**Отчет**

**анкетирования "Удовлетворенность работодателей качеством подготовки выпускников"**

Анализ удовлетворенности потребителей является одним из важных процессов политики в области обеспечения качества образовательной деятельности в университете "Мирас".

В качестве потребителя в университете следует полагать, прежде всего, студентов (внутренний потребитель), хотя они же одновременно играют роль отчасти ресурсов и конечного продукта деятельности вуза. Помимо этого, потребителем является и будущий работодатель (независимо от формы собственности предприятия), а также общество в целом, интеллектуальный и созидательный потенциал которого прямо зависит от уровня образованности его членов, т.е. во многом от качества подготовки выпускников вузов.

К критерию отражающего результаты деятельности вуза относится удовлетворенность потребителя. В этом критерии следует сделать особый акцент на учете соответствия профиля и уровня подготовки выпускников требованиям работодателей.

При трудоустройстве молодого сотрудника работодатель всегда предъявляет ряд требований, по которым он определяет степень подготовки данного специалиста, для того, чтобы определить степень его готовности к работе на предприятии.

Для анализа удовлетворенности работодателей в университете используется анкета "Удовлетворенность работодателей качеством подотовки выпускников" с оценкой важности и уровня удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускаемых специалистов университета "Мирас". Метод исследования - анкетирование директоров, руководителей кадровых служб и начальников отделов организаций и предприятий г.Шымкент, Туркестанской области и других регионов.

В период с 9 ноября по 12 ноября 2021 года в процессе проведения анкетирования было опрошено 23 предприятия, имеющих различные организационно-правовые формы и различающиеся по своей специфике. Из них 13 – образовательные учреждения, 7 – предприятия и организации, относящиеся к сфере торговли, финансов и экономики, 3 – предприятия и организации, предоставляющие юридические услуги. По общей средней школе № 17 им.Лермонтова в социологическом опросе приняли участие директор и руководитель МО, по гимназии "Торжан" - две анкеты для разных ОП.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Организация** | **Сфера деятельности** | **Респондент** |
| 1 | ЮКУ им.М.Ауезова | Образовательная, педагогическая | И.о.зав.кафедрой "Ветеринарная медицина" Тулеметова С.Е. |
| 2 | Управление статистики Ордабасинского района | Образовательная, педагогическая | Руководитель отдела Шайзидинова М.А. |
| 3 | ТОО "Шымкент - Ет" | Бизнес и управление | Гл.бухгалтер Сабит А.Ж. |
| 4 | ТОО ПФ "Резонанс" | Бизнес и управление | Директор Калжанова А.С. |
| 5 | ТОО "Сад-ай Құрылыс" | Бизнес и управление | Директор филиала Салиев С.А. |
| 6 | ТОО "Жаңа Құрылыс" | Бизнес и управление | Главный бухгалтер Бокушева С. |
| 7 | ТОО "Бал Текстиль" | Бизнес и управление | Исполнительный директор Дурру О. |
| 8 | ТОО "Бахыт" | Бизнес и управление | Директор Байгушев Е.Н. |
| 9 | ТОО "ERNUR press" | Бизнес и управление | Директор Бектурганов Е.А. |
| 10 | Общая средняя школа № 56 им.С.Кубеева | Образовательная, педагогическая | Директор Бекзатова Э.К. |
| 11 | Общая средняя школа № 17 им.Лермонтова | Образовательная, педагогическая | Руководитель МО Кенжебаев Ж. |
| 12 | Общая средняя школа № 17 им.Лермонтова | Образовательная, педагогическая | Директор Искакова С.А. |
| 13 | Общая средняя школа № 18 им.Ш.Уалиханова | Образовательная, педагогическая | Завуч по учебной работе Тайтелиева С.Ж. |
| 14 | Шардаринский районный спортивный клуб по единоборствам и силовым видам спорта | Образовательная, педагогическая | Директор Турманов Б.А. |
| 15 | Филиал по г.Шымкент ГК Правительство для граждан | Право | Зам.руководителя ЦОН Аль-Фарабийского района Шекербекова Л.К. |
| 16 | Адвокат | Право | Адвокат Арутюнян Э.А. |
| 17 | АО "СК Сентрас Иншуранс" | Право | Директор филиала Арысов Б.М. |
| 18 | Общая средняя школа № 28 | Образовательная, педагогическая | Директор Курманбекова К.Ж. |
| 19 | Школа-гимназия № 26 им.Жамбыла | Образовательная, педагогическая | Директор Кайкелова Г.Ж. |
| 20 | Высший педагогический колледж Shymkent | Образовательная, педагогическая | Директор Ибрагимова Г.Ж. |
| 21 | Общая средняя школа № 39 им.М.Жумабаева | Образовательная, педагогическая | Завуч по воспитательной работе Мельдеханова К.Д. |
| 22 | Школа-гимназия № 1 им.А.С.Пушкина | Образовательная, педагогическая | Директор Абилдаева Г.С. |
| 23 | Гимназия "Торжан" | Образовательная, педагогическая | Директор Уркумбаева Р.В.(2) |
| 24 | КГУ Вспомогательная школа-интернат УО г.Шымкент | Образовательная, педагогическая | Директор Дуйсенбиев А.Ж. |

