



УТВЕРЖДАЮ

Ректор

ФГБОУ ВО Орловский ГАУ

В.Н. Масалов

2023 г.

ОТЧЕТ

О РЕЗУЛЬТАТАХ ОПРОСОВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И (ИЛИ) ИХ
ОБЪЕДИНЕНИЙ, ИНЫХ ЮРИДИЧЕСКИХ И ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ
ОБ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

СОГЛАСОВАНО
Протокол заседания
Ученого совета университета
от 31.05.2023 № 14

	Должность	Фамилия ИО	Подпись	Дата
Составил	Начальник отдела менеджмента качества, практической подготовки и трудоустройства выпускников	Гришаева О.Ю.		23.05.23
Согласовал	Проректор по учебной и методической работе	Евдокимова О.В.		23.05.23

Орел, 2023

Для обеспечения конкурентоспособности университетам требуется не только развитие образовательной деятельности и ее соответствие потребностям общества, но и активное участие бизнес-партнеров в развитии инновационного процесса в образовании.

В рамках внутренней системы оценки качества образования Орловского ГАУ в феврале 2023 года Отделом менеджмента качества, практической подготовки и трудоустройства выпускников было проведено социологическое исследование удовлетворенности работодателей качеством образовательной деятельности.

Цель исследования: изучение удовлетворенности работодателей качеством образовательного процесса.

Содержание исследования: респондентам предлагалось ответить на 15 вопросов анкеты.

Общие результаты проведенного социологического исследования по Университету представлены в первом разделе данного отчета.

Результаты исследования

В выборочную совокупность исследования были включены эксперты предприятий, являющиеся постоянными партнерами университета. Согласно представленным данным (таблица 1), основной профиль деятельности предприятия-работодателя – производственный. Представители административно-управленческого профиля предприятий в данном социологическом исследовании участие не принимали.

Таблица 1. Профиль предприятия-работодателя

Основной профиль деятельности предприятия	%
Торгово-производственный	14,33
Производственный	76,67
Образовательный	9,00
Административно-управленческий	-
Государственное управление/местное самоуправление	-

В третьем вопросе поднимается вопрос о долгосрочности взаимодействия работодателей с ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина» (таблица 2).

Таблица 2. Срок взаимодействия вуза с партнером-работодателем по профилям, %

Основной профиль деятельности предприятия	Менее года	От 1 года до 3 лет	Свыше 3 лет
Производственный	33,33	37,74	14,04
Коммерческий (торговый)	52,78	47,17	43,86
Образовательный	13,89	15,09	42,1

Анализ ответов респондентов показывает, что практически все работодатели (96,8%) взаимодействуют с университетом в области проведения практики, стажировок (рисунок 1). Более половины работодателей (62,8%) принимают выпускников на работу по имеющимся заявкам и около 50% работодателей отмечают свое участие в ярмарках вакансий и встречах со студентами. Менее всего развито взаимодействие в области преподавания и проведения мастер-классов, сотрудничества в области реализации и разработки учебных курсов и организации

материально-технической и финансовой поддержки программы (24,4%, 21,3% и 20,1% соответственно).



Рисунок 1. Распределение ответов на вопрос «В какой области и по каким вопросам Вы сотрудничаете с ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина»?»

На вопрос «Планируете ли Вы развивать партнерские связи с ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина»?» 100% респондентов-работодателей единогласно дали положительный ответ.

На рисунке 2 наглядно видно, что является приоритетным для работодателя при принятии решения о найме выпускника нашего вуза. Так, 43,6% работодателей взаимодействовали с выпускниками в рамках сотрудничества с вузом в области практик, стажировок и т.п. Для других работодателей важна репутация как самого выпускника, так и вуза (21,8% и 21,8% соответственно). Лишь единицы работодателей учитывают средний балл выпускника по диплому.

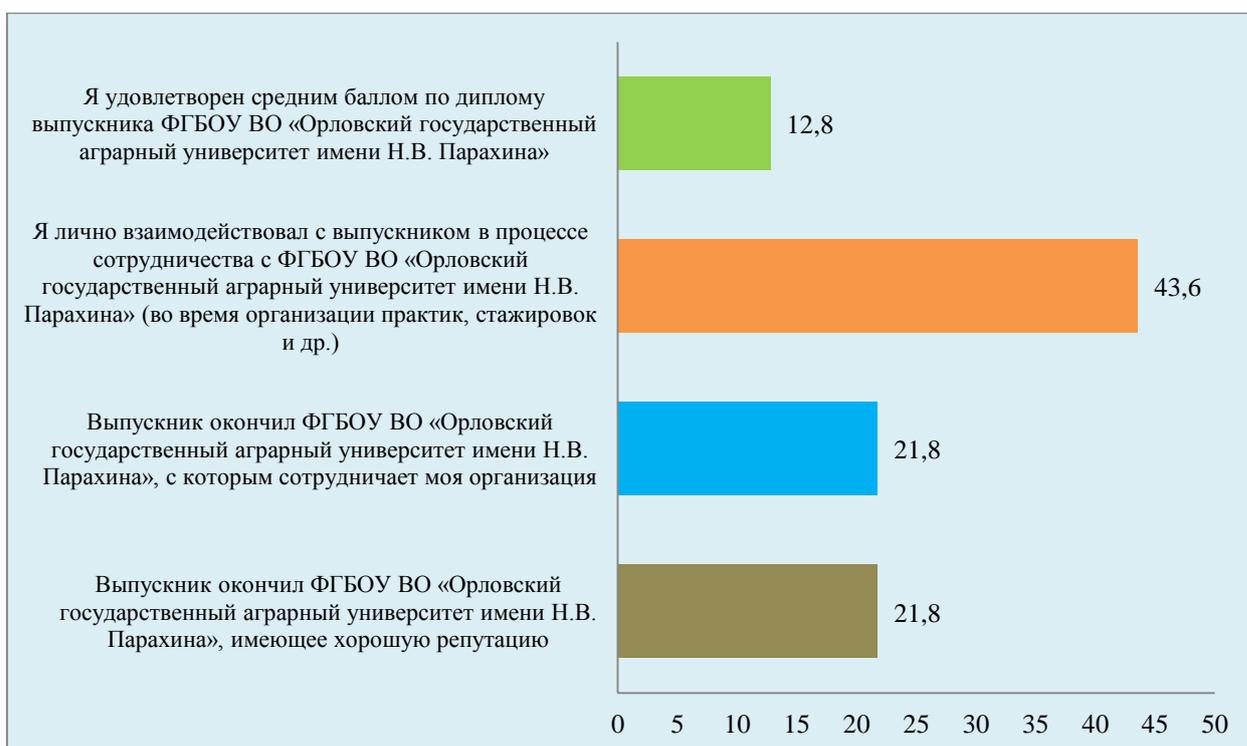


Рисунок 2. Распределение ответов на вопрос «Какие критерии Вы обычно используете при принятии решения о приеме на работу выпускника ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина?»»

В следующем вопросе требовалось уточнить, какими наиболее ценными компетенциями обладают выпускники ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина», наиболее популярными ответами стали: готовность и способность к дальнейшему обучению, способность воспринимать и анализировать новую информацию, новые идеи, нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие.

Результаты опроса работодателей свидетельствуют о том, что знания (компетенции) выпускника ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина» соответствуют содержанию работы в занимаемой должности (таблица 3).

Таблица 3. Оценка качеств выпускника вуза при трудоустройстве, %

Оцените, пожалуйста, в какой мере, по Вашему мнению, знания (компетенции) выпускника ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина» соответствуют содержанию работы в занимаемой должности?	5	4	3	2	1
Профессиональная компетентность	75,56	11,11	6,67	2,22	4,44

Конкретные навыки работы	35,56	42,22	13,33	2,22	6,67
Владение иностранными языками	6,67	26,67	28,89	17,78	19,99
Навыки эффективного поведения на рынке труда	6,67	13,33	42,22	20,00	17,78
Компьютерная грамотность	51,11	31,11	8,89	0,00	8,89
Навыки творческой деятельности, креативность	40,00	20,00	20,00	8,89	11,11
Понимание экономических и правовых аспектов деятельности предприятия	31,11	35,56	17,78	8,89	6,66
Инициативность	57,78	22,22	11,11	4,44	4,45
Способность работать в коллективе	66,67	22,22	6,67	0,00	4,44
Способность эффективно представлять себя и результаты своего труда	33,33	40,00	13,33	2,22	11,12
Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	28,89	42,22	6,67	8,89	13,33
Навыки управления персоналом	20,00	24,44	24,44	13,33	17,79
Готовность и способность к дальнейшему обучению	53,33	26,67	6,67	2,22	11,11
Способность воспринимать и анализировать новую информацию, новые идеи	60,00	26,67	0,00	4,44	8,89

Из рисунка 3 следует, что выпускники Орловского ГАУ по мнению работодателей весьма быстро осваивают необходимые функции на предприятии и встраиваются в рабочий процесс, что показывает удовлетворенность партнеров-работодателей: около 30% выпускников осваиваются в течение трех месяцев, у около 50% выпускников этот процесс занимает до полугода, у 25% – от полугода до года. Лишь 2% выпускников требуется больше года, чтобы адаптироваться.

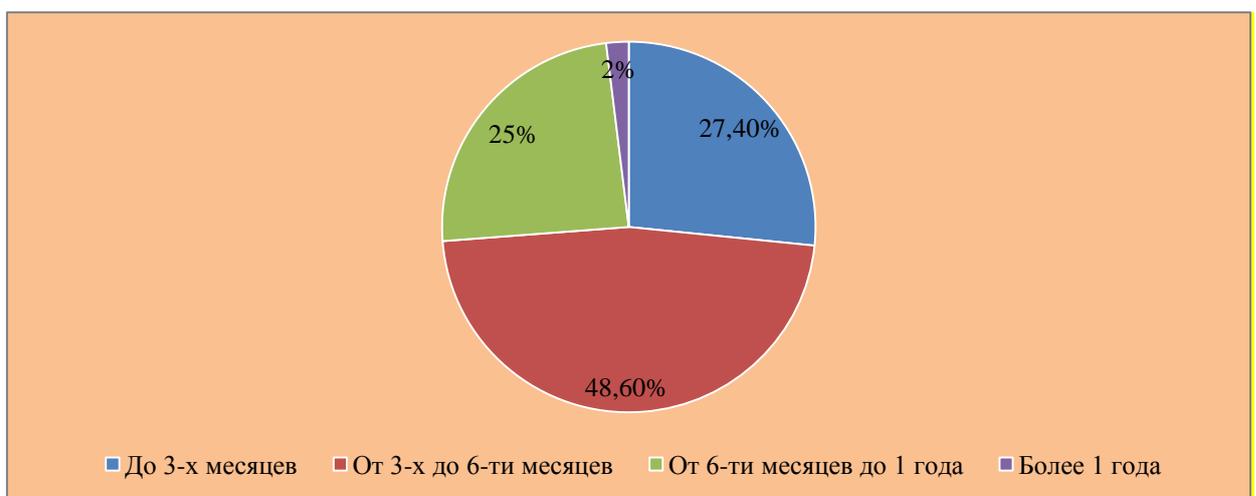


Рисунок 3. Распределение ответов на вопрос «Сколько времени, на Ваш взгляд, необходимо молодому специалисту, чтобы войти в курс дела, овладеть основными навыками практической работы, освоить основные функции?»

Распределение ответов опрошенных работодателей свидетельствует о том, что в целом умение работать в команде, находить, обрабатывать нужную информацию, теоретическая подготовка и практические навыки развиты у наших выпускников на достаточном уровне (рисунок 4).



Рисунок 4. Распределение ответов на вопрос «Каких компетенций, на Ваш взгляд, не хватает молодому специалисту?»

Уточняя у работодателей, принимают ли они участие (готовы принимать участие) в разработке и (или) реализации образовательной программы Университета и проектировании планируемых результатов обучения, было установлено, что более половины опрошенных (51,2%) дали положительный ответ (рисунок 5).

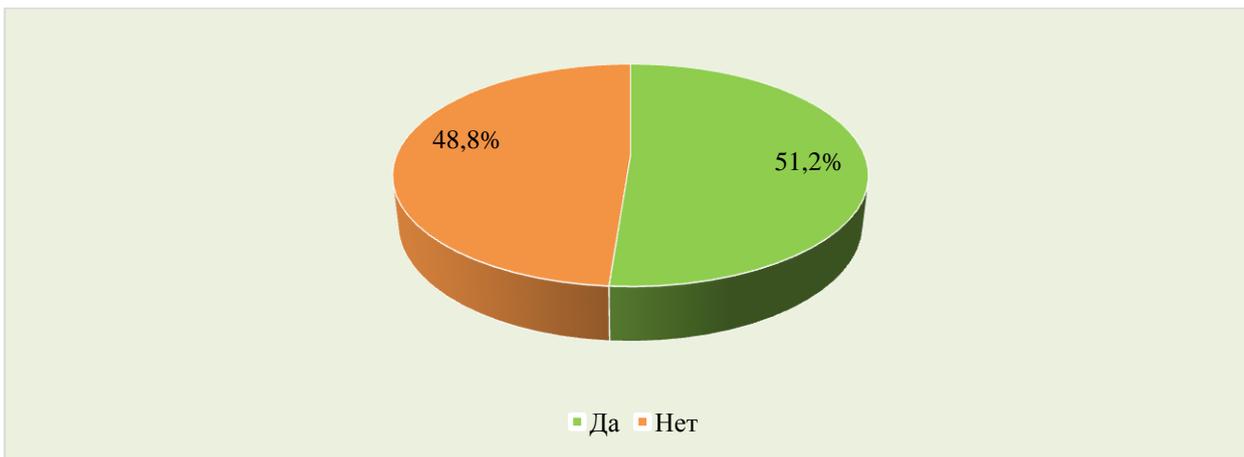


Рисунок 5. Распределение ответов на вопрос «Принимаете ли Вы участие (готовы принимать участие) в разработке и (или) реализации образовательной программы Университета и проектировании планируемых результатов обучения?»

Подавляющее большинство работодателей (83%) отметили, что они заинтересованы и могут влиять на подготовку студентов в ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина», чтобы выпускники были полностью готовы к работе в их организации (рисунок 6).

