

ДОСЛІДЖЕННЯ ОСНОВНИХ ЧИННИКІВ, ВАЖЛИВИХ ДЛЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ЗВО, ТА ОЦІНКИ ЯКОСТІ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ КИЇВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ БУДІВНИЦТВА І АРХІТЕКТУРИ СЕРЕД РОБОТОДАВЦІВ НА РИНКУ ПРАЦІ

НА ВИКОНАННЯ ПОЛОЖЕНЬ КОНЦЕПЦІЇ
СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ КНУБА
НА 2019 – 2023 РОКИ



КНУБА

Київський національний університет
будівництва і архітектури



Інститут інноваційної освіти
Київського національного університету
будівництва і архітектури

МЕТА ТА КОНЦЕПЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ



МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ –

забезпечення соціологічної складової для виявлення напрямків покращання якості надання освітніх послуг здобувачам вищої освіти у КНУБА відповідно до Концепції стратегічного розвитку КНУБА на 2019 – 2023 роки (згідно з п.1 ст.16 закону України «Про вищу освіту», на виконання Наказу КНУБА №250 від 11.06.2019 року

КОНЦЕПЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Оскільки забезпечення якості освіти і визнання на ринку праці – головні завдання навчального закладу, що готує фахівців для економіки країни, відповідно до загальної концепції дослідження, моніторинг оцінки якості освіти передбачає опитування різних груп респондентів з позицій їх різнобічного відношення до освітнього процесу у КНУБА, як безпосередньо до навчального процесу, так і до результатів навчання

ПРОВЕДЕННЯ ДРУГОГО ЕТАПУ ДОСЛІДЖЕННЯ -

ОПИТУВАННЯ РОБОТОДАВЦІВ надасть можливість отримати їх бачення основних чинників, важливих для працевлаштування молодих фахівців, чинників впливу на ефективність професійної діяльності фахівця та його кар'єрне зростання, оцінити конкурентоздатність вітчизняної архітектурно-будівельної освіти з позицій роботодавців, та визначити ЗВО, яким надається перевага при працевлаштуванні випускників

МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ



Об'єкт дослідження	Підприємства та організації - роботодавці , у яких за фахом працюють або працювали випускники КНУБА 2017-2018 рр.	
База дослідження	80 підприємств та організацій	
МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ		
Збір даних	Неформалізоване особисте інтерв'ю	Дискурс-аналіз статей інтернет - виданнях
	Он-лайн опитування	Дискурс-аналіз документів
Обробка та аналіз даних	Кодування	Інтерпретація даних
	Матриці даних	Групування, класифікація, типологізація

МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ



**Формування
цільової вибірки**

*Невипадкова вибірка
методом цільового
типологічного набору*

*Сформувати випадкову вірогідну
вибірку неможливо через
важкодоступність
досліджуваного об'єкту
та ресурсних обмежень проекту*

Терміни проведення

липень-вересень 2019

Територія проведення

Київ, Україна

*Результати вимірювання досліджуваних характеристик об'єкту дослідження
становлять практичну цінність, що відповідає завданням дослідження*

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ



Забезпечення якості освіти та визнання на ринку праці – головне завдання навчального закладу, що готує фахівців для економіки країни

В ході дослідження визначені основні чинники, важливі для працевлаштування молодих фахівців, основні критерії оцінки роботодавцями якості освіти молодих фахівців, чинники впливу на ефективність професійної діяльності фахівця та його кар'єрне зростання, надано оцінку конкурентоздатності вітчизняної архітектурно-будівельної освіти з точки зору роботодавців, визначені ЗВО, яким надається перевага при працевлаштуванні випускників

Отримані пропозиції від роботодавців щодо нововведень у навчальному процесі, які сприяли б ефективності виробничої практики студентів, подоланню розриву між теорією і практикою, розвитку студентського підприємництва та командної роботи, набуття студентами професійної компетентності, наближенню вищої професійної освіти до виробництва

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ



Підприємства та організації, що склали базу дослідження, за певними критеріями умовно можна поділити на кілька груп, кожна з яких має певні особливості у визначенні ключових чинників, важливих для працевлаштування молоді.

Запропоновані критерії класифікації підприємств

Вид діяльності

Форма власності

Фінансовий стан

Країна реєстрації

Джерела отримання прибутку

Чисельність працівників



ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ



Виходячи з можливостей бази дослідження, проаналізовані особливості груп підприємств, що відповідають таким параметрам:

Потужні промислово-будівельні корпорації, виробники будівельних та оздоблюваних матеріалів, лідери ринка

Контрольний пакет акцій контролює держава, багаторічний досвід перебування у державній власності

На даний час, в зв'язку зі змінами в Закон України "Про акціонерні товариства" щодо захисту прав інвесторів, змінили статус та стали приватними акціонерними товариствами, при цьому власником контрольного пакету акцій є територіальні громади.

Компанії недержавної форми власності

*АСОЦІАЦІЇ "ПРОМИСЛОВО-БУДІВЕЛЬНА ГРУПА "КОВАЛЬСЬКА"
існує з 1956 року, на даний час не має в структурі власності державної частки, реєстрації групи—2006, «КАН ДЕВЕЛОПМЕНТ» - українська девелоперська компанія, рік реєстрації - 2001*

*ПрАТ «ДОМОБУДІВНИЙ КОМБІНАТ №4», ЗАВОД ЗАЛІЗОБЕТОННИХ КОНСТРУКЦІЙ ДБК №4
рік заснування - 1977, з 2016 року змінило тип з публічного на приватне
ПрАТ "ХК "КИЇВМІСЬКБУД"
рік заснування - 1955, від 28.04.2017 року змінило тип з публічного на приватне*

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ



Виробники будівельних та оздоблюваних матеріалів

Українські компанії

*ТОВ “ФОМАЛЬГАУТ – ПОЛІМІН”
100% український капітал*

Філії або представництва іноземних компаній

*ТОВ “КНАУФ ГІПС УКРАЇНА”
представництва в Україні
німецької компанії KNAUF GIPS KG
ТОВ “ХЕНКЕЛЬ БАУТЕХНІК УКРАЇНА”*

Виробники технологічного обладнання для будівництва і обслуговування об’єктів

Українські компанії

*ТОВ “ЮНІЛОС-УКРАЇНА” –
технології і устаткування в системах водного
господарства комунальних об’єктів*

*ТОВ «ХК “ЕНЕРГОМОНТАЖВЕНТИЛЯЦІЯ”
проектування, комплектація, монтаж,
налагодження, паспортизація
вентиляційних систем*

Філії або представництва іноземних компаній

*HERZ УКРАЇНА -
представництво в Україні одного
з найпотужніших європейських виробників
арматури для систем опалення, водопостачання
та холодопостачання*

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ



Архітектурне проектування, інжинірингові послуги

*Створені на базі потужних
державних підприємств*

Приватні компанії

*ТОВ «ІНСТИТУТ КИЇВДОРМІСТПРОЕКТ» –
ДП ПАТ «КИЇВПРОЕКТ»*

ТОВ «А+С Україна»

Українські приватні будівельні та інженерно-консалтингові компанії

*ТОВ «МТК «ІНТЕРА»
проектування та будівництво інженерних споруд,
будівельна логістика*

*Будівельний консорціум Simpeks Group
спеціалізується на реалізації масштабних проектів
в будівництві та архітектурі «під ключ»*

ІТ - компанії

Українські компанії

Філії або представництва іноземних компаній

ТОВ «СВІТ ІТ»

*ТОВ «ЛІРА САРП»
Українське представництво
групи компаній LIRALAND*

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ



Торговельні та дистрибуційні компанії товарів для ремонту і будівництва

*Оптово-роздрібна торговельна мережа
“МастерОК”
Входить до групи “ФОМАЛЬГАУТ”*

*DNIPRO-M
Входить до “КТ-Україна”*

Профільні об'єднання представників будівельної галузі

АСОЦІАЦІЯ ІНЖЕНЕРІВ-КОНСУЛЬТАНТІВ УКРАЇНИ

КОНФЕДЕРАЦІЯ БУДІВЕЛЬНИКІВ УКРАЇНИ

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ



Молодіжний сегмент - один з найбільш важливих і одночасно проблемних складових ринку праці, що відображає основні тенденції розвитку будівельної галузі, професійної освіти та галузевого ринку праці

**ВИЗНАЧЕНІ ПРОФЕСІЙНІ, ЕКОНОМІЧНІ,
МОТИВАЦІЙНІ
ТА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ
ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА ПРОЦЕС
ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ**



Необхідність класифікації чинників за групами обумовлена тим, що їх відокремлення дозволяє здійснити адресний управлінський вплив на кожний з чинників, що, в свою чергу, дозволить уникнути багато суперечностей між молодими фахівцями, ЗВО і роботодавцями у баченні ключових чинників процесу працевлаштування молоді

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ



Професійні чинники процесу працевлаштування молодшої людини

сфера діяльності, спеціалізація

умови праці

конкретна професія

розумова чи фізична праця

*рівень освіти, базових компетенцій
та навичок*

форма власності підприємства

бажаний соціально-професійний статус

репутація підприємства

Економічні чинники

Рівень зарплати

Орієнтація на власні проекти

Досвід самостійних заробітків

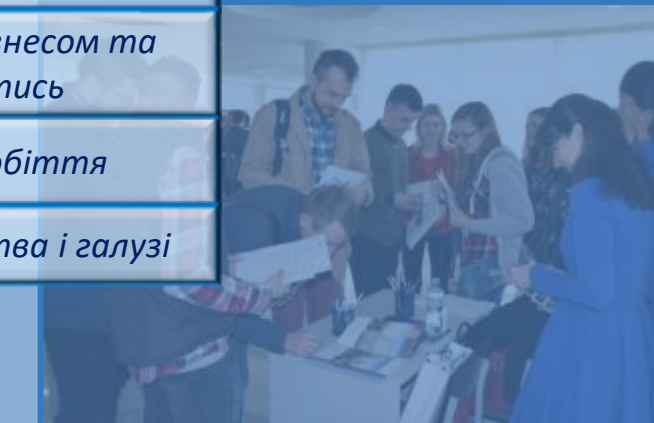
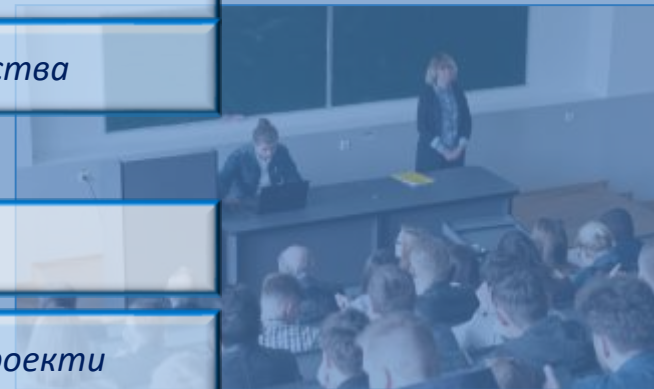
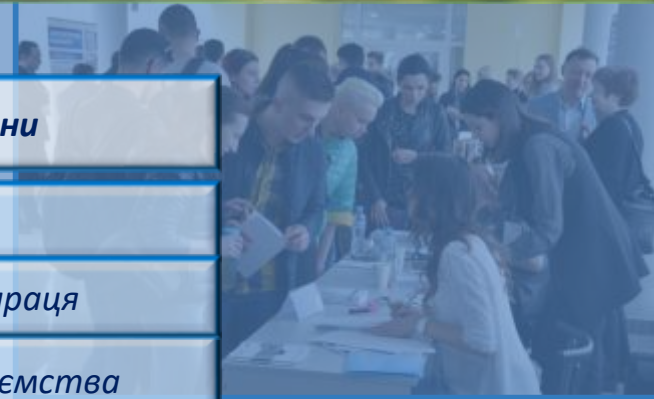
*Ставлення до заняття бізнесом та
бажання ним займатись*

Регулярність економічної активності

Можливі дії в разі безробіття

*Матеріальний стан родини,
наявність власної родини*

Економічний стан суспільства і галузі



ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ



Мотиваційні чинники

Самореалізація та прояв здібностей

Матеріальна забезпеченість

Професійна кар'єра

Соціальний пакет

Престиж

Спілкування, професійні
та особисті зв'язки

Стабільність та захищеність

Соціальні ліфти

Соціально - психологічні чинники

Установки соціуму

Стан родини, родинні цінності

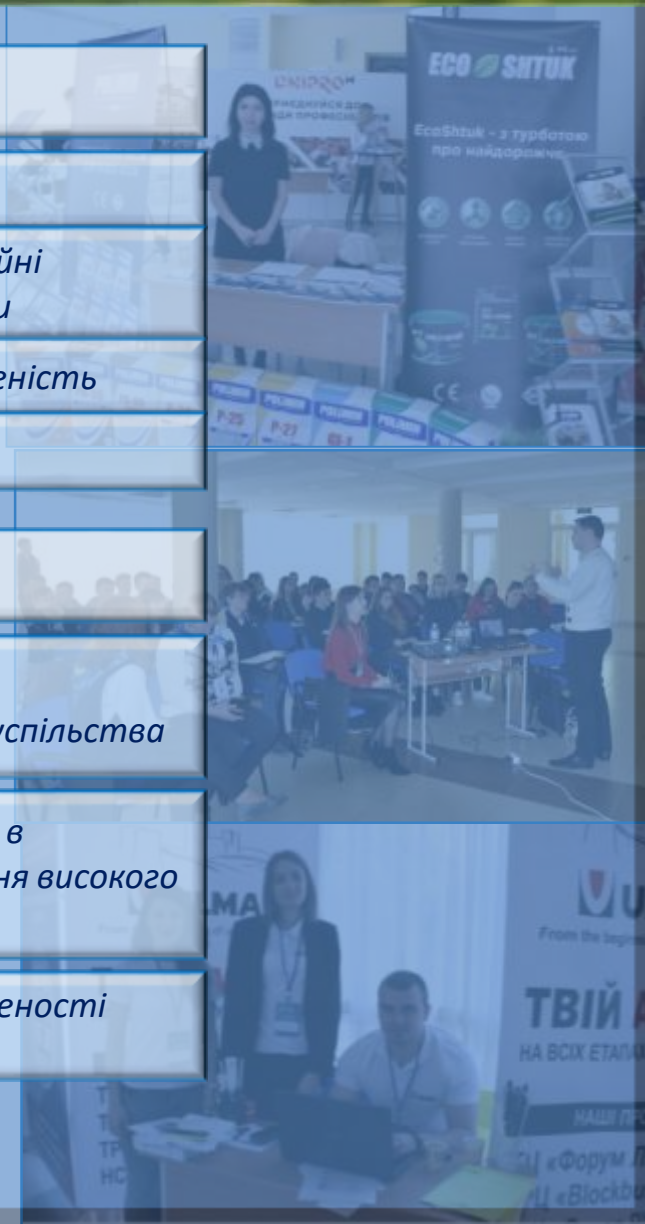
Життєво значущі цілі та основні
способи їх досягнення

Місце матеріального достатку в
структурі життєво значущих цілей

Ставлення до
соціального розшарування суспільства

Уявлення про наявні в
суспільстві способи досягнення високого
рівня заможності

Самооцінка, рівень впевненості
у власних силах



ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ



РОЗГЛЯНУТО ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МОЛОДОГО ФАХІВЦЯ І ЙОГО КАР'ЄРНЕ ЗРОСТАННЯ

ВИЗНАЧЕНО РІЗНИЦЮ У ЗМІСТОВНОМУ НАПОВНЕННІ
ЧИННИКІВ В ЗАЛЕЖНОСТІ ВІД ТИПУ ТА ВИДУ
ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Рівень загальнотеоретичної підготовки

Рівень базових (професійних) знань і навичок

Стратегічне мислення

Націленість на кінцевий результат

Здатність працювати в колективі, команді

Здатність ефективно представляти себе й результати своєї праці

Націленість на кар'єрне зростання і професійний розвиток

Ерудованість, загальна культура, комунікабельність

Володіння інформаційними та комунікаційними технологіями

Володіння іноземними мовами

Ведення ділової документації

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ



Чинники впливу мають різне змістовне наповнення на підприємствах будівельної, виробничої та архітектурно-проектувальної сфери діяльності

**БУДІВНИЦТВО, ВИРОБНИЦТВО БУДІВЕЛЬНИХ ТА ОЗДОБЛЮВАНИХ МАТЕРІАЛІВ –
ПЕРЕВАЖНО КОЛЕКТИВНО-БРИГАДНА ФОРМА РОБОТИ**

**Рівень
загальнотеоретичної
підготовки**

Опитані фахівці галузі визначають чинник важливим, але таким, що надає досить загальні орієнтири у професії.
Це знання, які в достатній мірі мають всі випускники усіх ЗВО

**Рівень базових
(професійних) знань
і навичок**

Дуже важливо. Вміння читати креслення, знати будівельну термінологію, основи геодезії, мати уяву про різні серії будівельної продукції, склад та технологічні характеристики внутрішніх та зовнішніх будівельних та оздоблювальних матеріалів, також базові знання з охорони праці, що особливо важливо для підприємств зі шкідливими умовами праці.

Стратегічне мислення

Дуже важливо ставити завдання перспективно, мати комплексну уяву про виробничий процес, тоді він буде послідовним та без частих авралів

**Націленість на кінцевий
результат**

Дуже важливо. При нарахуванні зарплати за системи колективної оплати праці враховується коефіцієнт трудової участі – узагальнюючий показник внеску окремого працівника у результати праці трудового колективу.
Узагальнена формула КТУ : скільки днів працював/ що зробив

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ



Змістовне наповнення чинників впливу на ефективність професійної діяльності фахівця та його кар'єрне зростання

Здатність працювати в колективі, команді

Дуже важливо. Робота передбачає вміння конструктивно спілкуватися з людьми, мотивувати їх, вирішувати конфліктні ситуації, регулювати емоційну напругу при наявності негативних форс-мажорних обставин

Здатність ефективно представляти себе і результати своєї праці

Внесок кожного зазвичай бачать та оцінюють досить багато членів трудового колективу, тому самопрезентації не мають вирішального значення. Важливо в сенсі вміння мотивувати, заохочувати інших членів команди власним прикладом.

Націленість на кар'єрне зростання і професійний розвиток

Важливо. Молоді фахівці за 5-7 років мають шанси зробити потужну професійну кар'єру, але для цього вони мають витримати випробування перших років та пройти "пориг входження" в підприємство. Плинність інженерних кадрів середньої та вищої ланки майже відсутня: люди соціально захищені, мають стабільну роботу та потужний соціальний пакет

Ерудованість, загальна культура, комунікабельність

Важливо з точки зору необхідності працювати в команді, конструктивно спілкуватись з підлеглими, замовниками, клієнтами

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ



Чинники впливу на ефективність професійної діяльності фахівця та його кар'єрне зростання

***Володіння інформаційними
та комунікаційними
технологіями***

Важливо для підрозділів, що здійснюють інформаційний супровід діяльності підприємства, рекламують його продукцію та послуги, з кадровими та рекламними агенціями, займаються збутом продукції та послуг

***Володіння іноземними
мовами***

Не важливо, в цьому, як правило, при нинішній діяльності підприємства потреби не виникає.

