

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
АЧИНСКИЙ ФИЛИАЛ



Мониторинг удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников

Цель исследования: мониторинг удовлетворенности работодателей выпускниками Филиала.

Задачи исследования:

1. Изучить удовлетворенность потребителей образовательной деятельностью Филиала.
2. Укрепить связи с работодателями и реализовать обратную связь с потребителями.
3. Выявить пути повышения конкурентоспособности выпускников Филиала.

Объект исследования – работодатели выпускников Ачинского филиала ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ.

В анкетировании приняли участие работодатели: ПАО «Россети Сибирь», ООО «ТРЭНЭКС», ООО «Хозяин», ЗАО «Гляденское», АО «Агрохолдинг Сибиряк», ООО «Геокад-А», АО «КрасЭко», Ачинский городской суд, ООО «Ачинский РЖКС», СПК «Андроновский», ООО «Боготольская Птицефабрика», ООО «Агросефра», ООО «Трансгеосервис», ЗАО «Назаровское», Ачинская городская прокуратура, и др. Всего было заполнено 104 анкеты по направлениям подготовки:

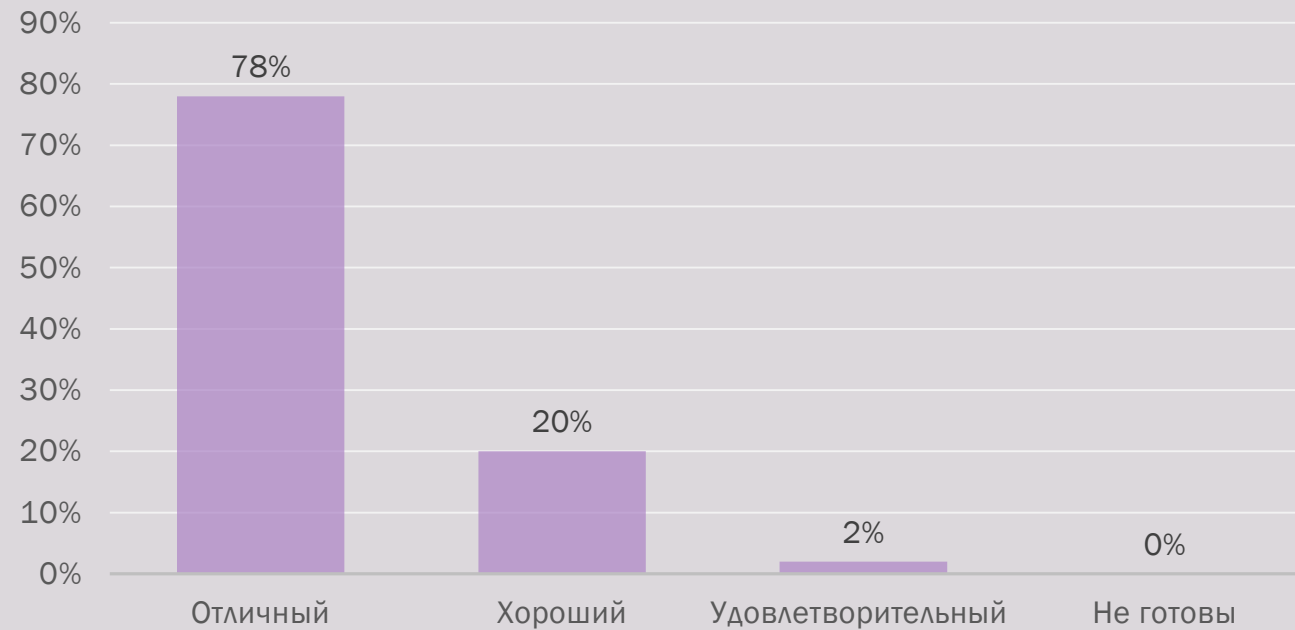
- 40.03.01 Юриспруденция – 8 анкет;
- 38.03.01 Экономика – 9 анкет;
- 21.03.02 Землеустройство и кадастры – 14 анкет;
- 35.03.06 Агроинженерия – 41 анкет;
- 35.03.06 Агроинженерия – 9 анкет;
- 20.03.01 Техносферная безопасность – 23 анкет.

