

ДАННЫЕ АПРОБАЦИИ ИНСТРУМЕНТА ОЦЕНКИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ ПРИНЯТЫХ НА РАБОТУ ИНВАЛИДОВ (РАБОТОДАТЕЛИ «ЗАКРЕПЛЕННОЙ ТЕРИТОРИИ РУМЦ НГТУ»)

Для анализа практик трудоустройства инвалидов, а также возникающих на пути трудоустройства барьеров, рабочей группой сети РУМЦ была создана и апробирована анкета оценки удовлетворенности работодателей качеством образования принятых на работу выпускников вузов из числа лиц с инвалидностью.

Разработанная рабочей группой анкета состоит из трех блоков. Первый блок направлен на сбор общей информации о предприятии и трудоустроенных на нем выпускников вузов из числа лиц с инвалидностью. Вопросы направлены на определение организационно-правовой формы, размера, основного вида деятельности, периода функционирования предприятия. Часть вопросов данного блока определяют наличие практики трудоустройства лиц с инвалидностью на предприятии, в частности, наличие квотируемых рабочих мест для лиц с инвалидностью, и соответствие квотированных рабочих мест уровню квалификации специалистов с высшим образованием. Вопросы первого блока анкеты направлены на прояснение наличия / создания доступных рабочих мест для людей с инвалидностью. Помимо этого, имеются вопросы для выявления информации о трудоустроенных выпускниках вузов из числа лиц с инвалидностью – сколько выпускников вузов с инвалидностью работает на предприятии, есть ли среди них, те, кто завершил обучение в вузе не ранее 2015 года, какое количество выпускников вузов с инвалидностью принято на работу за последний год, в каких должностях они работают, по каким направлениям подготовки (специальностям) они проходили обучение. Во второй блок анкеты входят вопросы на получение информации об удовлетворенности работодателя качеством подготовки выпускников вузов с инвалидностью.

Вопросы определяют удовлетворенность работодателя в части соответствия компетенций выпускника профессиональным стандартам, уровнем форсированности цифровых компетенций, а также удовлетворенность работодателя общими профессиональными знаниями выпускника с инвалидностью, уровнем его практических профессиональных и коммуникативных навыков, способностями к командной работе и лидерству. Анкета выявляет насколько работодатели удовлетворены наличием у выпускников, имеющих инвалидность, мотивацией к самоорганизации и саморазвитию, способностью к быстрому реагированию, принятию решений в нестандартной ситуации, а также навыков проектной работы. Работодателям предлагается ответить на ряд вопросов, связанных с тем, какие навыки, качества, компетенции выпускников вузов с инвалидностью являются наиболее важными для эффективной работы. Помимо этого, предлагается определить препятствия для расширения практики трудоустройства выпускников с инвалидностью непосредственно на их предприятиях.

Логическим завершением анкеты является блок вопросов о взаимодействии предприятий / организаций с вузами и расширение сотрудничества в сфере трудоустройства выпускников с инвалидностью – в каких форматах осуществляется взаимодействие предприятия с вузами, готовы ли работодатели расширять деловые связи и сотрудничество с вузами, какие мероприятия в сфере взаимодействия работодателей и вузов будут способствовать расширению практики трудоустройства выпускников с инвалидностью.

РУМЦ НГТУ обратился к вузам-партнерам «закрепленной» территории для проведения анкетирования работодателей, в организациях, в которых работают выпускники вузов из числа лиц с инвалидностью. Всего в анкетировании приняли участие 35 работодателей от 22 вузов-партнеров из 9 регионов РФ (см. рисунок 1).



Рисунок 6.1.

Распределение по регионам предприятий, принявших участие в анкетировании

Анкету заполняли как руководители, так и другие сотрудники организации. О роли сотрудника в организации, заполнявшего анкету мы получили следующие данные: руководитель подразделения – 37%; руководитель организации – 26%; специалист по работе с персоналом – 14%; собственник предприятия – 12%; другое – 11%. Такие результаты свидетельствуют о вовлеченности в практики трудоустройства выпускников вузов с инвалидностью разных специалистов, что косвенно может свидетельствовать о наличии инклюзивной культуры в организации.