Количество анкет в разрезе образовательных программ (25):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Образовательная программа** | **Кол-во анкет** |
| 1 | Дефектология | 3 |
| 2 | Менеджмент | 3 |
| 3 | Юриспруденция | 3 |
| 4 | Учет и аудит | 4 |
| 5 | Биология | 2 |
| 6 | ФК и спорт | 4 |
| 7 | Иностранный язык: два иностранных языка | 4 |
| 8 | Информатика | 2 |

В соответствии с анкетой работодателям предлагалось определить степень важности (см. табл. 1), а так же степень удовлетворенности (см. табл. 2) той или иной характеристикой молодого специалиста.

Абсолютно важным требованием большинство респондентов (22 из 25) назвали **способность к самообучению**. Наиболее важными требованиями (абсолютно важно и важно по шкале опроса) респонденты назвали способность к решению задач в профессиональной области, исполнительность, ответственность, стремление к профессиональному росту (100%). Немаловажными характеристиками работодатели считают уровень знаний в области специализации, способность проявлять качества лидера, способность к командной работе, наличие аналитических способностей, знание компьютера на уровне "уверенный пользователь" и владение современными информационно-коммуникационными технологиями (92%–96%). К показателю средней степени важности респонденты отнесли способность применения теоретических знаний, полученных в ходе обучения на практике, способность к проведению научных исследований и творческих поисков в рамках профессии, способность к быстрому изучению специфики организации (предприятия), знание специализированных компьютерных программ (80%–88%). Наименее важной характеристикой работодатели считают владение иностранным языком 56%.

*Таблица 1*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Абсолютноне важно | Не важно | Средняя степеньважности | Важно | Абсолютноважно |
| Оценки | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 1 | Способность применения теоретических знаний, полученных в ходе обучения на практике | 0 | 1 | 2 | 5 | 17 |
| 2 | Уровень знаний в области специализации | 0 | 0 | 1 | 6 | 18 |
| 3 | Способность к решению задач в области специализации | 0 | 0 | 0 | 8 | 17 |
| 4 | Способность к проведению научных исследований и творческих поисков в рамках профессии | 0 | 0 | 5 | 4 | 16 |
| 5 | Необходимый уровень владения иностранным языком | 1 | 2 | 8 | 5 | 9 |
| 6 | Способность к быстрому изучению специфики организации (предприятия) | 0 | 0 | 3 | 3 | 19 |
| 7 | Способность проявлять качества лидера | 0 | 0 | 1 | 5 | 19 |
| 8 | Способность к командной работе | 0 | 0 | 1 | 4 | 20 |
| 9 | Способность к самообучению | 0 | 0 | 1 | 2 | 22 |
| 10 | Наличие аналитических способностей | 0 | 0 | 2 | 8 | 15 |
| 11 | Исполнительность, ответственность, стремление к профессиональному росту | 0 | 0 | 0 | 6 | 19 |
| 12 | Знание специализированных компьютерных программ | 0 | 0 | 3 | 6 | 16 |
| 13 | Знание компьютера на уровне «уверенный пользователь» | 0 | 0 | 2 | 8 | 15 |
| 14 | Владение современными ИКТ | 0 | 0 | 2 | 7 | 16 |

