

ОТЧЁТ
ПО СОЦИОЛОГИЧЕСКОМУ ИССЛЕДОВАНИЮ

**«Удовлетворенность
работодателей качеством
подготовки выпускников»**



Социологическое исследование проведено в декабре 2022 года в рамках задачи «Внедрение системы оценки уровня подготовки в вузе обучающимися и работодателями» в рамках внедрения внутренней независимой оценки качества образования.

Социологическое исследование проведено социологической группой в составе:

1. Сафина Алина Рафкатовна, руководитель центра карьеры и развития компетенций;
2. Загитова Лилия Расимовна, руководитель студенческого офиса;
3. Гареева Диляра Анасовна, ведущий специалист центра карьеры и развития компетенций;
4. Иванова Елена Николаевна, ведущий специалист центра карьеры и развития компетенций.

Анкетирование работодателей для мониторинга их мнения о качестве подготовки выпускников является одной из форм контроля выполнения требований действующего законодательства по реализации государственной политики в области образования.

Работодатели являются активными участниками образовательной деятельности и имеют право участвовать в оценке ее осуществления. Мнение работодателей и их представителей, участвующих в реализации образовательных программ имеет существенное значение при оценке качества подготовки выпускников, так как именно они являются индустриальными партнерами вуза и будущими работодателями для выпускников.

Анкетирование работодателей и их представителей, участвующих в реализации образовательных программ для мониторинга их мнения о качестве подготовки выпускников является одной из форм контроля выполнения требований ФГОС и комплексной системой наблюдения за динамикой и состоянием качества образования в академии.

Целью анкетирования является получения регулярной и максимально объективной информации о качестве подготовки выпускников и планирования мероприятий по повышению эффективности, качества и конкурентоспособности образовательных услуг.

Задачи анкетирования:

- выявление факторов, влияющих на качество подготовки выпускников;
- предоставление всем участникам образовательных отношений и заинтересованным сторонам достоверной информации о качестве подготовки выпускников;
- совершенствование системы управления образовательной деятельностью на основе мониторинга качества подготовки выпускников.

В анкетировании принимали участие работники и руководители организаций, деятельность которых соответствует профилю (направленности), реализуемой образовательной программы, участвующие в разработке и реализации образовательных программ высшего образования реализуемых академией.

Исследования завершаются составлением отчета, в котором дается экспертное заключение об уровне удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников по соответствующей образовательной программе, профили разделов анализа) фиксируют «сильные» и «слабые» стороны, представляя собой основу для определения направлений повышения качества процесса подготовки студентов к профессиональной деятельности.

Методика оценки удовлетворенности работодателей качеством процесса подготовки выпускников к профессиональной деятельности направлена на выявление сильных и слабых позиций, определение неиспользованных резервов каждой образовательной программы, которые позволят определить направления совершенствования этого процесса и повысить конкурентоспособность выпускников вуза в глазах работодателей.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В опросе приняли участие представители 26 нефтегазовых предприятий, в том числе 11 предприятий, входящих в Группу «Татнефть», 3 дивизиона Холдинга «Таграс», ГК Миррико, Альметьевское районное нефтепроводное управление Акционерного общества "Транснефть-Прикамье", ООО УК "Шешмаойл", НПФ «Пакер» и другие. Количество респондентов, принявших участие в опросе составило 67 человек.

По форме собственности компании работодателей большинство относится к коммерческой форме – 65%, предприятия с государственной / муниципальной формой собственности составило 22,5% и к смешанной форме -12,5%. По размеру организации большинство опрошенных относятся к компаниям свыше 1000 человек (67,5%), 22,5% - это компании с количеством сотрудников от 100 до 1000 человек, и 10% опрошенных работодателей относятся к компании с количеством сотрудников до 100 человек.

80% компаний, принявших участие в опросе, занимаются промышленно-производственной деятельностью, остальные компании предоставляют, социальные услуги, услуги бухгалтерского и налогового сопровождения, сервисные услуги, и из сферы образования и ИТ.

На вопрос «Какое количество выпускников АГНИ принято на работу в вашу организацию в 2022 году?» 60% респондентов ответили – 1-2 выпускника, 22,5% приняли на работу 3-5 выпускника и 17,5% более 11 человек.

На вопрос «Выпускники каких направлений подготовки трудоустроены в вашей организации?» ответы респондентов распределились следующим образом (рис.1.).