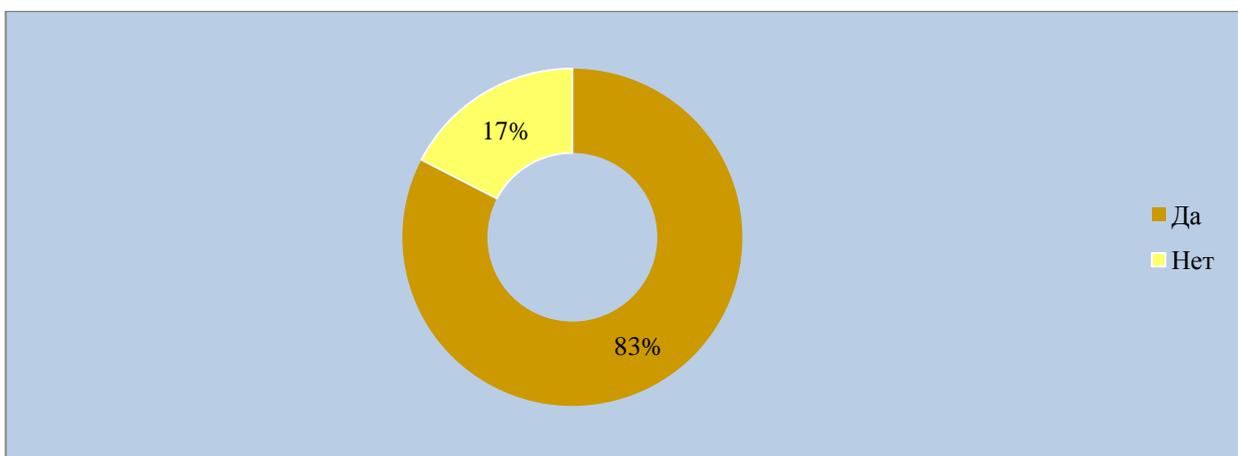


Рисунок 6. Распределение ответов на вопрос «Есть ли у Вас заинтересованность и возможность влиять на подготовку студентов в ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина», чтобы выпускники были полностью готовы к работе в Вашей организации?»

Среди предложений респондентов-работодателей о возможных путях изменения программы подготовки специалиста для формирования недостающих компетенций необходимо отметить добавление практических часов, дополнительную производственную практику, увеличение числа

преподавателей-лекторов с производства.

Практически все партнеры вуза (94%) отметили, что готовы рекомендовать наших выпускников (студентов) коллегам (рисунок 7), что говорит о том, что выпускники Орловского ГАУ, по мнению заинтересованных лиц, являются ценными кадрами на предприятии, и свидетельствует о высоком уровне удовлетворенности работодателей выпускниками нашего вуза.

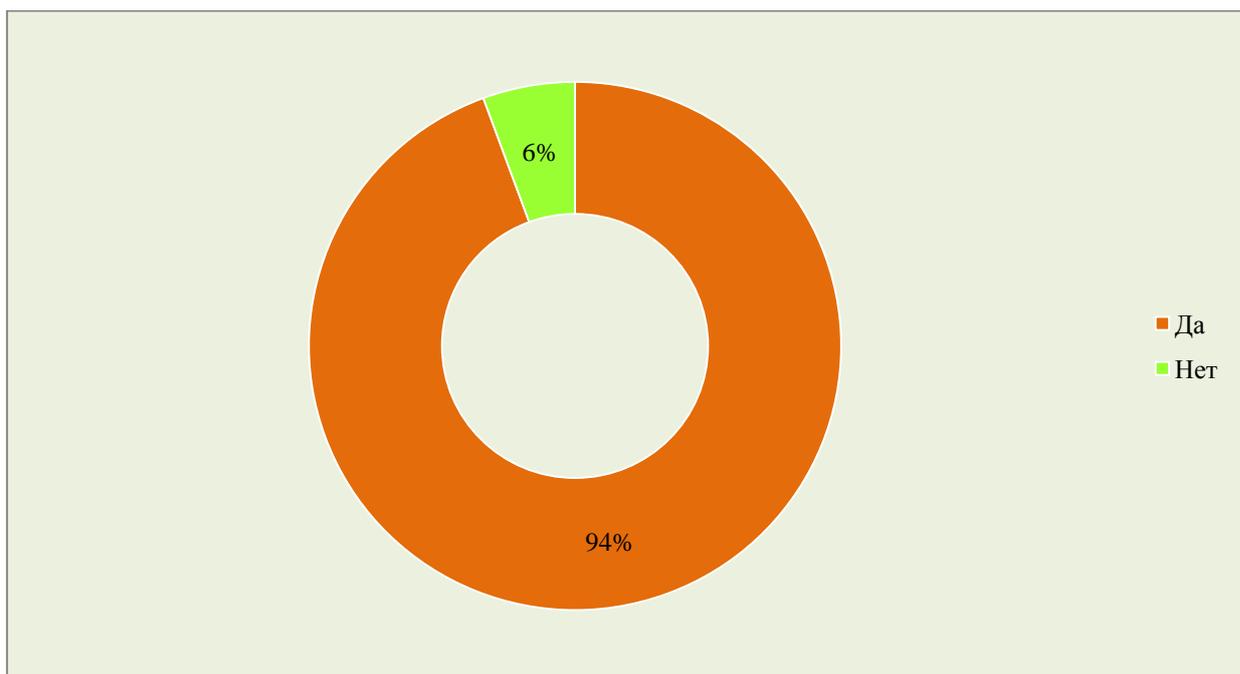


Рисунок 7. Распределение ответов на вопрос «Готовы ли Вы рекомендовать наших выпускников (студентов) другим работодателям?»

Рисунок 8 показывает, что большая часть опрошенных партнеров-работодателей в целом оценивают качество подготовки выпускников (будущих выпускников после первого выпуска) как достаточно высокое (94,4% дали оценку «Отлично»).

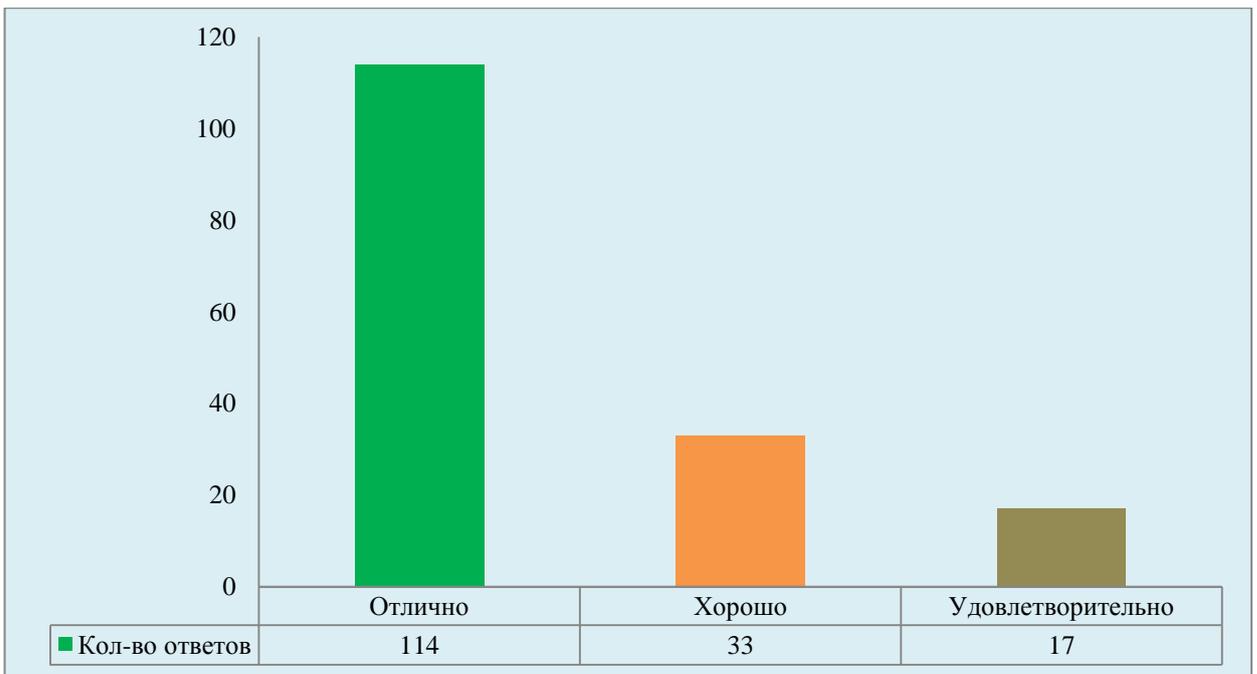


Рисунок 8. Распределение ответов на вопрос «Как бы Вы оценили качество подготовки выпускников (будущих выпускников после первого выпуска) в целом?»

Заключение

1. Респонденты проведенного социологического опроса – представители профильных структурных подразделений организаций, являющиеся постоянными бизнес-партнерами университета по вопросам прохождения практической подготовки обучающихся, трудоустройства выпускников. Большинство экспертов – это представители агропромышленного комплекса и перерабатывающей промышленности.

2. Основным направлением взаимодействия вуза с предприятиями-работодателями остается прохождение обучающимися производственных практик и стажировок в этих организациях.

3. На текущий период конкурентоспособны выпускники, обладающие следующими качествами: профессиональной компетентностью, компьютерной грамотностью, навыками творческой деятельности, креативностью, инициативностью, способностью работать в коллективе, готовностью и способностью к дальнейшему обучению, способностью воспринимать и анализировать новую информацию, новые идеи. Владение иностранными языками и навыки эффективного поведения на рынке труда не являются на сегодняшний день залогом успешного трудоустройства, по мнению большинства работодателей, представляющих производственную отрасль.

4. Взаимодействие образовательных организаций с бизнес-партнерами является быстро развивающимся трендом в современном высшем образовании. Формирование долгосрочного взаимодействия между университетами и бизнесом предусматривает постепенный рост степени вовлечения университетов и организаций во взаимодействие. Сотрудничество заключается в:

- разработке образовательных программ для подготовки специалистов с необходимыми компетенциями для индустриального заказчика;

- проведении совместных исследовательских работ по заказу бизнеса;
- улучшении материально-технической базы университетов путем создания профильных классов и прототипированием производственных образцов.

Результаты исследования по направлению 08.03.01 Строительство направленность «Жилищно-коммунальный комплекс», «Экспертиза и управление недвижимостью», «Промышленное и гражданское строительство», направление 08.04.01 «Строительство» направленность «Промышленное и гражданское строительство», «Организация строительства и управление недвижимостью».

В выборочную совокупность исследования были включены эксперты предприятий, являющиеся постоянными партнерами университета, таким образом в анкетировании приняло участие 48 респондентов. Согласно представленным данным (таблица 1), основной профиль деятельности предприятия-работодателя – производственный. Представители административно-управленческого профиля предприятий в данном социологическом исследовании участие не принимали.

Таблица 1. Профиль предприятия-работодателя

Основной профиль деятельности предприятия	%
Торгово-производственный	7,6
Производственный	92,4
Образовательный	-
Административно-управленческий	-
Государственное управление/местное самоуправление	-

В третьем вопросе поднимается вопрос о долгосрочности взаимодействия работодателей с ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина» (таблица 2).

Таблица 2. Срок взаимодействия вуза с партнером-работодателем по профилям, %

Основной профиль деятельности предприятия	Менее года	От 1 года до 3 лет	Свыше 3 лет
Производственный	10,2	20,6	69,2
Торгово-производственный	14,2	25,9	59,9

Анализ ответов респондентов показывает, что практически все работодатели (95,1%) взаимодействуют с университетом в области проведения практики, стажировок (рисунок 1). Более половины

работодателей (65,3%) принимают выпускников на работу по имеющимся заявкам и около 65% работодателей отмечают свое участие в ярмарках вакансий и встречах со студентами. Менее всего развито взаимодействие в области преподавания и проведения мастер-классов, сотрудничества в области реализации и разработки учебных курсов и организации материально-технической и финансовой поддержки программы (8,6% и 18,9% соответственно).



Рисунок 1. Распределение ответов на вопрос «В какой области и по каким вопросам Вы сотрудничаете с ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина?»»

На вопрос «Планируете ли Вы развивать партнерские связи с ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина?»» 100% респондентов-работодателей единогласно дали положительный ответ.

На рисунке 2 наглядно видно, что является приоритетным для работодателя при принятии решения о найме выпускника нашего вуза. Так, 56,2% работодателей взаимодействовали с выпускниками в рамках сотрудничества с вузом в области практик, стажировок и т.п. Для других работодателей важна репутация как самого выпускника, так и вуза (19,6% и 18,4% соответственно). Лишь единицы работодателей учитывают средний

балл выпускника по диплому.

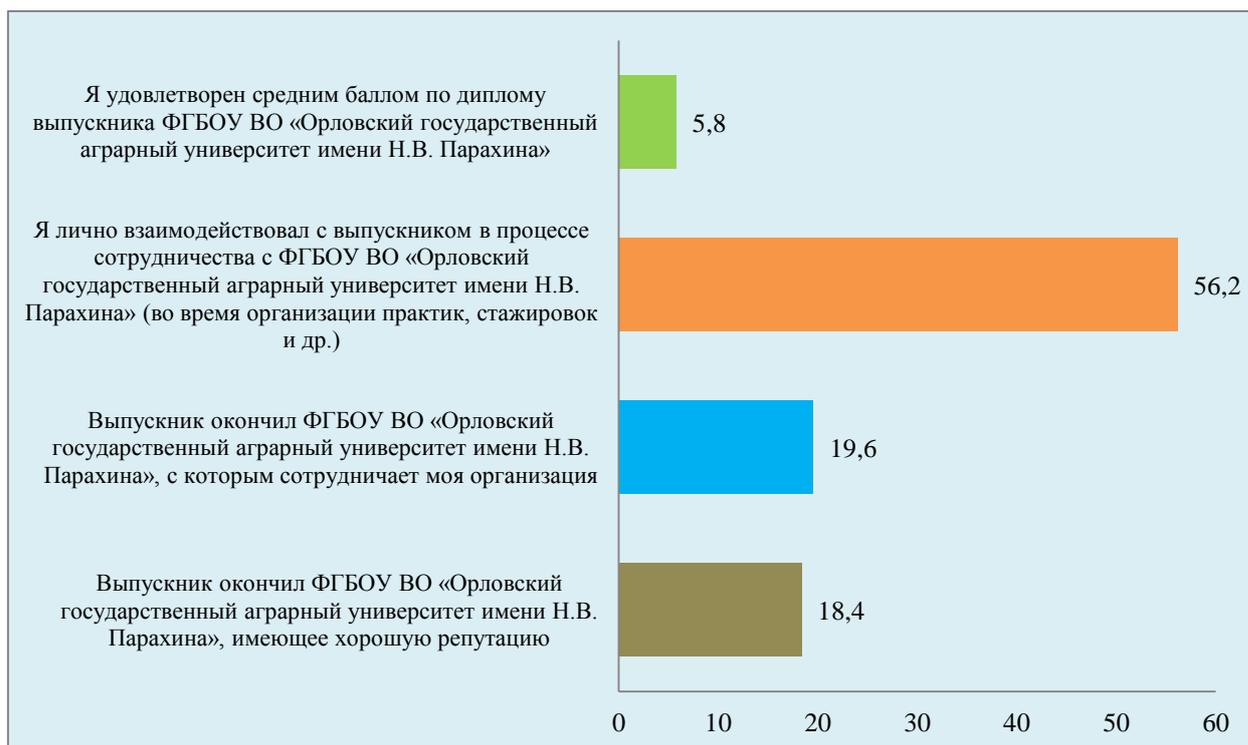


Рисунок 2. Распределение ответов на вопрос «Какие критерии Вы обычно используете при принятии решения о приеме на работу выпускника ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина»?»

В следующем вопросе требовалось уточнить, какими наиболее ценными компетенциями обладают выпускники ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина», наиболее популярными ответами стали: готовность и способность к дальнейшему обучению, способность воспринимать и анализировать новую информацию, новые идеи, нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие.

