

ОБРАЗ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ: результаты исследований мнений студентов, преподавателей и представителей бизнеса

Современный студент всегда находится в центре внимания группы проектов «Карьера в России». Преподаватели, молодые люди, работодатели собираются в пространстве СПО для того, чтобы у сильного выпускника была хорошая работа. Даже школьника как будущего студента интересует как стать молодым профессионалом, которым можно гордиться и который строит успешную карьеру и раскрывает весь свой потенциал на благо своей страны.

Мы в «Карьера в России» работаем с компаниями, предприятиями, колледжами и студентами, чтобы вместе эффективно решать задачу притока молодежи в экономику. В течение нескольких лет мы исследуем образ современной молодежи и то, как его видят преподаватели и бизнес, как

сами студенты оценивают себя и свои карьерные перспективы для того, чтобы синхронизировать их взаимодействие и выстроить надежное кадровое партнерство.

В 2024 года в ходе Исследовательского хакатона 400 студентов - участников вовлекли в опрос более 10 тысяч студентов со всей страны, 2600 преподавателей и мастеров, и почти 5000 тысяч представителей бизнеса.

Приглашаем вас познакомиться с результатами исследования и сделать выводы, которые помогут каждому стать эффективнее.

Что скрывается за стереотипами: согласна ли молодёжь с тем, какая она в глазах работодателей и преподавателей?

Прорисовывание портрета современной молодёжи представителями бизнеса, преподавателями и студентами является важной целью этого исследования. Это позволит преподавателям, бизнесу и молодежи найти общий язык и выстроить эффективное взаимодействие между собой. Только в результате такого сотрудничества можно обеспечить постоянный приток молодежи в экономику.

На рисунке представлены топ-5 качеств, которыми характеризуют современную молодёжь представители всех 3-х групп чаще всего.



Что скрывается за стереотипами: согласна ли молодёжь с тем, какая она в глазах работодателей и преподавателей?

Анализ рейтингов ответов на графиках показывает, что за 3 года исследования, мнение преподавателей и мнение самих молодых людей о качествах современной молодежи практически не изменилось. Мнение представителей компаний за это же время изменилось существенно. Неизменными характеристиками среди трёх групп остаются: активность, инициативность и общительность молодых людей.

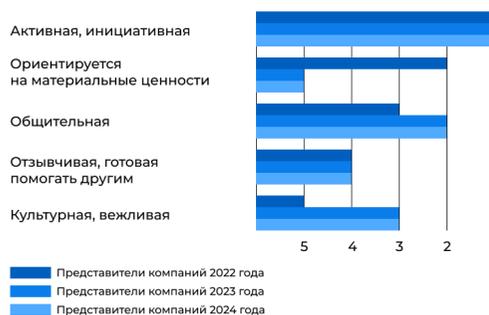
Принципиальные различия отмечаются в качествах: "культурная, вежливая" и "ориентируется на материальные ценности". Качество "культурная, вежливая" преподаватели, представители компаний и молодёжь ставят на разные позиции рейтинга. Представители компаний чаще описывают молодежь как "культурную и вежливую", в то время, как у преподавателей это качество реже всего характеризует современную молодежь.

Основные различия в портрете современной молодёжи наблюдаются по такому качеству, как "Ориентация на материальные ценности". Преподаватели чаще склонны наделять молодежь этой характеристикой, в то время, как студенты и представители компаний последние 2 года ставят это качество вниз рейтинга.

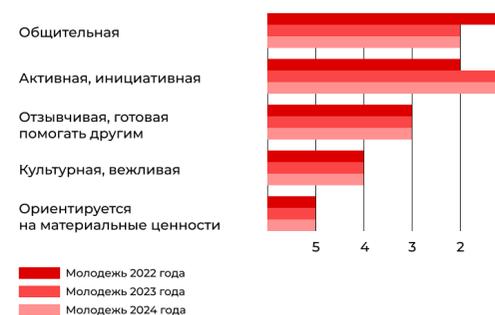
Современная молодежь глазами преподавателей



Современная молодежь глазами представителей бизнеса



Представления молодежи о себе



Каждый год проведения исследования командой KBP наблюдались различные результаты¹.

В 2022-м году мнение преподавателей и студентов сходилось по двум параметрам: обе группы отнесли качества "активная, инициативная" и "общительная" к лидирующим. Представители компаний и преподаватели сошлись во мнении о том, что качества "отзывчивая, готовая помогать другим" и "культурная, вежливая" относятся к 4-му и 5-му местам соответственно. При этом можно заметить сильный разрыв между представителями компаний, преподавателями и студентами в таком качестве, как "ориентируется

на материальные ценности" - первые 2 группы оценили это качество намного выше, чем сами молодые люди.

В 2023-м году все три группы сошлись во мнении, что качество "активная, инициативная" является основным и лидирующим при описании современной молодёжи. Во всех остальных качествах наблюдаются несущественные различия во мнениях, кроме качества "ориентируется на материальные ценности" - это качество стоит на 2м месте у преподавателей и на последнем месте у представителей бизнеса и молодёжи. По сравнению с предыдущим годом мнение представителей бизнеса по этому качеству сильно изменилось и переместилось с верхних строк рейтинга в самый низ. У преподавателей и представителей молодёжи изменения не такие существенные.

В 2024-м году представители всех 3-х групп снова сошлись во мнении о том, что лидирующими качествами молодых людей являются "активная, инициативная" и "общительная". У преподавателей качество "ориентируется на материальные ценности" стоит намного выше, чем у двух других групп. По качеству "Культурная, вежливая" наблюдаются

Рейтинг топ-5 качеств, которые характерны для современной молодежи

	2022 год			2023 год			2024 год		
	Преподаватели	Представители бизнеса	Молодёжь	Преподаватели	Представители бизнеса	Молодёжь	Преподаватели	Представители бизнеса	Молодёжь
Культурная, вежливая	5	5	4	5	3	4	5	3	4
Отзывчивая, готовая помогать другим	4	4	3	4	4	3	4	4	3
Ориентируется на материальные ценности	3	2	5	2	5	5	3	5	5
Общительная	1	3	1	3	2	2	2	2	2
Активная, инициативная	2	1	2	1	1	1	1	1	1

¹ В инфографике представлены рейтинги, то есть на какое место ставят то или иное качество представители бизнеса, студенты и преподаватели, где 1 - самое приоритетное место, а 5 - последнее, самое НЕ приоритетное место.

