

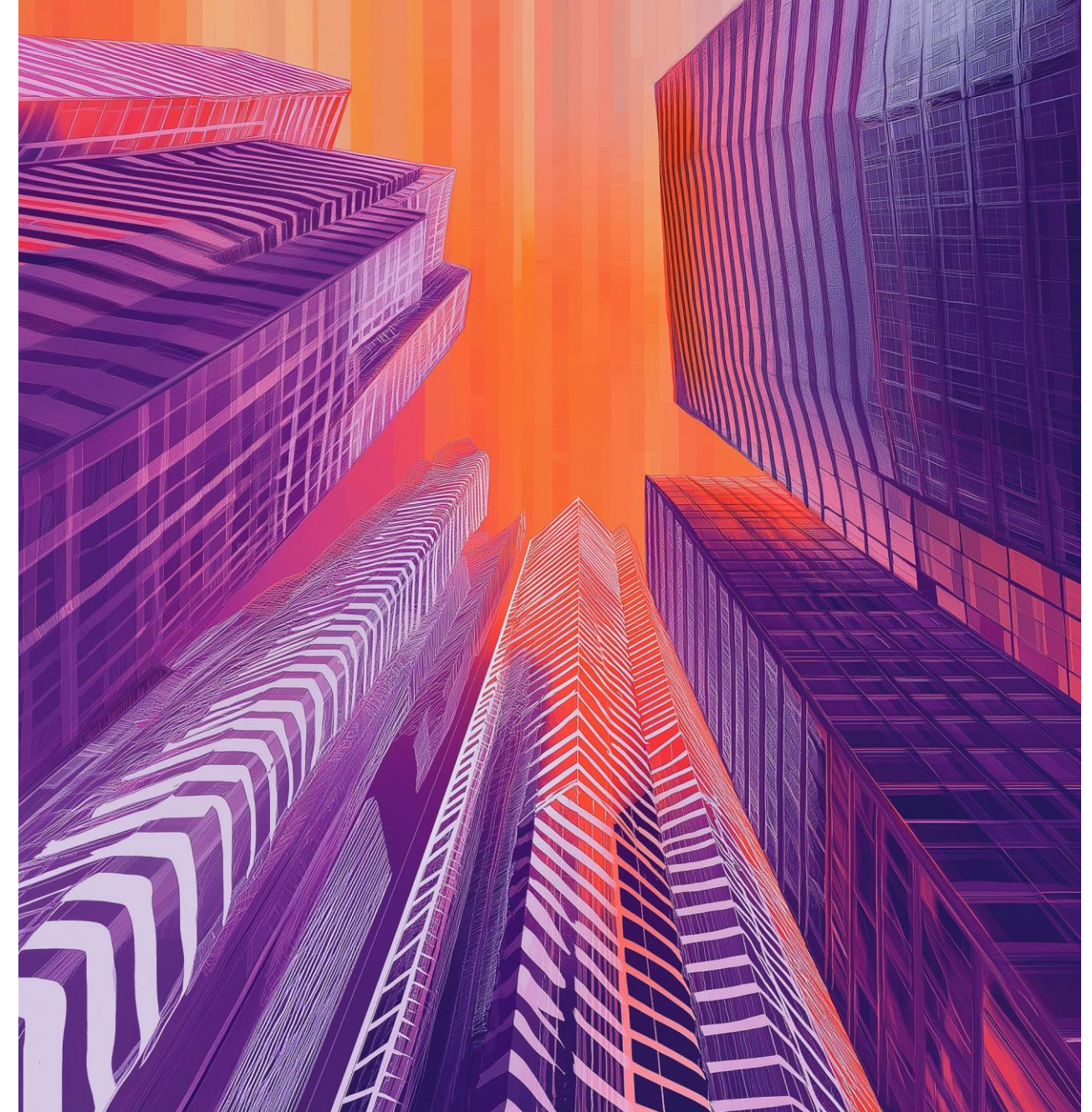


# Проблемы привлечения специалистов в стройку



# Содержание

<b>ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ИССЛЕДОВАНИЯ</b>	<b>4</b>
<b>УЧАСТНИКИ</b>	<b>5</b>
<b>ОХВАТ ИССЛЕДОВАНИЯ В ЦИФРАХ</b>	<b>2-7</b>
<b>ГИПОТЕЗЫ ИССЛЕДОВАНИЯ</b>	<b>8-10</b>
<b>РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ</b>	<b>11-34</b>
Портрет опрошенных студентов	<b>12-16</b>
Карьерные траектории обучающихся в строительной сфере	<b>17-23</b>
Проблемы привлечения молодых специалистов отрасли строительства	<b>24-34</b>
Образ «Молодого строителя будущего»	<b>35-37</b>
Рекомендации по итогам исследования	<b>38-40</b>







*...В России растёт большое молодое поколение...*

*В 2030 году в стране будет 8,3 млн граждан в возрасте от 20 до 24 лет, а в 2035 году - уже 9,7 миллиона, на 2,4 миллиона больше, чем сейчас...*

*Нам важно, чтобы эти ребята, сегодняшние подростки, **стали профессионалами своего дела**, готовыми трудиться в экономике XXI века...*

*Много, безусловно, об этом говорим, но нужно **на деле укрепить связку всех уровней образования от школы до вуза**. Они должны работать в единой логике, на общий результат. Конечно, здесь **важно участие будущих работодателей...***

*Обращаюсь сейчас к руководителям предприятий, научных и медицинских центров: пожалуйста, приглашайте к себе школьников, пусть ребята посмотрят цеха, как мне предлагали в одной из моих поездок, музеи, лаборатории. Прошу вас, **обязательно включайтесь в эту работу...***

*Критериями эффективности образовательных организаций должны быть кадровые и технологические проекты с регионами, отраслями экономики и социальной сферы, **создание реально работающих инновационных компаний и стартапов**, привлечение иностранных студентов. Конечно, оценивать работу всех вузов, университетов России, колледжей, техникумов будем по тому, **насколько востребованы их выпускники, как растут их заработные платы...***

*из послания Президента Российской Федерации В.В. Путина  
Федеральному собранию Российской Федерации, 29.02.2024*



# Цели и задачи исследования

Цель исследования – выявить проблемы привлечения специалистов в строительную отрасль.

Задачи:

- изучить текущую карьерную ситуацию привлечения специалистов в строительную сферу;
- определить факторы, влияющие в настоящий момент на решение молодежи: выбрать обучение по строительным направлениям и в последующем карьеру в отрасли;
- определить каким специалисты видят развитие своих карьерных траекторий;
- выявить проблемы представителей строительных компаний при найме персонала.



