

«УТВЕРЖДАЮ»
Проректор по ВР и СВ
А.А. Стороженко
«11» мая 2017г.

Анализ результатов социологического исследования
«Удовлетворенность работодателей качеством
образования выпускников ТувГУ»

Важным показателем качества профессиональной подготовки выпускников университета является их востребованность на региональном и в целом на российском рынке труда. Одним из критериев оценки качества образования выпускников является удовлетворенность работодателей качеством их образования. Расширение выборочной совокупности работодателей позволяет составить более дифференцированное представление о тех направлениях профессиональной деятельности, которая считается наиболее важной для различных сфер профессиональной самореализации человека.¹

Анализ удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников ТувГУ позволяет определить требования, которые предъявляет работодатель к профессиональной подготовке выпускников по различным специальностям, оценить свою конкурентоспособность на рынке образовательных услуг и своих выпускников на рынке труда. Определить мероприятия по улучшению профессиональных компетенций выпускников, что даст наибольшее увеличение удовлетворенности работодателей.

В связи с этим проведено социологическое исследование путем анкетного опроса среди работодателей, взаимодействующих с ТувГУ. В ходе исследования применен выборочный метод. Для участия в анкетировании были отобраны организации и учреждения, в которых работают выпускники ТувГУ с 2012 г. В опросе приняли участие 126 руководителей организаций, в том числе руководители подразделений, где работают выпускники ТувГУ.

Задачи исследования:

- 1) выявление степени удовлетворенности работодателей выпускниками ТувГУ;
- 2) соответствие уровня подготовки выпускников установленным требованиям и пожеланиям работодателей.

Объект исследования: внешние потребители образовательных услуг ТувГУ (работодатели РТ).

¹ Молочкова И.В., Ефимова Т.Е., Коваль С.Б. Социально-психологический анализ требований работодателей и их удовлетворенности качеством подготовки выпускников вузов. [Электронный ресурс] <http://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-psihologicheskij-analiz-trebovaniy-rabotodateley-i-ih-udovletvorennosti-kachestvom-podgotovki-vypusnikov-vuzov>

Метод исследования: опрос осуществлялся посредством адресной рассылки анкет с сопроводительным письмом от имени проректора по учебной работе и качеству на электронную почту руководителей организаций РТ.

В основе анкеты было предложено 17 вопросов с различными вариантами ответов, в том числе 2 открытых вопроса и вопрос в табличной форме с выставлением оценок по пятибалльной шкале.

Для характеристики организаций работодателей, участвовавших в анкетировании, был задан ряд общих вопросов: сфера деятельности организации (Рис.1); численный состав работающих в организации (Рис. 2); численность работающих выпускников ТувГУ за 5 лет (Рис. 3); трудоустройство выпускников ТувГУ по специальности (Рис. 4); перечень укрупненных групп специальностей (УГС) выпускников, которых оценивали работодатели (Табл.1).

Рис. 1 Структура исследованной совокупности респондентов по сферам деятельности.

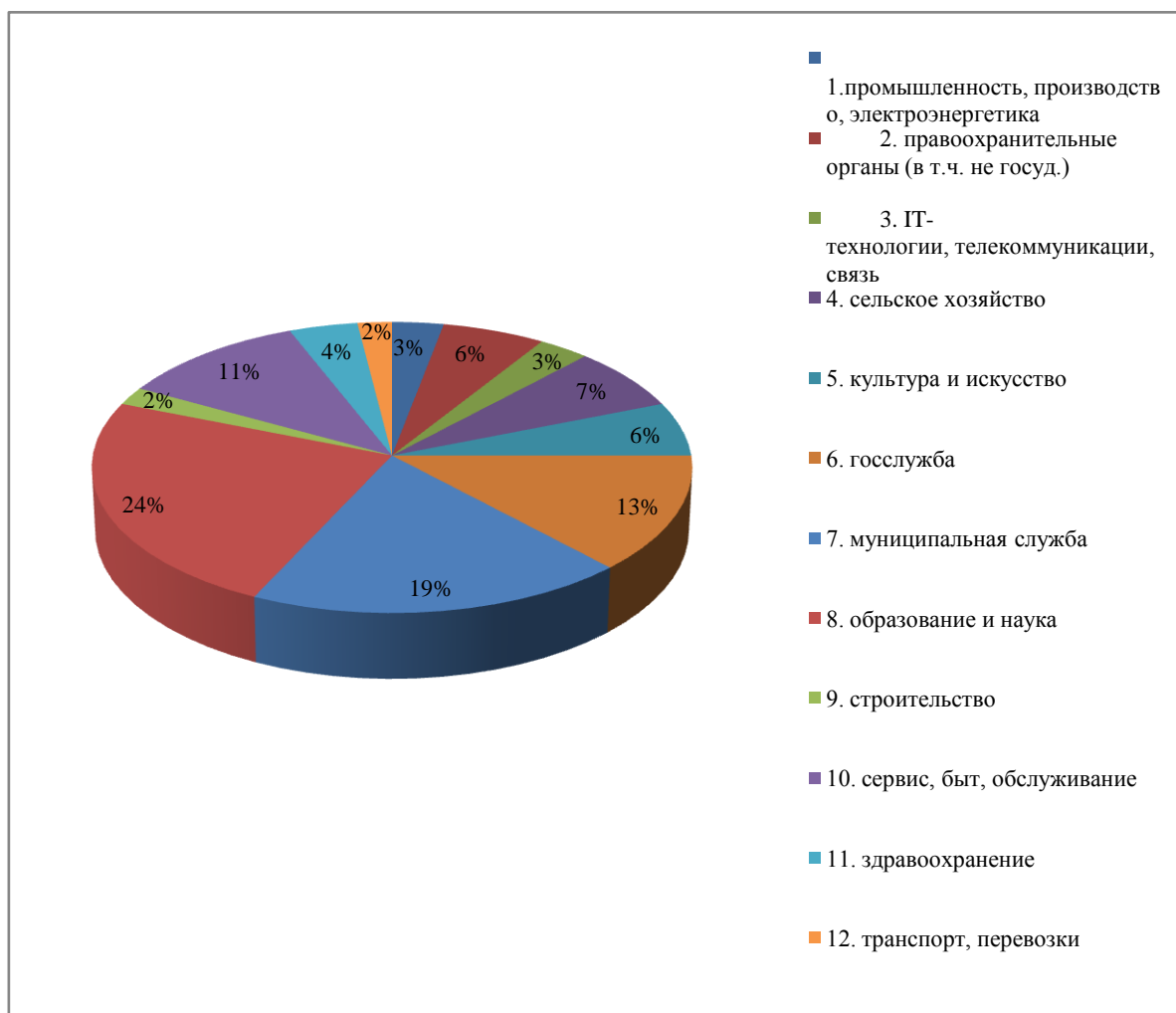


Рис. 2 Численный состав работающих в организации:

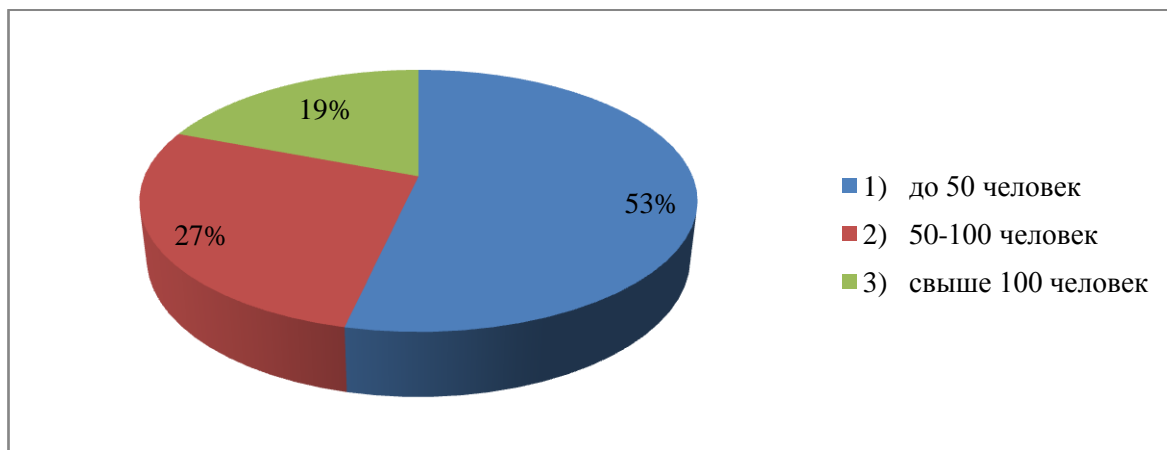


Рис. 3 Численность работающих выпускников ТувГУ:

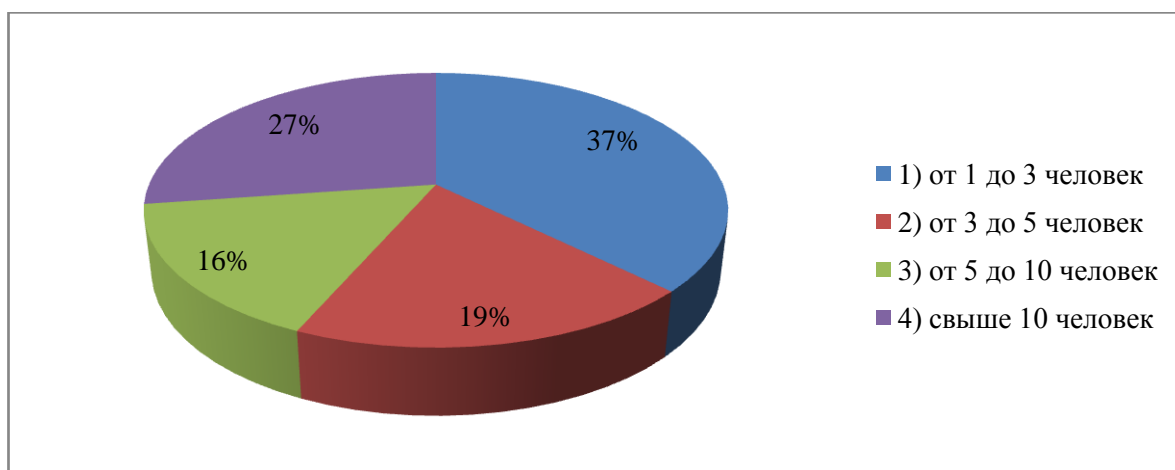
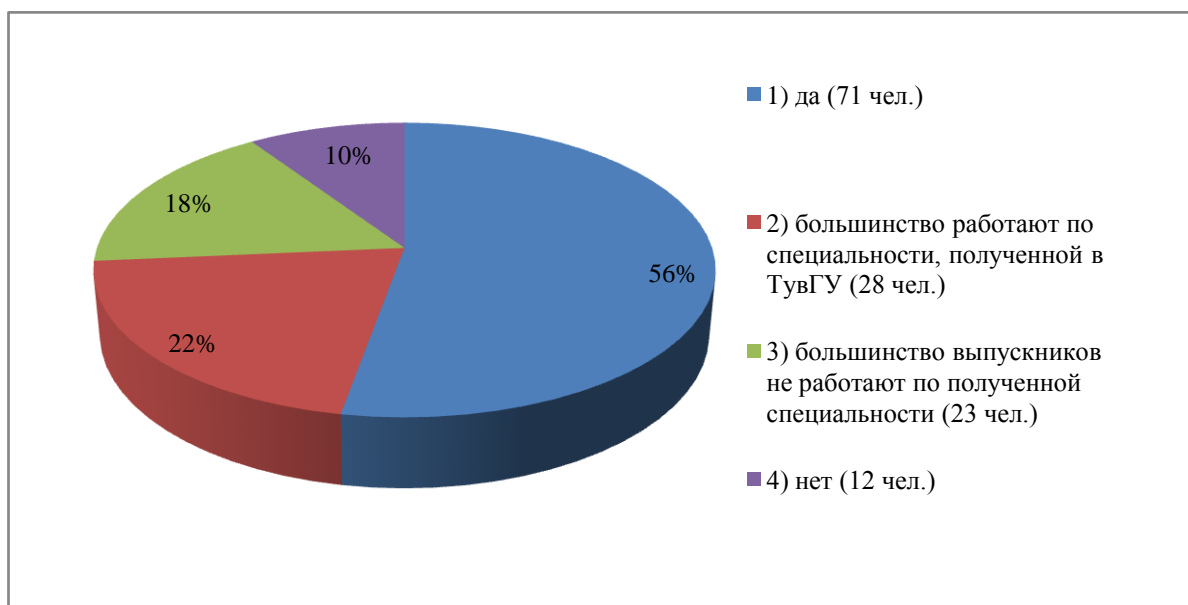


Рис. 4 Выпускники ТувГУ трудоустроенные по специальности, полученной в ТувГУ:



В связи со спецификой специальностей ТувГУ целесообразно проанализировать каждую исследованную совокупность респондентов по укрупненным группам специальностей выпускников ТувГУ, работающих в их организации.

Табл. 1 Список работодателей (наименование организаций) по УГС работающих выпускников.

УГС	Наименование организаций
Естественные науки	1. Администрация Дзун-Хемчикского района
	2. Администрация Овюрского района
	3. Администрация Тандынского района
	4. Администрация Барун-Хемчикского района
	5. ООО «Ратна-групш»
	6. ТувИКОПР СО РАН
	7. ФГУП «Почта России» 2-34-97
	8. ФГБУ ГСАС «Тувинская»
Ветеринария и зоотехния	1. СПК «Шулун»
	2. Администрация Овюрского района
	3. ГУП РТ «Моген-Бурен»
	4. Министерство с/х РТ
	5. Управление сельского хозяйства с. Тээли
	6. ГУП РТ «Маралхоз Туран»
	7. ГУП «Чодураа»
	8. Администрация Монгун-Тайгинского района
	9. Управление сельского хозяйства г. Чадан
История и археология	1. Администрация Сут-Хольского района
	2. ГАОО Гос.лицей РТ
	3. ГБНИ и ОУ «ТИГПИ» сектор истории
	4. ГБНИ и ОУ «ТИГПИ» сектор культуры
	5. ГБУ «Центр развития тув. trad. культуры и ремесел»
	6. Министерство культуры РТ
	7. ООО «Тывагипрозем»
	8. Пенсионный фонд РФ, отделение по РТ
	9. УФСГ регистрации, кадастра и картографии РТ
Компьютерные и информационные науки	1. ГБУЗ РТ «Республиканская больница №1»
	2. Министерство информатизации и связи РТ
	3. Министерство по делам молодежи и спорта РТ
	4. ООО «ИнКомСвязь»
	5. ПАО «Ростелеком»
	6. ПАО «Тывасвязьинформ»
	7. РЦНТД «Информационно-аналитический отдел»
	8. ТЦ «Шангыр»
	9. УФС «Почта России» ул. Дружбы 156 а
Образование и педагогические науки	1. Агентство по внешнеэкономическим связям РТ
	2. ГБНИ и ОУ «ТИГПИ»
	3. ГБНИ и ОУ «ТИГПИ»
	4. ГБНИ и ОУ «ТИГПИ»
	5. ГБНИ и ОУ «ТИГПИ»

