

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования "Нижегородский государственный
педагогический университет имени Козьмы Минина"

УТВЕРЖДЕН

от «__» _____ 202__ г. №_____

**АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЁТ
О РЕЗУЛЬТАТАХ АНКЕТИРОВАНИЯ
РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПО ГРУППЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ**

Введение

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина провёл анкетирование представителей предприятий-работодателей о качестве подготовки обучающихся в период с 10.06.2025 по 24.06.2025 в форме онлайн-опроса в рамках регулярной внутренней оценки качества реализации следующих образовательных программ: «44.03.04 Менеджмент организации», «09.03.02 Информационные системы и технологии», «44.03.05 Биология и Химия», «44.03.05 Информатика и Технология», «44.03.05 Технология и Экономика», «09.03.03 Прикладная информатика в менеджменте», «44.03.04 Правоведение и правоохранительная деятельность», «44.03.04 Экономика и управление», «44.03.02 Психология и педагогика дошкольного образования», «44.03.03 Логопедия», «44.03.03 Олигофренопедагогика», «43.03.01 Сервис предоставления услуг населению», «44.03.04 Операционная деятельность в логистике», «43.03.02 Управление в сфере туризма», «05.03.02 Рекреационная география и туризм», «23.03.01 Организация перевозок на транспорте», «37.03.01 Социальная и организационная психология», «38.03.01 Финансы и страхование», «38.03.02 Управление человеческими ресурсами», «38.03.02 Менеджмент организации», «37.03.01 Психология управления и интернет-коммуникации», «44.03.05 География и Биология», «48.03.01 Православная теология», «44.03.04 Финансы и бизнес-аналитика», «43.03.01 Сервис предоставления услуг населению», «44.04.01 Цифровая педагогика», «44.04.01 Геоэкологическое образование», «44.04.01 Инновации в финансово-экономическом образовании», «44.04.01 Управление в системе дополнительного образования детей», «05.04.02 Геоинформационные системы и технологии в территориальном проектировании и прогнозировании», «48.04.01 Православная теология», «05.04.02 Геоинформационные системы в территориальном проектировании и обеспечении экологической безопасности», «37.04.01 Психологическое сопровождение служебной деятельности в силовых структурах», «38.02.07 без специализации».

Целью данного опроса является получение максимально объективной информации о качестве подготовки выпускников, которое может быть диагностировано в рамках прохождения обучающимися учебных и производственных практик, а также при их дальнейшем трудоустройстве.

Задачи анкетирования включали получение обратной связи от работодателей о подготовленности выпускников вуза к требованиям рынка труда; оценку соответствия профессиональных навыков и знаний выпускников запросам работодателей; идентификацию сильных и слабых сторон образовательных программ с точки зрения работодателей; повышение качества образования с учётом потребностей рынка труда.

Для достижения поставленных целей была использована анкета, содержащая 26 вопросов. В ходе анкетирования работодатели оценивали следующие аспекты образовательных программ: соответствие теоретических знаний практическим потребностям; уровень подготовки студентов по ключевым компетенциям; возможность трудоустройства выпускников; инновационность учебных программ; эффективность взаимодействия между вузами и работодателями.

В исследовании приняли участие 68 работодателей.

Анкетирование проводилось анонимно, что позволило получить максимально объективные данные. Результаты анкетирования носят обобщённый характер и позволяют выявить ключевые потребности и требования работодателей к квалификации выпускников, а также оценить уровень соответствия образовательных программ этим требованиям. Полученные данные предоставляют ценную информацию для оптимизации учебного процесса, адаптации программ подготовки к требованиям рынка труда и повышения качества подготовки студентов.

Анализ результатов анкетирования

Общий блок вопросов

1.1 Информация о распределении ответов на вопросы

Ответы на вопрос «Укажите наименование Вашей организации (предприятия)»:

1. Муниципальные общеобразовательные учреждения (различные школы, гимназии, лицеи) — 20 ответов
2. Муниципальные дошкольные учреждения (детские сады) — 7 ответов
3. Государственные и муниципальные специализированные и коррекционные образовательные учреждения — 2 ответа
4. Вузы и политехнические колледжи Нижнего Новгорода (включая НГПУ, НГТУ, ННГУ, НГИЭУ, филиалы) — 8 ответов
5. Культурные и исторические организации (музеи, духовные семинарии) — 3 ответа
6. Муниципальные органы и департаменты (администрации, управление образования, департаменты города Нижний Новгород и Бор) — 3 ответа
7. Частные и коммерческие организации (ООО, компании разного профиля, банки) — 12 ответов
8. Прочие организации (обществ охраны природы, домоуправляющие компании и др.) — 2 ответа

Анализ ответов респондентов на вопрос «Укажите наименование Вашей организации (предприятия)»:

Анализ ответов на вопрос об указании наименования организации выявил большое разнообразие представленных работодателей. Среди них преобладают образовательные учреждения различных типов и форм собственности, включая муниципальные бюджетные общеобразовательные учреждения (школы, детские сады), государственные казенные образовательные учреждения, а также гимназии. Также в ответах встречаются высшие учебные заведения, колледжи и техникумы. Помимо образовательной сферы, представлены организации из других секторов, такие как промышленные предприятия, банки, агентства и религиозные организации. Важно отметить, что большинство респондентов указали полные и развернутые наименования своих организаций, что говорит о внимательном отношении к анкетированию. Встречаются ответы, содержащие аббревиатуры, которые могут потребовать дополнительной расшифровки для однозначной идентификации организации.

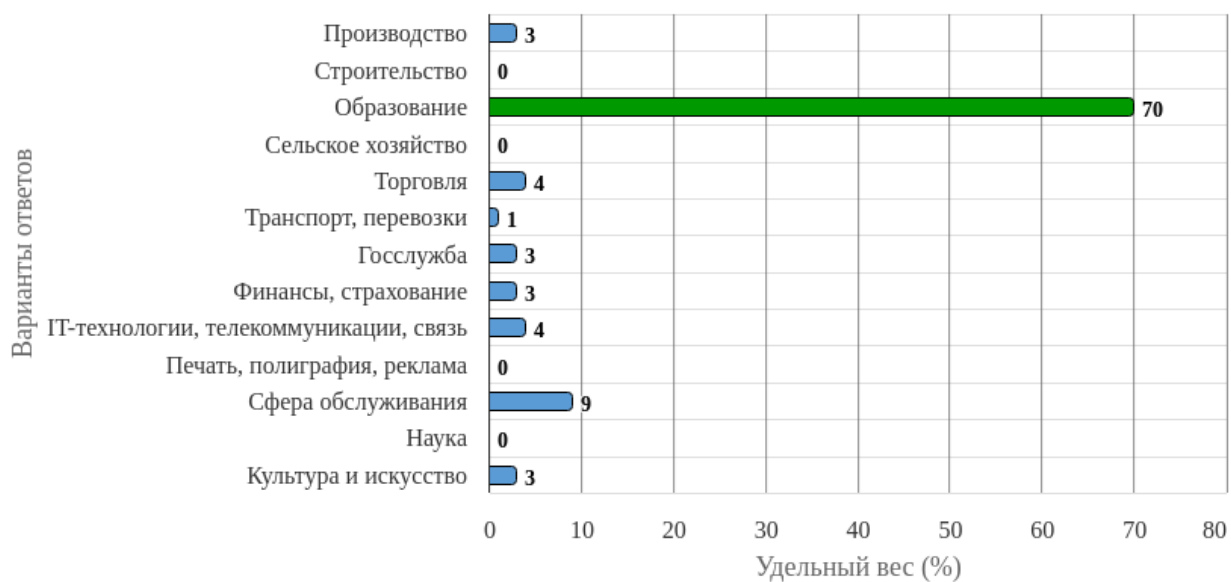


Рисунок 1 - Распределение ответов на вопрос:
«Укажите сферу деятельности Вашей организации»