Уровень профессиональной, общетеоретической и практической подготовки выпускников



Рассматривая уровень профессиональной, общетеоретической и практической подготовки можно отметить, что удовлетворенность работодателей выпускников соответствует отличному и хорошему уровню подготовки (97 %). Лишь 3% опрошенных оценили его как удовлетворительный.

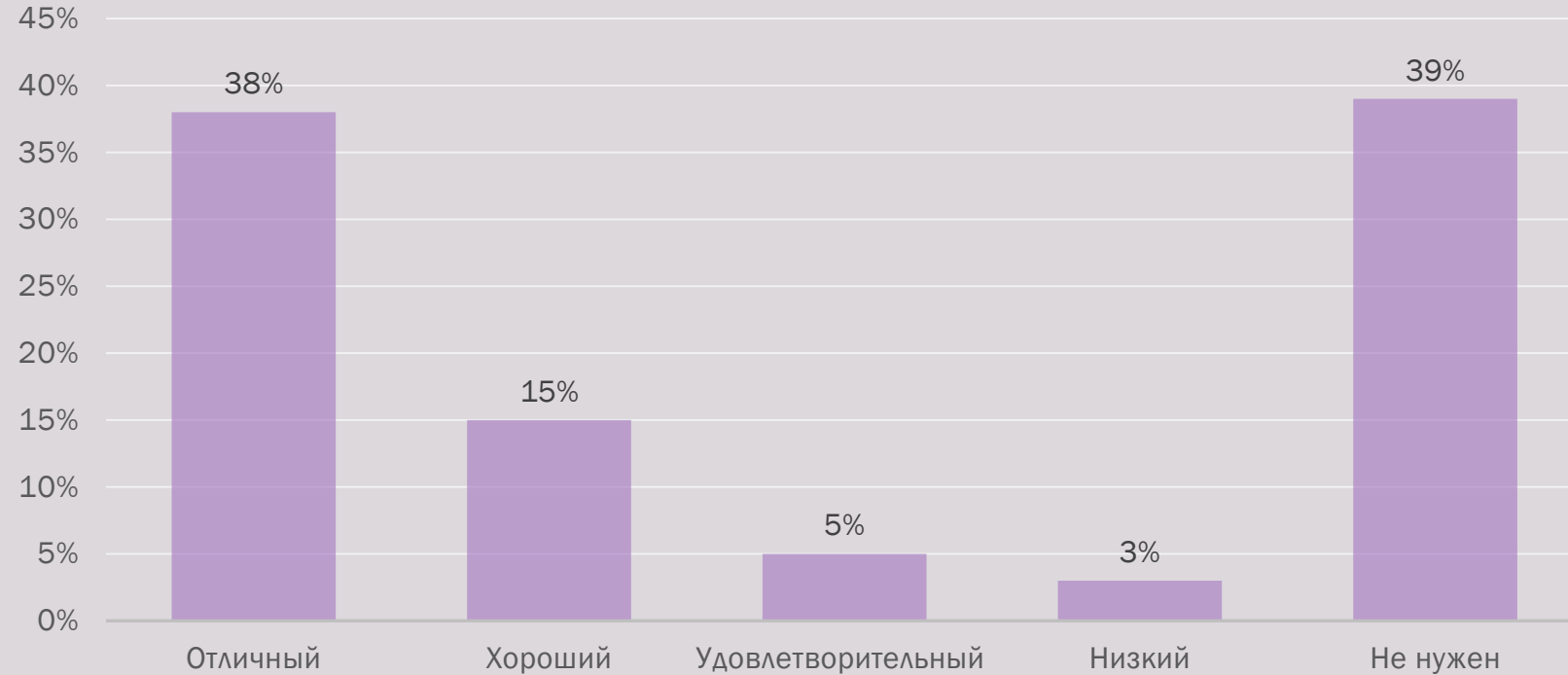
Уровень базовой подготовки выпускников к самостоятельной работе по своей специальности



Особую роль в наше время приобретают социальные компетенции и личностные качества работника (способность к самостоятельности в решении поставленных задач, саморазвитие, способность к научной, аналитической, творческой работе, рационализации, изобретательности, коммуникабельность, инициативность, гибкость и пр.).