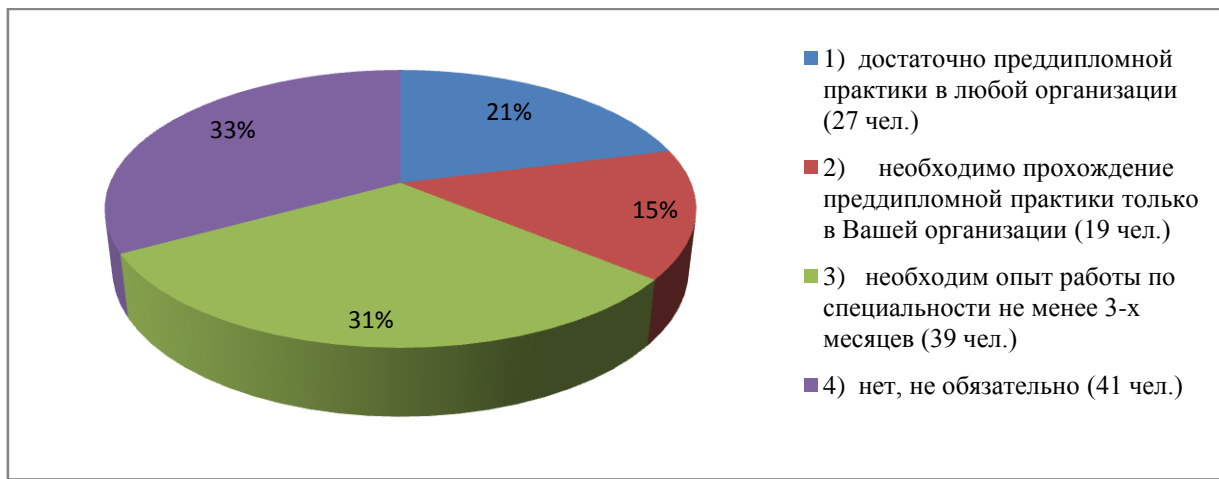
	6. ГБНИ и ОУ «ТИГПИ»
	7. ГБОУ РТ «Республиканский центр диагностики и консультирования»
	8. ГБПОУ РТ «Кызылский транспортный техникум»
	9. ГБПОУ РТ «Тувинский строительный техникум»
	10.ГБУ «Национальный музей им. Алдан-Маадыр»
	11.ГБУ РТ «Республиканский центр социальной поддержки семьи и детей»
	12.Департамент по образованию Мэрии г. Кызыла
	13.Кызылский техникум экономики и права
	14.МАДОУ №15 «Страна детства»
	15.МАДОУ д/с «Золотой ключик»
	16.МАДОУ д/с № 35 г. Кызыла
	17.МАДОУ ЦРР д/с № 21 г. Кызыла
	18.МАОУ Лицей №15 им. Н.Н. Макаренко
	19.МБДОУ д/с № 19 г. Кызыла
	20.МБДОУ д/с № 24 г. Кызыла
	21.МБДОУ д/с № 30 г. Кызыла
	22.МБОУ КЦО «Аныяк»
	23.МБОУ СОШ № 12 г. Кызыл
	24.МБОУ СОШ №2 г. Кызыла
	25.МБОУ СОШ №7 г. Кызыла
	26.МБУК «Централизованная библиотечная система»
	27.Министерство образования и науки РТ
	28.Управление образования администрации Улуг-Хемского района
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	1. Администрация Чаа-Хольского района
	2. КФХ с. Хандагайты
	3. Министерство сельского хозяйства и продовольствия РТ
	4. ССП СПоК «Енисей Агро»
	5. Управление сельского хозяйства администрации Барун-Хемчикского района
	6. Управление сельского хозяйства администрации Каа-Хемского района
	7. Управление сельского хозяйства администрации Сут-Хольского района
	8. Управление сельского хозяйства администрации Тес-Хемского района
Сервис и туризм	1. Администрация Монгун-Тайгинского района
	2. МУП «Благоустройство»
	3. ООО Сервис Тайги
	4. ООО ЧОП «Гайфун»
Социология и социальная работа	1. Администрация Каа-Хемского района
	2. ГБУ РТ «Кызылский дом-интернат для престарелых и инвалидов»
	3. ГБУЗ РТ «Перинатальный центр РТ»
	4. ГБУЗ РТ «Респ. центр скорой мед.помощи и медицины катастроф»
	5. ГКУ «Центр занятости населения Дзун-Хемчикского района»
Техника и технологии наземного транспорта	1. ФКП «Аэропорт Кызыл»
	2. ООО «Дороги Тувы»
	3. ООО «Лунсин»
	4. ТГРК ООО ЧОО «Охрана-Т »
Техника и технологии строительства	1. Администрация Тоджинского района
	2. МУП «Благоустройство» г. Кызыла

	3. Мэрия г.Кызыла
	4. ФГБУ «Тывамелиооводхоз»
Физическая культура	1. Администрация Бай-Тайгинского района
	2. МБОУ Детская юношеская спортивная школа с. Бай-Хаак
	3. ПАО «Сбербанк»
	4. РГБУ Спортивная школа олимпийского резерва
	5. ТувГУ кафедра физической культуры и спорта
	6. Центр спортивной подготовки сборных команд РТ
Экономика и управление	1. Агентство по внешнеэкономическим связям РТ
	2. АО «РСХБ»
	3. ГБУ «Бизнес-инкубатор РТ»,
	4. МКК «Фонд поддержки предпринимательства РТ»
	5. МУП «Чааты»
	6. МУП «Эйлиг-Хем»
	7. ОАО «Кызылский хлебокомбинат»
	8. ПАО «Росбанк» 9-89-05
	9. ОАО АКБ «Росбанк» 9-89-61
	10.ООО «Лидер плюс»
	11.СПК «Сайзырал»
Юриспруденция	1. "Отдел вневедомственной охраны войск национальной гвардии РФ по РТ"
	2. АО «Кызылская ТЭЦ»
	3. АО «Тываэнерго»
	4. ГУП РТ «УК ТЭК-4»
	5. Министерство информатизации и связи РТ
	6. МО МВД РФ «Гандынский»
	7. ООО «Арсенал»
	8. ООО «Уктус»
	9. ОРОКПО МВД по РТ
	10.Республиканский центр народного творчества и досуга
	11.ФКУ Исправительная колония -4
Итого:	126 работодателей (включительно руководителей подразделений организаций)

Результаты проведенного исследования показали, что в организациях и предприятиях работодателей появляется потребность в новых сотрудниках «раз в несколько лет» у 44% (55 чел.) работодателей, «раз в год» - 32% (40 чел.), «раз в полгода» - 10% (12 чел.), а ответ «чаще, чем раз в полгода» выбрали 16% (20 чел.) респондентов.