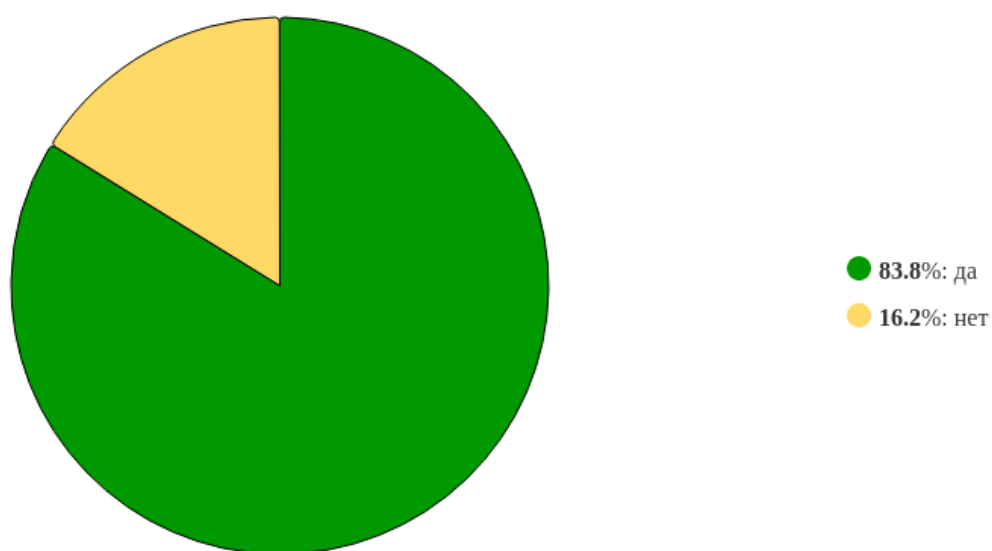


Рисунок 2 - Распределение ответов на вопрос:
«Трудоустроены ли в Вашей организации выпускники Мининского университета?»



Рисунок 3 - Распределение ответов на вопрос:
«Выпускники каких направлений подготовки или специальностей Мининского университета востребованы Вашей организацией?»

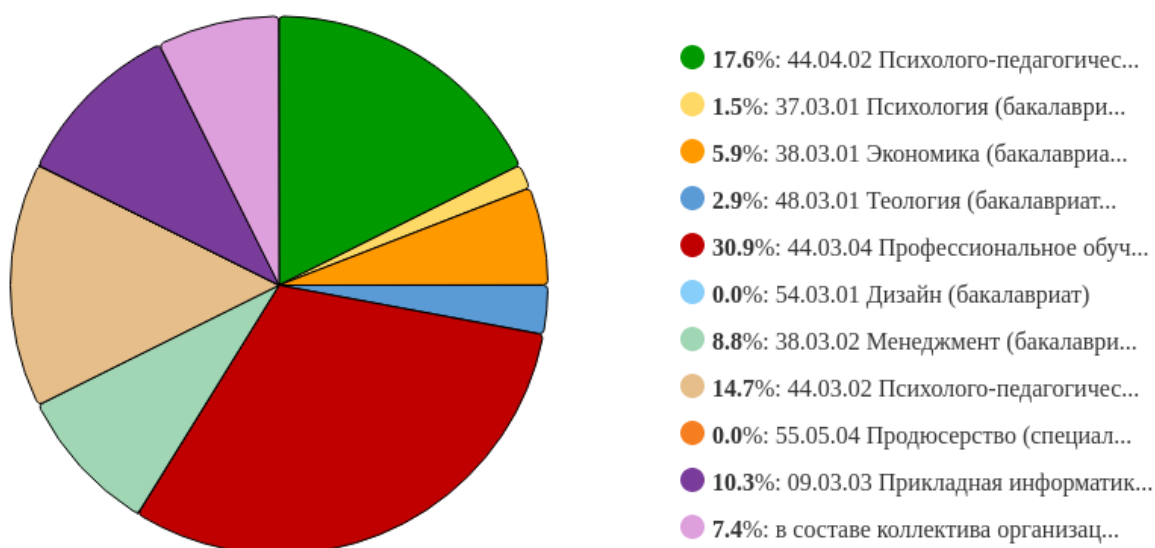


Рисунок 4 - Распределение ответов на вопрос:
«Выпускники каких направлений подготовки или специальностей Мининского университета востребованы вашей организацией?»

Средняя оценка ответивших на вопрос равна **9.21**.

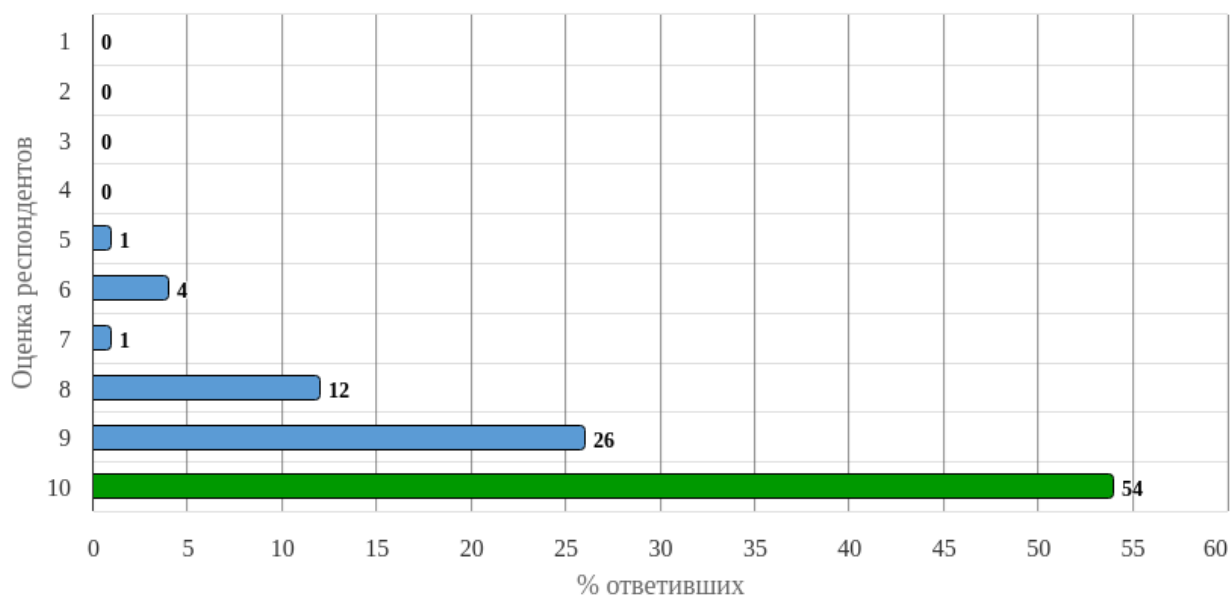


Рисунок 5 - Распределение оценок на вопрос:
«Насколько качество образовательной программы, выпускников которой Вы принимаете на работу соответствует требованиям рынка труда? Оцените по 10-балльной шкале (1 – min, 10 – max)»

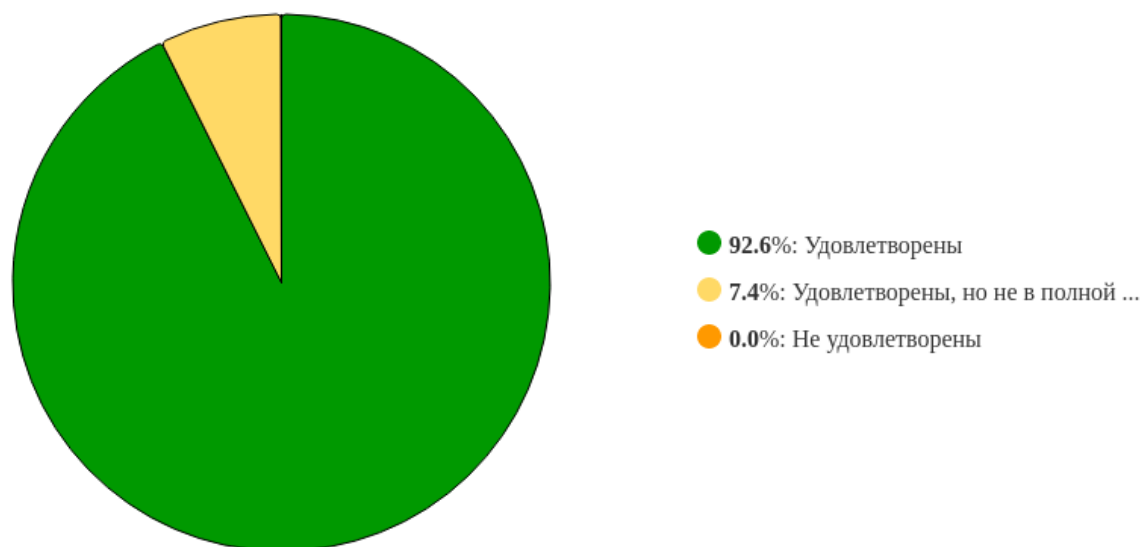


Рисунок 6 - Распределение ответов на вопрос:
«Вы удовлетворены уровнем профессиональной подготовки работающих у Вас выпускников Мининского университета?»

