

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Костанайский филиал

Отдел службы качества

Отчёт
о результатах социологического опроса работодателей по удовлетворённости
качеством подготовки специалистов с высшим образованием
в Костанайском филиале ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Костанай,
2018

В апреле-мае 2018 г. был проведен социологический опрос руководителей предприятий и организаций относительно качества подготовки специалистов с высшим образованием в Костанайском филиале ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Цель данного опроса – оценка удовлетворённости характеристиками выпускников, необходимыми для успешной деятельности на предприятиях; прогнозирование направления развития образовательного процесса и внесения в него коррективов посредством принятия управленческих решений, создание системы согласования подготовки кадров и потребителей рынка труда.

В анкетировании приняли участие 19 организаций: ГУ «Средняя школа № 7 отдела образования г. Костанай, ГУ «Отдел внутренней политики Мендыкаринского района», ГУ «Отдел внутренней политики Есильского района», ГУ «Отдел образования Акимата Ауликкольского района», Костанайский филиал ФГБОУ ВО «ЧелГУ», ГУ «Городской суд № 2 г. Костанай», Юридическая консультация № 1 г. Костанай, ГО «Отдел миграционной полиции» г. Костанай, Костанайский филиал международного бюро по правам человека, ТОО «Лидер 1949», ТОО «Языковой центр «Grand Luxe», ТОО «Roman & CO», ТОО «Жуз жол», ТОО «Санаторий «Сосновый бор», ТОО «Иволга-Холдинг», ТОО «Юридическое агентство «Партнёр», ТОО «Жас-Канат 2006», адвокат Мальков О.В., нотариус Шайкемелов Ж.С.

Для анализа удовлетворённости качеством подготовки специалистов ответственными за трудоустройство были предоставлены 26 анкет, в том числе:

- 8 анкет на выпускников кафедры филологии,
- 7 анкет на выпускников кафедры экономики,
- 1 анкет на выпускников кафедры права.

В процессе опроса были исследованы: уровень теоретических знаний, практическая и технологическая компетентность, профессиональные качества, межличностное общение и личностные качества выпускников.

1 Уровень теоретических знаний

В данном разделе было предложено оценить:

- уровень знаний по специальности;
- владение государственным языком;
- владение иностранным языком.

По мнению респондентов, по вышеперечисленным критериям более всего они удовлетворены уровнем знаний по специальности – 91% (по результатам предыдущего опроса 90%).

Относительно владения казахским языком анкетирование показало, что 76% работодателей (прежде 77%) довольны соответствующими знаниями. Особенно хочется обратить внимание преподавателей казахского языка на то, что по отношению к знаниям казахского языка четверых выпускников работодатели придерживаются нейтрального мнения, а знания двоих выпускников оставляют желать лучшего.

Качеством владения иностранным языком удовлетворены 65% (прежде 62%) руководителей предприятий, где работают наши выпускники. Уровень удовлетворённости работодателей владением сотрудниками иностранным языком повысился на 3%.

Итак, несмотря на то, что средний показатель удовлетворённости теоретическими знаниями выпускников (77%) повысился на 1% по сравнению с результатами предыдущего опроса, языковая подготовка требует корректировки и усиления.

Более наглядно в процентном выражении все данные по уровню теоретических знаний специалистов, подготовленных в нашем филиале, можно увидеть на рисунке 1.