Перейдем к анализу общих сведений об организациях «закрепленной» территории, на которых трудоустроены выпускники вузов из числа лиц с инвалидностью. Обобщенный «портрет» такого предприятия, выглядит следующим образом: это крупное, чаще унитарное государственное или муниципальное предприятие, функционирующее на рынке более 10 лет, за последние 5 лет на предприятие были приняты сотрудники с инвалидностью; на таких предприятиях существует практика трудоустройства инвалидов, а также имеются квотируемые места для лиц с инвалидностью. В среднем на предприятии работает 3 сотрудника из числа выпускников вузов с инвалидностью.

Наибольшее число организаций, откликнувшихся на запрос вузов-партнеров принять участие в исследовании удовлетворенности работодателей качеством подготовки образования приехавших на работу выпускников с инвалидностью, относятся к унитарным государственным предприятиям (29%), на втором месте унитарные муниципальные предприятия (20%), на третьем – общества с ограниченной ответственностью (17%). Можно говорить о том, что государственные, муниципальные предприятия, функционирующие на рынке более 10 лет (83% от всех предприятий, принявших участие в исследовании) (см. рисунок 2), имеющие определенную стабильность, условия и опыт инклюзивного трудоустройства, в частности, государственную поддержку и, как следствие, распространенную практику трудоустройства и партнерских отношений с вузами, обучающими молодых людей с инвалидностью. Полное распределение предприятий, принявших участие в анкетировании, в соответствии с их организационно-правовой формой и периодом функционирования представлено на рисунках 2 и 3.



Рисунок 6. 2.
Организационно-правовая форма предприятий, принявших участие в анкетировании



Рисунок 6.3.

Время функционирования предприятия

На сегодняшний день крупные государственные и муниципальные предприятия, чаще других принимают на работу выпускников вузов из числа лиц с инвалидностью, это, вероятно, связано с возможностью предприятия развивать практики организационной инклюзивной культурой (37% предприятий имеют размер более 250 человек). Средние (численностью от 100 до 250 человек) и малые (от 16 до 100 человек) предприятия получили распределение в 23% от всех предприятий, принявших участие в исследовании. Микропредприятия (от 15 сотрудников) – 17%.

Предприятия, на которых трудоустроены выпускники с инвалидностью характеризуются тем, что на данных предприятиях (91%) существует практика трудоустройства инвалидов, а также имеются квотируемые места для лиц с инвалидностью (63%). В среднем за последний год на исследуемых предприятиях был принят на работу один выпускник вуза из числа лиц с инвалидностью, за последние 5 лет трудоустроено, в среднем три выпускника.

Согласно полученным данным, можно утверждать, что на предприятиях, созданы условия для работы лиц с инвалидностью. Так, 22% предприятий имеют условия для работы сотрудников с нарушением опорно-

двигательного аппарата, 16% – зрения, 15% слуха, в 26% имеются специальные условия для других ограничений. У 17% предприятий не созданы условия.

Что касается направлений подготовки (специальностей), по которым сотрудники с инвалидностью из числа выпускников вузов проходили обучение, то актуальными оказались следующие: сельское хозяйство (27%), математика и ИТ (22%), инженерное дело и технологии (22%). Распределение по направлениям обучения (специальностям) представлено на рисунке 4.



*Рисунок 6.4.
Распределение трудоустроенных выпускников вузов с инвалидностью по направлениям обучения*

Если обратиться к основному виду деятельности предприятий, принимавших участие в анкетировании, то четко выделяется следующая особенность – явное лидерство у такого вида деятельности как образование, на втором месте (со значительным отрывом) здравоохранение, информация и связь, транспортировка и хранение. Полное распределение по видам

деятельности можно увидеть на рисунке 5.