Немаловажным условием большинства работодателей при приеме на работу является стаж работы. В связи с этим работодателям был задан вопрос, касающийся опыта работы соискателей при трудоустройстве в их организации. На (Рис. 5) представлены варианты ответа респондентов.

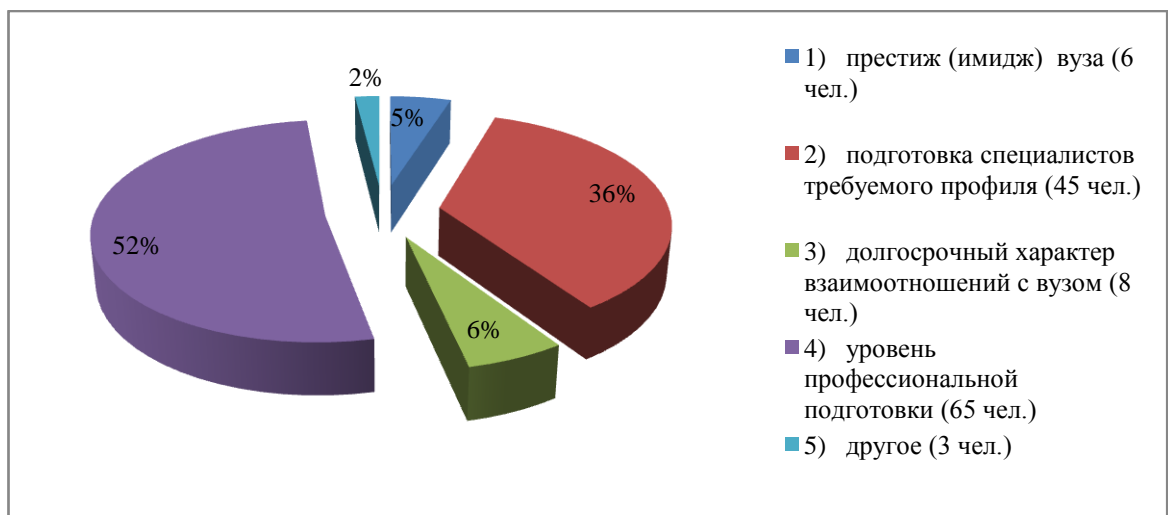
Рис. 5 Требования работодателей к опыту работы при приеме на работу выпускников ТувГУ.



Как видно из диаграммы для 33% опрошенных работодателей не имеет значения наличие опыта работы у молодых специалистов, а 21% респондентов отметили, что для них достаточно прохождение преддипломной практики в любой организации. Однако, для 31% работодателей необходим опыт работы по специальности. Такое условие, к сожалению, препятствует и затрудняет процесс поиска работы «новоиспеченным» специалистам. Вместе с тем 15% отмечают необходимость прохождения преддипломной практики в их организации, из них так ответили по 1 работодателю практически всех УГС выпускников, а таких УГС как: образования и педагогических наук – 5 чел.; истории и археологии – 3 чел., юриспруденции – 2 чел.

Интересно было изучить критерии, которыми руководствуются работодатели при приеме на работу выпускников ТувГУ (Рис. 6).

Рис. 6 Какими критериями Вы руководствуетесь при приеме на работу выпускников ТувГУ?

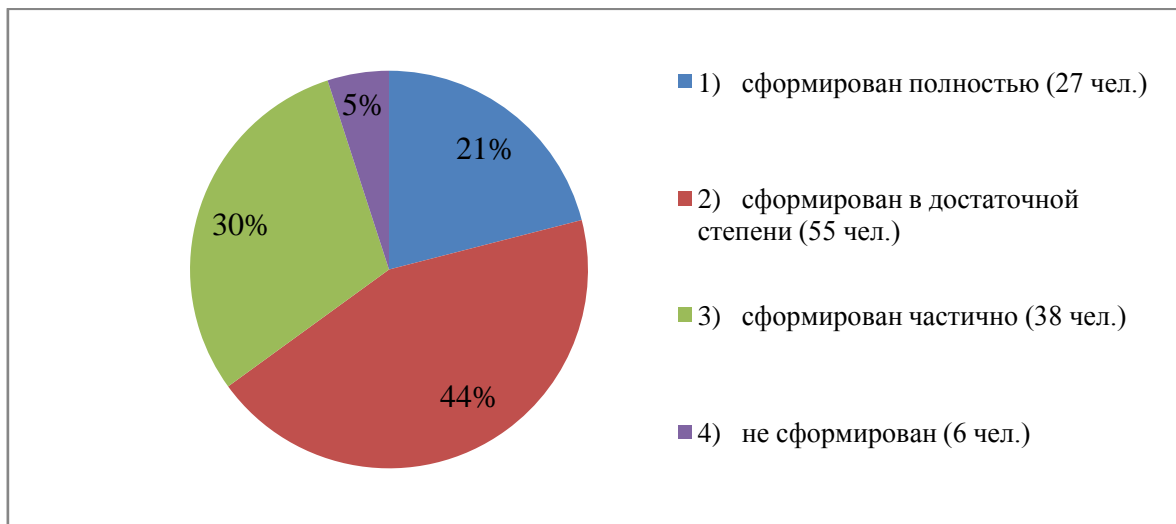


Исходя из полученных результатов вышеприведенной диаграммы видно, что для 52% респондентов важен уровень профессиональной подготовки, а также подготовка специалистов требуемого профиля (41%). Долгосрочный характер взаимоотношений (6%) и престиж вуза (5%) мало влияют на работодателей при приеме на работу в их организацию. Под графой «другое», респонденты прописали следующее: «знание иностранного языка»

– УГС экономики и управления (1 чел.); «готовность учиться», «высокая профессиональная подготовка по физико-математическому направлению» - УГС компьютерных и информационных наук (2 чел.).

Переходя к следующему вопросу, следует отметить, что требования к качеству образования со стороны работодателей растут с каждым годом. В связи с чем, был задан вопрос: «Сформирован ли у молодых специалистов интерес к специальности?»– Рис. 7

Рис. 7 «Сформирован ли у молодых специалистов интерес к специальности?»