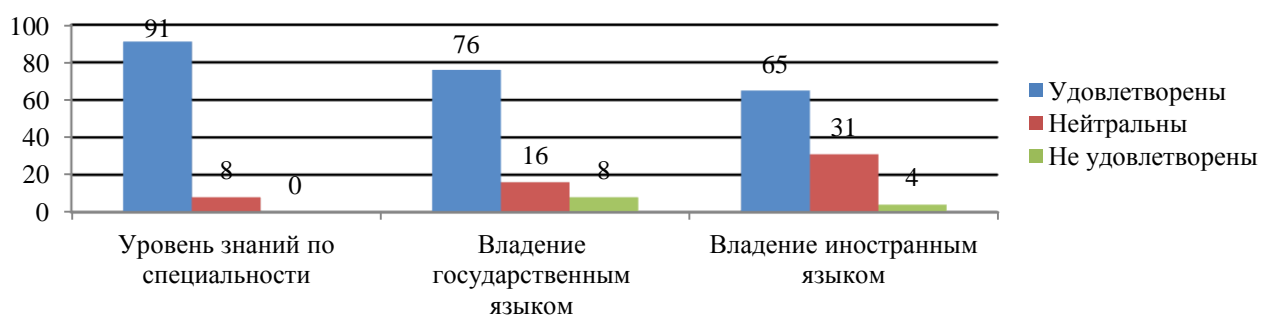


Рисунок 1 – Уровень теоретических знаний выпускников

2 Практическая и технологическая компетентность

По этому направлению были исследованы:

- сформированность профессиональных навыков;
- профессиональная эрудиция;
- навыки работы с деловой документацией.

По данному разделу показатели в пределах от 77% до 88% (прежде от 81% до 88%).
Довольны:

- профессиональными навыками выпускников 77% работодателей (прежде 83%),
- профессиональной эрудицией выпускников 88% работодателей (прежде 84%).
- навыками работы с деловой документацией 84% работодателей (прежде 81%).

Подробнее степень удовлетворенности работодателей профессиональной и технологической компетентностью молодых специалистов отражена на рисунке 2.

Кафедрам необходимо обратить внимание на формирование профессиональных навыков выпускников, так как в сравнении с предыдущим опросом наблюдается их снижение на 6%.

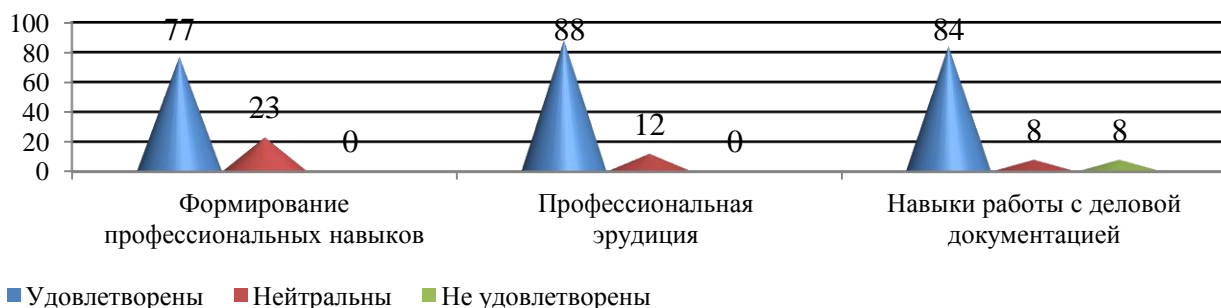


Рисунок 2 – Практическая и технологическая компетентность выпускников

3 Профессиональные качества

Далее в анкете предлагалось отметить, насколько работодатели удовлетворены следующими критериями выпускников:

- стремлением повышать профессиональный уровень;
- способностью быстро осваивать новые знания;
- способностью принимать решения и нести за них ответственность;
- заинтересованностью в конечном результате своей работы;
- умением представлять себя и результаты своего труда.

Результаты удовлетворенности вышеперечисленными качествами выпускников в процентах отражены на рисунке 3.