Работодатели в рамках исследования так же оценили качество подготовки выпускников университета "Мирас" по степени удовлетворенности.

*Таблица 2*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Абсолютноне удовлетворен | Не удовлетворен | Средняя степеньудовлетворенности | Удовлетворен | Абсолютноудовлетворен |
| Оценки | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 1 | Способность применения теоретических знаний, полученных в ходе обучения на практике | 0 | 0 | 4 | 9 | 12 |
| 2 | Уровень знаний в области специализации | 0 | 0 | 2 | 10 | 13 |
| 3 | Способность к решению задач в области специализации | 0 | 0 | 2 | 7 | 16 |
| 4 | Способность к проведению научных исследований и творческих поисков в рамках профессии | 0 | 2 | 5 | 6 | 12 |
| 5 | Необходимый уровень владения иностранным языком | 0 | 2 | 4 | 9 | 10 |
| 6 | Способность к быстрому изучению специфики организации (предприятия) | 0 | 0 | 5 | 4 | 16 |
| 7 | Способность проявлять качества лидера | 0 | 0 | 3 | 9 | 13 |
| 8 | Способность к командной работе | 0 | 0 | 1 | 9 | 15 |
| 9 | Способность к самообучению | 0 | 0 | 1 | 7 | 17 |
| 10 | Наличие аналитических способностей | 0 | 0 | 4 | 9 | 12 |
| 11 | Исполнительность, ответственность, стремление к профессиональному росту | 0 | 0 | 2 | 4 | 19 |
| 12 | Знание специализированных компьютерных программ | 0 | 0 | 3 | 9 | 13 |
| 13 | Знание компьютера на уровне «уверенный пользователь» | 0 | 0 | 1 | 7 | 17 |
| 14 | Владение современными ИКТ | 0 | 0 | 1 | 10 | 14 |

Уровень удовлетворенности отвечает требованиям работодателей по критериям: способность выпускников к командной работе (96%), способность к самообучению (96%), знание специализированных компьютерных программ (88%).

Высокий показатель (96%) удовлетворенности работодателей такими критериями, как знание компьютера на уровне «уверенный пользователь» и владение современными компьютерными средствами, применяемыми в своей профессиональной деятельности. К тому же по эти критериям удовлетворенность работодателей оказалась выше их запросов.

Довольно высоким показателем удовлетворенности работодателей (92%) отмечены способность к решению задач в области специализации, уровень знаний в профессиональной области, исполнительность, ответственность, стремление к профессиональному росту. Но, несмотря на высокий показатель, удовлетворенность по этим критериям ниже установленных требований респондентов на 4-8%.

Удовлетворенность уровнем владения иностранным языком составила 76%, хотя важность этого критерия составила 56%.

На 4% удовлетворенность ниже требований по критериям применения теоретических знаний, полученных в ходе обучения на практике (84%), знаний в области специализации (92%).

На 8% удовлетворенность ниже требований респондентов по проведению научных исследований и творческих поисков в рамках профессии (72%), быстрому изучению специфики организации (80%), наличию аналитических способностей (84%), проявлению выпускниками лидерских качеств (88%).

Сравнение требований и уровня удовлетворенности по четырнадцати ключевым для работодателей характеристикам молодых специалистов приведены на рис. 1.

