

Содержание

Введение.....	3
Термины и определения.....	7
Цель, задачи и принципы анкетирования.....	8
Организация и проведение анкетирования.....	9
Ответственность и полномочия.....	11
Анализ результатов анкетирования.....	11
Выводы.....	26

ВВЕДЕНИЕ

Анкетирование работодателей для мониторинга их мнения о качестве подготовки выпускников является одной из форм контроля выполнения требований действующего законодательства по реализации государственной политики в области образования. Работодатели являются активными участниками образовательной деятельности и имеют право участвовать в оценке её осуществления. Мнение работодателей и их представителей, участвующих в реализации образовательных программ, имеет существенное значение при оценке качества подготовки студентов, так как именно они являются индустриальными партнёрами вуза и будущими работодателями для выпускников. Анкетирование работодателей и их представителей выступает одним из средств комплексной системой наблюдения за динамикой и состоянием качества образования в ЧФ ПНИПУ.

Анкетирование работодателей и их представителей, участвующих в реализации образовательных программ для мониторинга их мнения о качестве подготовки выпускников является одной из форм контроля выполнения требований ФГОС ВО и комплексной системой наблюдения за динамикой и состоянием качества образования.

Целью анкетирования является получения регулярной, максимально объективной и достоверной информации от работодателей о качестве подготовки выпускников и планирования мероприятий по повышению эффективности, качества конкурентоспособности и доступности образовательных услуг.

Задачи анкетирования:

- выявление форм сотрудничества ЧФ ПНИПУ с работодателями;
- изучение удовлетворённости работодателей знаний, умений и навыков выпускников ЧФ ПНИПУ;
- исследование мнений работодателей о направлениях совершенствования подготовки выпускников ЧФ ПНИПУ;

- изучение оценки работодателей подготовки выпускников ЧФ ПНИПУ в сравнении с другими вузами;
- выявление факторов, влияющих на качество подготовки выпускников;
- предоставление всем участникам образовательных отношений и заинтересованным сторонам достоверной информации о качестве подготовки выпускников;
- совершенствование системы управления образовательной деятельностью на основе мониторинга качества подготовки выпускников.

Мониторинг удовлетворённости работодателей и (или) их объединений, иных юридических и (или) физических лиц качеством образовательной деятельности является одной из процедур, обеспечивающих функционирование системы менеджмента качеством ЧФ ПНИПУ.

Результаты опроса работодателей и (или) их объединений, иных юридических и (или) физических лиц об удовлетворённости качеством образования в ЧФ НИПУ помогут нам повысить качество образовательного процесса в соответствии с требованиями рынка труда. Спектр работодателей, с которыми сотрудничает филиал при реализации программы бакалавриата по направлению подготовки 13.03.02 Электроэнергетика и электротехника, достаточен и разнообразен. Одновременно следует отметить, что рынок труда работников, связанных с технологиями в области энергетики и электроснабжения, в регионе и Чайковском городском округе является растущим. Социальными партнерами филиала по направлению подготовки 13.03.02 Электроэнергетика и электротехника являются ключевые организации разных отраслей хозяйства, расположенные на территории Чайковского городского округа. Перечень социальных партнёров достаточен. Изучение удовлетворённости качеством подготовки выпускников филиала осуществлялось путём тестового опроса представителей социальных партнёров. Опрос проводился с помощью анкеты «Удовлетворённость работодателей качеством подготовки выпускников».

Основанием для проведения исследования и анализа удовлетворённости заинтересованных сторон образовательной деятельности филиала является важность соблюдения требования международного стандарта ГОСТ Р ИСО 9001-2015, указанного в п. 8.2.1 «Удовлетворённость потребителя»; «Положения об анкетировании потребителей (заказчиков) и соответствующих заинтересованных лиц», СТУ СМК «Управление требованиями потребителей и заинтересованных сторон к образовательным услугам».

Анализ удовлетворённости качеством образования в ЧФ ПНИПУ проведён посредством опроса работодателей и (или) их объединений, иных юридических и (или) физических лиц.

Опрос работодателей и (или) их объединений, иных юридических и (или) физических лиц об удовлетворённости качеством образования проводится на регулярной основе, не реже одного раза в год в рамках внутренней системы оценки качества образования.

По результатам опроса работодателей составляется аналитический отчёт, который рассматривается на заседании Учёного совета с участием руководителей структурных подразделений.

В соответствии пунктом 4.6.1 ФГОС ВО 3++ «Требования к применяемым механизмам оценки качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся» по программам бакалавриата по направлениям подготовки качество образовательной деятельности и подготовки обучающихся определяется в рамках системы внутренней оценки, а также системы внешней оценки, в которой филиал принимает участие на добровольной основе.