Результаты опроса работодателей свидетельствуют о том, что знания (компетенции) выпускника ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина» соответствуют содержанию работы в занимаемой должности (таблица 3).

Таблица 3. Оценка качеств выпускника вуза при трудоустройстве, %

Оцените, пожалуйста, в какой мере, по Вашему мнению, знания (компетенции) выпускника ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина» соответствуют содержанию работы в занимаемой должности?	5	4	3	2	1
Профессиональная компетентность	60,7	25,6	10,4	2,1	1,2
Конкретные навыки работы	40,7	45,6	10,3	2,6	0,8
Владение иностранными языками	41,2	25,6	12,4	11,9	8,9
Навыки эффективного поведения на рынке труда	45,2	24,6	12,1	11,3	6,8
Компьютерная грамотность	69,1	23,1	2,4	3,1	2,3
Навыки творческой деятельности, креативность	32,5	36,1	12,4	9,4	9,6
Понимание экономических и правовых аспектов деятельности предприятия	56,9	21,6	12,4	5,9	3,2
Инициативность	54,1	25,9	14,6	2,3	3,1
Способность работать в коллективе	65,1	14,2	10,8	5,1	4,8
Способность эффективно представлять себя и результаты своего труда	45,3	36,9	8,5	6,4	2,9
Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	56,3	24,2	12,6	4,9	2
Навыки управления персоналом	24,2	31,2	39,6	2,5	2,5
Готовность и способность к дальнейшему обучению	62,1	26,4	5,6	3,1	2,8
Способность воспринимать и анализировать новую информацию, новые идеи	49,6	35,2	5,6	4,8	4,8

Из рисунка 3 следует, что выпускники Орловского ГАУ по мнению работодателей весьма быстро осваивают необходимые функции на предприятии и встраиваются в рабочий процесс, что показывает удовлетворенность партнеров-работодателей: около 26% выпускников осваиваются в течение трех месяцев, у около 50% выпускников этот процесс занимает до полугода, у 12% – от полугода до года. Лишь 9% выпускников требуется больше года, чтобы адаптироваться.

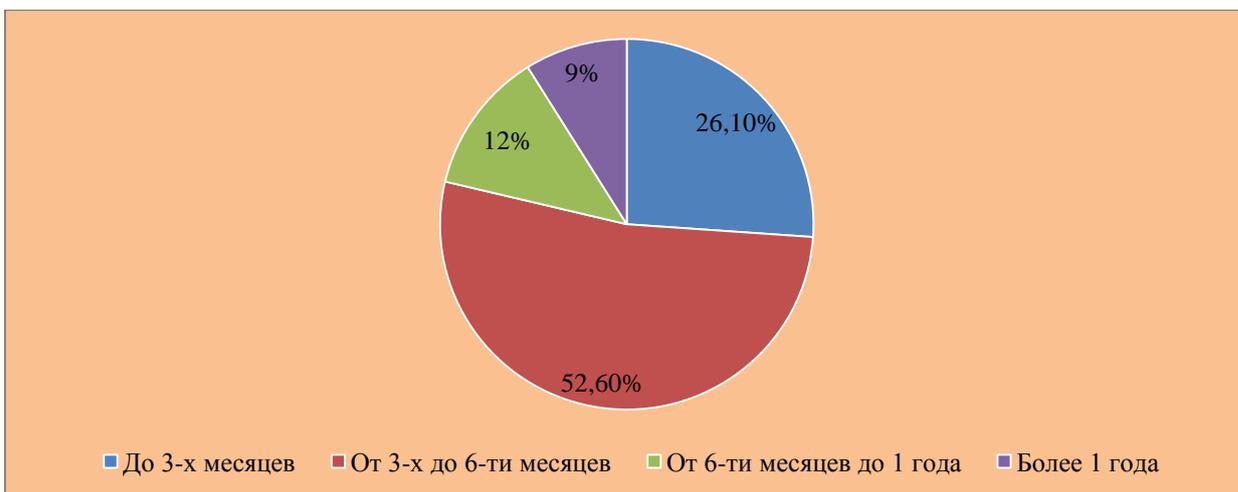


Рисунок 3. Распределение ответов на вопрос «Сколько времени, на Ваш взгляд, необходимо молодому специалисту, чтобы войти в курс дела, овладеть основными навыками практической работы, освоить основные функции?»

Распределение ответов опрошенных работодателей свидетельствует о том, что в целом умение работать в команде, находить, обрабатывать нужную информацию, теоретическая подготовка и практические навыки развиты у наших выпускников на достаточном уровне (рисунок 4).

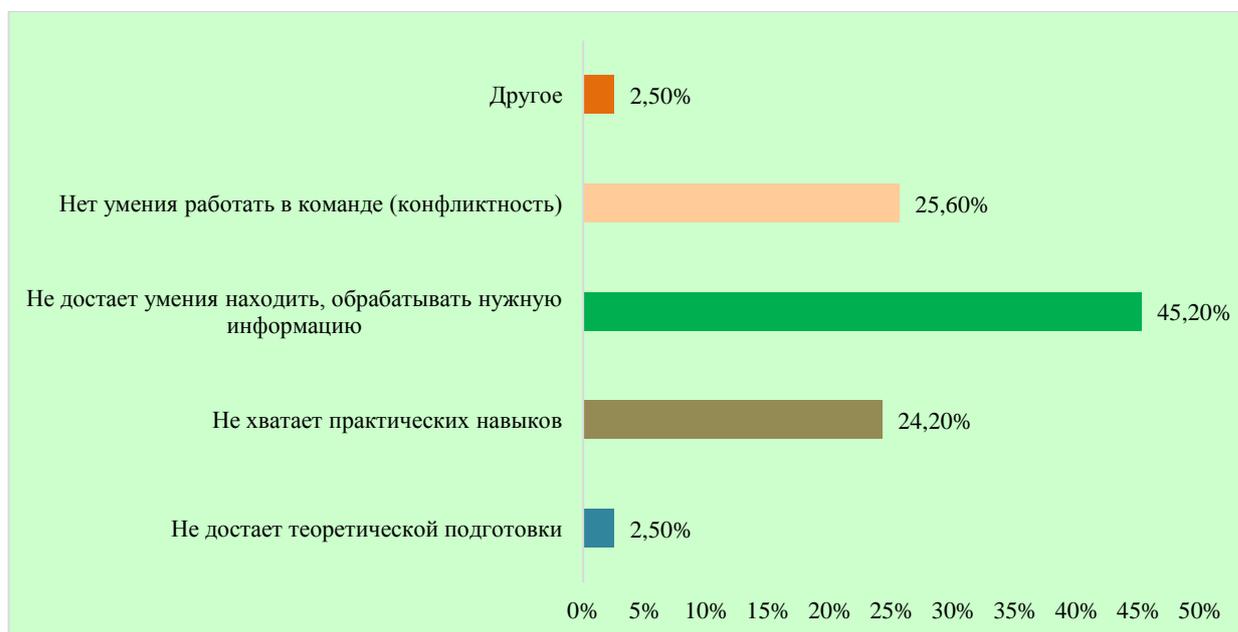


Рисунок 4. Распределение ответов на вопрос «Каких компетенций, на Ваш взгляд, не хватает молодому специалисту?»

Уточняя у работодателей, принимают ли они участие (готовы принимать участие) в разработке и (или) реализации образовательной

программы Университета и проектировании планируемых результатов обучения, было установлено, что 87,2% опрошенных дали положительный ответ (рисунок 5).

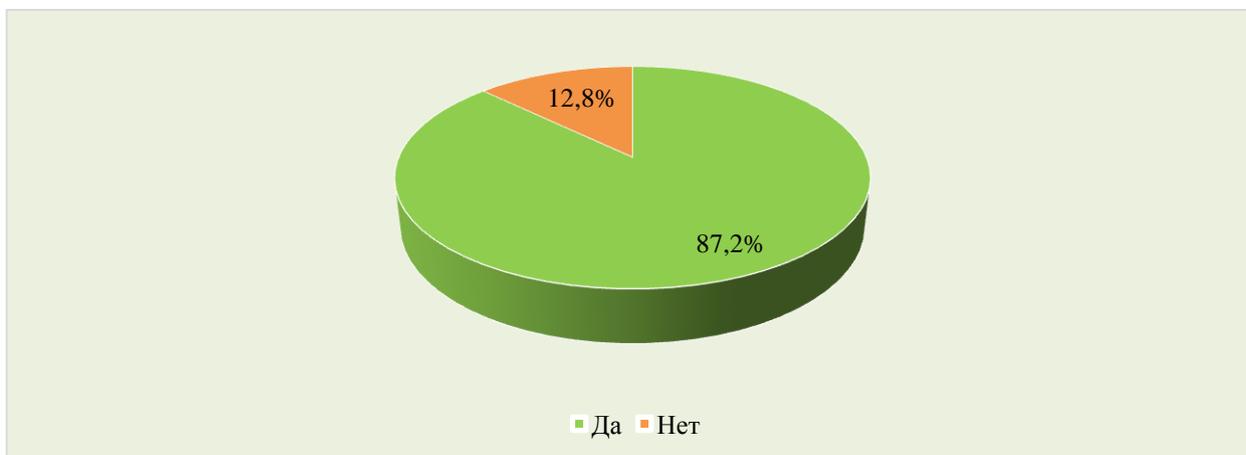


Рисунок 5. Распределение ответов на вопрос «Принимаете ли Вы участие (готовы принимать участие) в разработке и (или) реализации образовательной программы Университета и проектировании планируемых результатов обучения?»

Подавляющее большинство работодателей (92%) отметили, что они заинтересованы и могут влиять на подготовку студентов в ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина», чтобы выпускники были полностью готовы к работе в их организации (рисунок 6).

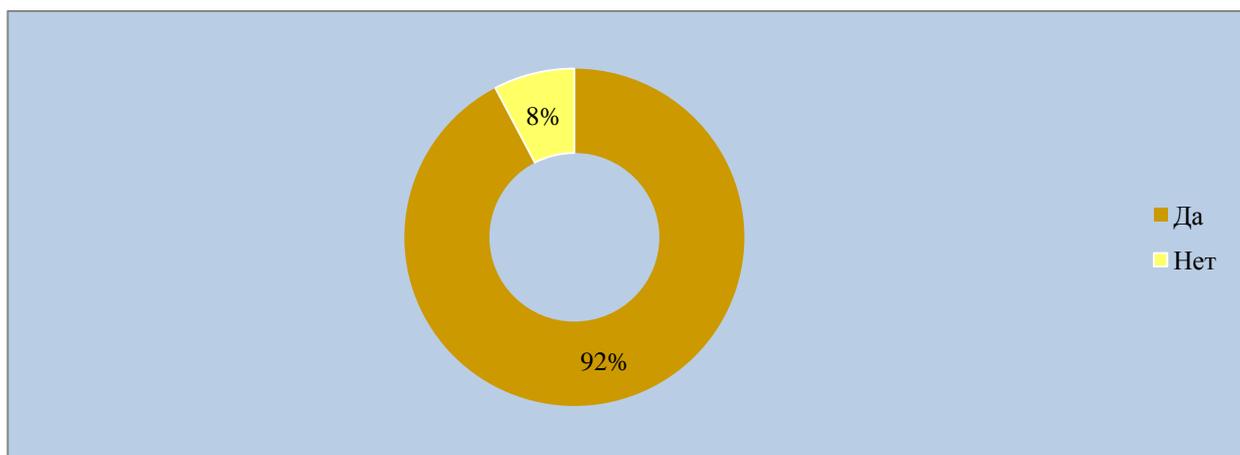


Рисунок 6. Распределение ответов на вопрос «Есть ли у Вас заинтересованность и возможность влиять на подготовку студентов в ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина», чтобы выпускники были полностью готовы к работе в Вашей организации?»

Среди предложений респондентов-работодателей о возможных путях изменения программы подготовки специалиста для формирования недостающих компетенций необходимо отметить добавление практических часов, дополнительную производственную практику, увеличение числа преподавателей-лекторов с производства.

Практически все партнеры вуза (94%) отметили, что готовы рекомендовать наших выпускников (студентов) коллегам (рисунок 7), что говорит о том, что выпускники Орловского ГАУ, по мнению заинтересованных лиц, являются ценными кадрами на предприятии, и свидетельствует о высоком уровне удовлетворенности работодателей выпускниками нашего вуза.

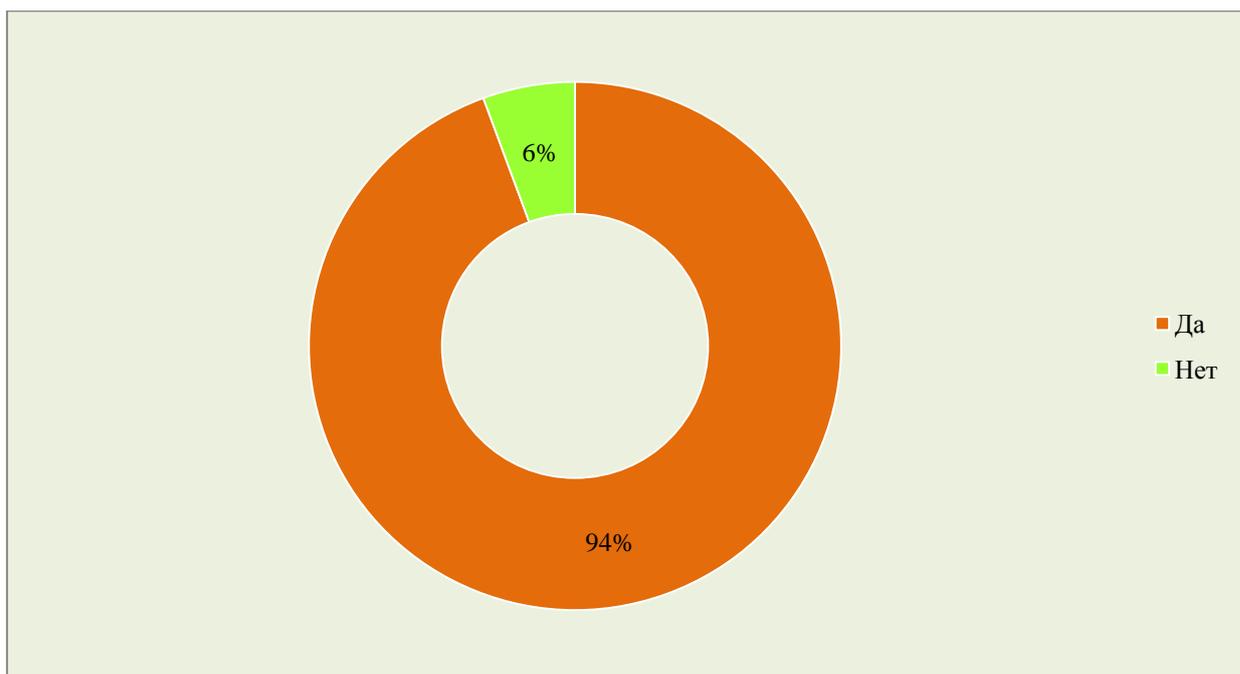


Рисунок 7. Распределение ответов на вопрос «Готовы ли Вы рекомендовать наших выпускников (студентов) другим работодателям?»

