

Результаты мониторинга удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников ЧПОУ ТОСПО «ТюмКЭУП» 2021 года

Для повышения эффективности управления качеством образовательного процесса ЧПОУ ТОСПО «ТюмКЭУП» (далее – колледж) ежегодно службой содействия трудоустройства выпускников проводится исследование удовлетворенности потребителей образовательными услугами, представляемыми колледжем. В данном исследовании в роли потребителей образовательных услуг колледжа выступили работодатели.

Цель исследования: мониторинг удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников колледжа.

Задачи исследования:

1. выявление степени удовлетворенности работодателей выпускниками колледжа;
2. соответствие уровня подготовки выпускников установленным требованиям и пожеланиям работодателей;
3. сравнение показателей настоящего мониторинга с показателями аналогичного мониторинга 2020 года (при условии неизменности вопроса и вариантов ответов).

Метод исследования в 2021 году: электронный опрос работодателей путем заполнения анкеты в Google.

Этапы проведения исследования:

- актуализация анкеты – февраль 2021 года (приложение);
- проведение анкетирования работодателей – март-июнь 2021 года;
- интерпретация и анализ данных, сравнение с показателями мониторинга работодателей 2020 года – июнь 2021 года.

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

В опросе работодателей 2021 года приняли участие 289 организаций из г. Тюмени, Тюменского района и Тюменской области, которые имеют различные организационно-правовые формы.

Только 34% работодателей считают, что нужных кадров в регионе достаточно для успешного развития, большинство работодателей (63%) признают, что кадров в целом по отрасли не хватает (рис. 1).

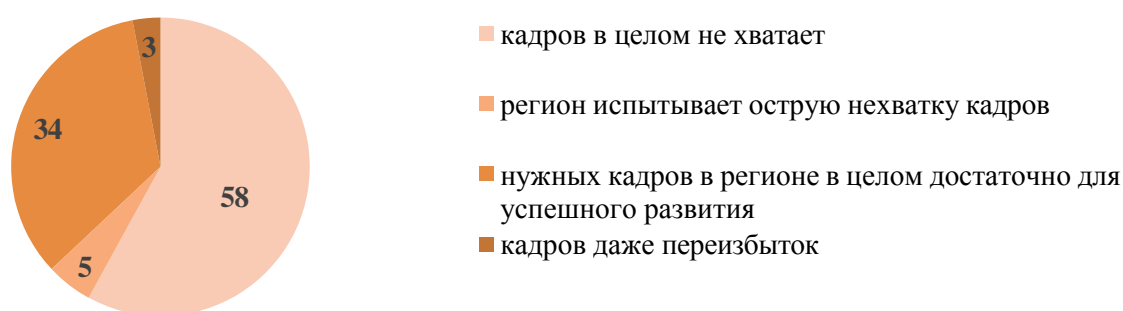


Рис. 1. Потребность в кадрах в регионе, согласно мнению работодателей (%)

При подборе молодых специалистов в свою организацию работодатели в первую очередь обращают внимание на критерии, иерархия которых представлена на рисунке 2.



Рис. 2. Критерии подбора молодых специалистов работодателями (выбор нескольких вариантов ответа) (%).

Формы сотрудничества колледжа с работодателями представлены на рисунке 3.



Рис. 3. Формы сотрудничества колледжа и работодателей (выбор нескольких вариантов ответа) (%)

Количество трудоустроенных выпускников колледжа (различных годов выпуска и различного возраста) в организациях опрошенных работодателей на штатной основе представлено на рисунке 4.



Рис. 4. Количество трудоустроенных выпускников колледжа в организациях опрошенных работодателей (чел.)

Уровень профессиональной подготовки работающих выпускников (по пятибалльной шкале) работодатели оценили следующим образом:

- нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие – 4,6 балла;
- способность эффективно представлять себя и результаты своего труда – 4,6 балла;
- эрудированность и общая культура выпускников колледжа – 4,3 балла;
- способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий – 4,3 балла;
- способность работать в команде, коллективе – 4,3 балла;
- уровень практической подготовки – 4,1 балла;
- способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений – 4,1 балла;
- владение навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности – 4,1 балла;
- уровень теоретической подготовки – 4,1 балла;
- способность к самоорганизации и самообразованию – 4,1 балла.