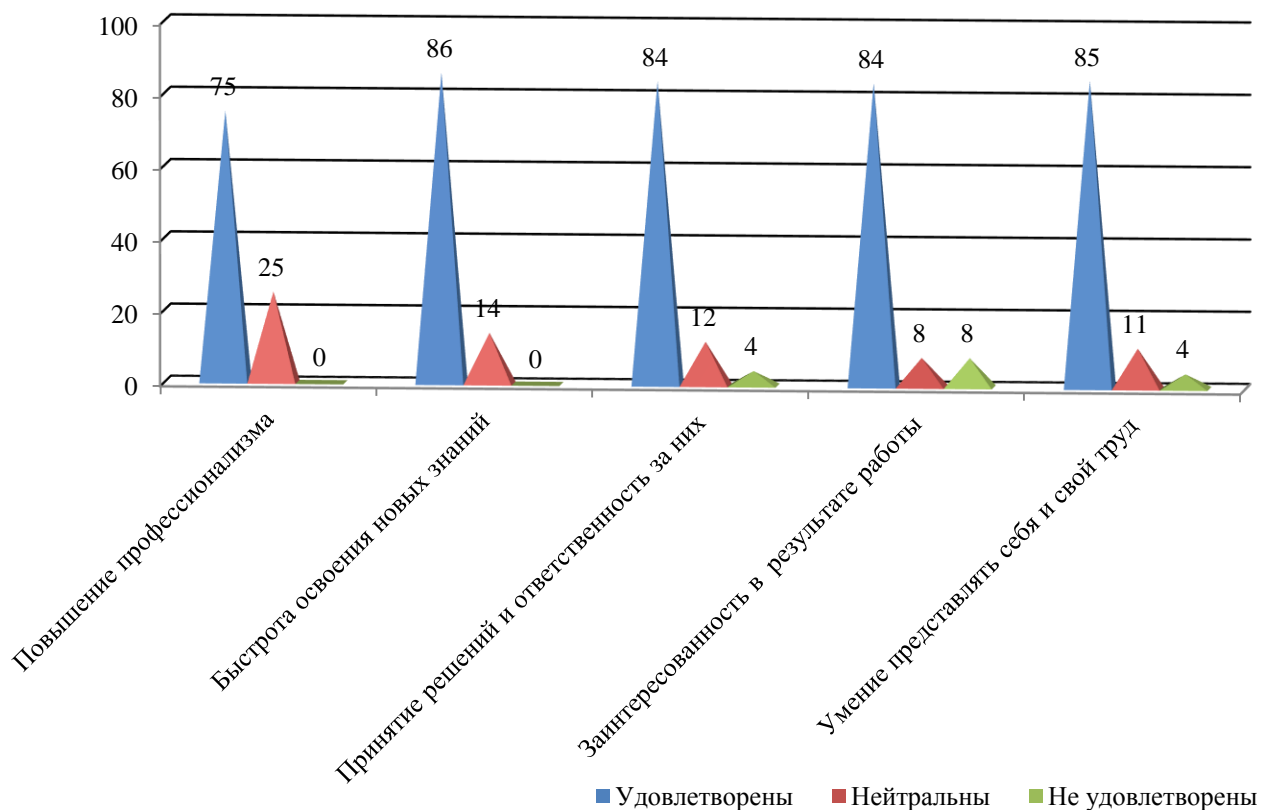


Рисунок 3 – Оценка руководителей профессиональных качеств выпускников

Стоит отметить, что среди опрошенных лишь 75% работодателей (в прошлом году 81%) удовлетворены стремлением наших выпускников повышать свой профессиональный уровень. Все остальные респонденты нейтрально оценивают это качество специалистов.

85-86% респондентов соответственно довольны такими качествами специалистов как:

- умение представлять себя и результаты своего труда (ранее 83%);
- способность быстро осваивать новые знания (ранее 85%).

84% руководителей удовлетворены: заинтересованностью молодых специалистов в конечном результате своей работы (ранее 80%); способностью наших выпускников принимать решения, нести за них ответственность (ранее не опрашивались).

В сравнении с предыдущим опросом:

- снизились стремление молодых специалистов повышать профессиональный уровень на 6%;
- повысились: умение представлять себя и результаты своего труда на 2%; заинтересованность в конечном результате своей работы на 4%.

Средний показатель удовлетворённости профессиональными качествами молодых специалистов повысился на 1% и составляет 83%, был по результатам прежнего опроса 82%.

Анализ представленных данных показывает, что кафедрам необходимо нацеливать своих выпускников на необходимость постоянного повышения знаний по специальности.

4 Межличностное общение

В отношении межличностного общения были исследованы следующие позиции:

- коммуникабельность, умение общаться с людьми;
- умение работать в команде;
- наличие лидерских способностей;
- умение разрешать конфликтные ситуации.