несовпадения во мнениях у всех 3-х выборок - у преподавателей это качество стоит на последнем месте в рейтинге, у представителей бизнеса на 3-м месте, а у молодёжи на 4-м.

Так какой же портрет современной молодёжи?

3 года исследований показывают, что портрет молодежи претерпевает изменения. Неизменной характеристикой в описании молодежи всеми тремя группами остается: активность, инициативность и общительность молодых людей.

Принципиальные различия между группами наблюдаются по таким характеристикам, как "культурная, вежливая" и "ориентируется на материальные ценности". Преподаватели чаще приписывают молодежи ориентацию на материальные ценности, в то время, как сама молодежь ставит это качество на последние позиции рейтинга.

Портрет современной молодёжи больше совпадает у представителей компаний и самой молодёжи и больше отличается от мнения преподавателей.

Составляя для себя портрет современной молодежи, стоит вспомнить речь В.Франкла. Он говорил, что в летном деле для того, чтобы прилететь в заданную точку, надо «лететь со сносом», это значит целиться ВЫШЕ точки прилета и тогда, с учетом всех ветров, можно прилететь туда, куда нужно. Точно так же надо думать, о молодом человеке. Надо думать о нем лучше, чем он есть и тогда у нас есть шанс дать ему стать, тем, кем он действительно должен стать².

Секретный коктейль: набор ключевых компетенций для работодателя³ / Качества “супергероя”: о каких сотрудниках мечтает работодатель?

² Вы можете посмотреть видео, в котором сам В. Франкл рассказывал про это: <https://rutube.ru/video/362bac766e3ec4354470079b625f09fd/?r=wd>

³ Информация в таблицах и в диаграмме представлена в рейтингах, то есть на какое место ставят то или иное качество представители бизнеса, молодёжь и преподаватели, где 1 - самое приоритетное место, а 7 - последнее, самое НЕ приоритетное место.

Для обеспечения притока в экономику качественных кадров важно понимать, каким набором качеств должна обладать молодежь, чтобы получить работу в компании.

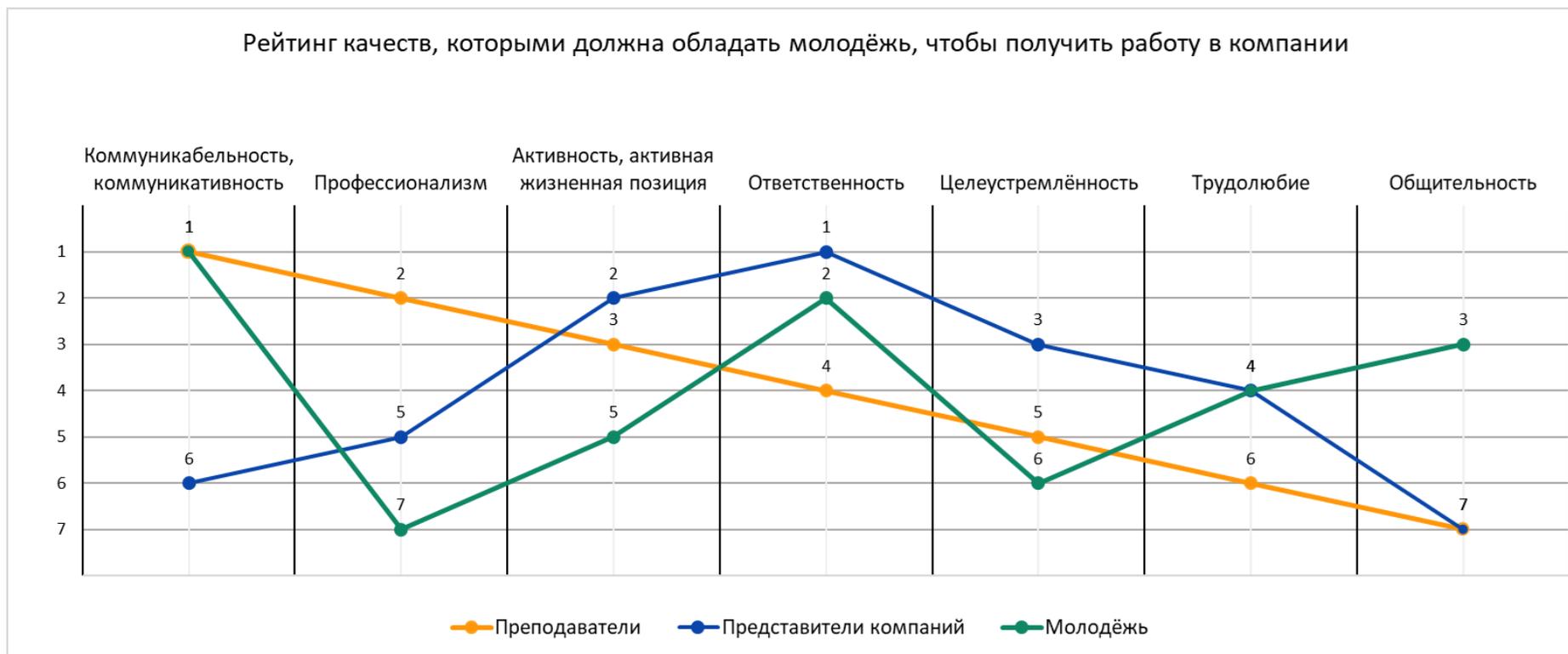
В представленных ниже таблицах можно увидеть, какие качества молодежи считают приоритетными представители бизнеса, преподаватели и сама молодежь.

Представители компаний	
№	Качества
1	Ответственность
2	Активность, активная жизненная позиция
3	Целеустремлённость
4	Трудолюбие
5	Профессионализм
6	Коммуникабельность, коммуникативность
7	Общительность

Молодёжь	
№	Качества
1	Коммуникабельность, коммуникативность
2	Ответственность
3	Общительность
4	Трудолюбие
5	Активность, активная жизненная позиция
6	Целеустремлённость
7	Профессионализм

Преподаватели	
№	Качества
1	Коммуникабельность, коммуникативность
2	Профессионализм
3	Активность, активная жизненная позиция
4	Ответственность
5	Целеустремлённость
6	Трудолюбие
7	Общительность

Представители бизнеса утверждают, что молодежь должна быть, в первую очередь, ответственной, во вторую - активной, а в третью - целеустремлённой. Именно с таким набором качеств работодатели готовы принять молодежь к себе на работу. Сама же молодежь считает, что работодателя интересует в первую очередь коммуникабельность и коммуникативность, во вторую - ответственность, в третью - общительность. Представители бизнеса и молодежи сходятся в том, что молодые люди должны обладать ответственностью, по остальным характеристикам выбор 3 качеств не совпадает. Преподаватели имеют свой взгляд на основные качества молодежи - это коммуникабельность, профессионализм и активность. Можно заметить, что преподаватели и молодежь сходятся во мнении на счёт коммуникабельности, а преподаватели и представители бизнеса - на счёт активности. Картина качеств, которыми должна обладать молодежь для успешного трудоустройства сильно различается у всех 3-х групп.



