпускников, которые проходили обучение в 2015 – 2017 гг., проживают на территории области (98,7 %), что в целом свидетельствует о достаточной емкости регионального рынка труда. Анализ мест рождения выпускников показал, что доля уроженцев области — 86,4 %. Приблизительно 14 % выпускников рождены за пределами региона, что говорит о наличии в числе обучающихся достаточного контингента мигрантов или детей мигрантов. Доля выпускников, живущих в областном центре, в два раза выше их количества из районов области, тогда как в общей численности населения доля жителей Калининграда – 45 %. Выпускники не ориентированы на российский рынок труда за пределами региона. Из общего числа опрошенных 90 % респондентов связывают свою дальнейшую жизнь с Калининградской областью, что может свидетельствовать, с одной стороны, о территориальной устойчивости калининградского социума, а с другой — о низкой трудовой и миграционной мобильности жителей области.

Получение уровня и направления образования определяется через потребности населения, которые формируются под влиянием семьи, в процессе школьного обучения, зависят от уровня социально-экономического развития территории, а также общей ментальности

социума, значимости в нем образовательного статуса как фактора социализации личности. Как показал мониторинг, мотив получения определенной профессии, обучения по выбранной специальности, не всегда совпадают с внутренними возможностями выпускников (бывших студентов), оценкой ими своего потенциала в овладении определенных знаний и навыков будущей занятости.

Основная мотивация выбора профессионального обучения — найти в будущем хорошо оплачиваемую работу. Она характерна для более 50 % респондентов. На таком же уровне значимости возможность посредством образования добиться успеха, сделать карьеру. Востребованность на рынке труда также является важным фактором определения молодыми людьми своей специализации в обучении, что указывает на то, что для выпускников проблема трудоустройства весьма существенна. Несмотря на то, что цели обучения, по нашему мнению, не всегда совпадали с полной реализацией потенциала респондентов, подавляющее большинство опрошенных на сегодняшний момент удовлетворены полученным образованием.

Емкость регионального рынка труда подтверждают полученные в результате опроса данные по уровню трудоустройства выпускников. Подавляющее количество выпускников, на момент обследования были заняты трудовой деятельностью. Часть неработающих респондентов находилась в армии, в отпуске по уходу за ребенком, а также получала

следующий уровень образования. Выпускники, которые на момент опроса не были трудоустроены, занимались поиском работы составили 4 % от общего количества опрошенных.

С учетом кризисных явлений в экономике, сокращением количества рабочих мест, полученные в результате опроса данные по занятости выпускников в соответствии с имеющимися образовательными профилями достаточно оптимистичны. Занятость почти 60 % работающих выпускников 2015-2016 года выпуска соответствует полученным специальностям. Одна из причин трудоустройства не по специальности — инерционность рынка образовательных услуг по отношению к быстро меняющейся ситуации на рынке труда. Отставание рынка труда в предоставлении рабочих мест связано отчасти с неполнотой информации в службах занятости по предоставляемым работодателями вакансиям. По оценкам экспертов Роструда, службы занятости располагают данными лишь по трети вакантных рабочих мест.

В условиях уменьшения на рынке труда количества вакансий, особенно руководящих должностей, выпускники, получившие образование специалистов среднего звена при поиске работы, оказались вынуждены снижать свой образовательный статус, трудоустроясь на рабочие должности. Существенной проблемой при трудоустройстве выпускников в оценке их работодателями является отсутствие опыта работы. Мониторинг показал, что часть выпускников для получения опыта работы соглашаются

на работу по заниженным должностям с вытекающим отсюда уровнем зарплаты.

Самое большое количество рабочих мест для выпускников, предлагаемых региональным рынком труда, как показало обследование, предоставляется торговлей, ремонтом автотранспортных средств, бытовой техники и приборов. Занятость выпускников в обрабатывающей промышленности значительно ниже средних по области показателей. Причина – очередной экономический кризис, который в первую очередь затронул промышленный сектор и сузил диапазон трудоустройства. Еще одно объяснение – наличие в группе респондентов достаточно большого количества лиц, проходящих срочную службу в армии, возвращение которых к активной трудовой жизни повысит занятость в реальном секторе экономики.

Данные по уровню заработных плат, указанные в ответах респондентов, показывают, что серьезная материальная мотивация для части работающих выпускников отсутствует. Что касается госсектора, то ситуация по зарплатам вполне объяснима принятыми здесь ограничениями. Но в какой степени оправдано занижение должностей и соответственно заработных плат для молодых специалистов в частном секторе занятости, требует дальнейшего анализа.

Несмотря на то, что 88,5 % выпускников считает, что работодатели удовлетворены уровнем их профессиональных знаний, следует обратить

внимание на негативную оценку в ряде ответов. По мнению 6 % выпускников, давших отрицательный ответ, в их подготовке не хватает практических навыков, что полученные знания не всегда согласуются с практикой, не соответствуют современным требованиям, что необходима более узкая специализация во время обучения, насыщенная стажировками для поддержания уровня знаний.

Половина выпускников понимает необходимость получения дополнительных знаний, умений и навыков, что свидетельствует о складывающейся в регионе тенденции непрерывного образования, которая диктуется рыночной экономикой, требующей высокой трудовой мобильности и адаптивности участников рынка труда к его изменениям. Планируют получить дополнительно высшее образование 60 % из тех, кто изъявил желание повышать свой профессиональный статус. Обследование показало, что выпускники, особенно в условиях кризиса, столкнувшись с проблемами трудоустройства, готовы в запас получить еще одну специальность, чтобы подстраховаться. С другой стороны, данный факт свидетельствует и о том, что до конца не были сформированы образовательные потребности будущих студентов. Продолжение обучения – это возможность найти работу, максимально соответствующую потенциалу выпускника и запросам рынка труда.

Рекомендации:

1. Необходимо предпринимать меры к повышению

внутрирегиональной и межрегиональной трудовой мобильности молодежи.

2. Проведение регулярного мониторинга ситуации на рынке труда региона с целью формирования банка будущих профессий и навыков.

3. Организация регулярного мониторинга деловой активности предприятий с целью оценки их потребности в кадрах и тенденций развития бизнес-среды.

4. Продолжать работу по совершенствованию структуры образовательных профилей в соответствии с запросами регионального рынка труда.

5. Создание постоянно действующей системы повышения квалификации с привлечением к разработке программ обучения работодателей инновационных направлений.

6. В тесном взаимодействии с работодателями разработать профессиональные компетенции подготовки специалистов – будущих участников рынка труда.

7. Активнее развивать сотрудничество с социальными партнерами на этапе подготовки специалистов через организацию учебных и производственных практик, проведение встреч со студентами колледжа, экскурсий на предприятия и т.д.

8. Привлечение работодателей к научно-техническим разработкам колледжа с дальнейшим внедрением их результатов в производство,

создание преемственности научной и производственной деятельности студенческой молодежи.

9. Продолжить опыт проведения мониторингов трудоустройства выпускников, расширив спектр исследуемых показателей с целью более точного изучения потребностей рынка труда и образовательных потребностей молодежи.

10. Внедрить в образовательный процесс более активную подготовку студентов к будущему трудоустройству (на этапе теоретического и практического обучения, особенно в период прохождения производственных практик).

http://rkig.edu.ru/sst_monitoring.htm

<http://gigabaza.ru/doc/453.html>

http://rastudent.ru/articles/labour_market_survey/monitoring_trudoustroystva_vypusnikov

http://vo.graduate.edu.ru/#/?year=2015&year_monitoring=2016