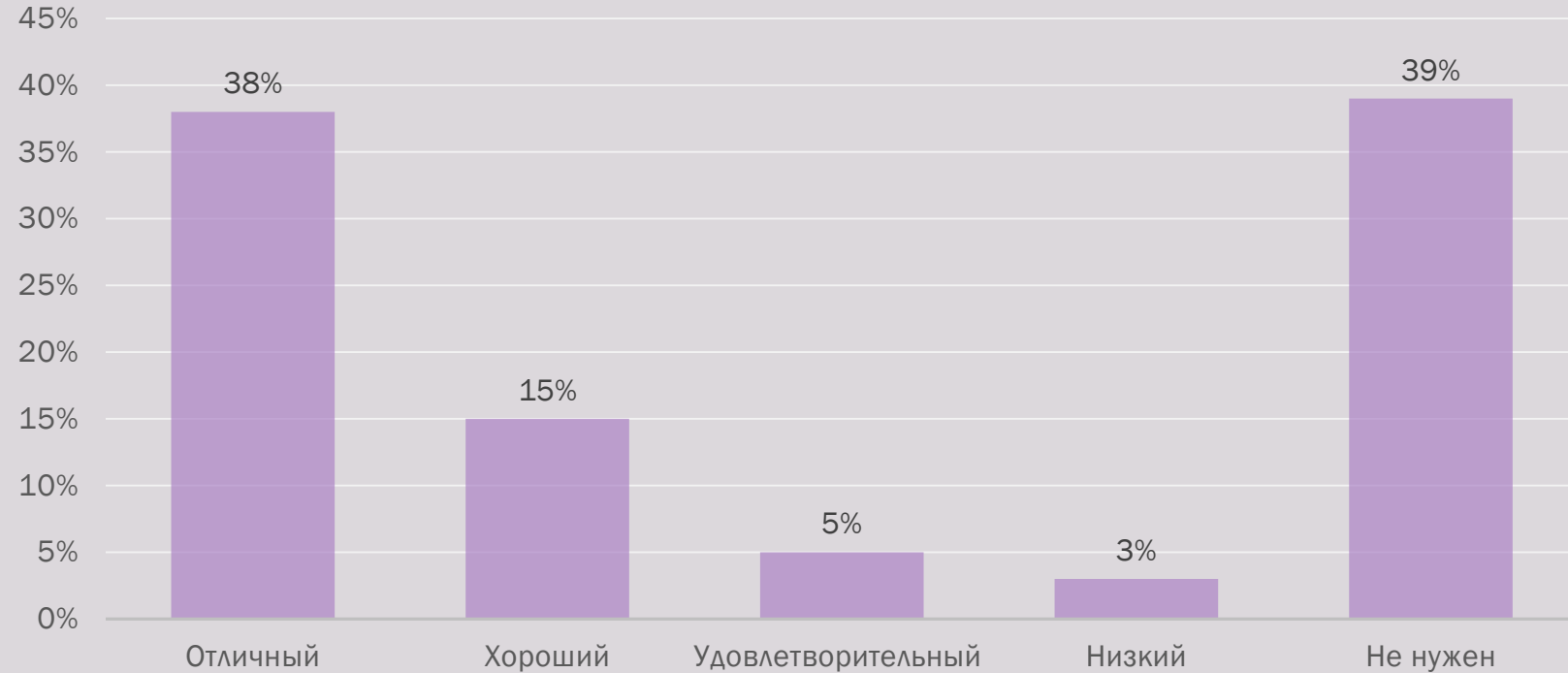
Оценивая данный индикатор, работодатели демонстрируют высокий уровень удовлетворенности: 98 % признают хороший и отличный уровень подготовки выпускников.

