

Результаты мониторинга удовлетворенности работодателей и (или) их объединений качеством образования по образовательной программе ФГБОУ ВО «Поволжский ГУФКСиТ» за 2025 год

Для повышения эффективности управления качеством образовательного процесса ФГБОУ ВО «Поволжский ГУФКСиТ» (далее – Университет) ежегодно отделом менеджмента качества образования проводится исследование удовлетворенности потребителей образовательными услугами, предоставляемыми Университетом. В данном исследовании в роли потребителей образовательных услуг Университета выступили работодатели и (или) их объединения (далее – работодатели).

Цель исследования: оценить качество образования выпускников по образовательной программе Университета.

Объект исследования – работодатели, имеющие в штате сотрудников, выпускников Университета.

Предмет исследования – удовлетворенность работодателей качеством образования по образовательной программе Университета.

Задачи исследования:

1. определить удовлетворенность работодателей качеством образования по образовательной программе Университета;
2. выявить соответствие уровня подготовки выпускников Университета установленным требованиям и пожеланиям работодателей.

Метод исследования в 2025 году: электронный опрос работодателей и (или) их объединений путем заполнения анкеты в Google.

Этапы проведения исследования:

- актуализация и согласование анкеты с заведующими выпускающих кафедр, директорами институтов, проректором по учебной работе и цифровой трансформации – май 2025 года;
- размещение анкеты в Google-форме – май-июнь 2024 года;
- проведение анкетирования работодателей и (или) их объединений – май-июнь 2025 года;
- обработка и анализ данных – июнь 2025 года.

В опросе работодателей приняли участие 100 организаций Республики Татарстан, которые имеют различные организационно-правовые формы. Из них:

- 29 спортивных школ;
- 8 вузов;
- 24 средних общеобразовательных учреждения;
- 1 техникум;
- 11 спортивных школ олимпийского резерва;
- 1 отель;
- 2 ресторана
- 8 физкультурно-спортивных организаций;

- 1 отдел молодежи и спорта;
- 1 управление по физической культуре, спорту и туризму;
- 2 лечебно-профилактических частных учреждений;
- 6 учреждений дополнительного образования.
- 2 общеобразовательных учреждения для детей с ограниченными возможностями здоровья;
- 2 IT компании;
- 1 турагентство;
- 1 инвестиционно-строительная компания.

Раздел 1. Результаты мониторинга удовлетворенности работодателей качеством образования по основной образовательной программе высшего образования ФГБОУ ВО «Поволжский ГУФКСиТ» за 2025 год

В опросе работодателей приняли участие 81 организация Республики Татарстан, которые имеют различные организационно-правовые формы. Из них:

- 29 спортивных школ;
- 8 вузов;
- 12 средних общеобразовательных учреждений;
- 1 техникум;
- 11 спортивных школ олимпийского резерва;
- 1 отель;
- 1 ресторан;
- 8 физкультурно-спортивных организаций;
- 1 отдел молодежи и спорта;
- 1 управление по физической культуре, спорту и туризму;
- 2 лечебно-профилактических частных учреждений;
- 6 учреждений дополнительного образования.

Распространенные образовательные программы, по которым работающие выпускники окончили Университет:

- 49.03.01 Физическая культура, направление (профиль) Физкультурное образование – 19,8%;
- 49.04.03 Спорт, направление (профиль) Подготовка квалифицированных спортсменов в избранном виде спорта – 18,5%;
- 49.04.03 Спорт, направление (профиль) Теория и методика подготовки спортсменов в ациклических и игровых видах – 13,6%
- 43.04.01 Сервис, направление (профиль) Формирование и развитие сервисных организаций – 13,6%
- 43.03.01 Сервис, направление (профиль) Организация сервисной деятельностью – 13,6 % (рисунок 1).



Рисунок 1 – Образовательные программы, по которым работающие выпускники окончили Университет (выбор нескольких вариантов ответа), (%)

Самой популярной формой сотрудничества работодателей с Университетом считается приём обучающихся Университета на практику (74,1%) и содействие трудоустройству выпускников Университета (65,4 %) (рисунок 2).



Рисунок 2 – Формы сотрудничества Университета и работодателей (выбор нескольких вариантов ответа),(%)

Количество выпускников Университета, работающих на штатной основе в организациях опрошенных работодателей, представлено на рисунке 3.

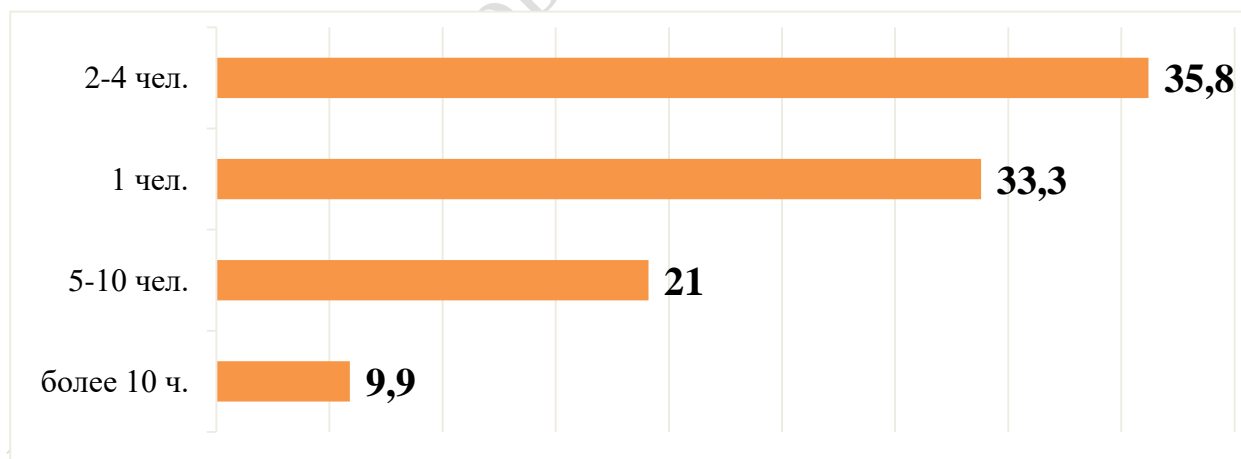


Рисунок 3 – Количество трудоустроенных выпускников Университета в организациях опрошенных работодателей,(%)

На вопрос «Изменилась ли должность молодого специалиста со временем начала работы у Вас?» 50,6% респондентов ответили, что осталось прежней, 48,1% - повысилась и лишь 1,2% - понизилась (рисунок 4).

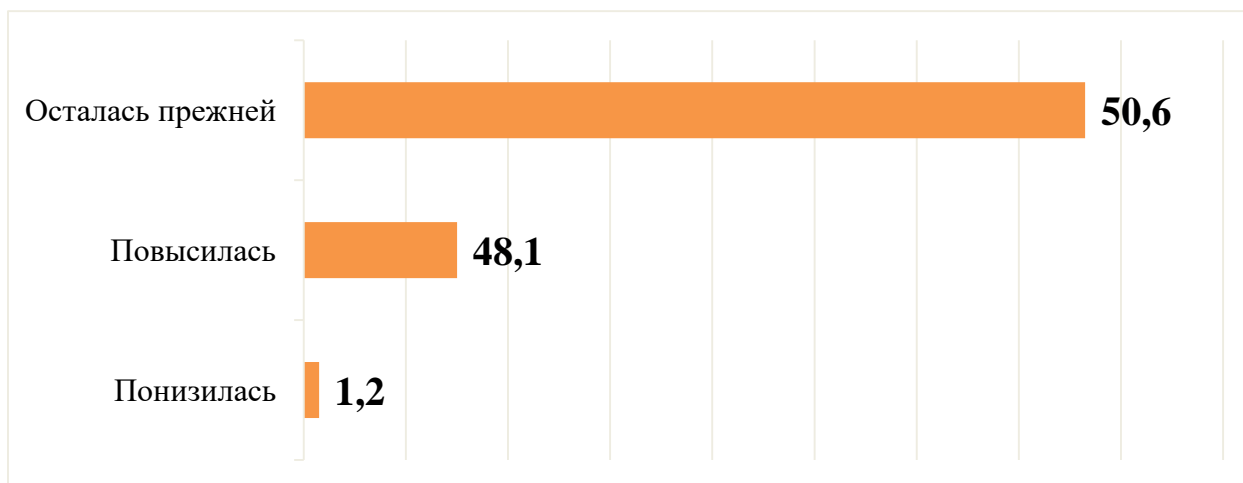


Рисунок 4 – Степень изменения должности молодого специалиста со времени начала работы у работодателей, (%)

75,3% респондентов принимают участие в реализации образовательной программы Университета (рисунок 5).

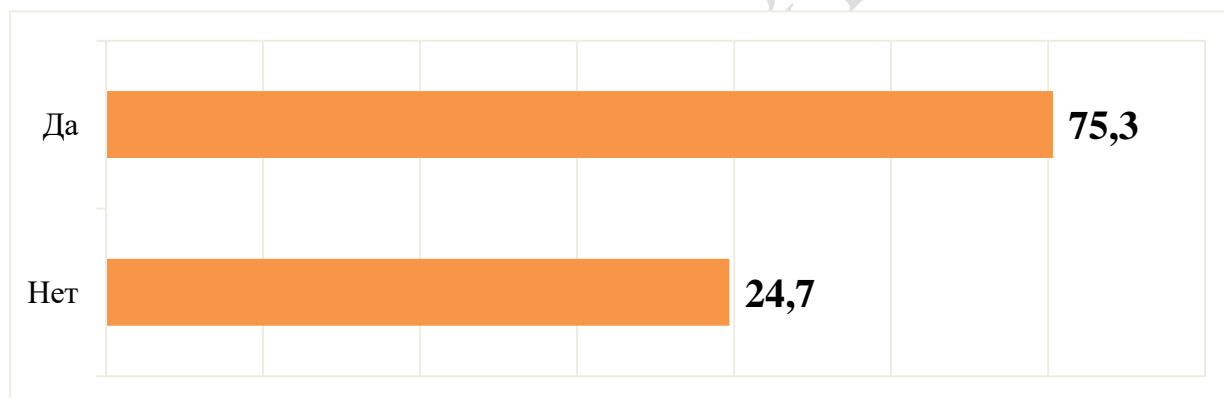


Рисунок 5 – Количество работодателей, принимающих участие в реализации образовательной программы Университета, (%)

В рецензировании образовательной программы Университета в целом принимает участие 38,3% респондентов, 6,2% - не знали, что это возможно, 12,3% - затруднились в выборе ответа и 43,2% ответили, что нет (рисунок 6).