Таким образом, представления о важных качествах, востребованных работодателем не совпадают у молодежи, преподавателей и представителей компаний

Для представителей компаний топ-3 качеств: ответственность, активность и целеустремленность.

Для того, чтобы отвечать запросам работодателя, его надо изучать в прямом диалоге студента и работодателя. Студентам и преподавателям важно не только познакомиться с перечнем качеств, но и понять, какие действия демонстрируют эти качества, как эти качества воспитываются, какие форматы есть у колледжа / техникума для проявления этих качеств.

Хватит ли времени на старших курсах, чтобы превратить теорию в востребованные практические навыки?

По стандартам дуального образования каждый школьник в Германии в течение 7-8 класса проходит 4 профессиональные пробы.

По стандартам финского образования студент должен общаться/ контактировать с работодателем в течение учебного года 6-8 раз.

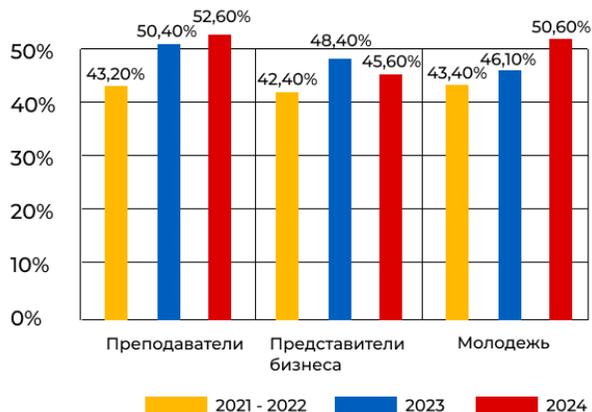
Еще несколько лет назад тема взаимодействия с работодателем не была столь популярна, но Федеральные проекты, особенно ФП «Профессионалитет», все чаще обращают внимание и колледжей, и бизнеса на необходимость выстраивания тесного кадрового партнерства.

В ежегодном исследовании команды КВР был представлен вопрос "Какой должна быть периодичность взаимодействия с профессионалами из профильных компаний?". Предложено 3 варианта ответов о частоте взаимодействия студентов с компаниями: первое - минимум 2 раза каждый год обучения с несколькими компаниями, второе - минимум 2 раза в год, на старших курсах с несколькими компаниями, третье - достаточно практики на старших курсах.

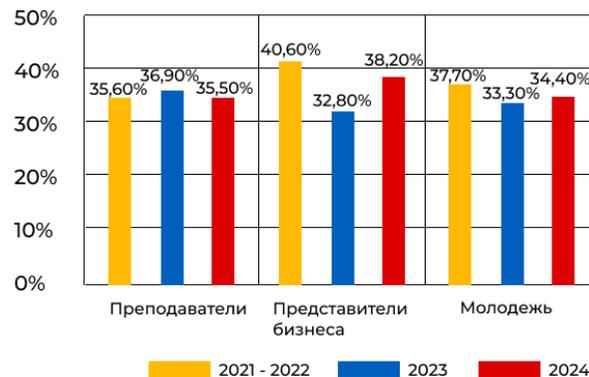
Наиболее популярный ответ у всех 3х групп опрошиваемых на протяжении 3х лет отражает позицию, что периодичность взаимодействия с профильными организациями должна быть для студентов как можно чаще на протяжении всего срока обучения начиная с 1 курса - это минимум 2 раза каждый год обучения с несколькими компаниями.

Проводя исследование, мы 3 года наблюдаем за динамикой трех основных позиций. Из результатов можно заметить, что ответ "Достаточно практики на старших курсах" с каждым годом среди представителей всех 3-х групп становится всё менее популярным. Ответ "минимум 2 раза в год на старших курсах с несколькими компаниями" в 2024 году стал более популярным у представителей бизнеса и молодёжи. Ответ "минимум 2 раза каждый год обучения с несколькими компаниями" стал более популярен среди преподавателей и молодёжи.

Минимум 2 раза каждый год обучения с несколькими компаниями



Минимум 2 раза в год, на старших курсах с несколькими компаниями



Достаточно практики на старших курсах



Ориентация на практическое обучение особенно востребована современными работодателями. Частота взаимодействия студентов с будущими работодателями - это основа будущего трудоустройства и привлечения молодых людей в экономику. Возможность студентов взаимодействовать с представителями бизнеса позволяет молодым людям начать свою профессиональную деятельность уже в период обучения - это залог их успешной работы на предприятии. Сосредоточение практики на старших курсах приводит к потере трудовой мотивации в первые годы обучения. Практика с 1 курса помогает почувствовать себя профессионалом с первых дней обучения, позволяет освоить корпоративную культуру, выработать необходимые для успешной работы качества. Опыт работы в разных компаниях поможет студентам выбрать «своего работодателя», обеспечит устойчивость трудоустройства.

Выбор компаний в управлении притоком: совместно с колледжами или в одиночку? / Нужны ли колледжи бизнесу для управления притоком?

Обеспечение притока молодых кадров в компанию - это основа функционирования бизнеса и экономики в целом. Как сами компании решают этот вопрос? Нужны ли им образовательные организации или лучшие компании работают с молодежью напрямую, без посредников в лице образовательных организаций?

На протяжении 5 лет команда КВР в своём ежегодном исследовании задаёт вопрос представителям бизнеса "что для Вашей компании более всего значимо в задаче по притоку молодых профессионалов на горизонте 10 лет?". Отвечая на этот вопрос, представители бизнеса выделяют несколько позиций: "выращивание" своих кадров, сотрудничество со всеми эффективными партнёрами в образовании, "покупка" готовых кадров, поддержка/развитие колледжей, которые являются поставщиками надёжных кадров, повышение уровня профильных знаний совместно с колледжами, вести профориентацию.