# Участники исследования

Представители  
строительных  
компаний-работодателей

Эксперты  
строительной отрасли

Представителей  
учебных заведений  
строительной отрасли

Студенты вузов и учащиеся  
ссузов строительной отрасли



# Охват исследования: представители отрасли

**150** **экспертов**  
Минстрой России  
Региональные органы власти  
Строительные компании

## строительной отрасли

гражданское,  
промышленное,  
военно-промышленное,  
инфраструктурное строительство

среди них:  
ППК «ВСК»  
АО «Группа компаний  
Нацпроектстрой»  
АО ДСК «Автобан»  
ООО «Белур»  
ОАО СУ-909  
ПАО ГК «Самолет»

а также:  
Центр компетенций  
образовательной  
деятельности  
Минстроя России,  
подведомственные  
учреждения  
Минстроя России

ХА  
Р  
Ф  
Ф  
И  
Т  
М

# Охват исследования: образовательные организации

**700** респондентов

Студенты колледжей  
и университетов  
Преподаватели

среди них:  
**563** студента  
**82** педагога

**10** образовательных  
организаций

**НИУ МГСУ** (Московский государственный строительный университет), **КГАСУ** (Казанский государственный архитектурно-строительный университет), **ННГАСУ** (Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет), **ПГУАС** (Пензенский государственный университет архитектуры и строительства), **МИТУ-МАСИ** (Московский информационно-технологический университет), **МТИ** (Московский технологический институт), **НовГУ** (Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого), **СахГУ** (Сахалинский государственный университет), **СахИЖТ** (Сахалинский институт железнодорожного транспорта) и **8** образовательных профессиональных образовательных организаций.

КА  
Р  
Ф  
И  
Т  
М



# Гипотезы исследования

Непонимание карьерных траекторий, недостаточный уровень заработной платы «на старте», недостаточный (низкий) престиж отраслевых профессий

Молодежь заинтересована в быстром заработке на «собственном деле», не хочет работать «на дядю»

Выпускники не заинтересованы в трудоустройстве по специальности

Несоответствие портрета выпускника запросу рынка труда, молодые специалисты не обладают достаточными навыками для самостоятельной работы на производстве





«Сегодня необходимы яркие примеры людей, которые являются **истинными мастерами своего дела**. Это те, о ком говорят с восхищением, кто стал символом качества и профессионализма в своей области. Например, сварщик, создавший нечто значимое и незаменимое для своей профессии, о котором шепчутся с уважением: **«У него золотые руки»**.

Многие рабочие приходят в свои мастерские с искренним **удовольствием и преданностью своему делу**. Это может быть столярная мастерская, где каждый штрих — это произведение искусства, или место, где мастер-класс по кирпичной кладке превращается в настоящее шоу. Их работа вдохновляет даже самых строгих перфекционистов. Они **создают такие шедевры**, что их ровные линии и аккуратные детали вызывают восхищение.

**Наша страна должна гордиться такими людьми**. Они — настоящие герои современности, олицетворяющие трудолюбие и стремление к совершенству. Их достижения должны быть видны и признаны, ведь именно они **формируют облик нашего общества**. Важно возвращать таких мастеров, поддерживать их стремления и показывать молодому поколению, что работа может приносить не только доход, но и глубокое удовлетворение.

**Мы должны создать культуру уважения к ручному труду и мастерству**. Пусть каждый знает о тех, кто с любовью и терпением творит чудеса своими руками. Эти люди способны вдохновлять других на свершения и показывать, что **истинное призвание — это не просто профессия, а образ жизни.**»

**Минниханова Гульназ Сириновна**,  
советник министра строительства  
и жилищно-коммунального хозяйства  
Российской Федерации



«Идеальный портрет современного работника можно описать через призму нескольких ключевых качеств. Прежде всего, это **человек, обладающий ответственностью и стремлением к успеху**. Он завершает начатое, проявляет инициативу и активно ищет возможности для саморазвития. Важно отметить, что в наше время, когда рынок труда постоянно меняется, такие качества становятся особенно ценными.

Сегодня работодатели все чаще обращают внимание на конкретные профессии, которые отвечают требованиям **быстро развивающегося мира**. Специалисты, такие как сметчики и IT-эксперты, находятся на переднем крае этих изменений. Они не только обладают глубокими знаниями в своей области, но и способны адаптироваться к новым условиям.

Таким образом, **успешный работник** должен быть не только профессионалом в своей сфере, но и **обладать мобильными знаниями, позволяющими ему быстро переобучаться и адаптироваться к новым условиям**. Это качество становится особенно важным в условиях постоянных изменений и быстрого развития строительного комплекса.

**Идеальный облик будущего работника предприятия — это синтез ответственности, инициативности и способности к быстрой адаптации**. Такие специалисты будут востребованы в любой сфере, поскольку они способны не только справляться с текущими задачами, но и предвосхищать изменения, которые могут произойти в будущем.»

**Кузьменко Светлана Петровна**,  
ответственный секретарь Общественного совета,  
помощник министра строительства  
и жилищно-коммунального хозяйства  
Российской Федерации





«Общаясь с молодежью, часто сталкиваюсь с их опасениями относительно **тяжелых условий труда в строительной отрасли**. Многие из них мечтают о высоких технологиях, которые, как показывают различные видеоролики о цифровизации и автоматизации, должны стать неотъемлемой частью современного строительства. Однако, к сожалению, **на практике они не видят таких инновационных строительных площадок**.

В сознании молодых людей складывается стереотип, что на стройках трудятся исключительно мигранты, а питание сводится к быстрому перекусу в виде доширака.

Эти представления формируют у них определенное отношение к строительству как к сфере работы. **Они не видят в ней ничего привлекательного**, что могло бы привлечь их внимание и желание развиваться в этой области.

Вместе с тем, **крупные компании**, такие как Газпром, Росатом и Сибур, воспринимаются ими как **настоящие маяки успеха и престижа**. Молодежь считает эти организации желанными местами работы, несмотря на то что большинство из них никогда не имело возможности посетить производства этих компаний.

**Общий имидж** таких организаций играет важную роль в формировании карьерных устремлений молодежи. Они ассоциируют эти компании с **высоким уровнем технологий, стабильностью и возможностями для профессионального роста.**»

**Минина Ирина Дмитриевна,**  
Руководитель Центра компетенций  
Образовательной деятельности  
Минстроя России



«В современном образовательном процессе заметна явная нехватка **креативности и практического подхода в реализации**. Важно, чтобы студенты имели возможность не просто теоретически изучать свою профессию, но и непосредственно **взаимодействовать с реальными строительными процессами**. Наблюдая за студентами, можно заметить, что их интерес к практическим навыкам огромен. В тоже время отсутствие в достаточном количестве практики на строительных производствах, создает для молодежи барьеры, мешая им ощутить на себе те реалии, с которыми им предстоит столкнуться в будущем.

Кроме того, **отсутствует четкая структура карьерного трека для студентов**. Это приводит к тому, что студенты вообще не понимают, как строить карьеру по выбранному направлению подготовки.

В результате, когда студенты заканчивают обучение, они часто выходят в жизнь с непониманием того, **какой путь выбрать**. Их карьерные устремления формируются неосознанно, основанные на случайных предложениях, а не на четком понимании своих возможностей и перспектив. Это приводит к тому, что многие из них даже **не стремятся продолжать свою карьеру в строительной отрасли**.

Перед нами стоит задача — изменить подход к образовательному процессу. Необходимо **внедрять стажировку на отраслевых предприятиях**, создавать условия для знакомства студентов с реальной работой в строительстве.»

**Копытин Андрей Викторович,**  
Директор ФАУ «Федеральный центр  
нормирования, стандартизации  
и технической оценки соответствия  
в строительстве»







Портрет опрошенных студентов

01

Карьерные траектории обучающихся в строительной сфере

02

Проблемы привлечения молодых специалистов отрасль строительства

03

# Результаты исследования





# Портрет опрошенных студентов

Портрет опрошенных студентов

01

Карьерные траектории обучающихся в строительной сфере

02

Проблемы привлечения молодых специалистов отрасль строительства

03



# Социально-демографические характеристики опрошенных студентов

В опросе приняли участие студенты и учащиеся в возрасте от 15 лет. География учебной миграции иногородних студентов представлена 47 регионами России и 2 странами ближнего зарубежья.