Рисунок 8 показывает, что большая часть опрошенных партнеров-работодателей в целом оценивают качество подготовки выпускников (будущих выпускников после первого выпуска) как достаточно высокое (94,4% дали оценку «Отлично»).

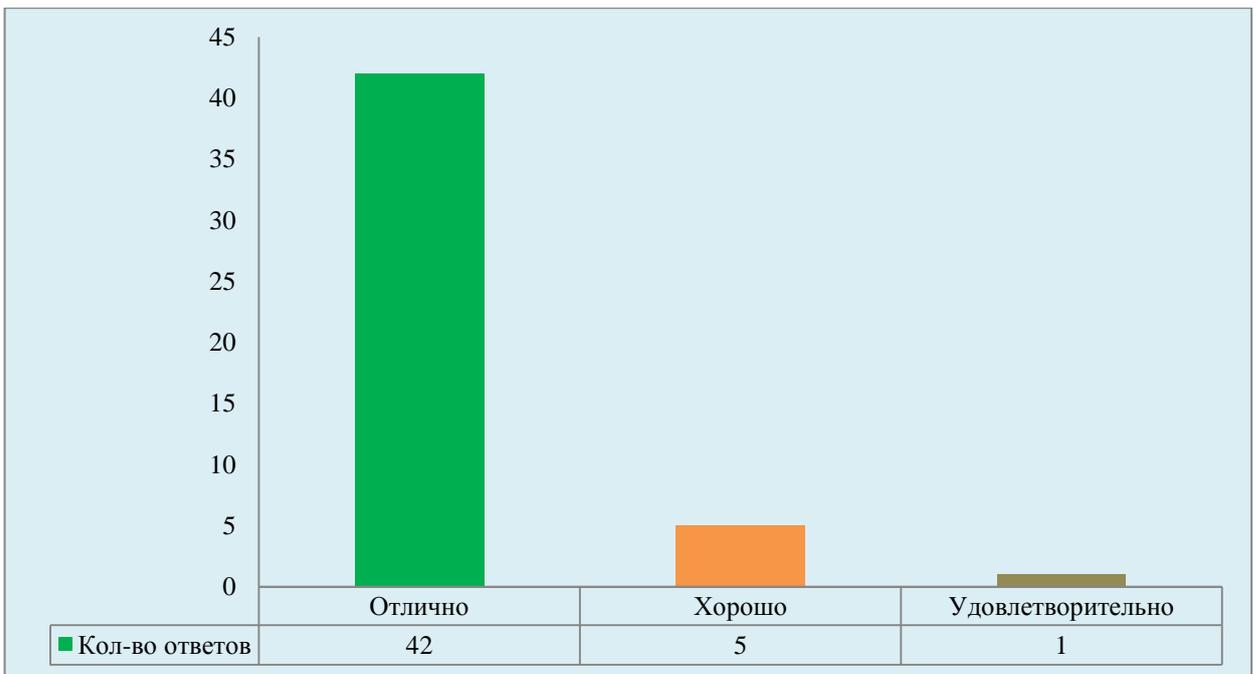


Рисунок 8. Распределение ответов на вопрос «Как бы Вы оценили качество подготовки выпускников (будущих выпускников после первого выпуска) в целом?»

**Результаты исследования по направлению 19.03.01 «Биотехнология»
направленность «Биотехнология», 19.04.01 «Биотехнология»
направленность «Биотехнология»**

В выборочную совокупность исследования были включены эксперты предприятий, являющиеся постоянными партнерами университета, таким образом в анкетировании приняло участие 12 респондентов. Согласно представленным данным (таблица 1), основной профиль деятельности предприятия-работодателя – производственный. Представители административно-управленческого профиля предприятий в данном социологическом исследовании участие не принимали.

Таблица 1. Профиль предприятия-работодателя

Основной профиль деятельности предприятия	%
Торгово-производственный	4,4
Производственный	95,6
Образовательный	-
Административно-управленческий	-
Государственное управление/местное самоуправление	-

В третьем вопросе поднимается вопрос о долгосрочности взаимодействия работодателей с ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина» (таблица 2).

Таблица 2. Срок взаимодействия вуза с партнером-работодателем по профилям, %

Основной профиль деятельности предприятия	Менее года	От 1 года до 3 лет	Свыше 3 лет
Производственный	2,3	75,6	22,1
Торгово-производственный	5,6	69,1	25,3

Анализ ответов респондентов показывает, что практически все работодатели (85,6%) взаимодействуют с университетом в области проведения практики, стажировок (рисунок 1). Более 80% работодателей (87,1%) принимают выпускников на работу по имеющимся заявкам и около 56% работодателей отмечают свое участие в ярмарках вакансий и встречах со студентами. Менее всего развито взаимодействие в области преподавания и

проведения мастер-классов, сотрудничества в области реализации и разработки учебных курсов и организации материально-технической и финансовой поддержки программы (12,1% и 2,3% соответственно).



Рисунок 1. Распределение ответов на вопрос «В какой области и по каким вопросам Вы сотрудничаете с ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина?»»

На вопрос «Планируете ли Вы развивать партнерские связи с ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина?»» 100% респондентов-работодателей единогласно дали положительный ответ.

На рисунке 2 наглядно видно, что является приоритетным для работодателя при принятии решения о найме выпускника нашего вуза. Так, 51,2% работодателей взаимодействовали с выпускниками в рамках сотрудничества с вузом в области практик, стажировок и т.п. Для других работодателей важна репутация как самого выпускника, так и вуза (19,2% и 24,1% соответственно). Лишь 5,5% работодателей учитывают средний балл выпускника по диплому.

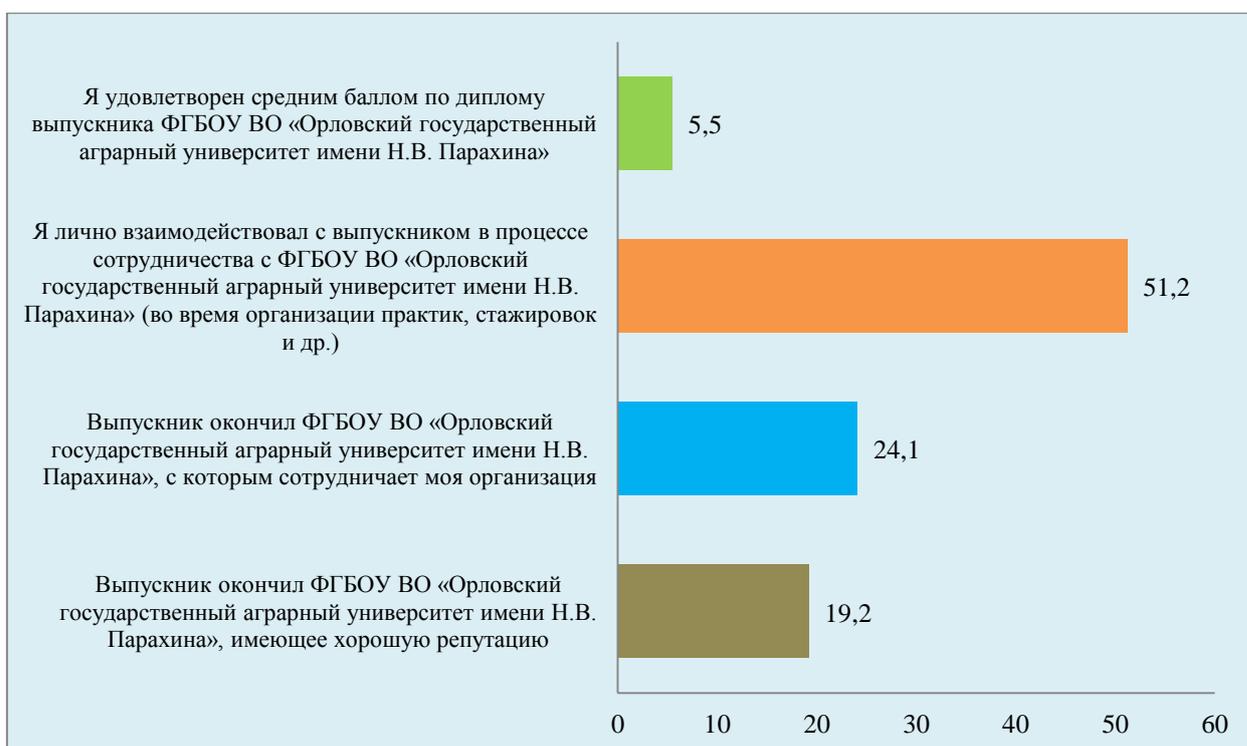


Рисунок 2. Распределение ответов на вопрос «Какие критерии Вы обычно используете при принятии решения о приеме на работу выпускника ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина?»»

В следующем вопросе требовалось уточнить, какими наиболее ценными компетенциями обладают выпускники ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина», наиболее популярными ответами стали: готовность и способность к дальнейшему обучению, способность воспринимать и анализировать новую информацию, новые идеи, нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие.

Результаты опроса работодателей свидетельствуют о том, что знания (компетенции) выпускника ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина» соответствуют содержанию работы в занимаемой должности (таблица 3).

Таблица 3. Оценка качеств выпускника вуза при трудоустройстве, %

Оцените, пожалуйста, в какой мере, по Вашему мнению, знания (компетенции) выпускника ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина» соответствуют содержанию работы в занимаемой должности?					
	5	4	3	2	1
Профессиональная компетентность	60,7	25,6	10,4	2,1	1,2

Конкретные навыки работы	78,2	16,1	2,1	1,3	2,3
Владение иностранными языками	56,1	12,4	16,3	7,5	7,7
Навыки эффективного поведения на рынке труда	45,2	34,1	12,3	4,2	4,2
Компьютерная грамотность	49	24,2	14,2	10,3	2,3
Навыки творческой деятельности, креативность	56,2	32,1	6,5	4,1	1,1
Понимание экономических и правовых аспектов деятельности предприятия	45,1	36,9	5,2	6,1	6,7
Инициативность	65,1	25,7	3,1	2,9	3,2
Способность работать в коллективе	53,4	26,3	12,4	5,6	2,3
Способность эффективно представлять себя и результаты своего труда	45,6	39,1	14,2	0,5	0,6
Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	43,2	25,4	24,2	4,9	2,3
Навыки управления персоналом	56,2	41,2	1,3	1,1	0,2
Готовность и способность к дальнейшему обучению	23,1	26,3	24,1	25,1	1,4
Способность воспринимать и анализировать новую информацию, новые идеи	65,2	23,6	5,1	5,7	0,4

Из рисунка 3 следует, что выпускники Орловского ГАУ по мнению работодателей весьма быстро осваивают необходимые функции на предприятии и встраиваются в рабочий процесс, что показывает удовлетворенность партнеров-работодателей: около 36% выпускников осваиваются в течение трех месяцев, у около 48% выпускников этот процесс занимает до полугода, у 13% – от полугода до года. Лишь 3% выпускников требуется больше года, чтобы адаптироваться.

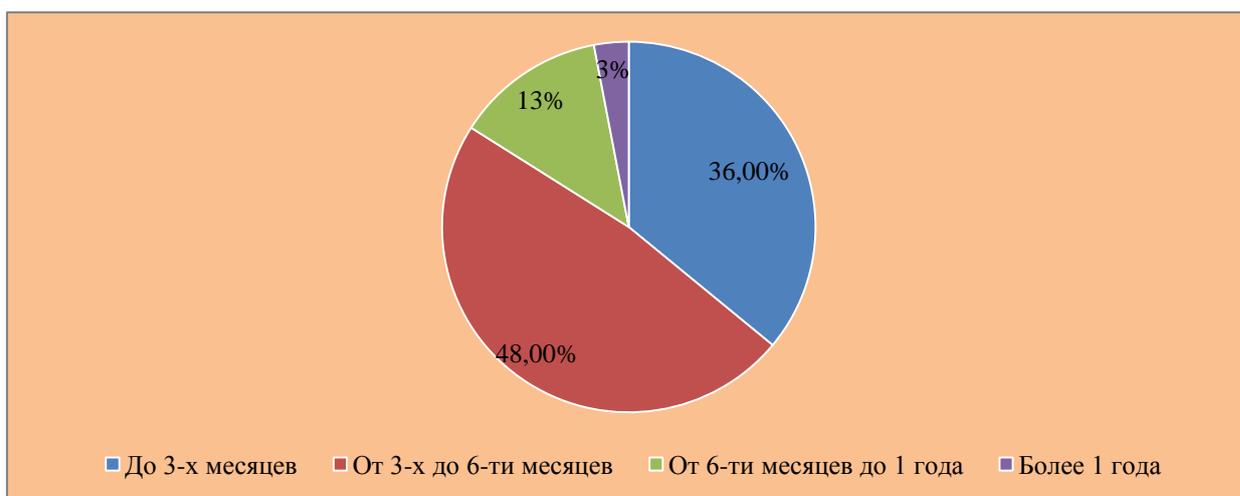


Рисунок 3. Распределение ответов на вопрос «Сколько времени, на Ваш взгляд, необходимо молодому специалисту, чтобы войти в курс дела, овладеть основными навыками практической работы, освоить основные функции?»

Распределение ответов опрошенных работодателей свидетельствует о том, что в целом умение работать в команде, находить, обрабатывать нужную информацию, теоретическая подготовка и практические навыки развиты у наших выпускников на достаточном уровне (рисунок 4).



Рисунок 4. Распределение ответов на вопрос «Каких компетенций, на Ваш взгляд, не хватает молодому специалисту?»

Уточняя у работодателей, принимают ли они участие (готовы принимать участие) в разработке и (или) реализации образовательной программы Университета и проектировании планируемых результатов обучения, было установлено, что 92% опрошенных дали положительный ответ (рисунок 5).

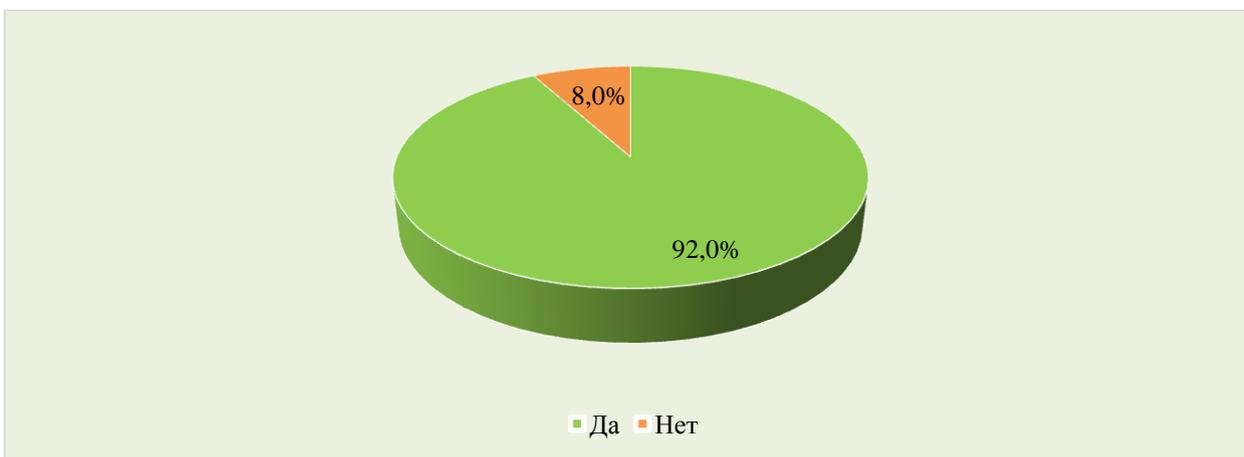


Рисунок 5. Распределение ответов на вопрос «Принимаете ли Вы участие (готовы принимать участие) в разработке и (или) реализации образовательной программы Университета и проектировании планируемых результатов обучения?»