***Ведення ділової
документації***

Дуже важливо на всіх ланках підприємства: від заповнення документів обліку робочого часу, документації щодо охорони праці, обліку та списання матеріалів на будівництві (цей процес ще недостатньо автоматизований), до підготовки проектної документації, пакету документів щодо сертифікації виробництва ISO і т.д. Неналежний рівень ведення відповідної документації може мати серйозні наслідки, наприклад, у разі нещасного випадку на виробництві, проблемних ситуацій з замовниками тощо

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ



АРХІТЕКТУРНО-ПРОЕКТУВАЛЬНИЙ НАПРЯМОК

Проектування як вид діяльності передбачає наявність необхідних знань та навичок, тому чинники впливу на ефективність діяльності молодого фахівця і його кар'єрне зростання мають відповідні змістовні акценти

**Рівень
загальнотеоретичної
підготовки**

Теоретичні знання з основ фундаментальних наук: архітектурної фізики, кліматології, будівельної механіки, теплотехніки, геодезії, нарисної геометрії та багатьох інших значно розширюють коло професійних можливостей молодого фахівця

**Рівень базових
(професійних)
знань і навичок**

Дуже важливо та недостатньо реалізовано в системі вищої освіти. З обов'язкових інструментів - BIM-програми. (Revit, або ArchiCAD), більшість архітектурних проектних підприємств України використовують в якості основних програм продукти компаній AUTODESK і GRAPHISOFT . Краще знати на гідному рівні кілька інструментів. AutoCAD (або його аналоги) як головний інструмент архітектора поступово почне сходити нанівець і буде застосовуватися скоріше як платформа для вирішення проміжних завдань

Стратегічне мислення

Важливо, але цей чинник формується в процесі роботи, навчити йому неможливо

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ



**Націленість на кінцевий
результат**

Дуже важливо. Кожний проект передбачає терміни його якісного виконання

**Здатність працювати
в колективі, команді**

*Не дуже важливо. Робота передбачає переважно індивідуальну роботу,
в галузі поширена практика, коли проектанти працюють дома
і не з'являються в офісі*

**Здатність ефективно
представляти себе
й результати своєї праці**

*Важливо творчо та переконливо презентувати свої ідеї,
мати навички співпраці з суміжними інженерними напрямками*

**Націленість на кар'єрне
зростання і професійний
розвиток**

*Залежить від пріоритетів людини. Для поточної роботи
проектувальника, який прагне реалізовуватись в професійному напрямку
самостійно, важливий професійний розвиток,
якщо людина хоче реалізуватися в якості керівників проектних груп,
важливо ще й розвивати лідерські якості*

**Ерудованість,
загальна культура,
комунікабельність**

*Важливо з точки зору необхідності конструктивно спілкуватись з
підлеглими, замовниками, клієнтами*

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ



Володіння інформаційними та комунікаційними технологіями

Дуже важливо володіння програмним інструментарієм з енерго ефективного проектування. Вивчення програм методом «тику», недостатнє розуміння принципів інформаційного наповнення проекту, відсутність досвіду в інтерпретації результатів, призводить до помилок, порушення взаємодії з суміжниками, незадоволення співпрацею. В програми навчання і підготовки студентів архітектурних напрямків обов'язково мають бути включені курси поглибленого вивчення програмного інструментарію

Володіння іноземними мовами

Бажано, але не дуже важливо, якщо фахівець планує працювати за спеціальністю в Україні

Ведення ділової документації

Дуже важливо, в першу чергу при роботі з замовником - формування томів проектної документації для замовника, також – узгоджувальна документація для держструктур, інше

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ



На підприємствах архітектурно – проєктувального напрямку в значно більшій мірі, ніж в будівельно-виробничих компаніях, вимагають від випускників базових професійних знань та навичок

Загальне розуміння норм ДБН і ДСТУ, знання нових стандартів - зараз норми оновлюються

Базові прикладні знання з проєктування: поперечний, поздовжній профіль, вертикальне планування, спеціальні навички проєктування доріг

Фахівці проєктних підприємств вважають, що в КНУБА превалює абстрактне моделювання, взагалі відірване від реальності. Вони пропонують розвивати у студентів прикладні знання та навички, вміння адаптувати теорію до конкретних виробничих завдань з конкретними параметрами та вимогами проєктів

Студенти в недостатній мірі володіють програмним інструментарієм, дуже мало обізнані в використанні BIM-технологій. Особливо цінно, якщо людина має комплексне бачення проєкту та може скоординувати в BIM-середовищі різні дисципліни, креативні рішення та технічні можливості

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ



***BIM – технологіям відводиться окрема роль у розвитку будівельної галузі –
МІНРЕГІОН оголосив впровадження BIM-стандартів на державному рівні
як стратегічне направлення розвитку на 2019 рік***

*На думку експертів, на сьогодні регуляторна база у будівництві має системні недоліки
та замість того, щоб стимулювати, гальмує розвиток галузі та економіки у цілому.
Каталізатором, що може виправити ситуацію, фахівці вважають BIM-технології.*

*За ініціативою учасників ринку на базі КБУ відбулась нарада по розробці концепції
впровадження BIM-технологій у державному секторі*

*За результатами зустрічі вирішено створити робочу групу UA BIM TASK GROUP
за участі всіх зацікавлених сторін: міжнародних організацій, держустанов, вендорів,
архітектурних бюро та забудовників*

***Фахівці вважають, що є сенс долучати до роботи групи профільні ЗВО
на навчати студентів у відповідності з новими вимогами будівельної галузі***

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ



СПІВПРАЦЯ З ЗВО У КОМПЛЕКТУВАННІ КАДРІВ

Підприємства та організації архітектурно-проектувальний напрямку у комплектуванні кадрів переважно співпрацюють зі ЗВО, що мають відповідну спеціалізацію

**КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ
ІМЕНІ ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО**

з 2016 року – Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», здійснюється підготовка фахівців за 42 спеціальностями, по 134 освітнім програмам, що складають загалом близько 6500 дисциплін

**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ БУДІВНИЦТВА І
АРХІТЕКТУРИ (КНУБА)**

*Факультети - ФІСІ, будівельний факультет,
факультет геоінформаційних систем та управління територіями,*

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ТРАНСПОРТНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ (НТУ)**

*Спеціальність «Будівництво та цивільна інженерія», спеціалізації «Автомобільні дороги і аеродроми», «Будівництво та експлуатація аеродромів»;
«Мости і транспортні тунелі», «Технології будівельних конструкцій, виробів і матеріалів»; Спеціальність «Геодезія та землеустрій», спеціалізація «Геодезія»;*

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ



СПІВПРАЦЯ З ЗВО У КОМПЛЕКТУВАННІ КАДРІВ

**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

Класичний університет дослідницького типу, провідний сучасний науково-навчальний центр України, в структурі - Навчально-науковий інститут "ІНСТИТУТ ГЕОЛОГІЇ"

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
"ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА"**

Підготовку фахівців за навчальними програмами бакалавра, спеціаліста та магістра у Львівській політехніці здійснюють 16 навчально-наукових інститутів, в яких студенти з України та інших країн навчаються за 64 бакалаврськими напрямками та 124 спеціальностями, серед яких 123 — магістерського рівня

ІНСТИТУТ ІННОВАЦІЙНОЇ ОСВІТИ КНУБА

*Архітектура та містобудування
Будівництво та цивільна інженерія
Геодезія та землеустрій*

**НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ (НАУ)**

Затребувані галузі знань - інформаційні технології, механічна інженерія, електрична інженерія, однак профіль спеціалістів не зовсім підходить для будівельної галузі, тому робота ведеться неактивно, працівників з освітою НАУ на підприємствах одиниці

*В процесі інтерв'ю з'ясувалось, що потужна проектна організація з багаторічним досвідом, стабільним кадровим департаментом не знає про існування в КНУБА профільного для себе факультету урбаністики та просторового планування, що говорить про **необхідність активізувати співпрацю з роботодавцями відносно інформування щодо кадрових пропозицій КНУБА на ринку праці***

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ



ПЕРШИЙ ТА ГОЛОВНИЙ КРИТЕРІЙ ВИБОРУ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ ДЛЯ ПЕРЕВАЖНОЇ БІЛЬШОСТІ РОБОТОДАВЦІВ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ – СПЕЦІАЛІЗАЦІЯ ЗВО

Переважаюча кількість роботодавців вважає, що при існуючій системі вищої технічної освіти навчити випускника професії можливо тільки на робочому місці, в процесі вирішення прикладних виробничих завдань



Потужні будівельні та архітектурно - проектувальні підприємства державного сектору часто не можуть дозволити собі обирати молодих фахівців за будь-якими професійними критеріями і у багатьох випадках змушені задовольнятися лише тими, хто має бажання до них працевлаштуватися

Кадрові проблеми будівельної галузі

Важкі умови праці

Відсутність власних гуртожитків
для молодих фахівців

Відсутність індивідуального планування кар'єри
молодих фахівців

Недостатня робота над соціальним,
кадровим іміджем підприємства

Відсутність ефективної системи грошових
преміювань при наявності штрафних санкцій

Недостатній рівень просвітницької роботи щодо
потужних соціальних пакетів, які пропонують
підприємства такого типу

Організація виробничої практики націлена
головним чином на вирішення поточних виробничих
завдань, не створює достатньої мотивації
повернутись на підприємство

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ



Більшість опитаних фахівців підприємств - прихильники індивідуального підходу до випускників ЗВО

Проводиться індивідуальна співбесіда, на якій має бути виявлено рівень інтелекту молодого фахівця, його бажання працювати та навчатися професії з самовіддачею, рівень відповідальності та базовий рівень знань та професійних навиків

**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ БУДІВНИЦТВА І
АРХІТЕКТУРИ (КНУБА)**

*Участь у Форумі роботодавців та ярмарках вакансій КНУБА
Тісна співпраця з будівельно - технологічним факультетом (БТФ), організація виробничої практики для студентів та професорсько-викладацького складу, спільна розробка науково-технічної документації на виробництві*

ІНСТИТУТ ІННОВАЦІЙНОЇ ОСВІТИ КНУБА

Працівники різних ланок та рівня освіти проходять підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації та освітнього рівня, набувають нові спеціальності, що заохочується роботодавцями

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ТРАНСПОРТНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ (НТУ)**

Основні спеціальності, що надає НТУ і потребує підприємство – інженери – механіки, формувальники залізобетонних виробів та конструкцій

**КИЇВСЬКИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ
ЗАКЛАД «КИЇВСЬКИЙ КОЛЕДЖ
БУДІВНИЦТВА,
АРХІТЕКТУРИ ТА ДИЗАЙНУ»**

Основні спеціальності, що надає коледж і потребує підприємство – архітектурне проектування, будівництво та експлуатація будівель і споруд, монтаж і обслуговування внутрішніх систем та вентиляції

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ



З ЯКИМИ ЗВО СПІВПРАЦЮЮТЬ У КОМПЛЕКТУВАННІ КАДРІВ

ПОЛТАВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ЮРІЯ КОНДРАТЮКА

Затребувані спеціалізації надають структурні підрозділи Університету - Навчально-науковий інститут архітектури та будівництва, Навчально-науковий інститут інформаційних технологій і механотроніки. Напрями науково-технічної діяльності – механіка деформування твердого тіла; вдосконалення методів розрахунків та конструювання бетонних, залізобетонних, кам'яних та армокам'яних будівельних конструкцій, що зазнають косого стиску та косого згинання; створення методів розрахунків за міцністю та тріщиностійкістю кам'яних, армокам'яних, бетонних і залізобетонних елементів та конструкцій, котрі працюють в умовах складних завантажень та складного деформування. Школа, заснована на кафедрі залізобетонних і кам'яних конструкцій, за даною тематикою є єдиною як в Україні, так і за кордоном

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ (НАУ)

Затребувані галузі знань - інформаційні технології, механічна інженерія, електрична інженерія, однак профіль спеціалістів не зовсім підходить для будівельної галузі, тому робота ведеться неактивно, працівників з освітою НАУ на підприємствах одиниці

КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ ІМЕНІ ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО

з 2016 року – Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», здійснюється підготовка фахівців за 42 спеціальностями, по 134 освітнім програмам, що складають загалом близько 6500 дисциплін

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ



З ЯКИМИ ЗВО СПІВПРАЦЮЮТЬ У КОМПЛЕКТУВАННІ КАДРІВ

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ М.П. ДРАГОМАНОВА**

*Затребувані спеціалізації, що надають на Інженерно-педагогічному факультеті
(кафедра інформаційних систем і технологій, кафедра загально технічних
дисциплін та охорони праці)*

**ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
БЕЗПЕКИ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ**

*Затребувані галузі знань стосуються пом'якшення техногенного навантаження
на довкілля та попередження надзвичайних ситуацій, заклад здійснює підготовку
фахівців у галузі безпеки людини*

**ПРИДНІПРОВСЬКА
ДЕРЖАВНА АКАДЕМІЯ
БУДІВНИЦТВА ТА АРХІТЕКТУРИ**

*Затребувані спеціалізації архітектурного, IT, будівельного, факультету цивільної
інженерії та економічного факультетів*

**ОДЕСЬКА
ДЕРЖАВНА АКАДЕМІЯ
БУДІВНИЦТВА ТА АРХІТЕКТУРИ**

*Архітектура та будівництво, механічна інженерія, економіка будівельного
підприємства, експертиза управління нерухомістю, інше*

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ



Існує нагальна потреба у створенні **прямого інформаційного каналу між ЗВО і роботодавцем**, який дозволив би перевести питання кадрової співпраці на якісно новий рівень та **значно активізувати співпрацю з роботодавцями відносно інформування щодо кадрових пропозицій КНУБА на ринку праці**

Співпраця потужних роботодавців з ЗВО у комплектуванні кадрів часто залежить від багатьох суб'єктивних факторів, яких можна уникнути, якщо відповідним чином організувати співпрацю у кадровій роботі



Наприклад, на деяких потужних підприємствах групи ПБГ Ковальська, внаслідок масштабної реорганізації, яку протягом останніх років проводить компанія, змінились керівники деяких кадрових підрозділів, які традиційно співпрацювали з КНУБА в питаннях комплектування кадрів, а нові працівники не мають досвіду роботи у будівельній галузі

Протягом останніх двох років співпраця з КНУБА у комплектуванні кадрів значно послабшала

Група має велику зацікавленість не тільки у відновленні повноцінної співпраці, але й виведенні її на якісно новий рівень

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ



Всі опитані методом неформалізованого інтерв'ю роботодавці зацікавлені у створенні прямого інформаційного каналу між роботодавцем та студентом

За пропозиціями деяких опитаних фахівців, ідею прямого інформаційного каналу між КНУБА та роботодавцями можна реалізувати у форматі особистого кабінету роботодавця, розміщеного на офіційному інформаційному інтернет - представництві КНУБА в мережі інтернет в якості єдиної «ТОЧКИ ВХОДУ» для клієнта в ЗВО

Роботодавці зацікавлені в комплексних кадрових рішеннях, які можуть отримати лише від структури, що володіє не тільки кадровими пропозиціями окремих кафедр, а узагальненою інформацією по ЗВО в цілому

Створення єдиної «ТОЧКИ ВХОДУ» роботодавця в ЗВО для комплексного вирішення питання комплектування кадрів на підприємстві відповідає нагальним тенденціям ринку: перехід до клієнтоорієнтованої моделі співпраці, впровадженні на підприємствах CRM - систем та персональних кабінетів клієнта, які дозволяють зблизити виробника і клієнта, зробити співпрацю більш сучасною, оперативною, в значній мірі уникнути негативного впливу суб'єктивних чинників співпраці



При створенні єдиної «точки входу» та особистого кабінету роботодавця в інтернет - представництві ЗВО, має повноцінно працювати окрема структура, відповідальна за співпрацю з роботодавцями у цьому напрямку

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ



***ЗВО мають враховувати ключові тенденції ринку,
брати участь у розробці стратегічних напрямків розвитку галузі
та відповідно будувати навчальний процес, готуючи студентів
до нових професійних стандартів***

*МІНРЕГІОН оголосив впровадження BIM-стандартів на державному рівні
як стратегічне направлення розвитку на 2019 рік*

*За ініціативою учасників ринку на базі КБУ відбулась нарада по розробці концепції
впровадження BIM-технологій у державному секторі*

*За результатами зустрічі за участі зацікавлених сторін - міжнародних організацій,
держустанов, вендорів, архітектурних бюро, забудовників -
створено робочу групу UA BIM TASK GROUP*



***Є сенс долучати до роботи групи профільні ЗВО і за допомогою зацікавлених сторін
вирішувати у тому числі питання матеріально-технічної бази ЗВО
для організації навчального процесу за вимогами нових стандартів галузі***

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ



ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЧОЇ ПРАКТИКИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ РІЗНОГО ТИПУ

Підприємства державного сектору

Головна мета залучення практикантів в умовах кадрових проблем галузі – вирішення поточних виробничих питань. Практика, як правило, оплачувана, що дуже влаштовує студентів - їх вводять до складу бригад та оформлюють на виробництво по цивільно-трудовим угодам. Однак, оцінивши умови праці та рівень зарплат, молоді фахівці не прагнуть повертатися на підприємство, або розглядають його як нетривалу сходику у професійній кар'єрі

Потужні приватні підприємства з великим фінансовим ресурсом

Мають або намагаються створити привабливу корпоративну культуру, з якою прагнуть ознайомити якнайбільше здобувачів вищої освіти, з метою залучення кращих. Мають сучасну інженерно-технічну базу для проведення виробничої практики, що відповідає програмі практики та майбутній спеціальності здобувачів освіти та забезпечує ознайомлення практикантів з новітнім обладнанням та передовими технологіями галузі. Практика оплачувана, можливий пільговий графік роботи, індивідуальне планування кар'єри молодого фахівця, залучення старшокурсників на роботу з сумісництвом з навчанням, надається можливість відвідувати професійні заходи, проходити систему навчання і розвитку кадрів, є цікаве корпоративне спілкування: футбольні змагання між командами заводів, спортивні ігри Ковальської, тематичні флешмоби, впроваджуються соціально-відповідальні програми, наприклад, з захисту екології

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ



ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЧОЇ ПРАКТИКИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ РІЗНОГО ТИПУ

Представництва іноземних компаній

Взаємодія з ЗВО – елемент корпоративної культури, виробнича практика – інструмент ознайомлення студентів з корпоративними цінностями та продукцією компанії, що має принести позитивні наслідки у майбутньому, коли молодий фахівець буде вирішувати виробничі питання

