



Результаты мониторинга удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников 2025 года выпуска.

В соответствии с Положением о внутренней системе оценки качества образования, утвержденным приказом директора от 28 февраля 2023 г. № 12-О, в декабре 2025 года было проведено исследование удовлетворенности работодателей качеством образовательных услуг, предоставляемых колледжем.

Целью проведенного исследования являлось:

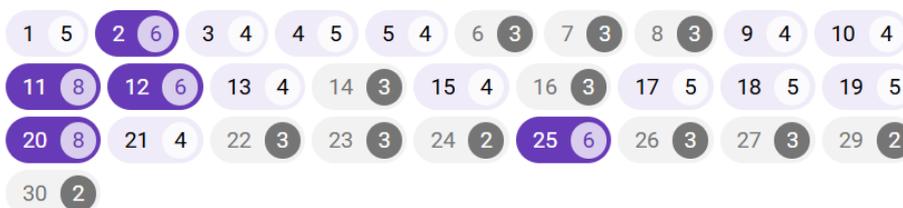
- Объективное информационное отражение состояния удовлетворенности работодателей качеством выпускников колледжа.
- Аналитическое обобщение полученных данных.
- Разработка мероприятий предупреждающего и корректирующего характера, направленных на повышение качества подготовки выпускников.

Проведенный мониторинг удовлетворенности работодателей является важной частью общей системы мониторинга качества деятельности колледжа. Полученная информация позволит своевременно выявлять проблемные зоны и предпринимать необходимые меры для повышения качества образовательных услуг и подготовки будущих специалистов.

1. Дата заполнения

120 ответов

дек. 2025г.



Анкетирование проводилось в онлайн-формате с использованием платформы Яндекс.

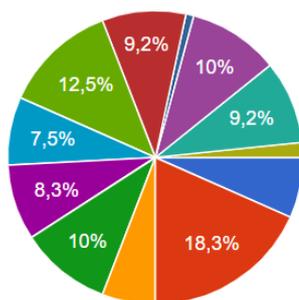
Форм. Участниками опроса стали представители 120 организаций-партнеров колледжа.

Полученные данные были обработаны и визуализированы в форме диаграмм, позволяющих наглядно оценить уровень удовлетворенности различных аспектов подготовки специалистов. Это включает такие аспекты, как соответствие профессиональных компетенций требованиям рынка труда, готовность выпускников к самостоятельной работе, качество практикоориентированного обучения и др.

3. Выберите специальность колледжа:

 Копировать диаграмму

120 ответов



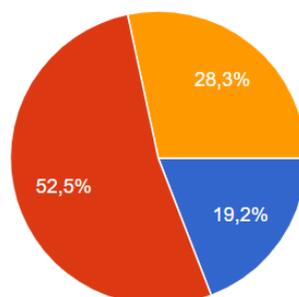
- 09.02.07. Информационные систем...
- 38.02.01 Экономика и бухгалтерский...
- 38.02.02 Страхование дело (по отрасл...
- 38.02.06 Финансы
- 38.02.07 Банковское дело
- 43.02.15 Поварское и кондитерское...
- 21.02.05 Земельно-имущественные...
- 38.02.05 Товароведение и экспертиз...

▲ 1/2 ▼

4. Работают ли на Вашем предприятии выпускники ЧПОУ ТОСПО ТьюмКЭУП?

 Копировать диаграмму

120 ответов



- Да, многие сотрудники закончили этот колледж
- Да, есть работники, закончившие колледж
- Да, но очень немногие
- Нет

В опросе принимали участие организации, в которых трудоустроены выпускники колледжа. Распределение ответов респондентов выглядит следующим образом:

- 52,5% организаций сообщили, что среди сотрудников имеются лица, окончившие данное учебное заведение.

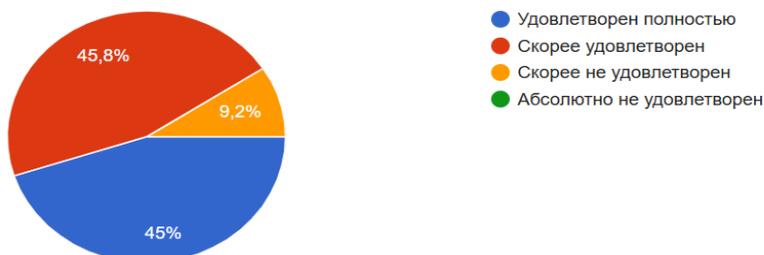
- 28,3% отметили наличие небольшого числа сотрудников, прошедших обучение в колледже.

- 19,2% указали, что значительное число сотрудников получили образование именно в данном учебном заведении.

5. В какой мере Вы удовлетворены качеством подготовки выпускников в ТюмКЭУП в целом?

 Копировать диаграмму

120 ответов



На вопрос о степени удовлетворенности качеством подготовки выпускников колледжа подавляющее большинство респондентов (91%) выразило позитивную оценку.

6. Уровень подготовки выпускников ТюмКЭУП: профессиональные знания по полученной специальности:

 Копировать диаграмму

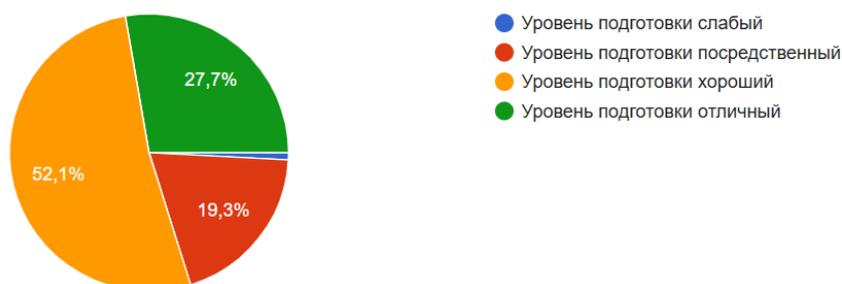
120 ответов



7. Уровень подготовки выпускников ТюмКЭУП: профессиональные умения по полученной специальности:

 Копировать диаграмму

119 ответов



На вопросы об уровне профессиональной подготовки выпускников по полученной специальности респонденты ответили следующим образом:

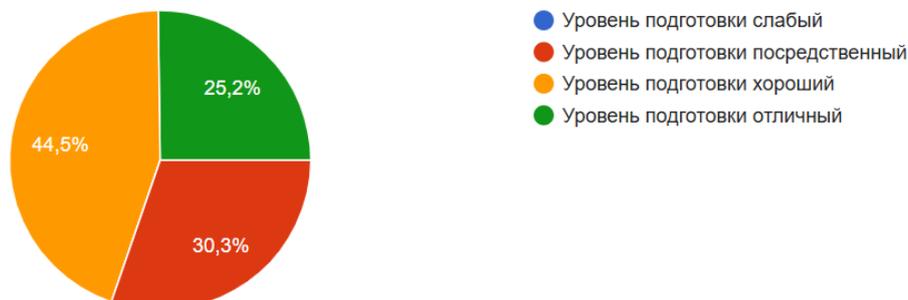
- 52,1% оценили уровень подготовки как хороший.
- 27,7% дали высшую положительную оценку («отличный»).
- 19,3% сочли подготовку средней («посредственная»).