Средняя оценка ответивших на вопрос равна **7.12**.

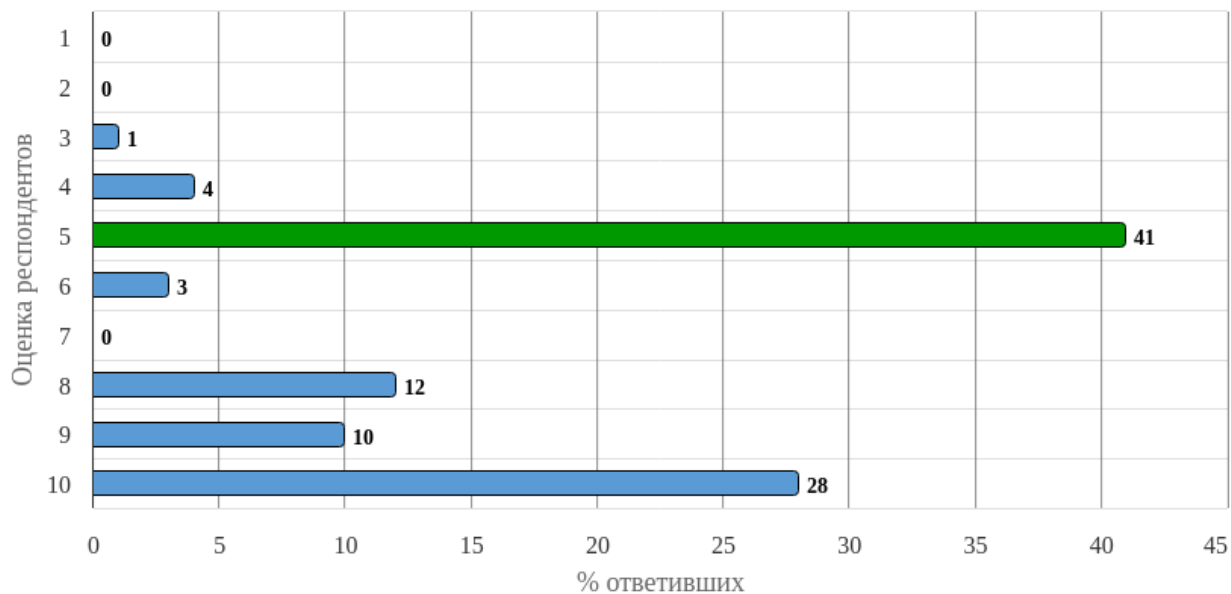


Рисунок 7 - Распределение оценок на вопрос:
«Оцените уровень теоретической подготовки выпускников Мининского университета по 5 балльной шкале (от 1 – наименьшего до 5 – наибольшего)»

Средняя оценка ответивших на вопрос равна **6.88**.

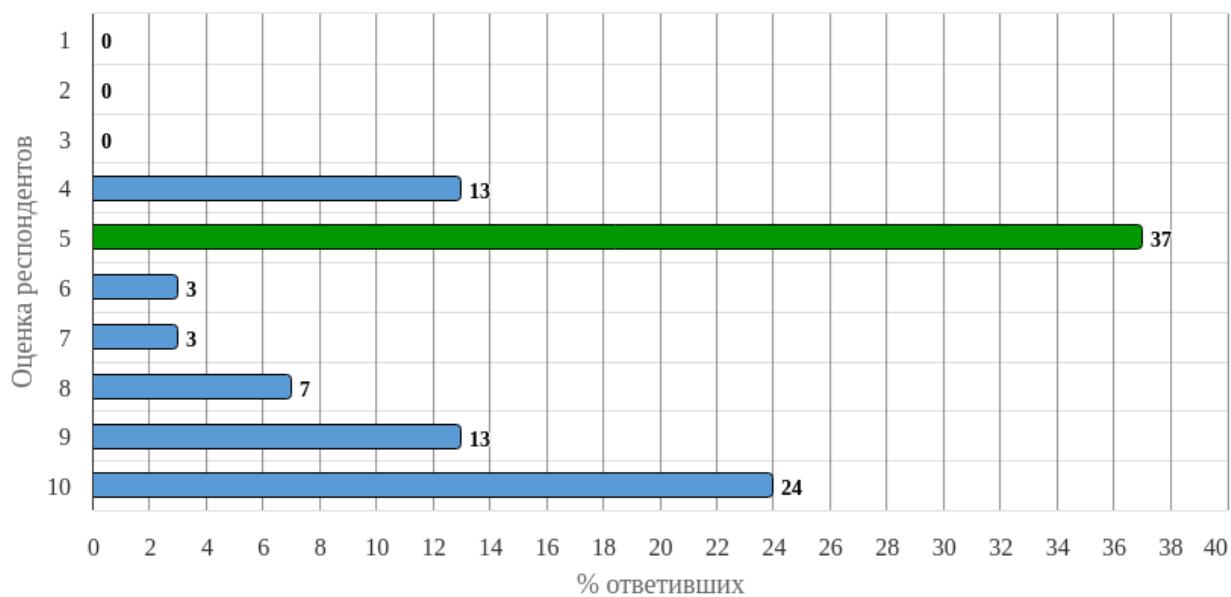


Рисунок 8 - Распределение оценок на вопрос:
«Оцените уровень практической подготовки выпускников Мининского университета по 5 балльной шкале (от 1 – наименьшего до 5 – наибольшего)»

Средняя оценка ответивших на вопрос равна **7.19**.

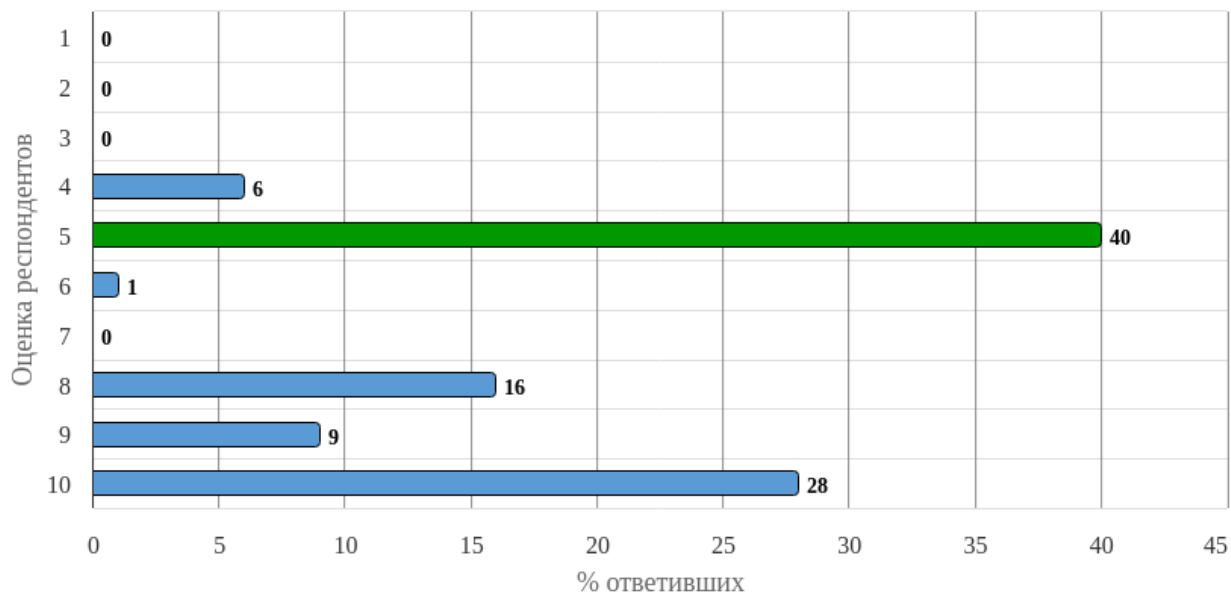


Рисунок 9 - Распределение оценок на вопрос:

«Оцените уровень производственной дисциплины выпускников Мининского университета по 5 балльной шкале (от 1 – наименьшего до 5 – наибольшего)»

Средняя оценка ответивших на вопрос равна **6.99**.