Підприємства, які не мають достатньої інженерно-технічної бази для проведення виробничої практики для студентів ЗВО, не допускають не фахового залучення студентів на виробництво, співпрацюючи у цьому сенсі з навчальними закладами, які готують працівників робітничих спеціальностей

Приватні українські компанії

Прагнуть залучати студентів під конкретні виробничі проекти, або взагалі не зацікавлені у проведенні виробничої практики у себе на підприємстві, мотивуючи це тим, що не мають можливостей вирішувати питання мотивації співробітників, які змушені займатись навчанням практикантів - ті, як правило, зовсім не мають практичних навиків роботи і потребують постійного наставництва

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ



ОРГАНІЗАЦІЯ ВИРОБНИЧОЇ ПРАКТИКИ

Переважна більшість опитаних вважає, що 2 тижні – дуже короткий термін для того, щоб виробнича практика могла бути ефективною як для студентів, так і для роботодавців

*У якості доповнення до виробничої практики пропонують розглянути формат
BUSINESS -HUB*

*Створення студентських стартапів
для пошуку нових ідей та бізнес-моделей
у будівельній галузі*

*Розвиток підприємництва
та командної роботи, студентського бізнесу
з можливостями заробітку за фахом*

*Вирішення конкретних прикладних задач,
у тому числі конкретних виробничих проектів,
набуття професійної компетентності*

Набуття готовності до професійних ризиків

У якості виробничої практики деякі роботодавці, які з різних причин не мають можливості проводити виробничу практику студентів у себе на підприємстві, готові підтримати та курувати розробку прикладних студентських проектів: наприклад, проведення комплексного експертного аналізу енергоефективності інфраструктури КНУБА, з використанням у проектній реалізації завдання відповідних рішень та обладнання

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ



ОРГАНІЗАЦІЯ ВИРОБНИЧОЇ ПРАКТИКИ

ПІДПРИЄМСТВО –
БАЗА ВИРОБНИЧОЇ ПРАКТИКИ

Призначати кваліфікованих спеціалістів підприємства – бази практики для безпосереднього керівництва практикою студентів

Не допускати використання практикантів на посадах та роботах, що не відповідають програмі практики та майбутній спеціальності

Проводити обов'язкові інструктажі з охорони праці: ввідний та безпосередньо на робочому місці, навчати безпечних методів праці, забезпечити спецодягом, запобіжними засобами, лікувально-профілактичним обслуговуванням за нормами, встановленими для штатних працівників

Надати студентам-практикантам і керівникам практики від навчальних закладів можливість користуватись лабораторіями, кабінетами, майстернями, бібліотеками, технічною та іншою документацією, необхідною для виконання програми практик

За діючим законодавством оплата праці безпосередніх керівників практики від підприємства здійснюється навчальним закладом згідно з діючими в період практики ставками погодинної оплати праці працівників підприємства за проведення учбових занять із розрахунку 1 година на одного студента на тиждень, що не завжди цікаво кваліфікованим спеціалістам підприємств

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ



ОРГАНІЗАЦІЯ ВИРОБНИЧОЇ ПРАКТИКИ

ЗВО

Своєчасно та ретельно погоджувати з підприємством програму практики, яка б відповідала майбутній спеціальності студентів, що мають її проходити

Призначити керівниками практики кваліфікованих викладачів

Забезпечити дотримання студентами трудової дисципліни і правил внутрішнього трудового розпорядку, контролювати проведення обов'язкових інструктажів з охорони праці та їх дотримання студентами

Сплатити в установленому порядку за проведення практики студентів : оплата праці безпосередніх керівників практики від підприємства та витрати на матеріальне та інформаційне забезпечення практики (організація, проведення, підведення підсумків практики, проведення консультацій, екскурсій, лекцій тощо)

Внести пропозиції щодо перегляду учбових планів, які передбачали б збільшення терміну проведення виробничої практики з двох до мінімум чотирьох тижнів з забезпеченням дотримання програми практики, яка б відповідала майбутній спеціальності студентів

Внести пропозиції щодо перегляду механізмів мотивації та збільшення заохочення безпосередніх керівників практики від підприємства



ПрАТ «ДОМОБУДІВНИЙ КОМБІНАТ №4» - одна з 15 компаній, у складі корпорації ДБК-ЖИТЛОБУД, однієї з найбільших будівельних організацій, лідер панельного домобудування в Україні. Компанія заснована у 1977 році, з 2016 року – у приватній власності.

Діяльність: будівництво та організація будівництва житлових і нежитлових будівель, виробництво бетонів та залізобетонів, металовиробів, метало пластикових виробів та дерев'яних столярних виробів, діяльність у сфері інжинірингу, геології та геодезії, надання послуг технічного консультування в цих сферах, благоустрій та озеленення.



ЗАВОД ЗАЛІЗОБЕТОННИХ ВИРОБІВ ПАТ ДБК-4 - велике сучасне підприємство, яке почало свою діяльність у 1976 році.

У 2008 році на заводі введено в експлуатацію новий бетонозмішувальний вузол німецького виробництва - «ELBA» проектною потужністю 130 м3 бетонної суміші за годину. Необхідний контроль продукції здійснюється у виробничій лабораторії, де професійно використовується нормативна документація, випробувальне обладнання та засоби вимірювання.



ПРОМИСЛОВО-БУДІВЕЛЬНА ГРУПА «КОВАЛЬСЬКА» - провідний виробник будівельних матеріалів, девелопер і забудовник України. Об'єднує низку потужних підприємств (15 юридичних осіб), що здійснюють повний обсяг робіт: від видобутку та виготовлення будматеріалів, до зведення об'єктів житлового, комерційного та соціального призначення.

Лідер у виробництві якісного бетону та залізобетонних виробів. В якості девелопера здійснює повний цикл будівництва від розробки проектної документації і фінансування будівництва до зведення об'єктів. Виробляє сухі будівельні суміші під брендом “ Siltek ”, тротуарну плитку під брендом “ Авеню ”, спеціалізуються на виробництві гранітної продукції, надає дослідницькі та логістичні послуги



ТОВ “ФОМАЛЬГАУТ–ПОЛІМІН” - велике сучасне підприємство, розпочало діяльність у 1994 році. Займається виробництвом сухих будівельних сумішей під брендом «Polimin» (5 заводів в Україні, загальна продуктивність - понад 370 тисяч тон на рік). Входить до складу Групи ФОМАЛЬГАУТ, що об'єднує потужні підприємства з виробництва цементу, вапна загальнобудівельного призначення, силікатної цегли, виготовлення будівельної техніки різних рівнів складності . Має власну оптово-роздрібну торговельну мережу “ МастерОк ” та торговельний центр “ 1-й гіпермаркет дверей ”, який об'єднав 80 виробників дверей.



ТОВ «ХЕНКЕЛЬ БАУТЕХНІК УКРАЇНА» - філія в Україні міжнародної компанії «ХЕНКЕЛЬ», яка займає лідируючі позиції в світі у трьох бізнес-напрямах: «Клейові технології», «Косметичні засоби» і «Засоби для прання та догляду за оселею». В Україні розташовано 4 виробничі об'єкти та два офіси, які відповідають за реалізацію брендів компанії, у тому числі тих, що створені саме для професійних будівельників, архітекторів, інженерів та людей, які займаються будівництвом та потребують рішень для підготовки поверхонь, гідроізоляції, ремонту та реконструкції, приклеювання, герметизації та покриття, заповнювання тріщин, монтажу, ізоляції, із фокусом на вертикальних конструкціях



ТОВ «КНАУФ ГІПС УКРАЇНА» - представництво в Україні німецької компанії KNAUF GIPS KG – сімейної інноваційно-виробничої компанії, яка є міжнародною групою підприємств та провідним виробником будівельних і оздоблювальних матеріалів у Європі. Комплектні системи КНАУФ для внутрішнього оздоблення приміщень "сухим" способом визнані передовими в світі. Найбільший в Європі виробник будівельних матеріалів для внутрішнього та зовнішнього оздоблення, ізоляційних матеріалів, обладнання для механізованого оштукатурювання.



HERZ УКРАЇНА - один з найпотужніших європейських виробників арматури для систем опалення, водопостачання та холодопостачання. На базі компанії запроваджує в Україні програму підтримки для спеціалістів з проектування систем опалення водо- та холодопостачання. У Придніпровській державній академії будівництва та архітектури (м. Дніпро) введено в експлуатацію ГЕРЦ-лабораторії «Енергоефективні системи забезпечення мікроклімату будівель»



FADO - італійська компанія, яка надає професійні рішення для інсталяції систем водопостачання та опалення. Продукція ТМ FADO дає можливість закриття повного циклу інсталяції різних систем водопостачання та опалення будь-якої складності, в тому числі і системи «Тепла підлога». У портфелі ТМ FADO представлені такі групи товару, як запірна арматура, фітинги, фільтри грубої очистки, труби, шланги, запобіжно-регулююча арматура, поліпропіленова група, колектори, інструменти та матеріали ущільнювачів.



ТОВ «ІНСТИТУТ КИЇВДОРМІСТПРОЕКТ» - дочірнє підприємство ПАТ “ КИЇВПРОЕКТ”. Головний напрям діяльності – проектні та інформаційні послуги в галузі дорожньо-транспортного будівництва та організації дорожнього руху в м. Києві.

Виконує проектування та техніко-економічне обґрунтування будівництва як нових об’єктів, так і таких, що підлягають реконструкції, бере участь у розробці Генерального плану розвитку Києва до 2025 р. Кількість працівників - 85



ТОВ “А+С УКРАЇНА” — головний інтегратор сучасних систем транспортного планування та моделювання населених пунктів України з 2005 року, здійснює широкий спектр робіт з транспортного консалтингу. Співробітники проходили навчання у літній школі Sustainable Mobility у Лейпцигу, навчалися роботі з Big Data у Сеулі (Південна Корея), а також роботі в програмних продуктах PTV у Дрездені та Карлсруе (Німеччина).

БАЗА ДОСЛІДЖЕННЯ



ПрАТ «ХОЛДИНГОВА КОМПАНІЯ «КИЇВМІСЬКБУД» — лідер будівельної галузі України, найбільший оператор ринку нерухомості. Рік заснування – 1955. За 63 роки - 45 млн. м2 житла, 651 дитячих садків, 345 ЗОШ, більше 200 комплексів охорони здоров'я, тисячі споруд торговельного та побутового обслуговування і виробничого призначення, десятки кінотеатрів, бібліотек, готелів, сотні лабораторних і навчальних корпусів, науково-дослідних інститутів і університетів, десятки тисяч кілометрів доріг, інженерних мереж та комунікацій різноманітного призначення, залучення у будівництво близько одного мільярда гривень коштів внутрішніх вітчизняних інвесторів, формування основ для створення цивілізованого ринку житла



ДЕРЖАВНИЙ НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ІНСТИТУТ БУДІВЕЛЬНИХ КОНСТРУКЦІЙ — підприємство, що має стратегічне значення для економіки і безпеки держави, внесено до Державного реєстру наукових установ, яким надається підтримка держави та є базовою організацією Мінрегіону України з науково-технічної діяльності у будівництві.



КОМПАНІЯ «НЕСТ», ПАТ «НЕРУХОМІСТЬ СТОЛИЦІ» - провідна девелоперсько-будівельна компанія України, працює на ринку нерухомості з 1997 року. Основним видом діяльності є проектування, будівництво і управління проектами в сфері житлової та комерційної нерухомості, в Києві - 570 000 м² створених компанією висококласних бізнес-центрів і житлових комплексів



ЕВРОИЗОЛ GEOSYNTHETICS - інженерно-консалтингова компанія, виконує комплекс науково-дослідних, проектних і супровідних робіт в галузі використання геосинтетичних матеріалів. З 2006 року входить до складу світового співтовариства геосинтетичних матеріалів - IGS (International Geosynthetics Society). На ексклюзивних правах представляє в Україні сучасні геосинтетичні матеріали від провідних Європейських заводів-виготовлювачів для ландшафтного, екологічного, гідротехнічного, дорожнього будівництва



КОМПАНІЯ КТ- УКРАЇНА — головний національний виробник і дистриб'ютор товарів для ремонту і будівництва. Мережа компанії - 28 філій, близько 1000 співробітників, для яких діє корпоративна програма навчання "Business Start". Має потужну мережу фірмових магазинів торгової марки DNIPRO- M



КОМПАНІЯ “NICOLAS BUILDING CORPORATION” надає повний перелік проектних послуг, починаючи з опрацювання ділянки під забудову до введення будівлі в експлуатацію, розробляє архітектурні, конструктивні рішення, генплани забудови території, системи електропостачання та освітлення, слабкострумові системи, комплексної безпеки, системи водопостачання та каналізації, системи вентиляції та опалення, системи газопостачання, проекти організації будівництва, візуалізації. Всі проекти виконуються за технологією BIM (Building Information Modeling)



ТОВ "УЛЬМА ОПАЛУБКА УКРАЇНА" — українське представництво міжнародної компанії ULMA Construcción. Пропонує будівельним компаніям продукти, послуги та системні рішення в області опалубних і опорних систем, а також будівельних лісів разом з технічною підтримкою на будівництві. Розробляє індивідуальне рішення і вибір найбільш оптимальних систем опалубки і будівельних лісів для кожного конкретного будівельного об'єкту.



БУДІВЕЛЬНИЙ КОНСОРЦІУМ SIMPEKS GROUP надає весь спектр архітектурних, будівельних, оздоблювальних та дизайнерських послуг. На сьогоднішній день в Консорціум входять наступні компанії:

Керуюча компанія - ТОВ «Сімпекс Глобал»,
Генеруюча компанія - ТОВ «Сімпекс Груп»,
Дизайн - студія - ТОВ «Сімпекс Дизайн»,
Торговий Дім - ТОВ «Сімпекс Трейд»,
Рекламне агентство - ТОВ «Сімпекс Промо»,
Компанія з продажу нерухомості - ТОВ «Технолот»,
Торгово-виробнича компанія з будівництва басейнів - ТОВ «ФітНек»



ТОВ “ЮНІЛОС-УКРАЇНА” пропонує ресурсозберігаючі екологічно безпечні технології і устаткування в системах водного господарства комунальних і промислових об’єктів, вигідні рішення для очищення забруднених і стічних вод підприємствам та індивідуальним забудовникам, для яких підключення до централізованих каналізаційних мереж є неможливим, має власну виробничу базу і складські території, офіси продажу в Києві і регіонах, дилерську мережу.

Керівник ЮніЛОС-Україна — Коцар Олена Михайлівна, її досвід у галузі очищення води — понад 40 років. Кандидат технічних наук, автор понад 120 наукових робіт, 18 авторських свідоцтв на винаходи та патентів

БАЗА ДОСЛІДЖЕННЯ



ДП «УКРАЇНСЬКИЙ НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ І ПРОЕКТНИЙ ІНСТИТУТ ЦИВІЛЬНОГО БУДІВНИЦТВА» - державне підприємство, один з найбільших науково-проектних інститутів у системі Мінрегіону України. В ньому працює більше 200 фахівців, в тому числі архітектори та містобудівельники (з них 20 сертифікованих), землевпорядники, геодезисти, картографи, економісти, екологи, кошторисники, інженери з питань водопостачання та водовідведення, тепло-, газо-, електропостачання та зв'язку, а також 4 сертифіковані експерти містобудівної документації

БП

ТОВ "БЮРО ПРОЕКТІВ" — українська компанія, працює у сфері архітектури, будівництва та інжинірингу, надає у цій сфері консультативні послуги та має власне агентство нерухомості. Кількість працівників - 49

ІТП

ТОВ «ІНСТИТУТ ТЕРИТОРИАЛЬНОГО ПЛАНУВАННЯ» - українська компанія, заснована у 2017 році. Надає консультаційні послуги в області комп'ютерних технологій, здійснює діяльність у сфері інженерних вишукувань і надає технічні консультації в цій області

ІНТЕРА

ТОВ «МІЖНАРОДНА ТОРГОВА КОМПАНІЯ "ІНТЕРА» - українська компанія, здійснює діяльність у сфері будівництва інженерних споруд, будівельної логістики та надання послуг складування.



ТОВ «ПРОКОМ» - українська компанія, створена у Запоріжжі, спеціалізується на постачанні та впровадженні систем комплексної автоматизації обліку та управління виробничих підприємств, а також систем з розрахунку заробітної плати і бухгалтерського обліку. Пропонує спектр послуг від технічного рішення до постановки автоматизованого обліку і управління, навчання користувачів роботі з інформаційною системою, здійснює дослідну експлуатацію системи. Компанія обслуговує більше 350 підприємств і організацій.



КОРПОРАЦІЯ «АЛЬТИС-ХОЛДІНГ» (ALTIS-HOLDING CORPORATION) - будівельна Корпорація, створена в 1995 році і налічує зараз 17 підприємств з проектування, будівництва і виробництва, має власні виробничі потужності в трьох напрямках: скло, бетон і метал. Брала участь у будівництві понад 120 знакових проектів національного масштабу, з них понад 50 - на умовах генерального підяду. Практично всі будівельно-монтажні роботи, включаючи пристрій внутрішніх інженерних систем, виконуються власними силами Корпорації.

БАЗА ДОСЛІДЖЕННЯ



МБПГ

ТОВ "МЕДИЧНА БУДІВЕЛЬНА ПРОЕКТУВАЛЬНА ГІЛЬДІЯ" — українська компанія, заснована у 2014 році. Займається діяльністю у сфері архітектури, надає консультаційні послуги в області комп'ютерних технологій, а також з питань комерційної діяльності та управління



ТОВ "ЛІРА САРП" — українське представництво групи компаній LIRALAND, працює над створенням інтегрованих САПР, що реалізують технологію інформаційного моделювання будинків (BIM) і вдосконалення програмних комплексів САПФІР-3D, Еспрі, МОНОМАХ-САПР, ЛІРА-САПР для проектування і розрахунку будівельних і машинобудівних конструкцій різного призначення. Створює відповідні навчальні програми та "бази знань" для інженерів, які проектують будівельні конструкції будівель і споруди, студентів будівельних і транспортних спеціальностей, які виконують практичні та курсові роботи та дипломне проектування, для аспірантів і науковців, які виконують чисельні дослідження



ТОВ "СВІТ ІТ" - українська ІТ – компанія, більше 10 років займається проектами в галузі інформаційних технологій - від пілота до введення в production. Основні напрямки: інформаційна безпека,

БАЗА ДОСЛІДЖЕННЯ



THE SOCIETY OF BRITISH AND INTERNATIONAL DESIGN (SBID) — професійна організація, що здійснює акредитацію в індустрії дизайну інтер'єру у Великій Британії та представляє Співтовариство професіоналів в області дизайну, включаючи дизайнерів інтер'єру, архітекторів, виробників, шоу руми, будівельні та девелоперські компанії. Нараховує більш ніж 150 000 учасників в 45 країнах світу. Представництво в Україні було засноване в 2015 році в Києві.

