

Результаты мониторинга удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников ФГБОУ ВО «Поволжский ГУФКСиТ» 2022 года

Для повышения эффективности управления качеством образовательного процесса ФГБОУ ВО «Поволжский ГУФКСиТ» (далее – Университет) ежегодно отделом менеджмента качества образования проводится исследование удовлетворенности потребителей образовательными услугами, представляемыми Университетом. В данном исследовании в роли потребителей образовательных услуг Университета выступили работодатели.

Цель исследования: мониторинг удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников Университета.

Объект исследования – работодатели, имеющие в штате сотрудников, выпускников Университета.

Предмет исследования – удовлетворенность работодателей качеством подготовки выпускников Университета.

Задачи исследования:

1. определить удовлетворенность работодателей выпускниками Университета;
2. выявить соответствие уровня подготовки выпускников Университета установленным требованиям и пожеланиям работодателей;
3. провести сравнительный анализ показателей настоящего мониторинга с показателями аналогичного мониторинга 2021 года (при условии неизменности вопроса и вариантов ответов).

Метод исследования в 2022 году: электронный опрос работодателей путем заполнения анкеты в Google.

Этапы проведения исследования:

- актуализация и согласование анкеты с заведующими выпускающими кафедрами, директорами институтов, проректором по учебной работе и цифровой трансформации – май 2022 года;
- размещение анкеты на Google-диске – июнь 2022 года;
- проведение анкетирования работодателей – июнь-июль 2022 года;
- обработка и анализ данных, сравнение с показателями мониторинга 2021 года – август 2022 года.

Анализ удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускаемых специалистов позволяет выявить требования, которые предъявляет работодатель к профессиональной подготовке выпускников по различным направлениям подготовки в Университете, оценить конкурентоспособность вуза на рынке образовательных услуг через востребованность выпускников на рынке труда, определить мероприятия по повышению уровня профессиональных компетенций выпускников.

В опросе работодателей приняли участие 95 организаций Республики Татарстан, которые имеют различные организационно-правовые формы. Из них:

- 36 спортивных школ;
- 29 средних общеобразовательных учреждений;
- 9 спортивных школ олимпийского резерва;
- 3 отеля;
- 2 физкультурно-оздоровительных комплекса;
- 4 туристические компании;
- Государственный комитет РТ по туризму;
- 2 отдела по делам молодежи, спорту (туризму) муниципальных образований Республики Татарстан;
- ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»;
- 2 региональные общественные организации;
- 3 ресторана.

63% работодателей считают, что в целом по отрасли кадров не хватает, что на 17% больше, чем в 2021 году (рисунок 1).



Рисунок 1 - Степень потребности в кадрах в регионе, по мнению работодателей, по годам.

При подборе молодых специалистов в свою организацию работодатели в первую очередь обращают внимание на уровень их профессиональных компетенций (80%), что на 51% больше, чем в 2021 году (выбор нескольких вариантов ответа) (рисунок 2).



Рисунок 2 - Критерии подбора молодых специалистов работодателями по годам (выбор нескольких вариантов ответа).

Самой распространенной формой сотрудничества работодателей с Университетом является прием обучающихся вуза на практику (49%), что на 27% больше, чем в 2021 году (выбор нескольких вариантов ответа) (рисунок 3).



Рисунок 3 - Формы сотрудничества Университета и работодателей (выбор нескольких вариантов ответа) по годам.

Количество выпускников Университета, принятых работодателями на работу за последние 3 года, представлено на рисунке 4.