В целом, оценки работодателей находятся в диапазоне «выше среднего» (от 4 до 5 баллов). Однако в сравнении с прошлогодними результатами налицо снижение оценок работодателей по всем показателям, кроме трех (выделены красным цветом): способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность, способность эффективно представлять себя и результаты своего труда, нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие.

Таблица 1 - Сравнительный анализ уровня профессиональной подготовки выпускников 2020 и 2021 годов

Показатели	2020 год	2021 год
Уровень теоретической подготовки	4,2	4,1
Уровень практической подготовки	4,4	4,1
Владение навыками поиска, анализа и использования нормативно-правовых документов в профессиональной деятельности	4,2	4,1
Способность работать в коллективе, команде	4,6	4,3
Способность к управлению персоналом	-	4,1
Способность находить организационно- управленческие решения и готовность нести за них ответственность	3,9	4,1
Способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий	4,5	4,3
Способность эффективно представлять себя и результаты своего труда	4,4	4,6
Способность к самоорганизации и самообразованию	4,4	4,1
Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	4,6	4,6
Эрудированность, общая культура	4,5	4,3
Итого:	4,4	4,2

Средний балл уровня профессиональной подготовки работающих выпускников в 2020 году составил 4,4 балла, в 2021 году - 4,2 балла.

97 % работодателей в целом удовлетворены качеством профессиональной подготовки выпускников Колледжа (рисунок 5).



Рис. 5. Степень удовлетворенности работодателей качеством профессиональной подготовки выпускников колледжа (%).

51 % работодателей считают, что качество подготовки выпускников колледжа за последние годы в целом улучшилось, 25 % работодателей не заметили изменений, 24 % затруднились ответить (рисунок 6).

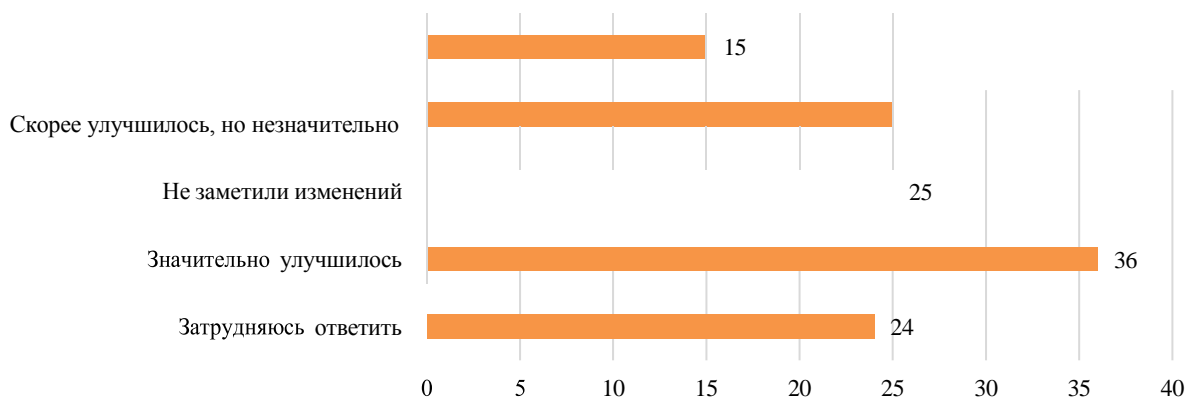


Рис. 6. Оценка работодателями качества подготовки выпускников колледжем (выбор нескольких вариантов ответа) (%).

Значимые для работодателей при приеме на работу молодых специалистов критерии (средний балл):

- уровень практической подготовки – 4,7 балла;
- способность работать в команде, коллективе – 4,7 балла;
- способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений – 4,6 балла;
- способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий – 4,6 балла;
- нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие – 4,6 балла;
- владение навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности – 4,5 балла;
- уровень теоретической подготовки – 4,5 балла;
- способность эффективно представлять себя и результаты своего труда – 4,6 балла;
- эрудированность и общая культура выпускников колледжа – 4,5 балла;
- способность к самоорганизации и самообразованию – 4,4 балла.

Сравнение средних баллов сформированности компетенций, значимых для работодателей при трудоустройстве выпускников, и реальных результатов за 2021 год представлено на рисунке 7.



Рис.7 Сравнение средних баллов сформированности компетенций, значимых для работодателей при трудоустройстве выпускников, и реальных результатов за 2021 год.

Абсолютно все работодатели готовы принимать в дальнейшем на работу выпускников колледжа (рисунок 8).