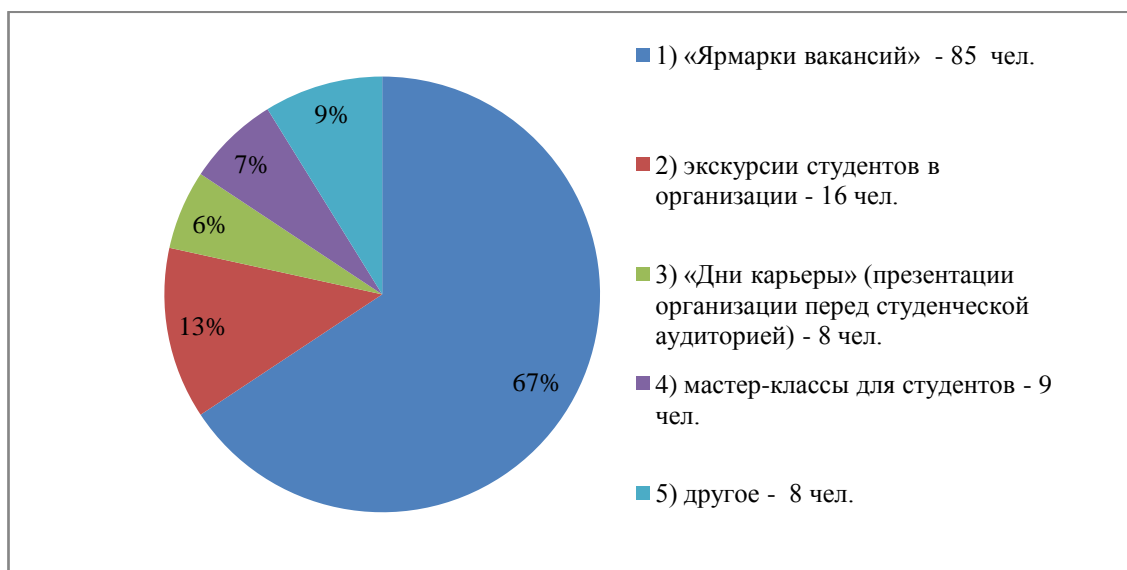


Как показывают результаты диаграммы, большинство опрошенных респондентов считают, что у выпускников ТувГУ есть интерес работать по выбранной специальности, что в совокупности составляет 65% («сформирован полностью» - 21%, «сформирован в достаточной степени» - 44%), а 30% считают, что данный интерес у выпускников «сформирован не полностью (частично)». Лишь 5% работодателей (по 1 респонденту) таких УГС выпускников: ветеринарии и зоотехнии, социальной работы, техники и технологии наземного транспорта, а также 4 работодателя выпускников УГС сельского, лесного и рыбного хозяйства считают «несформированным интерес к специальности».

Что касается совместных мероприятий работодателей и университета (Рис. 8) большинство опрошенных выбрали «Ярмарки вакансий» (встречи со студентами с целью поиска сотрудников для организации) – 67% ответили респонденты всех сфер деятельности. Следующий вариант ответа – «экскурсии студентов в организации» предпочли 13% респондентов, так как организованные встречи для студентов в организациях эффективны для установления прямого контакта с представителями интересующих их организаций. 7% респондентов предпочитают проведение для студентов «мастер-классов» по построению карьеры, продвижению по карьерной лестнице, которые дают выпускникам дополнительные знания и навыки. Вместе с тем 6% респондентов отдают предпочтение проведению мероприятия «Дни карьеры» с предоставлением для студентов презентаций об организации, которые также больше мотивируют будущих специалистов к реализации себя в той

или иной сфере. 9% респондентов внесли свои предложения: Агентство по внешнеэкономическим связям РТ – «прохождение практики»; МАОУ Лицей №15 им. Н.Н. Макаренко и ГБУ «Национальный музей им. Алдан-Маадыр» - «собеседования»; МАДОУ Центр развития ребенка-детский сад №21 г. Кызыла - «распределение выпускников ТувГУ», а также Министерство сельского хозяйства и природопользования РТ, Пенсионный фонд РФ - Отделение по РТ, МБУК «Централизованная библиотечная система», АО «Тываэнерго» предпочитают все перечисленные варианты мероприятий для привлечения молодых специалистов (Рис. 8).

Рис. 8 Какие мероприятия по привлечению молодых специалистов для Вас интересны?

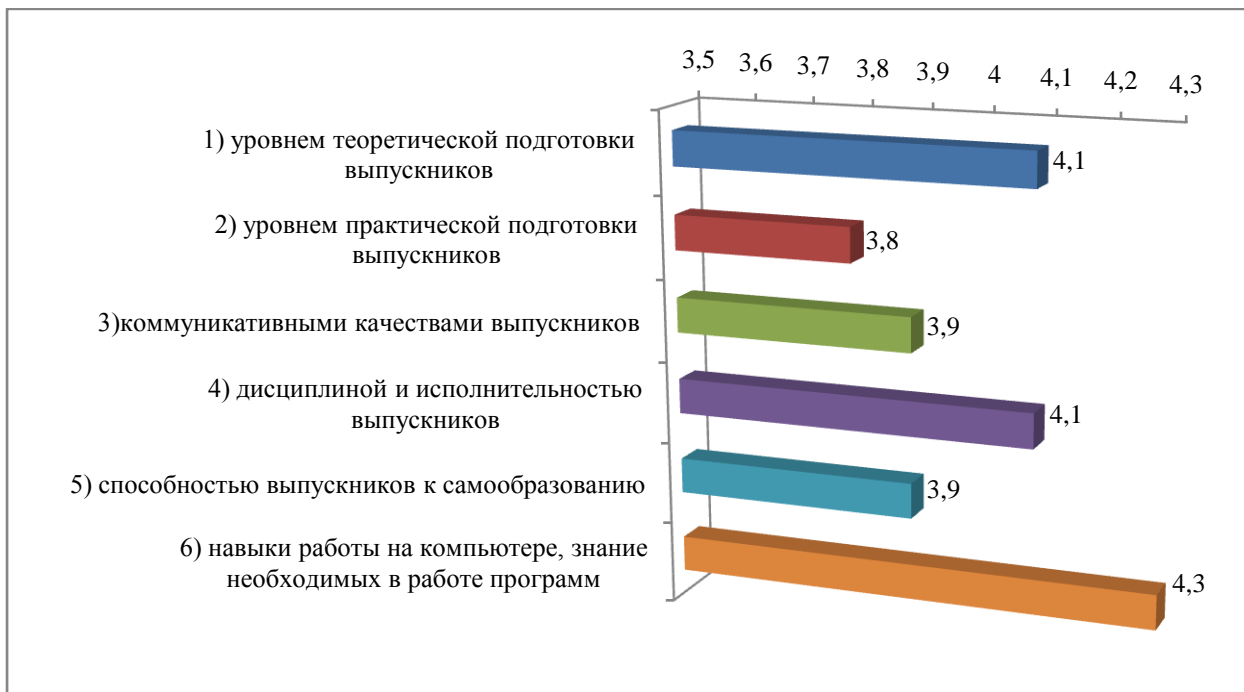


Далее удовлетворенность работодателей качеством профессиональной подготовки выпускников ТувГУ оценивалась методом оценки по пятибалльной шкале (где 1 – очень плохо, 5 – отлично), в том числе в разрезе УГС:

- 1) уровень теоретической подготовки молодых специалистов;
- 2) уровень практической подготовки молодых специалистов;
- 3) коммуникативные качества выпускников;
- 4) дисциплина и исполнительность выпускников;
- 5) способность выпускников к самообразованию;
- 6) навыки работы на компьютере, знание необходимых в работе программ.

В ходе исследования получены следующие оценки работодателями удовлетворенности качества профессиональной подготовки выпускников ТувГУ по следующим показателям:

Рис. 9 Средний балл удовлетворенности работодателей по показателям качества подготовки выпускников.