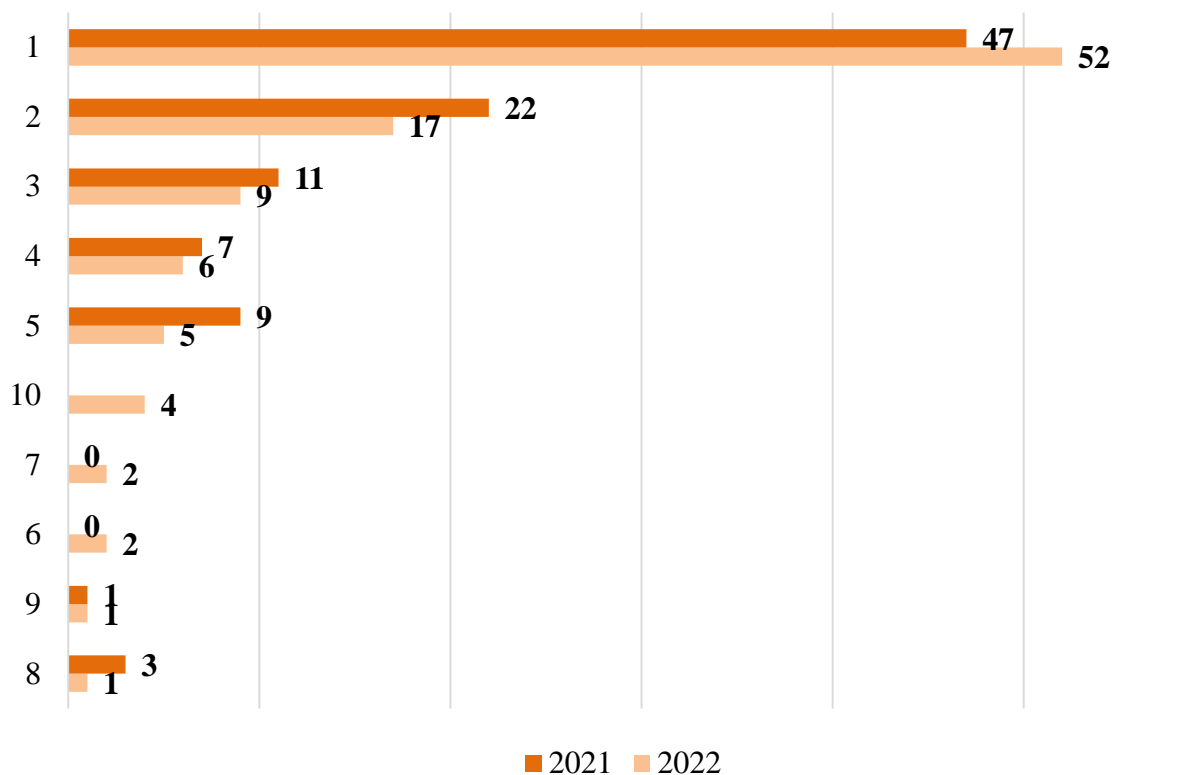


Рисунок 4 - Количество трудоустроенных выпускников Университета в организациях опрошенных работодателей за последние 3 года, по годам.

Количество трудоустроенных на момент проведения опроса выпускников Университета (различных годов выпуска и различного возраста) в организациях опрошенных работодателей на штатной основе представлено на рисунке 5.

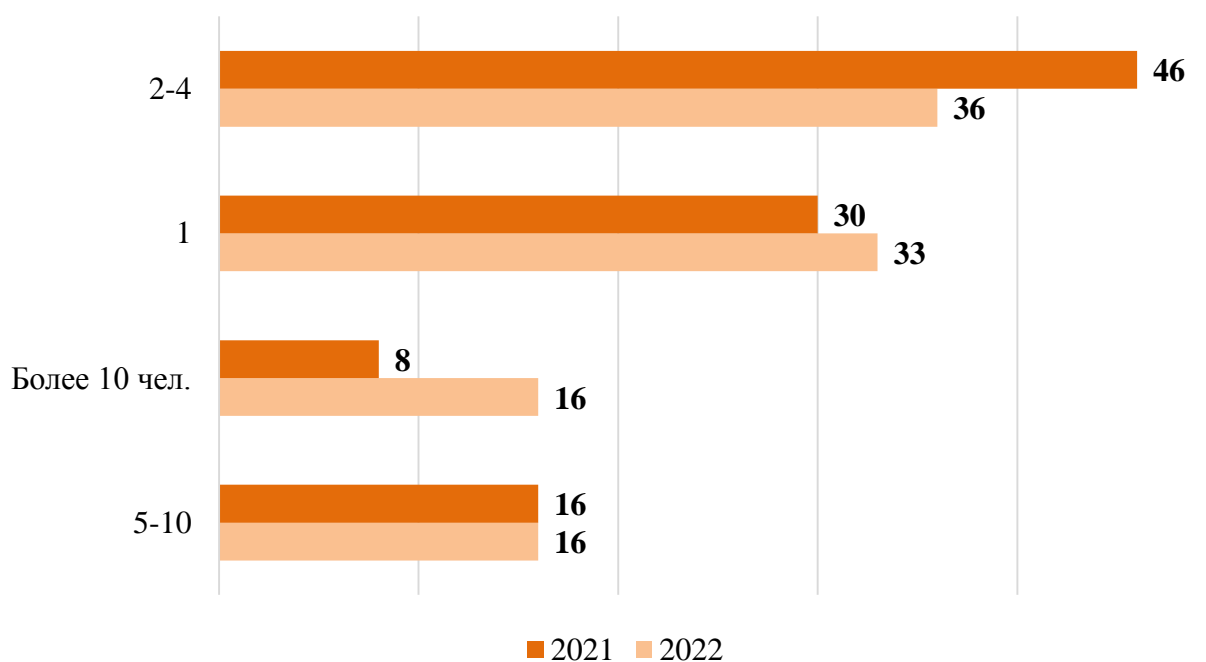


Рисунок 5 - Количество трудоустроенных выпускников Университета в организациях опрошенных работодателей по годам.