Внешняя оценка качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся по программе бакалавриата может осуществляться в рамках профессионально-общественной аккредитации, проводимой работодателями, их объединениями, а также уполномоченными ими организациями, в том числе иностранными организациями, либо авторизованными национальными профессионально-общественными организациями, входящими в международные структуры, с целью признания качества и уровня подготовки

выпускников, отвечающими требованиям профессиональных стандартов (при наличии), требованиям рынка труда к специалистам соответствующего профиля.

Согласно «Методических рекомендаций по применению аккредитационных показателей по образовательным программам высшего образования» аккредитационный показатель «Наличие внутренней системы оценки качества образования» устанавливается со значением «имеется» если, к проведению ежегодной внутренней оценки качества образовательной организации и подготовки обучающихся привлечены работодатели и (или) их объединения, иные юридические и (или) физические лица, включая педагогических работников организации.

Настоящий отчёт представляет собой описательно-аналитический доклад по результатам опроса работодателей, и (или) их объединений, иных юридических и (или) физических лиц об удовлетворённости качеством образования.

Объект исследования: работодатели, которые сотрудничают с ЧФ ПНИПУ.

Цель исследования: анализ оценки работодателей знаний, умений, навыков выпускников ЧФ ПНИПУ и направлений совершенствования их подготовки.

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Качество образовательных услуг – интегральная характеристика системы образования, отражающая степень соответствия реальных образовательных результатов, условий образовательного процесса нормативным требованиям, социальным и личностным ожиданиям.

Оценка качества образовательных услуг – процесс, в результате которого определяется степень соответствия измеряемых образовательных результатов, условий их обеспечения зафиксированной в нормативных документах системе требований к качеству образования.

Удовлетворённость потребителей определяется расхождением между ожиданиями потребителей и восприятием потребителями поставляемой образовательной услуги.

Обратная связь от потребителей образовательной услуги – деятельность по получению от потребителей информации о качестве предоставляемой услуги.

Анкетирование – вербально-коммуникативный метод, в котором в качестве средства для сбора сведений от респондента используется специально оформленный список вопросов - анкета.

Анкета – объединённая единым исследовательским замыслом система вопросов, направленных на выявление количественно-качественных характеристик предмета исследования.

Респондент – лицо, отвечающее на вопросы анкеты.

ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ И ПРИНЦИПЫ АНКЕТИРОВАНИЯ

Цель исследования – оценка уровня удовлетворённости работодателей и (или) их объединений, иных юридических и (или) физических лиц качеством образования.

Результаты опроса работодателей и (или) их объединений, иных юридических и (или) физических лиц об удовлетворённости качеством образования в ЧФ НИПУ помогут нам повысить качество образовательного процесса в соответствии с требованиями рынка труда.

Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

- произвести сбор данных о работодателях;
- разработать анкеты;
- провести опрос работодателей;
- определить степень удовлетворённости работодателей образовательной деятельностью ЧФ ПНИПУ;
- выработать рекомендации по улучшению условий, содержания, организации и качества образовательного процесса;
- оценить соответствие подготовки выпускников требованиям рынка труда;
- определить степень удовлетворённости работодателей качеством подготовки выпускников;
- определить перспективы трудоустройства выпускников;
- подготовить аналитический отчёт и разработать рекомендации по дальнейшему улучшению качества образования в процессе подготовки специалистов.

Анкетирование осуществляется на основе следующих принципов:

- соответствие содержания анкет стратегическим целям и задачам филиала;

- ориентация на потребителя – принятие факта, что мнение потребителей образовательных услуг является одним из критериев оценки качества образования;

- нацеленность на улучшение – использование данных анкетирования для повышения качества образования;

- системность и последовательность процедур анкетирования;

- преемственность и информативность;

- добровольность и анонимность участия в анкетировании.

Сбор данных осуществлен *методом* анкетирования как на бумажных носителях, так и с использованием электронной анкеты.

Объектом исследования была удовлетворённость работодателей и (или) их объединений, иных юридических и (или) физических лиц качеством образования в ЧФ НИПУ.

Выборка для анкетирования проводилась в соответствии с требованиями, установленными в «Положении об анкетировании потребителей (заказчиков) и соответствующих заинтересованных лиц».

ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ АНКЕТИРОВАНИЯ

Анкетирование работодателей и (или) их объединений, иных юридических и (или) физических лиц об удовлетворенности качеством образования в ЧФ НИПУ проводится в соответствии с планом работы филиала в рамках реализации внутренней независимой оценки качества образования. Конкретные сроки проведения анкетирования, цели и задачи, категория респондентов, лица, ответственные за организацию, проведение и обработку результатов анкетирования, определяются приказом директора.