Представленные результаты позволяют констатировать в целом достаточный уровень удовлетворенности качества профессиональной подготовки выпускников ТувГУ: диапазон средних значений оценок колеблется от 3,8 балла до 4,3 балла. Однако следует отметить наименьшую удовлетворенность работодателей из перечисленных критериев оценки качества образования в плане практической подготовки выпускников (3,8 балл), а наибольшую удовлетворенность респонденты отмечают навыки работы на компьютере, знанием необходимых в работе программ (4,3 балл).

Исходя из этого, стоит рассмотреть степень удовлетворенности респондентов по перечисленным показателям качества образования выпускников ТувГУ по укрупненным группам специальностей:

Рис. 10 Удовлетворенность работодателей теоретической подготовкой молодых специалистов(средний балл)

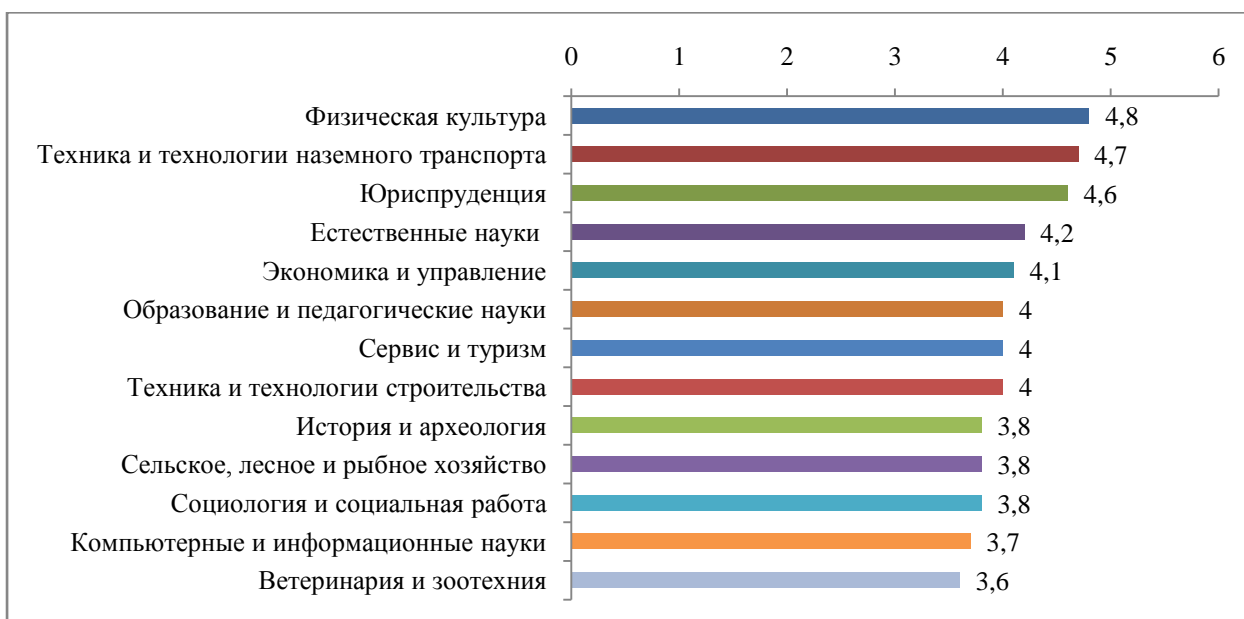


Рис. 11 Удовлетворенность работодателей практической подготовкой молодых специалистов(средний балл)



Рис. 12 Удовлетворенность работодателей коммуникативными качествами выпускников(средний балл)



Рис. 13 Удовлетворенность работодателей дисциплиной и исполнительностью выпускников(средний балл)

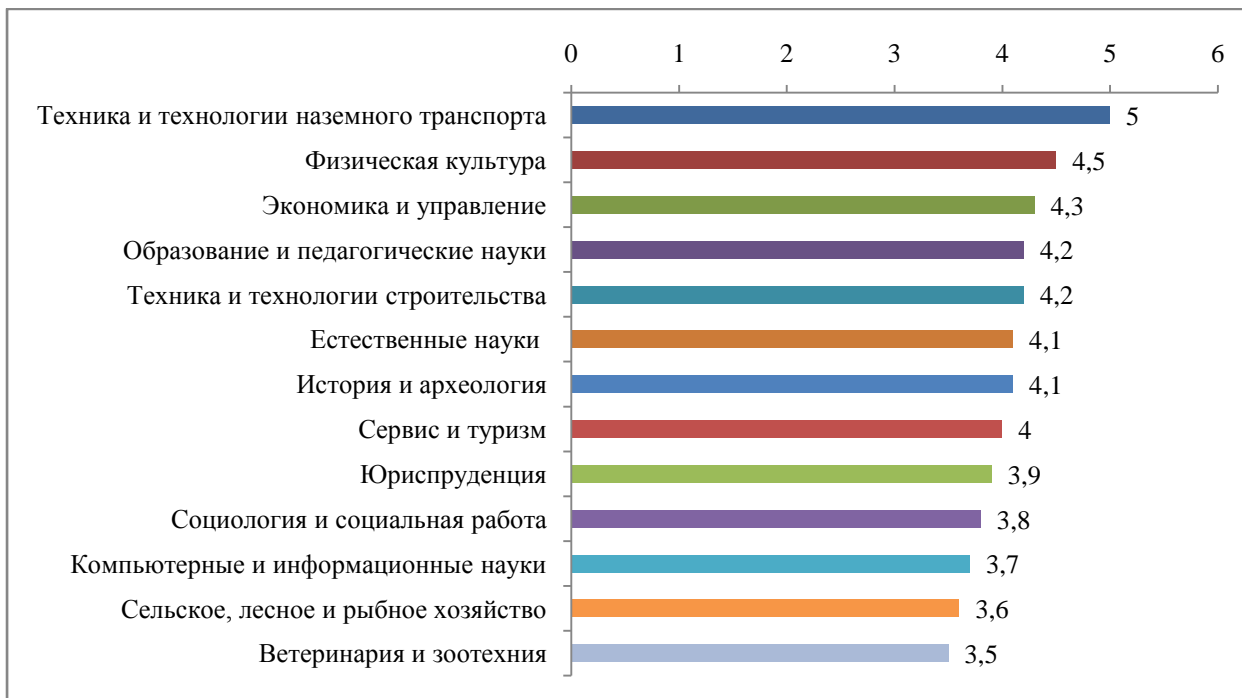


Рис. 14Способность выпускников к самообразованию (средний балл)



Рис. 15 Удовлетворенность работодателей навыками работы на компьютере, знанием необходимых в работе программ (средний балл)