Основная причина переезда иногородних студентов с целью получения профессии в строительной сфере – вынужденная: в родном городе нет возможности получить желаемую специальность. Другая немаловажная цель – город переезда имеет все возможности для молодежи.



**41%**  
женщин



**59%**  
мужчин

**16%**



15-17 лет

**75%**



18-21 год

**9%**



22 года и  
старше

**31%**

иногородних  
студентов



# Образование: уровень подготовки и образовательное направление

Какой уровень образования Вы сейчас получаете?, %



Большинство студентов получают высшее образование. Для четверти опрошенных это не первое высшее образование.

По какому направлению Вы обучаетесь?, %



Половина опрошенных обучается по направлению Строительство. Помимо выбранной специальности будучи абитуриентами они также рассматривали направления:

- Информатика и вычислительная техника
  - Информационная безопасность
  - Машиностроение
- Ядерная энергетика и технологии



# Доля занятых студентов

Такая структура занятости студентов может быть обусловлена страхом ответственности в профессии или вынужденным характером заработка денег. Студенты чаще выбирают иные сферы для подработки.

«Есть студенты, которые, к сожалению, вынуждены зарабатывать на жизнь и заботиться о своих близких. Для них важным становится вопрос, где можно получить большой доход. В таких обстоятельствах они могут рассмотреть возможность работы курьером как один из вариантов.»

Минниханова Гульназ Сириновна,  
советник министра строительства  
и жилищно-коммунального хозяйства  
Российской Федерации

«Когда в сознании царит ясность и понимание, страх перед новыми вызовами отступает. Ты словно заранее предчувствуешь, что тебя ожидает. Однако, по окончании учебы, молодые люди часто сталкиваются с неопределенностью, и это порождает тревогу. Не зная, как поступить, многие предпочитают укрыться в привычных и безопасных рамках — например, устроившись работать в кофейню. В то время как работа в строительной компании может вызывать опасения, ведь она требует большей уверенности и смелости.»

Копытин Андрей Викторович,  
Директор ФАУ «Федеральный центр  
нормирования, стандартизации  
и технической оценки соответствия  
в строительстве»

Работаете ли Вы в настоящее время (в том числе имеете подработку, частичную занятость)?, %



Принадлежность к сфере деятельности, %



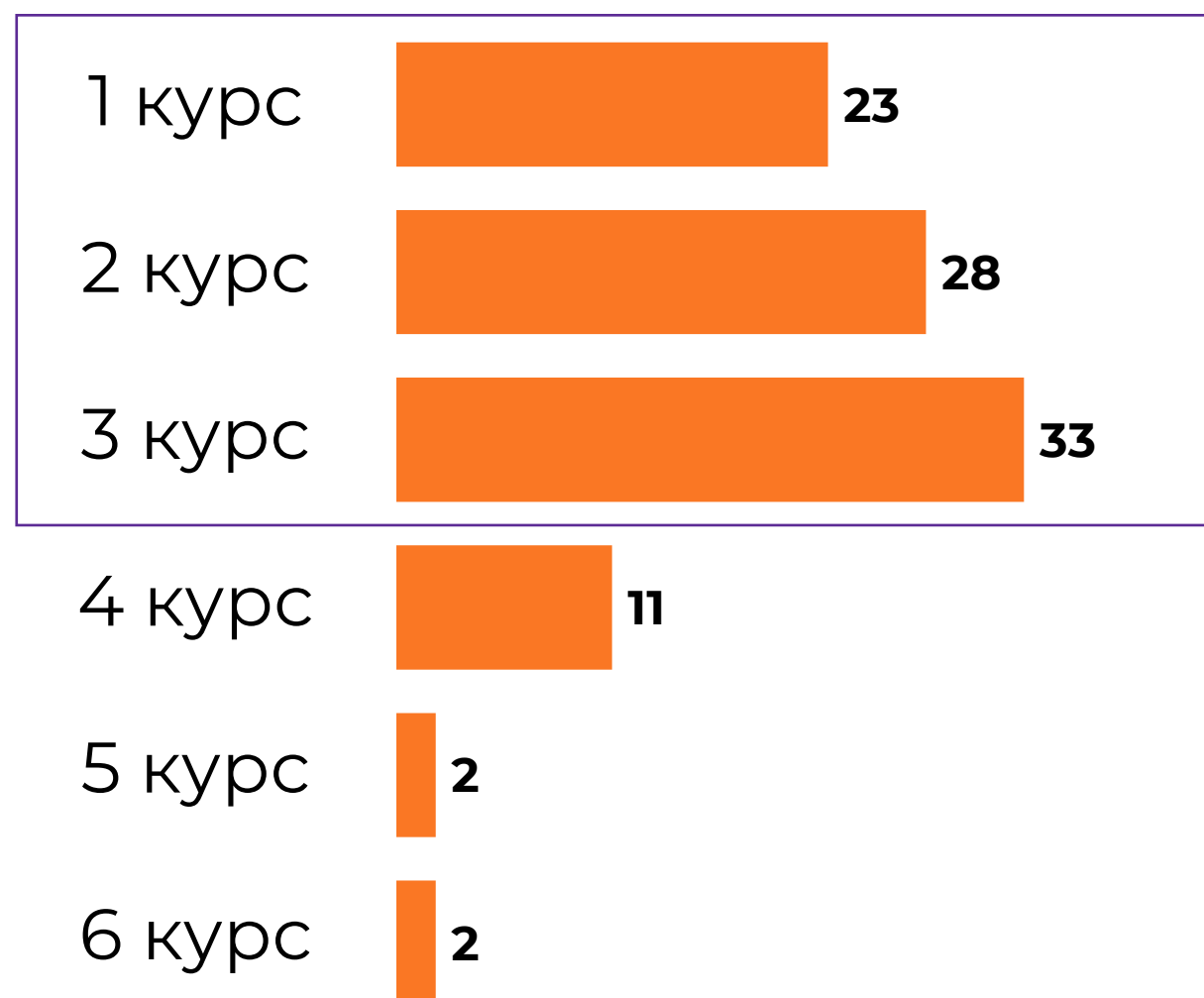
**57%**  
работающих  
вне сферы  
строительства



# Карьерный путь студента

Студенты начинают свой карьерный путь в профессии с 1 по 3 курс обучения. При этом многие из них ищут место работы самостоятельно, но основными каналами помощи остаются образовательные учреждения или родители/родственники. В среднем студенты используют не более одного канала помощи для поиска места работы по профессии.