Это свидетельствует о преимущественно высоком уровне освоения студентами необходимых профессиональных знаний, однако требует дальнейшего анализа относительно факторов, обусловивших небольшую долю средних оценок.

8. Оцените, пожалуйста, уровень подготовки выпускников ТюмКЭУП функциональные навыки:

 Копировать диаграмму

119 ответов



По результатам исследования уровня профессиональных навыков выпускников было выявлено следующее распределение оценок:

- Хороший уровень: 44,5%
- Высшая оценка («отличный»): 25,2%
- Средняя подготовка («посредственный»): 30,3%

Полученные данные свидетельствуют о следующем уровне качества профессионального образования среди выпускников: преобладают оценки среднего и хорошего уровней, однако значимая доля респондентов признала наличие возможностей для дальнейшего совершенствования образовательного процесса и повышения качества подготовки студентов.

9. Оцените, пожалуйста, уровень подготовки выпускников ТюмКЭУП: социальные компетенции, личностные качества:

 Копировать диаграмму

119 ответов



Анализируя полученные ответы относительно формирования социальных компетенций и развития личностных качеств, были зафиксированы следующие показатели удовлетворенности уровнем подготовки выпускников:

- Хороший уровень: 51,7%;
- Высший положительный показатель («отличный»): 36,1%;
- Средний уровень («посредственный»): 12,2%.

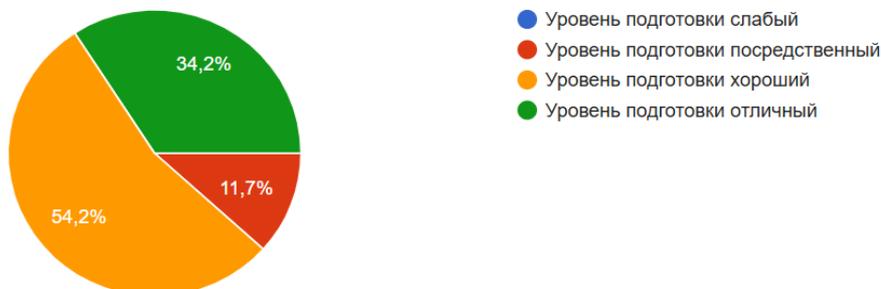
Приведённые данные демонстрируют высокий общий уровень социальной компетентности и развитости личностных характеристик выпускников. Однако небольшая доля средних оценок позволяет предположить необходимость дальнейшей оптимизации

образовательной программы с целью полного раскрытия потенциала каждого студента и закрепления лидерства вуза в формировании высококвалифицированных кадров

11. Оцените, пожалуйста, уровень подготовки выпускников ТюмКЭУП: словарный запас:

[Копировать диаграмму](#)

120 ответов



При анализе результатов опроса относительно уровня владения языком и богатством лексического запаса выявлены следующие оценки:

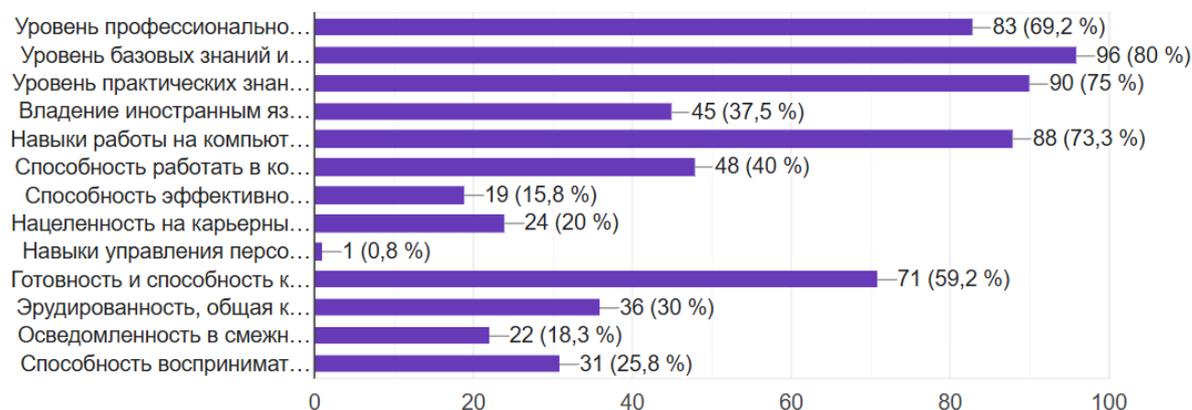
- Хороший уровень: 54,2%;
- Высшая положительная оценка («отличный»): 34,2%;
- Средний уровень («посредственный»): 11,7%.

Представленные данные указывают на высокое качество лингвистической подготовки учащихся, значительную долю обучающихся продемонстрировали уверенное владение русским языком и способность эффективно выражать мысли и идеи. Вместе с тем выявленная незначительная группа с посредственным результатом подчеркивает целесообразность углубленной проработки вопросов языковой культуры и расширения объема активного словаря для отдельных категорий студентов.

12. Укажите, пожалуйста, какие из ниже перечисленных факторов оказывают наибольшее влияние на эффективность профессиональной деятельности специалиста (рост его карьеры):

[Копировать диаграмму](#)

120 ответов



Ответы респондентов относительно важности различных факторов, оказывающих влияние на эффективность профессиональной деятельности специалиста, представляет

интерес для понимания приоритетов работодателя при отборе и оценке персонала, что важно, как для самих специалистов, так и для организаций, стремящихся к повышению продуктивности.

1. Профессиональная подготовка: Наибольшее влияние оказывает уровень базовых знаний и навыков (80%). Этот фактор важен практически во всех сферах занятости, так как фундаментальные знания обеспечивают основу для качественного выполнения задач.