Уровень владения иностранным языком



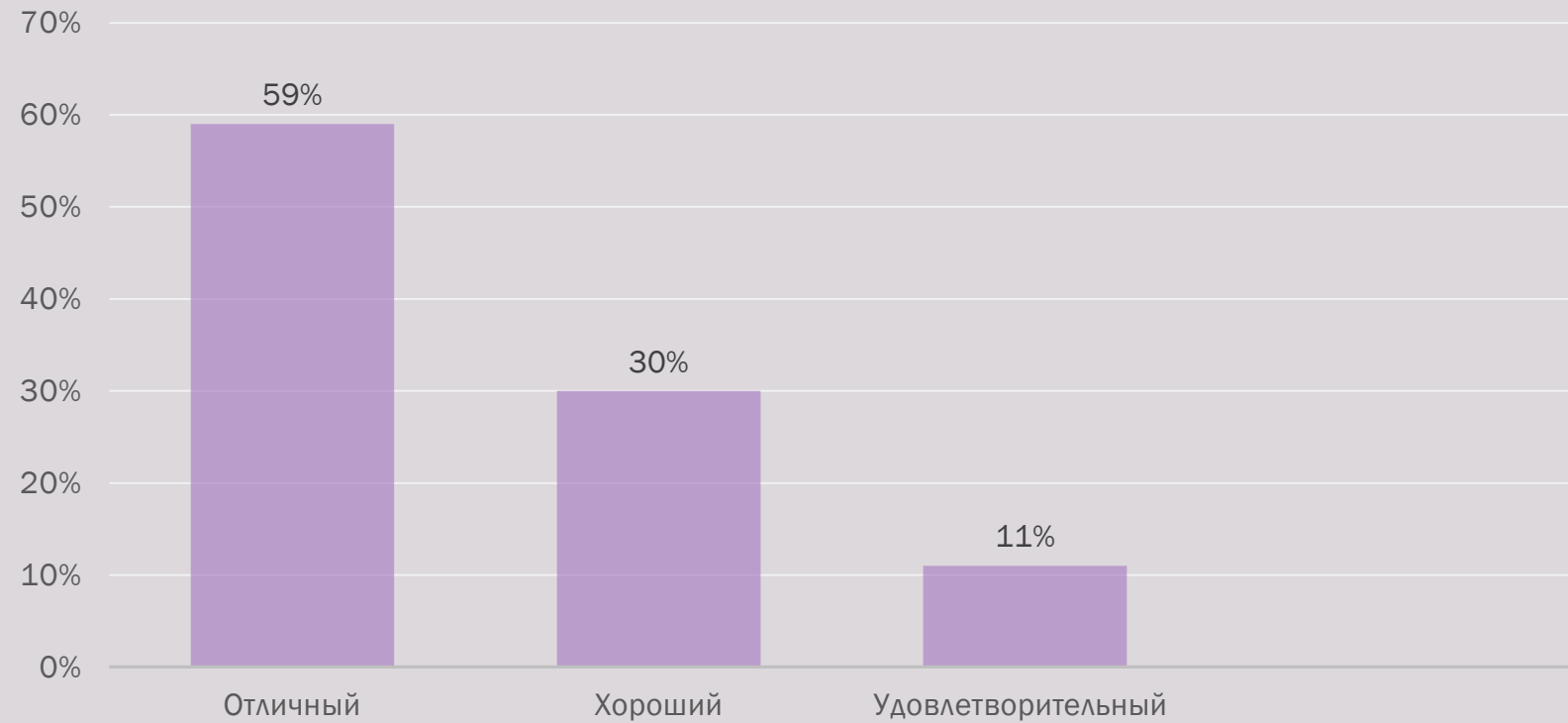
Самый низкий уровень удовлетворенности респонденты продемонстрировали по позициям «Уровень владения иностранным языком» (38 %), но как видно, основная часть работодателей отметили, что работникам иностранный язык не нужен.

