

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

**Костанайский филиал**

Отдел оценки качества образования

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

Костанай, 2021 г.

Цель проведения опроса:

- определение степени удовлетворённости характеристиками выпускников, необходимыми для успешной деятельности на предприятиях;
- прогнозирование направления развития образовательного процесса и внесения в него скорректированных управленческих решений;
- создание согласованной системы подготовки кадров и потребителей рынка труда.

Объекты мониторинга: качество подготовки специалистов.

Субъекты мониторинга: работодатели (руководителей предприятий и организаций).

Период проведения: июнь 2021 г.

В социологическом опросе приняли участие представители 32 организаций (предприятия):

- ГУ «Экономики и бюджетного планирования Костанайской области»,
- Общественный Фонд «Центр инновационного развития юридической науки и практики» г. Костанай,
- Костанайский городской суд,
- Костанайский районный суд Костанайской области,
- Костанайский филиал ОО «Казахстанское международное бюро по правам человека и соблюдению законности»,
- Костанайская областная коллегия адвокатов,
- Областная прокуратура Костанайской области,
- ГУ «Ревизионная комиссия по Костанайской области»,
- ГУ «Управление полиции г. Костанай ДП Костанайской области МВД РК»,
- ГУ Управление координации занятости и социальных программ акимата Костанайской области»,
- ГУ «Есильский районный суд Акмолинской области»,
- ГУ «Управление по правовой статистике областной прокуратуры Костанайской области»,
- Костанайский филиал ФГБОУ ВО «ЧелГУ»,
- Департамент юстиции по Костанайской области,
- ГУ «Централизованная библиотечная система отдела культуры, развития языков, физической культуры и спорта Костанайской области»,
- КГУ «Общеобразовательная школа № 16 отдела образования г. Костанай»,
- КГУ «Общеобразовательная школа № 21 отдела образования г. Костанай»,
- КГУ «Бурлинская общеобразовательная школа отдела образования Карабалыкского района»,
- Костанайский гуманитарный колледж,
- Костанайский колледж автомобильного транспорта,
- КГУ «Государственный архив Костанайской области»,
- ТОО «Языковой центр «Grand Luxe»,
- КГКП «Областной русский драматический театр»,
- ТОО «EmiGa Group»,
- ТОО «Грато»,
- ТОО «РиФ-1»,
- ТОО «Костанайнефтепродукт»,
- ТОО «Интерфейс-2007»,
- ТОО «Лидер Кондитер»,
- ТОО «Интеллект Консалтинг Сервис»,
- ТОО «Жас-Канат 2006»,
- ИП «PRO ПЕРЕВОД».

В процессе социологического опроса были исследованы такие параметры как:

- 1) уровень теоретических знаний молодых специалистов,
- 2) практическая и технологическая компетентность,

- 3) профессиональные качества,
- 4) межличностное общение,
- 5) личностные качества выпускников.

**1 Уровень теоретических знаний** исследовался по таким позициям как:

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

Как считают респонденты, более всего они удовлетворены уровнем знаний выпускников по специальности – удовлетворены 62%, занимают нейтральную позицию 36% опрошенных. Отраднo то, что ни один работодатель не имеет отрицательного мнения относительно специальных знаний работников, получивших высшее образование в филиале.

Что касается владения казахским языком, анкетирование показало: довольны знаниями государственного языка молодых специалистов 41% работодателей. По мнению участников анкетирования, не соответствуют предъявляемым требованиям знания государственного языка у семи выпускников, то есть у 18%. Остальные выпускники (39%) обладают средним уровнем знаний казахского языка.

Знаниями иностранного языка удовлетворены 41% респондентов, оценивают, как средние 36% респондентов, не довольны 21% респондентов.

На рисунке 1 представлены в процентном выражении все данные по оценке теоретических знаний специалистов, подготовленных в нашем филиале.