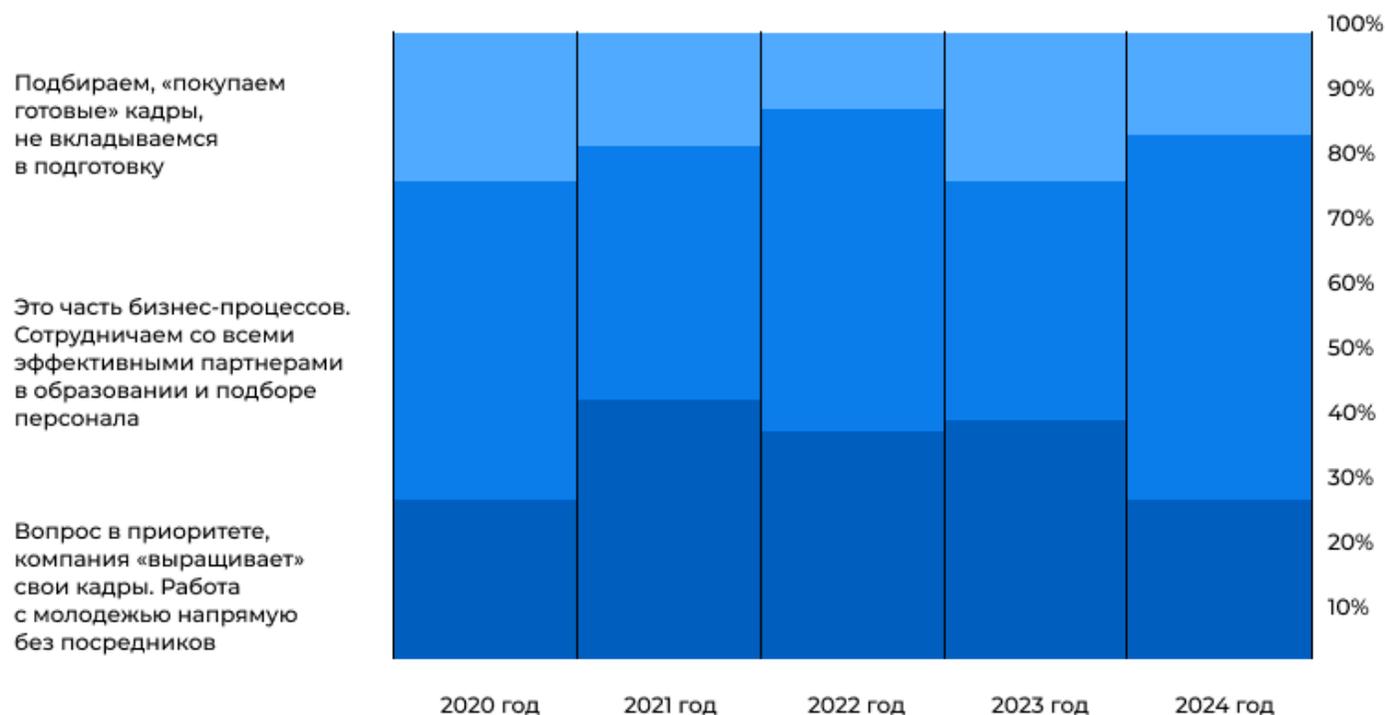
Приоритеты бизнеса существенно меняются с течением времени.

	2020	2021	2022	2023	2024
Вопрос в приоритете, компания "выращивает" свои кадры. Работа с молодёжью напрямую без посредников	29,7%	50,9%	37,1%	27,1%	15,4%
Это часть бизнес-процессов. Сотрудничаем со всеми эффективными партнёрами в образовании и подборе персонала	43,7%	41,6%	48,8%	26,2%	13,0%
Подбираем, "покупаем готовые" кадры, не вкладываемся в подготовку	26,6%	21,5%	12,4%	15,4%	9,5%
Поддерживаем/развиваем колледж(и), которые являются для нас поставщиками надёжных кадров	–	–	1,7%	30,7%	24,8%
Повышать уровень профильных знаний совместно с колледжами, вести профориентацию	–	–	–	–	36,1%

В 2020 - 2022 годах в качестве наиболее значимого фактора притока молодежи компании выделяли "выращивание" своих кадров, работу напрямую без посредников, сотрудничество со всеми эффективными партнерами в образовании и подборе персонала. В 2023 году самой популярной стала позиция "поддерживаем/развиваем колледжи, которые являются для нас поставщиками надежных кадров", а в 2024 году появилась позиция "повышать уровень профильных знаний совместно с

колледжами, вести профориентацию”, на втором месте по популярности остается ответ “поддерживаем/развиваем колледжи, которые являются для нас поставщиками надежных кадров”.

Что для вашей компании более всего значимо в задаче по притоку молодых профессионалов на горизонте 10 лет?



Можно заметить, что стабильно снижается число ответов “Подбираем, “покупаем” готовые кадры, не вкладываемся в подготовку”. По сравнению с 2020 годом процент таких ответов в 2024 году уменьшился почти в 3 раза.

Таким образом, исследование показывает: компании увидели, что самостоятельная подготовка кадров – не является их профильной задачей, возможно отнимает ресурсы от основного бизнеса. Компании ищут и находят надежных партнеров, готовы включаться в совместную работу с колледжами, начиная с этапа профориентации для обеспечения хорошего уровня профильных знаний.

Ключевой вопрос, который остается в такой ситуации - как стать НАДЕЖНЫМ ПАРТНЕРОМ. Колледжам важно быть готовым к синхронизации всего своего образовательного процесса (не только содержания образовательных программ) с запросами компаний.

«Меню» партнерских предложений от работодателя / На что готов работодатель?

Методология кадрового партнерства, разработанная экспертным сообществом «Карьера в России», отвечает на вопрос: каким образом настроить устойчивый кадровый приток в компании и предприятия мотивированной, квалифицированной молодежи, которой не потребуются дообучение и переподготовка на рабочих местах?

Кадровое партнерство - это технологический процесс, корректно соединяющий в результативном взаимодействии предприятия, образовательные организации, школьников и студентов на основе понимания и синхронизации реальных запросов сторон к кадровому притоку, к моделям наилучшего обучения, к карьерному развитию молодежи, преподавателей и производственных мастеров-наставников.