Образовательный фон и профессиональная компетенция остаются первостепенными факторами успеха на рабочем месте.

2. Практические знания и умения: Немного уступает уровню профессиональной подготовки (75%), подчеркивая важность прикладных навыков, применяемых ежедневно.

Теория важна, но практика и применение знаний на деле играют решающую роль.

3. Навыки работы на компьютере: Высокий показатель (73,3%) свидетельствует о том, что владение современными технологиями стало неотъемлемой частью большинства профессий.

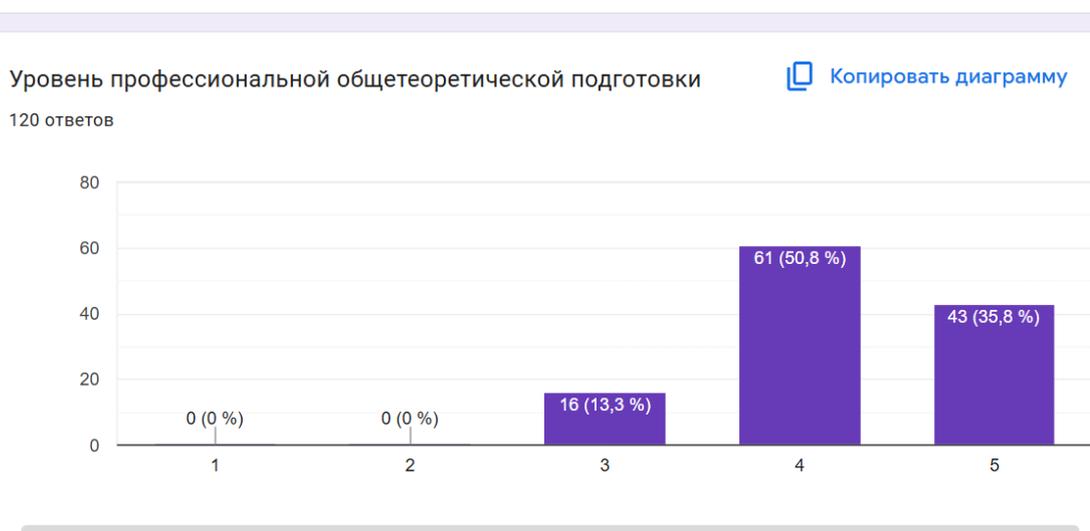
Без компьютерной грамотности и владения специализированными программами специалисту трудно добиться высоких результатов.

4. Готовность к обучению: Значимый фактор (59,2%) подчеркивает важность непрерывного профессионального развития и адаптации к новым технологиям и условиям рынка.

Современный рынок предъявляет высокие требования к постоянному обновлению знаний и навыков.

5. Другие факторы, такие как эрудированность, иностранный язык, осведомленность в смежных областях, занимают промежуточные позиции, показывая, что они важны, но не настолько критичны, как перечисленные выше.

13. Дайте примерную оценку уровню профессиональной подготовки, работающих у вас выпускников ТюмКЭУП (1 балл - незначительную роль, влияние практически отсутствует, 5 баллов - значительную роль. Другие значения промежуточные).



Представленная анкета описывает уровни профессиональной подготовки выпускников колледжа, оцениваемые работодателями по пятибалльной шкале. Наиболее важной представляется следующая информация:

Общая картина:

Большинство опрошенных считают, что большинство выпускников обладают высоким уровнем профессиональной подготовки (оценка в среднем колеблется около 4–5 баллов). Средняя оценка составляет примерно 4,3–4,5 балла по большинству позиций.

Уровень профессиональной общетеоретической подготовки:

Среднее значение близко к отметке «4» (около 4,4 балла). Высокая доля респондентов дала наивысшую оценку («5») — 35,8%. Вероятно, это связано с качественным образовательным процессом и хорошей базой, предоставляемой колледжем.

Детализация факторов:

| <p>Уровень базовых знаний и навыков 118 ответов</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Оценка</th> <th>Число ответов</th> <th>Процент</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>57</td> <td>48,3%</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>61</td> <td>51,7%</td> </tr> </tbody> </table> | Оценка | Число ответов | Процент | 1 | 0 | 0% | 2 | 0 | 0% | 3 | 0 | 0% | 4 | 57 | 48,3% | 5 | 61 | 51,7% | <p>Базовые знания и навыки: Средний показатель близок к 4,5 баллам, причем почти половина опрошенных (51,7%) оценили данный критерий на высший балл. Это свидетельствует о высоком уровне усвоения базовых знаний и готовности выпускников успешно приступить к профессиональным обязанностям.</p> |
|---|---------------|---------------|---------|---|---|------|---|---|------|---|----|-------|---|----|-------|---|----|-------|---|
| Оценка | Число ответов | Процент | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 0 | 0% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | 0 | 0% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | 0 | 0% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | 57 | 48,3% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | 61 | 51,7% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Уровень практических знаний, умений 120 ответов</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Оценка</th> <th>Число ответов</th> <th>Процент</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>4</td> <td>3,3%</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>34</td> <td>28,3%</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>45</td> <td>37,5%</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>37</td> <td>30,8%</td> </tr> </tbody> </table> | Оценка | Число ответов | Процент | 1 | 0 | 0% | 2 | 4 | 3,3% | 3 | 34 | 28,3% | 4 | 45 | 37,5% | 5 | 37 | 30,8% | <p>Практические знания и умения: Данный показатель немного отстает (средняя оценка около 4,3 балла), что объясняется меньшей долей респондентов, выбравших максимальный балл (всего 30,8%). Возможно, студентам необходима дополнительная практика или стажировка для полного закрепления навыков.</p> |
| Оценка | Число ответов | Процент | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 0 | 0% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | 4 | 3,3% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | 34 | 28,3% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | 45 | 37,5% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | 37 | 30,8% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Владение иностранным языком 120 ответов</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Оценка</th> <th>Число ответов</th> <th>Процент</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>3</td> <td>2,5%</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>8</td> <td>6,7%</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>22</td> <td>18,3%</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>58</td> <td>48,3%</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>29</td> <td>24,2%</td> </tr> </tbody> </table> | Оценка | Число ответов | Процент | 1 | 3 | 2,5% | 2 | 8 | 6,7% | 3 | 22 | 18,3% | 4 | 58 | 48,3% | 5 | 29 | 24,2% | <p>Владение иностранным языком: Примерно треть респондентов (48,3%) поставили средний балл «4», а четверть (24,2%) — максимальную оценку. Очевидно, что уровень владения языками варьируется, но значительная часть студентов обладает хорошими знаниями.</p> |
| Оценка | Число ответов | Процент | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 3 | 2,5% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | 8 | 6,7% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | 22 | 18,3% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | 58 | 48,3% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | 29 | 24,2% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Навыки работы на компьютере, знание необходимых в работе программ 120 ответов</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Оценка</th> <th>Число ответов</th> <th>Процент</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>3</td> <td>2,5%</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>8</td> <td>6,7%</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>10</td> <td>8,3%</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>45</td> <td>37,5%</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>54</td> <td>45%</td> </tr> </tbody> </table> | Оценка | Число ответов | Процент | 1 | 3 | 2,5% | 2 | 8 | 6,7% | 3 | 10 | 8,3% | 4 | 45 | 37,5% | 5 | 54 | 45% | <p>Навыки работы на компьютере: Общий рейтинг довольно высок (примерно 4,4 балла), но разброс мнений значительный: треть опрошенных выбрала оценку «4», чуть больше половины — «5». Это говорит о неоднородности уровня технической подготовки.</p> |
| Оценка | Число ответов | Процент | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 3 | 2,5% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | 8 | 6,7% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | 10 | 8,3% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | 45 | 37,5% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | 54 | 45% | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| <p>Способность работать в коллективе, команде</p> <p>120 ответов</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Оценка</th> <th>Число ответов</th> <th>Процент</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>0</td> <td>0 %</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>0</td> <td>0 %</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>12</td> <td>10 %</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>50</td> <td>41,7 %</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>58</td> <td>48,3 %</td> </tr> </tbody> </table> | Оценка | Число ответов | Процент | 1 | 0 | 0 % | 2 | 0 | 0 % | 3 | 12 | 10 % | 4 | 50 | 41,7 % | 5 | 58 | 48,3 % | <p>Работа в коллективе и эффективное представление результатов: Оба параметра получили хорошие оценки, среднее значение находится в диапазоне 4,3–4,5 баллов. Многие респонденты выбрали максимальные оценки, что подтверждает хорошую социальную интеграцию и презентационные навыки выпускников.</p> |
|---|---------------|---------------|---------|---|---|-------|---|----|--------|---|----|--------|---|----|--------|---|----|--------|--|
| Оценка | Число ответов | Процент | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 0 | 0 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | 0 | 0 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | 12 | 10 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | 50 | 41,7 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | 58 | 48,3 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Способность эффективно представлять себя и результаты своего труда</p> <p>120 ответов</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Оценка</th> <th>Число ответов</th> <th>Процент</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>0</td> <td>0 %</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>1</td> <td>0,8 %</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>15</td> <td>12,5 %</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>63</td> <td>52,5 %</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>41</td> <td>34,2 %</td> </tr> </tbody> </table> | Оценка | Число ответов | Процент | 1 | 0 | 0 % | 2 | 1 | 0,8 % | 3 | 15 | 12,5 % | 4 | 63 | 52,5 % | 5 | 41 | 34,2 % | |
| Оценка | Число ответов | Процент | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 0 | 0 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | 1 | 0,8 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | 15 | 12,5 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | 63 | 52,5 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | 41 | 34,2 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Осведомленность в смежных областях полученной специальности</p> <p>120 ответов</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Оценка</th> <th>Число ответов</th> <th>Процент</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>0</td> <td>0 %</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>1</td> <td>0,8 %</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>10</td> <td>8,3 %</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>67</td> <td>55,8 %</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>42</td> <td>35 %</td> </tr> </tbody> </table> | Оценка | Число ответов | Процент | 1 | 0 | 0 % | 2 | 1 | 0,8 % | 3 | 10 | 8,3 % | 4 | 67 | 55,8 % | 5 | 42 | 35 % | <p>Карьерный рост и профессиональное развитие. Большинство работодателей отмечают нацеленность выпускников на карьеру и дальнейшее развитие (67,1% дали высшую оценку). Эта характеристика выглядит особо сильной чертой тюменских выпускников.</p> |
| Оценка | Число ответов | Процент | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 0 | 0 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | 1 | 0,8 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | 10 | 8,3 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | 67 | 55,8 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | 42 | 35 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Навыки управления персоналом</p> <p>119 ответов</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Оценка</th> <th>Число ответов</th> <th>Процент</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>7</td> <td>5,9 %</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>17</td> <td>14,3 %</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>29</td> <td>24,4 %</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>39</td> <td>32,8 %</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>27</td> <td>22,7 %</td> </tr> </tbody> </table> | Оценка | Число ответов | Процент | 1 | 7 | 5,9 % | 2 | 17 | 14,3 % | 3 | 29 | 24,4 % | 4 | 39 | 32,8 % | 5 | 27 | 22,7 % | <p>Управление персоналом и анализ новой информации. Данные категории находятся на средних позициях, оценки колеблются вокруг отметки «4». Возможно, студенты испытывают недостаток опыта в этих направлениях, требующих практического погружения.</p> |
| Оценка | Число ответов | Процент | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 7 | 5,9 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | 17 | 14,3 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | 29 | 24,4 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | 39 | 32,8 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | 27 | 22,7 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Эрудированность, общая культура</p> <p>120 ответов</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Оценка</th> <th>Число ответов</th> <th>Процент</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>0</td> <td>0 %</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>0</td> <td>0 %</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>8</td> <td>6,7 %</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>70</td> <td>58,3 %</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>42</td> <td>35 %</td> </tr> </tbody> </table> | Оценка | Число ответов | Процент | 1 | 0 | 0 % | 2 | 0 | 0 % | 3 | 8 | 6,7 % | 4 | 70 | 58,3 % | 5 | 42 | 35 % | <p>Эрудированность и общая культура. Получила средние оценки (около 4,3 балла), отражая недостаточную однородность в восприятии общих культурных ценностей и широты кругозора.</p> |
| Оценка | Число ответов | Процент | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 0 | 0 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | 0 | 0 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | 8 | 6,7 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | 70 | 58,3 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | 42 | 35 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |

В целом выпускники ТюмКЭУП демонстрируют высокий уровень подготовки, соответствующую стандартам современной профессиональной сферы.

Некоторые направления требуют дополнительного внимания, особенно практическая составляющая и навыки междисциплинарного анализа.

