**Аналитическая записка о трудоустройстве выпускников ГБПОУ РК «Джанкойский профессиональный техникум» в2016 году**

Подготовка квалифицированных рабочих осуществляется по профессиональным образовательным программам, разработанных на основании требовании государственных образовательных стандартов по рабочим профессиям учебных планов, рабочих программ. Форма обучения в техникуме очная.

Основные профессиональные образовательные программы СПО - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, - включают в себя учебный план, рабочие программы учебных дисциплин (модулей), оценочные и методические материалы, программы учебной и производственной практик, календарный учебный график.

В 2015 - 2016 учебном году в техникуме осуществлялась подготовка квалифицированных рабочих по следующим профессиям:

**Профессия 08.01.08 «Мастер отделочных строительных работ»**

**Профессия 23.01.06 «Машинист дорожных строительных машин»**

**Профессия 43.01.02 «Парикмахер»**

**Профессия 23.01.14 «Электромонтер устройств сигнализации, централизации, блокировки (СЦБ)»**

**Профессия 35.01.13 «Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства»**

**Профессия 19.00.00 «Повар, кондитер»**

**Профессия 15.01.05 «Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки))»**

 Техникум работает в постоянном контакте с ГКУ «Центр занятости населения Джанкойского района» по следующим направлениям деятельности:

-участие студентов выпускных групп в ярмарках вакансий, презентаций компаний организуемых и проводимых центром занятости;

-информирование выпускников техникума о состоянии и проблемах регионального рынка труда;

-получение информации о профессиях, пользующихся спросом на территориальном рынке труда;

-обмен информацией по трудоустройству выпускников, регистрации безработных, согласование и принятие мер содействия в трудоустройстве.

Сотрудники ЦЗН проводят социально-психологические тренинги и тестирования выпускников, предоставляют методическую помощь в проведении внутри техникумовских мероприятий по содействию их трудоустройству, привлекают работников техникума к обсуждению вопросов трудоустройства за круглым столом, проводят ярмарки вакансий, ярмарки профессий

Анализ трудоустройства выпускников свидетельствует о востребованности их на региональном рынке труда в сравнении с 2015г.

**Мониторинг трудоустройства за 2 года**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Учебный год** | **Количество****выпускников** | **Трудоустройство****количество** | **Трудоустройство %** |
| 2014-2015 | 415 | 323 | 77,8 |
| 2015-2016 | 236 | 177 | 75 |

Мониторинг трудоустройства показывает, что наблюдается небольшой спад в 2016. Это объясняется тем, что многие предприятия Джанкойского района имеют сезонный характер производства (оказание услуг в сельском хозяйстве). Еще одной причиной не трудоустройства является -низкая заработная плата, отсутствие социального пакета и непредставление жилья для молодых специалистов, неудовлетворительные условия труда.

**Трудоустройство выпускников 2016 г**

В организации трудоустройства выпускников ГБПОУ РК «Джанкойский профессиональный техникум» уже несколько лет тесно взаимодействует с социальными партнерами - базовыми предприятиями:

**Информация о реализации мер, направленных на трудоустройство выпускников**

Со студентами проводится консультационная работа по вопросам трудоустройства, профориентации и информирования о состоянии рынка труда. Также проводятся тематические классные часы с приглашением успешных выпускников, социальных партнеров.

После проведения мониторинга вакансий рабочих мест, был составлен реестр предприятий, рекомендуемых для проведения производственных практик с возможностью дальнейшего трудоустройства выпускников, а также были заключены договора о прохождении практик с потенциальными работодателями. Направление выпускников техникума на работу на предприятия, работающие по современным технологиям с применением передовой технологии и оборудования и стабильным экономическим положением, позволяет увеличить количество выпускников, закрепившихся на предприятии, и облегчает работу техникума по отслеживанию закрепления выпускников на данных предприятиях. Большая работа ведется по поиску предприятий и вакансий, удовлетворяющих запросам выпускников техникума.