Рисунок 1 – Удовлетворённость работодателей теоретическими знаниями выпускников (в %)

В целом, средний показатель удовлетворённости теоретическими знаниями молодых специалистов составляет 48 %, при среднем показателе нейтрального отношения – 37%.

Итак, полученные результаты анкетирования указывают на то, что теоретические знания выпускников устраивают 85 % работодателей.

**2 Практическая и технологическая компетентность** оценивалась по трём критериям: сформированность профессиональных навыков; профессиональная эрудиция; навыки работы с деловой документацией.

Результаты свидетельствуют о том, что довольны:

- профессиональными навыками выпускников 80% опрошенных,
- профессиональной эрудицией выпускников 77% опрошенных,
- навыками работы с деловой документацией 77% опрошенных.

Один руководитель полагает, что работающий под его началом специалист, выпускник филиала, не в полной мере владеет навыками работы с деловой документацией. Один руководитель придерживается мнения, что у одного сотрудника недостаточно сформированы профессиональные навыки. Остальные респонденты оценили практическую и

технологическую компетентность молодых специалистов как среднюю. Результаты, отраженные на рисунке 2.

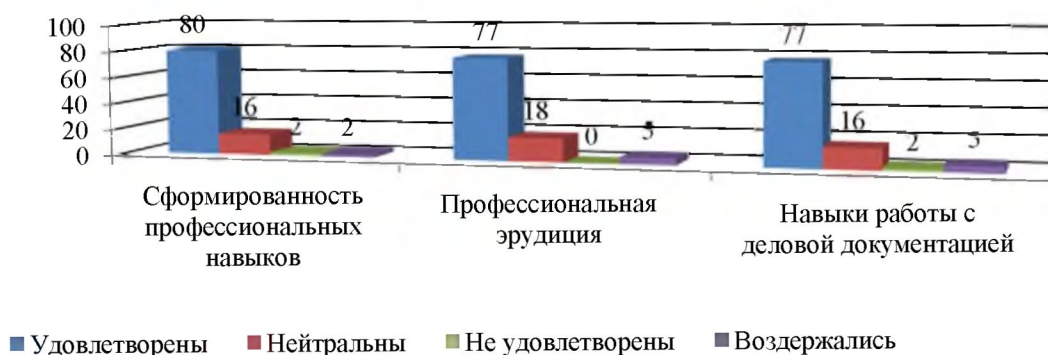


Рисунок 2 – Характеристика практической и технологической компетентности выпускников, в процентах

В целом средний показатель удовлетворённости практической и технологической компетентностью молодых специалистов составляет 78%, при среднем показателе нейтрального отношения – 17%.

### 3 Профессиональные качества

Подсчёты ответов респондентов на вопросы этого пункта позволили выяснить, что довольны:

- стремлением выпускников повышать профессиональный уровень – 92% работодателей;
- способностью выпускников быстро осваивать новые знания – 87% работодателей;
- способностью принимать решения и нести за них ответственность – 85% работодателей;
- заинтересованностью в конечном результате своей работы – 85% работодателей;
- умением представлять себя и результаты своего труда – 77% работодателей.

Все остальные руководители, оценивают эти качества наших выпускников нейтрально.