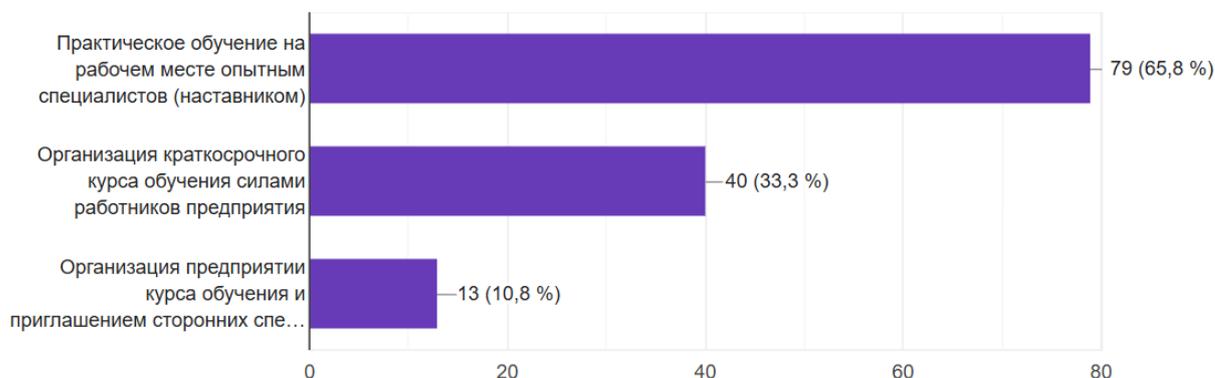
Карьерные амбиции и желание развиваться выделяются как сильная сторона

студентов.

14. В каких формах Вы осуществляете обучение выпускников ТюмКЭУП, не обладающих необходимым уровнем знаний и умений?

 Копировать диаграмму

120 ответов



Предложенная анкета раскрывает способы, которыми предприятия организуют дополнительное обучение выпускников колледжа, не обладающих достаточным уровнем знаний и навыков. Представленные варианты указывают на доминирующие формы обучения и их популярность среди работодателей.

Основные тенденции:

1. Практическое обучение на рабочем месте (65,8%)

- Самый распространенный вариант, используемый предприятиями. Именно такая форма позволяет молодым специалистам приобрести реальный опыт, находясь под контролем опытных наставников.

- Практическое обучение обеспечивает непосредственное включение студента в производственный процесс, позволяя закрепить теорию на практике.

2. Краткосрочные курсы обучения силами работников предприятия (33,3%)

- Организация курсов внутри компании помогает компаниям экономить на привлечении внешних специалистов и обеспечить стандартизацию знаний среди сотрудников.

Такие курсы полезны для быстрого введения нового сотрудника в специфику компании и повышения его уровня подготовки.

3. Курсы с привлечением сторонних специалистов (10,8%)

- Менее распространённая форма, вероятно, потому что привлечение внешних специалистов требует значительных вложений и организационных усилий.

- Тем не менее, сторонние эксперты могут принести свежий взгляд и нестандартные подходы, полезные для профессионального роста молодых специалистов.

Интерпретация данных; Высокий процент практического обучения на рабочем месте (65,8%) подчёркивает важность приобретения практических навыков непосредственно на предприятии. Такое взаимодействие позволяет молодому специалисту быстро адаптироваться к рабочему процессу и повысить свою квалификацию.

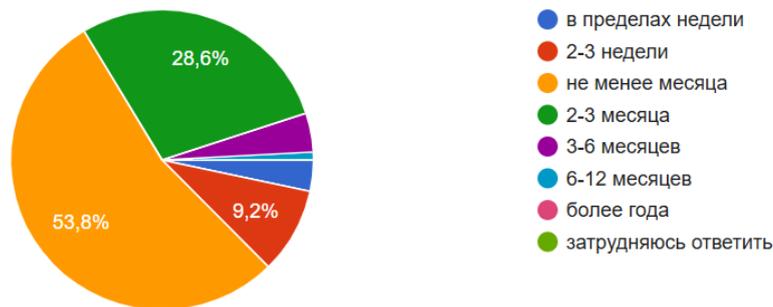
Использование краткосрочных курсов силами работников предприятия (33,3%) свидетельствует о стремлении компаний к самостоятельному контролю качества подготовки сотрудников. Курсы позволяют обеспечить необходимую подготовку в кратчайшие сроки и подготовить новичков к выполнению повседневных задач.

Приглашение сторонних специалистов (10,8%) встречается редко, что, скорее всего, связано с высокими затратами и отсутствием уверенности в нуждах конкретного предприятия. Тем не менее, привлечение экспертов полезно для углубленного изучения специализированных областей.

15. Сколько примерно времени уходит, как правило, на «доводку» (дообучение) выпускников ТюмКЭУП для превращения их в полноценных работников по своей специальности:

 Копировать диаграмму

119 ответов



Опрос работодателей относительно временных рамок, необходимых для доведения выпускников колледжа до полноценного уровня сотрудников по своей специальности. Ответы представлены в процентах и разбиты по временным интервалам.

1. Практическое обучение на рабочем месте (65,8%)

- Доминирующий метод доведения выпускников до нужного уровня квалификации. Почти две трети работодателей выбирают именно этот способ, считая его эффективным для привития практических навыков и быстрой интеграции молодого специалиста в рабочий процесс.

2. Организация краткосрочных курсов обучения (33,3%)

- Частично решает проблему нехватки определенных навыков, особенно если курсы проводятся силами работников предприятия. Эти курсы позволяют подтянуть недостающие знания и умения в короткий промежуток времени.

3. Привлечение сторонних специалистов (10,8%)

- Редко используется, возможно, из-за дороговизны и неопределенности в эффективности. Только десятая часть работодателей привлекает внешний персонал для повышения квалификации.

4. Время на доведение до необходимого уровня:

- Менее месяца — отсутствует среди предложенных ответов.

- 2–3 недели — занимает второе место (28,6%).

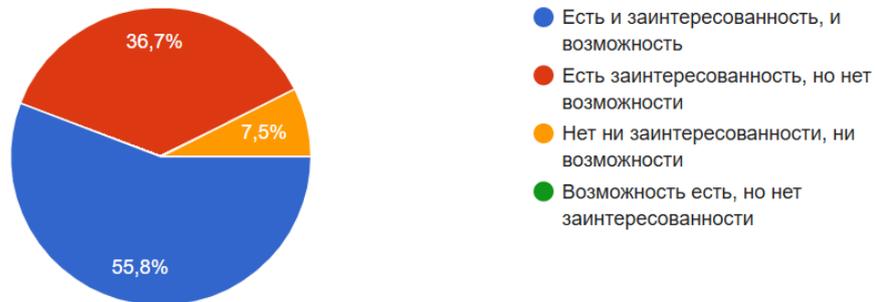
Более месяца — абсолютное большинство (53,8%) указали, что потребуется не менее месяца для полноценной подготовки выпускника.