Анкетирование может проводиться как на бумажных носителях, так и в электронной форме. Тестирование представителей работодателей проведено с помощью теста, составленного на основе КМВ и использованных при разработке программы профессиональных стандартов ПС 20.032 «Работник по обслуживанию оборудования подстанций электрических сетей».

В анкетах могут быть использованы следующие формы ответов:

- альтернативный выбор одного (или более) ответа из нескольких;
- оценивание предложенных критериев по пятибалльной (или более) шкале;
- написание краткого ответа.

В завершении каждого блока вопросов предлагается высказать пожелания и предложения по совершенствованию образовательного процесса в филиале, улучшению качества образования. Обработка собранной информации по анкетированию обучающихся проводилась путём анализа полученных ответов и построения сводных таблиц по каждому пункту, а также обзора высказанных пожеланий.

В результате опроса получены анкеты от работодателей, принимающих участие в реализации образовательных программ, у которых обучающиеся проходят практическую подготовку в ходе практик, и (или) принимающих на работу выпускников филиала.

Методика опроса: работодателям и их представителям, участвующим в реализации образовательных программ, была предоставлена возможность ответить на вопросы анкеты. Таким образом, на оценку работодателями качества подготовки выпускников образовательных программ высшего образования, не могли повлиять на мнение последующих респондентов.

После завершения опроса была произведена обработка полученных данных. При обработке результатов анкетирования получены средние (среднеарифметические) оценки каждого из изучаемых показателей и выведена общая удовлетворённость качеством подготовки выпускников программы. Все средние оценки определялись только с учётом мнения респондентов, ответивших на вопрос. Были соблюдены основные требования к выборке: исключение субъективных влияний на состав выборки, полный и точный перечень единиц выборочной совокупности.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ПОЛНОМОЧИЯ

Ответственным за организацию и проведение анкетирования потребителей образовательных услуг в целом является заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по воспитательной работе, и.о. зав. кафедр, уполномоченные по качеству.

Для выполнения возложенных задач лица, осуществляющие общее и непосредственное руководство анкетированием, имеют право:

- разрабатывать рекомендации по вопросам анкетирования;
- разрабатывать предупреждающих и корректирующих действия по итогам анкетирования;
- вносить предложения о поощрении сотрудников или о привлечении их к ответственности по вопросам, касающимся анкетирования.

Ответственными за обработку и анализ результатов анкетирования являются специалисты, уполномоченные приказом директора.

Основным методом обработки полученных данных является анализ.

По каждому вопросу анкеты подсчитывается количество и процент респондентов, давших на каждый из вопросов определённый ответ.

АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ АНКЕТИРОВАНИЯ

После проведения анкетирования результаты обрабатываются и на их основе формируется аналитический отчёт.

Аналитический отчёт, сформированный после количественной и качественной обработки данных анкетирования, заслушивается на заседании кафедр, Учёного Совета.

Результаты анкетирования обсуждаются с целью их анализа и формирования предложений по дальнейшему совершенствованию учебного процесса, улучшению качества образования в ходе подготовки специалистов.

По результатам аналитического отчёта принимаются управленческие решения.

Заполненные анкеты хранятся до составления аналитического отчёта.

Результаты опроса работодателей и (или) их объединений, иных юридических и (или) физических лиц об удовлетворённости качеством образования в ЧФ НИПУ

В анкетировании представителей работодателей оценкой их удовлетворённости качеством подготовки студентов филиала приняли участие руководители 12 организаций, в том числе ключевые социальные партнеры кафедры по реализации программы.

В результате опроса было получено 12 анкет «Оценка удовлетворённости работодателя качеством подготовки выпускников заполненных представителями различных организаций (предприятий): Воткинская ГЭС филиал ПАО «РусГидро», г. Чайковский, Администрация Чайковского городского округа, ООО УК «Чайковский текстиль», ООО «ЭРИС», ООО «Газпром трансгаз Чайковский», Чайковский филиал АО «Газпром Бытовые системы», АО «Уралоргсинтез», г. Чайковский, ООО «Энерго Система», г. Чайковский, ООО «Электротехнический завод «Вектор»», г. Воткинск, ОАО «МРСК Урала» филиал Пермэнерго – ПО «Чайковские электрические сети», г. Чайковский, Пожарная часть АО «Центр аварийно-спасательных формирований» - «УРАСС», г. Чайковский, ООО «ИжнефтеПласт», п. Новый Удмуртская республика. Все участники анкетирования занимают должности руководителей организаций, их заместителей (26,5%), руководителей/ведущих специалистов структурных подразделений (69,5%).