Уровень компетенций работающих выпускников Университета работодатели оценили на 4,1 балла по 5-ти бальной шкале, что на 0,2 балла меньше, чем в 2021 г. (рисунок 6).



Рисунок 6 - Степень оценки работодателями уровня компетенций выпускников (по 5-ти бальной шкале).

Сравнительный анализ оценки уровня компетенций выпускников за 2021 и 2022 годы представлен в Таблице 1.

Таблица 1 - Сравнительный анализ уровня компетенций выпускников Университета за 2021 и 2022 годы работодателями

Критерии	2021 год	2022 год
уровень владения навыками поиска, анализа и использования нормативно-правовых документов в профессиональной деятельности выпускников	4,2	4
способность выпускников к управлению персоналом	4,2	3,9
эрудированность, общая культура выпускников	4,3	4,2
способность выпускников находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность	4,2	4,1
способность выпускников решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий	4,3	4,2
способность выпускников эффективно представлять себя и результаты своего труда	4,3	4,2
способность выпускников к самоорганизации и самообразованию	4,3	4,1
нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие выпускников	4,4	4,2
способность выпускников работать в коллективе, команде	4,6	4,4
Итого:	4,3	4,1

53 % работодателей считают, что качество профессиональной подготовки выпускников Университета соответствует современным требованиям, что на 1 % меньше, чем в 2021 году (рисунок 7).

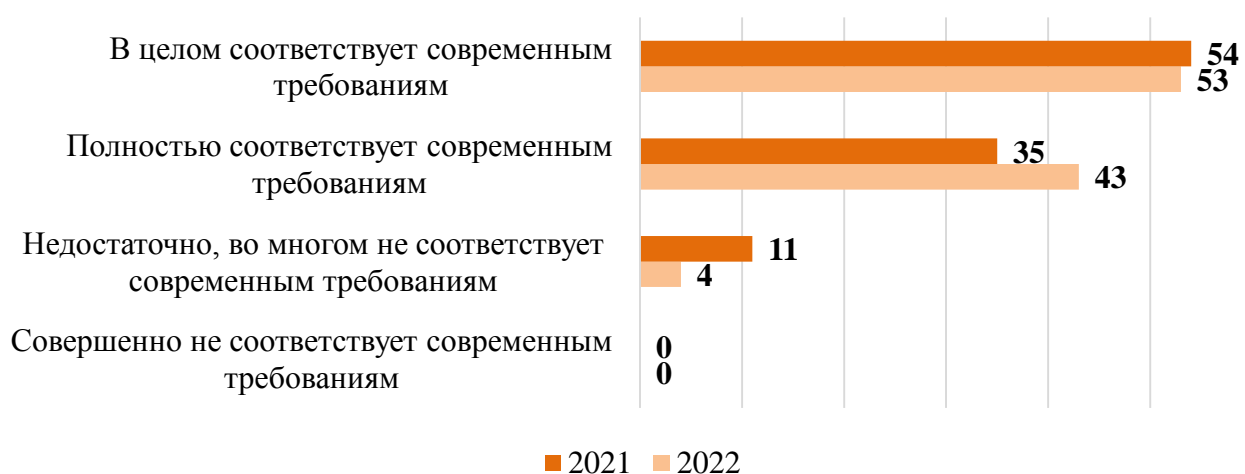


Рисунок 7 - Степень удовлетворенности работодателей качеством профессиональной подготовки выпускников Университета по годам.

41% работодателей считают, что качество подготовки выпускников Университета за последние годы значительно улучшилось, что на 10 % меньше, чем в 2021 году (рисунок 8).



Рисунок 8 - Степень оценки работодателями качества подготовки выпускников Университета по годам.

Сравнительный анализ наиболее значимых критериев для работодателей при приеме на работу молодых специалистов за 2021 и 2022 годы представлен на рисунке 9.



Рисунок 9 - Критерии, значимые для работодателей, при приеме на работу молодых специалистов, по годам.

Сравнение уровня сформированности компетенций, значимых для работодателей при трудоустройстве выпускников, и реальных результатов за 2021 год, представлено на рисунке 10.



Рисунок 10 - Сравнение уровня сформированности компетенций выпускников, значимых для работодателей при трудоустройстве выпускников, и реальных результатов (по годам).

Работодатели отметили, что при приеме на работу для них приоритетным является умение выпускников применять теоретические знания в профессиональной деятельности (по 5-ти бальной шкале) (рисунок 11).