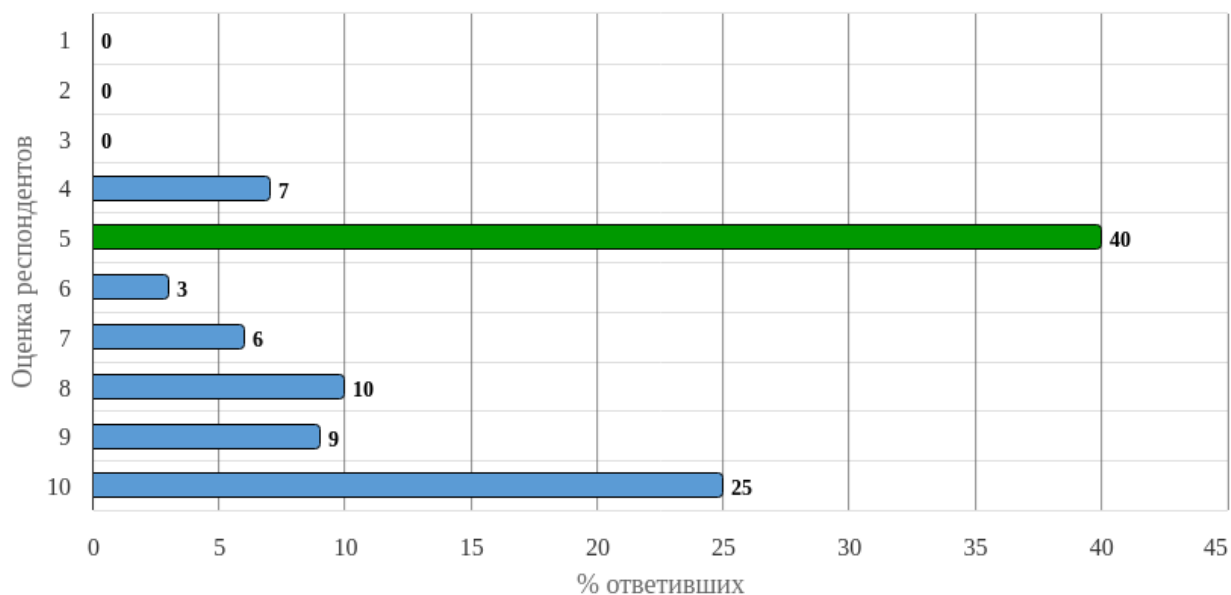


Рисунок 10 - Распределение оценок на вопрос:

«Оцените способность выпускников Мининского университета своевременно и качественно решать профессиональные задачи по 5 балльной шкале (от 1 – наименьшего до 5 – наибольшего)»

Средняя оценка ответивших на вопрос равна **6.88**.

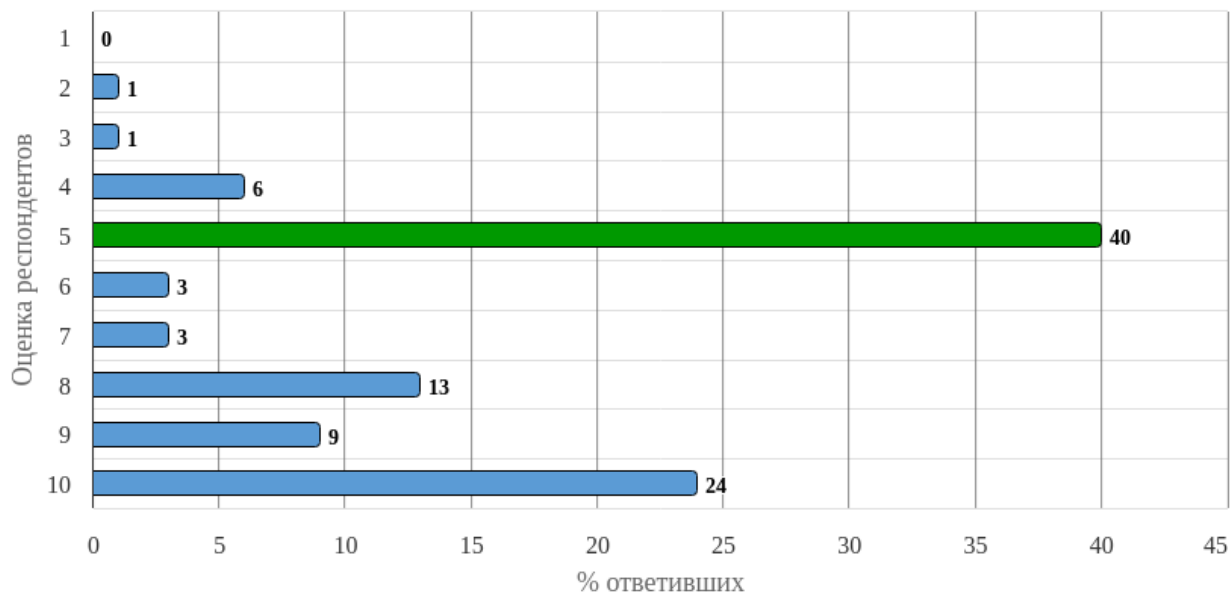


Рисунок 11 - Распределение оценок на вопрос:

«Оцените способность выпускников Мининского университета самостоятельно проводить исследования, обобщать и анализировать полученную информацию, делать выводы, формулировать заключения и рекомендации по 5 балльной шкале (от 1 – наименьшего до 5 – наибольшего)»

Средняя оценка ответивших на вопрос равна **7.04**.

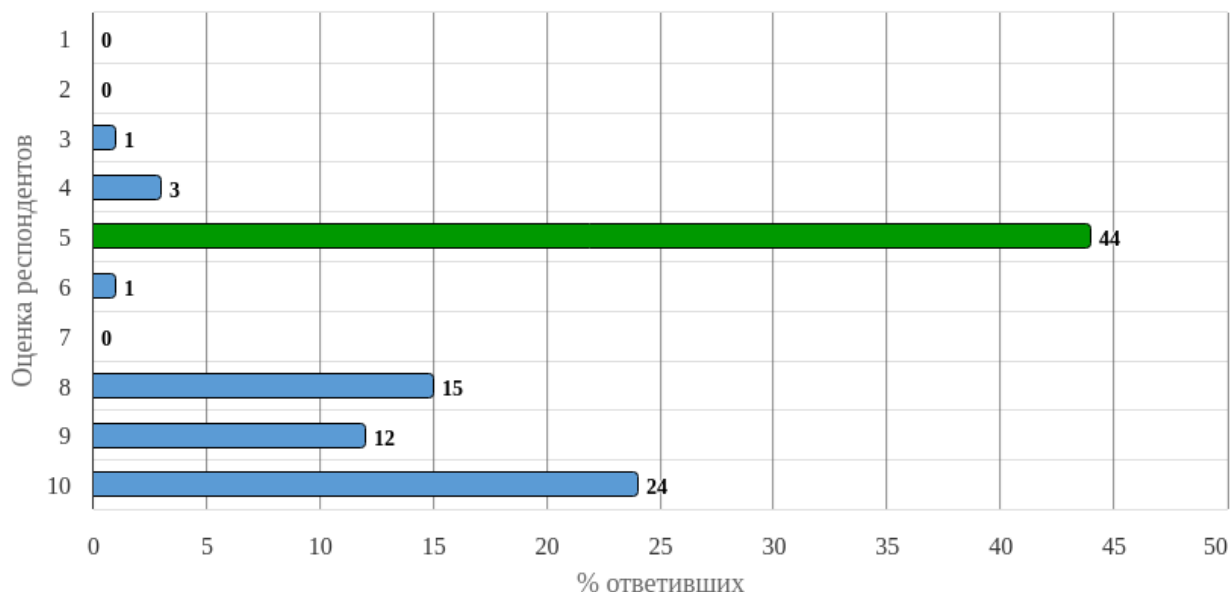


Рисунок 12 - Распределение оценок на вопрос:

«Оцените способность выпускников Мининского университета к профессиональной эксплуатации современного оборудования по 5 балльной шкале (от 1 – наименьшего до 5 – наибольшего)»

Средняя оценка ответивших на вопрос равна **7.03**.

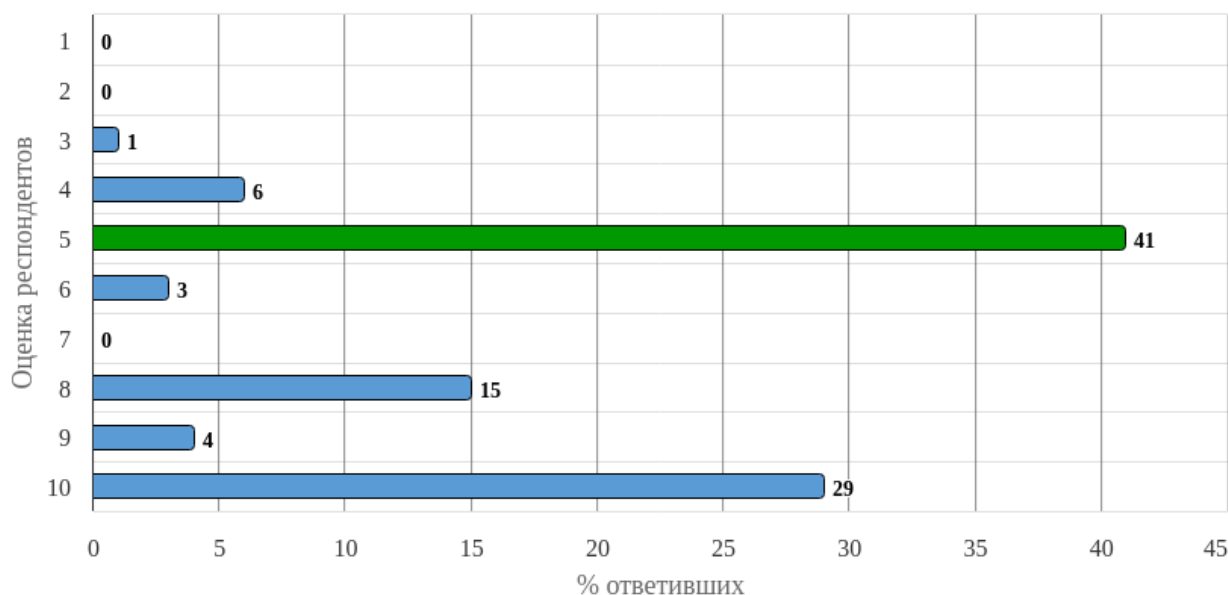


Рисунок 13 - Распределение оценок на вопрос:
«Оцените способность выпускников Мининского университета использовать современные методы обработки и интерпретации информации по 5 балльной шкале (от 1 – наименьшего до 5 – наибольшего)»

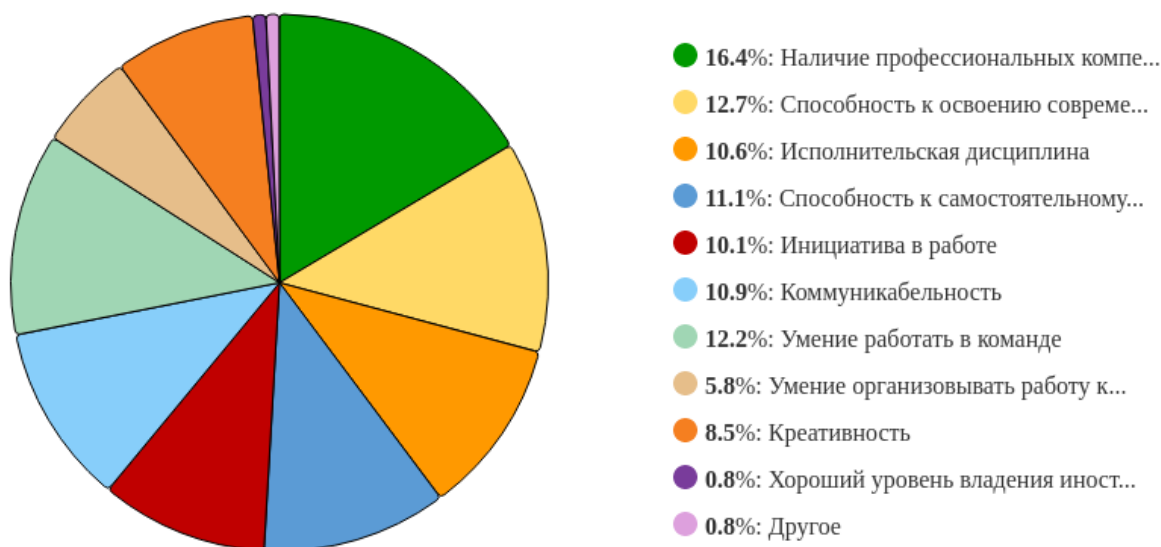


Рисунок 14 - Распределение ответов на вопрос:
«Укажите основные требования к выпускникам Мининского университета, претендующим на трудоустройство?»

Ответы на вопрос **«Каковы основные причины отказов выпускникам – кандидатам на вакансии?»**:

1. Отсутствие вакансий, свободных мест, штатных единиц (включая варианты «нет вакансий», «полный штат») — 17 ответов

2. Отсутствие отказов, отказы не были (включая «нет», «не было отказа», «стараясь не отказывать») — 9 ответов
3. Несоответствие квалификации, недостаток профессиональных знаний, навыков, опыта — 7 ответов
4. Проблемы с мотивацией и заинтересованностью кандидатов (низкая мотивация, психологическая неуравновешенность, непрохождение тестов, несовпадение ценностей) — 5 ответов
5. Неподходящий уровень зарплаты или условий труда — 1 ответ
6. Специфика требований к специальности для некоторых сфер (например, финансовая сфера, муниципальная служба) — 1 ответ
7. Результаты аттестации, низкие образовательные результаты — 2 ответа
8. Прочие причины (отсутствие коммуникабельности, аналитического склада ума) — 2 ответа

Анализ ответов респондентов на вопрос «Каковы основные причины отказов выпускникам – кандидатам на вакансии?»:

Анализ ответов работодателей на вопрос о причинах отказов выпускникам выявил несколько ключевых моментов. Наиболее часто упоминаемой причиной является отсутствие вакансий или штатных единиц, что указывает на возможное несоответствие между потребностями рынка труда и количеством выпускаемых специалистов. Также отмечается недостаток у выпускников необходимых профессиональных знаний, навыков и опыта, что может быть связано с недостаточной практической подготовкой в учебных заведениях или несоответствием образовательных программ требованиям работодателей. Некоторые респонденты указывают на отсутствие мотивации у выпускников к долгосрочной работе, а также на психологическую неуравновешенность и неготовность к профессиональной деятельности. В то же время, часть работодателей отмечает, что отказов как таковых не было, либо что они стараются не отказывать выпускникам, готовым работать даже за небольшую зарплату, что говорит о готовности некоторых компаний инвестировать в начинающих специалистов.