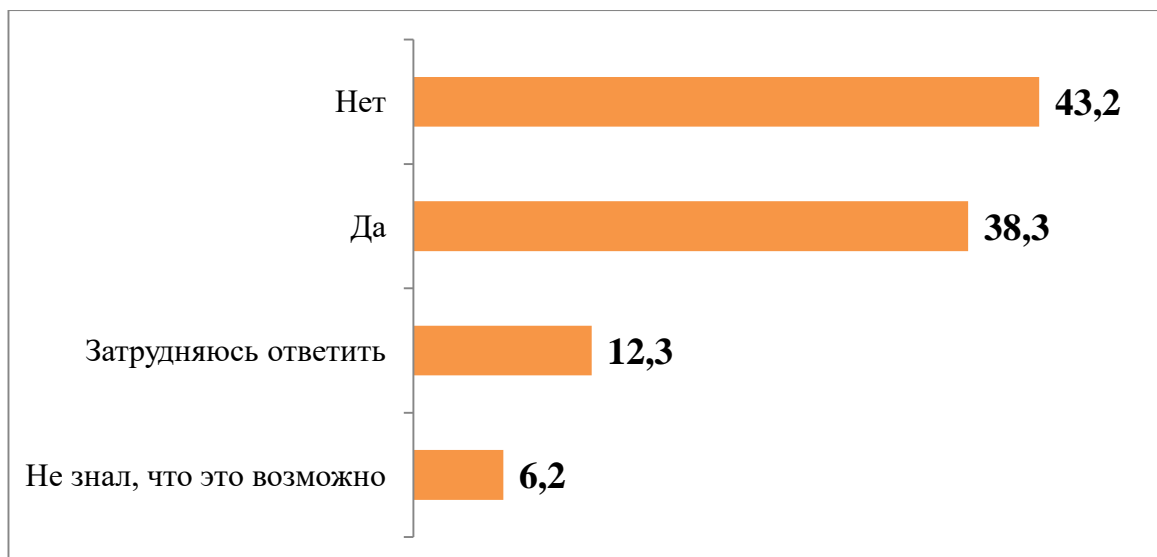


Рисунок 6 – Степень участия работодателей в рецензировании образовательной программы Университета в целом, (%)

50,6 % респондентов ответили, что принимают участие в разработке или рецензировании оценочных материалов по дисциплинам / практикам / государственной итоговой аттестации (рисунок 7).

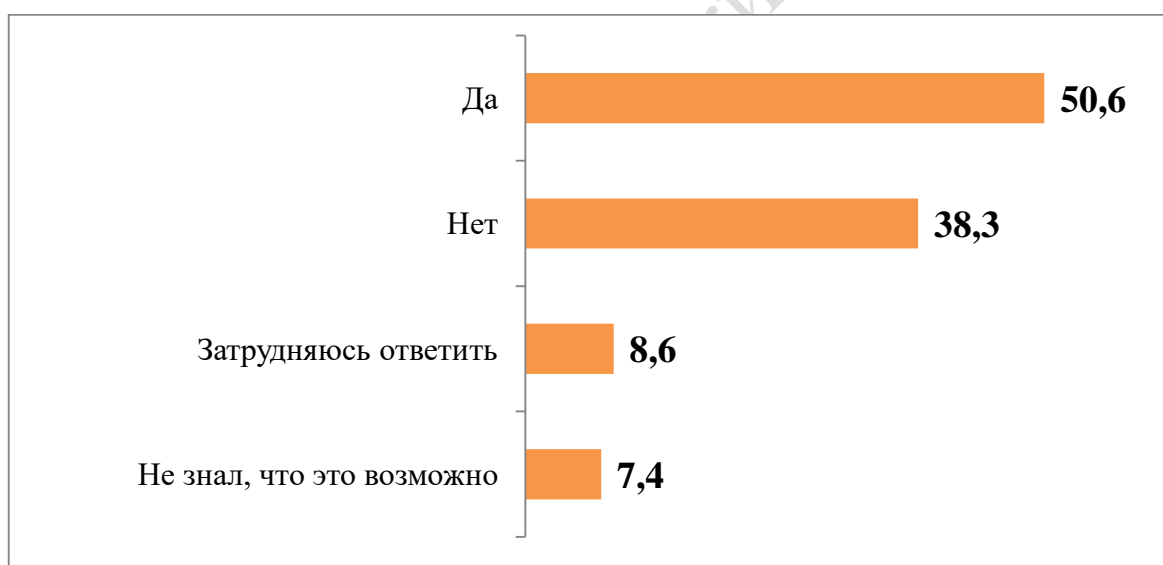


Рисунок 7 – Степень участия работодателей в разработке или рецензировании оценочных материалов по дисциплинам / практикам / государственной итоговой аттестации, (%)

48,1 % респондентов сотрудничают с кафедрами в части разработки образовательной программы (актуализации рабочих программ/программ практик/программы государственной итоговой аттестации) (рисунок 8).

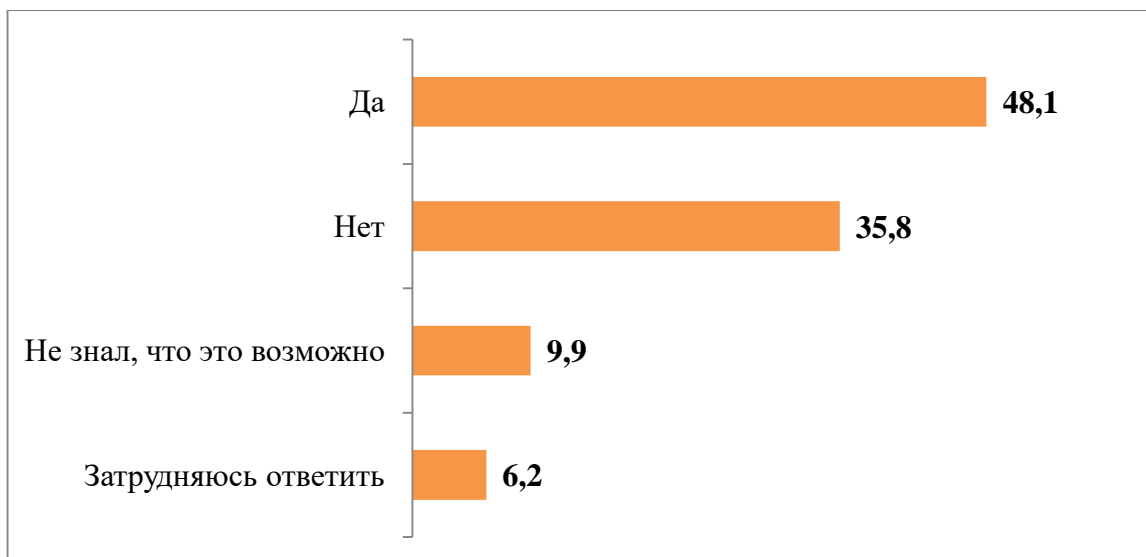


Рисунок 8 – Степень сотрудничества работодателей с кафедрами в части разработки образовательной программы (актуализации рабочих программ / программ практик / программы государственной итоговой аттестации), (%)

Уровень компетенций работающих у них выпускников Университета работодатели в целом оценили на 4,5 балла по 5-ти балльной шкале:

- способность к управлению персоналом – 4,3 балла;
- способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность – 4,4 балла;
- способность решать нестандартные задачи профессиональной деятельности – 4,5 балла;
- владение навыками поиска, анализа и использования нормативно-правовых документов в профессиональной деятельности – 4,4 балла;
- способность эффективно представлять себя и результаты своего труда – 4,5 балла;
- способность работать в коллективе, команде – 4,6 балла;
- способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий – 4,6 балла;
- способность к самоорганизации и самообразованию – 4,5 балла;
- нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие – 4,6 балла (рисунок 9).



Рисунок 9 – Степень оценки работодателями уровня компетенций выпускников, (%)

63% респондентов при оценивании качества профессиональной подготовки выпускников отметили, что их подготовка полностью соответствует современным требованиям (рисунок 10).



Рисунок 10 – Оценка работодателями качества профессиональной подготовки выпускников Университета, (%)

При оценке качества изменений подготовки выпускников Университета 53,2 % респондента отметили, что качество подготовки выпускников Университета значительно улучшилось (рисунок 11).



Рисунок 11 – Степень оценки работодателями изменений качества подготовки выпускников Университета, (%)

Уровень профессиональных компетенций важных для работодателей при приеме на работу был оценен в 4,7 балла по 5-ти балльной шкале:

- способность к управлению персоналом – 4,5 балла;
- владение навыками поиска, анализа и использования нормативно-правовых документов в профессиональной деятельности – 4,6 балла;
- способность решать стандартные задач профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий – 4,8 балла;
- нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие – 4,7 балла;

- способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность – 4,7 балла;
- способность решать нестандартные задачи профессиональной деятельности – 4,8 балла;
- способность работать в коллективе, команде – 4,8 балла;
- способность эффективно представлять себя и результаты своего труда – 4,8 балла;
- способность к самоорганизации и самообразованию – 4,8 балла (рисунок 12).



Рисунок 12 - Степень оценки работодателями критериев, значимых для работодателей, при приеме на работу молодых специалистов, выпускников Университета, (%)

Работодатели отметили, что при приеме на работу молодых специалистов для них приоритетным является их умение применять теоретическую подготовку в профессиональной деятельности (93,9%). Средний балл оценки уровня теоретической подготовки выпускников Университета составил 4,7 балла (рисунок 13).