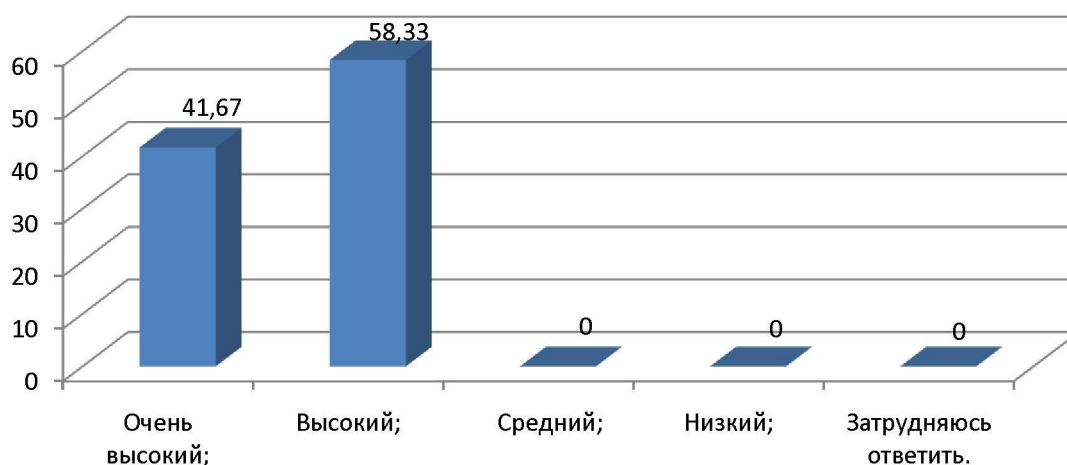
В организациях-участницах анкетирования работают или проходили практику более 45 выпускников программы.

Профессионально-трудова́я подготовка выпускников ЧФ ПНИПУ рассматривалась как совокупность профессиональной и социокультурной подготовки выпускников филиала.

Вопрос: Оцените, пожалуйста, общий уровень профессиональной подготовки выпускников по программе:

Варианты ответов	Количество анкетированных работодателей	
	абсолютное число	%
Очень высокий	5	41,67
Высокий	7	58,33
Средний	0	0
Низкий	0	0
Затрудняюсь ответить	0	0
Всего	12	100

Общий уровень профессиональной подготовки выпускников участники анкетирования оценили следующим образом: «очень высокий» - 41,67%, «высокий» - 58,33%.



Ни один работодатель не оценил уровень подготовки выпускников, как несоответствующий профессиональным стандартам. Подавляющее же большинство работодателей считают, что полученные компетенции выпускников филиала соответствуют профессиональным стандартам.

Вопрос: Какими навыками, непосредственно связанными с профессиональной деятельностью, должен, по Вашему мнению, обладать выпускник программы для успешной работы в Вашей организации? Пожалуйста, оцените по шкале от 1 до 5, насколько демонстрируют эти навыки выпускники программы (1 - не удовлетворен, 5 - полностью удовлетворен):

Работодателями дана следующая оценка (по 5-бальной системе) навыков, необходимых выпускникам программы для успешной работы в организации:

Навыки	Средняя оценка	Востребованность навыка, %
Работать с документацией, вести документооборот, составлять отчётность.	4,58	100
Осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач.	4,65	100
Определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.	4,36	100
Осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.	4,64	100
Осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах).	4,41	100
Управлять своим временем, выстраивать и реализовать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	4,65	100
Применять современные информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	4,96	100
Участвовать в научно-исследовательских работах.	3,76	46,1
Другие навыки, дополненные работодателями - осуществлять руководство группой сотрудников; - разрабатывать и реализовать проекты.	5,0 5,0	7,1 37,1
Средняя оценка		4,601

Средняя оценка



Востребованность навыка, %



Уровень удовлетворённости работодателей качеством профессионально-трудовой подготовки выпускников зависел от разных факторов, причём как объективных (организации учебного процесса), так и субъективных (образовательных и профессиональных мотивов и интересов).

Навыки выпускников, связанные с профессиональной деятельностью, представители работодателей оценили по 5-ти балльной системе в интервале от 3,76 до 5,00 балла; средняя оценка составляет 4,601 балла. Наиболее высоко работодатели-участники анкетирования оценили следующие навыки выпускников программы: применять современные информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности (4,96 балла); осуществлять поиск, критический анализ и синтез

информации, применять системный подход для решения поставленных задач (4,65 балла). Самые низкие оценки (3,76 балла) даны навыку: участвовать в научно-исследовательских работах. Все оценки данные работодателями, указанным выше навыкам, не ниже 3 баллов.