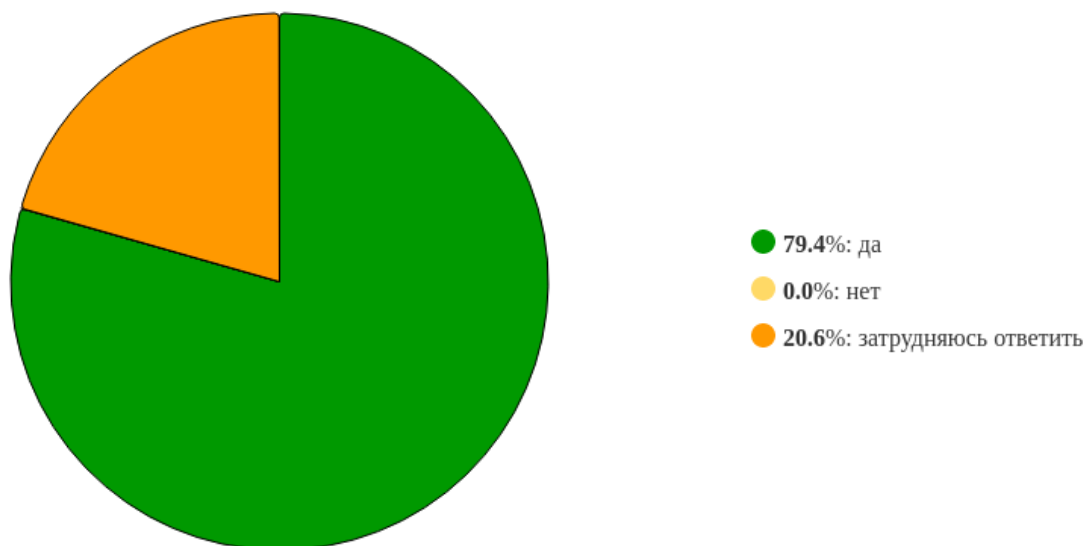


Рисунок 15 - Распределение ответов на вопрос:
«Планируете ли Вы в будущем трудоустроить выпускников Мининского университета?»

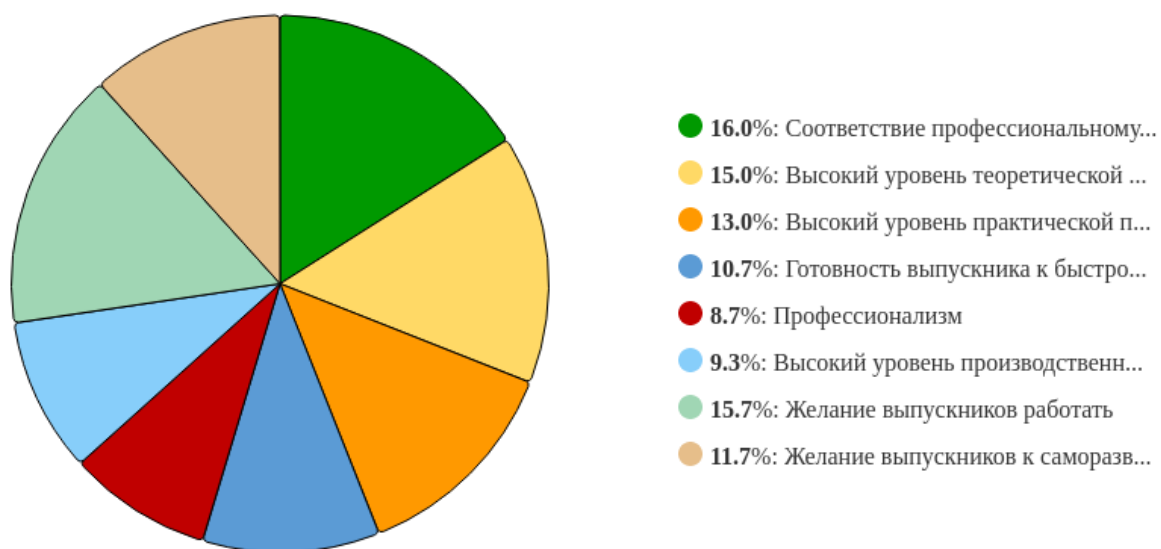


Рисунок 16 - Распределение ответов на вопрос:
«Укажите сильные стороны подготовки выпускников Мининского университета»

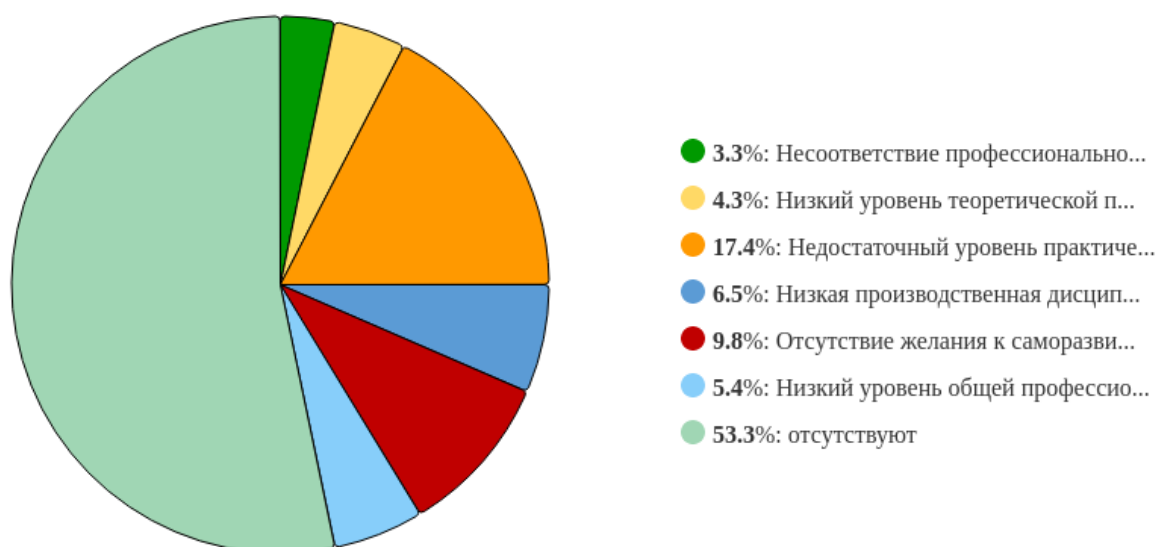


Рисунок 17 - Распределение ответов на вопрос:
«Укажите основные недостатки в подготовке выпускников Мининского университета»

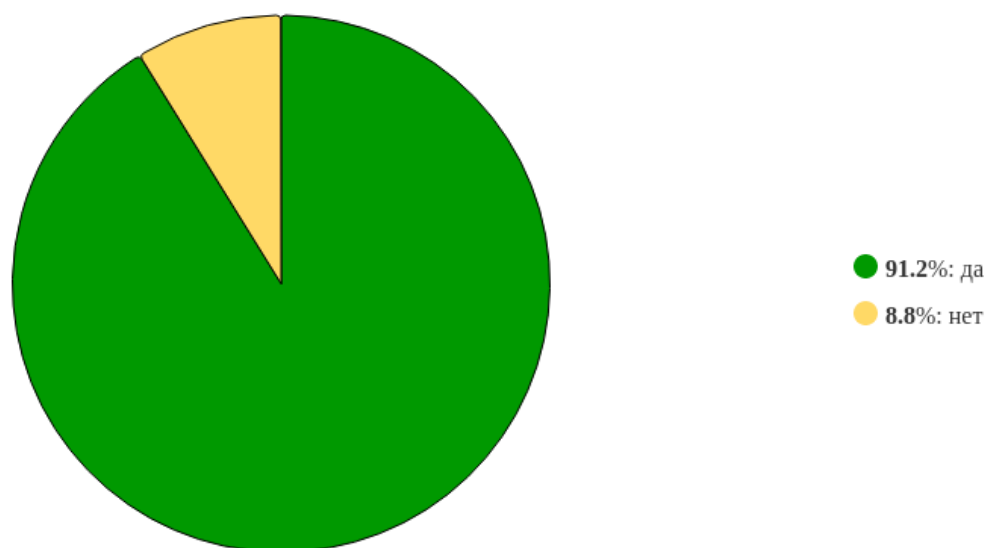


Рисунок 18 - Распределение ответов на вопрос:
«Предоставляет ли Вам вуз возможность оценивания содержания, организации и качества учебного процесса в целом?»

