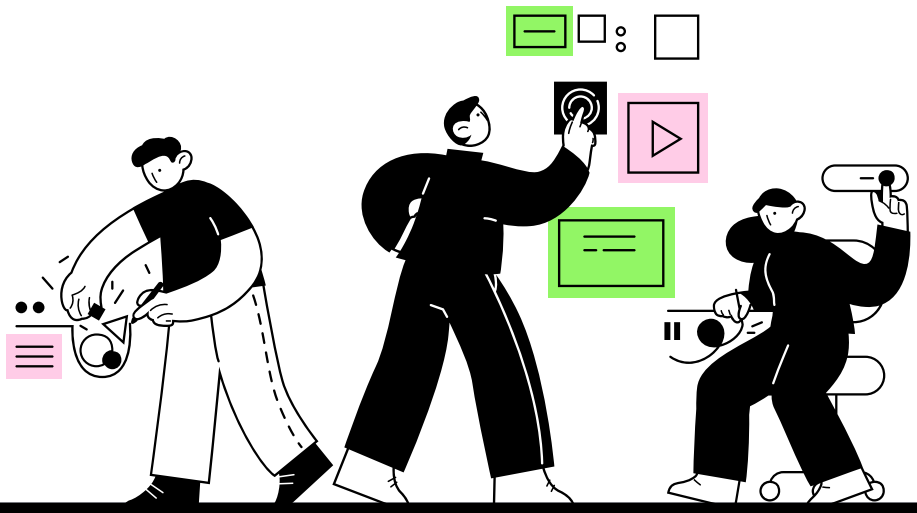


# Результаты исследования 2020-2022



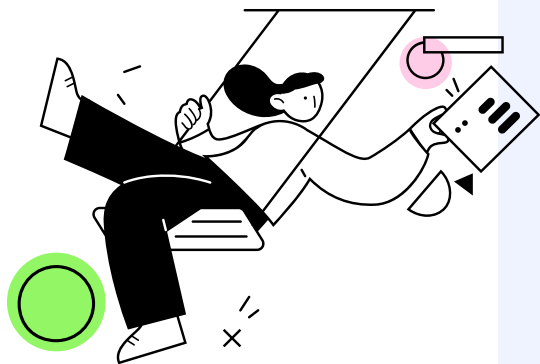
Анкетный опрос колледжей и их бизнес-партнеров,  
молодежи регионов

Всего **25820** анкет колледжей

Всего **2202** анкеты бизнес-партнеров

Всего **71495** анкет молодежи

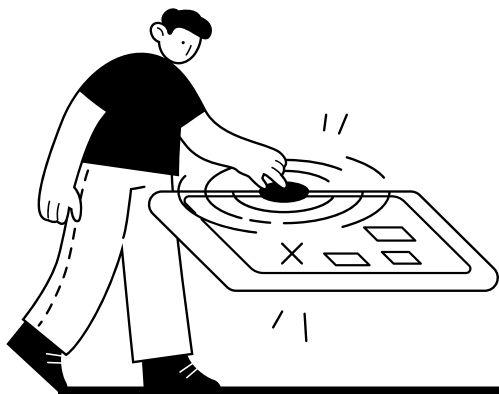
## Содержание



- 1** Оценка значения подготовки кадров компаний в регионах
- 2** Кадровое планирование и оценка потребности в кадрах
- 3** Оценка взаимодействия колледжей и бизнес-партнеров
- 4** Оценка приоритетных компонентов (шагов) для кадрового партнерства
- 5** Топ-5 качеств, характерных для современной молодежи
- 6** Оценка студентами влияния на карьерное развитие
- 7** Оценка студентами инструментов для профессионального карьерного развития и трудоустройства в годы обучения
- 8** Оценка студентами профессионального будущего и возможностей трудоустройства

## Оценка значения подготовки кадров компаний в регионах

\* Результаты ежегодного межрегионального исследования группы проектов «Карьера в России» (допустимы множественные ответы)



Приоритетные ответы представителей компаний

В 2020 г.\*

В 2021 г.\*

В 2022 г.