- Остальные временные интервалы ("2–3 месяца", "3–6 месяцев", "6–12 месяцев") набрали минимальные проценты, что говорит о том, что значительное количество работодателей рассчитывает на ускоренную подготовку.

16. Есть ли у Вас заинтересованность и возможность влиять на подготовку студентов в ТюмКЭУП с тем, чтобы получать затем выпускника, полностью готового к работе на вашем предприятии?

 Копировать диаграмму

120 ответов



Рассматриваемый вопрос направлен на выявление степени заинтересованности и возможностей работодателей в участии в подготовке студентов колледжа. Ответы работодателей распределились по четырем категориям:

1. «Есть и заинтересованность, и возможность» (55,8%)

- Более половины участников подтвердили свое желание и возможность участия в подготовке будущих специалистов. Это значит, что многие предприятия заинтересованы в получении квалифицированного персонала и готовы вкладывать ресурсы в процесс обучения студентов.

2. «Есть заинтересованность, но нет возможности» (36,7%)

- Третья часть опрошенных отметила, что хотела бы участвовать в подготовке студентов, но по разным причинам (финансовым, временным или иным) не способна реализовать данное намерение. Вероятно, здесь важную роль играют ограничения бюджетов или отсутствие соответствующих механизмов сотрудничества с учебным заведением.

3. «Нет ни заинтересованности, ни возможности» (7,5%)

- Незначительное количество работодателей заявили полное отсутствие интереса и ресурсов для включения в процесс подготовки студентов. Скорее всего, такие компании предпочитают нанимать уже готовых специалистов или имеют собственную систему обучения.

4. «Возможность есть, но нет заинтересованности» (нет данных)

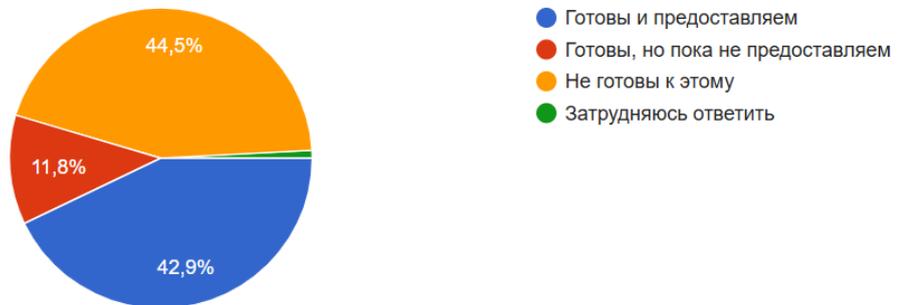
Вариант, отмеченный в вопросе, не получил выбора в приведенном материале, что позволяет предположить, что подобная позиция маловероятна среди опрошенных.

Исследования подтверждают высокую степень заинтересованности работодателей в качественной подготовке студентов и подчеркивают необходимость тесного взаимодействия между образованием и бизнесом для повышения конкурентоспособности выпускников.

17. Готово ли Ваше предприятие предоставлять ТюмКЭУП свою производственную базу для использования в учебном процессе, производственной практики студентов, обучающихся?

 Копировать диаграмму

119 ответов



Вопрос, посвященный предоставлению предприятиями собственной производственной базы для использования студентами колледжа в рамках учебного процесса и производственной практики, показал следующие результаты:

1. «Готовы и предоставляем» (42,9%)

- Данная категория лидирует, демонстрируя, что значительная часть предприятий готова сотрудничать с учебным заведением путем предоставления своей производственной базы. Это позволяет студентам приобретать практические навыки и легче адаптироваться к будущей профессиональной деятельности.

2. «Готовы, но пока не предоставляем» (11,8%)

- Небольшая часть респондентов выразила готовность предоставить базу, но пока не сделала этого. Причины могут варьироваться от организационных трудностей до отсутствия налаженного механизма взаимодействия с учебным заведением.

3. «Не готовы к этому» (44,5%)

- Почти половина опрошенных отказалась от участия в предоставлении производственной базы. Возможные объяснения включают экономические соображения, отсутствие свободных ресурсов или низкую уверенность в целесообразности подобной инициативы.

4. «Затрудняюсь ответить» (без данных)

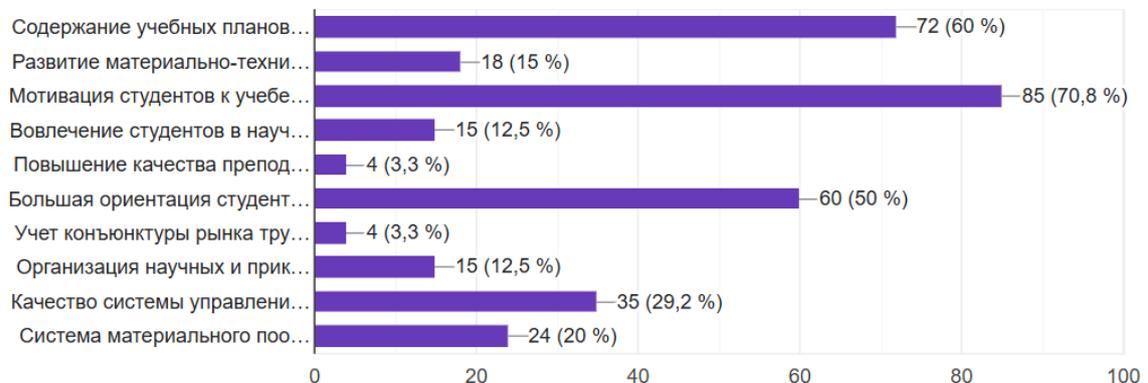
- Категория отсутствовала в представленном материале, что свидетельствует о низкой доле неопределившихся.

Таким образом, представленные данные подчеркивают растущую тенденцию к сотрудничеству между учебными заведениями и предприятиями, что положительно скажется на подготовке квалифицированных

18. Какие аспекты деятельности ТюмКЭУП, на ваш взгляд, требуют совершенствования в первую очередь?