Один з напрямків діяльності - розробка програм стажування та навчання талановитих українських студентів у провідних студіях Великобританії



ТОВ "МАПЕІ УКРАЇНА" (MAPEI UKRAINE) — українське представництво італійської компанії з головним офісом в Мілані. Здійснюють поставки більше 5000 найменувань високотехнологічних продуктів, які враховують найрізноманітніші вимоги і допомагають поліпшити характеристики будівель, від антисейсмічного вдосконалення до оздоровчого середовища



ТОВ "СПМ ЗД" (SPM 3D TECHNOLOGY) - українська ІТ - компанія, заснована у 2015 році, надає послуги у сфері 2D моделювання / 3D-моделювання. Кількість працюючих – 5 чоловік

БАЗА ДОСЛІДЖЕННЯ



ЕНЕРГОСЕРВІСНА КОМПАНІЯ «АДАМСОН» впроваджує комплексні рішення в енергозбереженні домівок та комерційних приміщень, адаптуючи кращі практики з США, Німеччини та Скандинавії.

Напрямки діяльності: інструментальний енергоаудит, монтаж енергоефективного обладнання, професійна теплоізоляція та герметизація, енергозберігаюче освітлення.

Перша компанія в Україні та СНД, фахівці якої навчені в США (професійна сертифікація Building Performance Institute). Компанія використовує німецьке обладнання та сучасне програмне забезпечення.



АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО З ІНОЗЕМНИМИ ІНВЕСТИЦІЯМИ «СЛОБОЖАНСЬКА БУДІВЕЛЬНА КЕРАМІКА» (СБК) - українська компанія з іноземними інвестиціями – потужний виробник стінових керамічних матеріалів, працює на ринку будівельної кераміки України з 1997 року, кількість працівників - 427

СБК була створена за підтримки американського інвестиційного фонду Western NIS Enterprise Fund на базі цегельного виробництва в місті Ромни (Сумська обл.).



ГРУПА КОМПАНІЙ ОСНОВА об'єднує 9 підприємств і 15 основних виробничих підрозділів. Технологічний потенціал дає можливість одночасно вести проекти в різних регіонах країни і світу. Основні види діяльності: проектування та інжинірингові послуги, геодезія, будівельні роботи, благоустрій, виробництво будівельних матеріалів.

БАЗА ДОСЛІДЖЕННЯ



ТОВ “УБМ-ГРУП”

Спеціалізація та основна діяльність компанії – надання баштових, автомобільних кранів та іншої спецтехніки в оренду, професійне управління та обслуговування баштових кранів і спеціальної техніки, надання повного комплексу послуг по забезпеченню будівельних проектів надійною підйомною технікою. Завдяки висококваліфікованому персоналу мають досвід вирішення технічних завдань особливої складності



ГРУПА КОМПАНІЙ “САНПОЛ”, ТОВ “САНПОЛ УКРАЇНА” - приватна українська компанія, основні напрямки роботи якої - промислове будівництво, теплоізоляція та звукоізоляція, опалення та водопостачання, ремонт бетону, гідроізоляція, системи водовідведення, благоустрій і декор.



АСОЦІАЦІЯ ІНЖЕНЕРІВ-КОНСУЛЬТАНТІВ УКРАЇНИ (АІКУ) представляє українські компанії, які діють як незалежні інженери, проєктувальники і консультанти в області всіх видів споруд і екології на науковій основі і знаннях в області технологій, захищають інтереси замовників і приймають технічно і економічно оптимальні рішення, беруть участь в управлінні інвестиційними будівельними проектами. Асоціація зареєстрована 20 березня 2008 року.

БАЗА ДОСЛІДЖЕННЯ



КБУ Конфедерація
Будівельників
України

КОНФЕДЕРАЦІЯ БУДІВЕЛЬНИКІВ УКРАЇНИ – найбільше профільне об'єднання українського бізнесу, що відстоює інтереси будівельної галузі, орієнтоване на європейські цінності й стандарти, до складу якої входять понад 700 будівельних холдингових компаній і професійних об'єднань, має свої представництва в усіх регіонах України.

НІКА

ТОВ “НІКА ЛТД” – українська компанія, займається діяльністю у сфері інжинірингу, геології та геологорозвідування, геодезії, гідрографії та гідрометеорології. Кількість працівників - 12



ТОВ “АСКОНА-ПІВДЕНЬ” - завод з виробництва сухих будівельних сумішей, м. Херсон, рік заснування – 1999, кількість працівників – 500.



ПП “СІТІС” – ІТ- компанія, до основних видів діяльності якої відноситься консалтинг, впровадження програмних продуктів «1С Підприємство» і після-проектний супровід комплексної інформаційної системи (ERP-Systems)

БАЗА ДОСЛІДЖЕННЯ



ВИРОБНИЧО-ІНЖИНІРИНГОВА КОМПАНІЯ «ВЕСТ М» - один з лідерів ринку інженерних рішень. Компанія пропонує комплексний підхід у вирішенні питань проектування, виробництва і монтажу інженерних мереж у сфері тепло-, газо-, водопостачання і каналізації. Основні напрямки діяльності - проектування, виробництво і монтаж промислового газорегулюючого обладнання



КОМПАНІЯ DISKM.GR – спільне підприємство, є одним з лідерів українського і грузинського ринків пінополістирольних утеплювачів, виробляє продукцію з пінополістиролу виключно високої якості, дотримуючись технології регламенту виробництва, сучасного методу контролю якості сировини і готової продукції. Заснована в 2005 році



КОРПОРАЦІЯ «ГРАНІТ» - міжнародне підприємство, сфери діяльності якого - цивільне та промислове будівництво, девелопмент, виробнича діяльність, агросектор, торгівля, інжиніринг, проектування, виконання будівельних робіт об'єктів нафтопереробної промисловості, мостобудування



ІБК «АВАНТАЖ» спеціалізується на комплексному супроводі девелоперських проектів: від дослідження ринку і створення концепції до будівельно-монтажних робіт, продажу або оренди об'єкта, а також курує об'єкт після введення в експлуатацію. Компанію створено у м. Харків

БАЗА ДОСЛІДЖЕННЯ



ПрАТ "ТЕРМІНАЛ М" – підприємство з виробництва будівельних сумішей торговельної марки SILTEK, засноване у 2008 році.

Під ТМ SILTEK випускаються: - Сухі будівельні суміші; - Інтер'єрні та фасадні фарби; - Декоративні полімерні штукатурки; - Декоративні мозаїчні штукатурки; - Плівкоутворюючі та глибокопроникаючі ґрунтовки.



КОРПОРАЦІЯ «ПОЗНЯКИЖИЛБУД» самостійно проектує, будує, реалізує і експлуатує житлові комплекси підвищеного комфорту. За 20-річну історію побудувала і ввела в експлуатацію понад 1 000 000 кв. м, в тому числі знамениті будинки з червоної цегли, серед яких будинок-хвиля в Царському селі, вежі-близнюки на бульварі Лесі України і будинок на Ковпака, 17.



Фірма "Т.М.М."-ТОВ - це вертикально інтегрована девелоперсько-будівельна компанія повного циклу. Компанія працює на будівельному ринку України з 1994 року і є однією з провідних будівельних компаній України.



ТОВ "БАУМІТ УКРАЇНА" - представництво австрійської компанії, відомий європейський бренд з виготовлення будівельних матеріалів: фасадні штукатурки та фарби, системи зовнішньої теплоізоляції, штукатурні суміші для зовнішніх робіт, фарби та шпаклівки, штукатурки для ручного нанесення та тонкошарові штукатурки, базові покриття та допоміжні матеріали.

БАЗА ДОСЛІДЖЕННЯ



ТОВ «ХК «ЕНЕРГОМОНТАЖВЕНТИЛЯЦІЯ» українська компанія, види діяльності - проектування, комплектація, монтаж, налагодження, паспортизація вентиляційних систем. Лідер в області створення сучасних кліматичних технологій та надання повного комплексу послуг та інженерних рішень з улаштування систем кондиціонування, вентиляції, опалення та теплопостачання внутрішніх інженерних мереж.



KAN DEVELOPMENT - українська девелоперська компанія, яка очолює групу підприємств-партнерів, вертикально інтегрований будівельний холдинг. Містить архітектурне бюро і генпідрядника "KAN BUD", яка веде всі будівельні роботи, підрозділи інженерного, експлуатаційного, фінансового, комерційного та юридичної супроводів проектів, компанію по реалізації нерухомості. У складі компанії: фахівці з управління проектами, архітектори, досвідчені дизайнери, профільні підрозділи інженерного, експлуатаційного, фінансового, комерційного та юридичного супроводу проектів. Має успішний досвід системного управління нерухомістю: створення концепцій, проектування, будівництво та експлуатації бізнес-центрів класу «А», торгово-розважальних центрів, житлових комплексів, багатофункціональних об'єктів, багаторівневих комерційних паркінгів та ін.



ПрАТ «АК «КИЇВВОДОКАНАЛ» — найстаріше і найпотужніше водопостачальне підприємство України, одне з найбільших у Європі



ПАТ “ВЕНТИЛЯЦІЙНІ СИСТЕМИ”(ВЕНТС)- найбільше у світі підприємство з виготовлення вентиляційного обладнання, володіє найбільшою сучасною виробничою базою в Європі та самостійно виробляє повний спектр обладнання для систем вентиляції та кондиціювання будь-якого ступеню складності під торговельними марками ВЕНТС, Домовент, Пластивент, Алювент, X-VENT, AirVENTS. Асортимент вентиляційної продукції - близько 10 000 найменувань для побутової, комерційної та промислової вентиляції, виробничі потужності розташовані на території понад 60 000 м2, на підприємстві працюють понад 2 000 професіоналів, які супроводжують процес виготовлення вентиляційного обладнання від ідеї та конструкторського рішення до готового високотехнологічного продукту.



ПАТ “АРСЕЛОРМІТТАЛ” є світовим лідером з виробництва сталі, займає провідні позиції на основних металургійних ринках світу в будівництві, автомобілебудуванні, виробництві побутової техніки і упаковки, володіє великими запасами сировини, має ефективну систему збуту. Штат компанії - понад 199 тис. співробітників, представництва діють в 60 країнах світу. Група структурно поділена на шість операційних сегментів, допоміжні підрозділи включають закупівлі, енергопостачання, постачання, інформаційні технології, юридичний напрям, нерухомість і збут неосновних видів продукції. Головний офіс – м. Кривий Ріг.

КАДРОВА ПРОБЛЕМА ГАЛУЗИ



Рівень оплати праці в будівельній галузі у поєднанні з безвізовим режимом сприяли зростанню кадрового дефіциту будівельних кадрів

ПОЛЬЩА



РОСІЯ



УКРАЇНА



ДВІ НАЙБІЛЬШ ПОПУЛЯРНІ У УКРАЇНСЬКИХ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ КРАЇНИ

*В середньому
650 євро/місяць*

*570-950 євро/місяць,
в залежності від регіону,
найбільше у Москві*

*395 євро/місяць - дані work.ua
для галузі будівництво
і архітектура, березень 2018
256 євро/місяць – Держкомстат,
середня по галузі, 2018
183 євро/місяць - державний
сегмент, 2018*

В 2018 профільне Міністерство рекомендувало установити рівень зарплати для строителей в размере 5,5-7,8 тыс. грн. Наши специалисты посчитали, что такое увеличение приведет к увеличению стоимости строительных работ по возведению жилья на 7%. Вероятно, именно на столько же вырастет и стоимость квадратного метра. (КИЇВМІСЬКБУД , відділ кадрів)



*Найбільша плінність
приходиться на будівельні
кадри, інженерний склад
у порівнянні з цим поки
відносно стабільний
(ДБК-4, начальник відділу
кадрів)*



*Кадровий дефіцит
в будівельній галузі
станом на 2018 рік -
5 - 30%.*

*Девелопери
прогнозують
збільшення цієї
тенденції*

*Зростання цін
на ринку нерухомості за
прогнозами експертів –
від 7 до 20%*

КАДРОВА ПРОБЛЕМА ГАЛУЗІ



ЕКСПЕРТНА ДУМКА



ІГОР КУШНІР

голова правління – президент
ПрАТ “ХК “КІЇВМІСЬКБУД “

Как и большинство компаний, которые связаны со специалистами строительных профессий, «Киевгорстрой» столкнулся с проблемой дефицита кадров. Особенно явной проблема стала в 2017 году. Такой текучки, которая началась тогда, рынок еще не испытывал – например, у нас текучка коснулась примерно 30% квалифицированных кадров. По большей части, это связано с открытием границ, после которого многие специалисты начали выезжать на заработки в страны ЕС. Проблема будет усиливаться до тех пор, пока за границей люди рабочих специальностей будут зарабатывать больше, чем дома. По моему мнению, **нужно создавать более благоприятные условия труда и дать возможность людям получать нормальные зарплаты. Тогда у них не будет причин уезжать. Но, к сожалению, на сегодняшний день строительный рынок Украины не может конкурировать с уровнем европейских зарплат.**

<http://kievvlavst.com.ua/text/iz-za-ottoka-rabochih-za-rubezh-mogut-vyrasti-tseny-na-novostrojki>

Мы бы хотели и могли бы сами создать свои учебные центры, но юридически невозможно бы будет удерживать выпускников в нашей компании. **В Трудовом кодексе Украины давно пора ужесточить условия, ввести определенную дисциплину и ответственность сотрудников, и это касается не только строительной отрасли.**

<https://interfax.com.ua/news/interview/574688.html>



ІГОР НІКОНОВ

Почесний президент
KAN Development

УМОВНА КЛАСИФІКАЦІЯ РОБОТОДАВЦІВ



ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПІДПРИЄМСТВА, ЩО СКЛАДАЮТЬ БАЗУ ДОСЛІДЖЕННЯ, УМОВНО МОЖНА РОЗДІЛИТИ НА КІЛЬКА ГРУП, КОЖНА З ЯКИХ МАЄ ВІДПОВІДНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОЦЕСУ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ, ВИПУСКНИКІВ ЗВО

ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ

ПОТУЖНІ ПРОМИСЛОВО-БУДІВЕЛЬНІ КОПРОРАЦІЇ,
ЛІДЕРИ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ

ВИРОБНИКИ БУДІВЕЛЬНИХ
ТА ОЗДОБЛЮВАЛЬНИХ МАТЕРІАЛІВ

ВИРОБНИКИ ТЕХНОЛОГІЧНОГО ОБЛАДНАННЯ
ДЛЯ БУДІВНИЦТВА ТА ОБСЛУГОВУВАННЯ ОБ'ЄКТІВ

ІНФОРМАЦІЙНО - КОНСАЛТИНГОВІ ПОСЛУГИ -
АРХІТЕКТУРНІ, ПРОЕКТНУВАЛЬНІ, ІНЖИНІРИНГОВІ

ДОРОЖНЬО-ТРАНСПОРТНЕ БУДІВНИЦТВО
ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОРОЖНЬОГО РУХУ

ІНФРАСТРУКТУРНІ КОМУНАЛЬНІ ПІДПРИЄМСТВА

НАУКОВО-ДОСЛІДНІ ІНСТИТУТИ

ДЕВЕЛОПЕРСЬКО-БУДІВЕЛЬНІ КОМПАНІЇ

ПРОФІЛЬНІ ІНЖЕНЕРНО-КОНСАЛТИНГОВІ КОМПАНІЇ

ДИСТРИБУЦІЙНІ КОМПАНІЇ ТОВАРІВ ДЛЯ РЕМОНТУ
ТА БУДІВНИЦТВА

ПОСЛУГИ З ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ОБСЛУГОВУВАННЯ
БУДІВНИЦТВА, БУДІВЕЛЬНА ЛОГІСТИКА

ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ

УМОВНА КЛАСИФІКАЦІЯ РОБОТОДАВЦІВ



ВИД ДІЯЛЬНОСТІ

ДИЗАЙН ІНТЕР'ЄРІВ, ЛАНШАФТНИЙ ДИЗАЙН

ПРОФІЛЬНІ ОБ'ЄДНАННЯ ПРЕДСТАВНИКІВ
БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ

ЕНЕРГОСЕРВІСНІ КОМПАНІЇ

КРАЇНА СТВОРЕННЯ

УКРАЇНСЬКІ КОМПАНІЇ

ПРЕДСТАВНИЦТВА МІЖНАРОДНИХ
ТА ІНОЗЕМНИХ КОМПАНІЙ

ФОРМА ВЛАСНОСТІ

ДЕРЖАВНА ФОРМА ВЛАСНОСТІ

ДОНЕДАВНА ПЕРЕБУВАЛИ У ДЕРЖАВНІЙ ВЛАСНОСТІ,
НЕЩОДАВНО ЗМІНИЛИ ФОРМУ ВЛАСНОСТІ
І СТАЛИ ПРИВАТНИМИ АКЦІОНЕРНИМИ
ТОВАРИСТВАМИ

ПРИВАТНА ФОРМА ВЛАСНОСТІС

ФІНАНСОВИЙ СТАН І ДЖЕРЕЛА ФІНАНСУВАННЯ

ДЕРЖЗАМОВЛЕННЯ

ІНВЕСТИЦІЙНІ ПРОЕКТИ

КОМЕРЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ

ПОТУЖНІ ПІДПРИЄМСТВА З ЧАСТКОЮ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАСНОСТІ



ПОТУЖНІ ПРОМИСЛОВО-БУДІВЕЛЬНІ КОПРОРАЦІЇ, ЛІДЕРИ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ, ВИРОБНИКИ БУДІВЕЛЬНИХ ТА ОЗДОБЛЮВАЛЬНИХ МАТЕРІАЛІВ

УКРАЇНСЬКІ ПІДПРИЄМСТВА З ЧАСТКОЮ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАСНОСТІ, мають багаторічний досвід перебування у державній власності, в зв'язку зі змінами в Закон України "Про акціонерні товариства" щодо захисту прав інвесторів, нещодавно стали приватними акціонерними товариствами, при цьому власником контрольного пакету акцій є ТГ м. Києва в особі КМР (на прикладі ПрАТ «ДОМОБУДІВНИЙ КОМБІНАТ №4», ЗАВОД ЗАЛІЗОБЕТОННИХ КОНСТРУКЦІЙ ДБК №4 (рік заснування - 1977, з 2016 року змінило тип з публічного на приватне), ПрАТ "ХК "КИЇВМІСЬКБУД" (рік заснування - 1955, від 28.04.2017 року змінило тип з публічного на приватне)



ПОЗИТИВНІ ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА ПРОЦЕС ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ

- Високий рівень зацікавленості в молодих фахівцях
- Активний пошук молодих спеціалістів, регулярна участь у Форумах роботодавців КНУБА, співпраця з кафедрами КНУБА, іншими профільними ЗВО
- Офіційне працевлаштування, соціальна захищеність, потужний соціальний пакет
- Сприяння професійному розвитку, заохочення працівників в подальшому вдосконаленні професійної освіти, заочному навчанні
- Можливість кар'єрного росту
- Діючий інститут наставництва
- Можливість мати відносно гнучкий графік роботи
- Пільгові умови покупки жила власного будівництва
- Пільгове харчування (47 % від вартості), компенсація за шкідливі умови праці (+10-12% до окладу), оздоровлення на власній базі відпочинку, регулярний медогляд в поліклініці МВС, масаж, пральня, безкоштовний спорткомплекс для співробітників, можливість отримувати безвідсоткову матеріальну допомогу

"Перспективи є, чужих не беремо, спочатку люди йшли майстрами, навіть робочими, потім переводили їх. Заочно вчилися, якщо було треба. Так і в. о. директора наш, і багато хто" (ЗБК ДБК №4, начальник відділу кадрів)



ПОТУЖНІ ПІДПРИЄМСТВА З ЧАСТКОЮ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАСНОСТІ



НЕГАТИВНІ ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА ПРОЦЕС ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ

- Низький рівень заробітної плати, З/П молодого фахівця - 6700 – 7400 грн. з відрахуванням податків, яку він отримає лише при виконанні плану, що залежить від багатьох, часто непередбачуваних, чинників (наприклад, виконання певного нормативу виробленого або змонтованого обсягу кубів, тощо)
- Відсутність вибору кадрів на вакантні посади молодих фахівців (майстер, інженер, виконавець робіт)
- Шкідливі умови праці
- Наявність фізичної праці , що потребує відповідного стану здоров'я та відношення
- Великий рівень відповідальності за життя та здоров'я людей
- Складні виробничі ситуації з підвищеною емоційною напругою
- Відсутність власних гуртожитків (раніше були гуртожитки готельного типу), які на даний час віддані на баланс ЖЕКАМ
- Стандартизована колективна праця, яка не має достатнього потенціалу для творчого самовираження і тому не завжди відповідає очікуванням молоді
- Середній вік працюючих – 55-60 років, менеджмент – 45 років, відчувається дуже велика плінність молодих кадрів, посади молодих фахівців довго залишаються вакантними, колектив оновлюється досить повільно

“ Можливо, інші підприємства, де рівень заробітної платні вищий, можуть дозволити собі вибирати. Ми ж змушені задовольнятися тим, що є. Ми кажемо: навіть якщо ви без досвіду, але відповідальні, ви хочете навчитися професії? У нас є кому навчити. Він приходить, але вже через рік, два , три звільняється і шукає більш оплачувану роботу. Відчуваємо себе кузнею кадрів. ” (ДБК №4, начальник відділу кадрів)



Програмою пільгової покупки житла, яке ми будуємо, працівник може скористатись лише після того, як відпрацює на підприємстві п'ять років. І навіть на пільгових умовах наше житло не всім по карману. Раніше у нас були гуртожитки готельного типу, і надання молодим фахівцям житла в якійсь мірі вирішувало проблему. Зараз гуртожитки віддані ЖЕКАМ, і ми не вже не маємо цього інструменту впливу на молодь ” (ЗАВОД БЕТОННИХ КОНСТРУКЦІЙ ДБК №4, начальник відділу кадрів)

ПОТУЖНІ ПІДПРИЄМСТВА З ЧАСТКОЮ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАСНОСТІ



ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ЗВО 2017-2018 РОКІВ

ДОМОБУДІВНИЙ КОМБІНАТ №4	Кількість працюючих	ПРИЙНЯТО НА РОБОТУ ВИПУСКНИКІВ ЗВО	
	близько 1200	2017 , 2018 рік – 17 чоловік, на даний час 9 з них звільнились	
ЗАВОД ЗАЛІЗОБЕТОННИХ КОНСТРУКЦІЙ ДБК №4	Кількість працюючих	ПРИЙНЯТО НА РОБОТУ ВИПУСКНИКІВ ЗВО	
	близько 500	2017 – 5 чоловік, на даний час всі звільнились	2018 - нікого

ОСНОВНІ ПРИЧИНИ ЗВІЛЬНЕННЯ

Низький рівень заробітної плати

Важкі умови праці

Невідповідність змісту роботи
очікуванням молоді

Масовий відтік кадрів за кордон

“ У нас працюють люди, стаж роботи яких на нашому підприємстві близько 40 років. Разом з підприємством вони пережили кризові часи, коли взагалі не було можливості платити людям заробітну платню, але вони ходили на роботу і працювали. Сучасна молодь не така, вони взагалі не бажають чекати. Ми маємо достатньо потужний соціальний пакет, але молоді він не цікавий. Я не засуджую їх. Можливо, така поведінка молоді з часом змусить наше керівництво передивитись умови, які ми пропонуємо своїм працівникам ” (ДБК №4, начальник відділу кадрів)



ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ



ЗАГАЛЬНА ОЦІНКА ЗАПРОПОНОВАНИХ ЧИННИКІВ ВПЛИВУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦЯ ТА ЙОГО КАР'ЄРНЕ ЗРОСТАННЯ

*РІВЕНЬ
ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНОЇ
ПІДГОТОВКИ*

Важливо, але надає досить загальні орієнтири у професії. Знання, які в достатній мірі мають всі випускники ЗВО

*РІВЕНЬ БАЗОВИХ
(ПРОФЕСІЙНИХ) ЗНАНЬ
І НАВИЧОК*

Дуже важливо. Вміння читати креслення, знати будівельну термінологію, основи геодезії, мати уяву про різні серії будівельної продукції, склад та технологічні характеристики внутрішніх та зовнішніх будівельних та оздоблювальних матеріалів, також базові знання з охорони праці, що особливо важливо для підприємств зі шкідливими умовами праці.

СТРАТЕГІЧНЕ МИСЛЕННЯ

Дуже важливо ставити завдання перспективно, мати комплексну уяву про виробничий процес, тоді він буде послідовним та без частих авралів

*НАЦІЛЕНІСТЬ НА КІНЦЕВИЙ
РЕЗУЛЬТАТ*

*Дуже важливо. При нарахуванні зарплати враховується коефіцієнт трудової участі – узагальнюючий показник внеску окремого працівника у результати праці трудового колективу, який визначають за системи колективної оплати праці. Узагальнена формула КТУ :
скільки днів працював/ що зробив*

ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ



ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦЯ ТА ЙОГО КАР'ЄРНЕ ЗРОСТАННЯ

**ЗДАТНІСТЬ ПРАЦЮВАТИ
В КОЛЕКТИВІ, КОМАНДІ**

Дуже важливо. Робота передбачає вміння конструктивно спілкуватися з людьми, мотивувати їх, вирішувати конфліктні ситуації, регулювати емоційну напругу при наявності негативних форс-мажорних обставин

**ЗДАТНІСТЬ ЕФЕКТИВНО
ПРЕДСТАВЛЯТИ СЕБЕ
Й РЕЗУЛЬТАТИ СВОЄЇ ПРАЦІ**

Внесок кожного зазвичай бачать та оцінюють досить багато членів трудового колективу, тому самопрезентації не мають вирішального значення. Важливо в сенсі вміння мотивувати, заохочувати інших членів команди власним прикладом.

**НАЦІЛЕНІСТЬ НА КАР'ЄРНЕ
ЗРОСТАННЯ І ПРОФЕСІЙНИЙ
РОЗВИТОК**

Важливо. Молоді фахівці за 5-7 років мають шанси зробити потужну професійну кар'єру, але для цього вони мають витримати випробування перших років та пройти "порог входження" в підприємство. Плинність інженерних кадрів середньої та вищої ланки майже відсутня: люди соціально захищені, мають стабільну роботу та потужний соціальний пакет

**ЕРУДОВАНІСТЬ,
ЗАГАЛЬНА КУЛЬТУРА,
КОМУНІКАБЕЛЬНІСТЬ**

Важливо з точки зору необхідності працювати в команді, конструктивно спілкуватись з підлеглими, замовниками, клієнтами

ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ



ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦЯ ТА ЙОГО КАР'ЄРНЕ ЗРОСТАННЯ

ВОЛОДІННЯ
ІНФОРМАЦІЙНИМИ ТА
КОМУНІКАЦІЙНИМИ
ТЕХНОЛОГІЯМИ

Важливо для підрозділів, що здійснюють інформаційний супровід діяльності підприємства, рекламують його продукцію та послуги, з кадровими та рекламними агенціями, займаються збутом продукції та послуг

ВОЛОДІННЯ ІНОЗЕМНИМИ
МОВАМИ

Не важливо, в цьому, як правило, при нинішній діяльності підприємства потреби не виникає.

ВЕДЕННЯ ДІЛОВОЇ
ДОКУМЕНТАЦІЇ

Дуже важливо на всіх ланках підприємства: від заповнення документів обліку робочого часу, документації щодо охорони праці, обліку та списання матеріалів на будівництві (цей процес ще недостатньо автоматизований), до підготовки проектної документації, пакету документів щодо сертифікації виробництва ISO і т.д. Неналежний рівень ведення відповідної документації може мати серйозні наслідки, наприклад, у разі нещасного випадку на виробництві, проблемних ситуацій з замовниками тощо

“ Ми тільки починаємо впроваджувати електронний документообіг, тому документація ведеться переважно на паперових носіях. Найменша проблема – і піднімається вся документація за досить тривалий час ” (ДБК-4)





СПІВПРАЦЯ З ЗАКЛАДАМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ

З ЯКИМИ ЗВО СПІВПРАЦЮЮТЬ У КОМПЛЕКТУВАННІ КАДРІВ

ПЕРШИЙ ТА ГОЛОВНИЙ КРИТЕРІЙ ВИБОРУ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ – СПЕЦІАЛІЗАЦІЯ ЗВО



“ В першу чергу, найголовніше для нас, щоб люди хоч трохи знали роботу. Ну і особисті якості, головним чином, відповідальність та бажання вчитися професії. Взагалі, нас вже можна вважати філіалом КНУБА, настільки тісно ми співпрацюємо в кадрових питаннях (ДБК №4, начальник відділу кадрів)

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БУДІВНИЦТВА І АРХІТЕКТУРИ (КНУБА)

*Участь у Форумі роботодавців та ярмарках вакансій КНУБА
Тісна співпраця з будівельно - технологічним факультетом (БТФ), організація виробничої практики для студентів та професорсько-викладацького складу, спільна розробка науково-технічної документації на виробництві, спільне відкриття спеціалізованої аудиторії стінових та оздоблювальних матеріалів у КНУБА*

ІНСТИТУТ ІННОВАЦІЙНОЇ ОСВІТИ КНУБА

Працівники різних ланок та рівня освіти проходять підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації та освітнього рівня, набувають нові спеціальності, що заохочується роботодавцями

НАЦІОНАЛЬНИЙ ТРАНСПОРТНИЙ УНІВЕРСИТЕТ (НТУ)

Основні спеціальності, що надає НТУ і потребує підприємство – інженери – механіки, формувальники залізобетонних виробів та конструкцій

КИЇВСЬКИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД «КИЇВСЬКИЙ КОЛЕДЖ БУДІВНИЦТВА, АРХІТЕКТУРИ ТА ДИЗАЙНУ»

Основні спеціальності, що надає коледж і потребує підприємство – архітектурне проектування, будівництво та експлуатація будівель і споруд, монтаж і обслуговування внутрішніх систем та вентиляції



“ Випускники коледжу не знають роботу “

СПІВПРАЦЯ З ЗАКЛАДАМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ



З ЯКИМИ ЗВО СПІВПРАЦЮЮТЬ У КОМПЛЕКТУВАННІ КАДРІВ

ПОЛТАВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ЮРІЯ КОНДРАТЮКА

Затребувані спеціалізації надають структурні підрозділи Університету - Навчально-науковий інститут архітектури та будівництва, Навчально-науковий інститут інформаційних технологій і механотроніки. Напрями науково-технічної діяльності – механіка деформування твердого тіла; вдосконалення методів розрахунків та конструювання бетонних, залізобетонних, кам'яних та армокам'яних будівельних конструкцій, що зазнають косого стиску та косого згинання; створення методів розрахунків за міцністю та тріщиностійкістю кам'яних, армокам'яних, бетонних і залізобетонних елементів та конструкцій, котрі працюють в умовах складних завантажень та складного деформування. Школа, заснована на кафедрі залізобетонних і кам'яних конструкцій, за даною тематикою є єдиною як в Україні, так і за кордоном

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ (НАУ)

Затребувані галузі знань - інформаційні технології, механічна інженерія, електрична інженерія, однак профіль спеціалістів не зовсім підходить для будівельної галузі, тому робота ведеться неактивно, працівників з освітою НАУ на підприємствах одиниці

КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ ІМЕНІ ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО

з 2016 року – Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», здійснюється підготовка фахівців за 42 спеціальностями, по 134 освітнім програмам, що складають загалом близько 6500 дисциплін



СПІВПРАЦЯ З ЗАКЛАДАМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ

З ЯКИМИ ЗВО СПІВПРАЦЮЮТЬ У КОМПЛЕКТУВАННІ КАДРІВ

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ М.П. ДРАГОМАНОВА**

*Затребувані спеціалізації, що надають на Інженерно-педагогічному факультеті
(кафедра інформаційних систем і технологій, кафедра загально технічних
дисциплін та охорони праці)*

**ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
БЕЗПЕКИ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ**

*Затребувані галузі знань стосуються пом'якшення техногенного навантаження
на довкілля та попередження надзвичайних ситуацій, заклад здійснює підготовку
фахівців у галузі безпеки людини*

**ПРИДНІПРОВСЬКА
ДЕРЖАВНА АКАДЕМІЯ
БУДІВНИЦТВА ТА АРХІТЕКТУРИ**

*Затребувані спеціалізації архітектурного, ІТ, будівельного, факультету цивільної
інженерії та економічного факультетів*

**ОДЕСЬКА
ДЕРЖАВНА АКАДЕМІЯ
БУДІВНИЦТВА ТА АРХІТЕКТУРИ**

*Архітектура та будівництво, механічна інженерія, економіка будівельного
підприємства, експертиза управління нерухомістю, інше*



СПІВПРАЦЯ З ЗАКЛАДАМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ

З ЯКИМИ ЗВО СПІВПРАЦЮЮТЬ У КОМПЛЕКТУВАННІ КАДРІВ

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВОДНОГО ГОСПОДАРСТВА
ТА ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ**
м. Рівне

Затребувані спеціалізації, що надають в структурних підрозділах (інститутах) водного господарства та природооблаштування, будівництва і архітектури, автоматики, кібернетики, обчислюваної техніки, економіки та менеджменту, механістичному

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ
«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ
ІНСТИТУТ»**

Навчально-науковий інститут енергетики, електроніки та електромеханіки, Навчально-науковий інститут механічної інженерії і транспорту, Навчально-науковий інженерно-фізичний інститут, Навчально-науковий інститут економіки, менеджменту і міжнародного бізнесу

**ЗАПОРІЗЬКА ДЕРЖАВНА
ІНЖЕНЕРНА АКАДЕМІЯ**

У 2018 року Академію реорганізовано в Інженерний інститут ЗНУ. Факультети енергетики, електроніки та інформаційних технологій, факультет економіки та менеджменту

**КРИВОРІЗЬКИЙ МЕТАЛУРГІЙНИЙ
ІНСТИТУТ ДЕРЖАВНОГО ВИЩОГО
НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ
«КРИВОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ»**

Підготовка на високому педагогічному рівні творчо активних фахівців з інженерної механіки та машинобудування, активне впровадження у навчальний процес пошукових і прикладних наукових досліджень, нових освітніх технологій; забезпечення металургійного комплексу України фахівцями з достатнім рівнем інженерно-технічної і науково-пошукової підготовки

СТВОРЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОГО КАНАЛУ



РОБОТОДАВЦІ ЗАЦІКАВЛЕНІ У СТВОРЕННІ ІНФОРМАЦІЙНОГО КАНАЛУ МІЖ РОБОТОДАВЦЕМ ТА СТУДЕНТОМ



ЩО Б ХОТИЛИ
РОЗМІЩУВАТИ



Інформацію про актуальні вакансії, на які готові запрошувати студентів КНУБА, починаючи з 3-го курсу (майстер, технолог в цеху, виконавець робіт)

мотиваційні презентації компанії

Інформацію щодо організації
виробничої практики

Обмін досвідом щодо
працевлаштування
та кар'єрних перспектив
молодих фахівців на підприємстві

Отримувати зворотній зв'язок
та пропозиції від студентів

Розміщувати корисну інформацію
для навчального процесу

ІСНУЮЧА СИСТЕМА ВЗАЄМНИХ КОМУНІКАЦІЙ

власні інформаційні стенди
на території КНУБА

об'яви на інформаційних дошках
в приміщеннях КНУБА

телефонне спілкування
з кафедрами,
особисті візити

НЕДОСКОНАЛА, НЕ ОПЕРАТИВНА

ВЗАЄМОДІЯ В ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ



Усі роботодавці зацікавлені у взаємодії з КНУБА в організації освітнього процесу, головні проблеми – можливості для підготовки і час, який вони зможуть для цього виділити. Існують також деякі відмінності у ключовій мотивації підприємств при залученні студентів на практику.