Вопрос в приоритете, компания «выращивает свои кадры»

**29,7%**

**50,9%**

**37,1%**

Это часть бизнес-процессов. Сотрудничаем со всеми эффективными партнерами в образовании и в подборе персонала

**43,7%**

**41,6%**

**48,8%**

Подбираем, «покупаем» «готовые» кадры, не вкладываемся в подготовку

**26,6%**

**21,5%**

**12,4%**

Другое

—

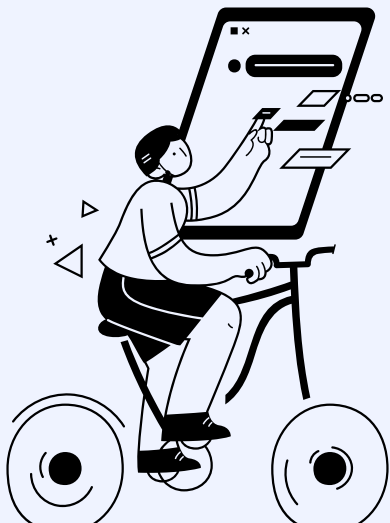
—

**1,7%**

## Кадровое планирование и оценка потребности в кадрах

Колледжи заняли  
ведущее место в числе  
поставщиков кадров  
для компаний

Это подтверждают **54,2 %**  
представителей бизнес-  
партнеров



Поставщики кадров  
для компаний:

Change From  
(Q1, 2026)

Колледжи с проф. спец-ми

54,2%

Университеты

9,0%

Кадровые агентства

2,5%

Открытый рынок труда

31,4%

Иное

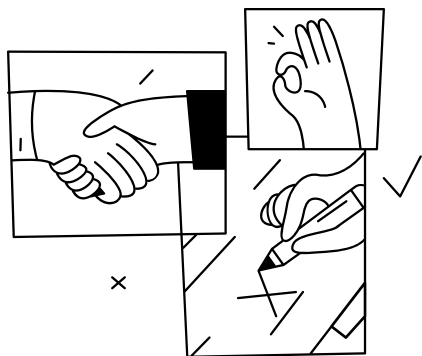
2,9%



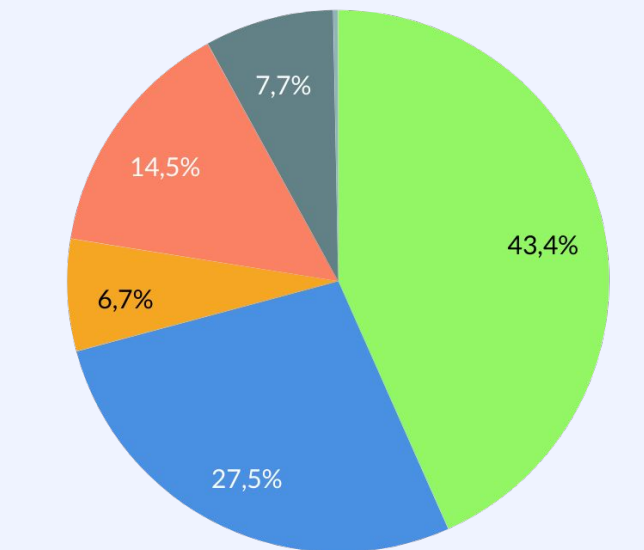
В то же время, бизнес  
отбирает кадры с открытого  
рынка труда, и этот источник  
важен для

**31,4 %**

# Оценка взаимодействия колледжей и бизнес-партнеров

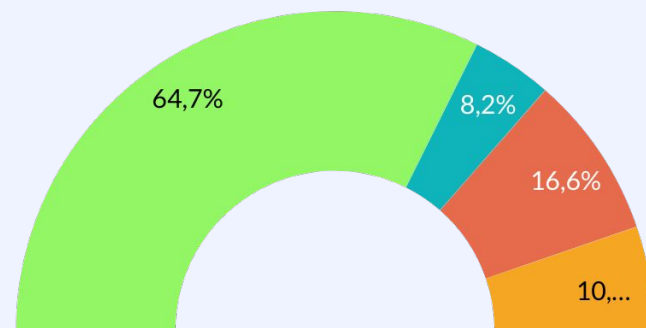


Уровень взаимодействия колледжа с компаниями и с работодателями в кадровой подготовке молодых профессионалов, N=25820, в %