На каком курсе Вашего обучения Вы начали работать в строительной отрасли?, %



Оказывал ли Вам кто-либо помощь в трудоустройстве в строительную отрасль во время Вашего обучения? Если да, то кто?, %







# Карьерные траектории обучающихся в строительной сфере

Портрет опрошенных студентов

01

Карьерные траектории обучающихся в строительной сфере

02

Проблемы привлечения молодых специалистов отрасль строительства

03



# Выбор профессии: каналы информации

**Близкое окружение – основной источник информации, на который ориентируются студенты при выборе. На осведомленность учащихся также влияют преподаватели учебного заведения и эксперты отрасли и представители реального сектора экономики. Социальные сети также помогают узнать о перспективах профессии – это особенно актуально для девушек. В среднем студенты ориентируются не более чем на 2 канала информации о профессиях в строительной отрасли.**

*Откуда Вы узнали о перспективах получения профессии для работы в строительной отрасли?, %*



# Выбор профессии: МОТИВЫ

Студенты обращают внимание на советы родных и друзей при выборе профессии в строительной сфере. Девушкам в меньшей степени советуют выбирать отрасль для обучения. Помимо того, что опрошенные целенаправленно желают получить профессию строителя, им также важна ее престижность. При выборе профессии они ожидают высокий уровень заработной платы. На выбор каждого четвертого абитуриента влияет принадлежность его семьи к отрасли.

*Почему Вы выбрали для себя обучение профессии в строительной отрасли?, %*





# Выбор профессии: опасения

Барьеры обучения профессии строителя для абитуриентов – высокий уровень сложности образовательного процесса и необходимость переезда. При выборе профессии строителя юноши в меньшей степени сталкиваются с опасениями. Девушки наоборот, более критично настроены по отношению трудоустройству после выпуска и карьерному росту, что может быть обусловлено наличием гендерных стереотипов в техническом направлении.

С какими опасениями Вы столкнулись, когда выбрали для себя обучение профессии в строительной отрасли?, %



Значимо выше, чем по выборке в целом



# Практика и стажировка

## Почти половина опрошенных студентов проходили производственную практику

Доля практикантов и тех, кто нашел место прохождения самостоятельно, меньше среди девушек.

Основной источник помощи поиска места практики – преподаватели и сотрудники учебного заведения. Также студентам помогают родители и родственники.

Проходили ли Вы производственную практику во время обучения?, %



Проходили ли Вы производственную практику во время обучения?, %



Кто помог Вам с выбором места для прохождения производственной практики?, %



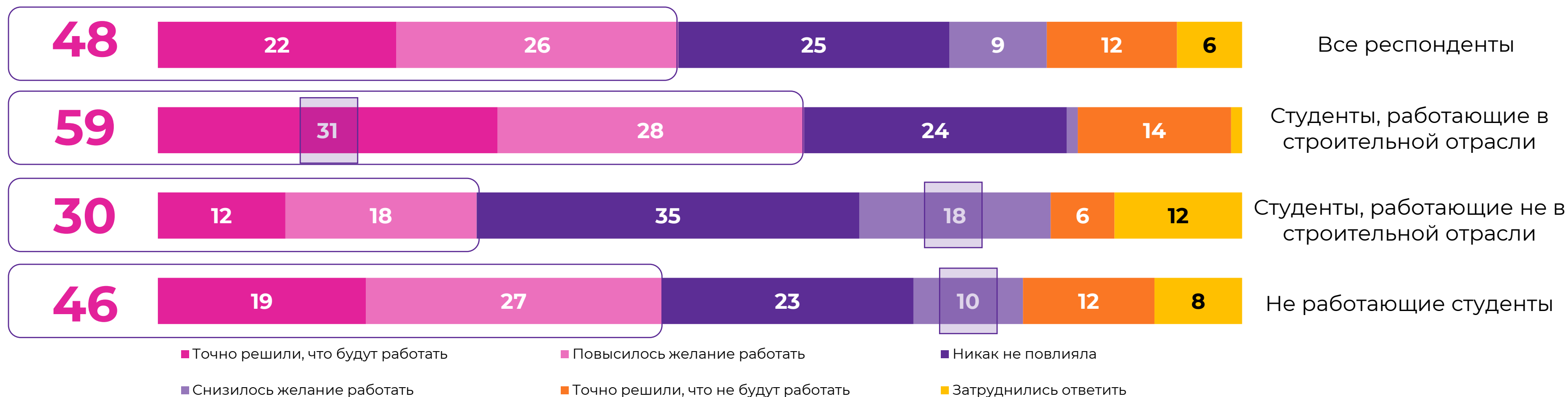


# Работа в стройке: влияние

## Прохождение производственной практика позитивно влияет на восприятие дальнейшего трудоустройства в строительной сфере.

Студенты, которые уже работают в строительной отрасли, благодаря прохождению практики убеждаются в правильности своего выбора. Меньший отклик производственная практика находит у тех, кто работает не в отрасли. Практика имеет потенциал влияния на аудиторию не работающих студентов – при снижении доли неудовлетворенных практикой студентов, есть возможность их привлечения в сферу.

Насколько производственная практика повлияла на Ваше намерение работать в строительной отрасли после обучения?, %



# Работа в стройке: выбор

Большинству опрошенных респондентов интересно работать в строительной отрасли после обучения.