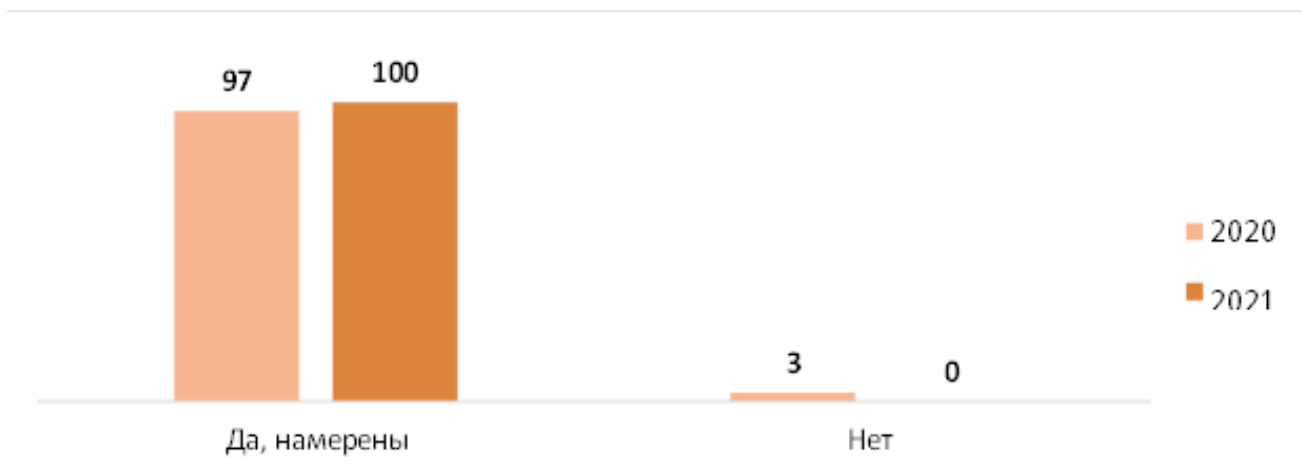


Рис. 8. Степень готовности работодателей в дальнейшем принимать выпускников колледжа на работу (%).

Готовы рекомендовать выпускников колледжа своим коллегам: да, безусловно - 71% работодателей; да, но не всех - 29% работодателей (рисунок 9).

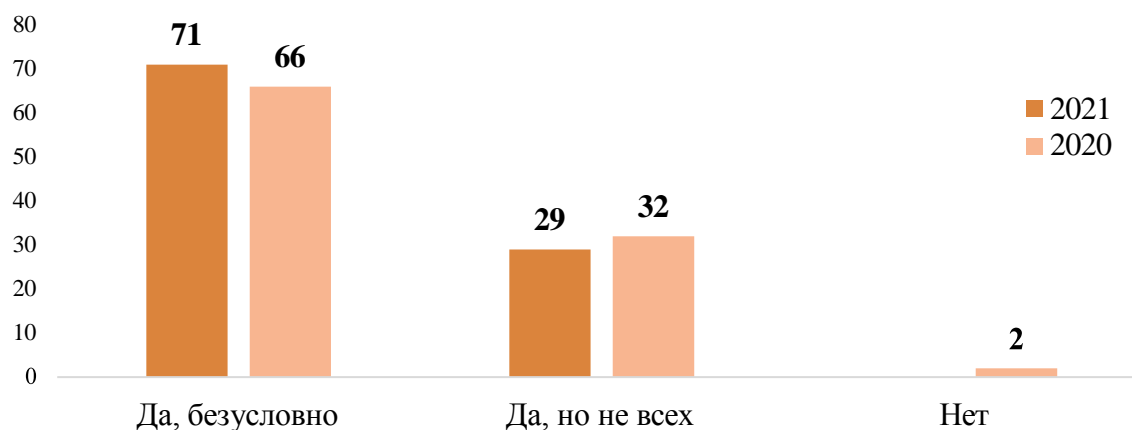


Рис. 9. Степень готовности работодателей рекомендовать выпускников колледжа своим коллегам (%).

Выводы по результатам проведенного исследования:

1. В мониторинге 2021 года приняло участие 285 организаций- работодателей, в мониторинге 2020 года – 192.

2. 63% работодателей считают, что кадров в целом по отрасли не хватает.

При подборе молодых специалистов в свою организацию работодатели в первую очередь обращают внимание на специальность и уровень образования (75%), уровень профессиональных знаний кандидатов (56%).