Подавляющее большинство работодателей (95%) отметили, что они заинтересованы и могут влиять на подготовку студентов в ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина», чтобы выпускники были полностью готовы к работе в их организации (рисунок 6).

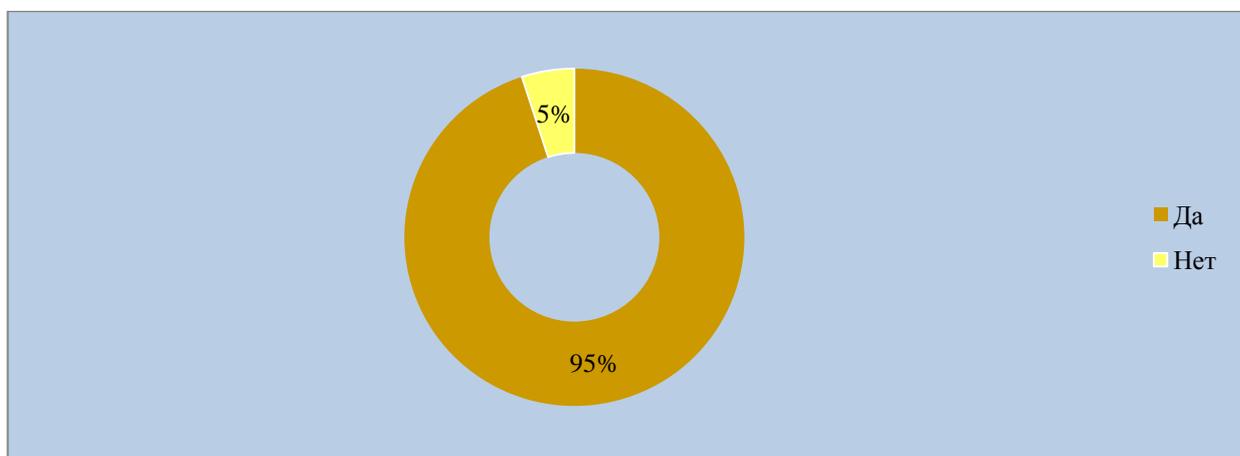


Рисунок 6. Распределение ответов на вопрос «Есть ли у Вас заинтересованность и возможность влиять на подготовку студентов в ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина», чтобы выпускники были полностью готовы к работе в Вашей организации?»

Среди предложений респондентов-работодателей о возможных путях изменения программы подготовки специалиста для формирования недостающих компетенций необходимо отметить добавление практических часов, дополнительную производственную практику, увеличение числа

преподавателей-лекторов с производства.

Практически все партнеры вуза (99%) отметили, что готовы рекомендовать наших выпускников (студентов) коллегам (рисунок 7), что говорит о том, что выпускники Орловского ГАУ, по мнению заинтересованных лиц, являются ценными кадрами на предприятии, и свидетельствует о высоком уровне удовлетворенности работодателей выпускниками нашего вуза.

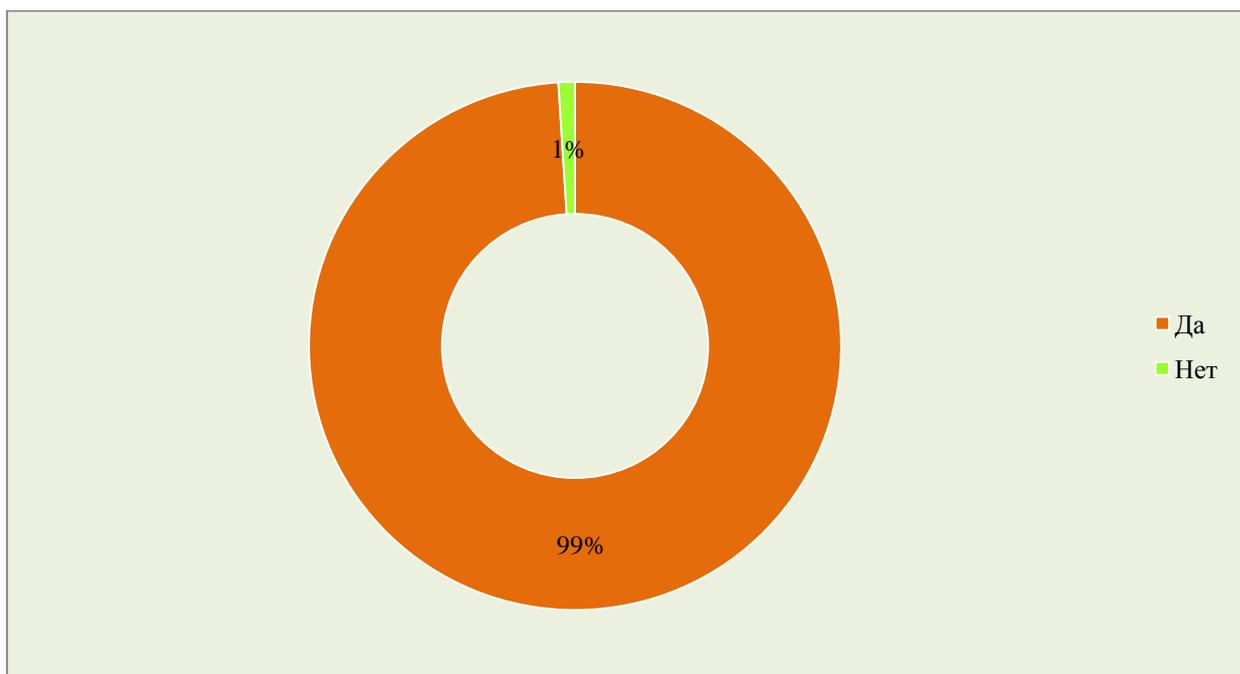


Рисунок 7. Распределение ответов на вопрос «Готовы ли Вы рекомендовать наших выпускников (студентов) другим работодателям?»

Рисунок 8 показывает, что большая часть опрошенных партнеров-работодателей в целом оценивают качество подготовки выпускников (будущих выпускников после первого выпуска) как достаточно высокое (79% дали оценку «Отлично» и «Хорошо»).

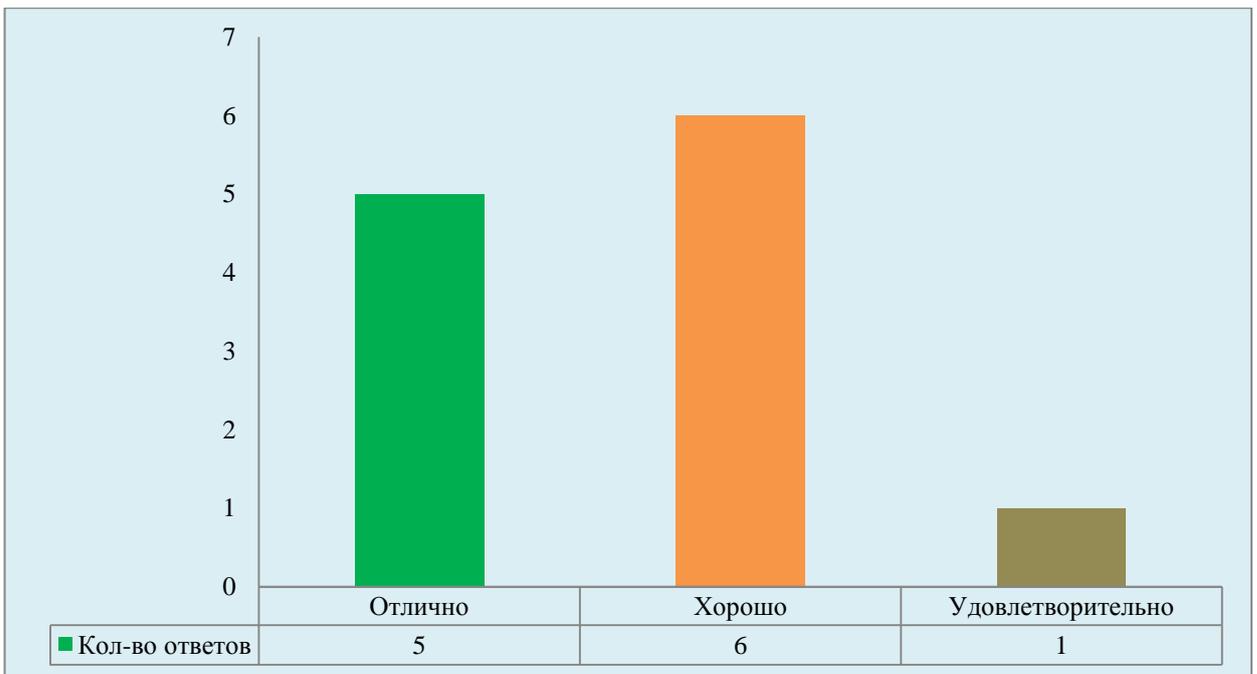


Рисунок 8. Распределение ответов на вопрос «Как бы Вы оценили качество подготовки выпускников (будущих выпускников после первого выпуска) в целом?»

Результаты исследования по направлению 13.03.02 «Электроэнергетика и электротехника» направленность «Электроснабжение» и 35.03.06 «Агроинженерия» направленность «Электрооборудование и электротехнологии»

В выборочную совокупность исследования были включены эксперты предприятий, являющиеся постоянными партнерами университета, таким образом в анкетировании приняло участие 16 респондентов. Согласно представленным данным (таблица 1), основной профиль деятельности предприятия-работодателя – производственный. Представители административно-управленческого профиля предприятий в данном социологическом исследовании участие не принимали.

Таблица 1. Профиль предприятия-работодателя

Основной профиль деятельности предприятия	%
Производственный	100
Образовательный	-
Административно-управленческий	-
Государственное управление/местное самоуправление	-

В третьем вопросе поднимается вопрос о долгосрочности взаимодействия работодателей с ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина» (таблица 2).

Таблица 2. Срок взаимодействия вуза с партнером-работодателем по профилям, %

Основной профиль деятельности предприятия	Менее года	От 1 года до 3 лет	Свыше 3 лет
Производственный	5	80	15

Анализ ответов респондентов показывает, что практически все работодатели (95%) взаимодействуют с университетом в области проведения практики, стажировок (рисунок 1). Более 80% работодателей (89,0%) принимают выпускников на работу по имеющимся заявкам и около 65% работодателей отмечают свое участие в ярмарках вакансий и встречах со студентами. Менее всего развито взаимодействие в области преподавания и

проведения мастер-классов, сотрудничества в области реализации и разработки учебных курсов и организации материально-технической и финансовой поддержки программы (25%,10,0% и 5% соответственно).



Рисунок 1. Распределение ответов на вопрос «В какой области и по каким вопросам Вы сотрудничаете с ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина?»»

На вопрос «Планируете ли Вы развивать партнерские связи с ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина?»» 100% респондентов-работодателей единогласно дали положительный ответ.

На рисунке 2 наглядно видно, что является приоритетным для работодателя при принятии решения о найме выпускника нашего вуза. Так, 51,2% работодателей взаимодействовали с выпускниками в рамках сотрудничества с вузом в области практик, стажировок и т.п. Для других работодателей важна репутация как самого выпускника, так и вуза (19,2% и 24,1% соответственно). Лишь 5,5% работодателей учитывают средний балл выпускника по диплому.

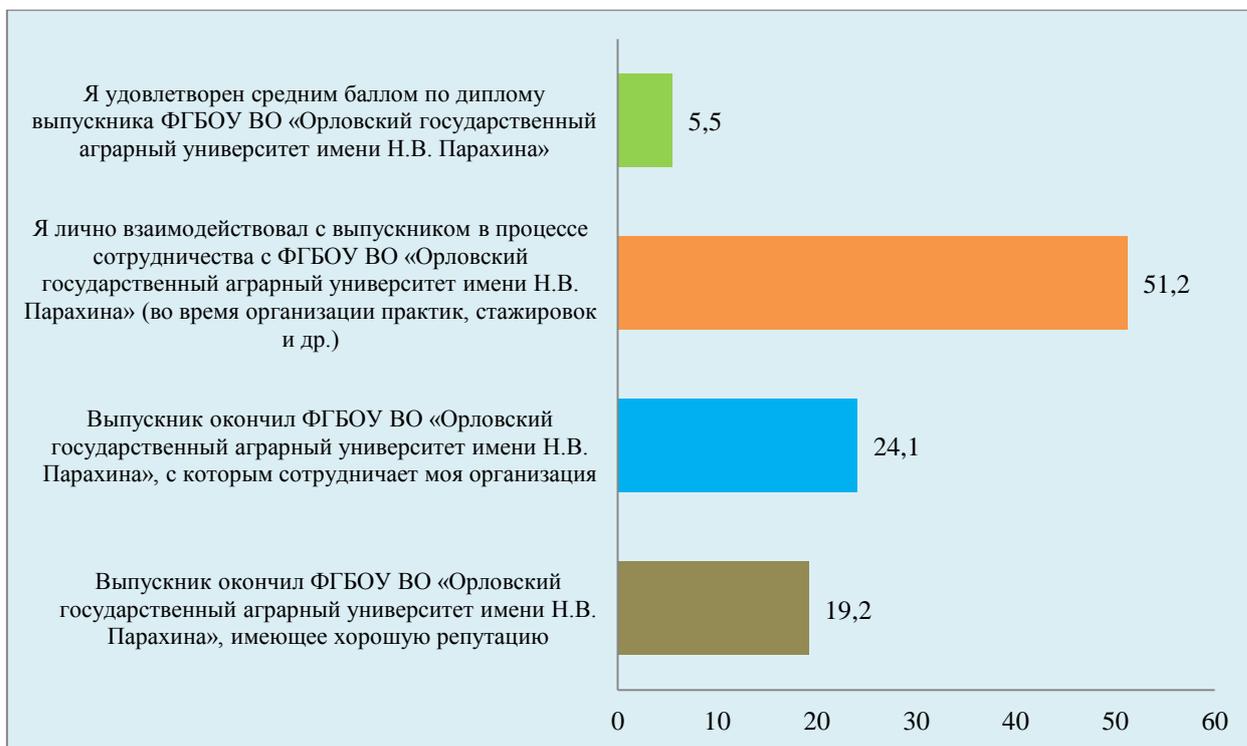


Рисунок 2. Распределение ответов на вопрос «Какие критерии Вы обычно используете при принятии решения о приеме на работу выпускника ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина?»»

