

КУРГАНСКИЙ ИНСТИТУТ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
- филиал федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Уральский государственный университет путей сообщения»
в г. Кургане

УТВЕРЖДАЮ

Директор КИЖТ УрГУПС

Л.В. Акишина

«26»

2021г.

Отчет

О проведении анкетирования
«Молодой специалист на рынке труда»

Курган, 2021

Каждая компания, предприятие пытается обеспечить себе необходимое количество молодых работников, обладающих требуемыми профессиональными навыками и корпоративными компетенциями с целью содействия стратегическому развитию.

К молодым специалистам относятся выпускники образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования очной формы обучения в возрасте до тридцати лет, принятые на работу (далее - выпускники):

- после обучения на основе договора о целевой подготовке специалиста - в течение 3 месяцев после окончания образовательного учреждения;
- на основании направления на работу, выданного образовательным учреждением по заявке подразделения ОАО "РЖД", - в течение 3 месяцев после окончания учебы;
- другие выпускники в год окончания образовательного учреждения.

Статус молодого специалиста - совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника образовательного учреждения со дня заключения трудового договора. Статус молодого специалиста действует в течение трех лет.

В период с 11.05. 2021 года по 22.05.2021 года проводилось анкетирование работников (молодых специалистов) службы управления персоналом предприятий железнодорожного транспорта Курганского региона Южно-Уральской железной дороги – филиала ОАО «РЖД» - "основного" представителя организаций работодателя, куда по завершению обучения трудоустраиваются выпускники института (заместители руководителей предприятий по кадрам, инженеры по подготовке кадров).

В анкетировании принимали участие работники 2018, 2019 и 2020 года выпуска, которые обучались по следующим специальностям:

- Электроснабжение (по отраслям);

- Строительство железных дорог, путь и путевое хозяйство;
- Организация перевозок и управление на транспорте (по видам);
- Автоматика и телемеханика на транспорте (железнодорожном транспорте).

Цель проведенного анкетирования: выявить совокупность прав и обязанностей, которые возникают у молодого специалиста со дня выпуска из образовательного учреждения до заключения трудового договора с организацией:

Анкета включает: общие вопросы, вопросы открытого и закрытого типа.

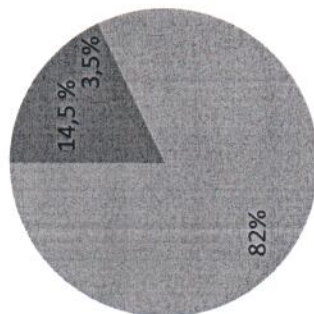
Анкетирование проводилось путем распространения анкет в бумажном и электронном виде.

Всего в анкетировании приняло участие 28 молодых специалистов следующих организаций:

- Курганская дистанция электроснабжения (НТЭ);
- Курганская дистанция пути;
- Курганский центр организации работы железнодорожных станций;
- Курганская дистанция сигнализации, централизации и блокировки;
- АО "АК" Корвет"
- ООО "Кургансельстрой" .

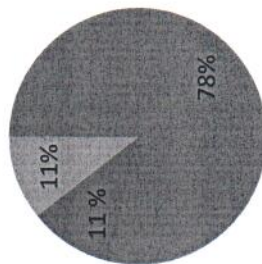
Участникам анкетирования было предложено 9 вопросов. Результаты анкетирования приведены ниже.

1. Численность сотрудников предприятия



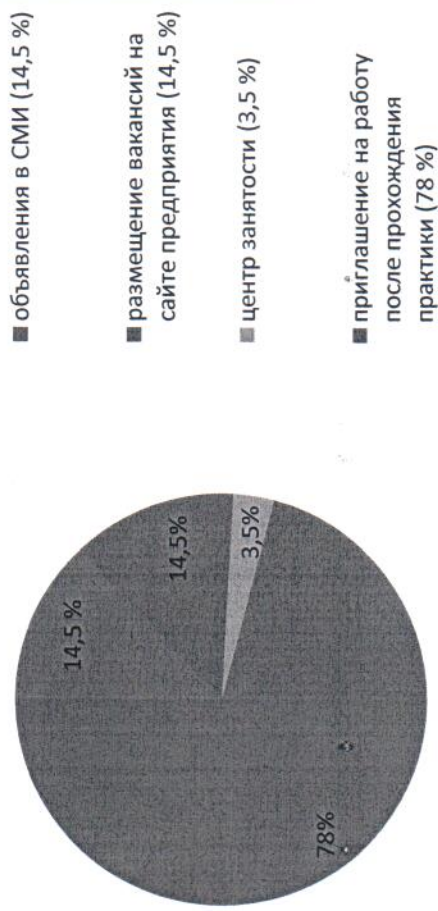
- До 50 человек (14,5%)
- 50 - 100 человек (3,5 %)
- Свыше 100 человек (82 %)

2. Как часто в компанию принимают молодых специалистов?