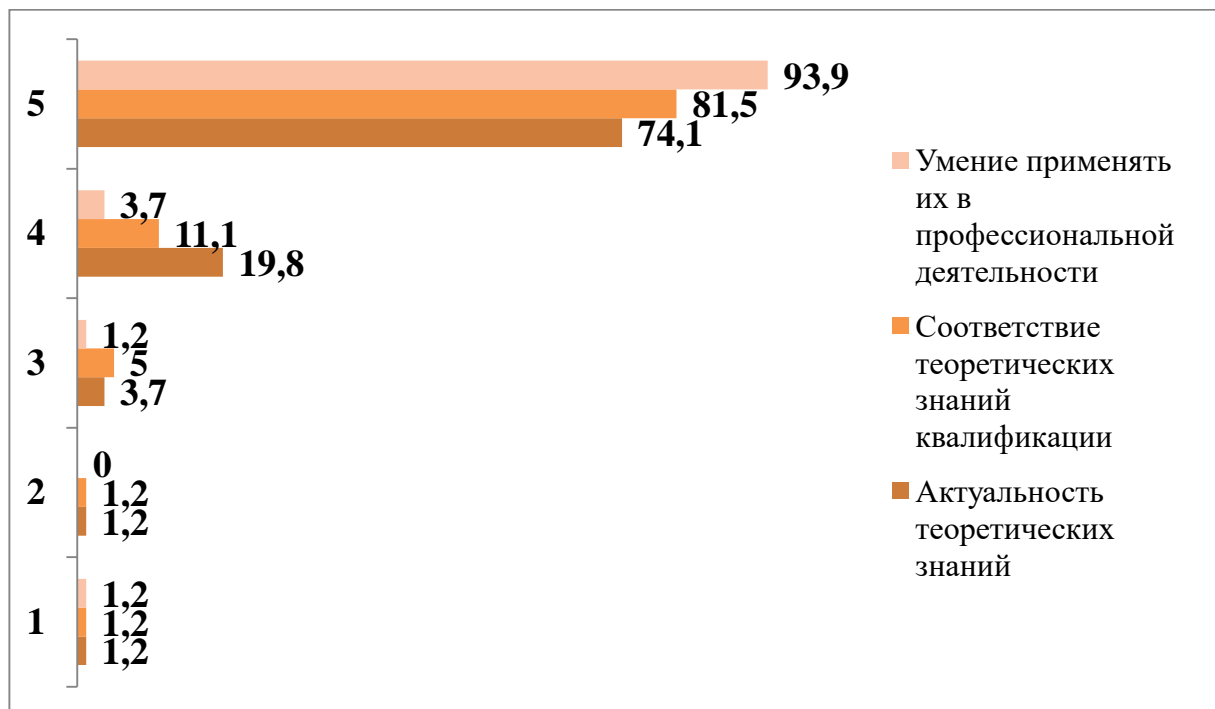


Рисунок 13 – Степень оценки работодателями уровня теоретической подготовки выпускников Университета, (%)

Работодатели отметили соответствие теоретических знаний квалификации выпускников (88,9%) и умение применять их в профессиональной деятельности (87,7%). Средний балл оценки уровня практической подготовки выпускников Университета составил 4,8 балла (рисунок 14).

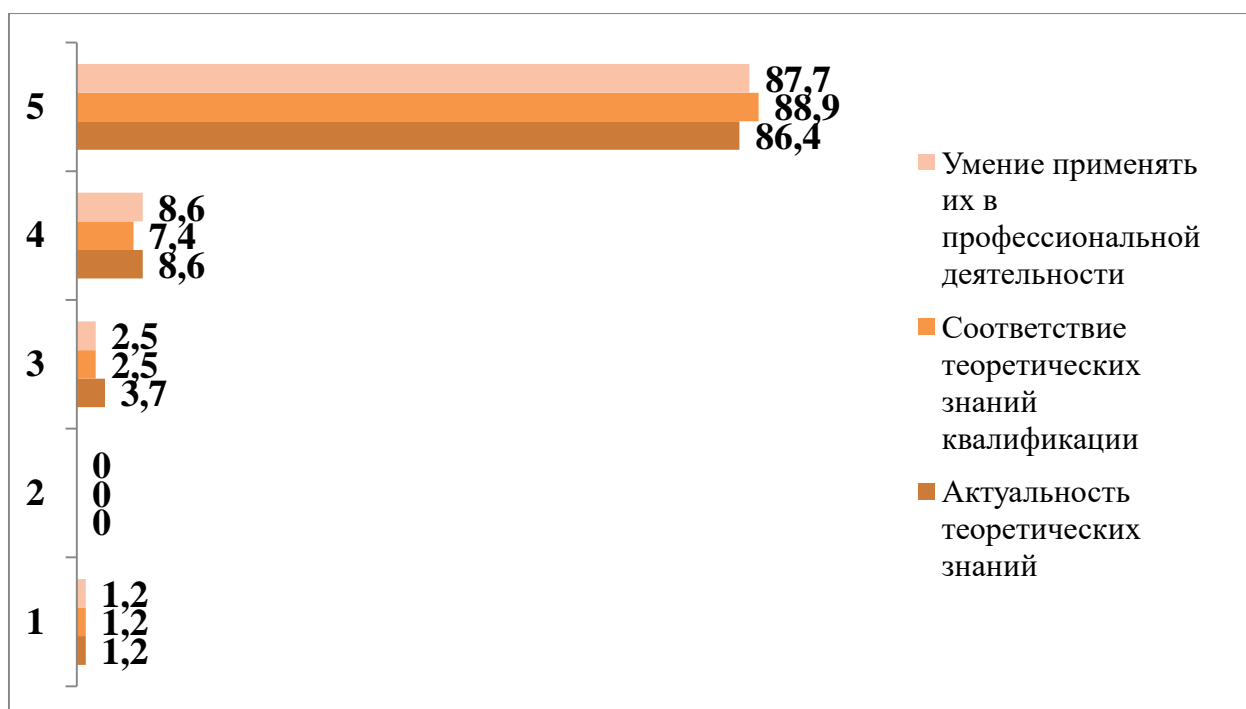


Рисунок 14 – Степень оценки работодателями уровня практической подготовки выпускников Университета, (%)

В целях повышения качества подготовки выпускников Университета, работодателями были внесены предложения, среди которых лидируют: повышение качества проводимых практик на базах работодателей – 56,8%; регулярная организация экскурсий для обучающихся в организации, соответствующие профилю образовательной программы – 53,9%; индивидуализация образовательных траекторий обучающихся (индивидуальные учебные планы) – 43,2% (рисунок 15).



Рисунок 15 – Предложения работодателей для повышения качества подготовки выпускников Университета (выбор нескольких вариантов ответа), (%)

Работодатели указали, какие направления сотрудничества с Университетом считают наиболее перспективными. Из них наиболее распространенные ответы:

- участие преподавателей Университета в подготовке специалистов в организациях - работодателей (выездные курсы повышения квалификации для сотрудников организации; чтение курса лекций по заданной тематике; проведение практических занятий по заданной тематике) (67,9%);
- участие в ярмарках вакансий и встречах с работодателями (56,8%);
- проведение презентаций организаций-работодателей в Университете (53,1%) (рисунок 16).

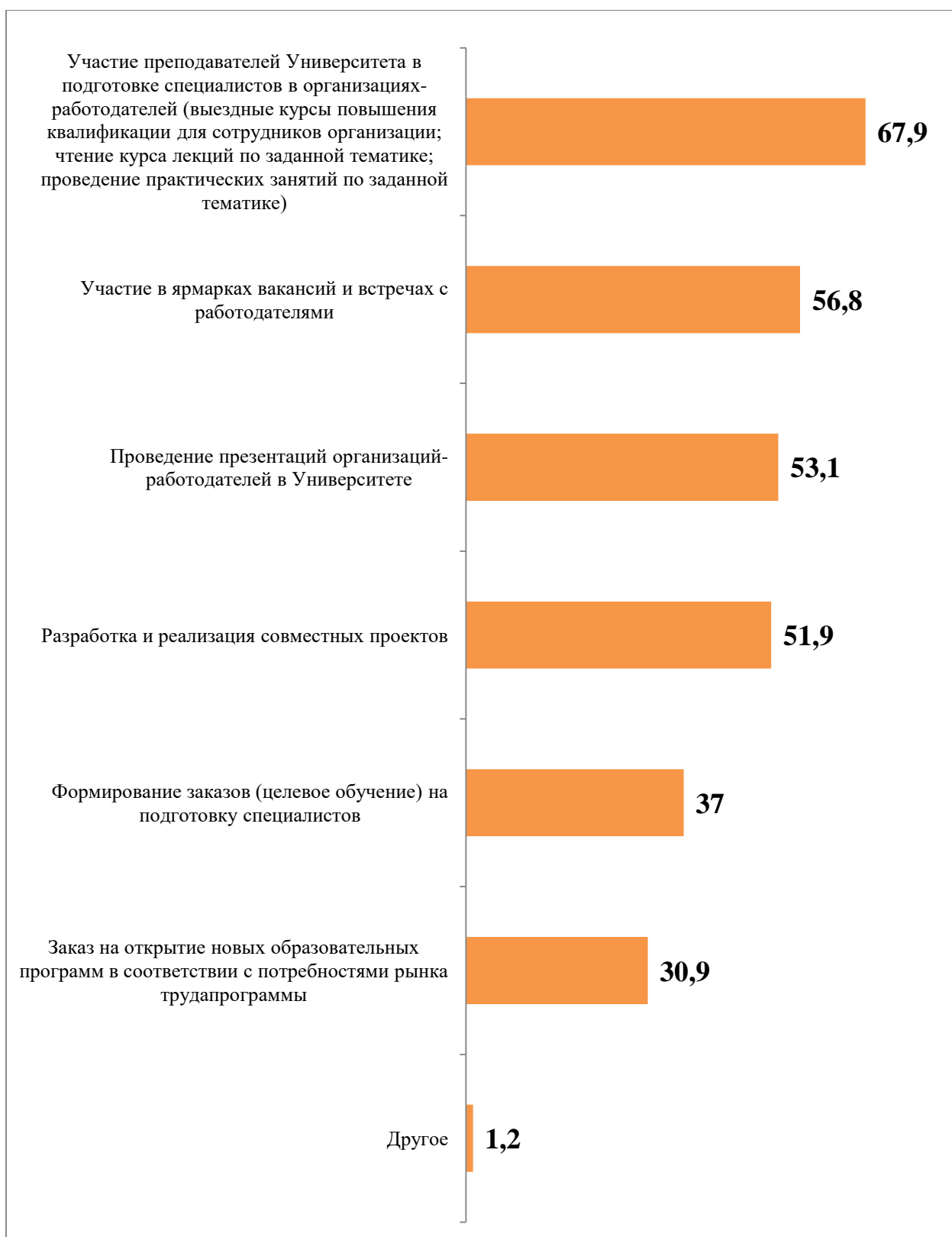


Рисунок 16 – Наиболее перспективные направления сотрудничества работодателей с Университетом (выбор нескольких вариантов ответа), (%)

Средний уровень заработной платы молодого специалиста в организациях работодателей представлен на рисунке 17. Преобладает размер зарплаты в диапазоне 35 000 - 50 000 р. (рисунок 17).