Насколько Вам интересно работать в строительной отрасли после обучения?, %



Какую роль Вы бы хотели занимать в выбранной Вами сфере?, %



**57%**  
управленец



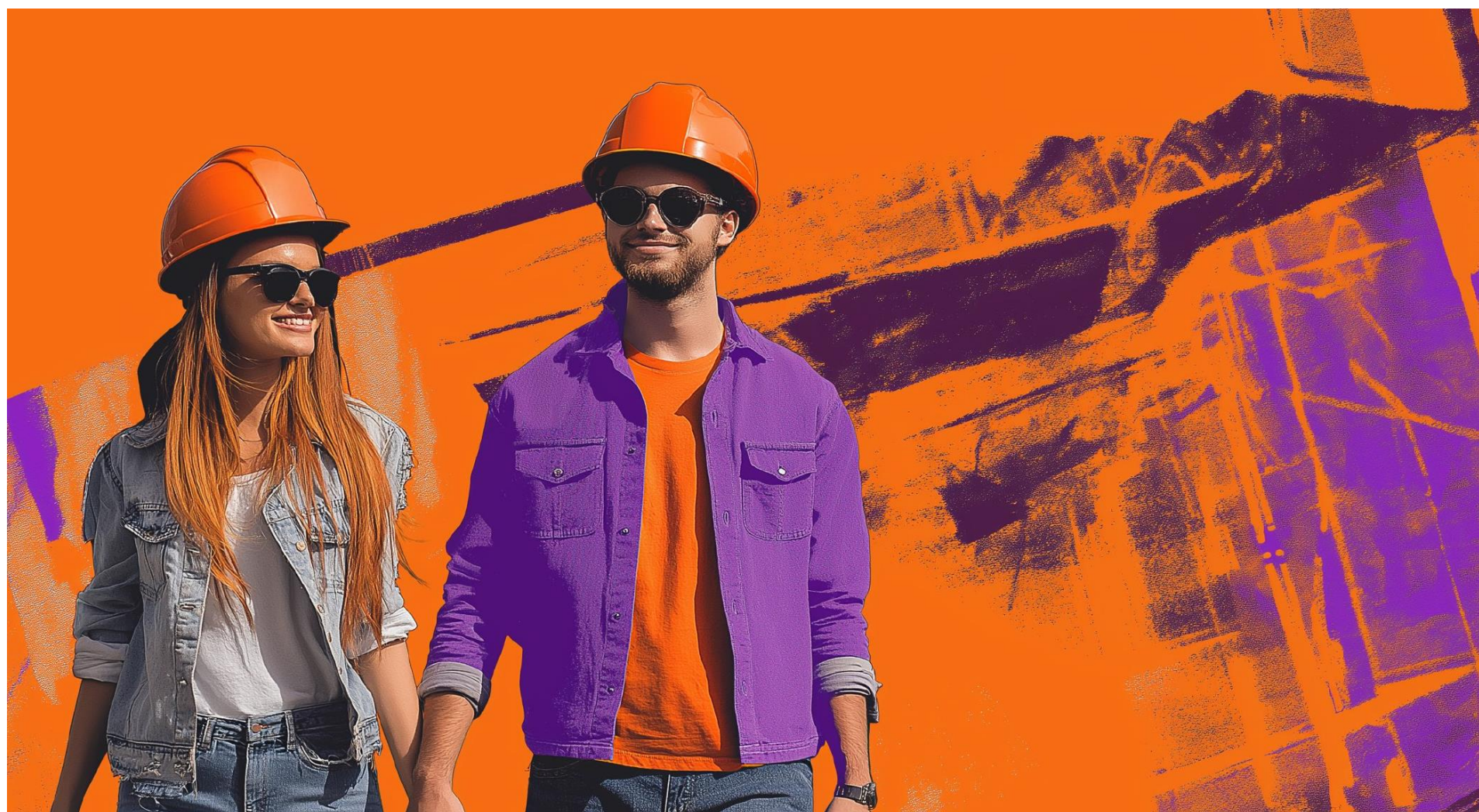
**17%**  
исполнитель

В какой сфере Вы бы хотели работать после обучения?, %



ТОП-2





# Проблемы привлечения молодых специалистов отрасль строительства

Портрет опрошенных студентов

01

Карьерные траектории обучающихся в строительной сфере

02

Проблемы привлечения молодых специалистов отрасль строительства

03



# Оценка спроса на получение профессии и трудоустройства

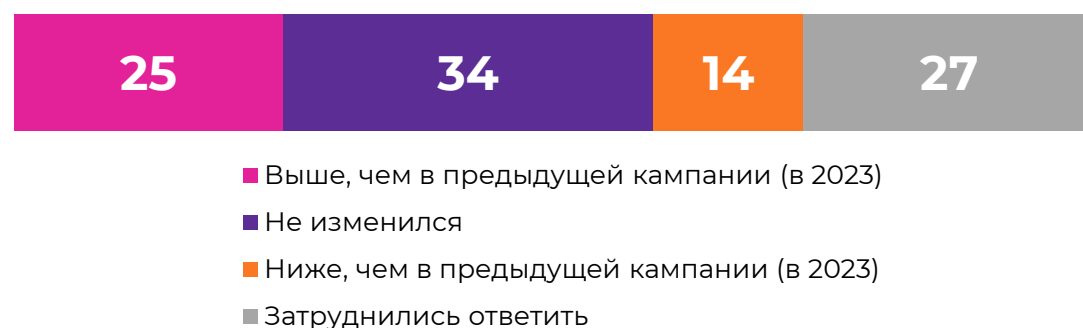
**Кадровый голод, в том числе характеризуется не только незаинтересованностью молодых специалистов в трудоустройстве, но в отсутствии роста спроса на получение образования по строительной профессии.**

По оценкам заинтересованных сторон, спрос на молодых специалистов сильно заметен в строительной сфере. Работодатели замечают рост интереса со стороны студентов, однако по мнению более половины представителей отраслевых компаний спрос на трудоустройство скорее стабилен.

## По мнению представителей образовательных организаций:

Спрос абитуриентов на обучение профессиям в строительной отрасли в целом в прошедшей приемной кампании:

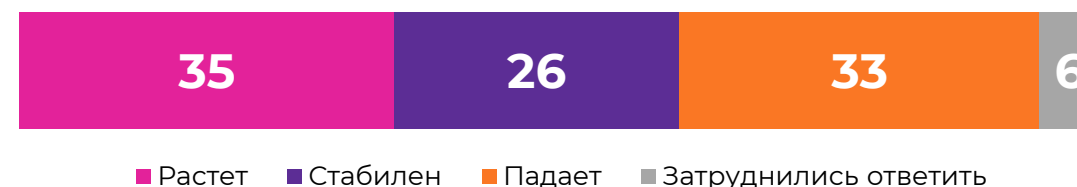
Каким Вы видите спрос абитуриентов на обучение профессиям в строительной отрасли в целом в прошедшей приемной кампании?, %



## По мнению представителей отраслевых компаний:

Спрос молодых специалистов на трудоустройство в строительную отрасль в целом за текущий 2024 год:

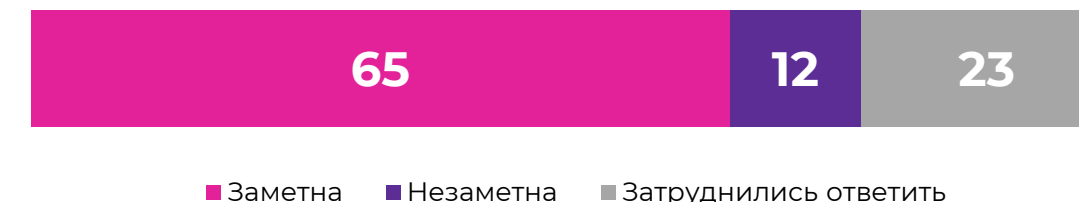
Каким Вы видите спрос молодых специалистов (отраслевых направлений) на трудоустройство в строительную отрасль в целом за текущий 2024 год?, %



## По мнению представителей государственных учреждений:

Нехватка молодых специалистов в строительной отрасли в регионе:

Заметна ли в вашем регионе нехватка молодых специалистов в строительной отрасли?, %





# Оценка спроса на получение профессии и трудоустройства

**По мнению представителей образовательных организаций необходимо использовать как можно больше мотивирующих факторов для поддержки трудоустройства выпускников.**

Стороны единогласны - практика во время обучения и конкурентный уровень заработной платы может быть драйвером привлечения выпускников.

*Как Вы считаете, что может усилить интерес студентов-строителей к работе в строительной отрасли после обучения?, %*

	Студенты	Преподаватели	Работодатели
Стажировки и практика у потенциальных работодателей во время обучения	68	<b>100</b>	79
Конкурентная зарплата на старте	39	<b>85</b>	<b>60</b>
Мероприятия, рассказывающие больше о компетенциях будущих специалистов-строителей	36	21	32
Работа над реальными проектами от компаний-работодателей	36	<b>53</b>	<b>56</b>
Возможность совмещения учебы и работы по специальности	36	<b>57</b>	46
Гранты и финансирование платного дополнительного образования и курсов для будущего трудоустройства	30	<b>44</b>	31
Предоставление социальных льгот и гарантий для молодых специалистов	30	<b>67</b>	<b>61</b>
Мероприятия, рассказывающие больше о потенциальных местах работы и конкретных работодателях, а также о возможных карьерных треках	29	<b>45</b>	<b>47</b>
Возможность “промышленного туризма” и другие мероприятия, направленные на знакомство с потенциальными местами работы	12	<b>25</b>	<b>40</b>

*Значимо выше, чем среди других аудиторий*

# Оценка представителей государственных учреждений «кадрового голода»

По мнению большинства экспертов, очень заметна нехватка молодых специалистов в строительной отрасли. Более половины представителей государственных учреждений затруднились ответить о наличии программ для специалистов, начинающих карьеру, что подтверждает актуальность поиска решения для мотивации выпускников, особенно в сфере строительства. По мнению экспертов, более половины отраслевых компаний заинтересованы в привлечении студентов-практикантов.