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

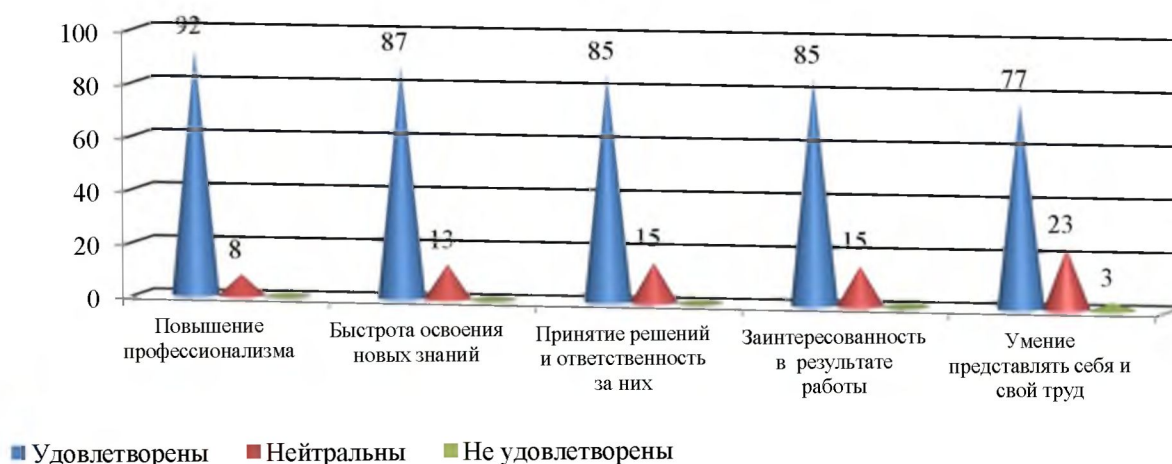


Рисунок 3 – Оценка руководителей профессиональных качеств выпускников, в процентах

Средний показатель удовлетворённости профессиональными качествами молодых специалистов составляет 85%.

#### 4 Межличностное общение

В отношении межличностного общения были исследованы следующие качества:

- 1) коммуникабельность, умение общаться с людьми;
- 2) умение работать в команде;
- 3) наличие лидерских способностей;
- 4) умение разрешать конфликтные ситуации.

По мнению:

- 80% руководителей – выпускники филиала коммуникабельны,

- 69% руководителей – выпускники филиала хорошо работают в команде, обладают лидерскими способностями.

67% руководителей устраивает поведение молодых специалистов в конфликтных ситуациях (рисунок 4).

Двое работодателей высказались отрицательно относительно наличия лидерских способностей, умения наших выпускников разрешать конфликт. Мнение остальных респондентов – нейтрально.



Рисунок 4 – Отношение работодателей к межличностным общением специалистов

Средний показатель удовлетворённости руководителей межличностным общением молодых специалистов составляет 71%.

#### 5 Личностные качества

При подведении результатов анкетирования работодателей по личным качествам выпускников было выяснено, что удовлетворены:

- 1) умением специалистов принимать решения 61% респондентов;
- 2) инициативностью и творческим подходом к делу 69% респондентов;
- 3) дисциплинированностью, исполнительностью 85% респондентов;
- 4) личной ответственностью 85% респондентов;
- 5) всесторонним развитием 71% респондентов;
- 6) здоровым образом жизни 85% респондентов;
- 7) культурой поведения 90% респондентов.

Одного руководителя не устраивает безынициативность молодого специалиста. Остальные участники анкетирования нейтрально относятся к проявлениям личностных качеств молодых специалистов.

Высокую оценку получили выпускники за такие их качества как культура поведения, дисциплинированность, личная ответственность, здоровый образ жизни – удовлетворены 85-90% работодателей.

Полученные данные свидетельствуют о том, что удовлетворённость руководителей другими личностными качествами специалистов составляет от 61 до 71%, рисунок 5.