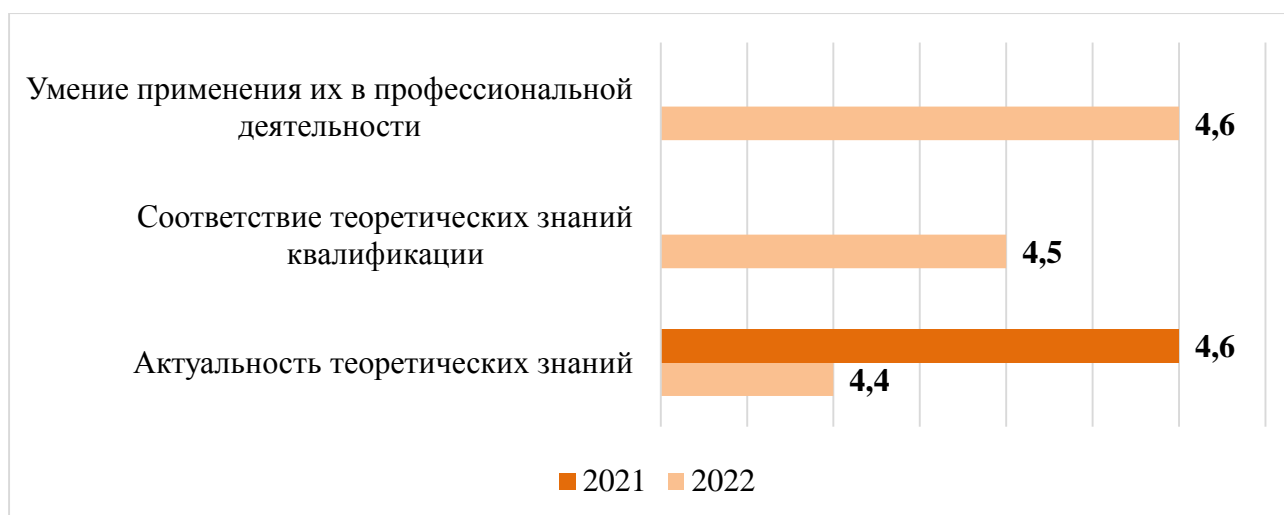


Рисунок 11- Уровень теоретической подготовки выпускников Университета (по 5-ти бальной шкале) по годам.

Работодатели отметили важность всех трех показателей уровня практической подготовки выпускников Университета (по 5-ти бальной шкале) (рисунок 12).

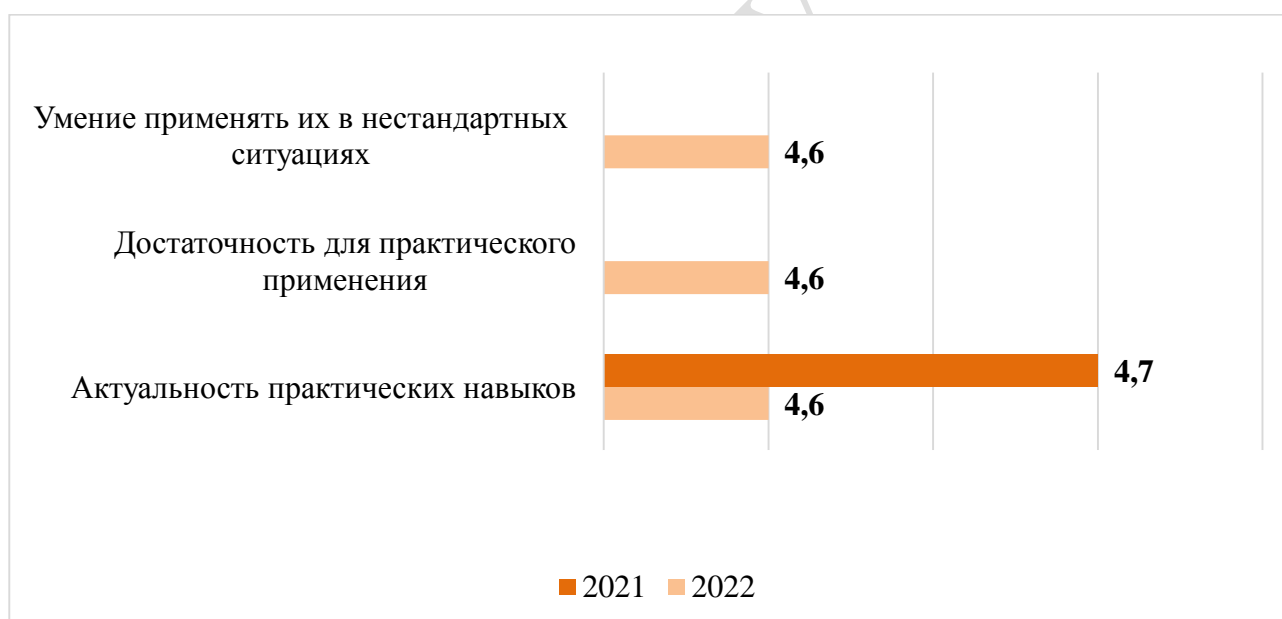


Рисунок 12 - Уровень практической подготовки выпускников Университета (по 5-ти бальной шкале) по годам.