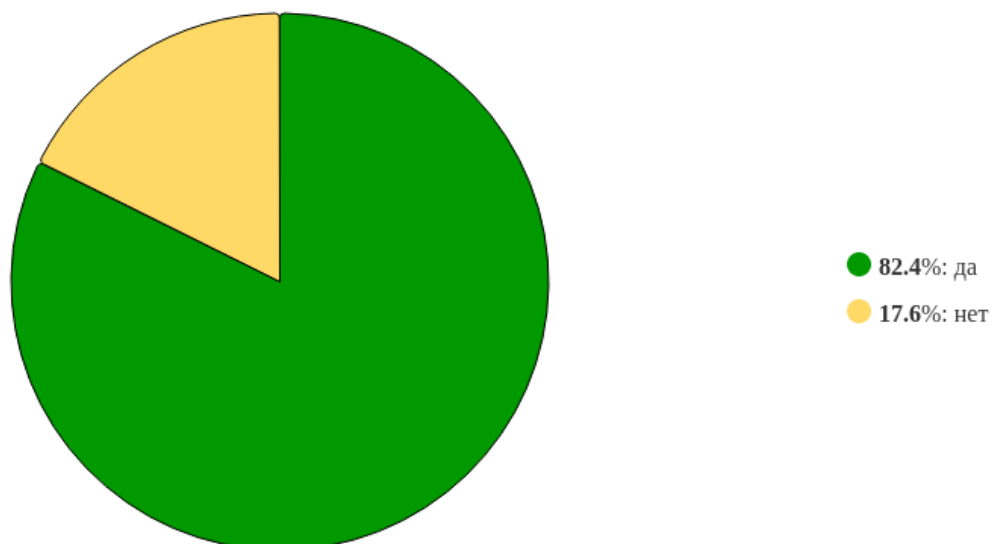


Рисунок 19 - Распределение ответов на вопрос:
«Вы, как работодатель, привлечены к проведению профессиональных мастер-классов и тренингов, предусмотренных образовательной программой?»

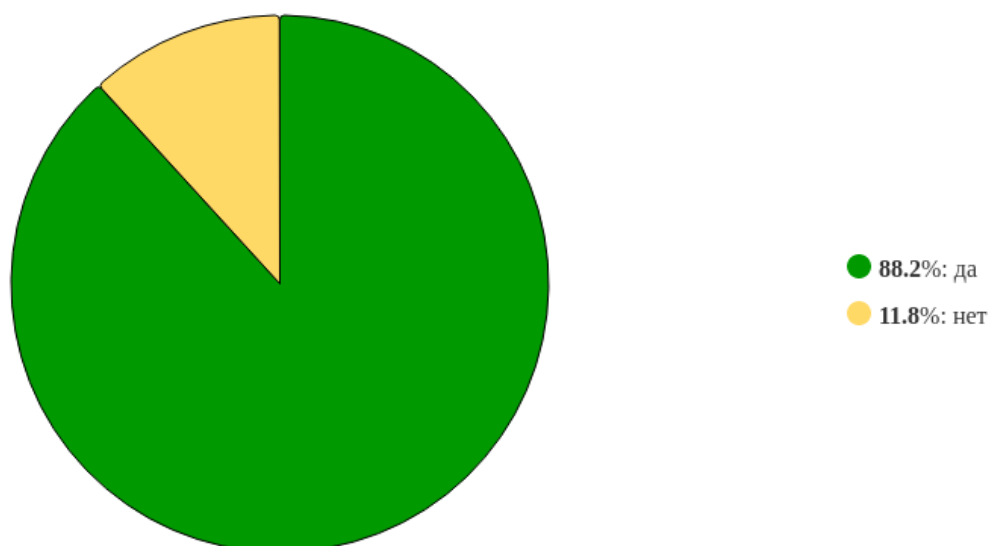


Рисунок 20 - Распределение ответов на вопрос:
«Вы, как работодатель, привлечены к выбору тематики, курированию, рецензированию, принятию к защите курсовых и выпускных квалификационных работ по образовательной программе?»

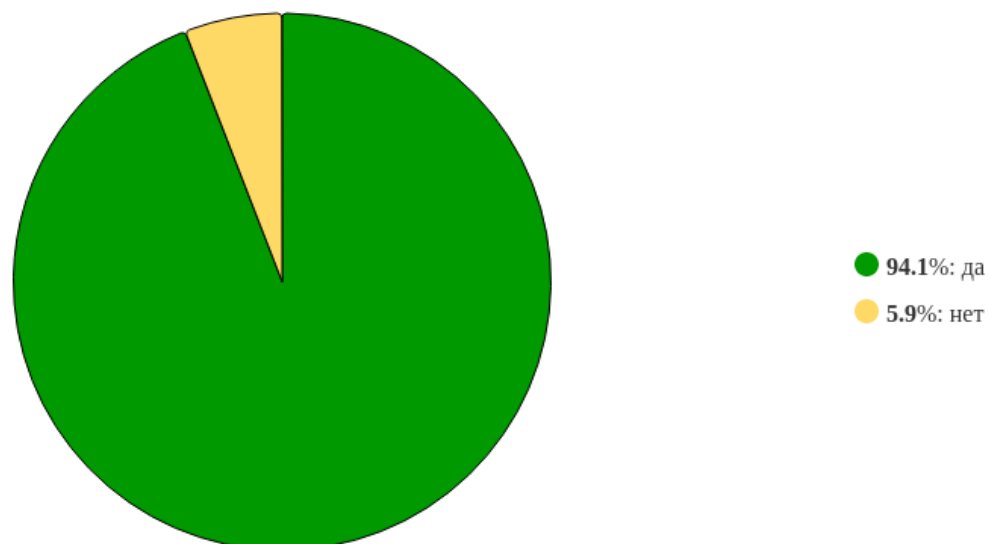


Рисунок 21 - Распределение ответов на вопрос:
«Вы, как работодатель, включены в процессе прохождения обучающимися практики, являющейся частью образовательной программы?»

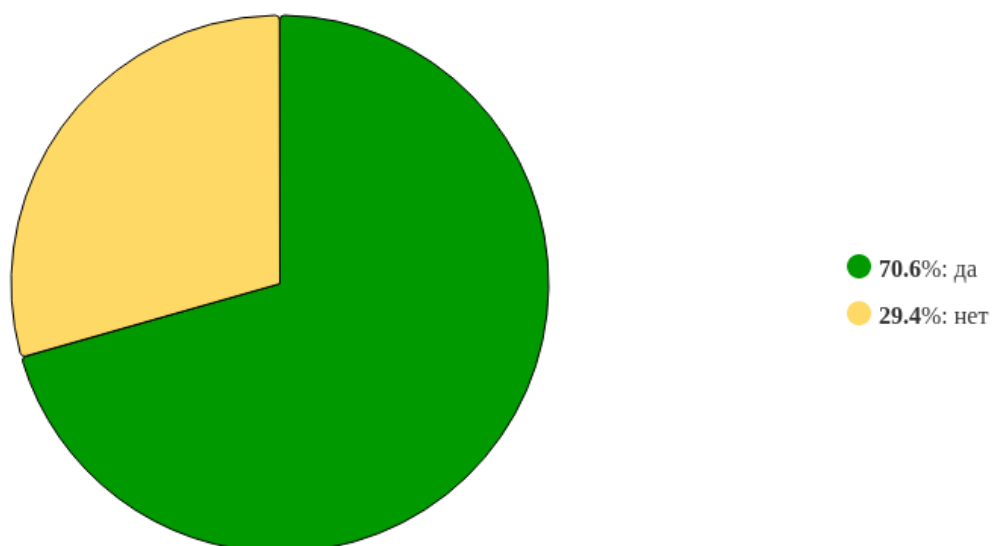


Рисунок 22 - Распределение ответов на вопрос:
«. Вы, как работодатель, привлечены к участию в государственной экзаменационной комиссии?»