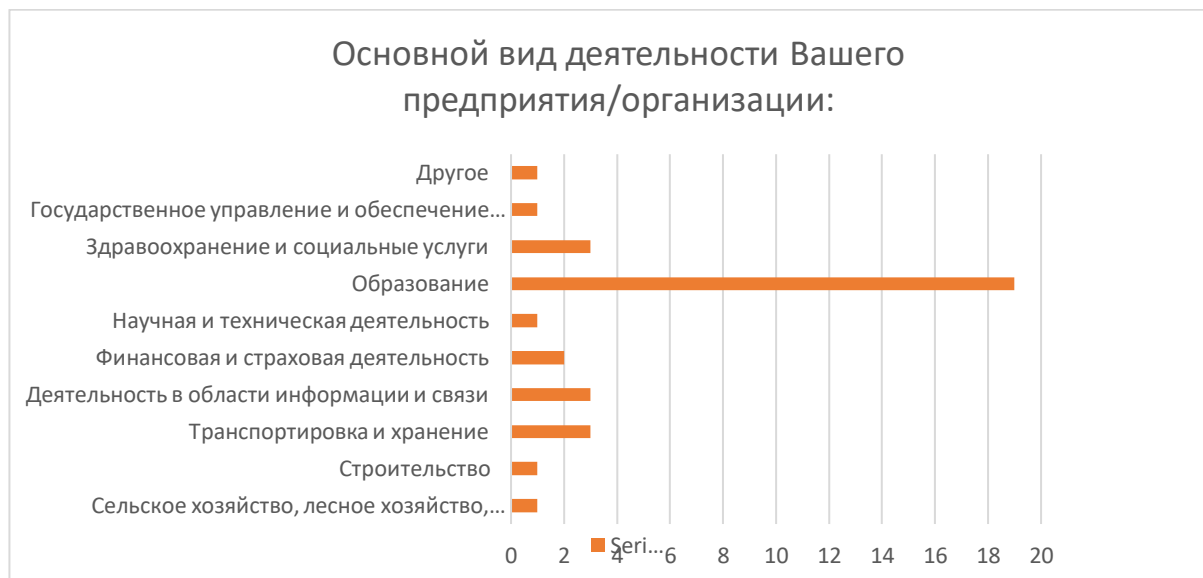


Рисунок 6.5.
Основной вид деятельности предприятия

Обратимся к результатам, раскрывающим непосредственно удовлетворенность работодателя качеством подготовки выпускников вузов с инвалидностью. Респондентов просили ответить, насколько они в целом удовлетворены качеством подготовки, выпускников вузов с инвалидностью, трудоустроенных на их предприятии. За основу были взяты следующие показатели:

- уровень компетенций;
- соответствие компетенций профессиональным стандартам (при их наличии);
- уровень общих профессиональных знаний;
- уровень практических профессиональных навыков;
- коммуникативные навыки;
- способность к командной работе и лидерские качества;
- способность к системному и критическому мышлению;
- навыки проектной работы;
- мотивация к самоорганизации и саморазвитию;
- уровень цифровых и навыки работы с современными ИТ;

- способность к быстрому реагированию, принятию решений в нестандартной ситуации.

Оценить удовлетворенность предлагалось по 5-балльной шкале, где 1 – совершенно не удовлетворен, 5 – полностью удовлетворен. Результаты показаны на рисунке 6.



Рисунок 6.6.

Удовлетворенность работодателя качеством подготовки выпускников вузов с инвалидностью

Как видно из диаграммы, работодатели в целом удовлетворены подготовкой выпускников вузов с инвалидностью. Ни по одному критерию не отмечено, что работодатель полностью не удовлетворен развитием компетенции, способностей или навыков. Два респондента указали на низкий уровень удовлетворенности способностями выпускников к командной работе и лидерскими качествами, а также навыками проектной работы. Один респондент указал на неудовлетворённость развития у сотрудника с инвалидностью способности к быстрому реагированию и принятию решений

в нестандартной ситуации.

Максимально работодатели удовлетворены развитием у своих сотрудников с инвалидностью мотивации к самоорганизации и саморазвитию (27 респондентов из 35). Это свидетельствует о стремлении выпускников с инвалидностью выстраивать карьерные траектории и вкладываться в развитие личностных ресурсов и самоорганизацию, что, в свою очередь, является основой для профессионального и карьерного роста.

Удовлетворены работодатели такими показателями как:

- уровень компетенций (26 респондентов из 35 в целом удовлетворены качеством подготовки, уровнем компетенций выпускников вузов с инвалидностью, трудоустроенных на предприятии/организации);
- уровень общих профессиональных знаний (25 респондентов);
- соответствие компетенций выпускников профессиональным стандартам (24 респондента);
- коммуникативные навыки и навыки проектной работы (23 респондента).