**показатели**

Рис.1 - Сравнительный анализ требований и удовлетворенности работодателей

**Какое количество выпускников университета Мирас принято Вами на работу?**

За последний год 23 организациями было принято на работу 34 выпускника университета, за период - 5 лет - этими же организациями было трудоустроено 71 выпускник.

**Какие из нижеследующих методов использует Ваша организация для приема на работу профессиональных работников?**

Наибольшее количество респондентов (56%), при подборе кадров, предпочитают прямой набор из вузов. По 20% респондентов, при подборе, используют рекламу в СМИ и агентства по трудоустройству. 16% работодателей предпочитают подбирать кадры через проведение конкурса. 12% респондентов ориентируются на информацию, полученную от коллег и 8% пользуются информацией, размещенной на сайте организации.

**Поддерживаете ли Вы стратегию дуального обучения? Возможно ли разработать совместно с университетом программу подготовки практикантов на базе Вашего предприятия?**

Из 25 анкет положительный ответ дали 96% респондентов, 1 работодатель (4%) не поддерживает стратегию дуального обучения (управление статистики). Соответственно 96% согласны, совместно с университетом, разрабатывать программу дуального обучения.

**Оцените качество, полноту и актуальность информации об Университете Мирас и его деятельности, размещенной на официальном сайте вуза**

64% респондентов оценили качество информации, размещенной на сайте университета, на отлично, 28% на хорошо и 8% на удовлетворительно.

**Соответствует ли уровень подготовки выпускников университета Мирас современным требованиям рынка труда?**

88% работодателей считают, что уровень подготовки выпускников университета "Мирас" соответствует современным требованиям рынка труда, 12% респондентов согласны с этим утверждением частично.

**Оцените, пожалуйста, качество подготовки кадров университетом Мирас**

Подготовку кадров в университете считают очень хорошей 60% работодателей, хорошей - 32%, выше среднего - 8%. Если за удовлетворенность считать критерии очень хорошо и хорошо, то удовлетворенность работодателей качеством подготовки кадров в университете составляет 92%.

**Желаете ли Вы развивать деловые связи и сотрудничать с университетом Мирас, по каким направлениям?**

Если области для сотрудничества с университетом определить по степени важности, то наиболее продуктивной 93,8% респондентов считают организацию и проведение профессиональной практики студентов. Далее, по значимости, 55,3% работодателей отводят трудоустройству студентов-выпускников. 46,9% респондентов считают необходимым для взаимодействия с университетом участие специалистов-практиков в образовательном процессе. Принимать участие в разработке и экспертизе образовательных программ считают возможным 37,5% работодателей. Наименее значимым критерием для сотрудничества респонденты считают целевую подготовку специалистов для предприятий (организаций) – 25%.

Ниже эти показатели приведены в разрезе ОП

**Оцените качество подготовки выпускников университета Мирас в сравнении с выпускниками других вузов**

52% респондентов оценивают выпускников университета Мирас, в сравнении с выпускниками других вузов, как специалистов одного уровня, 48% опрошенных считают выпускников университета Мирас профессионально более подготовленными.

**Рекомендации и предложения**

|  |  |
| --- | --- |
| Юриспруденция | Пожелание дальнейшего профессионального роста и подготовки грамотных специалистов.Акцентировать внимание на подготовку специалистов к работе с конфликтными ситуациями и формирование стрессоустойчивости. |
| Иностранный язык | Обратить внимание на преемственность знаний. |
| ФКиС | При изучении спец.дисциплин обратить внимание на формирование практических навыков по планированию учебного материала.Необходимо разработать систему мотивации обучающихся для занятий физической культуры и усилить игровую направленность проведения занятий.  |
| Учет и аудит | Настоящая действительность требует от бухгалтеров компетентности в вопросах экономики, менеджмента и финансов. |
| Дефектология | Необходимо внедрить в программу подготовки студентов метод В.Воронковой. |
| Менеджмент | Выражаем благодарность за качественную подготовку молодых специалистов, готовы и впредь принимать на работу выпускников университета. |