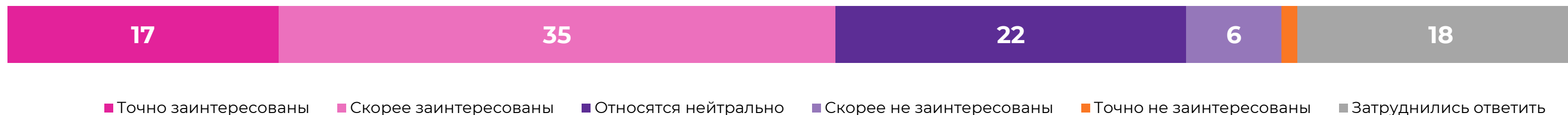
## Наличие в регионе программ поддержки молодых специалистов, начинающих карьеру:

Существуют ли в вашем регионе программы поддержки молодых специалистов, начинающих карьеру?, %



## Насколько учреждения, организации, компании в строительной сфере заинтересованы в привлечении студентов-практикантов:

Как Вы считаете, насколько учреждения, организации, компании в строительной сфере заинтересованы в привлечении студентов-практикантов?, %





# Оценка представителей государственных учреждений «кадрового голода»

## Стажировки и практики – основной способ дальнейшего привлечения молодых специалистов в отрасль.

Наблюдается значительная разница в потенциальных мерах поддержки и существующих: если в среднем предлагают использовать 4 способа мотивации, то в настоящий момент применяется не более одного (в основном – производственная практика). Сложность данного вопроса подтверждает значительная доля затруднившихся ответить на вопрос о реализуемых мерах мотивации.



# Драйверы и барьеры работы в стройке

**Студенты более критично оценивают свой профессионализм, что становится барьером к трудоустройству. Сомнения сопровождаются ожиданиями низкого уровня зарплаты, нежелания работы по специальности и сложностью в поиске работы.**

Помимо этого работодатели видят страх ответственности у выпускников и их неудовлетворенность условиями работы.

Как Вы считаете, почему у студентов-строителей нет интереса работать в строительной отрасли после обучения?, %

	Студенты	Преподаватели	Работодатели
Низкая зарплата на старте	35	41	<b>51</b>
Уровень практических навыков недостаточен для работы	<b>33</b>	9	17
Не хотят работать по специальности, на которую учились	31	24	<b>49</b>
Не могут найти работу	<b>25</b>	7	10
Уровень теоретических знаний недостаточен для работы	<b>23</b>	4	7
Боятся столкнуться с высоким уровнем ответственности	19	11	<b>42</b>
Мало знают о возможностях трудоустройства	19	15	22
Не хотят выполнять физически сложную работу	16	22	<b>32</b>
Остаются работать там, где работали во время обучения	13	16	18
Не могут позволить себе работу, которая не соблюдает баланса между работой и личной жизнью	10	6	<b>40</b>
Нужно переезжать по месту работы	10	8	<b>57</b>
Не видят возможностей профессионального роста в строительной отрасли	9	8	14
Не хватает понимания возможных карьерных треков в строительной отрасли	9	12	<b>19</b>
Необходимо получение дополнительного образования и курсов	9	6	4

Значимо выше, чем среди других аудиторий

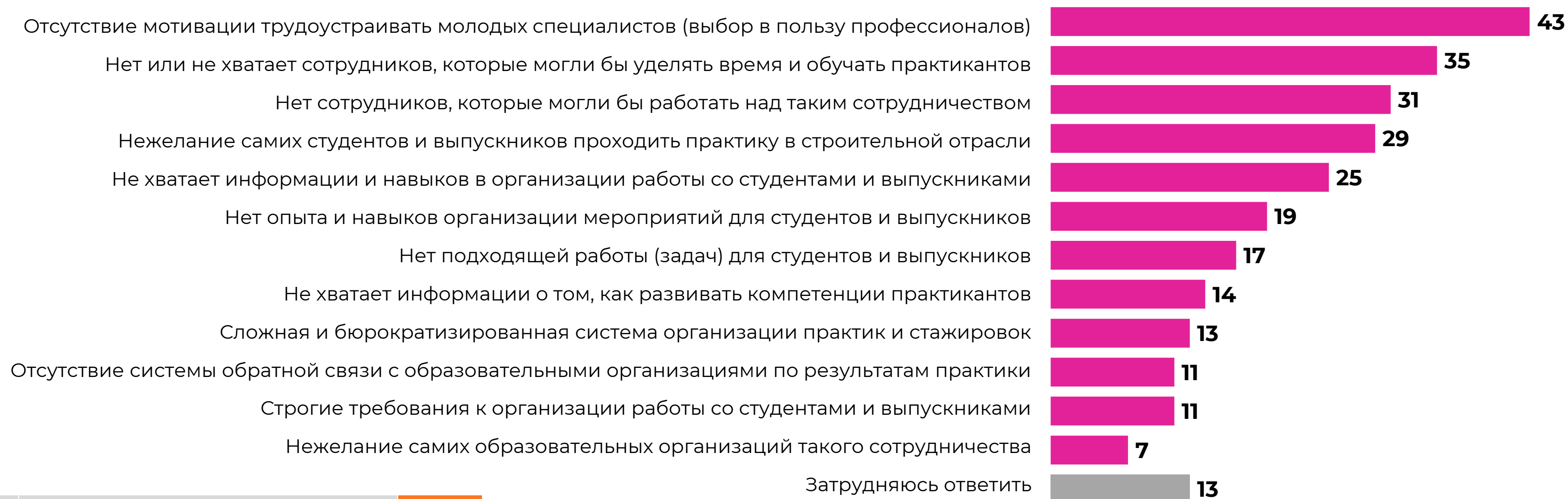


# Драйверы и барьеры работы в стройке

## Основной барьер работодателей в трудоустройстве молодых специалистов – выбор в пользу профессионалов.

Компаниям не хватает сотрудников для организации сотрудничества с образовательными учреждениями и организации работы с практикантами. Работодатели также сталкиваются с нежеланием студентов проходить практику.

*Что, на Ваш взгляд, мешает компаниям в отрасли сотрудничать с образовательными организациями для поддержки трудоустройства студентов и выпускников?, %*