В следующем вопросе требовалось уточнить, какими наиболее ценными компетенциями обладают выпускники ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина», наиболее популярными ответами стали: готовность и способность к дальнейшему обучению, способность воспринимать и анализировать новую информацию, новые идеи, нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие.

Результаты опроса работодателей свидетельствуют о том, что знания (компетенции) выпускника ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина» соответствуют содержанию работы в занимаемой должности (таблица 3).

Таблица 3. Оценка качеств выпускника вуза при трудоустройстве, %

Оцените, пожалуйста, в какой мере, по Вашему мнению, знания (компетенции) выпускника ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина» соответствуют содержанию работы в занимаемой должности?					
	5	4	3	2	1
Профессиональная компетентность	,	25,3	2,1	1,3	2,2

Конкретные навыки работы	78,9	6,9	5,6	7,5	1,1
Владение иностранными языками	52,3	28,4	10,9	4,2	4,2
Навыки эффективного поведения на рынке труда	36,9	37,2	13,1	10,5	2,3
Компьютерная грамотность	89,2	6,2	1,2	1,3	2,1
Навыки творческой деятельности, креативность	45,1	36,9	5,2	6,1	6,7
Понимание экономических и правовых аспектов деятельности предприятия	56,2	33,6	4,2	2,8	3,2
Инициативность	53,4	26,3	12,4	5,6	2,3
Способность работать в коллективе	45,6	39,1	14,2	0,5	0,6
Способность эффективно представлять себя и результаты своего труда	52,3	23,1	18,5	4,6	1,5
Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	78,2	19,2	1,3	1,1	0,2
Навыки управления персоналом	35,2	29,1	14,2	20,1	1,4
Готовность и способность к дальнейшему обучению	62,4	25,6	6,2	5,4	0,4
Способность воспринимать и анализировать новую информацию, новые идеи	56,3	36,1	3,2	2,4	2

Из рисунка 3 следует, что выпускники Орловского ГАУ по мнению работодателей весьма быстро осваивают необходимые функции на предприятии и встраиваются в рабочий процесс, что показывает удовлетворенность партнеров-работодателей: около 80% выпускников осваиваются процесс до полугода, у около 10 % выпускников этот процесс занимает до трех месяцев, у 5% – от полугода до года. Лишь 5% выпускников требуется больше года, чтобы адаптироваться.

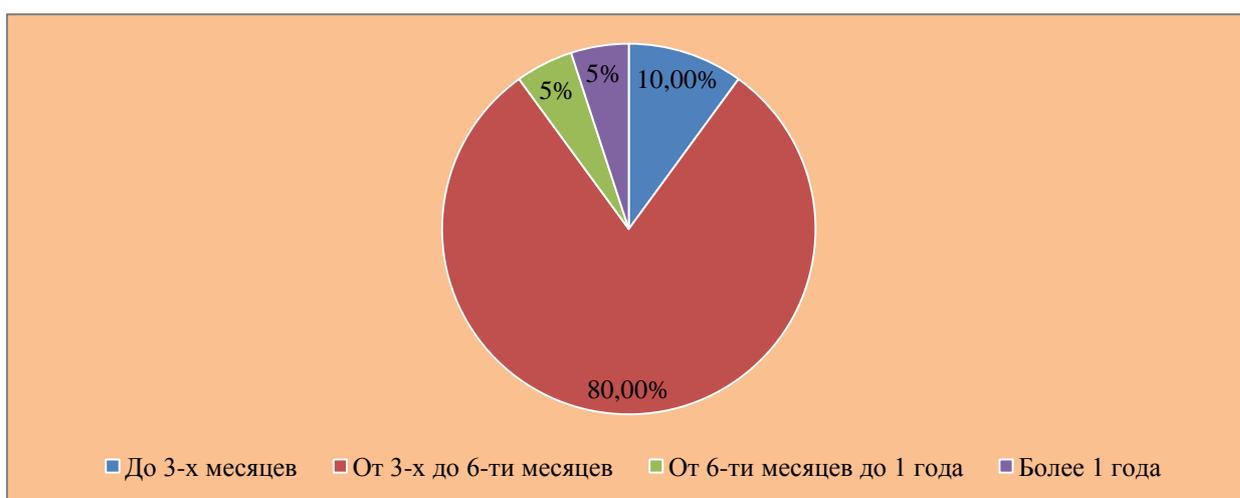


Рисунок 3. Распределение ответов на вопрос «Сколько времени, на Ваш взгляд, необходимо молодому специалисту, чтобы войти в курс дела, овладеть основными навыками практической работы, освоить основные функции?»

Распределение ответов опрошенных работодателей свидетельствует о том, что в целом умение работать в команде, находить, обрабатывать нужную информацию, теоретическая подготовка и практические навыки развиты у наших выпускников на достаточном уровне (рисунок 4).

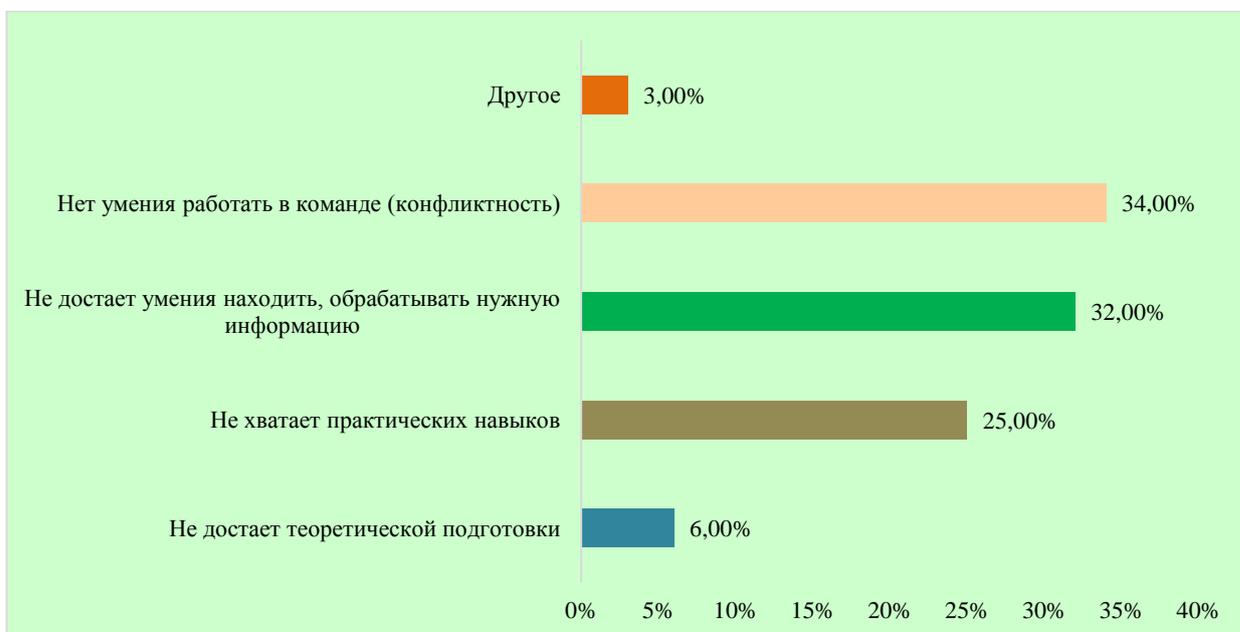


Рисунок 4. Распределение ответов на вопрос «Каких компетенций, на Ваш взгляд, не хватает молодому специалисту?»

Уточняя у работодателей, принимают ли они участие (готовы принимать участие) в разработке и (или) реализации образовательной программы Университета и проектировании планируемых результатов обучения, было установлено, что 98% опрошенных дали положительный ответ (рисунок 5).



Рисунок 5. Распределение ответов на вопрос «Принимаете ли Вы участие (готовы принимать участие) в разработке и (или) реализации образовательной программы Университета и проектировании планируемых результатов обучения?»

Подавляющее большинство работодателей (94%) отметили, что они заинтересованы и могут влиять на подготовку студентов в ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина», чтобы выпускники были полностью готовы к работе в их организации (рисунок 6).

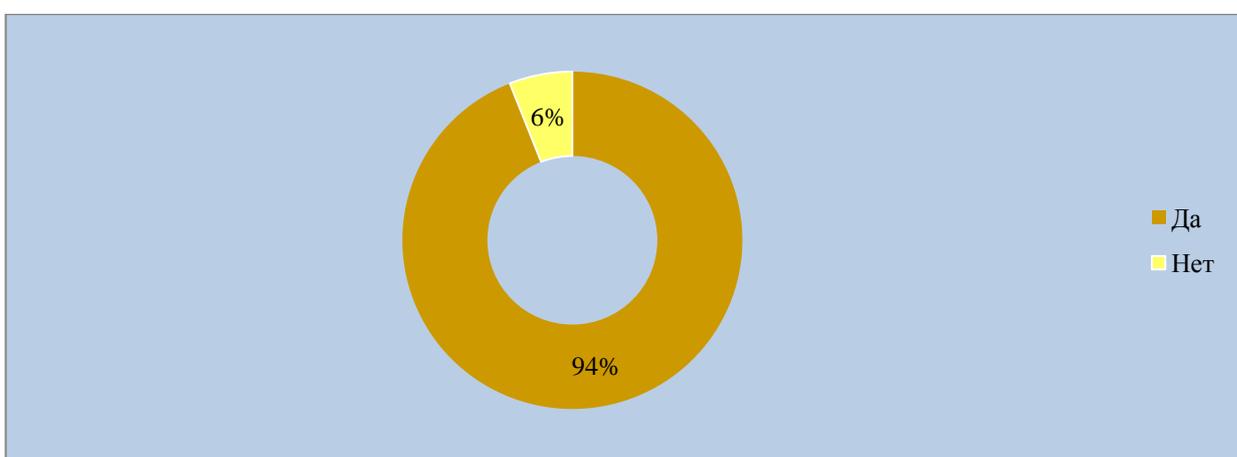


Рисунок 6. Распределение ответов на вопрос «Есть ли у Вас заинтересованность и возможность влиять на подготовку студентов в ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина», чтобы выпускники были полностью готовы к работе в Вашей организации?»

Среди предложений респондентов-работодателей о возможных путях изменения программы подготовки специалиста для формирования недостающих компетенций необходимо отметить добавление практических часов, дополнительную производственную практику, увеличение числа

преподавателей-лекторов с производства.

Практически все партнеры вуза (99%) отметили, что готовы рекомендовать наших выпускников (студентов) коллегам (рисунок 7), что говорит о том, что выпускники Орловского ГАУ, по мнению заинтересованных лиц, являются ценными кадрами на предприятии, и свидетельствует о высоком уровне удовлетворенности работодателей выпускниками нашего вуза.

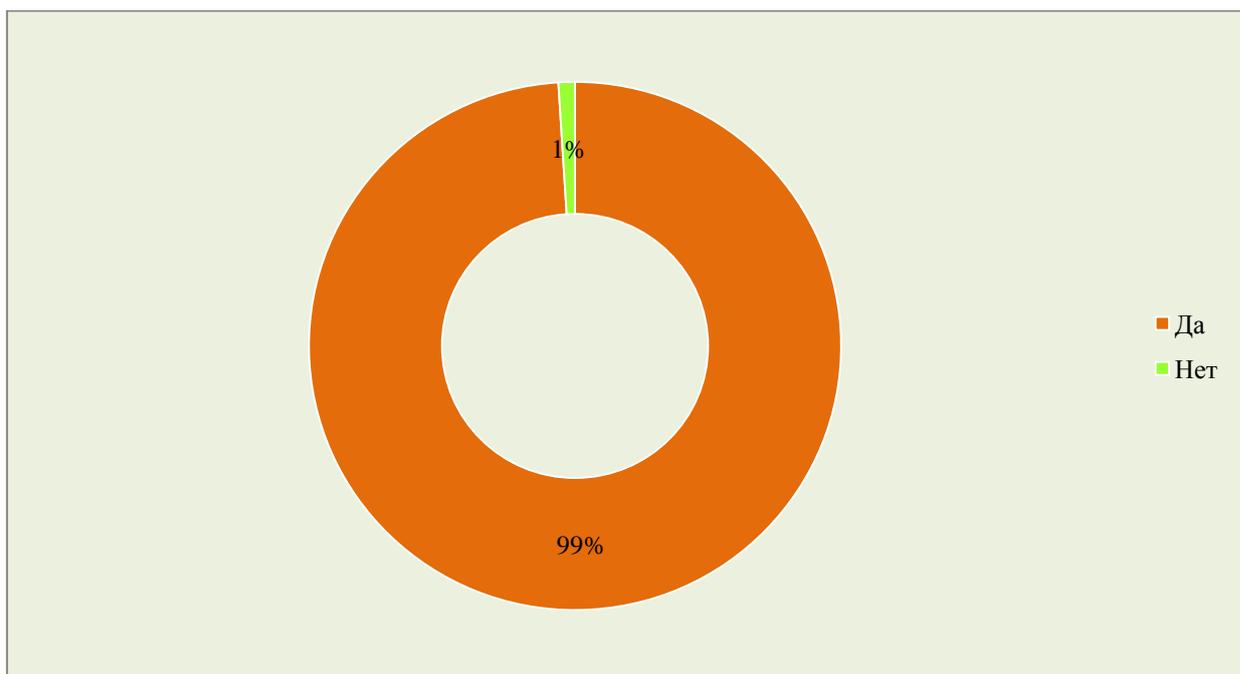


Рисунок 7. Распределение ответов на вопрос «Готовы ли Вы рекомендовать наших выпускников (студентов) другим работодателям?»

Рисунок 8 показывает, что большая часть опрошенных партнеров-работодателей в целом оценивают качество подготовки выпускников (будущих выпускников после первого выпуска) как достаточно высокое (94% дали оценку «Отлично» и «Хорошо»).