В результате опроса руководителей учреждений (компаний) о дополнительных знаниях и умениях выпускников, на первое место ставили уровень практических навыков и опыт работы по специальности. Среди дополнительных качеств работодатели хотели бы видеть: специалистов со сформированными компетенциями из других областей научных знаний; специалистов с высоким уровнем мультикультурного образования; специалистов со знанием нормативных документов и умением работать с ними; специалистов, умеющих работать в учреждениях с инклюзией; специалистов со стойкой мотивацией к работе по специальности и стремлением к постоянному самообразованию. В списке важных навыков выпускников работодатели выделяют следующие дополнительные компетенции: творческую, целеустремленную и инициативную личность, с хорошими знаниями в области современных энергетических установок; использование современных технологий и телекоммуникаций; специалистов, умеющих вести индивидуальное консультирование; специалистов, бесконфликтно входящих в рабочий коллектив и умеющих работать в команде. Также работодатели озвучили широкий спектр дополнительных требований к выпускникам, это: готовность брать на себя ответственность; находить решение в нестандартных обстоятельствах; владеть современными образовательными технологиями; иметь опыт научно-исследовательской работы; знать иностранный язык; быть коммуникативным и стресс устойчивым; обладать управленческими навыками; уметь работать в команде. Опираясь на анализ дополнительных компетенций, перечисленных работодателями во время опроса, можно сделать вывод: обществу нужны профессионально и разносторонне подготовленные специалисты, умеющие конкурировать на рынке труда.

Представители работодателей рекомендовали ориентировать научно-исследовательскую работу преподавателей на совместную со студентами и работодателями с представлением её результатов в индексируемых РИНЦ изданиях ВАК.

Вопрос: Какими личными качествами должен обладать молодой специалист для успешной работы в Вашей организации? Пожалуйста, оцените по шкале от 1 до 5, насколько проявляют значимые для Вас качества выпускники программы (1 - не удовлетворен, 5 - полностью удовлетворен).

Личностные качества молодых специалистов-выпускников программы представители работодателей оценили по 5-бальной системе следующим образом:

№	Личностные качества	Средняя оценка	Востребованность качеств %
1.	Организаторские способности	4,5	85,7
2.	Лидерские качества		
3.	Стремление развиваться в профессиональном и личном плане	5,00	100,0
4.	Организованность	4,79	100
5.	Восприимчивость к новациям		
6.	Стрессоустойчивость	4,75	78,37
7.	Творческий подход к решению поставленных задач	4,87	100
8.	Аналитические способности		
9.	Рациональный подход	4,79	100
10.	Способность принимать самостоятельные решения	4,26	89,9
11.	Инициативность	4,46	85,7
12.	Ответственность	4,87	100
13.	Этичность поведения		
14.	Ориентация на результат	4,81	100
15.	Умение работать в команде		
16.	Быстрая обучаемость		
17.	Коммуникабельность	4,84	99,7
18.	Предприимчивость	4,10	86,7
19.	Гибкость в отношениях с людьми	4,58	90,9
20.	Доброжелательность	4,85	100
21.	Качества, дополненные работодателями - умение признавать ошибки / недочеты / пробелы в знаниях; - желание их изменить / улучшить.	4,96	7,1
Средняя оценка		4,70	



Все оценки, данные указанным выше качествам, не ниже 3.

Личностные качества выпускников программы бакалавриата по направлению подготовки 13.03.02 Электроэнергетика и электротехника

представители работодателей оценили по 5-ти балльной системе в интервале от 4,10 до 5,00 балла; средняя оценка составляет 4,70 балла. Наиболее высоко участниками анкетирования оценены: стремление развиваться в профессиональном и личном плане (5 баллов), ответственность, этичность поведения (по 4,87 балла), быстрая обучаемость, ориентация на результат, умение работать в команде (4,84 балла).

Представители работодателей дали высокую оценку таким качествам выпускников, как дисциплинированность, исполнительность, ответственность и способность выпускников быстро адаптироваться к профессионально-трудовым функциям – всё это свидетельствует о том, что выпускникам ЧФ ПНИПУ во время обучения в филиале были предоставлены хорошие возможности и условия для овладения профессиональной подготовкой к своему трудовому назначению и к условиям современного организационного управления.

К основным достоинствам выпускников филиала работодатели относят желание работать, желание к саморазвитию и самоорганизации, а также высокий уровень теоретической и практической подготовки. Часть работодателей отнесли к достоинствам выпускников высокий уровень производственной дисциплины.