Рис.1. ВЫПУСКНИКИ КАКИХ НАПРАВЛЕНИЙ ПОДГОТОВКИ ТРУДОУСТРОЕНЫ В ВАШЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ?

На вопрос «Ваш возраст» ответили 41-50 лет - 37,5% респондентов, 31-40 лет – 30%, 26-30 лет – 5%, до 25 лет – 7,5%, 51-60 лет – 17,5%, старше 60 лет – 2,5%. Из них занимают должности начальника отдела, руководителя и и.о. руководителя – 67,5%, специалиста разных категорий и служб – 32,5%.

Общий уровень профессиональной подготовки выпускников АГНИ 45% респондентов оценили как высокий (по 5-ти балльной шкале – наивысший результат), чуть менее высокого уровня на 4 балла отметили 35% респондентов, как средний уровень ответило 17,5% и 2,5% затруднились ответить.

На вопрос «НА ЧТО, В ПЕРВУЮ ОЧЕРЕДЬ, ВЫ ОБРАЩАЕТЕ ВНИМАНИЕ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА?» многие из респондентов ответили следующим образом:

уровень знаний, желание развиваться, и работать в компании в долгую
коммуникабельность, теоретическая подготовка, целеустремленность, исполнительность
на коммуникабельность
коммуникабельность, внимательность
профессиональные качества
на усердие выпускника, на инициативность, на желание осваивать новые навыки профессиональной деятельности
интеллект, уверенность в доведение информации, стрессоустойчивость
желание учиться новому, желание выполнять больше чем поручают, способность решить тестовые задачи, степень владения эксель
личностные качества, уровень знаний
сообразительность, открытость, знание основ и тонкостей профильной деятельности
навыки коммуникации
соответствие диплома требуемой вакансии, грамотная речь.

На вопрос «ПЕРЕЧИСЛЕН РЯД КРИТЕРИЕВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ДЛЯ ОЦЕНКИ КАНДИДАТОВ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ. НАЗОВИТЕ, ПОЖАЛУЙСТА, ТРИ ИЗ НИХ, КОТОРЫЕ ВЫ СЧИТАЕТЕ САМЫМИ ГЛАВНЫМИ» приоритетными критериями стали: уровень личностных и деловых качеств кандидата (72,5%), профессиональные знания (67,5%) и соответствие специальности кандидата требованиям вакансии (50%); менее значимыми критериями стали: уровень общетеоретической подготовки (40%), нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие (42,5%) и наличие у кандидата предыдущего опыта работы по специальности (35%) и менее значимыми критериями стали владение иностранным языком (7,5%), наличие образования приоритетных для вас вузов (10%). Наглядно представлено на рисунке 2.



Рис 2. ПЕРЕЧИСЛЕН РЯД КРИТЕРИЕВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ДЛЯ ОЦЕНКИ КАНДИДАТОВ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ. НАЗОВИТЕ, ПОЖАЛУЙСТА, ТРИ ИЗ НИХ, КОТОРЫЕ ВЫ СЧИТАЕТЕ САМЫМИ ГЛАВНЫМИ

На вопрос: «КАКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКУ/ВЫПУСКНИКАМ НЕ ХВАТАЕТ ДЛЯ РЕШЕНИЯ СТОЯЩИХ ПЕРЕД НИМ/НИМИ ЗАДАЧ В ВАШЕЙ КОМПАНИИ?» респонденты в первую очередь отметили самостоятельности, уверенности в себе и навыков грамотного изложения мыслей. Наглядно распределение ответов представлено на рисунке 3.