- Хороший уровень, я удовлетворен сотрудничеством
- Отчасти удовлетворительный, не все, что важно
- Я не могу оценить этот уровень (6.69%)
- Его почти нет, я решаю все вопросы сотрудничества
- Этот вопрос не входит в зону моих полномочий (...)
- Другое (0.3%)

Уровень взаимодействия бизнес-партнеров с колледжами в кадровой подготовке молодых профессионалов, N=2202, в %



- Хороший уровень, компания удовлетворена сотрудничеством
- Хороший уровень, компания удовлетворена сотрудничеством
- Его почти нет, мы предпочитаем решать все вопросы самостоятельно
- Отчасти удовлетворительный, не все, чего мы хотим

## Оценка приоритетных компонентов (шагов) для кадрового партнерства

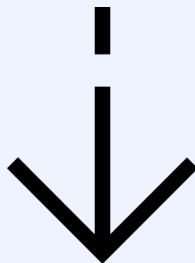


| Компонент                                                                          | Рейтинг<br>бизнеса | Рейтинг<br>преподавателей |
|------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|---------------------------|
| Вовлекаем мастеров, наставников от компаний<br>в практическое обучение             | 2                  | 1                         |
| Вместе формируем систему оценки компетенций,<br>квалификаций выпускников           | 1                  | 2                         |
| Вместе строим логику эффективного практического<br>обучения студентов              | 5                  | 3                         |
| Вместе ведем карьерное развитие студентов, находим<br>варианты трудоустройства     | 3                  | 4                         |
| Вместе отбираем значимое содержание<br>профессионального обучения                  | 6                  | 5                         |
| Вместе ведем работу по профориентации и популяризации<br>бренда компании, колледжа | 4                  | 6                         |

## Топ-5 качеств, которые характерны для современной молодежи

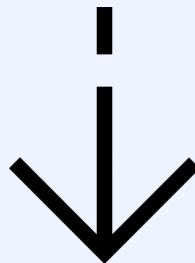


### Преподаватели колледжей



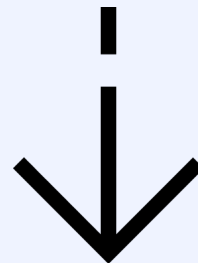
1. Общительная
2. Активная, инициативная
3. Ориентируется на материальные ценности
4. Отзывчивая, готовая помогать другим
5. Культурная, вежливая

### Представители компаний



1. Активная, инициативная
2. Ориентируется на материальные ценности
3. Общительная
4. Отзывчивая, готовая помогать другим
- 5...

### Молодежь



1. Общительная
2. Активная, инициативная
3. Отзывчивая, готовая помогать другим
4. Культурная, вежливая
5. Ориентируется на материальные ценности

## Оценка студентами влияния на карьерное развитие



## Оценка студентами инструментов для профессионального карьерного развития и трудоустройства в годы обучения

Кто в большей степени призван отвечать за карьерное развитие студентов с 1 курса до трудоустройства?

Ранжированные ответы

|                                               |   |
|-----------------------------------------------|---|
| Студент сам                                   | 1 |
| Руководитель образовательной программы        | 2 |
| Руководитель образовательной организации      | 3 |
| Руководитель центра карьеры и трудоустройства | 4 |
| Родители студента                             | 5 |

Какие возможности сегодня более всего необходимы для эффективного профессионального, карьерного развития и трудоустройства студентов, еще в годы обучения?