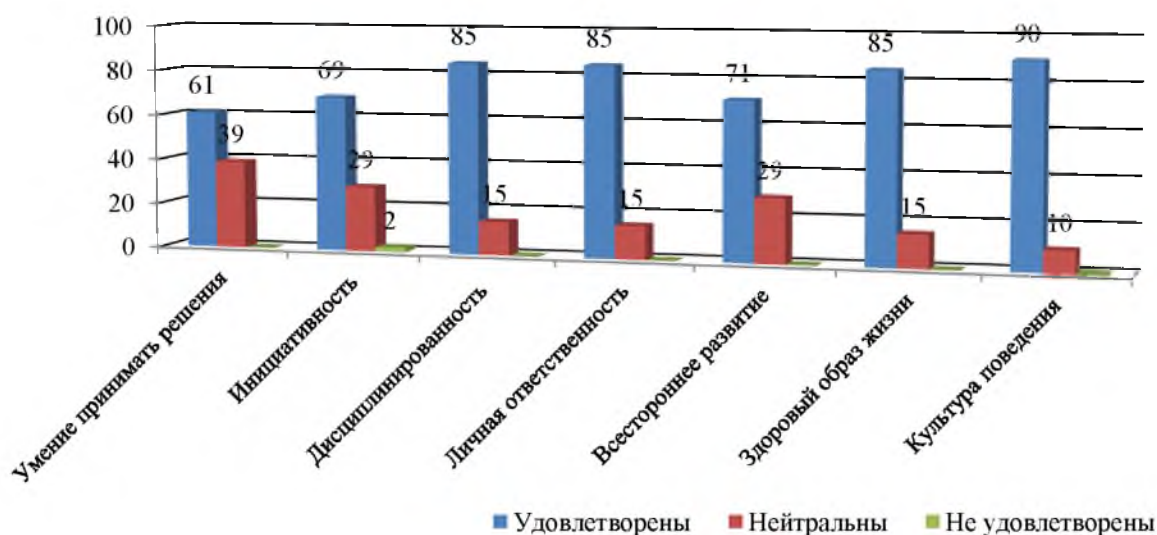


Рисунок 5 – Удовлетворённость респондентов личностными качествами выпускников

Средний показатель удовлетворённости руководителей – 78%.

Кроме того, дополнительно было выяснено, что за последние пять лет в 32 организации, участвовавшие в опросе, поступили на работу 78 выпускников Костанайского филиала и есть возможность трудоустроиться в течение одного года ещё не менее 20 молодым специалистам, в течение двух лет – 35 выпускникам.

О возможности в сотрудничестве с филиалом при проведении практики студентов ответили: положительно 17 руководителей (53 %), затруднились ответить – 12 работодателей (38 %), не имеют возможности – 3 респондента (9 %).

Респонденты предложили свою помощь в проведении практик на базе их предприятий и организаций, выразили благодарность за подготовку специалистов филологического направления, попросили информировать школы при проведении ярмарки вакансий.

#### Выводы

1 Итоги социологического опроса работодателей подтверждают, что выпускники Костанайского филиала обладают необходимыми для успешной профессиональной деятельности компетенциями, востребованы в организациях различных уровней и форм собственности. Результаты анкетирования показывают, что, в среднем, профессиональными и личностными качествами молодых специалистов удовлетворены 72% опрошенных руководителей. В частности полностью устраивают:

- профессиональные качества – 85% работодателей;
- практическая и технологическая компетентность и личностные качества выпускников – 78% работодателей;
- межличностное общение – 71% работодателей;
- уровень теоретических знаний выпускников – 48% работодателей.

Низкий уровень удовлетворенности работодателей теоретической подготовкой выпускников обусловлен недостаточными знаниями казахского и английского языков.

2 Руководители предприятий дали высокую оценку молодым специалистам по таким критериям как:

- стремлением выпускников повышать профессионализм – 92% работодателей;
- культурой поведения – 90% респондентов;
- способностью выпускников быстро осваивать новые знания – 87% работодателей.

85% работодателей удовлетворены:

- способностью принимать решения и нести за них ответственность;
- заинтересованностью в конечном результате своей работы;
- дисциплинированностью, исполнительностью;

- личной ответственностью, здоровым образом жизни.

3 Работодателей не совсем устраивает: владение выпускников<sup>4</sup> государственным языком и иностранным языком (удовлетворены 41%); всесторонним развитием и умениями молодых специалистов принимать решения (удовлетворены 61%).

4 Итоги социологического опроса свидетельствуют о том, что руководители организаций готовы делиться своими знаниями по подготовке востребованных на рынке труда молодых специалистов; большинство респондентов заинтересованы в выпускниках Костанайского филиала и в дальнейшем готовы принять на работу свыше пятидесяти выпускников филиала.

Начальник отдела оценки качества образования  
07.07.2021 г.



З.А. Альжанова