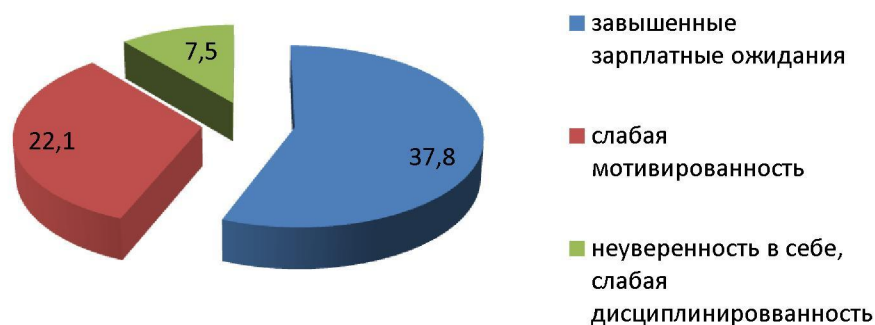
Самые низкие оценки даны предприимчивости (4,10 балла) и способности принимать самостоятельные решения (4,26 балла), умение работать в экстремальной ситуации. Такие умения особо актуальны в современных условиях организации, так как общая обстановка в производственной сфере не вполне устойчивая, имеется много различных факторов, способных приводить к возникновению различных по содержанию и характеру производственно-управленческих проблем, которые, в свою очередь, требуют оперативного решения в происходящих событиях и процессах.

По данным опроса примерно треть работодателей в процессе работы не выявили, какие-либо недостатки в подготовке выпускников университетом, все полученные теоретические и практические знания полностью

удовлетворяют работодателей. Примерно столько же работодателей к числу основных недостатков отнесли недостаточный уровень практической подготовки выпускников, который, безусловно, зависит от специфики организации.

Вопрос: Что Вас или Ваших коллег не устраивает в выпускниках программы? (можно отметить несколько позиций)

- чрезмерная амбициозность, самоуверенность;
- уровень профессиональных знаний;
- конфликтность;
- слабая мотивированность;
- небрежность в работе;
- завышенные зарплатные ожидания;
- слабая дисциплинированность;
- неуверенность в себе;
- другое.



По мнению работодателей основными отрицательными качествами выпускников являются: завышенные зарплатные ожидания (37,8%), слабую мотивированность (22,1%), в меньшей степени – неуверенность в себе, слабая дисциплинированность, уровень профессиональных знаний (7,5%). Такие качества как конфликтность, чрезмерная амбициозность, самоуверенность не

отмечены ни одним из работодателей. 52% участников анкетирования не отметили никаких отрицательных качеств выпускников программы. Исходя из анализа удовлетворённости представителей работодателей, отмечено, что у выпускившихся из филиала специалистов наблюдаются определённая настороженность, неуверенность в себе.

Вопрос: На что, в первую очередь, Вы обращаете внимание при приёме на работу молодого специалиста? (можно отметить несколько позиций)

- название специальности, специализации;
- оценки в дипломе;
- наличие публикаций;
- наличие опыта работы по профилю компании;
- активное участие в научных мероприятиях;
- наличие производственной практики, стажировки;
- внешний вид;
- личные и родственные связи;
- рекомендательные письма;
- рекомендательные звонки от знакомых;
- умение быстро адаптироваться в коллективе;
- другое.

Процесс интегрирования выпускников филиала в среду предприятия (организации) непосредственно связан и с характером социокультурной среды предприятия (организации). А именно социокультурная подготовка выпускников, пришедших на предприятие, в большей степени удовлетворяет работодателей, при этом они отметили не только сферу отношений, но и морально-общественную подготовленность выпускников ЧФ ПНИПУ.

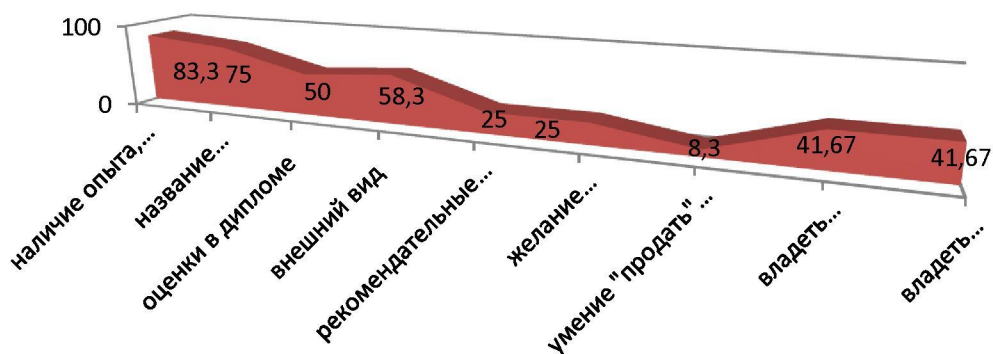
По результатам исследований удовлетворённости работодателей выявлены характер социальной активности выпускников, их социокультурная и социально-психологическая готовность работать в условиях новой для них

производственной культуры. Анализ мнений представителей работодателей показал, во-первых, что социальная культура большинства выпускников в целом соответствует как требованиям современного предприятия (организации), так и того предприятия, где они работают.