В целях повышения качества подготовки выпускников Университета работодателями были внесены предложения, среди которых лидирует предложение – улучшить уровень практической подготовки выпускников (53%) (рисунок 13).



Рисунок 13 - Предложения работодателей для повышения качества подготовки выпускников Университета.

Работодатели указали, какие направления сотрудничества с Университетом считают наиболее перспективными. Из них наибольший процент (51%) набрал ответ «Формирование заказов на подготовку специалистов» (выбор нескольких вариантов ответа) (рисунок 14).



Рисунок 14 - Наиболее перспективные направления сотрудничества работодателей с Университетом (выбор нескольких вариантов ответа).

Средний размер заработной платы молодого специалиста в организации, по мнению работодателей, составляет 15 000-20 000 рублей (36%) (рисунок 15).

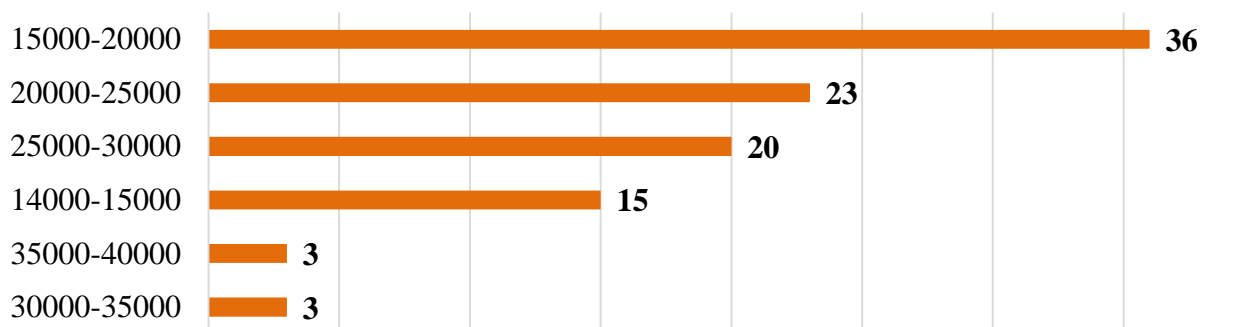


Рисунок 15- Средний размер заработной платы молодого специалиста в организации, по мнению работодателей.

Работодатели предоставляют молодым специалистам дополнительные социальные гарантии (Таблица 2).

Таблица 2 - Дополнительные социальные гарантии молодым специалистам

участие в различных конкурсах
премиальные выплаты
ежемесячная доплата молодым специалистам
полный социальный пакет
служебное питание, при необходимости служебное такси
обеспечение жильем
дополнительно 14 дней к основному отпуску

Также работодатели перечислили, какие перспективы профессионального роста ждут молодого специалиста в их организации (Таблица 3).

Таблица 3 - Перспективы профессионального роста молодого специалиста в организации

карьерный рост
присвоение тренерской категории
постоянное повышение квалификации
повышение уровня профессиональных компетенций
награждение ведомственными наградами

Среди причин, по которым выпускники не желают работать по полученной в вузе специальности лидирует низкий уровень зарплаты (выбор нескольких вариантов ответа) (рисунок 16).



Рисунок 16 – Причины, по которым выпускники не желают работать по полученной в вузе специальности (выбор нескольких вариантов ответа).

99% работодателей в настоящее время и в будущем готовы принимать на работу выпускников Университета, что без изменений в сравнении с 2021 годом (рисунок 17).