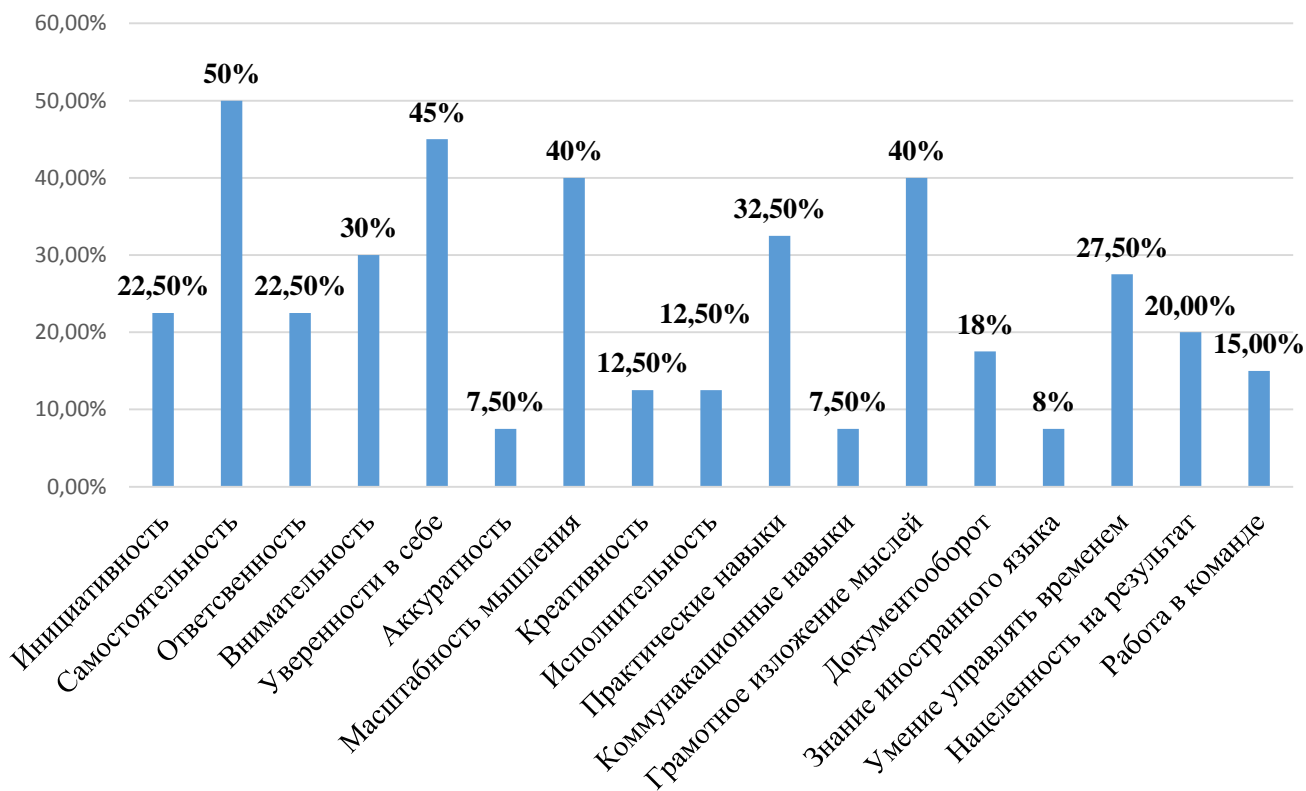


Рис. 3. КАКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКУ/ВЫПУСКНИКАМ НЕ ХВАТАЕТ ДЛЯ РЕШЕНИЯ СТОЯЩИХ ПЕРЕД НИМ/НИМИ ЗАДАЧ В ВАШЕЙ КОМПАНИИ?»

На вопрос **ОЦЕНИТЕ, ПОЖАЛУЙСТА, КАКИЕ НАВЫКИ/ КОМПЕТЕНЦИИ ВЫПУСКНИК/И ПРОЯВЛЯЕТ/ПРОЯВЛЯЮТ ЛУЧШЕ ВСЕГО?** Большинство респондентов отметили такие как, анализ информации, исполнительность, работа в команде, при коммуникациях.