1

*Підприємства з часткою державної власності.
ДОПОМОГА В ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЧОЇ ПРАКТИКИ ДЛЯ СТУДЕНТІВ*



Високий рівень зацікавленості у залученні студентів до виробничої практики на підприємстві, пріоритет – студентам чоловічої статі

Виробнича практика передбачає оплату: на умовах цивільно-правових угод студенти зараховуються до робочих бригад, отримують досвід реальної роботи та заробітну плату

Діє інститут наставництва для молодих фахівців та практикантів



Низький рівень заробітної плати та важкі умови праці не викликають у студентів бажання повернутись на підприємство

Існує розповсюджена практика, коли студенти уникають проходження виробничої практики, надаючи довідки про стан здоров'я, який не дозволяє їм працювати на підприємстві зі шкідливими умовами праці. Причин, як правило, дві: небажання напружено працювати та існуюча робота, часто не за фахом, але більш приваблива, яку має значна частина студентів

ВЗАЄМОДІЯ В ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ



Виробнича практика проходить нетривалий час, який не дозволяє підприємству навчити та отримати користь від фахової праці практиканта, а практиканту – отримати та засвоїти фахові професійні навички, тому практика може перетворитись у виконання практикантом некваліфікованої оплачуваної роботи

2

ПРЕДСТАВНИКИ ПІДПРИЄМСТВА ПРОВОДИТИМУТЬ ЛЕКЦІЇ ДЛЯ СТУДЕНТІВ



В ролі лекторів в першу чергу бачать Президента Корпорації "ДБК-ЖИТЛОБУД", Президента Будівельної палати України, Героя України Шилюка Петра Степановича, Віце-президента Тимошенко Сергія Анатолійовича, інших керівників вищої ланки, людей з великим досвідом роботи, цікавим життєвим шляхом



Напружений графік роботи, високе завантаження не сприятимуть можливості проводити лекції регулярно

3

ПРЕДСТАВНИКИ ПІДПРИЄМСТВА ПРОВОДИТИМУТЬ ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ ДЛЯ СТУДЕНТІВ



Інженери середньої та вищої ланки, керівники структурних підрозділів мають достатній досвід та багато інформації, але високе завантаження, невирішеність питання мотивації додаткового навантаження не сприятимуть системному вирішенню питання

ВЗАЄМОДІЯ В ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ



4

ПРОВОДИТЬСЯ ОРГАНІЗАЦІЯ ЕКСКУРСІЙ НА ПІДПРИЄМСТВО

5

КОНСУЛЬТАТИВНА ДОПОМОГА З МЕТОЮ НАБЛИЖЕННЯ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ДО ВИРОБНИЦТВА



Одна з недавніх подій, що ілюструють спільне бажання сторін співпрацювати у наближенні освітнього процесу до виробництва - нещодавнє відкриття спеціалізованої аудиторії стінових та оздоблювальних матеріалів за ініціативи кафедри технології будівельних конструкцій і виробів та за підтримки ПрАТ «ДБК-4» та ТОВ «Капарол Дніпро»



“ У нас багато спільних проектів. Не тільки студенти, але й професура КНУБА проходить у нас виробничу практику. Наші представники беруть участь у екзаменаційних комісіях у КНУБА. Майже весь наш керівний склад – ваші випускники. Загалом, ми можемо називати себе філією КНУБА” (ЗБК ДБК №4, начальник відділу кадрів)



ПОТУЖНІ ПРИВАТНІ ПІДПРИЄМСТВА



**ПОТУЖНІ ПРОМИСЛОВО-БУДІВЕЛЬНІ КОПРАЦІЇ, ЛІДЕРИ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ,
ВИРОБНИКИ БУДІВЕЛЬНИХ ТА ОЗДОБЛЮВАЛЬНИХ МАТЕРІАЛІВ**

УКРАЇНСЬКІ ПІДПРИЄМСТВА НЕДЕРЖАВНОЇ ФОРМИ ВЛАСНОСТІ

(НА ПРИКЛАДІ АСОЦІАЦІЇ "ПРОМИСЛОВО-БУДІВЕЛЬНА ГРУПА "КОВАЛЬСЬКА" (ІСНУЄ З 1956 РОКУ, НА ДАНИЙ ЧАС НЕ МАЄ В СТРУКТУРІ ВЛАСНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ ЧАСТКИ, РЕЄСТРАЦІЇ ГРУПИ–2006),
УКРАЇНСЬКА ДЕВЕЛОПЕРСЬКА КОМПАНІЯ «КАН ДЕВЕЛОПМЕНТ» (РІК РЕЄСТРАЦІЇ - 2001),
ТОВ "ФОМАЛЬГАУТ – ПОЛІМІН" (РІК РЕЄСТРАЦІЇ – 1994)

ПОЗИТИВНІ ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА ПРОЦЕС ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ



КОВАЛЬСЬКА
ПРОМИСЛОВО-БУДІВЕЛЬНА ГРУПА

**ВЕЛИКИЙ ФІНАНСОВИЙ
І ТЕХНОЛОГІЧНИЙ
ПОТЕНЦІАЛ**

**СТРАТЕГІЧНА МЕТА – НАЦІОНАЛЬНЕ
ЛІДЕРСТВО (№1 НА РИНКУ)
ТА ЕКСПАНСІЯ В РЕГІОНИ**

**У 2019-2020 РОКАХ КОМПАНІЯ ПЛАНУЄ
ЗАВЕРШИТИ МАСШТАБНУ РЕОРГАНІЗАЦІЮ,
ОПТИМІЗУВАТИ ТА СТАНДАРТИЗУВАТИ
КОЖЕН ПРОЦЕС ДЛЯ ВСІЄЇ ГРУПИ**

ЗА НАПРЯМКАМИ :

- виробництво
- структура продаж
- робота з персоналом
- економіка та фінанси

" Це потрібно для того, щоб мати не сукупність окремих підприємств, а одну велику компанію. Зараз це багато підприємств, економічно успішних, які іноді навіть конкурують між собою. Ми хочемо, щоб ми жили в одному економічному середовищі, працювали за одними правилами, а правила ці відповідали найвищим стандартам. Для нас важлива результативність не окремих підрозділів, а команди в цілому "

СЕРГІЙ ПИЛИПЕНКО, генеральний директор,
співвласник компанії, інтерв'ю корпоративному
журналу "Моноліт" від 02.09.2019



ПОТУЖНІ ПРИВАТНІ ПІДПРИЄМСТВА



ПОЗИТИВНІ ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА ПРОЦЕС ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ



КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА, У ПРІОРИТЕТІ ЯКОЇ – ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ -
РОЗУМІННЯ ПОТРЕБ ТА РОЗВИТОК СВОЇХ ПРАЦІВНИКІВ

КОМПАНІЯ ОРІЄНТОВАНА НА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ – ВИПУСКНИКІВ ЗВО

“ПОЛІТИКА НАСТУПНИЦТВА” КОМПАНІЇ –
ВІДБІР, ПІДГОТОВКА ТА НАВЧАННЯ КАДРОВОГО
РЕЗЕРВУ ЗА ВСІМА КЛЮЧОВИМИ ПОСАДАМИ

ЧІТКИЙ ПЛАН РОЗВИТКУ КОЖНОГО МОЛОДОГО
ФАХІВЦЯ НА 3-5 РОКІВ

КОНКУРЕНТНИЙ РІВЕНЬ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ,
ЕФЕКТИВНА СИСТЕМА ВІНАГОРОД

Обладнання та інвестиції – це майже ніщо
порівняно з людьми, які мають бути правильно
підібраними, навченими, ефективними на
робочих місцях і, відповідно, – мати хорошу
зарплатню і винагороду за свою працю

З урахуванням наших планів щодо розвитку і виходу в інші
регіони в компанії має бути достатній кадровий резерв,
внутрішнє середовище, культура, яка сприяє постійному
розвитку людей. Звідси наш «план наступництва» –
відбір, підготовка та навчання кадрового резерву за всіма
ключовими посадами. На ринку праці зараз дефіцит
робочих, інженерно-технічних спеціальностей, беремо
фахівця після університету, з вищою освітою, потрібно,
щоб такий фахівець чітко розумів, де він буде через три-
п'ять років і що має для цього зробити. У підсумку він сам
може спроектувати своє майбутнє. Ми маємо на меті
залучати найкращих, а отже, створити умови і дати
чіткий план розвитку кожному.



СЕРГІЙ ПИЛИПЕНКО,
генеральний директор,
співвласник компанії

ПОТУЖНІ ПРИВАТНІ ПІДПРИЄМСТВА



НЕГАТИВНІ ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА ПРОЦЕС ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ

*Внаслідок реорганізації змінились керівники кадрових підрозділів деяких підприємств групи,
Які традиційно співпрацювали з КНУБА в питаннях комплектування кадрів*

*Нові керівники, залучені в більшості через кадрові агенції, фахові спеціалісти високої кваліфікації,
але часто не мають досвіду роботи у будівельній галузі*



*ПРОТЯГОМ ОСТАННІХ ДВОХ РОКІВ СПІВПРАЦЯ З КНУБА У КОМПЛЕКТУВАННІ КАДРІВ
ЗНАЧНО ПОСЛАБШАЛА*



*ГРУПА МАЄ ВЕЛИКУ ЗАЦІКАВЛЕНІСТЬ НЕ ТІЛЬКИ У ВІДНОВЛЕННІ ПОВНОЦІННОЇ СПІВПРАЦІ,
АЛЕ Й ВИВЕДЕННІ ЇЇ НА ЯКІСНО НОВИЙ РІВЕНЬ*

Я випускниця КПІ, і ми підтримуємо відношення з моїм навчальним закладом, ми завжди тісно співпрацювали з КНУБА, але тепер один із наших власників, який курував цей напрям, більшу частину часу проводить за кордоном, також в зв'язку з реорганізацією. Змінились керівники кадрових підрозділів, і ті, хто прийшов на їх місце, часто не мають досвіду роботи у будівельній галузі. Нам треба зустрічатись і започатковувати нові спільні проекти.

НАЧАЛЬНИК ІННОВАЦІЙНО-ТЕХНІЧНОГО ЦЕНТРУ ПБГ КОВАЛЬСЬКА



ПОТУЖНІ ПРИВАТНІ ПІДПРИЄМСТВА



ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ЗВО 2017-2018 РОКІВ

ПБГ КОВАЛЬСЬКА	<i>Кількість працюючих</i>	<i>ПРИЙНЯТО НА РОБОТУ ВИПУСКНИКІВ ЗВО</i>	
	<i>Близько 3500</i>	<i>2017 рік –</i>	<i>2018 рік –</i>
ТОВ “БЕТОНКОМПЛЕКС” <i>Інноваційно-технічний центр ПБГ Ковальська</i>	<i>Кількість працюючих</i>	<i>ПРИЙНЯТО НА РОБОТУ ВИПУСКНИКІВ ЗВО</i>	
	<i>450</i>	<i>2017 рік – 10 чол.</i>	<i>2018 рік – 12 чол.</i>



ПОТУЖНІ ПРИВАТНІ ПІДПРИЄМСТВА



ВИБІР ЗВО У КОМПЛЕКТУВАННІ КАДРІВ

ПЕРШИЙ ТА ГОЛОВНИЙ КРИТЕРІЙ ВИБОРУ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ – СПЕЦІАЛІЗАЦІЯ ЗВО

Менеджмент підприємства прагне застосовувати сучасний підхід до комплектування та управління кадрами, враховуючи суттєві відмінності між поколіннями

"ТРАДИЦІОНАЛІСТИ" = "ВЕТЕРАНИ"
1922-1945

"БЕБІ-БУМЕРИ"
1946-1964

"ПОКОЛІННЯ Х"
1965-1980

"МІЛЕНІАЛИ" = "ПОКОЛІННЯ Y"
1981-1999

"ПОКОЛІННЯ Z"
З 2000 року народження

*За визначенням представника
HARVARD MEDICAL SCHOOL (США) D. ROBERTS*

Зараз ми маємо справу з новим поколінням людей, не готових працювати з авторитарними керівниками, не готових працювати там, де некомфортно чи незрозуміло, для чого вони працюють. Там, де вони не розуміють цінності своєї роботи. Отже, якщо ми не змінюватимемося зараз, то більше втрачатимемо від цього у майбутньому.

СЕРГІЙ ПИЛИПЕНКО,
генеральний директор, співвласник компанії



ПОТУЖНІ ПРИВАТНІ ПІДПРИЄМСТВА



ЗАЦІКАВЛЕНІ У СТВОРЕННІ ІНФОРМАЦІЙНОГО КАНАЛУ МІЖ РОБОТОДАВЦЕМ ТА СТУДЕНТОМ

МЕТА - ЗДІЙСНИТИ ПЕРЕХІД ВІД ПРОДУКТООРІЄНТОВАНОЇ ДО КЛІЄНТООРІЄНТОВАНОЇ МОДЕЛІ

КЛІЄНТООРІЄНТОВАНА МОДЕЛЬ БІЗНЕСУ

ВИЗНАЧАЮТЬ
НАПРЯМОК
РОЗВИТКУ РИНКУ

ПЛАНУЮТЬ
ТЕХНОЛОГІЇ

ФОРМУЮТЬ
АСОРТИМЕНТ

ЗАБЕЗПЕЧУЮТЬ
ЕФЕКТИВНЕ
ВИРОБНИЦТВО



ПРОДАЮТЬ РІШЕННЯ, А НЕ ПРОСТО ПРОДУКТ

КОМПЛЕКСНІ РІШЕННЯ МОЖЕ НАДАТИ ЛИШЕ ЦІЛІСНА СТРУКТУРА

РЕОРГАНІЗАЦІЯ ПІДПРИЄМСТВА, СТВОРЕННЯ
ЄДИНОЇ «ТОЧКА ВХОДУ» ДЛЯ КЛІЄНТА

ВПРОВАДЖЕННЯ CRM-СИСТЕМИ,
ПЕРСОНАЛЬНИХ КАБІНЕТІВ КЛІЄНТА

Продукт, у тому числі освіта, мало чого варта, якщо немає конкретного прикладного завдання - з її допомогою ми вирішуємо певні задачі

Це такі речі, які наближають клієнта до компанії, роблять співпрацю більш легкою



ВІКТОРІЯ,
Начальник інноваційно-технічного центру

ПОТУЖНІ ПРИВАТНІ ПІДПРИЄМСТВА



ДОПОМОГА У ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЧОЇ ПРАКТИКИ

ЗАЦІКАВЛЕНІ У ЗБІЛЬШЕННІ СТУДЕНТІВ, ЩО ПРОХОДИТИМУТЬ ВИРОБНИЧУ ПРАКТИКУ

Мета – кадровий резерв, що поділяв би цінності та навчався по стандартам компанії

Виробнича практика передбачає оплату праці – студент приймається на роботу по цивільно-трудовій угоді

ЗАЦІКАВЛЕНІ У ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ СТУДЕНТІВ З СУМІЩЕННЯМ З НАВЧАННЯМ

Офіційне працевлаштування по цивільно-правовій угоді

Пільговий робочий графік - 20 годин на тиждень

Гнучкий графік роботи

Заробітна плата з відрахуванням всіх податків в місяць - 6000,00 грн.

“Накопичувальна” система підрахунку робочого часу

Більша зацікавленість в студентах чоловічої статі

ПОТУЖНІ ПРИВАТНІ ПІДПРИЄМСТВА



ПГТ КОВАЛЬСЬКА ЄДИНА МАЄ ВЛАСНИЙ БАНЕР НА САЙТІ КНУБА З ІНФОРМАЦІЄЮ ПРО КОРПОРАТИВНУ КУЛЬТУРУ ТА ПЕРЕВАГИ ПРАЦЕВШТВАННЯ ДЛЯ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ – КОМПАНІЯ ВВІЙШЛА В 20 КРАЩИХ РОБОТОДАВЦІВ ЗА ВЕРСІЄЮ HR WISDOM SUMMIT 2019

Ти матимеш офіційне працевлаштування і соціальний пакет

Будеш відвідувати професійні заходи, проходити систему навчання і розвитку кадрів

Матимеш круте корпоративне спілкування: футбольні змагання між командами заводів, спортивні ігри Ковальської, тематичні флешмоби

Працюватимеш з новітнім обладнанням та передовими технологіями

Дбатимеш про екологію: «Ковальська» соціально відповідальна компанія

ІНФОРМАЦІЯ РОЗМІЩЕНА В ФОРМАТІ
PDF - ФАЙЛУ, Є ПОТРЕБА У БІЛЬШ
ОПЕРАТИВНОМУ ЇЇ ОНОВЛЕННІ

ПОТУЖНІ ПРИВАТНІ ПІДПРИЄМСТВА



ТОВ «ФОМАЛЬГАУТ-ПОЛІМІН» - велике українське сучасне підприємство, займається виробництвом сухих будівельних сумішей під брендом «POLIMIN», близько 350 працівників
Група компаній «ФОМАЛЬГАУТ» – 100% український капітал

ПОЗИТИВНІ ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА ПРОЦЕС ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ

Динаміка розвитку підприємства потребувала більш системного підходу до питань залучення та розвитку персоналу

освітнього маркетингу

Підписано 15 меморандумів з профільними закладами освіти по всій Україні, які готують спеціалістів, в першу чергу, робітничих спеціальностей

КНУБА – перший заклад вищої освіти, з яким підписаний Меморандум про співпрацю у комплектуванні кадрів та технічне просвітництво

На підприємстві створено відділ освітнього маркетингу, керівник якого має цікаві ідеї щодо кадрової роботи

Активний пошук перспективних кадрів, участь у Форумі роботодавців КНУБА

Конкурентний рівень заробітної плати

Індивідуальні пропозиції та планування розвитку співробітника в компанії на основі співбесід



НАТАЛІЯ, керівник відділу освітнього маркетингу

Ми тільки почали активно працювати в цьому напрямку і готові запропонувати КНУБА кілька цікавих, на наш погляд, спільних проектів щодо підготовки кадрів.

ПОТУЖНІ ПРИВАТНІ ПІДПРИЄМСТВА



ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ЗВО 2017-2018 РОКІВ

ПЕРШИЙ ТА ГОЛОВНИЙ КРИТЕРІЙ ВИБОРУ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ – СПЕЦІАЛІЗАЦІЯ ЗВО

**ТОВ “ФОМАЛЬГАУТ–
ПОЛІМІН”**

*Кількість
працюючих*

ПРИЙНЯТО НА РОБОТУ ВИПУСКНИКІВ ЗВО

*Близько
350*

2017 – 3 чоловіки

2018 – 4 чоловіки

*Випускників було прийнято на посади лаборанта хімічних досліджень, асистента керівника,
більшу частину – у відділ збуту продукції*

При рівних чинниках, віддадуть перевагу претенденту з невеликим (2-3 роки) досвідом роботи

ПОТУЖНІ ПРИВАТНІ ПІДПРИЄМСТВА



ДОПОМОГА У ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЧОЇ ПРАКТИКИ

НЕ ЗАЦІКАВЛЕНІ У ЗБІЛЬШЕННІ СТУДЕНТІВ, ЩО ПРОХОДИТИМУТЬ ВИРОБНИЧУ ПРАКТИКУ

Два тижні – дуже короткий термін,
щоб практика була корисною

Умови на виробництві досить важкі, не вважають
корисним для іміджу підприємства
використовувати там практикантів

Виробнича практика проходить безоплатно

На приватній компанії з максимально
оптимізованим штатом люди
зайняті виконанням власних обов'язків

ЗАЦІКАВЛЕНІ У ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ СТУДЕНТІВ З СУМІЩЕННЯМ З НАВЧАННЯМ

Офіційне працевлаштування
по цивільно-правовій угоді

Гнучкий графік роботи

Рівень заробітної плати оговорується
індивідуально



ПОТУЖНІ ПРИВАТНІ ПІДПРИЄМСТВА



ЗАЦІКАВЛЕНІ У СТВОРЕННІ ПРЯМОГО ІНФОРМАЦІЙНОГО КАНАЛУ МІЖ СТУДЕНТОМ І РОБОТОДАВЦЕМ

Інформування про актуальні вакансії підприємства та вимоги до них

Реалізація місії технологічного просвітництва, задекларованої в Меморандумі



ПРОПОНУЮТЬ СТВОРЕННЯ НА БАЗІ КНУБА *POLIMIN- HUB*

*Структура **POLIMIN- HUB** - приміщення , розділене на коворкінг зони , обладнані у відповідності до практичних завдань, які мають бути в них вирішені*

Створення студентських стартапів для пошуку нових ідей та бізнес-моделей у будівельній галузі

Розвиток підприємництва та командної роботи

Вирішення конкретних прикладних задач, набуття професійної компетентності

Набуття готовності до професійних ризиків

ПОТУЖНІ ПРИВАТНІ ПІДПРИЄМСТВА



ТОВ «ХК «ЕНЕРГОМОНТАЖВЕНТИЛЯЦІЯ» українська компанія, види діяльності - проектування, комплектація, монтаж, налагодження, паспортизація вентиляційних систем

ЗАЦІКАВЛЕНІ У СТВОРЕННІ ПРЯМОГО ІНФОРМАЦІЙНОГО КАНАЛУ МІЖ СТУДЕНТОМ І РОБОТОДАВЦЕМ

Інформування щодо актуальних вакансій підприємства та вимоги до них

Інформування студентів щодо можливостей працювати та заробляти конкурентні, навіть в порівнянні з європейським, зарплати в Україні



Інформування студентів щодо привабливих умов життя та праці, які здатні надавати працівникам потужні українські компанії в Україні

У підрозділах компанії працює близько 350 чоловік. Майже 70 % інженерів – випускники КНУБА, тому КНУБА для нас – базовий навчальний заклад. Студенти часто не знають важливої інформації, яка могла мати суттєвий вплив на їх вибір. Наприклад, ми створили для наших працівників гуртожитки готельного типу, по 2 чоловіка в кімнаті, з платнею 350 грн. на місяць, є прибирання, дворазова зміна білизни. У тій же Польщі українські будівельники живуть в значно гірших умовах, іноді – по 18 чоловік в невеликій кімнаті.