Уровень владения иностранным языком



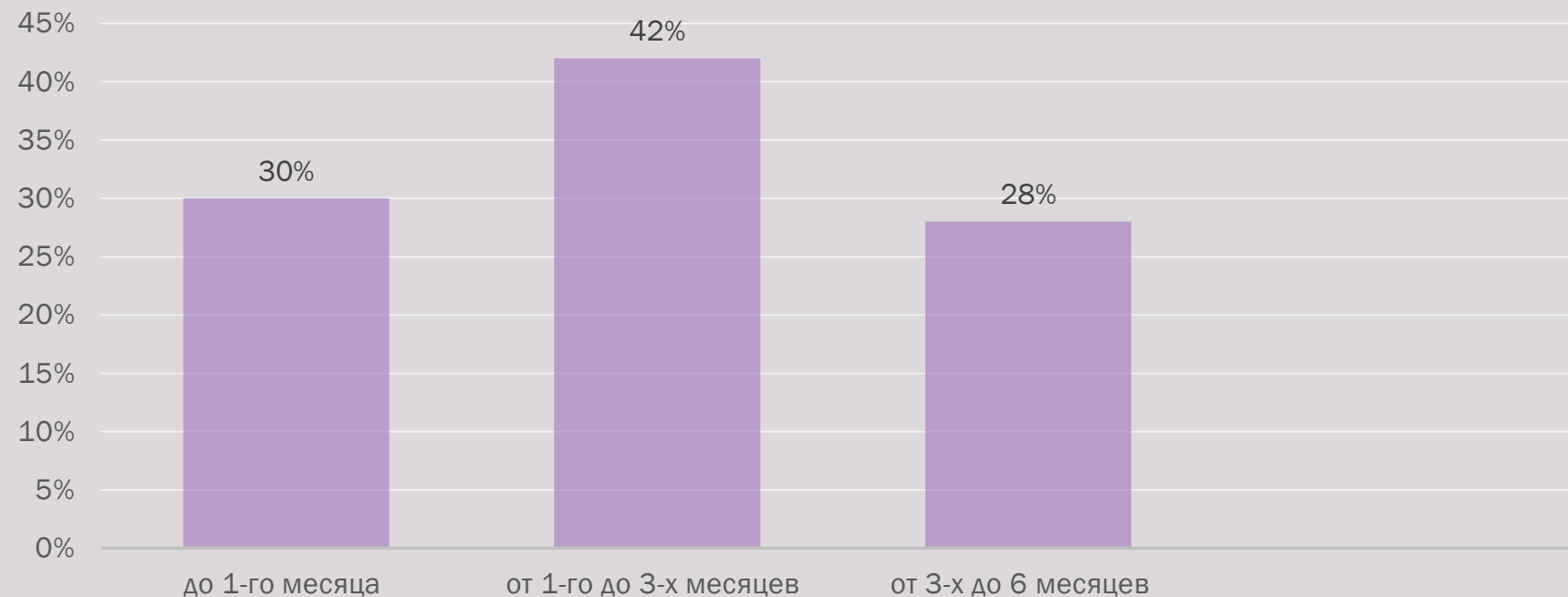
Самый низкий уровень удовлетворенности респонденты продемонстрировали по позициям «Уровень владения иностранным языком» (38 %), но как видно, основная часть работодателей отметили, что работникам иностранный язык не нужен.