По мнению 83-84% руководителей, выпускники нашего филиала хорошо работают в команде и умеют общаться с людьми. Увеличилось до 81% (ранее 70%) количество руководителей довольных наличием у молодых специалистов лидерских способностей.

Однако, лишь 77% работодателей полагают, что выпускники умеют правильно себя вести в конфликтных ситуациях (ранее 80%). Как показано на рисунке 4, отдельные работодатели полагают, что 8% наших выпускников не обладают умением правильного поведения в конфликтных ситуациях.

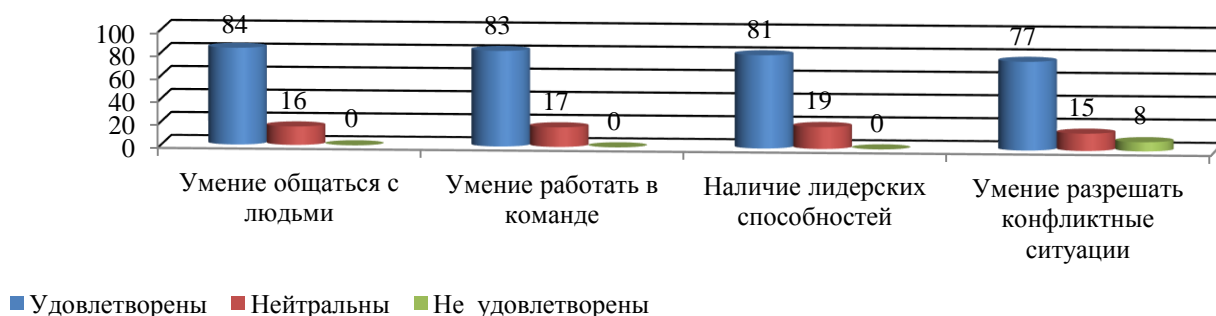


Рисунок 4 – Отношение работодателей к межличностным общением специалистов

5 Личностные качества

По данному направлению были проанализированы следующие качества выпускников:

- умение принимать решения;
- инициативность и творческий подход к делу;
- дисциплинированность, исполнительность;
- личная ответственность;
- всестороннее развитие;
- здоровый образ жизни;
- культура поведения.

Результаты анкетирования по личностным качествам выпускников отражены на рисунке 5.

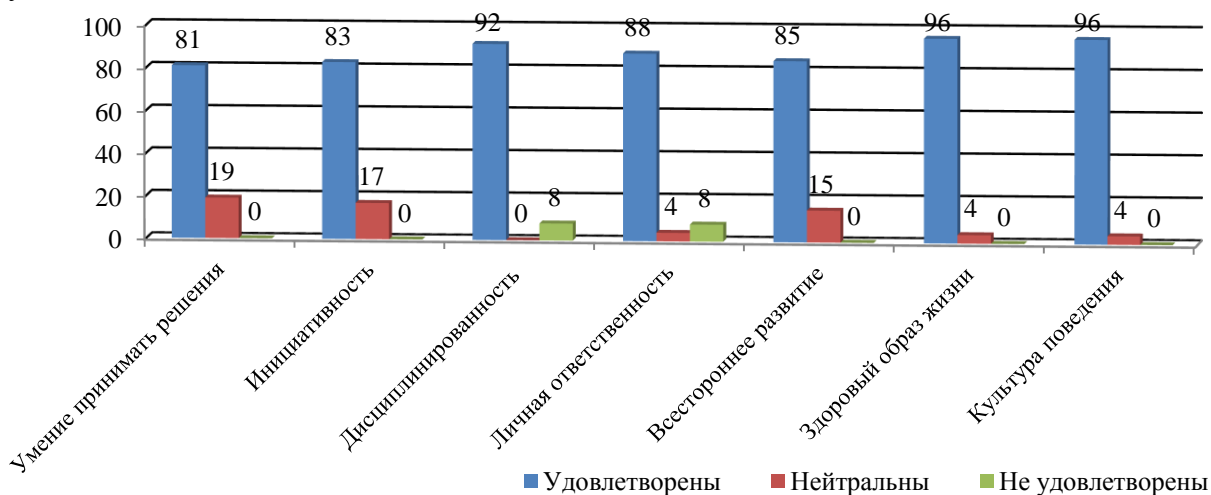


Рисунок 5 – Удовлетворённость респондентов личностными качествами выпускников

Высокую оценку работодателей получили выпускники по таким критериям как:

- культура поведения – 96%, ранее 95% работодателей;
- здоровый образ жизни – 96%, ранее 93% работодателей;
- дисциплинированность, исполнительность устраивают 92%, ранее 93% работодателей.

Полученные данные свидетельствуют о том, что удовлетворённость работодателей другими личностными качествами специалистов составляет от 81 до 88%, в частности довольны:

- умением принимать решения – 81% (ранее 80%) респондентов,

- инициативностью и творческим подходом к делу – 83% (ранее 78%) респондентов,
- всесторонним развитием – 85% (ранее 92%) респондентов,
- личной ответственностью – 88% (как и прежде) респондентов.

Итак, следует больше внимания уделять всестороннему развитию студентов, так как удовлетворены 85% работодателей, по результатам предыдущего опроса было 92%. Относительно низким, по отношению к другим показателям направления, остаётся умение молодых специалистов принимать решение – удовлетворены 81% руководителей.

По дополнительным вопросам анкеты было выяснено, что за последние пять лет в 19 предприятий и организаций, участвовавших в социологическом опросе, были приняты на работу 39 выпускников Костанайского филиала и есть возможность трудоустроиться в течение одного-двух лет 37 молодым специалистам. Судя по данным, большинство руководителей имеют положительное мнение о молодых специалистах и готовы принимать наших выпускников на работу.

О необходимости в сотрудничестве с филиалом при формировании такого прогноза ответили:

положительно – 15 руководителей (79%, ранее 83%),
затруднились ответить – 4 руководителя (21%, ранее 17%).

Необходимость проведения данного опроса определили как:

«нужно» – 16 работодателей (84%, ранее 83%),
«частично нужно» – 2 работодателя (11%, ранее 15%),
не ответили – 1 работодатель (5%, ранее 2%),

Работодатели не высказали конкретных пожеланий по подготовке специалистов.

Выводы и предложения:

1. Результаты анкетирования работодателей показывают, что выпускники Костанайского филиала обладают характеристиками, необходимыми для успешной профессиональной деятельности, востребованы в организациях различных уровней, форм собственности и видов экономической деятельности. Средние показатели удовлетворённости руководителей профессиональными и личностными качествами выпускников следующие:

- уровень теоретических знаний – 77% (прежде 76%),
- практическая и технологическая компетентность – 84% (прежде 84%),
- межличностное общение – 81% (прежде 85%),
- профессиональные качества – 83% (прежде 82%),
- личностные качества выпускников – 89% (прежде 88%).

2. Респонденты социологического опроса, дали высокую оценку следующим качествам выпускников: уровню знаний по специальности (довольны 91%), дисциплинированности (довольны 92%), здоровому образу жизни (довольны 96%), культуре поведения (довольны 96%). Практически все работодатели (88%) удовлетворены: профессиональной эрудицией и личной ответственностью

3. Работодатели придерживаются различного мнения относительно: владения иностранным языком и государственным языком; стремления молодых специалистов повышать свой профессиональный уровень, умение правильно разрешать конфликтные ситуации.

4. Учитывая пожелания работодателей, следует обращать пристальное внимание на формирование профессиональных навыков будущих специалистов; нацеливать своих выпускников на необходимость постоянного повышения знаний по специальности; обучать правильному разрешению конфликтных ситуаций.

6. Исследование показывает, что 79% опрошенных работодателей заинтересованы в выпускниках Костанайского филиала и 84% респондентов (ранее 83%) готовы делиться своим мнением по совершенствованию подготовки молодых специалистов.

Начальник отдела службы качества
18.05.2018 г.



З.А. Альжанова