	%
Подключать мастеров, наставников компаний в практическое обучение студентов	25,5
Знакомить студентов с реальными требованиями к молодому профессионалу	22,8
Вести увлекательный диалог студентов с профессионалами компании и ее руководством	18,3
Проводить тренинги, конкурсы, тренировочные экзамены для освоения технологий и культуры компании	17,3
Формировать систему оценки компетенций, квалификаций студентов с 1 по выпускной курс	16,0

=

В 2024-м году в исследовании команды КВР представителям компаний был предложен вопрос "К каким партнёрским действиям вы готовы вместе с колледжами в следующем году?". Как видно из результатов исследования, представители бизнеса в большей степени готовы подключать мастеров, наставников компаний в практическое обучение студентов, а также знакомить студентов с реальными требованиями к молодому профессионалу и вести диалог студентов с профессионалами компаний. Реже представители компаний заявляют о готовности проводить тренинги, конкурсы, тренировочные экзамены для освоения технологий и культуры компании и формировать систему оценки компетенций, квалификаций студентов с 1 по выпускной курс.

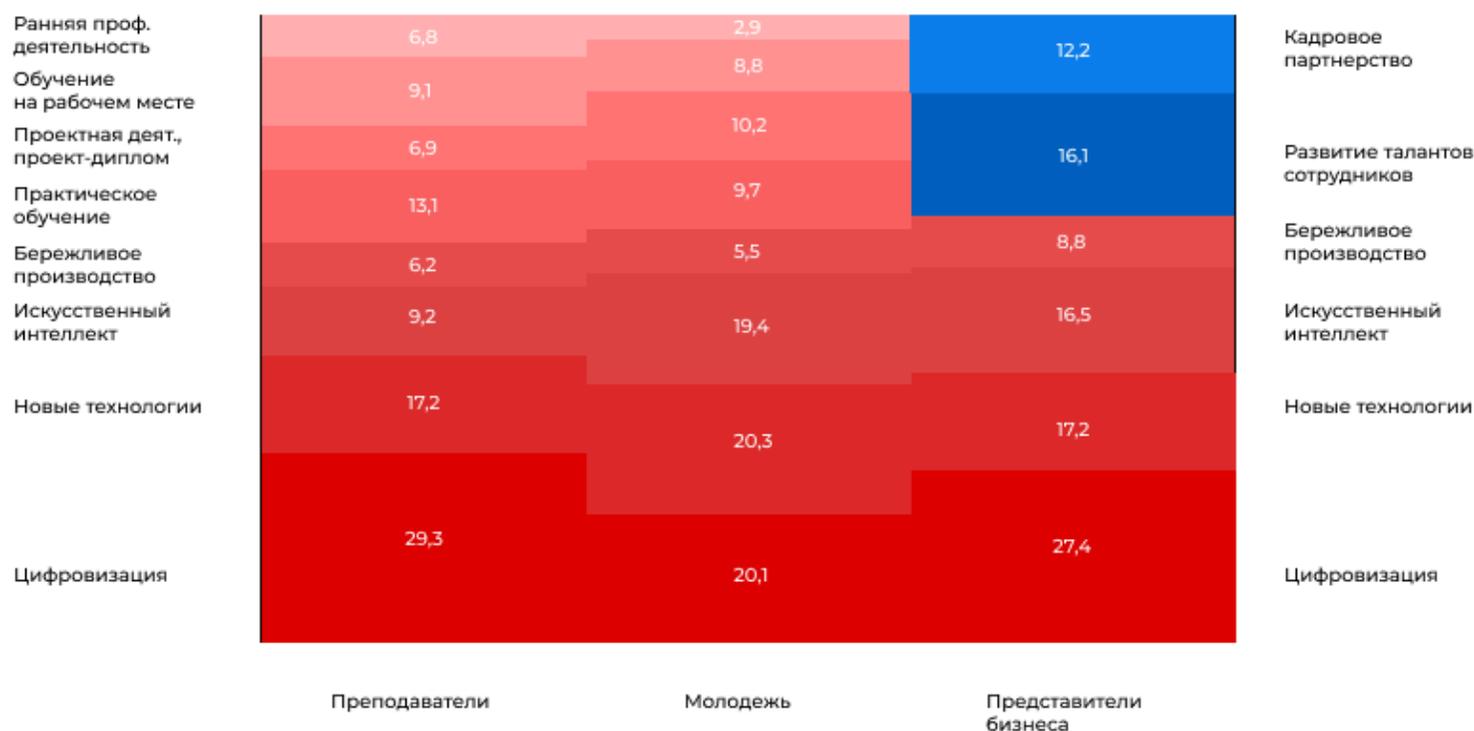
Образование должно быть не просто передачей знаний, но и поиском глубинного смысла через взаимодействие и осознанность. Готовность бизнеса подключать мастеров и наставников к практическому обучению студентов обеспечивает формирование не только профессиональных навыков, но и понимания своего места в мире. Знакомство студентов с реальными требованиями, предъявляемыми к молодым профессионалам, позволяет каждому молодому человеку осознать, какой вклад он

может внести в общество, какую роль он может занять в своей профессиональной деятельности. Диалог между студентами и профессионалами — это мост, который соединяет поколения. Он помогает осознанию своих ценностей и стремлений, укрепляет уверенность в себе.

Если колледжи и техникумы заинтересованы в более предметной работе с работодателями в виде тренингов, конкурсов, тренировочных экзаменов, формирования системы оценки компетенций, возможно стоит поискать удобные для представителей компаний форматы взаимодействия, создать необходимые сервисы и площадки взаимодействия.

Какие технологические тренды внедрить, чтобы управлять развитием экономики⁴

Тренды технологического развития



Технологическое развитие - это залог прогресса. Именно поэтому команда KBP обращает на этот вопрос особое внимание. В 2024 году преподавателям, представителям бизнеса, молодежи предложили в открытой форме написать, на какие тренды технологического развития, делается упор в вашей компании применительно к нашей профессии. Все три группы сошлись только в 4-х ответах - это "Цифровизация", "Новые технологии", "Искусственный интеллект" и

⁴ Информация в инфографике представлена в %

“Бережливое производство”. В остальном между преподавателями, молодёжью и представителями бизнеса наблюдаются сильные расхождения.

Можно заметить, что только представители бизнеса дали ответы “Кадровое партнёрство” и “Развитие талантов сотрудников”. Также только преподаватели и студенты дали ответы “Ранняя профессиональная деятельность”, “Обучение на рабочем месте”, “Проектная деятельность...” и “Практическое обучение”. У представителей бизнеса таких ответов не было. Мнения преподавателей и студентов по многим критериям сходятся, но при этом студенты отдают практически одинаковые предпочтения цифровизации, новым технологиям и искусственному интеллекту, у преподавателей же наблюдается сильный разрыв в этих показателях. Преподаватели меньше внимания уделяют искусственному интеллекту.