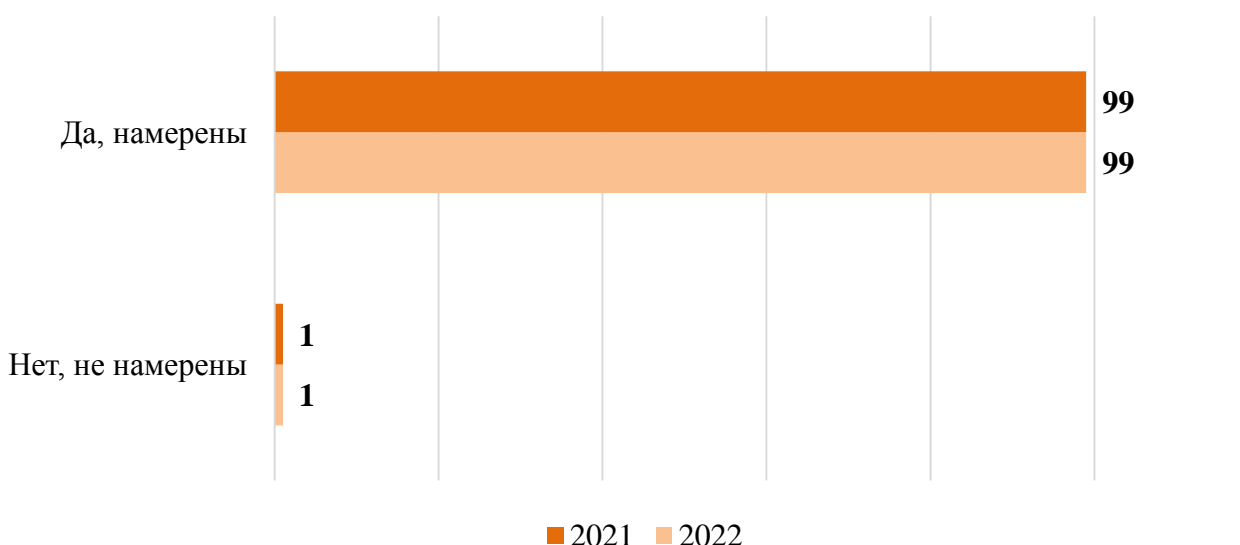


Рисунок 17 - Степень готовности работодателей в настоящее время и в будущем принимать выпускников Университета на работу по годам.

80% работодателей готовы рекомендовать выпускников Университета своим коллегам, что на 3% больше, чем в 2021 году (рисунок 18).

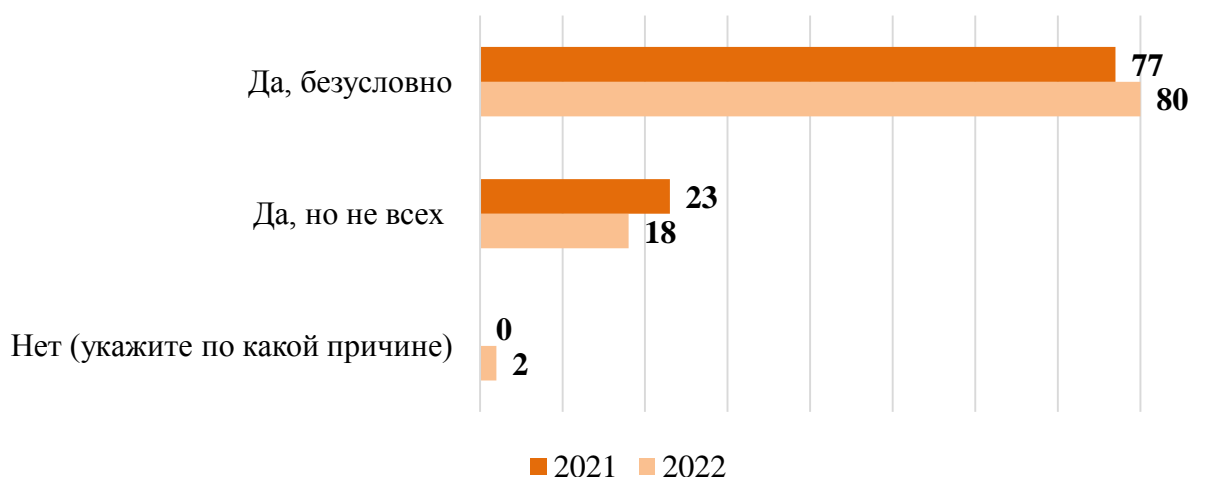


Рисунок 18 - Степень готовности работодателей рекомендовать выпускников Университета своим коллегам по годам.

Выводы по результатам проведенного исследования (в сравнении с 2021 годом):

1. В мониторинге 2021 года приняло участие 95 организаций-работодателей (- 25).

2. 63% работодателей считают, что в целом по отрасли кадров не хватает (+17%).

3. 80% работодателей при подборе молодых специалистов в свою организацию, в первую очередь, обращают внимание на уровень их профессиональных компетенций (+51%).

4. Самой распространенной формой сотрудничества работодателей с Университетом (49%) является прием обучающихся Университета на практику (+27%).

5. Средний балл уровня компетенций работающих выпускников работодатели оценили по 5-ти балльной шкале на 4,1 балла (- 0,2), в том числе:

- способность выпускников работать в коллективе, команде - 4,4 балла (- 0,2);

- нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие – 4,2 балла (- 0,2);

- способность эффективно представлять себя и результаты своего труда – 4,2 балла (- 0,1);

- эрудированность, общая культура – 4,2 балла (- 0,1);

- способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий – 4,2 балла (- 0,1);

- способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность – 4,1 балла (- 0,1);

- способность выпускников самоорганизации и самообразованию - 4,1 балла (- 0,2);

- владение навыками поиска, анализа и использования нормативно-правовых документов в профессиональной деятельности – 4 балла (- 0,2);

- способность к управлению персоналом – 3,9 балла (- 0,3).

6. Только 41% работодателей считают, что качество подготовки выпускников Университета за последние годы значительно улучшилось (- 10 %).