 Копировать диаграмму

120 ответов



Выявление основных направлений, требующих совершенствования в деятельности колледжа. Предлагаемый перечень категорий позволяет определить приоритеты для дальнейшего развития колледжа:

1. Содержание учебных планов и программ (60%):

- Ведущим направлением, требующим изменений, является обновление учебных программ и их соответствие современным требованиям работодателей. Практически две трети респондентов видят необходимость внесения изменений в содержание учебных программ, что указывает на потребность в регулярном мониторинге и коррекции существующих образовательных модулей.

2. Материально-техническая база (15%):

- Хотя модернизация оборудования и инфраструктуры упоминается реже, она также важна для улучшения качества обучения. Расширение парка оборудования и обновление лабораторий помогут студентам получить навыки, близкие к реальным производственным условиям.

3. Мотивация студентов (70,8%):

- Большую озабоченность вызывает низкая мотивация студентов к учебе и дополнительному образованию. Большая часть респондентов (почти три четверти) считают, что необходимо предпринять меры для усиления мотивации студентов к обучению, включению их в научные исследования и добровольные программы.

4. Научно-исследовательская деятельность (12,5%):

Несмотря на низкий процент голосов, некоторые участники выделили научную активность как область, заслуживающую особого внимания. Научные исследования позволяют студентам развить исследовательские навыки и расширить свой кругозор.

5. Квалификационные требования работодателей (50%):

Многие работодатели хотят видеть студентов, чьи знания соответствуют рыночным реалиям. Для этого необходим постоянный мониторинг потребностей рынка труда и внесение изменений в структуру образовательных программ.

6. Система управления (29,2%):

- Система управления считается слабым местом, требующим реформирования. Участники предполагают, что улучшение администрирования и повышение эффективности управления позволят поднять качество образовательных услуг.

7. Материальное поощрение студентов (20%):

- Участие студентов в конкурсах, соревнованиях и программах социальной

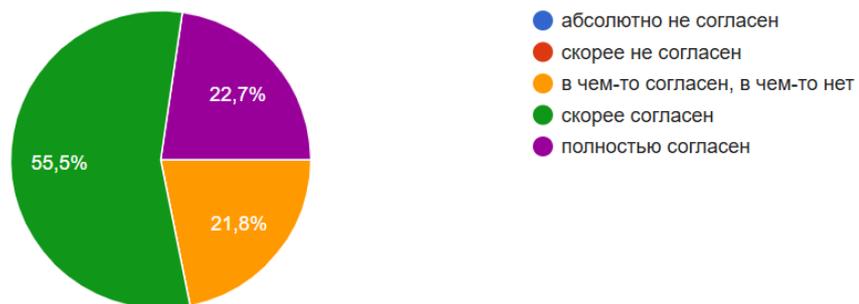
поддержки укрепляет мотивацию и развивает чувство гордости за достижения. Признавая это, четверть респондентов сочли нужным обратить внимание на данную сферу.

19. Как изменилась за последние 3-5 лет образовательная ситуация в ТюмКЭУП и Ваши отношения с ним как работодателя, выскажите свое согласие или несогласие с приведенными ниже суждениями:

Содержание образования стало в большей степени отвечать
Вашим требованиям как работодателей

 Копировать диаграмму

119 ответов

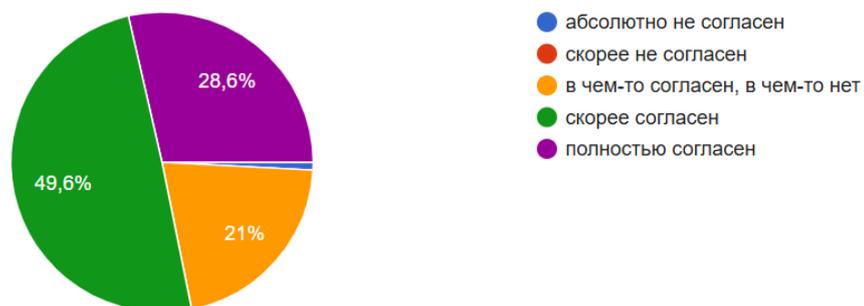


Большинство работодателей считают, что образовательная программа стала лучше соответствовать их требованиям, но далеко не все удовлетворены изменениями полностью.

У Вас выросло число договоров на трудоустройство студентов

 Копировать диаграмму

119 ответов

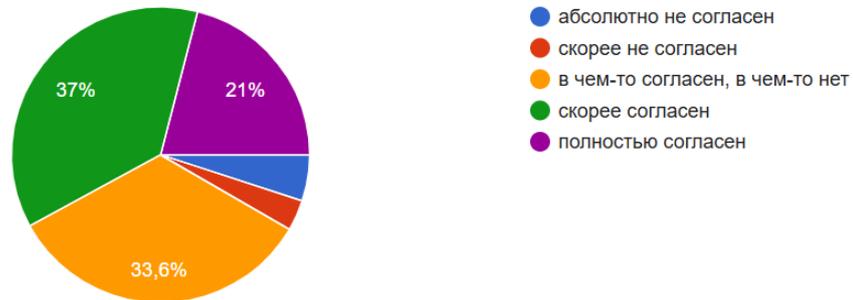


Видно постепенное увеличение числа (28%) предложений на трудоустройство, что свидетельствует о повышении доверия работодателей к выпускникам колледжа.

Как работодатель Вы стали активнее участвовать в разработке учебных программ

[Копировать диаграмму](#)

119 ответов

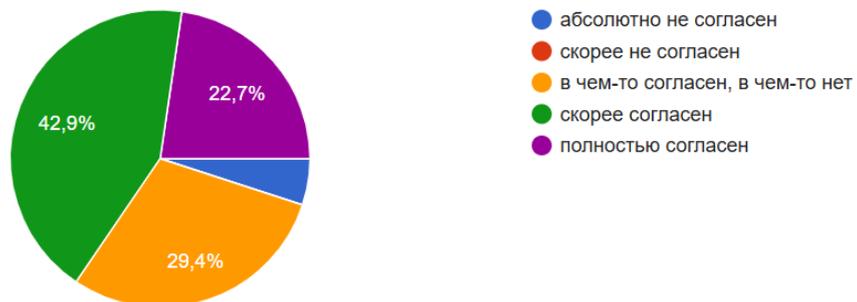


Несколько работодателей (21%) начали вносить вклад в формирование учебных программ, что показывает положительные сдвиги в сотрудничестве, хотя охват недостаточен.