ПРЕДСТАВНИЦТВА ІНОЗЕМНИХ КОМПАНІЙ



HERZ УКРАЇНА - один з найпотужніших європейських виробників арматури для систем опалення, водопостачання та холодопостачання, діяльність в Україні - продаж та обслуговування продукції компанії



ТОВ "КНАУФ ГІПС УКРАЇНА" - представництво в Україні німецької компанії KNAUF GIPS KG – сімейної інноваційно-виробничої компанії, яка є міжнародною групою підприємств та провідним виробником будівельних і оздоблювальних матеріалів у Європі.

ПОЗИТИВНІ ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА ПРОЦЕС ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ

Кваліфікований відбір, навчання та розвиток співробітників компанії – один з пріоритетів корпоративної політики



КНУБА – базовий заклад вищої освіти, з яким компанія співпрацює більше 20 років, 15.09.2019 урочисте введення в експлуатацію ГЕРЦ-лабораторії на базі КНУБА, на заміну попередньої, яка була встановлена близько 20 років тому, застаріла. Подібні лабораторії, прикладні стенди розміщені в інших профільних ЗВО України

Конкурентний рівень заробітної плати

Активний пошук перспективних кадрів, участь у Форумі роботодавців КНУБА

Навчання та підвищення кваліфікації персоналу на регулярній основі, у тому числі на прикладі роботи європейських підприємств групи

Індивідуальні пропозиції та планування розвитку співробітника в компанії

ПРЕДСТАВНИЦТВА ІНОЗЕМНИХ КОМПАНІЙ



ДОПОМОГА У ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЧОЇ ПРАКТИКИ

ЗАЦІКАВЛЕНІ У ЗБІЛЬШЕННІ СТУДЕНТІВ, ЩО ПРОХОДИТИМУТЬ ВИРОБНИЧУ ПРАКТИКУ

Ціль – ознайомлення практикантів з продукцією компанії, що збільшує шанси її використання в статусі молодих фахівців в подальшому

Виробнича практика не передбачає оплату праці

Практика надає багато професійних можливостей: робота на стендах на престижних міжнародних виставках, ознайомлення з новинками галузі, набуття практичного досвіду під керівництвом професіоналів високого рівня

СПІВПРАЦЯ У ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ

ГЕРЦ-лабораторії та прикладні стенди

Фінансування університетської газети

Організація поїздок груп професорсько-викладацького складу на європейські підприємства компанії для ознайомлення з її діяльністю

Конкурси кращих студентських дипломних робіт, з призовим фондом та виплатою гонорарів

Фінансування науково – дослідницьких робіт, створення обладнання для їх проведення

Фінансування наукових видань

Працівники компанії проводять лекції та практичні заняття

ПРЕДСТАВНИЦТВА ІНОЗЕМНИХ КОМПАНІЙ



ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ЗВО 2017-2018 РОКІВ

ПЕРШИЙ ТА ГОЛОВНИЙ КРИТЕРІЙ ВИБОРУ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ – СПЕЦІАЛІЗАЦІЯ ЗВО

**ПРЕДСТАВНИЦТВО
КОМПАНІЇ
HERZ УКРАЇНА**

*Кількість
працюючих*

ПРИЙНЯТО НА РОБОТУ ВИПУСКНИКІВ ЗВО

*Близько
20*

2017 – 3 чол.

2018 – 3 чол.

*Випускників було прийнято на посади інженерів по обслуговуванню обладнання,
також в торговельні підрозділи компанії - менеджерами зі збуту продукції*

Ми не бачимо потреби якимось чином ранжувати ЗВО, надаючи перевагу відомим або престижним. Головне – спеціалізація, всі наші працівники, і в обслуговуванні, і в структурі продаж, повинні мати технічну базу. Досвід підказує, що в самому не рейтинговому вузі можуть бути дуже світлі голови, і навпаки. На співбесідах ми оцінюємо інтелект людини і бажання працювати.

ІГОР, начальник відділу
навчання персоналу



ПРЕДСТАВНИЦТВА ІНОЗЕМНИХ КОМПАНІЙ



ЗАЦІКАВЛЕНІ У СТВОРЕННІ ПРЯМОГО ІНФОРМАЦІЙНОГО КАНАЛУ МІЖ СТУДЕНТОМ І РОБОТОДАВЦЕМ

*Інформування про актуальні вакансії
підприємства та вимоги до них*

*Ознайомлення з продукцією
та новинками компанії*

Можливості додаткового спілкування ніколи не бувають зайвими. Загалом, це може зблизити університетське навчання і практичне життя. Можливо навіть, це якось сприятиме розвитку університетської науки, якої, на жаль, в Україні немає.



ІГОР, начальник відділу
навчання персоналу



*У якості прикладного студентського проекту готові підтримати проведення експертного аналізу та оцінки енергоефективності інфраструктури КНУБА, запропонувавши рішення з використанням обладнання **HERZ***

АРХІТЕКТУРНЕ ПРОЕКТУВАННЯ, ІНЖИНІРИНГ



ТОВ «ІНСТИТУТ КИЇВДОРМІСТПРОЕКТ» - дочірнє підприємство ПАТ «КИЇВПРОЕКТ». Головний напрям діяльності – проектні та інформаційні послуги в галузі дорожньо-транспортного будівництва та організації дорожнього руху в м. Києві.

Основне джерело отримання прибутку – держзамовлення. Кількість працівників - 85

Проектування як вид діяльності передбачає наявність необхідних знань та навичок

наявність необхідних навичок
просторового мислення

вміння мислити креативно,
при цьому опираючись на технічну базу

творчо презентувати свої ідеї

професійно володіти архітектурною тематикою

на професійному рівні володіти
програмними інструментами

Кількість програмних інструментів, що використовується в процесі проектування, достатньо велика. Користуватися цим інструментарієм молодому архітектору доводиться вчитися самостійно. І дуже часто, з пробами і помилками, це навчання триває роками. Наприклад, ми працюємо на Auto Cad Civil 3D

Чинники впливу на ефективність професійної діяльності фахівця і його кар'єрне зростання мають відповідні акценти

начальник відділу -
головний інженер проекту
КИЇВДОРМІСТПРОЕКТ



ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ



ЗМІСТ ТА ЗАГАЛЬНА ОЦІНКА ЗАПРОПОНОВАНИХ ЧИННИКІВ ВПЛИВУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦЯ ТА ЙОГО КАР'ЄРНЕ ЗРОСТАННЯ

РІВЕНЬ ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ

Теоретичні знання з основ фундаментальних наук: архітектурної фізики, кліматології, будівельної механіки, теплотехніки, геодезії, нарисної геометрії та багатьох інших значно розширюють коло професійних можливостей

РІВЕНЬ БАЗОВИХ (ПРОФЕСІЙНИХ) ЗНАНЬ І НАВИЧОК

З обов'язкових інструментів - BIM-програми. (Revit, або ArchiCAD), більшість архітектурних проектних підприємств України використовують в якості основних програм продукти компаній AUTODESK і GRAPHISOFT . Краще знати на гідному рівні кілька інструментів. Особливо цінно, якщо людина може скоординувати в BIM-середовищі різні дисципліни, тобто розуміє суть їх діяльності та інструментарію. AutoCAD (або його аналоги) як головний інструмент архітектора поступово почне сходити нанівець і буде застосовуватися скоріше як платформа для вирішення проміжних завдань

СТРАТЕГІЧНЕ МИСЛЕННЯ

Важливо, але цей чинник формується в процесі роботи, навчити йому неможливо

НАЦІЛЕНІСТЬ НА КІНЦЕВИЙ РЕЗУЛЬТАТ

Дуже важливо. Кожний проект передбачає терміни його якісного виконання

ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ



ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦЯ ТА ЙОГО КАР'ЄРНЕ ЗРОСТАННЯ

*ЗДАТНІСТЬ ПРАЦЮВАТИ
В КОЛЕКТИВІ, КОМАНДІ*

*Не дуже важливо. Робота передбачає переважно індивідуальну роботу,
в галузі поширена практика, коли проектанти працюють дома
і не з'являються в офісі*

*ЗДАТНІСТЬ ЕФЕКТИВНО
ПРЕДСТАВЛЯТИ СЕБЕ
Й РЕЗУЛЬТАТИ СВОЄЇ ПРАЦІ*

*Важливо творчо та переконливо презентувати свої ідеї,
мати навички співпраці з суміжними інженерними напрямками*

*НАЦІЛЕНІСТЬ НА КАР'ЄРНЕ
ЗРОСТАННЯ І ПРОФЕСІЙНИЙ
РОЗВИТОК*

*Залежить від пріоритетів людини. Для поточної роботи
проектувальника, який прагне реалізовуватись в професійному напрямку
самостійно , важливий професійний розвиток,
якщо людина хоче реалізуватися в якості керівників проектних груп,
важливо ще й розвивати лідерські якості*

*ЕРУДОВАНІСТЬ,
ЗАГАЛЬНА КУЛЬТУРА,
КОМУНІКАБЕЛЬНІСТЬ*

*Важливо з точки зору необхідності конструктивно спілкуватись з
підлеглими , замовниками, клієнтами*

ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ



ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦЯ ТА ЙОГО КАР'ЄРНЕ ЗРОСТАННЯ

ВОЛОДІННЯ
ІНФОРМАЦІЙНИМИ ТА
КОМУНІКАЦІЙНИМИ
ТЕХНОЛОГІЯМИ

Дуже важливо володіння програмним інструментарієм з енерго ефективного проектування. Вивчення програм методом «тику», недостатнє розуміння принципів інформаційного наповнення проекту, відсутність досвіду в інтерпретації результатів, призводить до помилок, порушення взаємодії з суміжниками, незадоволення співпрацю. В програми навчання і підготовки студентів архітектурних напрямків обов'язково мають бути включені курси вивчення програмного інструментарію

ВОЛОДІННЯ ІНОЗЕМНИМИ
МОВАМИ

Бажано, але не дуже важливо, якщо фахівець планує працювати за спеціальністю в Україні

ВЕДЕННЯ ДІЛОВОЇ
ДОКУМЕНТАЦІЇ

Дуже важливо, в першу чергу при роботі з замовником - формування томів проектної документації для замовника

АРХІТЕКТУРНЕ ПРОЕКТУВАННЯ, ІНЖИНІРИНГ / ДЕРЖЗАМОВЛЕННЯ



ОСНОВНІ ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА ПРОЦЕС ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ - ДЕРЖАВНИЙ СЕКТОР



Низький рівень заробітної плати

Штатний розклад згідно класифікатору професій

Посадовий оклад в місяць

Посади
молодих
фахівців

Інженер-проектувальник 3 категорії

5456, 00 грн.

Інженер-проектувальник 2 категорії

6000, 00 грн.

Джерело отримання
прибутку –
держзамовлення

Завантаженість
неповна,
виплати
нерегулярні

3-х або 5-ти
денний
робочий
тиждень

Сума “на руки”
ще пропорційно
менша

При низьких зарплатах – великий рівень вимог та відповідальності

Недосконалість програмного інструментарію, який потребує оновлення



Ми – як кузня кадрів: молода людина приходить, 2-3 роки попрацює, а потім сім'я, діти, і йому потрібно шукати нову роботу, там, де не держзамовлення, а інвестиційні проекти і зарплати більші в декілька разів. А досвід вони у нас отримують дуже непоганий

Начальник відділу кадрів

АРХІТЕКТУРНЕ ПРОЕКТУВАННЯ, ІНЖИНІРИНГ



ПОЗИТИВНІ ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА ПРОЦЕС ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ – ДЕРЖАВНИЙ СЕКТОР



Офіційне працевлаштування, соціальна захищеність, потужний соціальний пакет

Комфортні
та
продуктивні
умови роботи

Лояльне, виважене керівництво

Професійний, творчий, молодий, до 40 років, доброзичливий колектив

Діючий інститут наставництва,
можливість отримати професійний досвід хорошого рівня

Можливість сумісництва, є вільний час для участі у додаткових проектах



Можливість кар'єрного росту

Інженер-проектувальник 3 категорії



Інженер-проектувальник 2 категорії

Інженер-проектувальник 1 категорії



Провідний інженер

Провідний інженер – керівник групи



Головний інженер проектів

Заступник начальника відділу –
головний інженер проектів



Начальник відділу –
головний інженер проектів

АРХІТЕКТУРНЕ ПРОЕКТУВАННЯ, ІНЖИНІРИНГ



ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ЗВО 2017-2018 РОКІВ

ТОВ «ІНСТИТУТ КИЇВДОРМІСТПРОЕКТ»	Кількість працюючих	Прийнято на роботу випускників ЗВО	
	85	2017	2
		2018	2

Випускники прийняті на посади Інженера-проектувальника 3 категорії

Прийняті випускники ФІСІ, будівельного факультету,
факультету геоінформаційних систем та управління територіями.

Недостатньо обізнані про факультет урбаністики та просторового планування



Урбаністика – це досить новий факультет? Він може нам підійти. Ми про нього нічого не знаємо, потрібно робити більше реклами

Начальник відділу кадрів



СПІВПРАЦЯ З ЗАКЛАДАМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ

З ЯКИМИ ЗВО СПІВПРАЦЮЮТЬ У КОМПЛЕКТУВАННІ КАДРІВ

ПЕРШИЙ ТА ГОЛОВНИЙ КРИТЕРІЙ ВИБОРУ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ – СПЕЦІАЛІЗАЦІЯ ЗВО



“ Вже сформована думка, що профільну освіту в будівництві , архітектурному та дорожньому плануванні надають КПІ, КНУБА (KICI), Університет Шевченка, Транспортний університет . Ще ми брали на роботу випускників НАУ, конструкторів, але керівник відділу просив не брати їх більше – не та спеціалізація

Начальник відділу кадрів

КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ ІМЕНІ ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО

з 2016 року – Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», здійснюється підготовка фахівців за 42 спеціальностями, по 134 освітнім програмам, що складають загалом близько 6500 дисциплін

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БУДІВНИЦТВА І АРХІТЕКТУРИ (КНУБА)

*Факультети - ФІСІ, будівельний факультет,
факультет геоінформаційних систем та управління територіями,*

НАЦІОНАЛЬНИЙ ТРАНСПОРТНИЙ УНІВЕРСИТЕТ (НТУ)

*Спеціальність «Будівництво та цивільна інженерія», спеціалізації «Автомобільні дороги і аеродроми », «Будівництво та експлуатація аеродромів»;
“ Мости і транспортні тунелі», «Технології будівельних конструкцій, виробів і матеріалів»; Спеціальність «Геодезія та землеустрій», спеціалізація «Геодезія»;*



СПІВПРАЦЯ З ЗАКЛАДАМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ

**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

Класичний університет дослідницького типу, провідний сучасний науково-навчальний центр України, в структурі - Навчально-науковий інститут "ІНСТИТУТ ГЕОЛОГІЇ"

ІНСТИТУТ ІННОВАЦІЙНОЇ ОСВІТИ КНУБА

*Архітектура та містобудування
Будівництво та цивільна інженерія
Геодезія та землеустрій*

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
"ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА"**

Підготовку фахівців за навчальними програмами бакалавра, спеціаліста та магістра у Львівській політехніці здійснюють 16 навчально-наукових інститутів, в яких студенти з України та інших країн навчаються за 64 бакалаврськими напрямками та 124 спеціальностями, серед яких 123 — магістерського рівня

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
"ДНІПРОВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА"**

Підготовку фахівців для будівельної галузі здійснюють чотири кафедри факультету будівництва (кафедра будівництва, геотехніки і геомеханіки, кафедра маркшейдерії, кафедра геодезії, кафедра фізики) та 4 кафедри факультету інформаційних технологій , який є структурним підрозділом Інституту електроенергетики (кафедра безпеки інформації та телекомунікацій , кафедра системного аналізу та управління, кафедра інформаційних систем та технологій, кафедра програмного забезпечення комп'ютерних систем)

**НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ (НАУ)**

Затребувані галузі знань - інформаційні технології, механічна інженерія, електрична інженерія, однак профіль спеціалістів не зовсім підходить для будівельної галузі, тому робота ведеться неактивно, працівників з освітою НАУ на підприємствах одиниці



СПІВПРАЦЯ З ЗАКЛАДАМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ОБРАЗОТВОРЧОГО МИСТЕЦТВА І АРХІТЕКТУРИ

Спеціальності: образотворче мистецтво, мистецтвознавство, реставрація творів мистецтва, архітектура.
Одним з основних напрямків міжнародних зв'язків Національної академії образотворчого мистецтва і архітектури є підготовка фахівців для зарубіжних країн, академія активно продовжує розвивати творчі зв'язки з мистецькими навчальними закладами багатьох країн Європи та інших континентів: Бельгія, Греція, Нідерланди, Німеччина, Іспанія, Польща, Фінляндія, Франція, Китай, США. Основним принципом виховання студентів було й залишається навчання з фаху в індивідуальних навчально-творчих майстернях при кафедрах

КИЇВСЬКА ДЕРЖАВНА АКАДЕМІЯ ДЕКОРАТИВНО-ПРИКЛАДНОГО МИСТЕЦТВА І ДИЗАЙНУ ІМЕНІ МИХАЙЛА БОЙЧУКА

Затребувані галузі знань - інформаційні технології, механічна інженерія, електрична інженерія, однак профіль спеціалістів не зовсім підходить для будівельної галузі, тому робота ведеться неактивно, працівників з освітою НАУ на підприємствах одиниці

КИЇВСЬКИЙ МІЖНАРОДНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Затребувані спеціальності - будівництво та цивільна інженерія, архітектура та містобудування. Особливістю підготовки фахівців на факультеті, окрім якісної сучасної фахової підготовки, є проведення практичних та семінарських занять англійською мовою

Преподавание часто ориентировано на абстрактное моделирование, без всякой привязки к реальности, но в жизни нужно учитывать множество факторов: цена, красная линия, параметры дороги, застройка, машинопоток.. Нужно, чтобы студенты учились решать конкретные задачи .