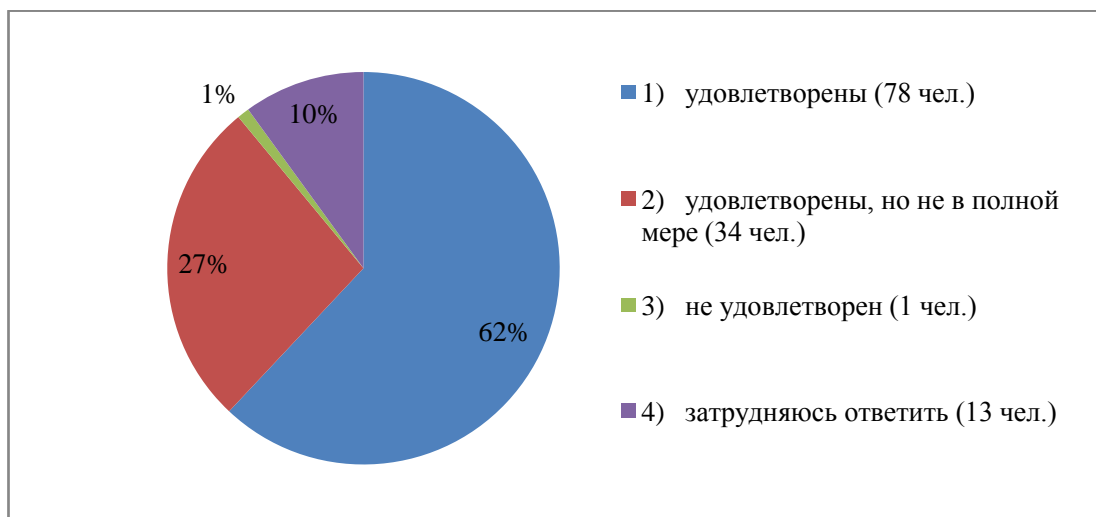


Результаты опроса показали, что наиболее позитивно оценивают работодатели выпускников УГС техники и технологии наземного транспорта и физической культуры

(средний балл по перечисленным показателям качества образования выпускников колеблется от 4,7 до 5 баллов и от 4,1 до 5 соответственно), напротив, менее других удовлетворены работодатели УГС ветеринарии и зоотехнии, сельского, лесного и рыбного хозяйства (средний балл колеблется от 3,3 до 4 баллов и от 3 до 4,3 соответственно).

В целях уточнения уровня удовлетворенности респондентов качеством образования выпускников в завершении предлагался вопрос(Рис. 16):

Рис. 16В целом удовлетворены ли Вы уровнем профессиональной подготовки, работающих у Вас выпускников ТувГУ?



Из представленных данных диаграммы видно, что уровень профессиональной подготовки выпускников ТувГУ в большей степени (62%) соответствует пожеланиям работодателей. Однако особым акцентом в социологическом исследовании было изучение требований работодателей к уровню подготовки выпускников ТувГУ и предложений для дальнейшего взаимодействия и повышения уровня подготовки специалистов. В связи с этим респондентам было предложено ответить на вопросы в свободной форме: «Чего, по Вашему мнению, не хватает выпускнику ТувГУ в профессиональной подготовке?», «Выскажите свои предложения и пожелания по вопросам взаимодействия с ТувГУ» - 55% (70 чел.) от общего числа опрошенных оставили свои отзывы и предложения. Распределение ответов представлено в (Табл. 2).

Табл. 2 Требования и предложения работодателей к уровню подготовки выпускников ТувГУ

Наименование организаций:	Требования работодателей к уровню подготовки специалистов:	Предложения работодателей по вопросам взаимодействия с ТувГУ:
УГС выпускников ТувГУ:		
1) Ветеринария и зоотехния		

1. СПК «Шулун»	краткосрочных курсов для молодых оленеводов по ветеринарии	есть ли внеконкурсные места для детей оленеводов?
2. Администрация Овюрского района	практических навыков	взаимодействовать с хозяйствами РТ
3. ГУП РТ «Моген-Бурен»	практических навыков	затр.ответить
4. Министерство с/х РТ	опыта работы	чаще проводить практические занятия
5. Управление сельского хозяйства с. Тээли	все устраивает	затр.ответить
6. ГУП «Чодураа»	практики по специальности	сотрудничество
7. Администрация Монгун-Тайгинского района	практической подготовки	затр.ответить
8. Управление сельского хозяйства г. Чадан	затр.ответить	практика в передовых хозяйствах, отказ от интернета при выполнении курсовых, дипломных работ
2) Естественные науки		
1. Администрация Овюрского района	способности выпускников к самообразованию	регулярно проводить встречи
2. Администрация Тандынского района	навыков практической работы, введение делопроизводства, коммуникативные качества	практиковать встречи с абитуриентами
3. ООО «Ратна-групп»	практики	затр. ответить
4. ТувИКОПР СО РАН	в профессиональной подготовке выпускников всего хватает	давно тесно работаем, надеемся на дальнейшее сотрудничество
5. ФГУП «Почта России» 2-34-97	знание государственного языка, практических навыков	желаем, чтобы наш университет выпускал достойных выпускников не только для Тувы, но и для за ее пределами
6. ФГБУ ГСАС «Тувинская»	агрономии и почвоведения	затр. ответить
3) История и археология		
1. ГБНИ и ОУ «ТИГПИ» сектор истории	затр. ответить	успехов
2. ГБНИ и ОУ «ТИГПИ»	не хватает элементарной грамотности	затр. ответить
3. Пенсионный фонд РФ, отделение по РТ	в целом удовлетворены	затр. ответить
4. ГБУ «Центр развития тув. традиционной культуры и ремесел»	практических навыков	затр. ответить
4) Компьютерные и информационные науки		
1. Министерство по делам молодежи и спорта РТ	незнание в полной мере о своей будущей профессиональной деятельности	курирование студентов с 1-го курса
2. ПАО «Ростелеком»	практического опыта, инициативы	больше квалифицированных кадров
3. ПАО «Тывасвязьинформ»	все устраивает	готовы взаимодействовать и дальше
4. РЦНТД «Информационно-аналитический отдел»	уверенности в себе	все устраивает

5. ТЦ «Шангыр»	дисциплинированности	затр.ответить
5) Сельское, лесное и рыбное хозяйство		
1. ССП СПоК «Енисей Агро»	затр.ответить	проведение дискуссий для студентов и работодателей
2. Администрация Чаа-Хольского района	знание государственных программ	приглашаем на выездные практики
3. Министерство сельского хозяйства и продовольствия РТ	практики	удачи
4. Министерство сельского хозяйства и продовольствия РТ	практики	создание учебного хозяйства
5. Отдел сельского хозяйства Каа-Хемского района	практическая и теоретическая части слабо сформированы	организовывать практические занятия на местах передовых с/х предприятиях
6. Управление с/х администрации Барун-Хемчикского района	затр.ответить	чаще ездить на практику в хозяйства
7. Министерство сельского хозяйства и продовольствия РТ	отсутствие практических навыков, низкий кругозор	увеличить часы для практических занятий, обмен опыта преподавателей с другими вузами
6) Сервис и туризм		
1.Администрация Монгун-Тайгинского района	молодые специалисты не хотят работать в отдаленные районы	затр.ответить
2. ООО ЧОП «Тайфун»	практики	затр.ответить
7) Социология и социальная работа		
1.Администрация Каа-Хемского района	ответственности, стараний от выпускников	затр.ответить
2.ГБУЗ РТ «Перинатальный центр РТ»	затр.ответить	дальнейшего сотрудничества
3.ГБУЗ РТ «Республиканский центр скорой мед.помощи и медицины катастроф»	практики	затр.ответить
8) Техника и технологии наземного транспорта		
1.ФКП «Аэропорт Кызыл»	устраивает	тесно сотрудничать
2.ООО «Лунсин»	ознакомление с предприятиями, больше практических навыков	открыть специальности по добыче полезных ископаемых подземным способом
9) Техника и технологии строительства		
1.Администрация Тоджинского района	удовлетворены уровнем подготовки выпускников	затр.ответить
2.Мэрия г.Кызыл	практических знаний и навыков	направление студентов для прохождения стажировок с целью получения практических навыков
3.ФГБУ «Тывамелиооводхоз»	практики	затр.ответить