Стажировки

17%



Обучение на рабочем месте

14%

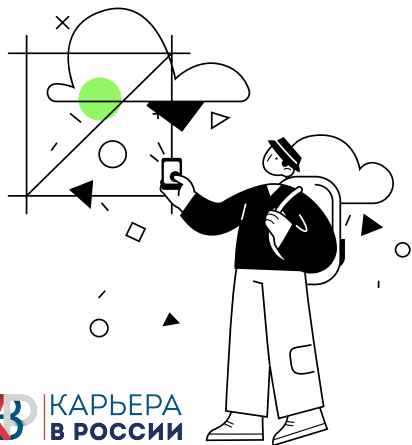


Оплачиваемые практики

12%



# Оценка студентами инструментов для профессионального карьерного развития и трудоустройства в годы обучения



Ранжированные  
ответы

Необходимые  
инструменты

1

Раннее практическое обучение на площадках профильных компаний

2

Заключение прямых ученических договоров между профильными компаниями и студентами (их законными представителями) для профессионального развития и поддержки в трудоустройстве

3

Система стажировок на площадках потенциальных работодателей

4

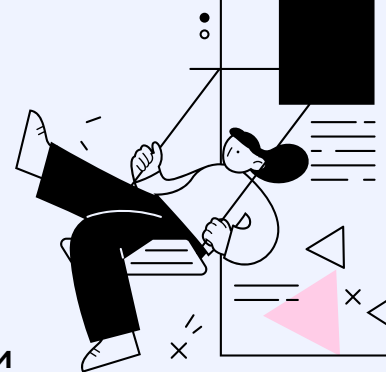
Мероприятия и конкурсы для делового нетворкинга, знакомства и взаимодействия студентов и бизнеса

5

Сквозной курс карьерного развития с 1 курса до трудоустройства на основе ИПР

6

Участие наставников из бизнеса в реализации образовательных программ



## Оценка студентами профессионального будущего и возможностей трудоустройства



Кто (или что) влияет на выбор профессионального будущего молодежи?

|                  |     |
|------------------|-----|
| Родители         | 19% |
| Хобби, интересы  | 14% |
| Интернет         | 11% |
| Знакомые, друзья | 11% |

Каким приоритетным способом, по твоему мнению, происходит трудоустройство выпускников?

|                                                                                            |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Самостоятельный поиск и трудоустройство на открытом рынке труда                            | 19% |
| Трудоустройство при поддержке компаний, которые являются социальными, кадровыми партнерами | 14% |
| Трудоустройство по социальным связям, наработанным за время учебы                          | 11% |

Решающий фактор выбора работы?

|     |                                 |
|-----|---------------------------------|
| 14% | Высокая зарплата                |
| 13% | Стабильное место работы         |
| 12% | Возможности карьерного роста    |
| 11% | Удобные условия и график работы |
| 10% | Дружный коллектив               |
| 10% | Условия для самореализации      |

# Значение профессии для молодежи



С апреля по май 2022 КВР совместно со Всероссийской программой профориентации «Лифт в Будущее» проводили исследование, посвященное мотивации молодежи к трудовой деятельности по полученным профессиям и специальностям лесной отрасли

## Участники:

2407 школьников  
1385 студентов СПО  
470 студентов ВО  
623 педагога школ и СПО  
58 преподавателей ВО

## Регионы:

Костромская область  
Красноярский край

## Решающий фактор выбора работы в лесной отрасли?

23,2% Высокая зарплата  
12,4% Стабильное место работы  
9,8% Возможности карьерного роста  
6,3% Удобные условия и график работы  
8,5% Дружный коллектив  
5,1% Условия для самореализации



Школьники

21,2% Высокая зарплата  
14,7% Стабильное место работы  
11,0% Возможности карьерного роста  
5,1% Удобные условия и график работы  
8,2% Дружный коллектив  
6,8% Условия для самореализации



Студенты



Профессия для современной молодежи – это прежде всего возможность себя обеспечить (25,1 % школьников и 21,5 % студентов), основа для саморазвития и самореализации (21,6 % школьников, 19,2 % студентов), а также возможность для будущего карьерного роста