Знания, полученные в техникуме, дают возможность для продолжения обучения в других образовательных учреждениях. По результатам мониторинга многие выпускники решают продолжить обучение по полученной в техникуме профессии, что свидетельствует об осознанности выбора профессии и о том, что обучение в техникуме закрепило этот выбор

**Анализ организаций, принявших выпускников на работу.**

При выдаче направления выпускникам на трудоустройство, мы выдаем анкету для работодателей. Анкетирование проводится с целью выявления у работодателей уровня удовлетворенности качеством практических навыков и умений студентов, что позволяет определить готовность принятия выпускников на работу и причину их отказа.

Анализ мнения работодателей об уровне подготовки выпускника

На данной диаграмме представлено мнение работодателей об уровне подготовки выпускников. Среди опрошенных работодателей 81%- уровень подготовки выпускников отвечает полностью, 19% - отвечает частично

Данный показатель свидетельствует о том, что работодатели Джанкойского района готовы принять на работу выпускников техникума по соответствующей профессии, однако, незначительное число руководителей «с опаской» относятся к выпускникам и устанавливают испытательный срок,

и, только по его результатам принимают квалифицированного рабочего, окончившего техникум на работу.

**Мониторинг условий для трудоустройства выпускников**

Условия для трудоустройства выпускников поступающих на постоянную работу:

76% - закрепление наставника за молодым специалистом;

12% - уменьшенные нормы выработки;

75% - предлагают работать на современном оборудовании и использовать новые технологии

5% - предлагают другие условия труда и технологии

При устройстве выпускников на постоянную работу в организацию главным условием, является закрепление наставников, для передачи знаний, умений и навыков более опытным сотрудником вновь прибывшему в определенной сфере деятельности. В основном предлагается работа на современном оборудовании с использованием современных технологий, затем уменьшение норм выработки для вновь прибывших на производство.

**Условия для закрепления выпускников**

Условия работодателей для закрепления выпускников техникума на постоянное место работы.

Работать по профессии - 95%, среди опрошенных работодателей; Условия труда отвечают всем требованиям - 75%;

Своевременное повышение квалификации (Разряда) - 20%; Надлежащий уровень оплаты труда - 57%;

Возможность обучения для повышения квалификации - 16%;

Наличие социального пакета - 53%.

Основополагающим условием при приеме выпускника на работу является работа по полученной профессии, условия труда отвечают всем требованиям, предлагают достойный уровень оплаты труда, наличие социального пакета, даже повышение квалификации и возможность обучения для повышения разряда.

Большинство руководителей явно видят смысл в том, чтобы брать на работу молодых выпускников техникума. Основные резоны для этого:

 желание использовать молодую энергию, активность, открытость новому, динамичность;

 возможность использовать молодой потенциал за меньшую зарплату, чем у опытных специалистов;

 молодые имеют преимущество в том, что их легче интегрировать в организационную культуру предприятия; из них проще создать специалиста компании, чем переделывать и переучивать тех, у кого сформировались устойчивые привычки, не соответствующие организационной культуре компании.

Многие работодатели отмечали, что они готовы брать на работу и даже доучивать молодых, акцентируя особое внимание обучению новым технологиям, новым методикам, но, при этом, выпускник должен уже обладать базовыми знаниями по междисциплинарным курсам, по общим и профессиональным компетенциям.

Однако, несмотря на признание несомненных преимуществ молодых специалистов, работодатели не торопятся комплектовать ими кадровый состав своих организаций. Обоснованием этого являются такие опасения, как:

отсутствие стабильности и надежности;

недостаток или отсутствие ответственности;

амбициозность и претендентность на руководящие должности.

Делая общий анализ на основе мониторинга можно сделать следующий

вывод: что для работодателей принципиальными моментами в вопросе приема выпускника на работу является наличие не только специальных знаний, но и личностные качества потенциального работника: восприимчивость, динамичность, готовность учиться, готовность начинать с малого, ответственность и надежность.