Вы стали активнее участвовать в различных комиссиях, советах учебного заведения

[Копировать диаграмму](#)

119 ответов

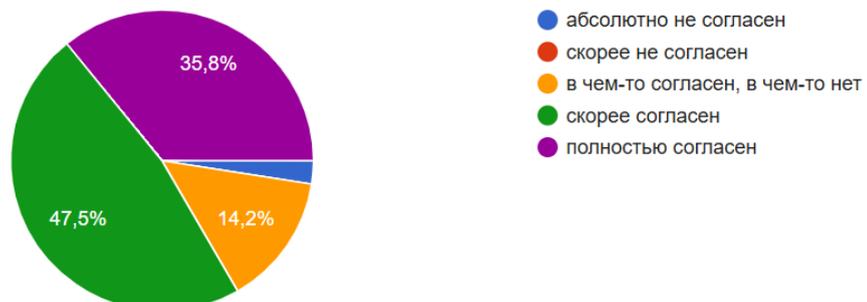


Наблюдается тенденция к большему участию работодателей в жизни колледжа, хотя она не достигла максимального уровня, составила 42,9%.

Вы стали активнее приглашать студентов на практику

[Копировать диаграмму](#)

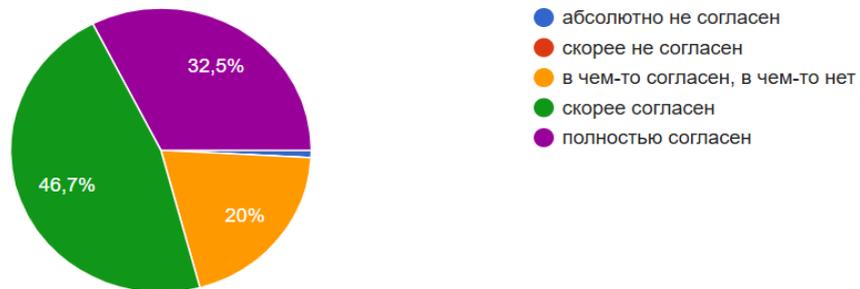
120 ответов



Ускорила профессиональная адаптация выпускников после окончания учебного заведения

[Копировать диаграмму](#)

120 ответов

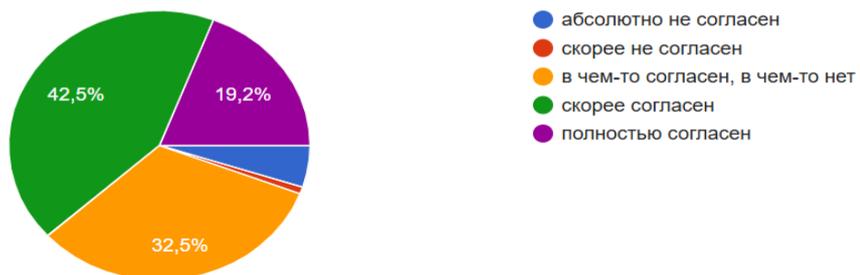


Постепенное сокращение периода адаптации свидетельствует о росте качества подготовки выпускников.

Как работодатель Вы стали охотнее приглашать на стажировку преподавателей учебного заведения

[Копировать диаграмму](#)

120 ответов



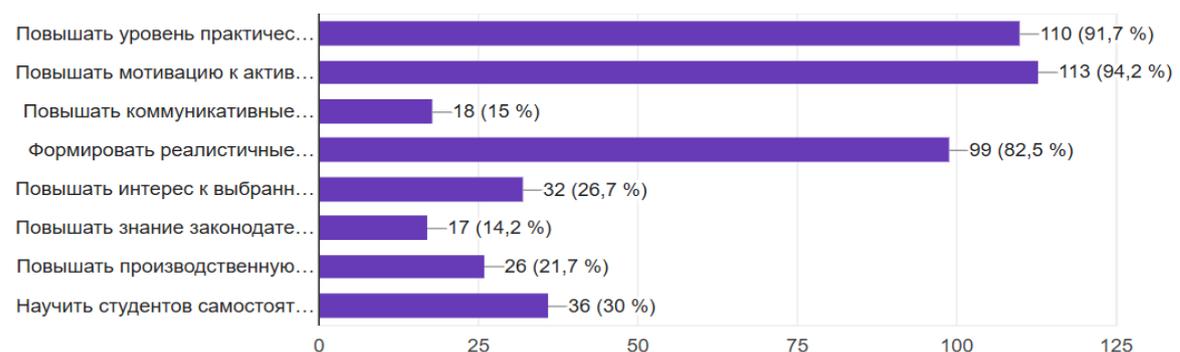
Началось усиление связей между преподавателем и работодателем, что улучшает качество подготовки студентов.

Таким образом, образовательная ситуация в колледже продолжает улучшаться, но сохраняется необходимость продолжения сотрудничества с работодателями для оптимизации подготовки специалистов.

20. Ваши предложения по улучшению подготовки выпускников

[Копировать диаграмму](#)

120 ответов



Главными направлениями совершенствования подготовки выпускников являются повышение уровня практической подготовки и мотивация к активной трудовой деятельности.

- Особое внимание следует уделить формированию реалистичного представления о рынке труда и перспективах карьерного роста.

- Необходимо усилить работу по развитию коммуникативных навыков, юридической грамотности и производственной дисциплины.

- Самостоятельность мышления и ответственность за принятые решения должны быть предметом специального воспитания.

21. В каких формах Ваша организация взаимодействует с ТюмКЭУП?

 Копировать диаграмму

120 ответов



Основными формами взаимодействия являются договоры о прохождении практики и частичное участие в проведении совместных исследований и разработок, в экзаменационных комиссиях. Остальные формы сотрудничества практически не используются, что оставляет значительные резервы для развития сотрудничества между учебным заведением и организациями.

По результатам проведенного анализа с целью повышения качества подготовки выпускников можно предложить следующие направления:

1. Повышение уровня практической подготовки:

— Пересмотреть программы учебной практики на предмет соответствия формированию первоначального практического опыта по видам работ в соответствии с компетенциями;

— расширить опыт реализации учебной практики на базе колледжа с привлечением работодателей.

2. Повышение мотивации выпускников к активной трудовой деятельности: Т

— Трансляция практического опыта по результатам практик в Формате Воркшоп-холл «Студенты — студентам»;

— Выставки достижений студентов, показывающие их способности и профессионализм «Стена офферов».

3. Активизировать формирование коммуникативных качеств, обучающихся:

— Ролевые игры, имитирующие ситуации общения в профессиональной среде.

— Упражнения на формирование навыков активного слушания и понимания собеседника.

В заключение можно отметить, что в целом анкетирование показало удовлетворенность работодателей качеством подготовки выпускников колледжа.