Уровень владения ПК, знание необходимых в работе программ



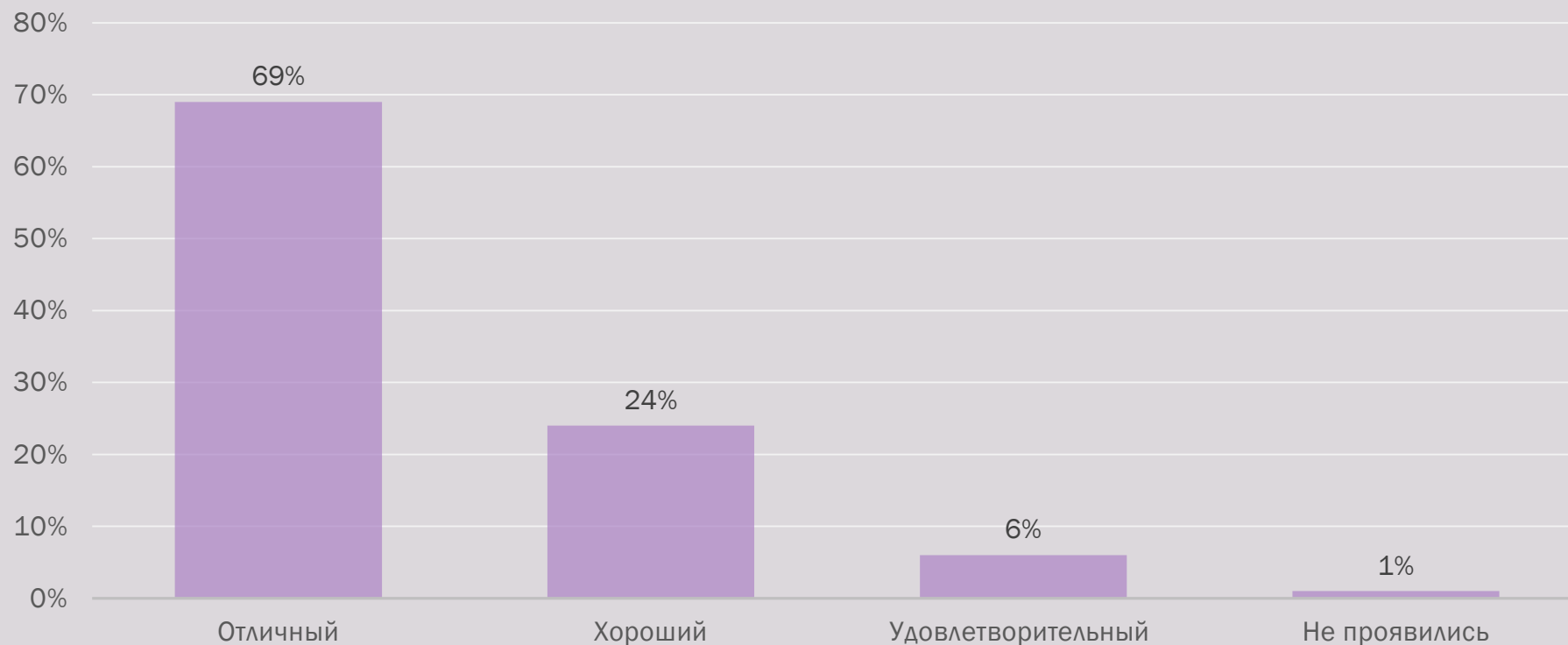
По данной диаграмме можно сделать вывод, что студенты владеют хорошим знанием ПК.

Период, необходимый выпускнику для включения в деятельность предприятия



Помимо финансовых затрат, на дообучение молодых специалистов требуется и время. В целом, большинство работодателей, сошлись во мнении, что на этот процесс требуется от 1-го до 3-х месяцев.