Ответы “обучение на рабочем месте”, “бережливое производство” и “осознанное карьерное развитие” у преподавателей и студентов находятся практически на одинаковых позициях в рейтинге. Вариант ответа “Ранняя профессиональная деятельность” у студентов, в отличие от преподавателей, находится на самом последнем месте рейтинга по популярности ответов.

В мире, где цифровизация и новые технологии, в том числе искусственный интеллект, становятся основными двигателями прогресса, колледжам необходимо переосмыслить свою роль в формировании будущего профессионалов. Преподаватели должны понять, что практическое обучение — это лишь часть пути. Без осознания и интеграции новых технологий в образовательный процесс их студенты могут оказаться неподготовленными к вызовам современного рынка труда

Какую роль предложить студентам на пути от школьника до профессионала?⁵ / Какую роль предложить студентам, чтобы они стали архитекторами своей карьеры? / Архитектор своей карьеры: Какую роль предложить студентам на пути от школьника до профессионала?

Стажёр	6.9	11.8	10.4
Наставляемый	9.2	9.7	10.0
Инициатор, организатор полезных действий	9.3	10.6	9.1
Обучающийся, ученик	9.6	11.8	15.9
Со проектировщик учебной, внеучебной и проектной деятельности	11.0	9.9	7.6
Молодой профессионал, совмещающий обучение с работой	31.1	15.2	20.4
	Преподаватели	Представители бизнеса	Молодёжь

Ощущение студентом себя как сильного, самостоятельного, ответственного молодого профессионала позволяет молодёжи успешнее и эффективнее "влииться" в профессиональную деятельность и начать эффективнее осваивать профессиональные компетенции. Благодаря такому ощущению у студента появляется учебная мотивация и желание расти в профессиональной сфере.

Одним из интересных вопросов исследования стал вопрос о том, какая роль в образовательном процессе колледжа может быть наиболее полезной, чтобы студент чувствовал себя сильным, самостоятельным, ответственным молодым профессионалом.

Предложен достаточно большой спектр ролей:

- стажер

⁵ Информация на инфографике представлена в %

- наставляемый
- инициатор, организатор полезных действий,
- обучающихся, ученик,
- сопроектировщик и соорганизатор учебной, внеучебной, проектной деятельности,
- молодой профессионал, совмещающий обучение с работой.

По мнению всех трёх групп, самая полезная роль - это "Молодой профессионал". Интересно, что у представителей бизнеса и молодёжи вторым популярным ответом является "Обучающийся, ученик". Возможно это связано с ориентацией на качественное получение профессиональных знаний и навыков, необходимых молодому профессионалу. Роль сопроектировщика и соорганизатора учебной и внеучебной деятельности в ответах молодёжи занимает последнее место в рейтинге. Этот факт стоит осмыслить для того, чтобы понять, какие форматы стоит предложить студентам, чтобы активные роли их привлекали, а не пугали.

Роль "Молодого профессионала" более привлекательна для всех групп: и для бизнеса, и для преподавателей, и для студентов. Важность этих выводов заключается не только в актуальности подходов к образованию, но и в призыве к каждому студенту найти свой путь к профессионализму, которому не страшны ни вызовы, ни неопределенности времени. Не следует забывать, что профессиональная идентичность формируется не только через знания, но и через стремление к значимости и цели, которая выходит за пределы личных достижений.

Кто у руля: кто управляет притоком молодёжи?

Представители бизнеса считают...

Представители бизнеса, %	
HR - руководитель, HR-сотрудник, специалист по кадрам	22,4
руководитель	19,9
сотрудники-наставники	17,3
заместитель руководителя	17,2
затрудняюсь ответить	10,1

Приток молодых кадров в бизнес - это основа развитие экономики. В большинстве компаний есть люди, которые отвечают за эту задачу. В 2024-м году команда KBP в своём ежегодном исследовании задала вопрос преподавателям "Кто в вашей компании отвечает за работу с молодёжью и за приток молодёжи в компанию?". Из представленных результатов видно, что представители бизнеса чаще всего связываются с молодыми людьми при помощи HR-руководителей/HR-сотрудников или при помощи самого руководителя бизнеса. А для некоторых представителей бизнеса нет задачи работать с молодёжью.

Преподаватели и молодёжь считают...

Чёткое понимание студентами, кто отвечает за повседневное карьерное развитие в колледже, напрямую связано с тем, к кому из работников колледжа молодой человек будет обращаться с этим вопросом. Неправильное понимание студентами того, кто отвечает за эту работу ведёт к нарушению коммуникации молодых людей и работников колледжей.

В ежегодном исследовании команда KBP интересовалась у студентов и преподавателей, кто, по их мнению, отвечает за повседневное и карьерное развитие студентов в колледже. Мнения преподавателей и студентов в этом вопросе расходятся. Если для студентов в большей степени за карьерное развитие отвечает директор и непосредственно сам студент, то мнение преподавателей обратное - директор и студенты в наименьшей степени отвечают за карьерное развитие. Основными акторами в этом вопросе преподаватели выделяют - преподавателей проф. дисциплин и руководителей практик.



Управление притоком молодежи - это управленческая задача, а и вызов к осознанному лидерству. Недостаточно отдельного специалиста, необходима система работы организации под руководством директора или управленческой команды.

Перекладывание ответственности на отдельных специалистов (руководителей практик, специалистов профдисциплин) может быть малоэффективным

Какие предложения бизнеса привлекают студентов: мнение работодателей, преподавателей и молодежи⁶

Мнение преподавателей

Наличие карьерных предложений со стороны бизнеса - это залог успешной коммуникации между колледжами и экономикой. Каких предложений ждут студенты от бизнеса? Тот, кто правильно ответит на этот вопрос, возьмет управление притоком молодежи в свои руки.

В 2023, 2024 годах группа компаний “Карьера в России” предлагала студентам и преподавателям ответить на вопрос: “Какие профессиональные и карьерные предложения бизнес должен постоянно транслировать молодежи и в пространство СПО?”. Для всех опрашиваемых самым важным из того, что может транслировать бизнес, являются стажировки.

Какие профессиональные и карьерные предложения бизнес должен постоянно транслировать молодежи в пространстве СПО?