Помимо удовлетворенности сформированных компетенций, навыков, способностей и знаний, анкетирование предполагало прояснить у работодателей, какие навыки и качества выпускников вузов с инвалидностью являются наиболее важными для эффективной работы. Работодателям предлагалось выбрать из следующих показатели: высокий уровень профессиональных знаний, наличие практических профессиональных навыков, наличие навыков работы с информационными технологиями, владение иностранными языками, коммуникативные навыки, навыки работы в команде, лидерство, системное и критическое мышление, навыки проектной работы, мотивация к саморазвитию и самообучению, инициативность, принятие решений в нестандартных ситуациях. В результате (см. рисунок 7) по мнению работодателей наиболее важными для эффективной работы являются такие навыки как:

- мотивация к саморазвитию и обучению (отметили 28 респондентов);

- наличие практических профессиональных навыков (26 респондентов);

- наличие навыков работы с информационными технологиями (24 респондента);

- инициативность и навыки работы в команде (отметили 20 респондентов).

Наименее значимыми для работодателей оказались такие компетенции выпускника с инвалидностью как лидерство (4 респондента) и владение иностранными языками (было отмечено 7 респондентами).



Рисунок 6.7.

Наиболее важные навыки и качества выпускников вузов с инвалидностью для эффективной работы

Среди дополнительных компетенций выпускников вузов с инвалидностью, необходимых для трудоустройства и успешной работы, работодатели на первом месте выделяют стрессоустойчивость, на втором самоорганизацию, на третьем обучаемость.

На вопрос «Какие препятствия Вы видите для расширения практики трудоустройства выпускников с инвалидностью на Вашем предприятии / организации?» ответы распределились следующим образом (см. рисунок 8).

Какие препятствия Вы видите для расширения практики трудоустройства выпускников с инвалидностью на Вашем предприятии/организации



Рисунок 6.8.

Препятствия для расширения практики трудоустройства выпускников с инвалидностью

Самым распространенным, по мнению работодателей, препятствием является отсутствие рабочих мест, адаптированных под нужды выпускников с инвалидностью, что при условии поддержки государства и развития современных ассистивных технологий, а также расширения практик альтернативного трудоустройства, может быть решено и нивелировано в достаточно короткий срок. Далее, работодатели указывают такое препятствие как недостаточная поддержка государства для предприятий / организаций, трудоустраивающих людей с инвалидностью, отсутствие значимых налоговых льгот. На третьем месте была отмечена слишком затратная и сложная система для предприятия / организации работы лиц с инвалидностью. Такая ситуация может объясняться недостаточной

осведомленностью работодателей, принимавших участие в исследовании, о современных технологиях организации труда для лиц с инвалидностью, о регуляции государственной поддержки на законодательном уровне, а также об альтернативных, в том числе дистантных, формах трудоустройства.

Рассмотрим результаты анкетирования по третьему блоку – «Взаимодействие предприятий / организаций с вузами и расширение сотрудничества в сфере трудоустройства выпускников с инвалидностью».

Отметим, что работодателям знакомы все продуктивные формы взаимодействия предприятий с вузами – участие представителей предприятия/ организации в деятельности государственных экзаменационных комиссий вузов; участие в учебной, научной и воспитательной деятельности предприятия (мастер-классы, тематические лекции, практические занятия, научные мероприятия и др.), прохождение студентами на предприятии практик, стажировок; участие в днях карьеры вузов, профориентационных мероприятиях; участие представителей предприятий в качестве экспертов в конкурсах профессионального мастерства, соревнованиях стартапов и т.д., трудоустройство выпускников, освоивших образовательную программу в рамках целевого обучения, участие в проведении профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, реализуемых в вузе, участие в разработке и (или) рассмотрении проектов федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования. Наиболее актуальными являются такие традиционные формы взаимодействия как:

- прохождение студентами на предприятии практик, стажировок (21 респондент);

- участие в учебной, научной и воспитательной деятельности предприятия/организации (проведение открытых мастер-классов, тематических лекций, практических занятий, научных мероприятий и др.), отметили 17 представителей работодателей;

- участие в днях карьеры вузов, профориентационных мероприятиях (отметили 15 работодателей).