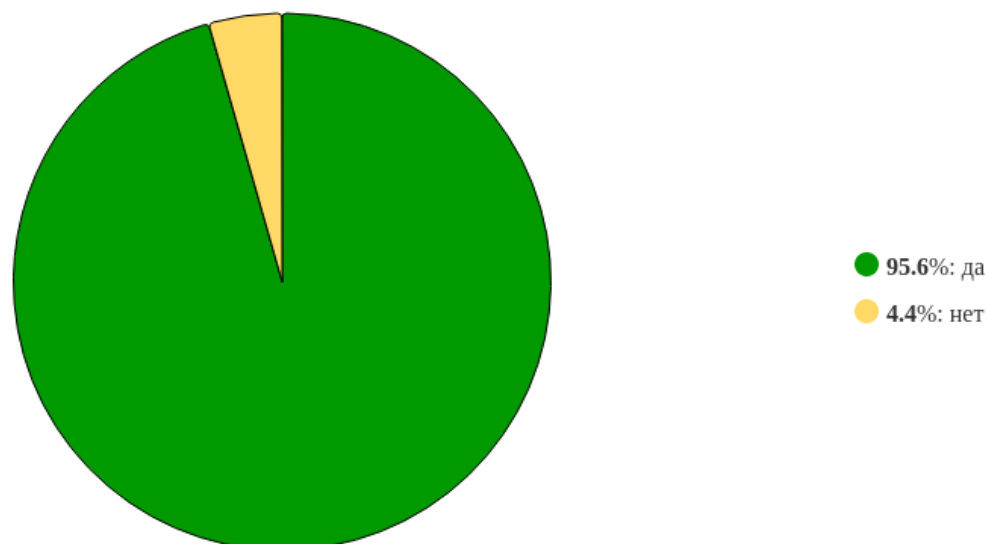


Рисунок 23 - Распределение ответов на вопрос:
«Удовлетворены ли Вы организацией и проведением практик, являющихся частью данной профессиональной программы?»

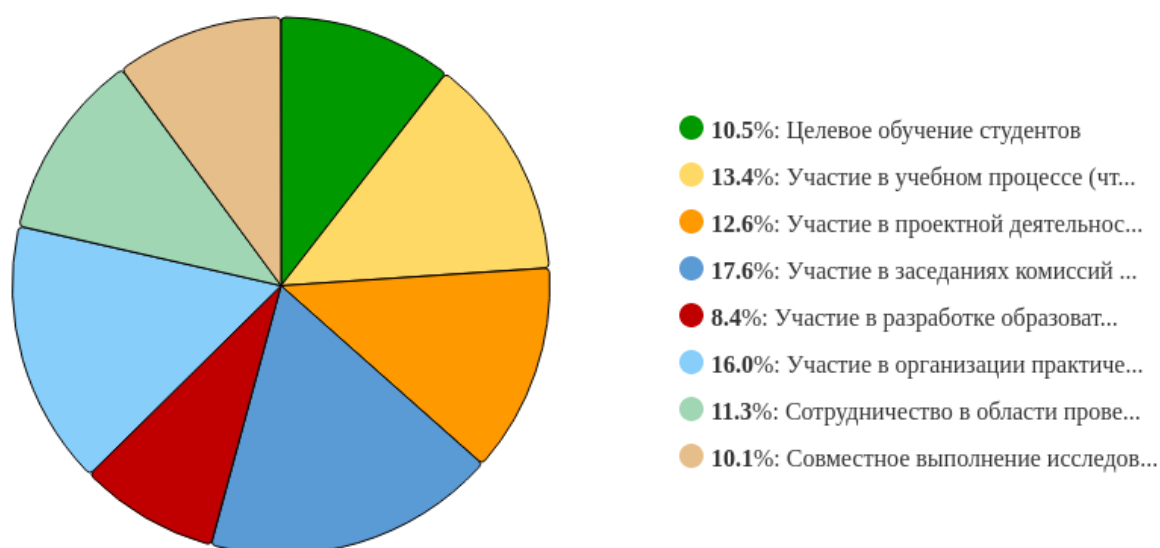


Рисунок 24 - Распределение ответов на вопрос:
«В каком направлении Ваша организация хотела бы развивать сотрудничество с Мининским университетом?»

1.2 Выводы по блоку вопросов

В группе вопросов "Общий блок вопросов" анализ ответов выявил разнообразие представленных работодателей, среди которых преобладают образовательные учреждения различных типов и форм собственности, включая муниципальные бюджетные общеобразовательные учреждения (школы, детские сады), государственные казенные образовательные учреждения, а также гимназии. В ответах встречаются высшие учебные заведения, колледжи и техникумы. Помимо образовательной сферы, представлены

организации из других секторов, такие как промышленные предприятия, банки, агентства и религиозные организации. Большинство респондентов указали полные и развернутые наименования своих организаций, что говорит о внимательном отношении к анкетированию. Встречаются ответы, содержащие аббревиатуры, которые могут потребовать дополнительной расшифровки для однозначной идентификации организации. Анализ ответов работодателей на вопрос о причинах отказов выпускникам выявил несколько ключевых моментов. Наиболее часто упоминаемой причиной является отсутствие вакансий или штатных единиц, что указывает на возможное несоответствие между потребностями рынка труда и количеством выпускаемых специалистов. Также отмечается недостаток у выпускников необходимых профессиональных знаний, навыков и опыта, что может быть связано с недостаточной практической подготовкой в учебных заведениях или несоответствием образовательных программ требованиям работодателей. Некоторые респонденты указывают на отсутствие мотивации у выпускников к долгосрочной работе, а также на психологическую неуравновешенность и неготовность к профессиональной деятельности. Часть работодателей отмечает, что отказов как таковых не было, либо что они стараются не отказывать выпускникам, готовым работать даже за небольшую зарплату, что говорит о готовности некоторых компаний инвестировать в начинающих специалистов.

2. Выводы и рекомендации

Анализ ответов в целом по анкетированию выявил несколько ключевых тенденций и важных моментов. Во-первых, наблюдается высокая вовлеченность работодателей в процесс оценки качества подготовки выпускников Мининского университета, что подтверждается готовностью к сотрудничеству и участию в различных формах взаимодействия с университетом. Это свидетельствует о заинтересованности работодателей в повышении качества образования и адаптации выпускников к требованиям рынка труда. Во-вторых, работодатели в целом удовлетворены уровнем профессиональной подготовки выпускников, отмечая соответствие профессиональным стандартам, высокий уровень теоретической и практической подготовки, а также готовность к быстрому реагированию в нестандартных ситуациях. Однако, отмечаются и недостатки, такие как недостаточный уровень практической подготовки и отсутствие желания к саморазвитию у некоторых выпускников. В-третьих, сотрудничество между университетом и работодателями осуществляется в различных формах, включая целевое обучение студентов, участие в учебном процессе, проектной деятельности, заседаниях комиссий по защите выпускных квалификационных работ, организации практической подготовки и проведении научных исследований. Это позволяет обеспечить тесную связь между теоретической подготовкой и практическим опытом, а также учитывать требования работодателей при формировании образовательных программ. На основании

полученных данных можно рекомендовать усилить практическую направленность образовательных программ, развивать у студентов навыки самостоятельной работы и самообразования, а также расширять сотрудничество с работодателями в области организации практической подготовки и проведения научных исследований. Важно также учитывать потребности рынка труда при формировании образовательных программ и обеспечивать соответствие подготовки выпускников профессиональным стандартам.