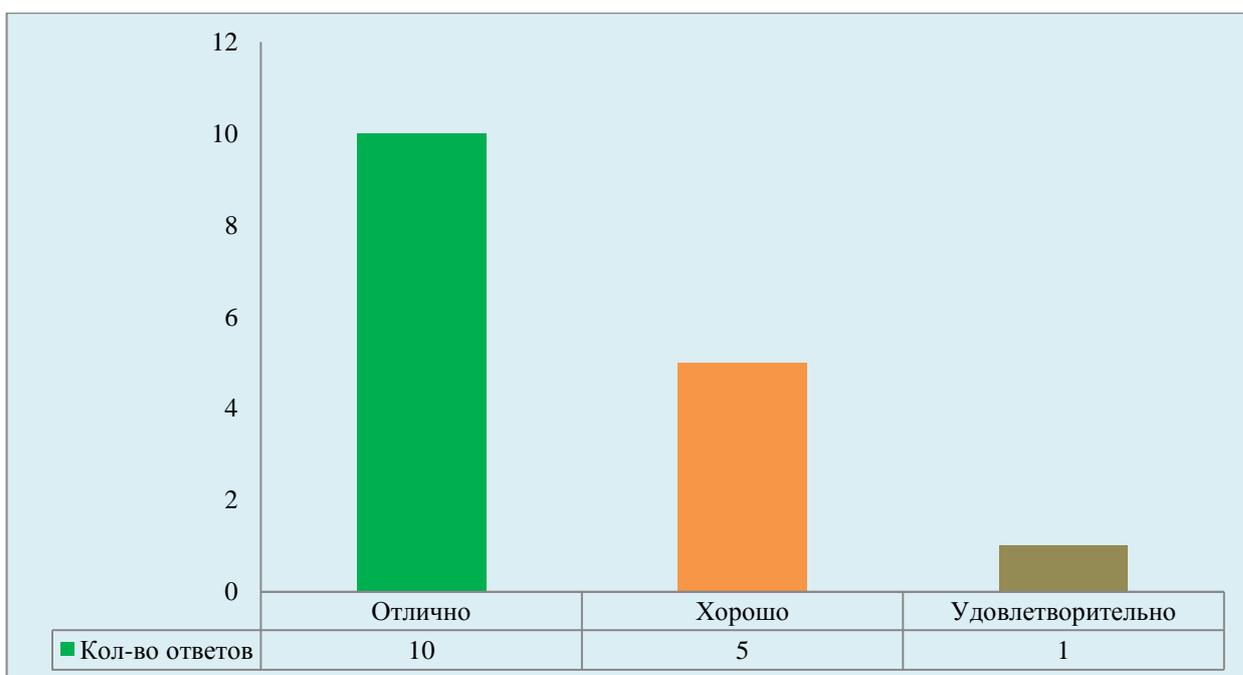


Рисунок 8. Распределение ответов на вопрос «Как бы Вы оценили качество подготовки выпускников (будущих выпускников после первого выпуска) в целом?»

Результаты исследования по направлению 19.03.03 «Продукты питания животного происхождения» направленность «Продукты питания животного происхождения», 19.04.03 «Продукты питания животного происхождения» направленность «Технология функциональных продуктов питания»

В выборочную совокупность исследования были включены эксперты предприятий, являющиеся постоянными партнерами университета, таким образом в анкетировании приняло участие 25 респондента. Согласно представленным данным (таблица 1), основной профиль деятельности предприятия-работодателя – производственный. Представители административно-управленческого профиля предприятий в данном социологическом исследовании участие не принимали.

Таблица 1. Профиль предприятия-работодателя

Основной профиль деятельности предприятия	%
Торгово-производственный	17,4
Производственный	82,6
Образовательный	-
Административно-управленческий	-
Государственное управление/местное самоуправление	-

В третьем вопросе поднимается вопрос о долгосрочности взаимодействия работодателей с ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина» (таблица 2).

Таблица 2. Срок взаимодействия вуза с партнером-работодателем по профилям, %

Основной профиль деятельности предприятия	Менее года	От 1 года до 3 лет	Свыше 3 лет
Производственный	10	85	5
Торгово-производственный	5	90	10

Анализ ответов респондентов показывает, что практически все работодатели (98%) взаимодействуют с университетом в области проведения практики, стажировок (рисунок 1). Более 40% работодателей (42,0%) принимают выпускников на работу по имеющимся заявкам и около 95% работодателей отмечают свое участие в ярмарках вакансий и встречах со студентами. 55% взаимодействуют в области преподавания и проведения мастер-классов, 5% сотрудничают в области реализации и разработки учебных курсов.



Рисунок 1. Распределение ответов на вопрос «В какой области и по каким вопросам Вы сотрудничаете с ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина»?»

На вопрос «Планируете ли Вы развивать партнерские связи с ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В.

Парахина»?» 100% респондентов-работодателей единогласно дали положительный ответ.

На рисунке 2 наглядно видно, что является приоритетным для работодателя при принятии решения о найме выпускника нашего вуза. Так, 65% работодателей взаимодействовали с выпускниками в рамках сотрудничества с вузом в области практик, стажировок и т.п. Для других работодателей важна репутация как самого выпускника, так и вуза (20% и 25% соответственно). Лишь 5% работодателей учитывают средний балл выпускника по диплому.



Рисунок 2. Распределение ответов на вопрос «Какие критерии Вы обычно используете при принятии решения о приеме на работу выпускника ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина»?»

В следующем вопросе требовалось уточнить, какими наиболее ценными компетенциями обладают выпускники ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина», наиболее популярными ответами стали: готовность и способность к дальнейшему обучению, способность воспринимать и анализировать новую информацию,

новые идеи, нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие.

Результаты опроса работодателей свидетельствуют о том, что знания (компетенции) выпускника ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина» соответствуют содержанию работы в занимаемой должности (таблица 3).

Таблица 3. Оценка качеств выпускника вуза при трудоустройстве, %

Оцените, пожалуйста, в какой мере, по Вашему мнению, знания (компетенции) выпускника ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина» соответствуют содержанию работы в занимаемой должности?	5	4	3	2	1
Профессиональная компетентность	59,2	35,2	1,3	2,5	1,8
Конкретные навыки работы	75,3	12,6	5,2	4,3	2,6
Владение иностранными языками	45,4	36,1	9,2	5,2	4,1
Навыки эффективного поведения на рынке труда	32,6	42,2	15,4	8,6	1,2
Компьютерная грамотность	89,2	6,2	1,2	1,3	2,1
Навыки творческой деятельности, креативность	45,1	36,9	5,2	6,1	6,7
Понимание экономических и правовых аспектов деятельности предприятия	56,2	33,6	4,2	2,8	3,2
Инициативность	75,2	19,2	3,1	1,2	1,3
Способность работать в коллективе	45,6	39,1	14,2	0,5	0,6
Способность эффективно представлять себя и результаты своего труда	52,3	23,1	18,5	4,6	1,5
Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	78,2	19,2	1,3	1,1	0,2
Навыки управления персоналом	35,2	29,1	14,2	20,1	1,4
Готовность и способность к дальнейшему обучению	62,4	25,6	6,2	5,4	0,4
Способность воспринимать и анализировать новую информацию, новые идеи	56,3	36,1	3,2	2,4	2

Из рисунка 3 следует, что выпускники Орловского ГАУ по мнению работодателей весьма быстро осваивают необходимые функции на предприятии и встраиваются в рабочий процесс, что показывает удовлетворенность партнеров-работодателей: около 69% выпускников осваиваются процесс до полугода, у 3 % выпускников этот процесс занимает до трех месяцев, у 25% – от полугода до года. Лишь 3% выпускников требуется больше года, чтобы адаптироваться.

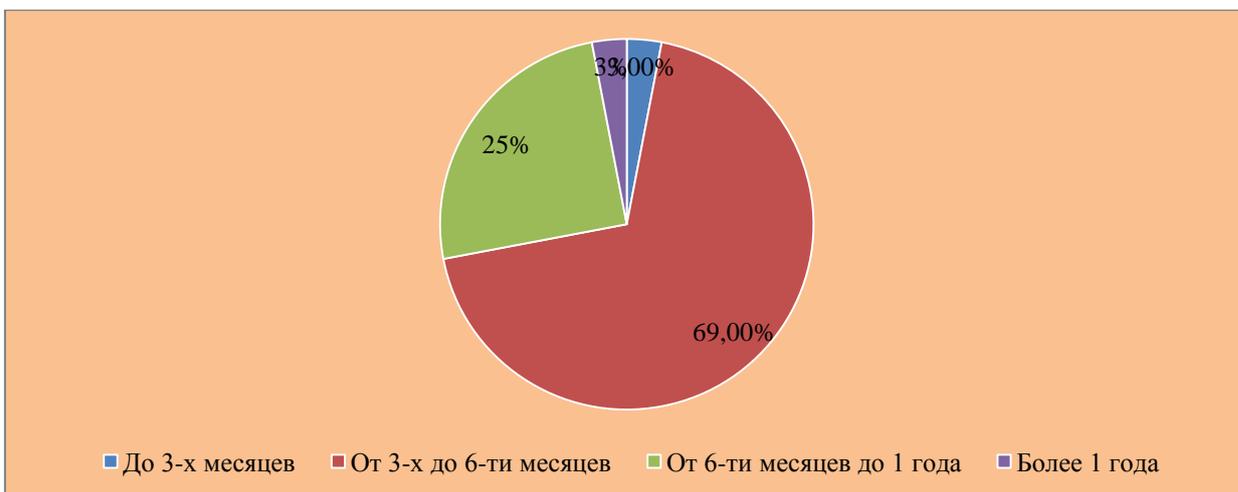


Рисунок 3. Распределение ответов на вопрос «Сколько времени, на Ваш взгляд, необходимо молодому специалисту, чтобы войти в курс дела, овладеть основными навыками практической работы, освоить основные функции?»

Распределение ответов опрошенных работодателей свидетельствует о том, что в целом умение работать в команде, находить, обрабатывать нужную информацию, теоретическая подготовка и практические навыки развиты у наших выпускников на достаточном уровне (рисунок 4).

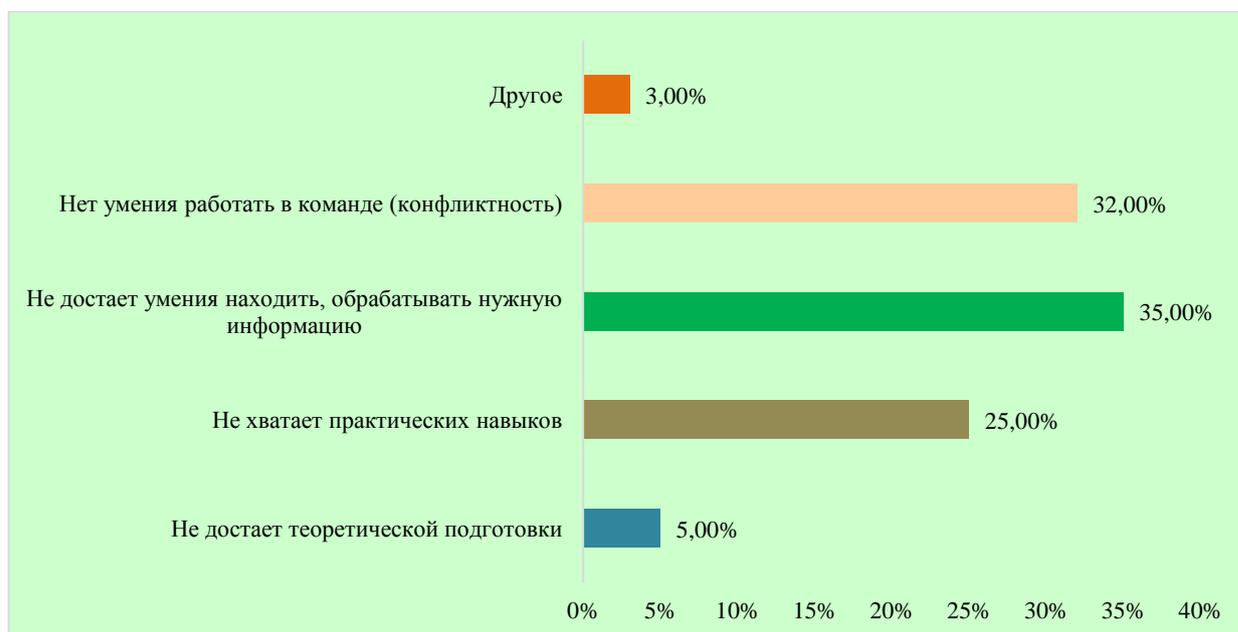


Рисунок 4. Распределение ответов на вопрос «Каких компетенций, на Ваш взгляд, не хватает молодому специалисту?»

Уточняя у работодателей, принимают ли они участие (готовы принимать участие) в разработке и (или) реализации образовательной

программы Университета и проектировании планируемых результатов обучения, было установлено, что 98% опрошенных дали положительный ответ (рисунок 5).

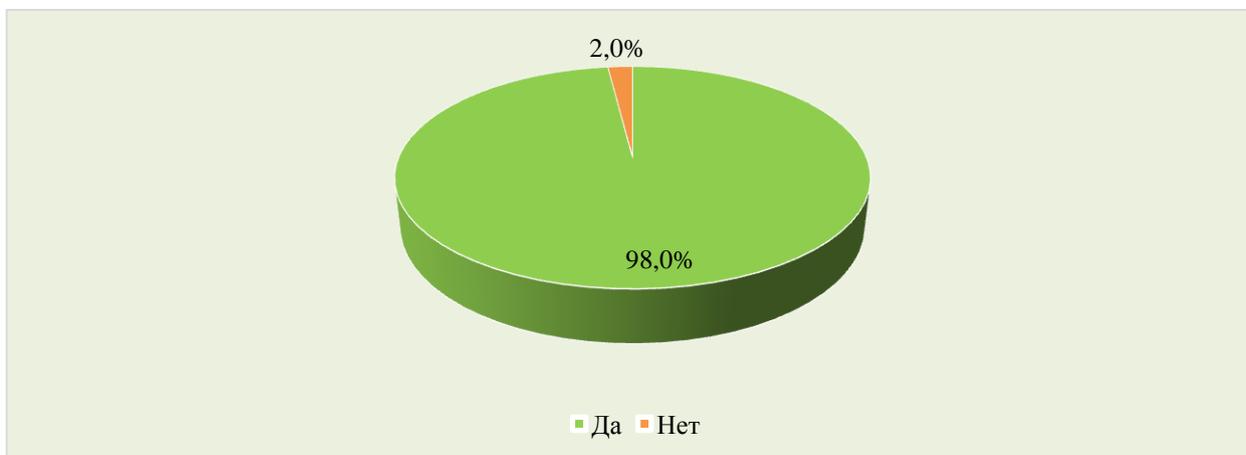


Рисунок 5. Распределение ответов на вопрос «Принимаете ли Вы участие (готовы принимать участие) в разработке и (или) реализации образовательной программы Университета и проектировании планируемых результатов обучения?»

Подавляющее большинство работодателей (95%) отметили, что они заинтересованы и могут влиять на подготовку студентов в ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина», чтобы выпускники были полностью готовы к работе в их организации (рисунок 6).

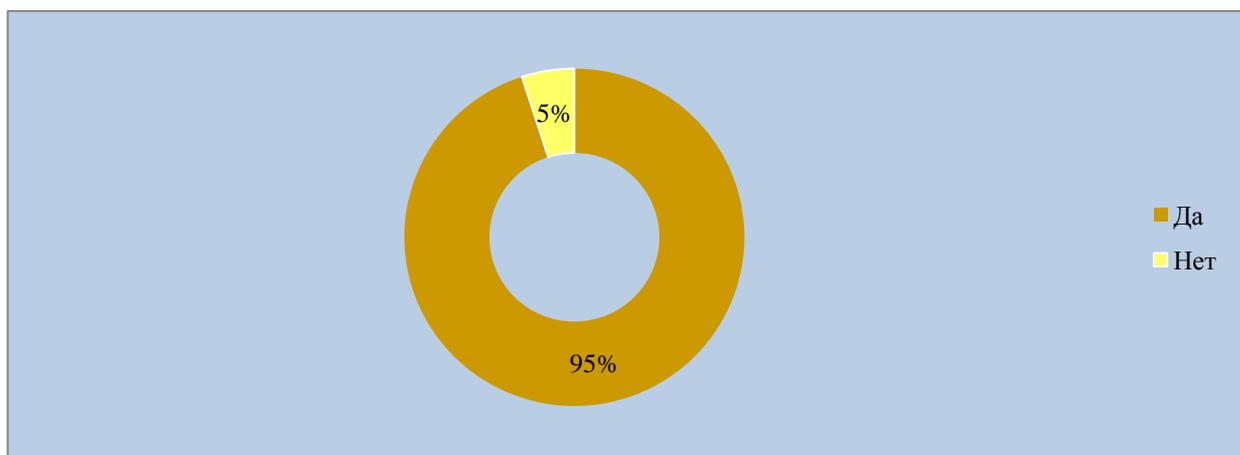


Рисунок 6. Распределение ответов на вопрос «Есть ли у Вас заинтересованность и возможность влиять на подготовку студентов в ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина», чтобы выпускники были полностью готовы к работе в Вашей организации?»