⁶ На всех инфографиках в этом разделе информация представлена в %

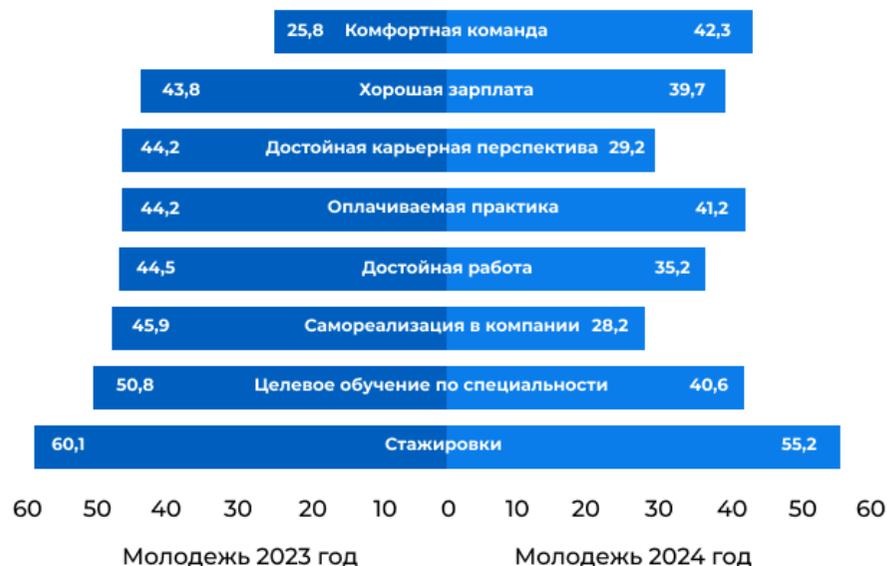
Мнение молодёжи

Ответы преподавателей существенно не изменились. Первые 3 позиции занимают: стажировки, целевое обучение по специальности, профессиональные тренинги, мастер-классы. Последние места в рейтинге преподавателей занимают чемпионаты и конкурсы, сильные наставники.

Позиция молодежи существенно поменялась. В 2023 году первые 3 места занимали такие форматы, как: стажировки, целевое обучение по специальности, самореализация в компании, а на последнем месте была комфортная команда. В 2024 году “комфортная команда” заняла второе место в рейтинге молодежи после стажировок, а на третьем месте появилась “оплачиваемая практика”. Самореализация в компании заняла последнее место в рейтинге.

Какие профессиональные и карьерные предложения бизнес должен постоянно транслировать молодежи в пространстве СПО?

Ответы молодежи 2023/2024 год



Что же важно для вас, а что для других?

Профессиональные и карьерные предложения, которые бизнес должен постоянно транслировать молодежи в пространство СПО

	2023 год			2024 год	
	Представители бизнеса	Преподаватели	Молодежь	Преподаватели	Молодежь
Чемпионаты и конкурсы	20,5	42,5	24,3	30,6	29,2
Достойная карьерная перспектива	25,3	34,6	44,2	26,7	28,2
Самореализация в компании	25,9	29,1	45,9	23,1	33,1
Профессиональные тренинги, мастер-классы	26,6	51,0	19,8	39,9	41,2
Оплачиваемая практика	28,6	49,9	44,2	38,5	40,6
Целевое обучение по специальности	32,6	53,1	50,8	42,5	34,7
Сильные наставники	33,5	27,3	25,8	37,3	42,3
Комфортная команда	39,0	29,6	43,8	32,2	39,7
Хорошая зарплата	40,2	35,4	44,5	32,9	35,2
Достойная работа	41,9	71,1	60,1	28,3	55,2
Стажировки	49,7			58,8	

На общем графике можно заметить, разницу во мнениях между тремя группами в 2023-м году и между преподавателями и студентами в 2024-м году.

За всё время исследований лидирующими позициями остаются стажировки. В 2023-м году представители бизнеса ответили, что бизнес должен транслировать не только стажировки, но и достойную работу, хорошую зарплату, комфортную команду. Можно заметить, что мнение представителей бизнеса в 2023-м году и

мнение студентов в 2024-м году сильно сходятся по этим позициям карьерных предложений. Но для молодёжи и для преподавателей в 2023-м и 2024-м годах также важны оплачиваемая практика и целевое обучение по специальности. Для работодателей эти позиции находятся на менее приоритетных местах. При этом приоритетные ответы работодателей и студентов (кроме стажировок): достойная работа хорошая зарплата и комфортная команда - находятся на последних местах для преподавателей и в 2023-м и в 2024-м годах. Для представителей бизнеса в список лучших предложений для молодежи входят

стажировки, достойная работа, хорошая команда. Бизнес не считает тренинги и мастер-классы и целевое обучение значимым предложением в отличие от преподавателей и молодёжи.

Для преподавателей важны профессиональные тренинги, чемпионаты и конкурсы, сильные наставники - эти позиции студенты выбирают намного реже (особенно в 2023-м году). Для молодых людей важны самореализация в компании, достойная карьерная перспектива, хорошая зарплата и достойная работа - эти пункты менее приоритетны среди преподавателей. В 2024-м году мнения преподавателей и студентов уже имеют больше общего⁷.

Таким образом, наблюдается несостыковка во мнениях между преподавателями и представителями бизнеса, студентами по вопросу о том, какие профессиональные и карьерные предложения бизнес должен транслировать в пространстве СПО.

Для управления притоком бизнес должен транслировать актуальные предложения для молодежи. Услышать молодежь, понять, что ей необходима не только зарплата, но и комфортная команда важно для того, чтобы они не только пришли, но и захотели остаться.

⁷ В 2024-м году для студентов в опросе не был представлен вариант ответа “Чемпионаты и конкурсы”, поэтому он не отражён в инфографике.

Карьерное предложение для молодёжи: точки соприкосновения

Чтобы обеспечить в компанию приток молодых кадров необходимо быть привлекательным для студентов колледжей начиная с первых курсов обучения. В таком случае приток молодых кадров увеличится, а вероятность того, что новый сотрудник останется на рабочем месте станет выше.

Как создать почву для создания таких условий? Команда “Карьера в России” помогает наладить эту связь и приглашает к изучению мнения молодёжи об идеальном карьерном предложении со стороны бизнеса. С 2022 года Группа проектов “Карьера в России” исследует, анализирует и собирает карьерные предложения от студентов, преподавателей и представителей бизнеса. Собранные результаты исследования являются полем для диалога молодёжи с бизнесом, для выявления траектории взаимодействия на протяжении всего периода обучения и поддержки бизнесом молодого специалиста. Мы приглашаем к изучению мнения о доступном карьерном предложении от молодёжи и преподавателей и предлагаем бизнесом карьерном

предложении.