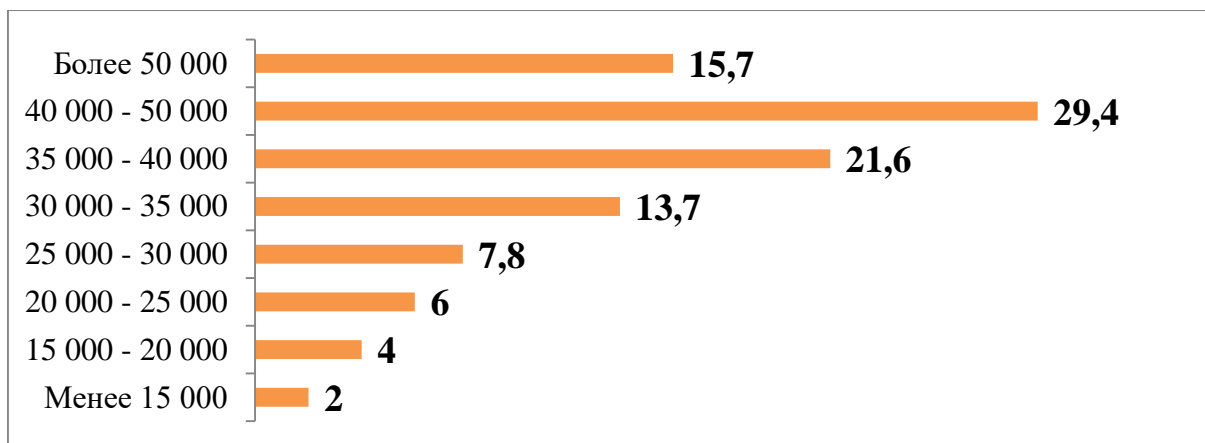


Рисунок 17 – Уровень заработной платы молодого специалиста в организациях работодателей, (%)

Среди основных причин, по которым выпускники не желают работать по полученному в Университете направлению подготовки, работодатели выделили: низкий уровень зарплаты (75,3%), нерешенность жилищных проблем (61,7%), отсутствие опыта работы (23,5%) (рисунок 18).



Рисунок 18 – Причины, по которым выпускники не желают работать по полученной в Университете специальности (выбор нескольких вариантов), (%)

96,3 % работодателей намерены в дальнейшем принимать выпускников Университета на работу (рисунок 19).

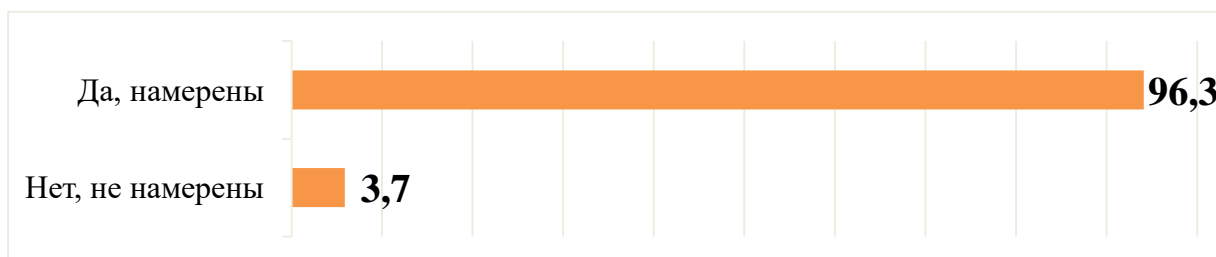


Рисунок 19 – Степень готовности работодателей в настоящее и в будущем принимать выпускников Университета на работу, (%)

На вопрос «Намерены ли Вы рекомендовать выпускников Университета другим работодателям?» 79% респондентов ответили, что да, безусловно (рисунок 20).

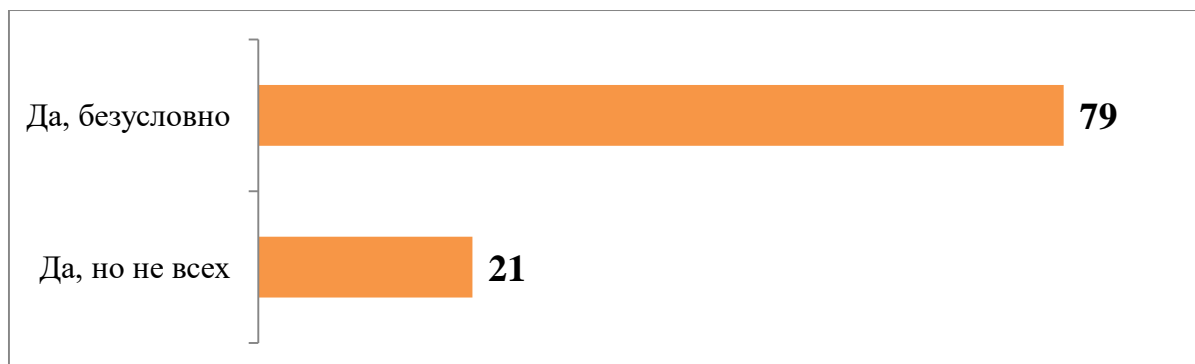


Рисунок 20 – Степень намерений работодателей рекомендовать выпускников Университета на работу, (%)

Причины, по которым работодатели рекомендовали бы, но не всех выпускников Университета другим работодателям, перечислены в таблице 1.

Таблица 1 – Причины, по которым работодатели не хотят рекомендовать выпускников Университета другим работодателям

Несоответствие уровня тренерской квалификации
Отсутствие опыта работы
Отсутствие желания работать
Недостаточность практических знаний

Выводы по результатам проведенного мониторинга:

1. В мониторинге 2025 года приняли участие 81 организация.
2. Распространенные образовательные программы, по которым работающие выпускники окончили Университет:
 - 49.03.01 Физическая культура, направление (профиль) Физкультурное образование - 19,8%;
 - 49.04.03 Спорт, направление (профиль) Подготовка квалифицированных спортсменов в избранном виде спорта – 18,5%;
 - 49.04.03 Спорт, направление (профиль) Теория и методика подготовки спортсменов в ациклических и игровых видах - 13,6%;
 - 43.04.01 Сервис, направление (профиль) Формирование и развитие сервисных организаций – 13,6%;
 - 43.03.01 Сервис, направление (профиль) Организация сервисной деятельностью – 13,6 %.

3. Самой популярной формой сотрудничества работодателей с Университетом является приём обучающихся Университета на практику (74,1 %).

4. Количество работающих у работодателей выпускников Университета на штатной основе составляет в среднем 2-4 человека (35,8%).

5. На вопрос «Изменилась ли должность молодого специалиста со временем начала работы у Вас?» 50,6% респондентов ответили, что осталось прежней, 48,1% - повысилась и лишь 1,2% - понизилась.

6. 75,3% респондентов принимают участие в реализации образовательной программы Университета.

7. В рецензировании образовательной программы Университета в целом принимает участие 38,3% респондентов, 6,2% - не знали, что это возможно, 12,3% - затруднились в выборе ответа и 43,2% ответили, что нет.

8. 50,6% респондентов отметили, что принимают участие в разработке или рецензировании оценочных материалов по дисциплинам / практикам / государственной итоговой аттестации.

9. 48,1% респондентов сотрудничают с кафедрами в части разработки образовательной программы (актуализации рабочих программ / программ практик / программы государственной итоговой аттестации).

10. Уровень компетенций работающих выпускников Университета работодатели в целом оценили на 4,5 балла по 5-ти балльной шкале.

11. 63% респондентов при оценивании качества профессиональной подготовки выпускников отметили, что подготовка «полностью соответствует современным требованиям».

12. При оценке качества изменений подготовки выпускников Университета 53,1 % респондентов отметили ответ: значительно улучшилось.

13. Уровень профессиональных компетенций важных для работодателей при приеме на работу был оценен в 4,7 балла по 5-ти балльной шкале:

- способность к управлению персоналом – 4,5 балла;
- владение навыками поиска, анализа и использования нормативно-правовых документов в профессиональной деятельности – 4,6 балла;
- способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий – 4,8 балла;
- нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие – 4,7 балла;
- способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность – 4,7 балла;
- способность решать нестандартные задачи профессиональной деятельности – 4,8 балла;
- способность работать в коллективе, команде – 4,8 балла;
- способность эффективно представлять себя и результаты своего труда – 4,8 балла;

- способность к самоорганизации и самообразованию – 4,8 балла.

14. 93,9 % опрошенных работодателей отметили, что при приеме на работу молодых специалистов для них приоритетным является их умение применять теоретическую подготовку в профессиональной деятельности. Средний балл оценки уровня теоретической подготовки выпускников Университета составил 4,7 балла.

15. Работодатели отметили соответствие теоретических знаний квалификации выпускников (88,9%) и умение применять их в профессиональной деятельности (87,7%). Средний балл оценки уровня практической подготовки выпускников Университета составил 4,8 балла.

16. В целях повышения качества подготовки выпускников Университета, работодателями были внесены предложения, среди которых лидируют: повышение качества проводимых практик на базах работодателей – 56,8%; регулярная организация экскурсий для обучающихся в организации, соответствующие профилю образовательной программы – 53,9%; индивидуализация образовательных траекторий обучающихся (индивидуальные учебные планы) – 43,2%.

17. Наиболее перспективные направления сотрудничества работодателей с Университетом:

- участие преподавателей Университета в подготовке специалистов в организациях - работодателей (выездные курсы повышения квалификации для сотрудников организации; чтение курса лекций по заданной тематике; проведение практических занятий по заданной тематике) (67,9%);
- участие в ярмарках вакансий и встречах с работодателями (56,8%);
- проведение презентаций организаций-работодателей в Университете (53,1%).

18. Средний уровень заработной платы молодого специалиста в организациях работодателей составляет 35 000 - 50 000 рублей.

19. Основные причины, по которым выпускники не желают работать по полученному в Университете направлению подготовки:

- низкий уровень зарплаты (75,3%);
- нерешенность жилищных проблем (61,7%);
- отсутствие опыта работы (23,5%).

20. 96,3% работодателей намерены в дальнейшем принимать выпускников Университета на работу.

21. 79% респондентов ответили, что безусловно намерены рекомендовать выпускников Университета другим работодателям.

22. Причины, по которым работодатели не хотят рекомендовать выпускников Университета другим работодателям:

- несоответствие уровня тренерской квалификации;
- отсутствия опыта работы;
- отсутствие желания работать;
- недостаточно практических знаний.

Анкета

О проведении мониторинга удовлетворенности работодателей и (или) их объединений качеством образования по образовательной программе ФГБОУ ВО «Поволжский ГУФКСиТ» (высшее образование)

Уважаемый работодатель!

Мы просим Вас ответить на вопросы анкеты, цель которой – оценить качество образования выпускников по образовательной программе Университета.

Эти данные будут полезны для улучшения работы вуза и организации подготовки выпускников.

Просим Вас ответить на несколько вопросов.