*начальник відділу -
головний інженер проекту
КИЇВДОРМІСТПРОЕКТ*



АРХІТЕКТУРНЕ ПРОЕКТУВАННЯ, ІНЖИНІРИНГ



В компаніях архітектурно-проектувального напрямку в значно більшій мірі, ніж, наприклад, в будівельних компаніях, вимагають від випускників свідомого самовизначення, базових професійних знань та навиків проектування

Загальне розуміння норм ДБН і ДСТУ, знання нових стандартів - зараз норми оновлюються

Спеціальні архітектурно – проектувальні знання та навички у відповідності до спеціалізації Компанії - роботодавця: наприклад, поперечний, повздовжній профіль, вертикальне планування, спеціальні навички проектування доріг (ТОВ «ІНСТИТУТ КИЇВДОРМІСТПРОЕКТ»), інше

Володіння програмним інструментарієм

Прикладний характер знань та навиків, вміння адаптувати теорію до конкретного завдання з конкретними параметрами та вимогами проекту

Свідоме професійне визначення та відповідність особистих якостей вимогам професійної кар'єри

Если человек определился с профессией, хочет работать по специальности, он будет работать. До 40 лет официантом не побегаешь, даже если в нашей стране официанты получают больше, чем молодые архитекторы.

*Начальник відділу кадрів
"КИЇВДОРМІСТПРОЕКТ"*

Есть 2 типа архитекторов: те, кто станет руководителем или ГАПом, и те кто классно делает работу как архитектор, я знаю много плохих ГАПов но хороших исполнителей. Для карьерного роста нужно иметь талант исполнителя или руководителя, уметь понять кто ты на самом деле

*Керівник
ТОВ "DANICA"*





СПІВПРАЦЯ З ЗАКЛАДАМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ

ЗВО мають враховувати ключові тенденції ринку, брати участь у розробці стратегічних напрямків розвитку галузі та відповідно будувати навчальний процес, готуючи студентів до нових професійних стандартів

**МІНРЕГІОН ОГОЛОСИВ ВПРОВАДЖЕННЯ BIM-СТАНДАРТІВ НА ДЕРЖАВНОМУ РІВНІ
ЯК СТРАТЕГІЧНЕ НАПРАВЛЕННЯ РОЗВИТКУ НА 2019 РІК**

За ініціативою учасників ринку на базі КБУ відбулась нарада по розробці концепції впровадження BIM-технологій у державному секторі

За результатами зустрічі вирішено створити робочу групу UA BIM TASK GROUP за участі всіх зацікавлених сторін



ВІТАЛІЙ ГРУСЕВИЧ
виконавчий
директор КБУ

Нажаль, на сьогодні регуляторна база у будівництві має системні недоліки та замість стимулювати, гальмує розвиток галузі та економіки у цілому. Каталізатором, що може виправити ситуацію, є BIM-технології. Мінрегіон означив впровадження BIM-технологій як стратегічний напрямок розвитку. Конфедерація будівельників України ставить за мету консолідувати пропозиції зацікавлених сторін та сприяти найшвидшому впровадженню новітніх підходів у будівництві
<http://budport.com.ua/news/12657-v-ukrajni-stvoryat-robochu-grupu-ua-bim-task-group>

Світ вже давно використовує BIM-технології, у нас тільки в 2019 році створено робочу групу. За BIM-технологіями майбутнє, важливо, щоб профільні ЗВО це враховували

Участь у робочій групі взяли представники зацікавлених сторін: міжнародних організацій, держустанов, вендорів, архітектурних бюро та забудовників.

Можливо, є сенс долучати до роботи групи профільні ЗВО

*начальник відділу -
головний інженер
проекту
КИЇВДОРМІСТПРОЕКТ*





СПІВПРАЦЯ З ЗАКЛАДАМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ



ДОПОМОГА У ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЧОЇ ПРАКТИКИ

ЗАЦІКАВЛЕНІ У ЗБІЛЬШЕННІ СТУДЕНТІВ, ЩО ПРОХОДИТИМУТЬ ВИРОБНИЧУ ПРАКТИКУ

Діяльність студентів на практиці – вирішення поточних виробничих завдань, що не потребують особливого досвіду та кваліфікації

Доставка документів на узгодження у відповідні інстанції

ВчатьсЯ формувати томи проектної документації для замовника

Підрахунок прохідності машин через перехрестя

Виробнича практика проходить безоплатно

НЕ ЗАЦІКАВЛЕНІ У ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ СТУДЕНТІВ З СУМІЩЕННЯМ З НАВЧАННЯМ

Вони роблять те саме, що і ми, і потроху навчаються практичній роботі.

Начальник відділу кадрів

Я сам випускник КНУБА. Було б дуже непогано, якщо б такий роботі, як формування томів для замовника, навчали на практичних заняттях – правилам формування томів

начальник відділу -
головний інженер проекту



ВЗАЄМОДІЯ В ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ



Роботодавці, що працюють у сфері архітектурного планування, та інжинірингових послуг, зацікавлені у взаємодії з КНУБА в організації освітнього процесу. Головні проблеми, які вони прогнозують у зв'язку з цим - недостатність часу для підготовки та проведення лекцій.

1

*Підприємства з часткою державної власності.
ДОПОМОГА В ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЧОЇ ПРАКТИКИ ДЛЯ СТУДЕНТІВ*



Високий рівень зацікавленості у залученні студентів на виробничу практику на підприємство

Виробнича практика не передбачає оплати, і підприємства зацікавлені у залученні безкоштовних працівників з профільними знаннями для виконання поточної рутинної роботи

Тим не менш, робота, яку виконують практиканти, має пряме відношення до професії, і досвід адміністрування проектів, формування томів проектної документації має практичний сенс

Діє інститут наставництва для молодих фахівців та практикантів

Зміст та рівень практичних навиків, які надає виробнича практика, досить сумісні з її нетривалим терміном, тому і студенти, і роботодавці вважають її корисною

Практиканти мають бажання повернутись в доброзичливий та комфортний колектив, але, у зв'язку з низьким рівнем заробітної плати, у більшості розглядають його як першу нетривалу сходинку у професійній кар'єрі.

ВЗАЄМОДІЯ В ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ



2

ПРЕДСТАВНИКИ ПІДПРИЄМСТВА ПРОВОДИТИМУТЬ ЛЕКЦІЇ ДЛЯ СТУДЕНТІВ



*В ролі лекторів в першу чергу бачать керівництво компанії
(директора, керівників відділів – головних інженерів проектів)*



*Напружений графік роботи, високе завантаження
не сприятимуть можливості проводити лекції регулярно*

3

ПРЕДСТАВНИКИ ПІДПРИЄМСТВА ПРОВОДИТИМУТЬ ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ ДЛЯ СТУДЕНТІВ



*Зацікавлені проводити практичні заняття в КНУБА на прикладному практичному матеріалі з
використання програмного інструментарію*



Нестача часу на якісну підготовку

*Недостатня технічна та програмна оснащеність компанії - не працюють в BIM, працюють в
AutoCAD Civil 3D, який, на думку експертів, як головний інструмент архітектора поступово почне
сходити нанівець і буде застосовуватися скоріше як платформа для вирішення проміжних завдань*

*Мета співпраці – обмін практичним досвідом, пошук цікавих студентських проектів,
кадровий менеджмент*



СПІВПРАЦЯ З ЗАКЛАДАМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ



ДОПОМОГА У ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЧОЇ ПРАКТИКИ

ЗАЦІКАВЛЕНІ У ЗБІЛЬШЕННІ СТУДЕНТІВ, ЩО ПРОХОДИТИМУТЬ ВИРОБНИЧУ ПРАКТИКУ

Діяльність студентів на практиці – вирішення поточних виробничих завдань, що не потребують особливого досвіду та кваліфікації

Доставка документів на узгодження у відповідні інстанції

ВчатьсЯ формувати томи проектної документації для замовника

Підрахунок прохідності машин через перехрестя

Виробнича практика проходить безоплатно

НЕ ЗАЦІКАВЛЕНІ У ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ СТУДЕНТІВ З СУМІЩЕННЯМ З НАВЧАННЯМ при 3-х, 5-ти денному робочому тижні підприємство цього не потребує

Вони роблять те саме, що і ми, і потроху навчаються практичній роботі.

Начальник відділу кадрів

Я сам випускник КНУБА. Було б дуже непогано, якщо б такий роботі, як формування томів проектної документації для замовника, навчали на практичних заняттях – правилам формування томів



начальник відділу -
головний інженер проекту



ПРИВАТНІ БУДІВЕЛЬНІ ТА ІНЖЕНЕРНО-КОНСАЛТИНГОВІ КОМПАНІЇ



ТОВ «МТК «ІНТЕРА» – українська приватна компанія, види діяльності - проектування та будівництво інженерних споруд, будівельна логістика, рік створення – 2009, кількість працівників – 210 (10 – інженери, 200 – будівельники)



ТОВ «СІМПЕКС ГРУП» - українська приватна компанія, входить до складу будівельного консорціуму SIMPEKS GROUP , що надає комплексні архітектурні, будівельні, оздоблювальні послуги. Кількість працюючих – 15 інженерів.

ОСНОВНІ ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА ПРОЦЕС ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ



Офіційне працевлаштування, соціальна захищеність

Конкурентний рівень заробітної плати

Стабільний інженерний колектив, плинність робітничих кадрів – не більше 5%

Керівник підприємства (керує з 2014 року) – випускник і патріот КНУБА



Системної співпраці з ЗВО поки не ведеться, але вже відчують в ній потребу і планують почати

Я - випускник КНУБА. Ринок праці потребує самовіддачі, а головна перевага випускників – лише їх молодість, все одно всіх приходится довчати. Головне – рівень людини і те, скільки часу він готовий до самовіддачі, скільки часу потовий присвятити своєму професійному розвитку - один 3 години, інший - 10 годин на добу.



КЕРІВНИК ТОВ «МТГ «ІНТЕРА» з 2014

ПРИВАТНІ БУДІВЕЛЬНІ ТА ІНЖЕНЕРНО-КОНСАЛТИНГОВІ КОМПАНІЇ



ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ЗВО 2017-2018 РОКІВ

	Кількість працюючих	Прийнято на роботу випускників ЗВО	
		2017	2018
ТОВ «МТК «ІНТЕРА»	200, із них 7 – інженери, інші - працівники виробничих спеціальностей	0	2
ТОВ «СІМПЕКС ГРУП»	15 – інженери	тимчасове працевлаштування під конкретний проект – 5	тимчасове працевлаштування під конкретний проект – 3



Прийняті випускники ФІС І
та будівельного факультету

Випускники прийняті
на посади помічника майстра



Випускники
архітектурного, будівельного
факультетів

Тимчасове працевлаштування
під проект



ПРИВАТНІ БУДІВЕЛЬНІ ТА ІНЖЕНЕРНО-КОНСАЛТИНГОВІ КОМПАНІЇ



ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ЗВО 2017-2018 РОКІВ



20 практикантів

Відібрано 2 працівника

Критерії вибору

- ✓ Загальний рівень освіти
- ✓ Готовність працювати з самовіддачею



Тимчасове працевлаштування
під конкретний проект

В залежності від об'єму завдань проекту,
до 5 чол.

Критерії вибору

- ✓ Рівень інтелекту - має бути "толковим"
- ✓ Загальний рівень фахової освіти та практичних навичок
- ✓ Готовність працювати з самовіддачею

Випускники абсолютно готові до здійснення самостійних проектів, якщо вони мають бажання. У них є для цього достатній рівень знань, комплексне розуміння процесів. Вони не готові, в першу чергу, до того, щоб працювати з самовіддачею, не готові до професійних ризиків, не мають достатньої стресостійкості

КЕРІВНИК ТОВ "МТГ "ІНТЕРА" з 2014 року



Раніше ми більш системно співпрацювали з ЗВО у пошуку кадрів, зараз – ні. Нам потрібні люди не на постійну роботу, а під конкретні тимчасові проекти.

КЕРІВНИК ТОВ «СІМПЕКС ГРУП»



ПРИВАТНІ БУДІВЕЛЬНІ ТА ІНЖЕНЕРНО-КОНСАЛТИНГОВІ КОМПАНІЇ



СПІВПРАЦЯ У КОМПЛЕКТУВАННІ КАДРІВ



Системно
не співпрацюють з ЗВО
у комплектуванні кадрів

Основний ресурс
з пошуку кадрів –
✓ сайти пошуку
роботи
✓ рекомендації

work.ua, rabota.ua,
job.ukr.net, hh.ua
jobius.com.ua, trud.ua,
ua.jooble.org

З розвитком підприємства починають відчувати потребу у співпраці з ЗВО

Регулярність проектів, під які потрібно додатково залучати виконавців,
потребує стабільної наявності фахових людей

Необхідність у виконавцях, які б розуміли специфіку
роботи саме їх підприємства

Надають конкурентний рівень винагороди

ГОЛОВНІ КРИТЕРІЇ ВИБОРУ ЗВО

Спеціалізація

Професорсько-викладацький склад

Престиж ЗВО

Цікаво мати стабільний потужний фаховий ресурс, куди можна постійно звернутись та отримати кадрову допомогу. На даний час ми не готові мати в штаті людей більше, ніж у нас є, а потреба у додаткових людях під проекти виникає постійно

Керівник
ТОВ «СІМПЕКС ГРУП»



СТВОРЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОГО КАНАЛУ



ЗАЦІКАВЛЕНІ У СТВОРЕННІ ІНФОРМАЦІЙНОГО КАНАЛУ МІЖ РОБОТОДАВЦЕМ ТА СТУДЕНТОМ

Зацікавлені розміщувати на каналі таку інформацію

Інформацію про актуальні вакансії та проекти, на які готові запрошувати студентів КНУБА, починаючи з 3-го курсу

мотиваційні презентації компанії

Інформацію щодо організації виробничої практики

Отримувати зворотній зв'язок та пропозиції від студентів

Надавати корисну практичну інформацію для навчального процесу

Канал має постійно підтримувати команда КНУБА

Такий ресурс дуже потрібен, якщо ми зможемо в будь-який час, протягом року, надати інформацію про пошук працівників і отримати пропозиції від профільного навчального закладу – це дуже цікаво. Головне, щоб цей канал працював.

Керівник ТОВ «СІМПЕКС ГРУП»



ПОТУЖНІ ПРИВАТНІ ПІДПРИЄМСТВА



ДОПОМОГА У ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЧОЇ ПРАКТИКИ

ЗАЦІКАВЛЕНІ У ЗАЛУЧЕННІ СТУДЕНТІВ НА ВИРОБНИЧУ ПРАКТИКУ

Під конкретні проекти регулярно залучають 3-5 студентів, які мають відповідати певним професійним вимогам

Виробнича практика в рамках виконання проекту передбачає оплату по цивільно-правовій угоді

Два тижні – дуже короткий термін, щоб практика була корисною

Мінімальний термін виробничої практики, який може принести користь і студенту, і роботодавцю – 1 місяць

У якості доповнення до виробничої практики пропонують розглянути формат **BUSINESS -HUB**

Створення студентських стартапів для пошуку нових ідей та бізнес-моделей у будівельній галузі

Розвиток підприємництва та командної роботи, студентського бізнесу з можливостями заробітку за фахом

Вирішення конкретних прикладних задач, у тому числі конкретних виробничих проектів, набуття професійної компетентності

Набуття готовності до професійних ризиків

ОНЛАЙН ОПИТУВАННЯ



База он - лайн опитування – 80 підприємств та організацій

Здійснено розсилку індивідуальних посилань, завершено збір даних

Дані в процесі обробки та будуть надані найближчим часом

Найменування організації	Контакт 1	ID	ссылка
Завод залізобетонних виробів ПрАТ ДБК-4	cvdbk4@gmail.com	HN2V23UT9Z	https://hub.opinion.team/River?crd=pmew2z
ТОВ «А+С Україна»	yuliia.kos@apluss.pro	H5HHHZGMTY	https://hub.opinion.team/River?crd=pmew2z
ДП "ГЕРЦ УКРАЇНА"	igor.zasedatelev@herz.ua	5JDFYKCW84	https://hub.opinion.team/River?crd=pmew2z
ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ	iotp.office@gmail.com	2N4TYSVNKG	https://hub.opinion.team/River?crd=pmew2z
ПрАТ "АК"Київводоканал"	pvezdenetskyi@vodokanal.ua	X26356LR3J	https://hub.opinion.team/River?crd=pmew2z
КИЇВМІСЬКБУД	nekrassa@gmail.com	Y5XVQ9KU7R	https://hub.opinion.team/River?crd=pmew2z
ТОВ "МЕДИЧНА БУДІВЕЛЬНА ПРОЕКТУВАЛЬНА ГІЛЬДІЯ"	v.arkhipov@mbpg.com.ua	Z7VE95AXTY	https://hub.opinion.team/River?crd=pmew2z
ПБГ "КОВАЛЬСЬКА"	m.kolodiy@kovalska.com	E4BLACMKL3	https://hub.opinion.team/River?crd=pmew2z
Sika Україна	satko.oksana@ua.sika.com	8U4XD6YHDY	https://hub.opinion.team/River?crd=pmew2z
Укр Буд Девелопмент	hr@ukrbud.ua	HAQ4R2F23A	https://hub.opinion.team/River?crd=pmew2z
UVT Group	shumbar.k.uvt@gmail.com	6W8DE64MVM	https://hub.opinion.team/River?crd=pmew2z
7CI Group	skrypova.anna@7cigroup.com	W9HESFD7BD	https://hub.opinion.team/River?crd=pmew2z
ARCHIMATIKA	t.solopii@archimatika.com	E3U4RDMG5J	https://hub.opinion.team/River?crd=pmew2z
ТОВ "БАЛТЕХ СЕРВІС"	A.golubovskiy@baltehservis.com	7VSL7KVZSH	https://hub.opinion.team/River?crd=pmew2z
ТОВ «СІАРЕЙЧ УКРАЇНА»	Kshefeliuk@crhukraine.com	BMV2CH3LLK	https://hub.opinion.team/River?crd=pmew2z
DANICA	a@danica.ua	WHYX6CCDVB	https://hub.opinion.team/River?crd=pmew2z
ТОВ "Євроізол"	adamska@mizol.com	SVRLPBQ7HG	https://hub.opinion.team/River?crd=pmew2z
ВЕНТС	o.boyko@vents.kiev.ua	TMP3B2F42H	https://hub.opinion.team/River?crd=pmew2z



ДЯКУЄМО ЗА УВАГУ