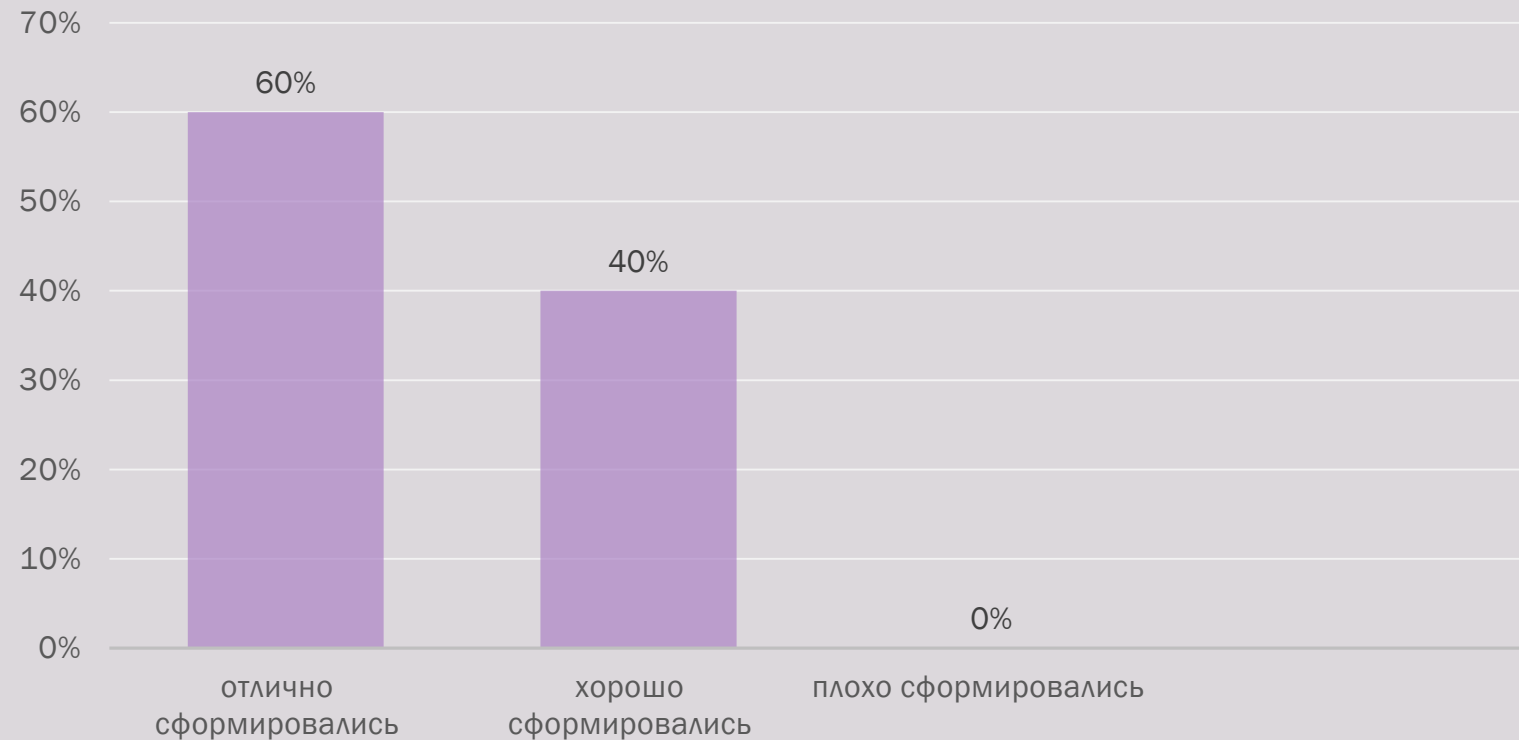
Уровень коммуникабельности, умение работать в команде, личностные качества и другие



Профессионализм современного специалиста предполагает наличие определенных функциональных навыков - универсальных навыков, необходимых любому работнику: планирование своей деятельности, быстрое принятие решений, работа в команде и пр.

В целом, работодатели достаточно высоко оценивают эти профессиональные компетенции наших выпускников: 93 % респондентов отметили хороший и отличный уровень подготовки.

Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие выпускника



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 (организации). Поэтому необходимо было сделать акцент на профессиональное развитие выпускника.

Как видно из диаграммы результатов нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие хорошо сформированы.

Заключение

Данные, полученные в результате мониторинга и измерений удовлетворенности работодателей соответствия требованиям к образовательной деятельности и к качеству подготовки специалистов анализируются для демонстрации результативности Филиала.

Уровень удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников Ачинского филиала в 2022 году по рейтингу мониторинга качества является высоким, так как средний % - 95.

В 2021 году уровень удовлетворенности работодателей по рейтингу мониторинга качества составлял 86 %.

Основными факторами, повышающими уровень удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников, являются: готовность и способность к дальнейшему обучению, анализу информации, уровень практических знаний и умений, уровень профессиональной, общетеоретической подготовки, базовых знаний и навыков.

Мониторинг предоставляется для давнейшей работы на кафедры филиала.

По итогам мониторинга со студентами проводятся мероприятия с представителями работодателей: профориентационные беседы, лекции, встречи с целью информирования студентов о вакансиях, о возможностях прохождения студентов производственной практики, экскурсии на предприятия. А также встречи представителями центра занятости населения о поведении на рынке труда, вебинары, тренинги по заполнению резюме.

Таким образом анализ мониторинга удовлетворенности работодателей (представителей работодателей) позволяет выявить «проблемные зоны» в подготовки специалиста и сформировать рекомендации по устранению негативных тенденций.