1. Наименование организации с указанием города (населенного пункта)

2. Организационно-правовая форма

3. Выберите из списка образовательную программу, которую окончили молодые специалисты Университета, работающие у Вас (возможен выбор нескольких вариантов):

Бакалавриат:

- 09.03.02 Информационные системы и технологии (очная);
- 38.03.02 Менеджмент. Менеджмент в спортивной индустрии (очная);
- 43.03.01 Сервис. Организация сервисной деятельности (очная);
- 43.03.02 Туризм. Туристско-экскурсионная деятельность (очная);
- 43.03.03 Гостиничное дело. Гостинично-ресторанная деятельность (очная);
- 44.03.01 Педагогическое образование. Физическая культура (очная);
- 49.03.01 Физическая культура. Физкультурное образование (очная);
- 49.03.01 Физическая культура. Физкультурное образование (заочная);
- 49.03.01 Физическая культура. Спортивный менеджмент (очная);
- 49.03.01 Физическая культура. Спортивный менеджмент (заочная);
- 49.03.01 Физическая культура. Физкультурно-оздоровительная деятельность (очная);
- 49.03.02 Физическая культура для лиц с отклонениями в состоянии здоровья (адаптивная физическая культура). Физическая реабилитация (очная);
- 49.03.02 Физическая культура для лиц с отклонениями в состоянии здоровья (адаптивная физическая культура). Физическая реабилитация (заочная);
- 49.03.03 Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм. Спортивно-оздоровительный туризм (очная);
- 49.03.04 Спорт. Спортивная подготовка в игровых видах спорта (очная);
- 49.03.04 Спорт. Спортивная подготовка в циклических видах спорта (очная);
- 49.03.04 Спорт. Спортивная подготовка в ациклических видах спорта (очная);

Магистратура:

- 43.04.01 Сервис. Формирование и развитие сервисных организаций (очная);
- 43.04.02 Туризм. Формирование и развитие туристских организаций (очная);
- 44.04.01 Педагогическое образование. Образование в области физической культуры и спорта (очная);
- 49.04.01 Физическая культура. Менеджмент в физической культуре и спорте (очная);
- 49.04.01 Физическая культура. Менеджмент в физической культуре и спорте (заочная);
- 49.04.01 Физическая культура. Психология физической культуры и спорта (очная);
- 49.04.02 Физическая культура для лиц с отклонениями в состоянии здоровья (адаптивная физическая культура). Адаптивное физическое воспитание в системе образовательных организаций (очная);

- 49.04.02 Физическая культура для лиц с отклонениями в состоянии здоровья (адаптивная физическая культура). Адаптивное физическое воспитание в системе образовательных организаций (заочная);
- 49.04.03 Спорт. Теория и методика подготовки спортсменов в ациклических и игровых видах спорта (очная);
- 49.04.03 Спорт. Теория и практика спорта высших достижений (очная);
- 49.04.03 Спорт. Спортивная аналитика (очная);
- 49.04.03 Спорт. Функциональная подготовка спортсменов высокой квалификации (очная);
- 49.04.03 Спорт. Подготовка квалифицированных спортсменов в избранном виде спорта (очная);
- 49.04.03 Спорт. Подготовка квалифицированных спортсменов в избранном виде спорта (заочная).

4. По каким направлениям деятельности Вы сотрудничаете с Университетом? Отметьте все возможные варианты.

- участие в профориентационных мероприятиях Университета (День открытых дверей);
- направление абитуриентов в Университет на целевое обучение;
- участие в образовательном процессе Университета (проведении учебных занятий, мастер-классов; государственной итоговой аттестации);
- приём обучающихся Университета на практику;
- стажировка преподавателей Университета;
- сотрудничество в области научно-исследовательской работы (конференции, обследование воспитанников на базе научно-исследовательского института физической культуры и спорта);
- совместные спортивные соревнования;
- получение на базе Университета дополнительного профессионального образования;
- трудоустройство выпускников Университета;
- не сотрудничаем.

5. Сколько сейчас в Вашей организации работает выпускников Университета (различных годов выпуска и различного возраста) на штатной основе?

- 1 чел.;
- 2 - 4 чел.;
- 5 - 10 чел.;
- более 10 чел.

6. Изменилась ли должность молодого специалиста со времени начала работы у Вас?

- повысилась;
- понизилась;
- осталась прежней.

7. Принимаете ли Вы участие в реализации образовательной программы?

- да;
- нет.

8. Принимаете ли Вы участие в рецензировании образовательной программы в целом?

- да;
- нет;
- не знал, что это возможно;
- затрудняюсь ответить.

9. Принимаете ли Вы участие в разработке или рецензировании оценочных материалов по дисциплинам / практикам / государственной итоговой аттестации?

- да;
- нет;
- не знал, что это возможно;
- затрудняюсь ответить.

10. Сотрудничаете ли Вы с кафедрами в части разработки (актуализации) рабочих программ дисциплин / программ практик / программы государственной итоговой аттестации?

- да;
- нет;
- не знал, что это возможно;
- затрудняюсь ответить.

11. Оцените уровень компетенций выпускников Университета. Поставьте оценку в каждом столбце от 1 до 5 баллов, где 1 – наименьшая степень, 5 – наибольшая степень.

владение навыками поиска, анализа и использования нормативно-правовых документов в профессиональной деятельности	1	2	3	4	5
способность работать в коллективе, команде	1	2	3	4	5
способность к управлению персоналом	1	2	3	4	5
способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность	1	2	3	4	5
способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий	1	2	3	4	5
способность эффективно представлять себя и результаты своего труда	1	2	3	4	5
способность к самоорганизации и самообразованию	1	2	3	4	5
нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	1	2	3	4	5
способность решать нестандартные задачи профессиональной деятельности	1	2	3	4	5

12. Как Вы в целом оцениваете качество профессиональной подготовки выпускников Университета?

- полностью соответствует современным требованиям;
- в целом соответствует современным требованиям;
- недостаточно, во многом не соответствует современным требованиям;
- совершенно не соответствует современным требованиям.

13. Как изменилось за последние годы качество подготовки выпускников Университета?

- значительно улучшилось;
- скорее улучшилось, но незначительно;
- не заметили изменений;
- скорее ухудшилось, но не значительно;
- значительно ухудшилось;
- затрудняюсь ответить.

14. Какие компетенции важны именно для Вас (работодателя, руководителя) при приеме на работу сотрудника? Поставьте оценку в каждом столбце от 1 до 5 баллов, где 1 – наименьшая степень, 5 – наибольшая степень.

владение навыками поиска, анализа и использования нормативно-правовых документов в профессиональной деятельности	1	2	3	4	5
способность работать в коллективе, команде	1	2	3	4	5
способность к управлению персоналом	1	2	3	4	5

способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность	1	2	3	4	5
способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий	1	2	3	4	5
способность эффективно представлять себя и результаты своего труда	1	2	3	4	5
способность к самоорганизации и самообразованию	1	2	3	4	5
нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	1	2	3	4	5
способность решать нестандартные задачи профессиональной деятельности	1	2	3	4	5

15. Насколько для Вас важен уровень теоретической подготовки выпускников Университета? Поставьте оценку в каждом пункте от 1 до 5 баллов, где 1 – наименьшая степень, 5 – наибольшая степень.

актуальность теоретических знаний	1	2	3	4	5
соответствие теоретических знаний квалификации	1	2	3	4	5
умение применять их в профессиональной деятельности	1	2	3	4	5

16. Насколько для Вас важен уровень практической подготовки выпускников Университета? Поставьте оценку в каждом пункте от 1 до 5 баллов, где 1 – наименьшая степень, 5 – наибольшая степень (обведите кружком или поставьте галочку).

актуальность практических навыков	1	2	3	4	5
достаточность для практического применения	1	2	3	4	5
умение применять их в нестандартных ситуациях	1	2	3	4	5

17. Какие изменения в образовательной программе необходимы, на Ваш взгляд, для повышения качества подготовки обучающихся (выпускников) (возможен выбор нескольких вариантов ответов):

- индивидуализация образовательных траекторий обучающихся (индивидуальные учебные планы);
- регулярная организация экскурсий для обучающихся в организации, соответствующие профилю образовательной программы;
- повышение профессионального уровня преподавательского состава;
- улучшение материально-технической базы Университета;
- повышение качества проводимых практик на базах работодателей;
- другое _____

18. Укажите, какие направления сотрудничества с Университетом Вы считаете наиболее перспективными:

- формирование заказов (целевое обучение) на подготовку специалистов;
- заказ на открытие новых образовательных программ в соответствии с потребностями рынка труда;
- разработка и реализация совместных проектов;
- участие в ярмарках вакансий и встречах с работодателями;
- проведение презентаций организаций-работодателей в Университете;
- участие преподавателей Университета в подготовке специалистов в организациях-работодателей (выездные курсы повышения квалификации для сотрудников организации;

чение курса лекций по заданной тематике; проведение практических занятий по заданной тематике);

- другое.

19. Каков в среднем уровень оплаты труда молодого специалиста в Вашей организации на сегодняшний день? Напишите

20. Как Вы думаете, по каким причинам выпускники не желают работать по полученной в вузе специальности? (отметьте все возможные варианты)

- низкий уровень зарплаты;
- отсутствие культурно-бытовых условий;
- отсутствие опыта работы;
- отсутствие вакантной должности;
- нерешенность жилищных проблем;
- недостаточный уровень квалификации;
- другое _____

21. Намерены ли Вы в дальнейшем принимать выпускников Университета на работу?

- да, намерены;
- нет, не намерены.

22. Намерены ли Вы рекомендовать выпускников Университета другим работодателям?

- да, безусловно;
- да, но не всех;
- нет (укажите по какой причине).

Благодарим Вас за участие в опросе!

Раздел 2. Результаты мониторинга удовлетворенности работодателей и (или) их объединений качеством образования по образовательной программе среднего профессионального образования Отделения СПО Колледж «ФГБОУ ВО «Поволжский ГУФКСиТ» (далее – отделение СПО) за 2025 год

В опросе работодателей приняли участие 19 организаций Республики Татарстан, которые имеют различные организационно-правовые формы. Из них:

- 12 средних общеобразовательных учреждений;
- 2 общеобразовательных учреждения для детей с ограниченными возможностями здоровья;
- 2 IT компании;
- 1 турагентство;
- 1 ресторан;
- 1 инвестиционно-строительная компания.

На вопрос «Как Вы оцениваете ситуацию с наличием кадров по основному виду деятельности Вашей организации?» 57,9% респондентов ответили: «Кадров в целом не хватает» (рисунок 1).