3. Основные формы сотрудничества работодателей с колледжем:

- прием обучающихся колледжа на практику (47%);
- сотрудничали в области научно-исследовательской работы (42 %);
- участие во встречах студентов с работодателями (36%).

4. Средний балл оценки уровня профессиональной подготовки работающих выпускников колледжа в 2021 году составил 4,2 балла, что на 0,2 балла ниже в сравнении с 2020 годом.

5. Качество профессиональной подготовки выпускников в целом как хорошее оценили: в 2021 году - 97% работодателей, в 2020 году - 94% работодателей.

6. Более 51 % работодателей считают, что качество подготовки выпускников колледжа за последние годы улучшилось.

7. Все опрошенные работодатели готовы принимать в дальнейшем выпускников колледжа на работу.

8. Абсолютное большинство работодателей (71%) намерены рекомендовать выпускников колледжа другим работодателям для трудоустройства.

Таким образом, проведенный в 2021 году мониторинг показал, что большинство работодателей в целом удовлетворены качеством профессиональной подготовки выпускников колледжа. Но в то же время, снижение среднего балла оценки уровня профессиональной подготовки работающих выпускников указывает на ряд проблем в подготовке молодых специалистов, что должно стать предметом обсуждения на заседаниях цикловых комиссий и послужить основой для принятия соответствующих управленческих решений.

**Анкета
оценка удовлетворенности работодателя качеством подготовки
выпускников ЧПОУ ТОСПО «ТюмКЭУП»**

Уважаемый работодатель!

Мы просим Вас ответить на вопросы анкеты, цель которой - выяснить Вашу оценку удовлетворенности качеством подготовки выпускников колледжа. Эти данные будут полезны для улучшения работы колледжа и организации подготовки выпускников.

Просим Вас ответить на несколько вопросов.

При желании Вы можете оставить свои комментарии

1. Организация (учреждение) _____
2. Организационно-правовая форма _____
3. Как Вы оцениваете ситуацию с наличием кадров по основному профилю деятельности Вашей организации (учреждения)?
 - а) нужных кадров в регионе целом достаточно для успешного развития ;
 - б) кадров даже переизбыток
 - в) принимали обучающихся колледжа на практику ;
 - г) регион испытывает острую нехватку кадров ;
4. На что, в первую очередь, обращается внимание при подборе молодых специалистов в Вашу организацию (учреждение)? Отметьте все возможные варианты.
 - а) специальность и уровень образования кандидата ;
 - б) уровень профессиональных знаний кандидата ;
 - в) наличие у кандидата опыта работы ;
 - г) личные и деловые качества кандидата ;
 - д) соответствие молодого специалиста корпоративной культуре ; е) форма получения образования (очная, заочная) ;
 - ж) репутация колледжа в регионе ;
 - з) другое _____
5. Сотрудничали ли Вы ранее с колледжем? Отметьте все возможные варианты:
 - а) не сотрудничали ;
 - б) направляли абитуриентов в колледж на целевое обучение ;
 - в) принимали обучающихся колледжа на практику ;
 - г) участвовали во встречах студентов с работодателями ;
 - д) сотрудничали в области научно-исследовательской работы ;
 - е) участвовали в образовательном процессе .
6. Какое количество выпускников колледжа 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 колледжа (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 профессиональных компетенций выпускников колледжа. Поставьте оценку в каждом столбце от 1 до 5 баллов, где 1 – наименьшая степень, 5 – наибольшая степень (обведите кружком или поставьте галочку).

Уровень теоретической подготовки	1	2	3	4	5
Уровень практической подготовки	1	2	3	4	5
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
Эрудированность, общая культура	1	2	3	4	5

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

- а) очень хорошо, полностью соответствует современным требованиям ;
б) довольно хорошо, в целом соответствует современным требованиям ;
в) средне ;
г) недостаточно, во многом не соответствует современным требованиям ;
д) совершенно не соответствует современным требованиям .

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

- 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 знания, умения 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).

Уровень теоретической подготовки	1	2	3	4	5
Уровень практической подготовки	1	2	3	4	5
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
Эрудированность, общая культура	1	2	3	4	5

12. Намерены ли Вы в дальнейшем принимать выпускников колледжа на работу?

- да, намерены;

нет, не намерены.

13. Намерены ли Вы рекомендовать выпускников колледжа другим работодателям?

Да, безусловно Да, но не всех Нет (укажите по какой причине).

Благодарим Вас за участие в опросе!