Однако, по мнению работодателей, ещё многие выпускники не совсем соответствуют культуре как современного предприятия (организации), так и того предприятия, на котором они в настоящее время работают. И это вполне естественно, поскольку каждый выпускник является непосредственной индивидуальностью, которая не всегда может соответствовать общепринятым нормам. Важно, чтобы это не проявлялось в их противоречиях с системой и работниками предприятия (организации).

При приёме на работу молодых специалистов значимыми для работодателей являются следующие критерии:

№	Профессиональные и личные качества	Количество	%
1	наличие опыта работы по профилю компании	10	83,3
2	умение быстро адаптироваться в коллективе		
3	название специальности, специализации	9	75,0
4	наличие производственной практик, стажировки		
5	оценки в дипломе	6	50,0
6	внешний вид	7	58,3
7	рекомендательные письма	3	25,0
8	Качества, дополненные работодателями:		
	- желание профессионально развиваться;	3	25,0
	- умение «продать себя» как специалиста, навыки коммуникации;	1	8,3
	- владеть межотраслевыми знаниями и уметь их применять;	5	41,67
	- владеть международной обстановкой в области энергетики.	5	41,67





При приёме специалистов наиболее значимыми для работодателей являются следующие критерии: умение быстро адаптироваться в коллективе и наличие опыта работы по профилю компании (83,3% участников анкетирования) название специальности, специализации и наличие производственной практики, стажировки (75%).

При оценке потребностей в специалистах-выпускниках филиала работодатели высказались об укомплектованности организации кадрами и отсутствии вакансий.

Большинство работодателей (75%) приняли на работу за последний год до 9 выпускников филиала (ООО «ЭРИС», Воткинская ГЭС филиал ПАО «РусГидро», г. Чайковский, ООО УК «Чайковский текстиль», ООО «Газпром трансгаз Чайковский», АО «Уралоргсинтез», г. Чайковский, ОАО «МРСК Урала» филиал Пермэнерго – ПО «Чайковские электрические сети», г. Чайковский.). Массовый приём на работу выпускников (более 10 человек) не отметил ни один работодатель, объясняя это тем, что штат сотрудников организации укомплектован, поэтому выпускники не были приняты на работу.

подавляющее большинство работодателей, имеющих в своём штате сотрудников выпускников филиала, намерены и в настоящее время, и в

перспективе принимать на работу выпускников, то есть, другими словами, организации/предприятия вполне удовлетворены уровнем подготовки выпускников филиала. Работодатели отметили о готовности принять на работу выпускников при некоторых условиях. В основном речь идёт о наличии вакантных мест в организации и успешном прохождении собеседования выпускником-соискателем на вакантную должность.

Вопрос: Какие формы сотрудничества сложились между Вашей организацией и нашим учебным заведением в подготовке будущих специалистов по программе? (можно отметить несколько позиций)

- сотрудничества нет;
- заключен договор о сотрудничестве;
- прохождение учебной, преддипломной практики;
- организация стажировок;
- руководство дипломными работами;
- проведение занятий (лекций, семинаров);
- предложите свою форму сотрудничества.

Большинство (63,2%) участников анкетирования указали, что их организации взаимодействуют с филиалом при реализации программы. Основные формы взаимодействия: прохождение учебной, преддипломной практики (49,7%), руководство дипломными работами, организация стажировок (25,4%), проведение занятий (лекций, семинаров) (5,3%). На наличие договора о сотрудничестве с филиалом университета указали представители 7 организаций-участниц анкетирования (58,3%).

Также работодатели организывают для обучающихся филиала практическую подготовку на своей базе. Часть работодателей отметили участие своих представителей в проведении государственной итоговой аттестации. Члены государственной экзаменационной комиссии являются ведущими специалистами – представителями работодателей или их

объединений в соответствующей области профессиональной деятельности. Председатель государственной экзаменационной комиссии является ведущим специалистом представителями работодателей или их объединений в соответствующей области профессиональной деятельности. Также работодатели принимают участие в разработке и рассмотрении локальных нормативных актов по образовательной программе. Помимо всего выше указанного работодатели участвуют в образовательном процессе, при проведении профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, реализуемых филиалом.

Работодатели представляют свои организации/предприятия как базы для проведения практической подготовки обучающихся, участвуют в реализации образовательного процесса при чтении практико-ориентированных дисциплин, в разработке образовательных программ высшего образования, в их рецензировании.

Также имеется опыт трудоустройства выпускников, освоивших образовательную программу в рамках целевого обучения.