10) Физическая культура		
1.РГБУ Спортивная школа олимпийского резерва	больше практических навыков	организация круглых столов
2.ТувГУ каф.физической культуры и спорта	инициативы, активности	встречи с выпускниками
11) Экономика и управление		
1.Агентство по внешне-экономическим связям РТ	совместных технологий, онлайн сервисы на удаленном доступе	дальнейшего сотрудничества
2.АО «РСХБ»	применение теорий на практике	организация взаимовыгодного сотрудничества на предмет трудоустройства
3. ГБУ «Бизнес-инкубатор РТ»,	затр.ответить	успешных выпускников
4. ПАО «Росбанк» 9-89-05	знание иностранного языка	нет
5. ООО «Лидер плюс»	практики	успехов
12) Юриспруденция		
1. ООО «Уктус»	для ЗФО отведено мало часов	все устраивает
2. ОРОКПО МВД по РТ	взаимодействие с преподавателями	взаимодействие с органами по специальности
3. ООО «Арсенал»	помощь выпускникам в плане работы	затр. ответить
4.ФКУ Исправительная колония -4	все устраивает	компетентные преподаватели
5."Отдел вневедомственной охраны войск национальной гвардии РФ по РТ"	опыта работы	удачи
6. Республиканский центр народного творчества и досуга	практических навыков	затр. ответить
13) Образование и педагогические науки		
1. Агентство по внешнеэкономическим связям РТ	практических навыков по работе с документами	затр.ответить
2. ГБНИ и ОУ «ТИГПИ»	глубоких теоретических знаний	подготовка IT-специалистов
3. ГБНИ и ОУ «ТИГПИ»	практической подготовки	затр.ответить
4. ГБНИ и ОУ «ТИГПИ»	теоретических знаний	сотрудничества (чтение лекций по исследуемой проблеме)
5. ГБУ РТ «Республиканский центр социальной поддержки семьи и детей»	уверенности, стремление к самообразованию	заключение соглашения с возможностью прохождения практик студентов
6. Департамент по образованию Мэрии г.Кызыла	желание учиться, стать профессионалом в своей области	желание быть профессионалом, компетентным
7. МАДОУ д/с «Золотой ключик»	затр.ответить	слабый уровень профессиональной подготовки
8. MAOY Лицей №15 им. Н.Н. Макаренко	методика преподавания профильных классов	затр.ответить
9. МБОУ СОШ № 12 Г. Кызыл	методика преподавания уроков по ФГОС и внеклассной работы	затр.ответить
10. МБУК «Централизованная библиотечная система»	коммуникабельности	успехов
11. ГБОУ РТ «Республиканский	знания по специальной психоло-	дальнейшего сотрудничества, про-

центр диагностики и консультирования»	гии; практических навыков у логопедов	ведение круглых столов и мастер-классов
12. МАДОУ ЦРР д/с № 21 г. Кызыла	профессиональной подготовки	спасибо за сотрудничество
13. МБДОУ д/с № 19 г. Кызыла	практической подготовки	затр.ответить
14. МБДОУ д/с № 24 г. Кызыла	дисциплинированности и ответственности	практика в ДОУ с максимальной отдачей
15. МБОУ СОШ №2 г. Кызыла	опыт работы	проведение семинаров и встреч с выпускниками
16. МБОУ СОШ №7 г. Кызыла	опыт на начальном этапе	нужны учителя предметов физики и математики
17. ГБНУ РТ "Институт развития национальной школы"	методикой преподавания своего предмета	сотрудничать по совершенствованию методики преподавания русского и тувинского языков
Итого: 114 отзывов и предложений		

При трудоустройстве молодого сотрудника работодатель всегда предъявляет ряд требований, по которым он определяет степень подготовки специалиста, для того, чтобы определить степень его готовности к работе в организации. Поэтому необходимо было сделать особый акцент по учету соответствия уровня подготовки выпускников требованиям работодателей, а для этого выяснить, какие факторы, по их мнению, оказывают наибольшее влияние на эффективность профессиональной деятельности. Наиболее часто работодатели, участвовавшие в опросе, указывают на следующие проблемы выпускников:

- практические навыки
- коммуникативные качества
- деловые качества

В целом, в большей степени респонденты просят обратить внимание на практическую подготовку выпускников. Далее респонденты отмечают не достаточно сформированные коммуникативные качества выпускников - «знание государственного (русского) языка», «знание иностранного языка», «коммуникабельность», а также слабо развиты деловые и личные качества выпускников – «способность к самообразованию», «уверенность», «стремление стать профессионалом в своей деятельности». Однако 27% работодателей оставили свои предложения о дальнейшем взаимном сотрудничестве в проведении круглых столов, семинаров, встреч с выпускниками, тем самым предложили заключить соглашения с возможностью прохождения практик студентов ТувГУ в их организациях: ГБУ

РТ «Республиканский центр социальной поддержки семьи и детей», МБДОУ «Детский сад №24 г. Кызыла», Администрация Чаа-Хольского района.

Таким образом, проведенное социологическое исследование по удовлетворенности работодателей уровнем подготовленности выпускников ТувГУ позволяет сделать следующие выводы:

В основном выпускники ТувГУ реализовывают себя в области образования и науки (24%), затем в государственных (13%) и муниципальных учреждениях (19%), а также в сфере сервиса, быта и обслуживания (11%). Большая часть респондентов (56%) утверждают, что выпускники ТувГУ работают по специальности, при этом интерес к полученной специальности сформирован в достаточной степени (в совокупности 65% - «сформирован полностью» 21%, «сформирован в достаточной степени» 44%). В общем, большинство (62%) работодателей удовлетворены уровнем профессиональной подготовки выпускников ТувГУ.

Работодатели отмечают хороший уровень теоретической подготовки выпускников (средний балл 4.1) и навыки работы с компьютером (средний балл 4.3). По мнению респондентов, будущим молодым специалистам следует развивать практическую подготовку, т.е. умение применять полученные теоретические знания в профессиональной деятельности. Немаловажное значение имеет языковая подготовка выпускника, в то же время большее значение для работодателей приобретает развитие личностно-деловых качеств таких как: «ответственность», «уверенность», «дисциплинированность», «стремление к самообразованию».

Тем самым, анализ ответов респондентов показывает, что треть (31%) работодателей ждет от выпускника наличия опыта работы или совмещения учебы с работой в их организации, однако такое же количество опрошенных респондентов (с небольшой корреляцией 33%) считают, что наличие опыта работы не является обязательным. Можно предположить, что решением данной проблемы могла бы способствовать такая организация производственной практики студентов, во время которой они могли бы иметь возможность получить опыт работы именно в той организации, куда потенциально собираются трудоустроиться.

Социолог ЦМиСТ

С.А. Хертек

Согласовано

Начальник УМП ТувГУ

 М.Н. Сергеева

«15 мая» 2017г.