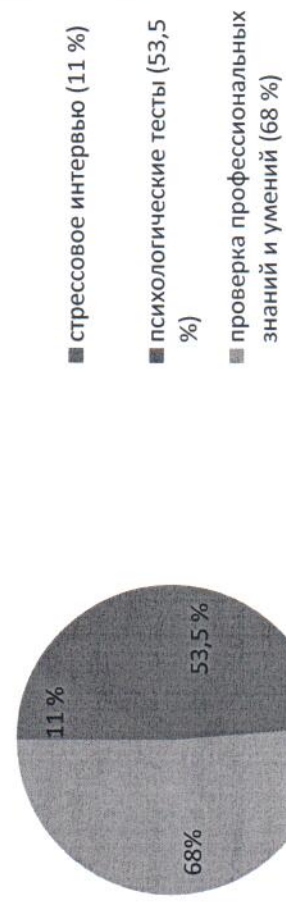


- каждый год (78 %)
- раз в 2-3 года (11 %)
- крайне редко (11 %)

3. Укажите способ , к которому Вы прибегли при поиске места работы



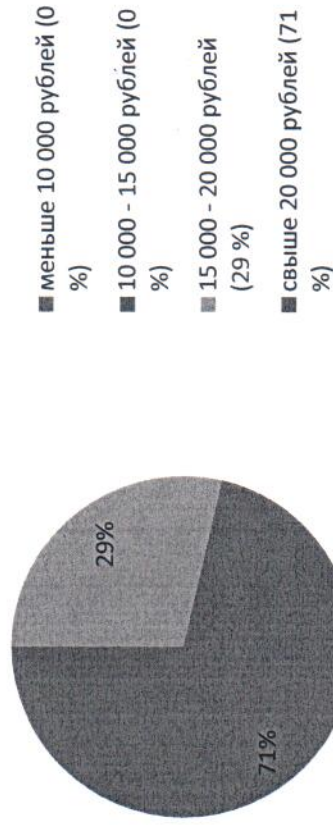
4. Какие применяются методы при отборе кандидатов?



5. Существует ли на предприятии программа кадровой политики



6. Средний уровень заработной платы молодого специалиста?

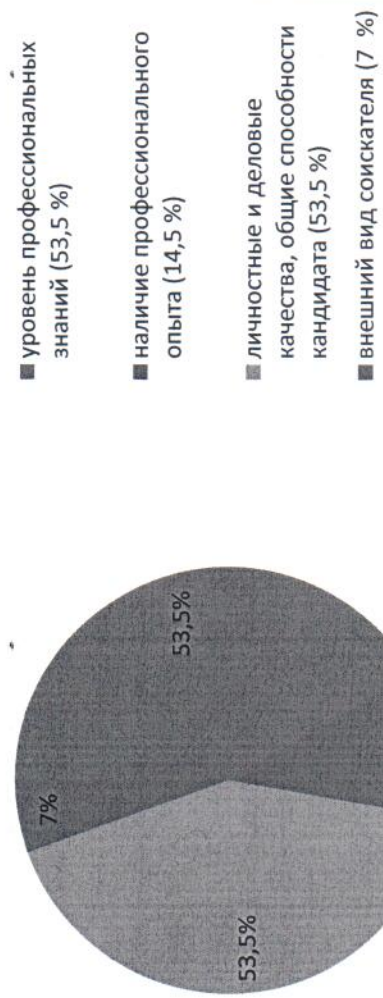


7. Наличие

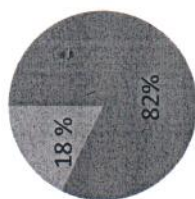
социального пакета



8. На что в первую очередь обращают внимание при приеме молодых специалистов на предприятие?



**9. Удовлетворены ли вы
условиями, которые предложили
Вам при трудоустройстве?**



■ да (82%)

■ нет (0 %)

■ частично (18 %)

Выводы и предложения

1. Подводя итог данного исследования, мы можем сделать вывод, что во многих организациях Курганской области, предприятиях Курганского региона Южно-Уральской железной дороги – филиала ОАО «РЖД» существует кадровая политика, которая в свою очередь помогает «молодым специалистам» понять каких целей и принципов придерживается организация.
2. Для многих специалистов важным является наличие социального пакета (100 % опрошенных).
3. В основном выпускники узнают о вакансиях по приглашению на работу после прохождения практики (78 % опрошенных) - для института это достаточно высокий показатель. Следовательно, практическая работа студентам дает не только опыт, но и возможность трудоустроиться, планировать свою профессиональную занятость после завершения обучения. Вместе с тем, необходимо чаще привлекать к работе с выпускниками специалистов кадровых служб предприятий железнодорожного транспорта, регулярно размещать на сайте института, в группе института «в контакте» информацию об имеющихся вакансиях на производстве.
4. Большинство молодых специалистов (82%) удовлетворено предложенными условиями работы при трудоустройстве.
5. Результаты проведенного анкетирования довести до сведения педагогических работников института.

Специалист (по качеству)

Ю.С.Ефремова

Анкета

«Молодой специалист на рынке труда»

1. Полное наименование Вашего предприятия _____
2. Численность сотрудников предприятия:
 - до 50 человек;
 - 50-100 человек;
 - свыше 100 человек
3. Как часто в компанию принимают молодых специалистов?
 - каждый год;
 - раз в 2-3 года;
 - крайне редко
4. Укажите способ, к которому вы прибегли при поиске места работы
 - объявления в СМИ;
 - размещение вакансий на сайте предприятия;
 - Центр занятости;
 - приглашение на работу после прохождения практики
5. Какие применяются методы при отборе кандидатов?
 - стрессовое интервью;
 - психологические тесты;
 - проверка профессиональных знаний и умений
6. Существует ли на предприятии программа кадровой политики?
 - да;
 - нет
7. Средний уровень заработной платы молодого специалиста?
 - больше 10 000 рублей;
 - 10 000 – 15 000 рублей;

- 15 000 – 20 000 рублей;
- свыше 20 000 рублей

8. Наличие социального пакета:

- да;
- нет

9. На что в первую очередь обращают внимание при приеме молодых специалистов на предприятие?

- уровень профессиональных знаний;
- наличие профессионального опыта;
- личностные и деловые качества, общие способности кандидата;
- внешний вид соискателя.

10. Удовлетворены ли Вы условиями предложенные Вам при трудоустройстве?

- да;
- нет;
- частично.

Мы признательны Вам за сотрудничество!