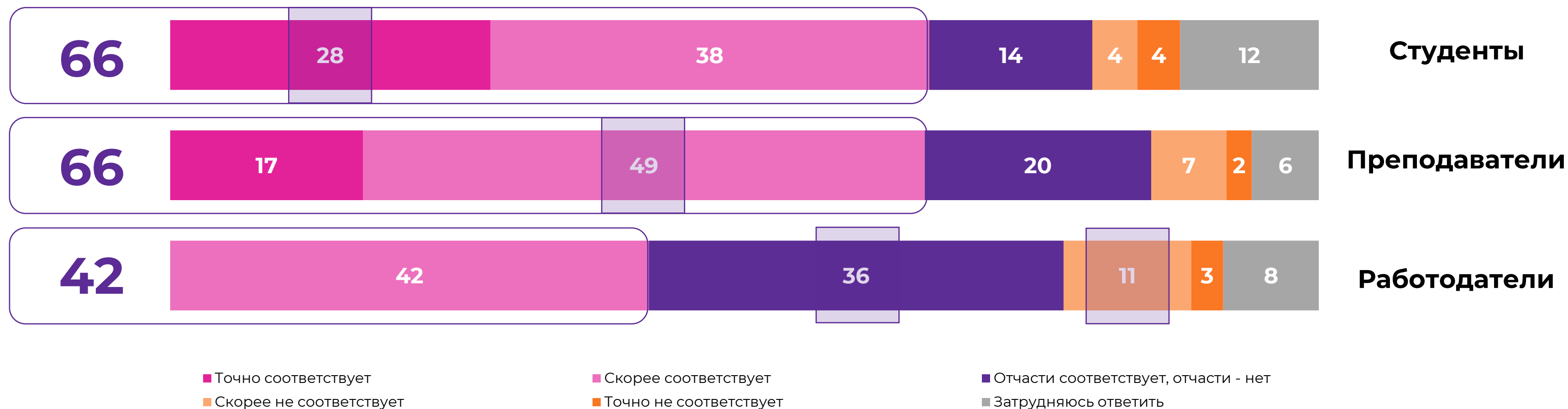


# Соответствие образовательных программ требованиям работодателей

**Представители отрасли оценивают образование молодых специалистов как менее соответствующее требованиям работодателей.**

Студенты и преподаватели более позитивно воспринимают содержание образовательных программ и их соответствие требованиям работодателей.

*Как Вы считаете, образование, которое Вы получаете в данный момент, соответствует или не соответствует тем требованиям, которые необходимы при трудоустройстве в строительную отрасль?, %*





# Соответствие образовательных программ требованиям работодателей

Работодатели в целом видят несоответствие требованиям их компании в уровне профильных теоретических знаний и практических навыков по направлению подготовки молодых специалистов.

*Какие именно теоретические знания молодых специалистов-строителей не соответствуют уровню, необходимому для трудоустройства?, %*

*Какие именно практические навыки молодых специалистов-строителей не соответствуют уровню, необходимому для трудоустройства?, %*

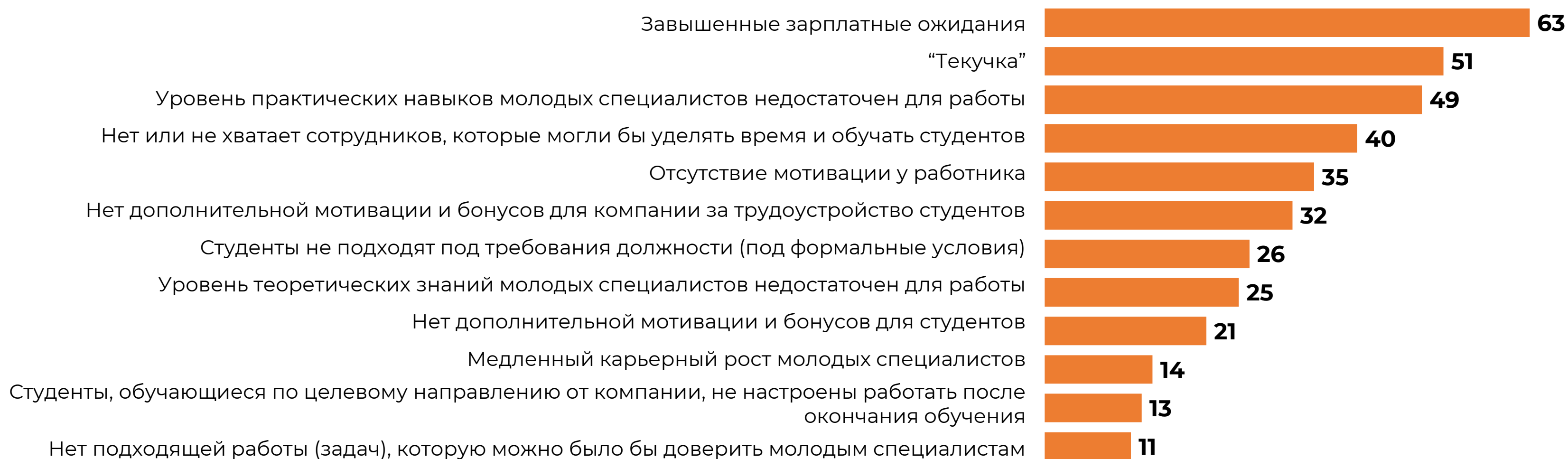


# Проблемы трудоустройства студентов и выпускников

## Работодатели сталкиваются с завышенными зарплатными ожиданиями при найме молодых специалистов.

Проблема «текучки» молодых специалистов обусловлена сомнениями о дальнейшей работе в отрасли. Приглашение молодого специалиста в компанию требует развития его практических навыков (которые по мнению работодателей находятся на недостаточном для работы уровне).

На Ваш взгляд, с какими проблемами сталкиваются компании в отрасли при трудоустройстве студентов и выпускников?, %