7. Чуть более половины работодателей (53 %) считают, что качество профессиональной подготовки выпускников Университета соответствует современным требованиям (- 1%).

8. Компетенции, значимые для работодателей, при приеме на работу молодого специалиста (по 5-ти бальной шкале):

- способность работать в коллективе, команде – 4,7 балла (без изменений);

- способность выпускников эффективно представлять себя и результаты своего труда - 4,7 балла (+ 0,1);

- способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий – 4,6 балла (- 0,1);

- эрудированность, общая культура – 4,6 балла (- 0,1);

- нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие – 4,5 балла (- 0,1);

- способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность – 4,5 балла (- 0,2);

- владение навыками поиска, анализа и использования нормативно-правовых документов в профессиональной деятельности – 4,4 балла (- 0,1);

- способность к управлению персоналом – 4,2 балла (- 0,2).

9. Средний балл уровня теоретической подготовки выпускников Университета, по мнению работодателей, составил 4,5 балла (по 5-ти бальной шкале), в том числе:

- умение применения теоретических знаний в профессиональной деятельности - 4,6 балла;

- актуальность теоретических знаний - 4,5 балла;

- соответствие теоретических знаний квалификации – 4,4 балла (- 0,2).

10. Средний балл уровня практической подготовки выпускников Университета, по мнению работодателей, составил 4,6 балла (по 5-ти бальной шкале), в том числе:

- умение применять практические навыки в нестандартных ситуациях - 4,6 балла;

- достаточность для практического применения - 4,6 балла;

- актуальность практических навыков - 4,6 балла (- 0,1).

11. С целью повышения качества подготовки выпускников в Университете 53% работодателей предложили улучшить уровень их практической подготовки.

12. Более половины работодателей (51%) считают наиболее перспективным способом сотрудничества с Университетом формирование заказов на подготовку специалистов.

13. Средний размер заработной платы молодого специалиста в организации, по мнению работодателей, составляет 15 000 - 20 000 рублей.

14. Среди причин нежелания выпускников работать по полученной в вузе специальности лидирует низкий уровень зарплаты (87%).

15. 99% работодателей в настоящее время и в перспективе готовы принимать на работу выпускников Университета (без изменений).

16. 80% работодателей готовы рекомендовать выпускников Университета своим коллегам (+ 3%).

ФГБОУ ВО "ШУФКСИТ"

Анкета

«Оценка удовлетворенности работодателя качеством подготовки выпускников ФГБОУ ВО «Поволжский ГУФКСИТ» (далее – Университет)

1. Наименование организации _____
2. Организационно-правовая форма _____
3. Как Вы оцениваете ситуацию с наличием кадров по основному виду деятельности Вашей организации?
 - а) нужных кадров в регионе в целом достаточно для успешного развития ;
 - б) кадров даже переизбыток ;
 - в) кадров в целом не хватает ;
 - г) регион испытывает острую нехватку кадров .
4. На что, в первую очередь, обращается внимание при подборе молодых специалистов в Вашу организацию? Отметьте все возможные варианты.
 - а) соответствие направления подготовки кандидата требованиям профессиональных стандартов ;
 - б) уровень профессиональных компетенций кандидата ;
 - в) наличие у кандидата опыта работы ;
 - г) личные и деловые качества кандидата ;
 - д) соответствие кандидата корпоративной культуре ;
 - е) форма получения образования кандидатом (очная, заочная) ;
 - ж) репутация вуза, который окончил кандидат ;
 - з) другое _____
5. По каким направлениям деятельности Вы сотрудничаете с Университетом? Отметьте все возможные варианты:
 - а) участие в профориентационных мероприятиях Университета ;
 - б) направление абитуриентов в Университет на целевое обучение ;
 - в) участие в образовательном процессе Университета (в разработке основной профессиональной программы; проведении учебных занятий, мастер-классов; государственной итоговой аттестации) ;
 - г) приём обучающихся Университета на практику ;
 - д) стажировка преподавателей Университета ;
 - е) сотрудничество в области научно-исследовательской работы (конференции, обследование воспитанников на базе Университета) ;
 - ж) совместные спортивные соревнования ;
 - з) получение на базе Университета дополнительного профессионального образования ;
 - и) трудоустройство выпускников Университета .
6. Какое количество выпускников Университета принято Вами на работу за последние 3 года:
 - а) 1 б) 2 в) 3 г) 4 д) 5 е) 6 ж) 7 з) 8 и) 9 к) 10
7. Сколько сейчас в Вашей организации работает выпускников Университета (различных годов выпуска и различного возраста) на штатной основе?
 - а) 1 чел.; б) 2 - 4 чел.; в) 5 - 10 чел.; г) более 10 чел.
8. Оцените уровень компетенций выпускников Университета. Поставьте оценку в каждом столбце от 1 до 5 баллов, где 1 – наименьшая степень, 5 – наибольшая степень (обведите кружком или поставьте галочку).