С точки зрения молодёжи, бизнес должен транслировать стажировки, оплачиваемую практику, целевое обучение по специальности, комфортную команду, хорошую зарплату. Бизнес, в большей степени хочет предоставлять такие карьерные предложения, как: стажировки, достойную работу, хорошую зарплату, комфортную команду, сильных наставников. (Из таблицы можно заметить, что бизнес в меньшей степени считает нужным транслировать целевое обучение и оплачиваемую

КАРЬЕРНЫЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ	СТУДЕНТЫ	БИЗНЕС	ПРЕПОДАВАТЕЛИ
СТАЖИРОВКИ	1	1	1
ЦЕЛЕВОЕ ОБУЧЕНИЕ	2		2
КОМФОРТНАЯ КОМАНДА	3	4	
СИЛЬНЫЕ НАСТАВНИКИ		5	
ОПЛАЧИВАЕМАЯ ПРАКТИКА	4		4
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ТРЕНИНГИ И МАСТЕР КЛАССЫ			3
ЧЕМПИОНАТЫ И КОНКУРСЫ			5
ДОСТОЙНАЯ РАБОТА		2	
ХОРОШАЯ ЗАРПЛАТА	5	3	

СТУДЕНТЫ

БИЗНЕС

ПРЕПОДАВАТЕЛИ



практику, как этого хочет молодёжь, вместо этого бизнес считает нужным транслировать достойную работу и сильных наставников).

Преподаватели имеют свою точку зрения по этому вопросу и считают, что в карьерное предложение должны входить помимо стажировок, целевого обучения и оплачиваемой практики ещё и профессиональные тренинги и мастер-классы, чемпионаты и конкурсы.

Из таблицы видно, что стажировки занимают первое место среди всех групп. Мнение о карьерном предложении по остальным критериям различается. При этом можно заметить, что молодёжь “собрала” мнения и представителей бизнеса и преподавателей, а представители бизнеса и преподаватели больше всего расходятся во мнении карьерного предложения для студента.

Таким образом, мы видим несостыковку во взглядах между представителями бизнеса, студентами и преподавателями. Все три группы придерживаются своих мнений (но, стоит заметить, что эти мнения в некоторых случаях сходятся). Можно предположить, что это связано, во-первых, со спецификой основного вида деятельности каждой из групп, во-вторых, из-за нарушенной коммуникации между тремя группами (в своём большинстве эти группы не знают как связаться с остальными двумя).

Карьерное предложение для молодёжи с точки зрения студентов СПО

Какие карьерные предложения должны присутствовать в момент обучения студентов 1-4 курс (данные 2024 года)

1 курс

- Обучение специализированным навыкам
- Обучение стажеров, наставничество, программа адаптации
- Карьерный рост
- Возможность работать с передовыми технологиями
- Возможность профессионального развития через курсы и стажировки
- Интересная работа, дружный коллектив
- Финансовая поддержка с жильем
- Комфортный дресс-код

2 курс

- Обучение специализированным навыкам
- Возможность профессионального развития через курсы и стажировки
- Возможность работать с передовыми технологиями
- Обучение стажеров, наставничество, программа адаптации
- Возможность стать членами профессионального сообщества
- Карьерный рост

3 курс

- Возможность профессионального развития через курсы и стажировки
- Возможность работать с передовыми технологиями
- Обучение стажеров, наставничество, программа адаптации
- Карьерный рост
- Обучение специализированным навыкам
- Возможность стать членами профессионального сообщества
- Полный социальный пакет

4 курс

- Карьерный рост
- Возможность стать членами профессионального сообщества
- Оформление по трудовому договору
- Бесплатное получение высшего образования
- Возможность профессионального развития через курсы и стажировки
- Классный чин, звание, должность
- Возможность работать с передовыми технологиями

Общий вывод исследования 2024 года

Можно заметить, что для студентов на первых двух курсах важно обучение специализированным навыкам. Возможность профессионального развития через курсы и стажировки поднимается на лидирующее место на третьем курсе. На последнем году обучения студенты больше интересуются карьерным ростом и непосредственно возможностью стать членами профессионального сообщества.

Таким образом, можно проследить, что на 1-3х курсах студент в большей степени интересуется получением профильных навыков и компетенций, на последнем курсе важную роль играет непосредственно вступление в профессиональное сообщество и карьерный рост.

Во-первых, студенты считают, что основные компетенции, которые они могут предложить будущему работодателю - это коммуникативность и коммуникабельность, ответственности и общительность. Здесь важно заметить, что сами представители бизнеса ожидают получить ответственность, активность и целеустремлённость, а преподаватели готовы обучить молодых людей коммуникабельности, профессионализму и активности. Можно заметить, что в первом пункте карьерного предложения для молодёжи от самой молодёжи сильно расходится с тем, что предлагают и ожидают от студентов взрослые.

Во-вторых, студенты считают, что для ощущения себя как самостоятельного и ответственного молодого профессионала, им нужно осуществлять роли молодого профессионала, сопроектировщика и соорганизатора учебной, внеучебной и проектной деятельности, стажёра и наставляемого. Бизнес считает, что основные роли в этом случае - это не только молодой профессионал, сопроектировщик и стажёр, но и обучающийся. Преподаватели в свою очередь добавляют к этому списку и роль инициатора и организатора полезных действий. То есть молодые люди уже видят себя, как молодых профессионалов, которым требуется наставник в рабочей среде, а преподаватели и бизнес хотят, чтобы студенты не откладывали роль обучающегося на второй план.

В-третьих, молодые люди считают, что ответственными за карьерное развитие студентов являются директор и сам студент, что полностью противоречит мнению преподавателей. Последние считают, что за карьерное развитие отвечают преподаватели профильных дисциплин и руководители практики. Здесь важно отметить, что молодые люди хотят заниматься своим карьерным развитием и заинтересованы в этом, но этого недостаточно. Важно создавать условия и возможности для студентов, которые позволят им стать настоящими профессионалами наиболее эффективно и быстро.

В-четвёртых, молодые люди считают, что бизнес должен предлагать стажировки, комфортную команду, оплачиваемую практику и возможности целевого обучения. Преподаватели считают, что помимо этого бизнес должен предлагать профессиональные тренинги и мастер-классы. Здесь снова видно, что студенты уже нацелены работать, а приоритетность обучения стоит на втором месте (так как студенты реже выбирают вариант ответа "профессиональные тренинги...").