Работодатели указали и на высокую готовность развивать деловые связи и сотрудничество с филиалом, некоторые работодатели выбрали ограниченный вариант сотрудничества (например, организация ознакомительной практики и проведения специальных тренингов), проведения лабораторных практикумов, семинаров с ведущими специалистами предприятия по принципу «вопрос-ответ».

Работодатели готовы взаимодействовать с филиалом в различном формате. Например, предоставить свои площадки и базы для прохождения практических занятий с будущими выпускниками, часть работодателей выразили желание участвовать в учебной, научной и воспитательной деятельности, через проведение открытых мастер-классов, ещё часть работодателей готовы к проведению совместных мероприятий, к организации стажировок для обучающихся, а треть участие в профориентационных мероприятиях организации.

Все работодатели выразили намерение продолжать своё сотрудничество с филиалом: являться базами практической подготовки во время прохождения практик, принимать непосредственное участие в образовательном процессе, направлять на подготовку в рамках целевой подготовки.

Дополнительно участниками анкетирования были даны следующие предложения по взаимодействию с кафедрой:

- целевое обучение сотрудников;
- участие по профилю в защите дипломов (АО «Газпром Бытовые Системы», г. Чайковский; АО «Уралоргсинтез», ООО «ЭРИС», ООО «Газпром трансгаз Чайковский», ООО «Электротехнический завод «Вектор»», г. Воткинск, ОАО «МРСК Урала» филиал Пермэнерго – ПО «Чайковские электрические сети», г. Чайковский).

ВЫВОДЫ

Результаты исследования показали, что в большей степени представители работодателей удовлетворены подготовкой выпускников, независимо от отраслевой принадлежности и положительно оценили качество подготовки выпускников ЧФ ПНИПУ.

Работодатели удовлетворены сотрудничеством с ЧФ ПНИПУ. Они активно участвуют в разработке образовательных мероприятий, оказывают содействие при разработке и актуализации учебных курсов, в проведении мастер-классов, принимают обучающихся на прохождение практики. Работодатели участвуют в работе государственных экзаменационных комиссиях, по мере возможности берут к себе на работу выпускников. Работодатели в большей степени удовлетворены качеством подготовки выпускников, но при этом считают, что у выпускников недостаточно сформированы такие компетенции, как: самопозиционирования себя и реального оценивания своих умений и способностей.

Результаты анкетирования подтверждают высокую потребность организаций городского округа в выпускниках программы бакалавриата направления подготовки 13.03.02 Электроэнергетика и электротехника.

Работодатели отметили хорошую базовую подготовку выпускников, их высокую адаптивность к производственной деятельности, способность решать поставленные задачи.

Указанные факты, свидетельствуют, что подготовка выпускников программы в целом соответствует ожиданиям работодателей-участников анкетирования, уровень удовлетворенности «выше среднего». По отдельным позициям «высокий».

Полученные данные свидетельствуют о высокой степени удовлетворённости работодателей качеством подготовки выпускников, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования, что свидетельствует о достаточно стабильной системе

эффективного взаимодействия работодателей и обучающихся, как в процессе освоения образовательной программы, так и после её завершения.

Однако от работодателей поступили различные замечания и предложения, отражающие как сильные стороны в филиале, так и проблемные зоны.

Для повышения удовлетворённости заинтересованных сторон могут быть реализованы следующие мероприятия:

1) систематизация и расширение форм взаимодействия с работодателями на всех этапах образовательного процесса, включая организацию целевого обучения, производственных и преддипломных практик, выбор тематики ВКР, непосредственное вовлечение представителей работодателей в образовательный процесс, в том числе преподавание специализированных курсов;

2) системный мониторинг требований и анализ удовлетворённости всех заинтересованных сторон (работодателей, выпускников, студентов), с последующей разработкой и реализацией корректирующих мероприятий по её повышению, а также действий в отношении выявленных рисков и возможностей развития программы;

3) рассмотреть возможность создания дополнительных условий для получения знаний, развития умений и навыков, необходимых в профессиональной деятельности, включая работу с применяемыми в организациях программными продуктами, нормативными документами, оборудованием и технологиями, а также получения опыта практической работы;

4) расширить сферы взаимодействия с социальными партнёрами по различным аспектам реализации программы (профорientация, материально-техническое обеспечение);

5) включить в рабочие программы дисциплин подробное ознакомление с нормами федеральных законов о защите персональных данных;

6) привлекать к профориентации работодателей и выпускников программы, что позволит дать абитуриентам больше информации о возможных направлениях деятельности после обучения по программе;

7) практическую подготовку студентов осуществлять на материально-технической базе организаций;

8) совершенствовать практическую подготовку студентов в тесном контакте и с учётом требований работодателей, типов задач профессиональной деятельности, определенных в СУОС ВО по направлению подготовки 13.03.02 Электроэнергетика и электротехника.