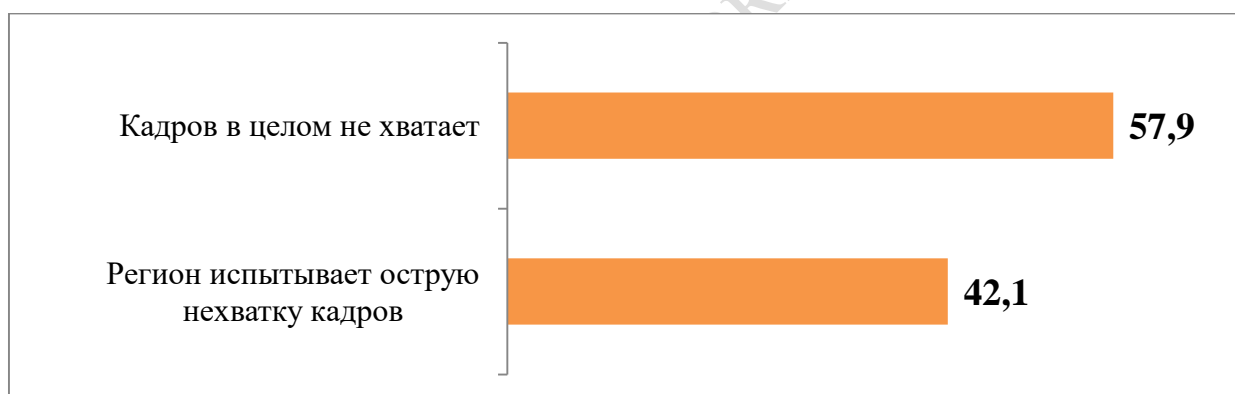


Рисунок 1 – Наличием кадров по основному виду деятельности Вашей организации, (%)

На вопрос «На что, в первую очередь, обращается внимание при подборе молодых специалистов в Вашу организацию?» 94,7% респондентов ответили: «Уровень профессиональных компетенций» и «Личные и деловые качества кандидата» (рисунок 2).



Рисунок 2 – Качества, на которые обращает внимание работодатель при подборе молодых специалистов, (%)

На вопрос «По каким направлениям деятельности Вы сотрудничаете с Университетом?» 94,7% респондентов ответили «Прием обучающихся Университета на практику» (рисунок 3)



Рисунок 3 – Направления деятельности сотрудничества с Университетом, (%)

Уровень обучающихся отделения СПО Университета работодатели в целом оценили на 4,7 балла по 5-ти балльной шкале:

- способность к управлению персоналом – 4,6 балла;
- способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность – 4,7 балла;
- эрудированность, общая культура – 4,8 балла;

- владение навыками поиска, анализа и использования нормативно-правовых документов в профессиональной деятельности – 4,7 балла;
- способность эффективно представлять себя и результаты своего труда – 4,7 балла;
- способность работать в коллективе, команде – 4,9 балла;
- способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий – 4,7 балла;
- способность к самоорганизации и самообразованию – 4,7 балла;
- нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие – 4,7 балла (рисунок 4).



Рисунок 4 – Степень оценки обучающихся отделения СПО Университета работодателями, (%)

78,9% респондентов при оценивании качества профессиональной подготовки обучающихся отделения СПО Университета отметили, что их подготовка полностью соответствует современным требованиям (рисунок 5).

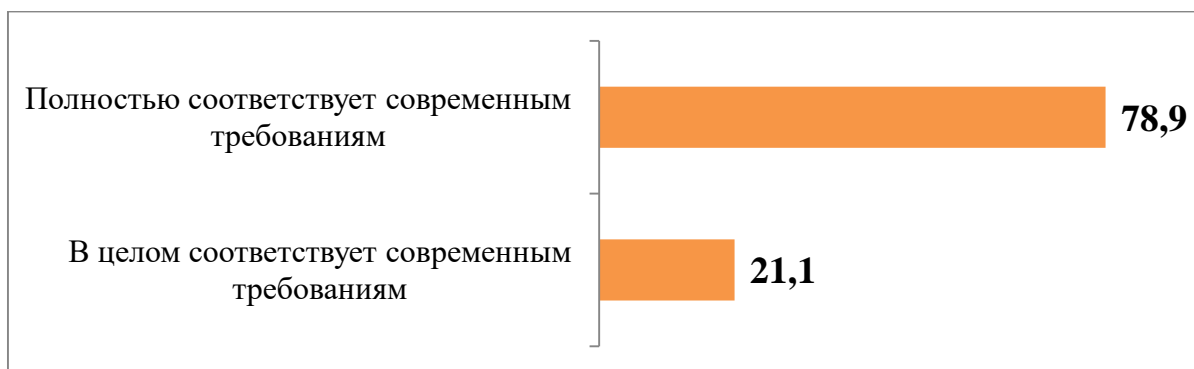


Рисунок 5 – Оценка работодателями качества профессиональной подготовки обучающихся отделения СПО Университета, (%)

Уровень компетенций при приеме на работу, работодатели в целом оценили на 4,85 баллов по 5-ти балльной шкале:

- способность к управлению персоналом – 4,8 балла;
- способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность – 4,8 балла;
- эрудированность, общая культура – 4,9 балла;
- владение навыками поиска, анализа и использования нормативно-правовых документов в профессиональной деятельности – 4,9 балла;
- способность эффективно представлять себя и результаты своего труда – 4,9 балла;
- способность работать в коллективе, команде – 4,9 балла;
- способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий – 4,8 балла;
- способность к самоорганизации и самообразованию – 4,9 балла;
- нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие – 4,8 балла (рисунок 6).



Рисунок 6 - Степень оценки работодателями критериев, значимых для работодателей, при приеме на работу, (%)

Работодатели отметили, что для них приоритетным является уровень теоретической подготовки обучающихся отделения СПО Университета, умение применять их в профессиональной деятельности (85%). Средний балл оценки уровня теоретической подготовки составил 4,8 балла (рисунок 7).

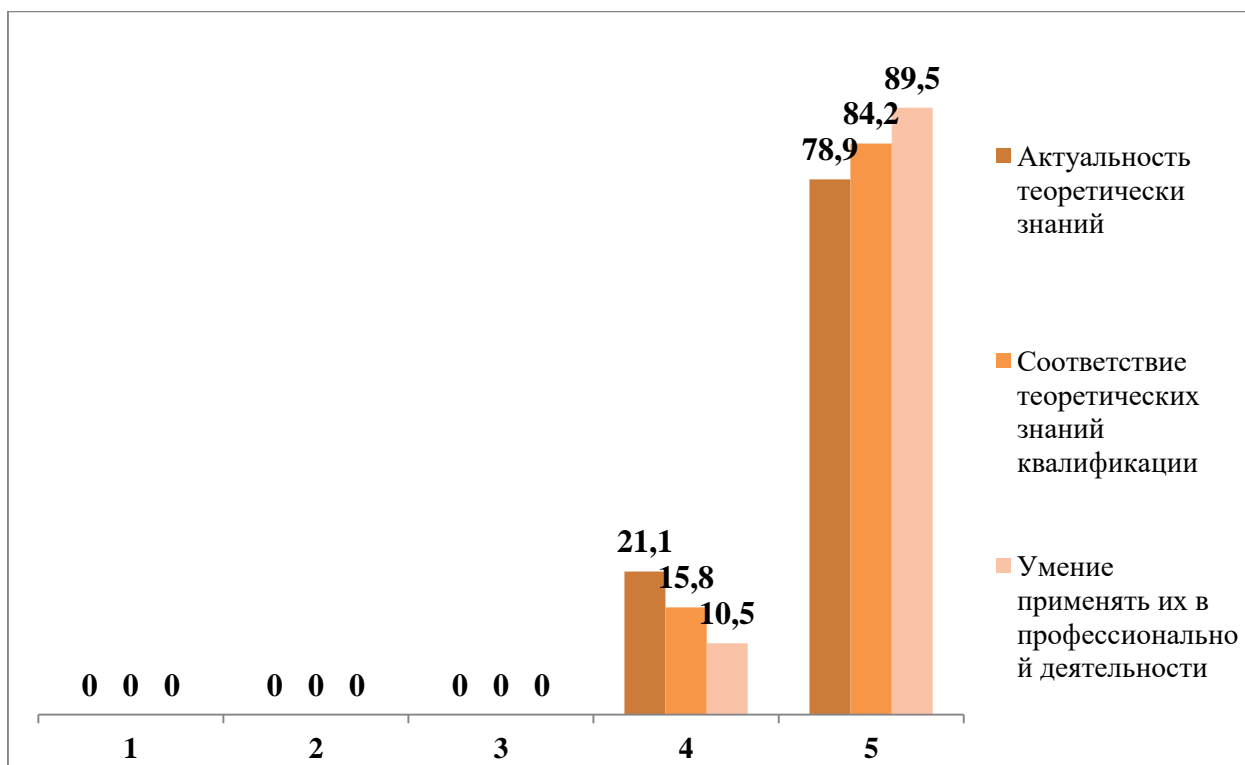


Рисунок 7 – Степень оценки работодателями уровня теоретической подготовки обучающихся отделения СПО Университета, (%)

Работодатели отметили, что для них важным при практической подготовке обучающихся отделения СПО Университета является как актуальность практических навыков, достаточность, для практического применения так и умение применять их в нестандартных ситуациях (84,2%). Средний балл оценки уровня составил 4,8 балла (рисунок 8).

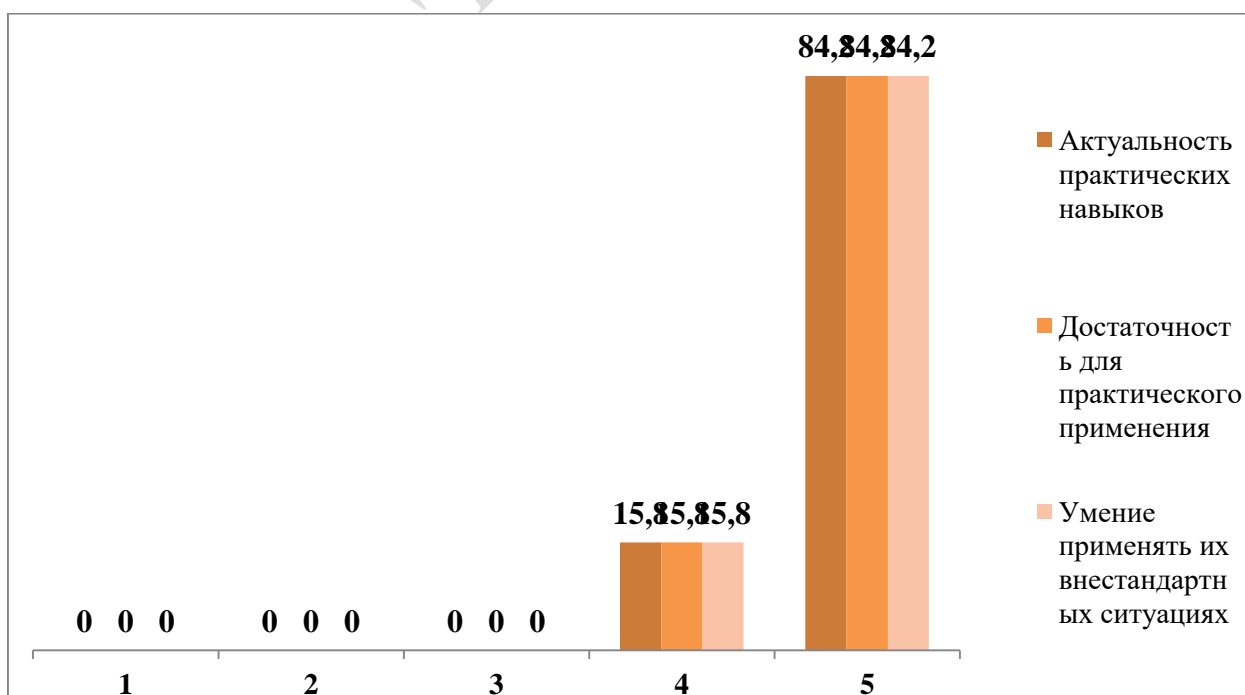


Рисунок 8 – Степень оценки работодателями уровня практической подготовки обучающихся отделения СПО Университета, (%)

На вопрос, что следует улучшить в подготовке обучающихся отделения СПО Университета, 21,1 % респондентов ответили: «Повысить навыки саморазвития и самообразования» (рисунок 9).