владение навыками поиска, анализа и использо-	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

вания нормативно-правовых документов в профессиональной деятельности					
способность работать в коллективе, команде	1	2	3	4	5
способность к управлению персоналом	1	2	3	4	5
способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность	1	2	3	4	5
способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий	1	2	3	4	5
способность эффективно представлять себя и результаты своего труда	1	2	3	4	5
способность к самоорганизации и самообразованию	1	2	3	4	5
нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	1	2	3	4	5
эрудированность, общая культура	1	2	3	4	5

9. Как Вы в целом оцениваете качество профессиональной подготовки выпускников Университета?

- а) полностью соответствует современным требованиям ;
б) в целом соответствует современным требованиям ;
в) недостаточно, во многом не соответствует современным требованиям ;
г) совершенно не соответствует современным требованиям .

10. Как изменилось за последние годы качество подготовки выпускников Университета?

- а) значительно улучшилось;
б) скорее улучшилось, но незначительно;
в) не заметили изменений;
г) скорее ухудшилось, но не значительно;
д) значительно ухудшилось; е) затрудняюсь ответить.

11. Какие компетенции важны именно для Вас (работодателя, руководителя) при приеме на работу сотрудника? Поставьте оценку в каждом столбце от 1 до 5 баллов, где 1 – наименьшая степень, 5 – наибольшая степень (обведите кружком или поставьте галочку).

владение навыками поиска, анализа и использования нормативно-правовых документов в профессиональной деятельности	1	2	3	4	5
способность работать в коллективе, команде	1	2	3	4	5
способность к управлению персоналом	1	2	3	4	5
способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность	1	2	3	4	5
способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий	1	2	3	4	5
способность эффективно представлять себя и результаты своего труда	1	2	3	4	5
способность к самоорганизации и самообразованию	1	2	3	4	5
нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	1	2	3	4	5

нальное развитие					
эрудированность, общая культура	1	2	3	4	5

12. Насколько для Вас важен уровень теоретической подготовки выпускников Университета? Поставьте оценку в каждом пункте от 1 до 5 баллов, где 1 – наименьшая степень, 5 – наибольшая степень (обведите кружком или поставьте галочку).

- а) актуальность теоретических знаний 1 2 3 4 5;
- б) соответствие теоретических знаний квалификации 1 2 3 4 5;
- в) умение применения их в профессиональной деятельности 1 2 3 4 5;

13. Насколько для Вас важен уровень практической подготовки выпускников Университета?

- а) актуальность практических навыков 1 2 3 4 5;
- б) достаточность для практического применения 1 2 3 4 5;
- в) умение применять их в нестандартных ситуациях 1 2 3 4 5.

14. Что, по Вашему мнению, следует улучшить в подготовке выпускников Университета?

- а) повысить уровень теоретических знаний;
- б) улучшить уровень практической подготовки;
- в) использовать инновационные технологии в обучении;
- г) повысить навыки производственной дисциплины;
- д) повысить навыки саморазвития и самообразования;
- е) повысить уровень общей культуры;
- ж) другое _____

15. Укажите, какие направления сотрудничества с Университетом Вы считаете наиболее перспективными:

- а) формирование заказов на подготовку специалистов;
- б) заказ на открытие новых направлений подготовки;
- в) разработка и реализация совместных проектов;
- г) участие в ярмарках вакансий и встречах с работодателями;
- д) проведение презентаций организаций в Университете;
- е) участие преподавателей Университета в подготовке специалистов в организации (выездные курсы повышения квалификации для сотрудников организации; чтение курса лекций по заданной тематике; проведение практических занятий по заданной тематике);
- ж) другое _____

16. Каков в среднем уровень оплаты труда молодого специалиста в Вашей организации на сегодняшний день? Напишите _____

17. Какие дополнительные социальные гарантии предоставляет Ваша организация молодым специалистам? Напишите _____

18. Каковы перспективы профессионального роста молодого специалиста в Вашей организации? Напишите _____

19. Как Вы думаете, по каким причинам выпускники не желают работать по полученной в вузе специальности? Отметьте все возможные варианты.

- а) низкий уровень зарплаты;
- б) отсутствие культурно-бытовых условий;
- в) отсутствие опыта работы;
- г) отсутствие вакантной должности;
- д) нерешенность жилищных проблем;
- е) недостаточный уровень квалификации;
- ж) другое _____

20. Намерены ли Вы в дальнейшем принимать выпускников Университета на работу?

- да, намерены;
- нет, не намерены.

21. Намерены ли Вы рекомендовать выпускников Университета другим работодателям?

- да, безусловно
- да, но не всех
- нет (укажите по какой причине).

ФГБОУ ВО "ШУФКСИТ"