Наименее известными и востребованными формами взаимодействия работодателей с вузом по вопросам трудоустройства выпускников вузов из числа лиц с инвалидностью оказались участие в разработке и (или) рассмотрении проектов федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования, а также участие в проведении профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, реализуемых в вузе.

На вопрос о намерениях работодателя в дальнейшем принимать выпускников вузов с инвалидностью на работу, 74% респондентов ответили положительно, при этом 38% респондентов готовы предложить полную занятость на рабочем месте, 32% – частичную занятость, 16% – удаленную работу, 14% работодателей хотят практиковать с выпускниками с инвалидностью различного рода стажировки. Что касается востребованности выпускников с инвалидностью на рынке труда в перспективе, то для работодателей в приоритете следующие специалисты: инженеры IT, программисты, специалисты в области мехатроники и приборостроения, специалисты по охране труда, а также эксплуатации железнодорожного транспорта.

Идею дальнейшего расширения деловых связей и сотрудничества работодателей с вузами с в сфере подготовки и трудоустройства выпускников с инвалидностью поддерживают 43% опрошенных работодателей, они готовы взаимодействовать на постоянной основе, а 51% – ситуационно. В качестве мероприятий в сфере взаимодействия работодателей и вузов, способствующих расширению практики трудоустройства выпускников с инвалидностью работодатели выделяют прежде всего заключение соглашений о прохождении практики (21%), а также проведение совместных мероприятий (19%). Подробное распределение

направлений расширения деловых связей вуза и работодателей представлено на рисунке 9.



*Рисунок 6.9.
Мероприятия в сфере взаимодействия работодателей и вузов, способствующие расширению практики трудоустройства выпускников с инвалидностью*

В качестве предложений по улучшению подготовки выпускников вузов с инвалидностью в образовательных организациях высшего образования, работодатели предложили в дальнейшем развивать связи вуза и работодателей, повышать качество обучения студентов с инвалидностью, а также развивать стратегию социального лифта «детский сад – школа – колледж – вуз».

В заключении анализа результатов апробации инструмента оценки удовлетворенности работодателей качеством образования принятых на работу инвалидов, а также лучших практик трудоустройства выпускников вуза с инвалидностью можно отметить следующее. Наиболее востребованы на данный момент (у работодателей на закрепленной территории РУМЦ НГТУ) выпускники в области образования, здравоохранения, социальных услуг, а также в области транспортировки и связи. Чаще всего выпускники с

инвалидностью трудоустроены на предприятиях, где организационно-правовой формой является унитарное государственное или муниципальное предприятие. Обычно это предприятия, которые функционируют на рынке более 10 лет, они отличаются наличием практики трудоустройства инвалидов и инклюзивной культурой, также имеют квотированные места для лиц с инвалидностью.

Опрашиваемые представители работодателей в целом удовлетворены подготовкой выпускников вузов из числа лиц с инвалидностью, в части развития их знаний, компетенций, профессиональных навыков. Работодатели отмечают удовлетворенность развитием мотивации к самоорганизации и саморазвитию. Помимо этого, работодатели наблюдают у выпускников вузов с инвалидностью, трудоустроенных на их предприятии, высокий уровень компетенций, общих профессиональных знаний, соответствие компетенций выпускников профессиональным стандартам, а также их коммуникативные навыки и навыки проектной работы.

В качестве дальнейших направлений по развитию компетенций выпускников с инвалидностью, которые могут быть ресурсом для их успешного трудоустройства, согласно мнению работодателей, можно выделить такие как развитие мотивации к саморазвитию и обучению, повышения профессионализма в части совершенствования практических профессиональных навыков, а также навыков работы с информационными технологиями, инициативность и навыки работы в команде.

Большинство работодателей отмечают, что для успешных практик трудоустройства выпускников с инвалидностью необходимо усиливать деловые связи с вузом, продолжать развитие взаимодействия в таких направлениях как профориентационная деятельность, стажировки, совместные учебные и научные проекты.