Рисунок 9 – Мнения работодателей по улучшению качества подготовки обучающихся отделения СПО Университета, (%)

Работодатели указали, какие направления сотрудничества с Университетом, являются наиболее перспективные. Из них наиболее распространенные ответы:

- разработка и реализация совместных проектов - 73,3%;
- участие в ярмарках вакансий и встречах с работодателями - 47,4%;
- формирование заказов на подготовку специалистов - 36,8%;
- проведения презентаций организаций в Университете - 21,1%;
- заказ на открытие новых направлений подготовки - 10,5%;
- участие преподавателей Университета в подготовке специалистов в организации (выездные курсы повышения квалификации для сотрудников организации; чтение курса лекций по заданной тематике; проведение практических занятий по заданной тематике) - 5,3% (рисунок 10).



Рисунок 10 – Наиболее перспективные направления сотрудничества работодателей с Университетом, (%)

Средний уровень заработной платы молодого специалиста в организациях работодателей представлен на рисунке 11. Преобладает размер заработной платы в диапазоне 25 000 - 35 000 р. (рисунок 11).

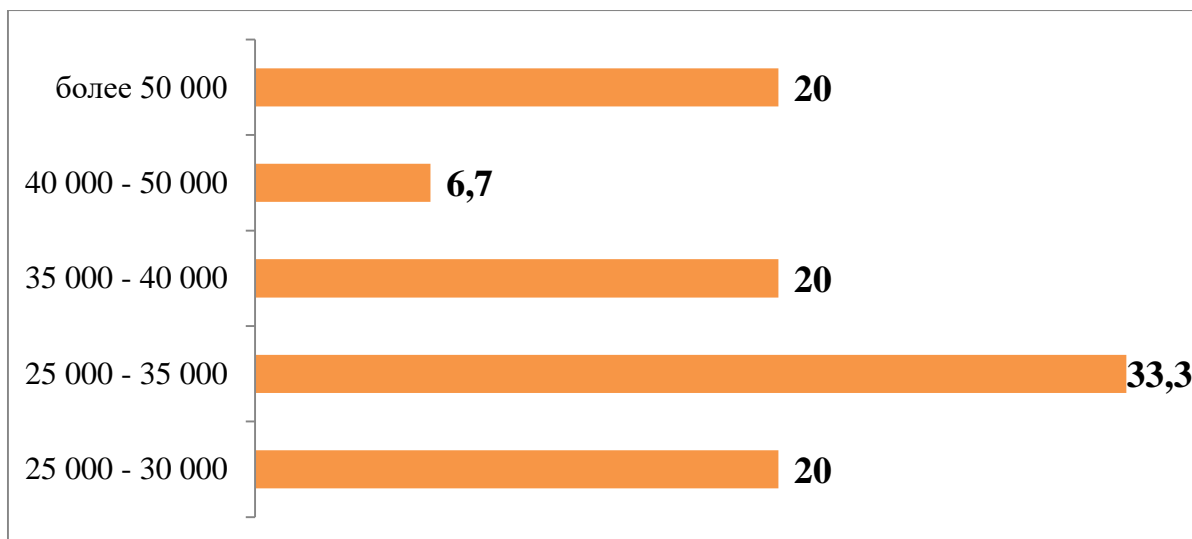


Рисунок 11 – Уровень заработной платы молодого специалиста в организациях работодателей, (%)

На вопрос «Какие дополнительные социальные гарантии предоставляет Ваша организация молодым специалистам» респонденты ответили:

- выплаты молодым специалистам – 64,3%;
- предоставление жилья – 21,4%;
- премии – 14,3% (рисунок 12).

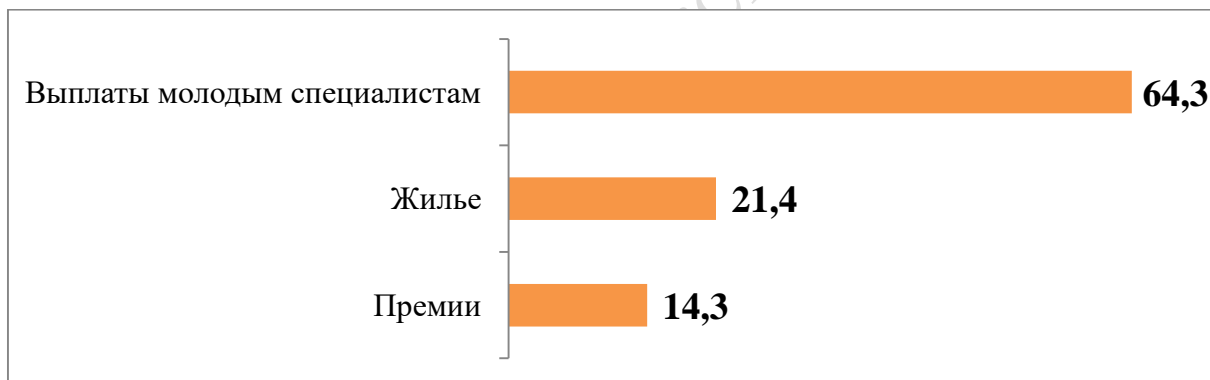


Рисунок 12 – Причины, по которым выпускники не желают работать по полученной в Университете специальности (выбор нескольких вариантов), (%)

На вопрос «Каковы перспективы профессионального роста молодого специалиста в Вашей организации?» - 100% респондентов ответили «Карьерный рост».

Среди основных причин, по которым выпускники не желают работать по полученному в Университете направлению подготовки, работодатели выделили: низкий уровень зарплаты (78,9%), нерешенность жилищных проблем (78,9%), отсутствие опыта работы (42,1%) (рисунок 13).



Рисунок 13 – Причины, по которым выпускники не желают работать по полученной в Университете специальности (выбор нескольких вариантов), (%)

100 % работодателей намерены в дальнейшем принимать выпускников Университета на работу (рисунок 14).

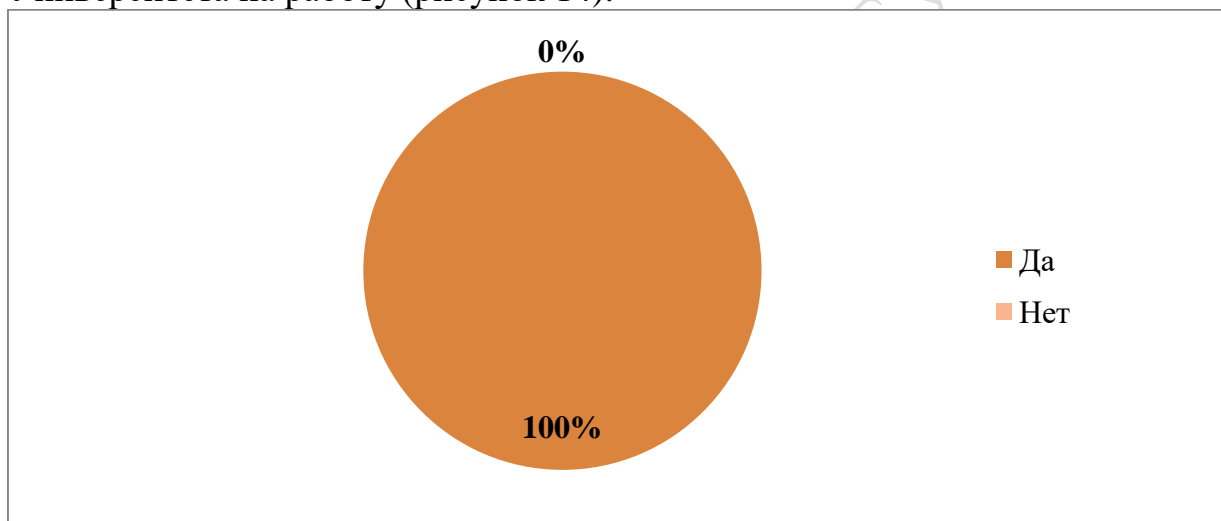


Рисунок 14 – Степень готовности работодателей в настоящее и в будущем принимать выпускников Университета на работу, (%)

На вопрос «Намерены ли Вы рекомендовать выпускников Университета другим работодателям?» 89,5% респондентов ответили, что да, безусловно (рисунок 15).

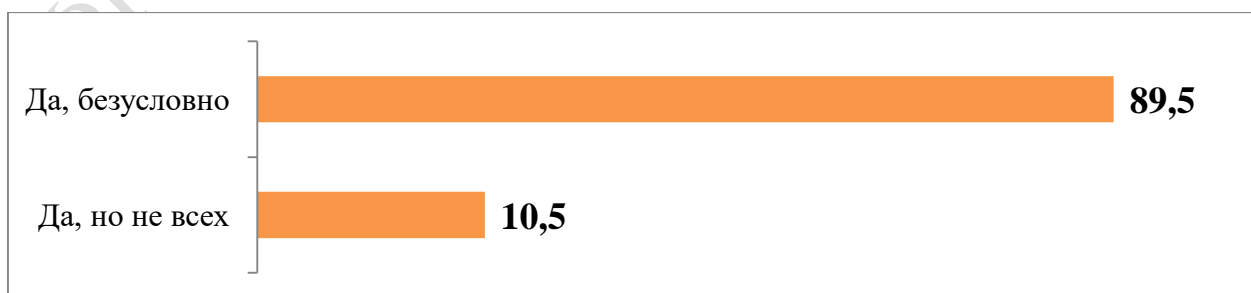


Рисунок 15 – Степень намерений работодателей рекомендовать выпускников Университета на работу, (%)

Выводы по результатам проведенного мониторинга:

1. В мониторинге 2025 года приняли участие 19 организаций.
2. На вопрос «Как Вы оцениваете ситуацию с наличием кадров по основному виду деятельности Вашей организации?» 57,9% респондентов ответили: «Кадров в целом не хватает».
3. На вопрос «На что, в первую очередь, обращается внимание при подборе молодых специалистов в Вашу организацию?» 94,7% респондентов ответили: «Уровень профессиональных компетенций» и «Личные и деловые качества кандидата».
4. На вопрос «По каким направлениям деятельности Вы сотрудничаете с Университетом?» 94,7% респондентов ответили «Прием обучающихся Университета на практику».
5. Уровень обучающихся отделения СПО Университета работодатели в целом оценили на 4,7 балла по 5-ти балльной шкале:
 - способность к управлению персоналом – 4,6 балла;
 - способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность – 4,7 балла;
 - эрудированность, общая культура – 4,8 балла;
 - владение навыками поиска, анализа и использования нормативно-правовых документов в профессиональной деятельности – 4,7 балла;
 - способность эффективно представлять себя и результаты своего труда – 4,7 балла;
 - способность работать в коллективе, команде – 4,9 балла;
 - способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий – 4,7 балла;
 - способность к самоорганизации и самообразованию – 4,7 балла;
 - нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие – 4,7 балла.
6. 78,9% респондентов при оценивании качества профессиональной подготовки обучающихся отделения СПО Университета отметили, что их подготовка полностью соответствует современным требованиям.
7. Уровень компетенций при приеме на работу, работодатели в целом оценили на 4,85 баллов по 5-ти балльной шкале:
 - способность к управлению персоналом – 4,8 балла;
 - способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность – 4,8 балла;
 - эрудированность, общая культура – 4,9 балла;
 - владение навыками поиска, анализа и использования нормативно-правовых документов в профессиональной деятельности – 4,9 балла;
 - способность эффективно представлять себя и результаты своего труда – 4,9 балла;
 - способность работать в коллективе, команде – 4,9 балла;

- способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий – 4,8 балла;

- способность к самоорганизации и самообразованию – 4,9 балла;

- нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие – 4,8 балла.

8. Работодатели отметили, что для них приоритетным является уровень теоретической подготовки обучающихся отделения СПО Университета. Средний балл оценки уровня теоретической подготовки составил 4,8 балла.

9. Работодатели отметили, что для них важным при практической подготовки обучающихся отделения СПО Университета является как актуальность практических навыков, достаточность, для практического применения так и умение применять их в нестандартных ситуациях. Средний балл оценки уровня составил 4,8 балла.

10. На вопрос, что следует улучшить в подготовке обучающихся отделения СПО Университета, 21,1 % респондентов ответили: «Повысить навыки саморазвития и самообразования».

11. Работодатели указали, какие направления сотрудничества с Университетом, являются наиболее перспективные. Из них наиболее распространенные ответы:

- разработка и реализация совместных проектов - 73,3%;

- участие в ярмарках вакансий и встречах с работодателями - 47,4%;

- формирование заказов на подготовку специалистов - 36,8%;

- проведения презентаций организаций в Университете - 21,1%;

- заказ на открытие новых направлений подготовки - 10,5%;

- участие преподавателей Университета в подготовке специалистов в организации (выездные курсы повышения квалификации для сотрудников организации; чтение курса лекций по заданной тематике; проведение практических занятий по заданной тематике) - 5,3%.

12. Средний уровень заработной платы молодого специалиста в организациях работодателей находится в диапазоне 25 000 - 35 000 р.

13. На вопрос «Какие дополнительные социальные гарантии предоставляет Ваша организация молодым специалистам» респонденты ответили:

- выплаты молодым специалистам – 64,3%;

- предоставление жилья – 21,4%;

- премии – 14,3%.

14. На вопрос «Каковы перспективы профессионального роста молодого специалиста в Вашей организации?» - 100% респондентов ответили «Карьерный рост».

15. Среди основных причин, по которым выпускники не желают работать по полученному в Университете направлению подготовки, работодатели выделили: низкий уровень зарплаты (78,9%), нерешенность жилищных проблем (78,9%), отсутствие опыта работы (42,1%).

16. 100% работодателей намерены в дальнейшем принимать выпускников Университета на работу.

17. 89,5% респондентов ответили, что безусловно намерены рекомендовать выпускников Университета другим работодателям.

ФГБОУ ВО "Поволжский ГУФКСИТ"

Анкета

О проведении мониторинга удовлетворенности работодателей и (или) их объединений качеством образования по образовательной программе Отделения СПО Колледж «ФГБОУ ВО «Поволжский ГУФКСиТ» (далее – отделение СПО) (среднее профессиональное образование)

Уважаемый работодатель!

Мы просим Вас ответить на вопросы анкеты, цель которой – оценить качество образования обучающихся и выпускников по образовательной программе отделения СПО. Эти данные будут полезны для улучшения работы вуза и организации подготовки выпускников.

Просим Вас ответить на несколько вопросов.

1. Наименование организации с указанием города (населенного пункта) _____

2. Организационно-правовая форма _____

3. Как Вы оцениваете ситуацию с наличием кадров по основному виду деятельности Вашей организации?

- нужных кадров в регионе в целом достаточно для успешного развития;
- кадров даже переизбыток;
- кадров в целом не хватает;
- регион испытывает нехватку кадров.

4. На что, в первую очередь, обращается внимание при подборе молодых специалистов в Вашу организацию? Отметьте все возможные варианты:

- соответствие направления подготовки кандидата требованиям профессиональных стандартов;
- уровень профессиональных компетенций кандидата;
- наличие у кандидата опыта работы;
- личные и деловые качества кандидата;
- соответствие кандидата корпоративной культуре;
- форма получения образования кандидатом (очная, заочная);
- репутация вуза, который окончил кандидат;
- другое.

5. По каким направлениям деятельности Вы сотрудничаете с Университетом? Отметьте все возможные варианты:

- участие в профориентационных мероприятиях Университета;
- направление абитуриентов в Университет на целевое обучение;
- участие в образовательном процессе Университета (в разработке основной профессиональной программы; проведении учебных занятий, мастер-классов; государственной итоговой аттестации);
- приём обучающихся Университета на практику;
- стажировка преподавателей Университета;
- сотрудничество в области научно-исследовательской работы (конференции, обследование воспитанников на базе Университета);
- совместные спортивные соревнования;
- получение на базе Университета дополнительного профессионального образования;
- трудоустройство обучающихся отделения СПО Университета.

6. Оцените уровень обучающихся отделения СПО Университета. Поставьте оценку в каждом столбце от 1 до 5 баллов, где 1 – наименьшая степень, 5 – наибольшая степень.

владение навыками поиска, анализа и использования нормативно-правовых документов в профессиональной деятельности	1	2	3	4	5
способность работать в коллективе, команде	1	2	3	4	5
способность к управлению персоналом	1	2	3	4	5
способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность	1	2	3	4	5
способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий	1	2	3	4	5
способность эффективно представлять себя и результаты своего труда	1	2	3	4	5
способность к самоорганизации и самообразованию	1	2	3	4	5
нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	1	2	3	4	5
эрудированность, общая культура	1	2	3	4	5

7. Как Вы в целом оцениваете качество профессиональной подготовки обучающихся отделения СПО Университета?

- полностью соответствует современным требованиям;
- в целом соответствует современным требованиям;
- недостаточно, во многом не соответствует современным требованиям;
- совершенно не соответствует современным требованиям.

8. Какие компетенции важны именно для Вас (работодателя, руководителя) при приеме на работу сотрудника? Поставьте оценку в каждом столбце от 1 до 5 баллов, где 1 – наименьшая степень, 5 – наибольшая степень.

владение навыками поиска, анализа и использования нормативно-правовых документов в профессиональной деятельности	1	2	3	4	5
способность работать в коллективе, команде	1	2	3	4	5
способность к управлению персоналом	1	2	3	4	5
способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность	1	2	3	4	5
способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий	1	2	3	4	5
способность эффективно представлять себя и результаты своего труда	1	2	3	4	5
способность к самоорганизации и самообразованию	1	2	3	4	5
нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	1	2	3	4	5
Эрудированность, общая культура	1	2	3	4	5

9. Насколько для Вас важен уровень теоретической подготовки обучающихся отделения СПО Университета? Поставьте оценку в каждом пункте от 1 до 5 баллов, где 1 – наименьшая степень, 5 – наибольшая степень.

актуальность теоретических знаний	1	2	3	4	5
-----------------------------------	---	---	---	---	---

соответствие теоретических знаний квалификации	1	2	3	4	5
умение применять их в профессиональной деятельности	1	2	3	4	5

10. Насколько для Вас важен уровень практической подготовки обучающихся отделения СПО Университета? Поставьте оценку в каждом пункте от 1 до 5 баллов, где 1 – наименьшая степень, 5 – наибольшая степень.

актуальность практических навыков	1	2	3	4	5
достаточность для практического применения	1	2	3	4	5
умение применять их в нестандартных ситуациях	1	2	3	4	5

11. Что, по Вашему мнению, следует улучшить в подготовке обучающихся отделения СПО Университета?

- повысить уровень теоретических знаний;
- улучшить уровень практической подготовки;
- использовать инновационные технологии в обучении;
- повысить навыки производственной дисциплины;
- повысить навыки саморазвития и самообразования;
- повысить уровень общей культуры;
- другое.

12. Укажите, какие направления сотрудничества с Университетом Вы считаете наиболее перспективными:

- формирование заказов на подготовку специалистов;
- заказ на открытие новых направлений подготовки;
- разработка и реализация совместных проектов;
- участие в ярмарках вакансий и встречах с работодателями;
- проведение презентаций организаций в Университете;
- участие преподавателей Университета в подготовке специалистов в организации (выездные курсы повышения квалификации для сотрудников организации; чтение курса лекций по заданной тематике; проведение практических занятий по заданной тематике);
- другое.

13. Каков в среднем уровень оплаты труда молодого специалиста в Вашей организации на сегодняшний день? Напишите

14. Какие дополнительные социальные гарантии предоставляет Ваша организация молодым специалистам? Напишите

15. Каковы перспективы профессионального роста молодого специалиста в Вашей организации? Напишите

16. Как Вы думаете, по каким причинам выпускники не желают работать по полученной специальности? Отметьте все возможные варианты.

- низкий уровень зарплаты;
- отсутствие культурно-бытовых условий;
- отсутствие опыта работы;
- отсутствие вакантной должности;
- нерешенность жилищных проблем;
- недостаточный уровень квалификации;
- другое

17. Намерены ли Вы в дальнейшем принимать обучающихся отделения СПО Университета на работу?

- да, намерены;
- нет, не намерены.

18. Намерены ли Вы рекомендовать обучающихся отделения СПО Университета другим работодателям?

- да, безусловно;
- да, но не всех;
- нет (укажите по какой причине).

Благодарим Вас за участие в опросе!

ФГБОУ ВО "Поволжский ГУФКСИТ"