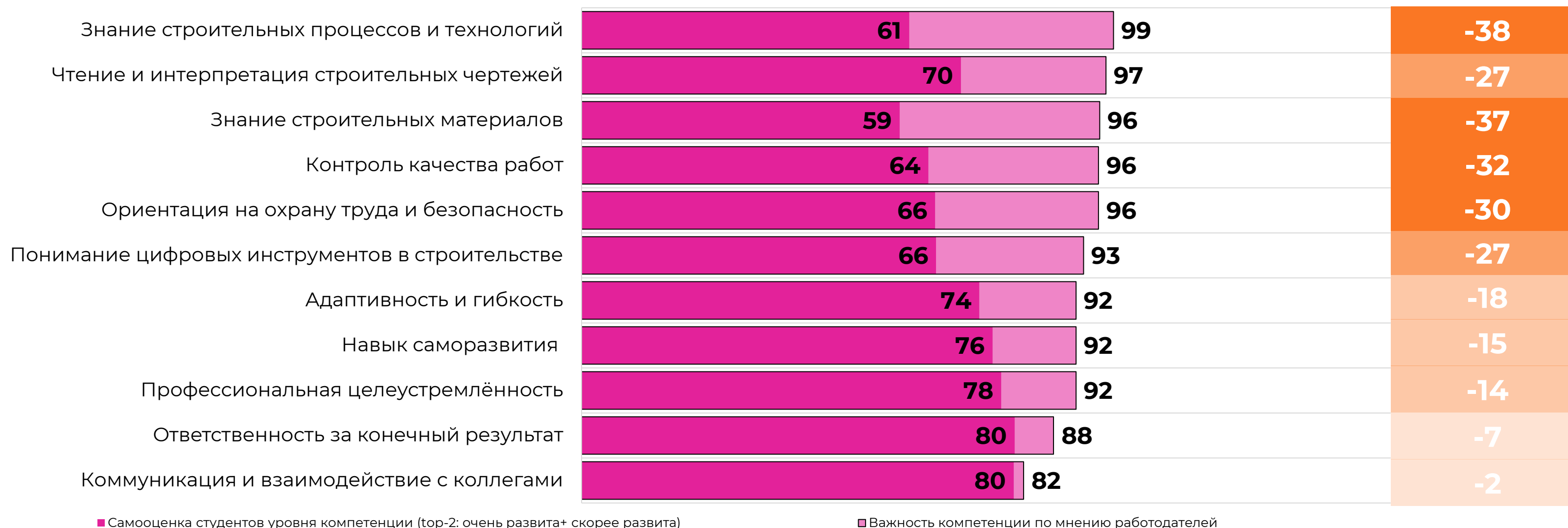




# Важность компетенций

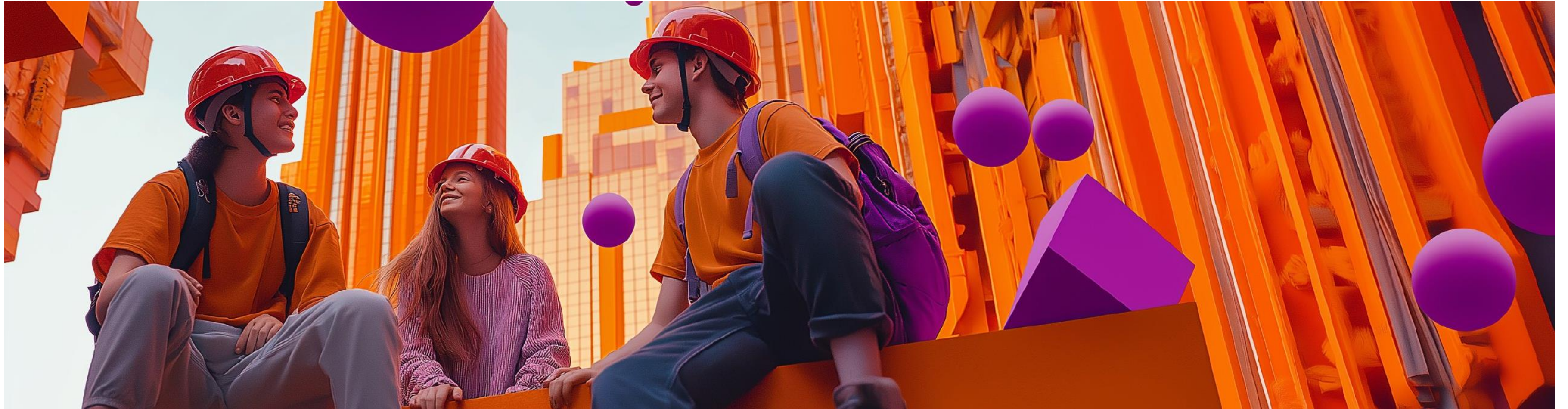
Необходимо обратить внимание на компетенции, которые оцениваются работодателями как важные, но с недостаточным уровнем развития у студентов: знание строительных процессов и технологий, а также знание строительных материалов. Для компаний при этом важны хорошие компетенции молодых специалистов в сфере контроля качества работ и безопасности труда. В данный момент студенты оценивают такие компетенции на недостаточно хорошем уровне.

По Вашему мнению, насколько важны представленные навыки для молодого специалиста, который только начинает свою карьеру?, %



**Разница между оценкой важности компетенции работодателем и самооценкой уровня компетенции студента**





# Образ «Молодого строителя будущего»



# Мнение работодателей и отраслевых экспертов об образе «Молодого строителя будущего»

**В рамках исследования экспертам было предложено в свободной форме описать личностные и профессиональные качества молодого строителя будущего.**

Молодой строитель будущего **активно подходит к любым рабочим процессам**. Его характеризуют также как специалиста, который **ответственно относится к своей работе**. Молодой строитель может вести **эффективную коммуникацию, грамотно планировать и распределять время и задачи**, а также **направлять команду и успешно управлять проектами**. Молодой специалист не боится стрессовых ситуаций – он умеет **быстро и самостоятельно принимать решения**. В этом ему помогает не только его техническая квалификация, но и **компетентность в работе с нормативными документами**, в том числе знания в юридической сфере. Молодой строитель не страшится быстро меняющихся окружающих условий – он может быть гибким и выполнять свою работу, не смотря на любые обстоятельства. Кроме высокого уровня профессиональных знаний по специальности молодой специалист также применяет **способность критически мыслить и анализировать информацию**. Молодой строитель будущего также знает иностранные языки и готов к международному обмену опытом по направлению своей деятельности.

***Молодой строитель будущего – целеустремленный специалист, который использует творческий подход в своей работе и не перестает учиться новому, постоянно преследует цель саморазвития своих личных знаний и профессиональных компетенций.***

# Модель универсальных компетенций молодого строителя







# Рекомендации по итогам исследования



# Выводы по итогам исследования

**Основной агент влияния** на выбор молодежи профессии строителя – **близкое окружение: родители, родственники и друзья**. Абитуриенты выбирают обучение в отрасли, поскольку в их ожиданиях будущая профессия будет престижной и высокооплачиваемой. **Основные страхи** будущих студентов связаны со **сложностью программы обучения** и **вынужденным переездом** для получения образования **в профильном учебном заведении**.

Студенты рассматривают в основном две карьерные траектории:

- *с одной стороны, это желание работать в строительной сфере, но для этого нужно столкнуться с вызовами отрасли: низкая зарплата на старте, сомнения в собственных компетенциях и их несоответствие требованиям отрасли, повышенный уровень ответственности и другими.*
- *с другой стороны, проще работать «не в сфере» (в основном в сфере обслуживания) или «на себя».*

Поиск **возможных карьерных траекторий** происходит уже **на 1-3 курсе обучения**, поэтому важно знакомить студентов **с возможностями отрасли для их профессиональной самореализации** уже в этот период. На данный момент основную помощь в поиске места работы в отрасли им оказывают сотрудники учебного заведения или семья.

По оценкам работодателей, **программы подготовки недостаточно соответствуют потребностям отрасли**, а **практических навыков** выпускников **не хватает** для полноценной работы. Возникает основное противоречие – компании должны вкладываться в развитие выпускников и практикантов, на которое у них недостаточно ресурсов, и при этом они не видят в этом отдачи из-за низкого уровня мотивации студентов, что приводит «текучке» молодых кадров. **Работодателю проще сделать выбор в пользу профессионала, а не молодого специалиста.**



# Рекомендации:

- Необходимо начинать знакомить **школьников с профессией строителя уже в школе** – сейчас в этом помогают семья и друзья. Нужно стать дополнительным каналом информации о перспективах профессии строителя, больше рассказывать о его имидже. При этом **важно развеять стереотипы о реалиях будущей карьеры**, особенно среди аудитории девушек.
- **Рассказывать о потенциальных карьерных траекториях** необходимо на **начальных курсах обучения**, поскольку именно в этот тот период студент выбирает между поиском призвания в профессии и заработком денег. В этом может поспособствовать дополнительная материальная мотивация, а при трудоустройстве по профессии после выпуска – **специальные программы поддержки молодых специалистов**, эффективность которых на данный момент не решает проблему «кадрового голода» в отрасли.
- Необходимо продолжать и **развивать сотрудничество** по составлению **программ обучения** будущих строителей **в соответствии с последними требованиями отрасли**. Важно развивать у студентов именно те компетенции, **которые важны работодателям** и будут особенно нужны на старте карьеры в отрасли.
- Необходимо развивать **систему дополнительной мотивации развития профессиональных компетенций** для студентов-строителей в сотрудничестве с компаниями-работодателями. Система конкурсов, олимпиад и других карьерных событий поможет студентам не занижать самооценку собственных знаний и умений, а наоборот будет **возможностью получить признание от представителей компаний**, в которых они хотели бы работать в дальнейшем.