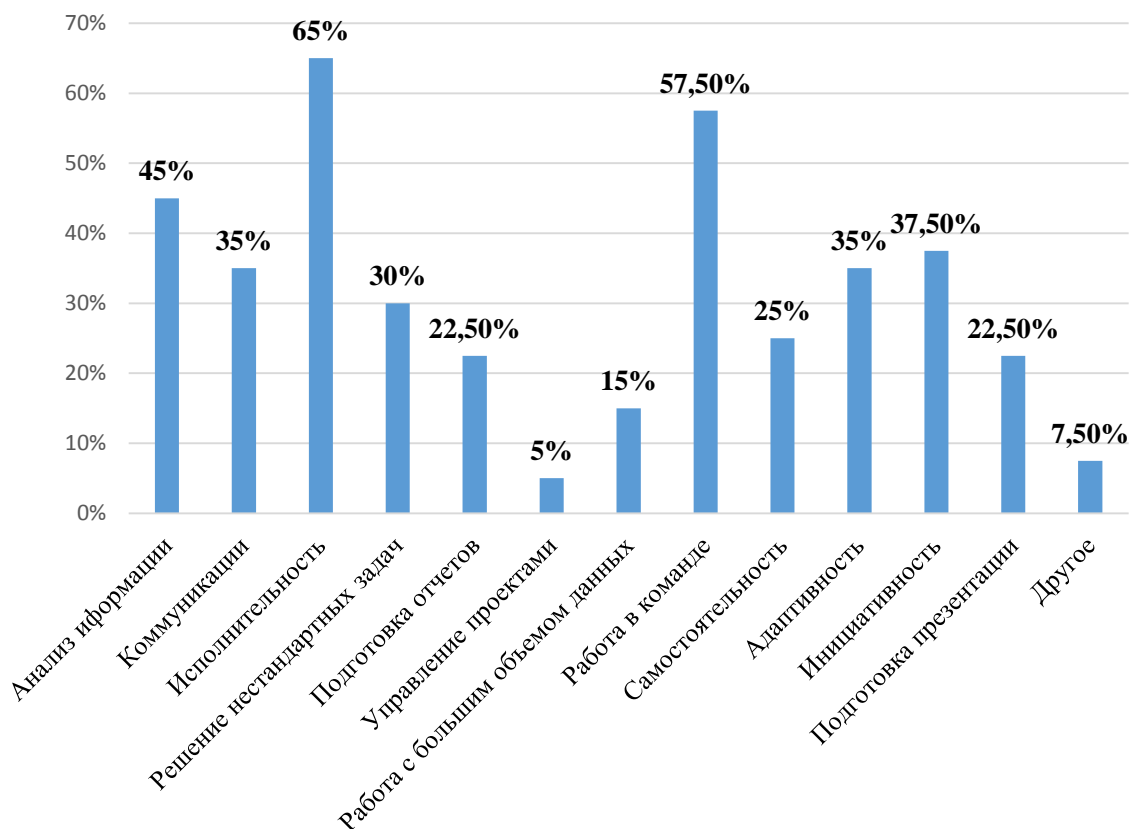


Рис. 4. **ОЦЕНИТЕ, ПОЖАЛУЙСТА, КАКИЕ НАВЫКИ/ КОМПЕТЕНЦИИ ВЫПУСКНИК/И ПРОЯВЛЯЕТ/ПРОЯВЛЯЮТ ЛУЧШЕ ВСЕГО?**

Далее респондентам был задан вопрос «**ОЦЕНИТЕ, ПОЖАЛУЙСТА, НА СКОЛЬКО ВЫ УДОВЛЕТВОРЕННЫ НАВЫКАМИ/ КОМПЕТЕНЦИЯМИ ВЫПУСКНИКОВ**» и предложены следующие варианты ответов:

- Степень образованности
- Теоретические знания по профилю специальности
- Практическая подготовка по профилю полученной специальности
- Осведомленность в смежных областях полученной специальности
- Способность быстро овладеть необходимыми навыками
- Стремление к развитию профессионализма
- Стремление к новому
- Знание иностранных языков
- Навыки работы на компьютере, знание необходимых программ
- Навыки делового общения, переговоров
- Трудолюбие, готовность работать столько, сколько нужно
- Деловая мобильность

- Готовность повышать квалификацию
- Готовность к самосовершенствованию
- Умение сосредотачиваться на главном
- Нравственные качества



Рис.5. «ОЦЕНИТЕ, ПОЖАЛУЙСТА, НА СКОЛЬКО ВЫ УДОВЛЕТВОРЕННЫ НАВЫКАМИ/ КОМПЕТЕНЦИЯМИ ВЫПУСКНИКОВ»

Навыки были оценены по 4 уровням: высокое, среднее, низкое, затрудняюсь ответить. Согласно методике, каждому ответу был присвоен вес, на основе которого были рассчитаны удовлетворенность конкретным навыками и компетенциями и выпускников. Уровни удовлетворенности поделены на 4 зоны, а именно:

- абсолютно удовлетворен - 76%-100%
- удовлетворен – 51%-75%
- скорее удовлетворен – 26%-50%
- не удовлетворен – 0%-25%

Таким образом, средняя удовлетворенность навыками составила свыше 70%.