Среди предложений респондентов-работодателей о возможных путях изменения программы подготовки специалиста для формирования недостающих компетенций необходимо отметить добавление практических часов, дополнительную производственную практику, увеличение числа преподавателей-лекторов с производства.

Практически все партнеры вуза (97%) отметили, что готовы рекомендовать наших выпускников (студентов) коллегам (рисунок 7), что говорит о том, что выпускники Орловского ГАУ, по мнению заинтересованных лиц, являются ценными кадрами на предприятии, и свидетельствует о высоком уровне удовлетворенности работодателей выпускниками нашего вуза.

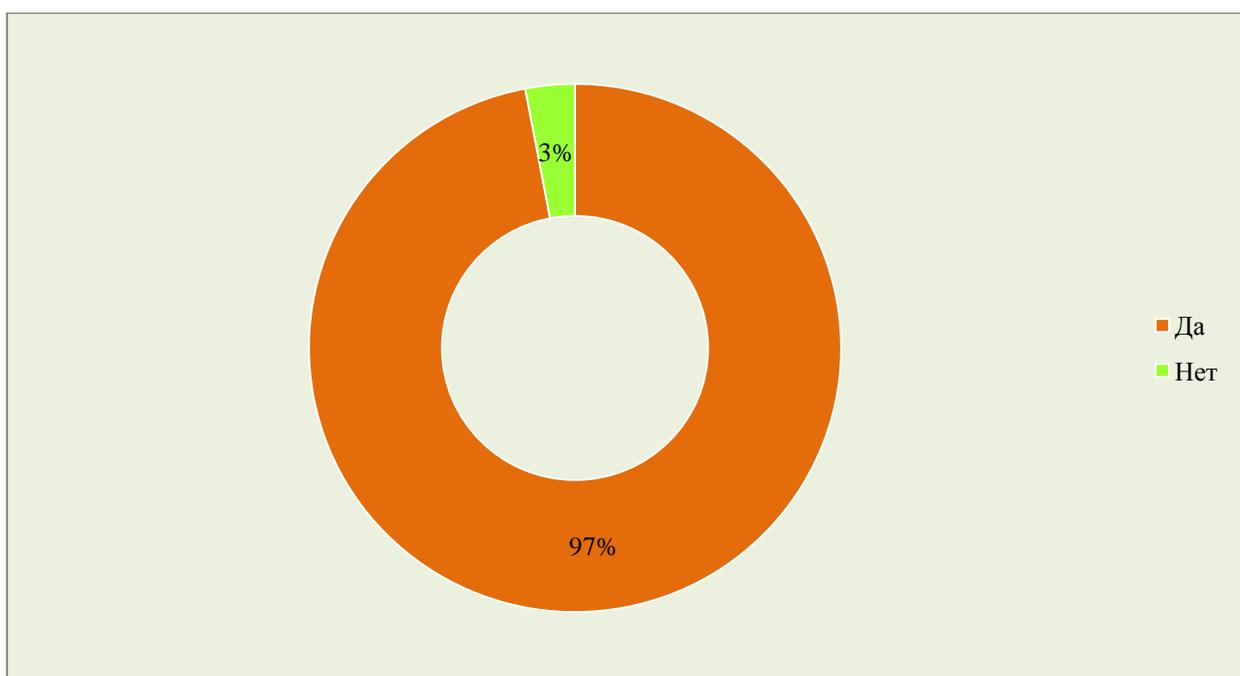


Рисунок 7. Распределение ответов на вопрос «Готовы ли Вы рекомендовать наших выпускников (студентов) другим работодателям?»

Рисунок 8 показывает, что 100% опрошенных партнеров-работодателей в целом оценивают качество подготовки выпускников (будущих выпускников после первого выпуска) как достаточно высокое.

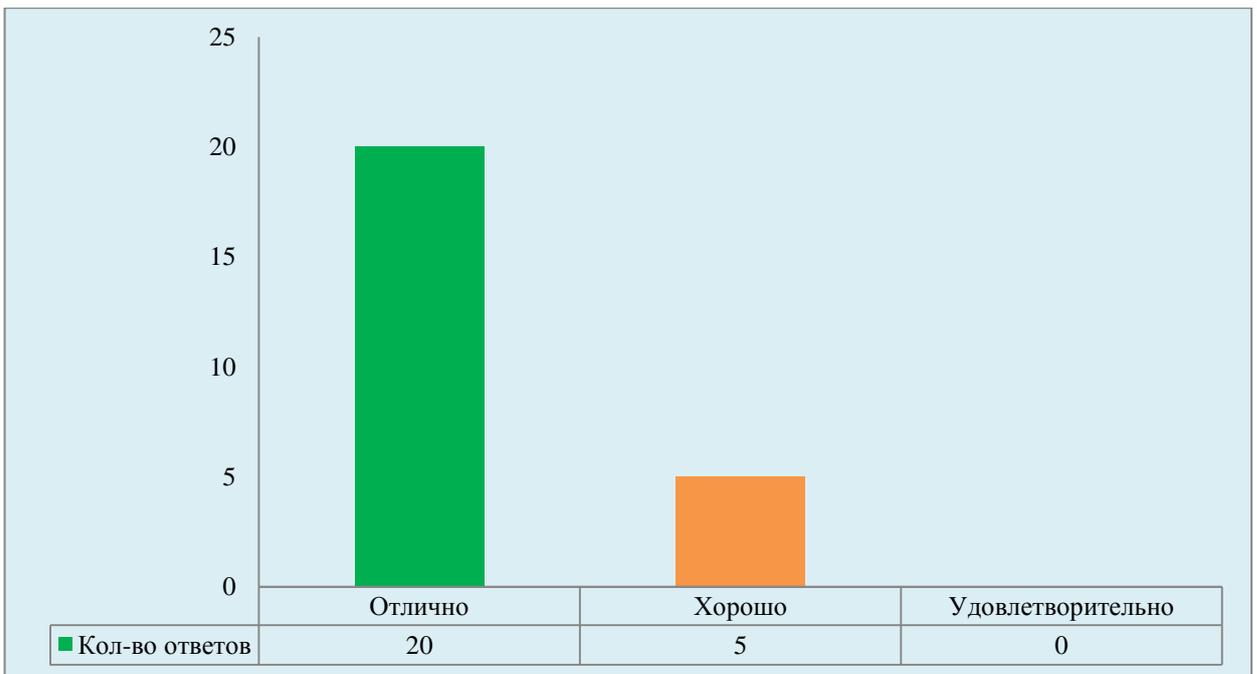


Рисунок 8. Распределение ответов на вопрос «Как бы Вы оценили качество подготовки выпускников (будущих выпускников после первого выпуска) в целом?»

Результаты исследования по направлению 20.03.01 «Техносферная безопасность» направленность «Техносферная безопасность», 20.04.01 «Техносферная безопасность» направленность «Безопасность в техносфере»

В выборочную совокупность исследования были включены эксперты предприятий, являющиеся постоянными партнерами университета, таким образом в анкетировании приняло участие 10 респондентов. Согласно представленным данным (таблица 1), основной профиль деятельности предприятия-работодателя – производственный. Представители административно-управленческого профиля предприятий в данном социологическом исследовании участие не принимали.

Таблица 1. Профиль предприятия-работодателя

Основной профиль деятельности предприятия	%
Торгово-производственный	20,0
Производственный	75,0
Образовательный	-
Административно-управленческий	5,0
Государственное управление/местное самоуправление	-

В третьем вопросе поднимается вопрос о долгосрочности взаимодействия работодателей с ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина» (таблица 2).

Таблица 2. Срок взаимодействия вуза с партнером-работодателем по профилям, %

Основной профиль деятельности предприятия	Менее года	От 1 года до 3 лет	Свыше 3 лет
Производственный	5	90	5
Торгово-производственный	0	90	10
Административно-управленческий	0	50	50

Анализ ответов респондентов показывает, что практически все работодатели (95%) взаимодействуют с университетом в области проведения практики, стажировок (рисунок 1). 25% работодателей принимают выпускников на работу по имеющимся заявкам и около 80% работодателей отмечают свое участие в ярмарках вакансий и встречах со студентами. 15%

взаимодействуют в области преподавания и проведения мастер-классов.



Рисунок 1. Распределение ответов на вопрос «В какой области и по каким вопросам Вы сотрудничаете с ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина?»»

На вопрос «Планируете ли Вы развивать партнерские связи с ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина?»» 100% респондентов-работодателей единогласно дали положительный ответ.

На рисунке 2 наглядно видно, что является приоритетным для работодателя при принятии решения о найме выпускника нашего вуза. Так, 75% работодателей взаимодействовали с выпускниками в рамках сотрудничества с вузом в области практик, стажировок и т.п. Для других работодателей важна репутация как самого выпускника, так и вуза (25% и 15% соответственно). Лишь 5% работодателей учитывают средний балл выпускника по диплому.

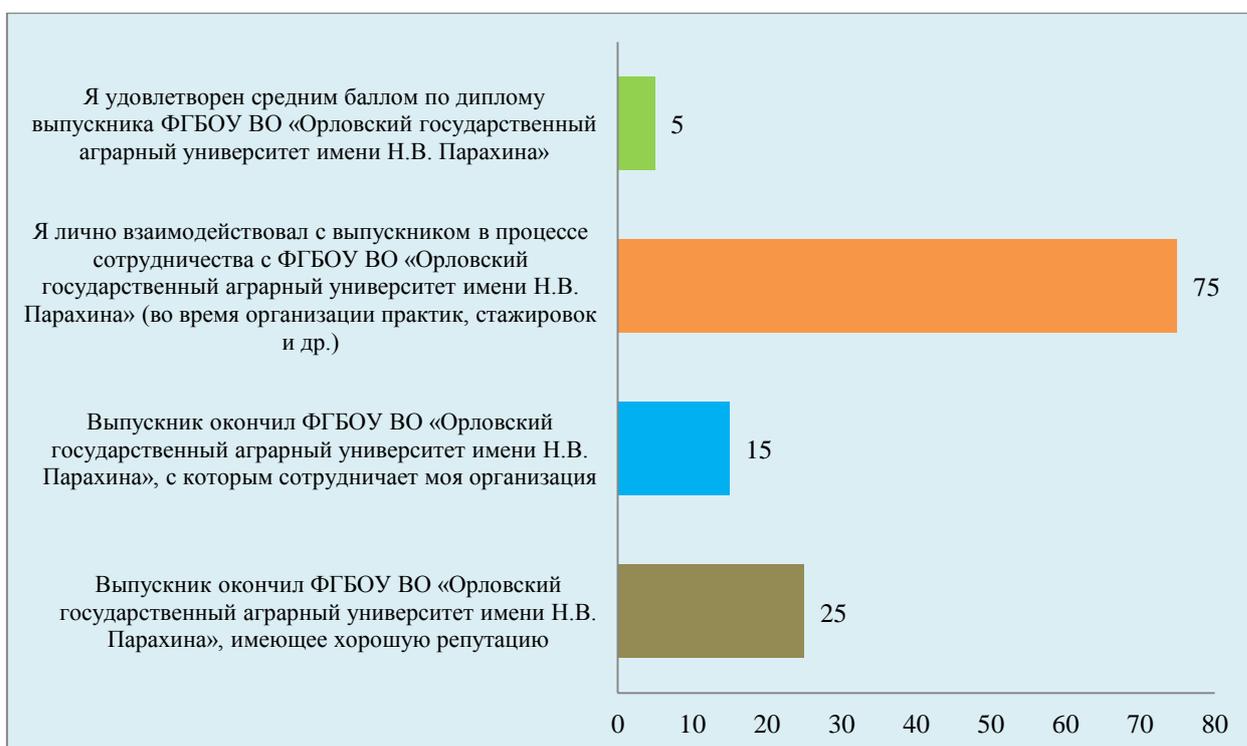


Рисунок 2. Распределение ответов на вопрос «Какие критерии Вы обычно используете при принятии решения о приеме на работу выпускника ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина?»»

В следующем вопросе требовалось уточнить, какими наиболее ценными компетенциями обладают выпускники ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина», наиболее популярными ответами стали: готовность и способность к дальнейшему обучению, способность воспринимать и анализировать новую информацию, новые идеи, нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие.

Результаты опроса работодателей свидетельствуют о том, что знания (компетенции) выпускника ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина» соответствуют содержанию работы в занимаемой должности (таблица 3).

Таблица 3. Оценка качеств выпускника вуза при трудоустройстве, %

Оцените, пожалуйста, в какой мере, по Вашему мнению, знания (компетенции) выпускника ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина» соответствуют содержанию работы в занимаемой должности?	5	4	3	2	1
Профессиональная компетентность	59,2	35,2	1,3	2,5	1,8

Конкретные навыки работы	75,3	12,6	5,2	4,3	2,6
Владение иностранными языками	45,4	36,1	9,2	5,2	4,1
Навыки эффективного поведения на рынке труда	32,6	42,2	15,4	8,6	1,2
Компьютерная грамотность	89,2	6,2	1,2	1,3	2,1
Навыки творческой деятельности, креативность	45,1	36,9	5,2	6,1	6,7
Понимание экономических и правовых аспектов деятельности предприятия	56,2	33,6	4,2	2,8	3,2
Инициативность	75,2	19,2	3,1	1,2	1,3
Способность работать в коллективе	45,6	39,1	14,2	0,5	0,6
Способность эффективно представлять себя и результаты своего труда	52,3	23,1	18,5	4,6	1,5
Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	78,2	19,2	1,3	1,1	0,2
Навыки управления персоналом	35,2	29,1	14,2	20,1	1,4
Готовность и способность к дальнейшему обучению	62,4	25,6	6,2	5,4	0,4
Способность воспринимать и анализировать новую информацию, новые идеи	56,3	36,1	3,2	2,4	2

Из рисунка 3 следует, что выпускники Орловского ГАУ по мнению работодателей весьма быстро осваивают необходимые функции на предприятии и встраиваются в рабочий процесс, что показывает удовлетворенность партнеров-работодателей: около 75% выпускников осваиваются процесс до полугода, у 5 % выпускников этот процесс занимает до трех месяцев, у 15% – от полугода до года. Лишь 5% выпускников требуется больше года, чтобы адаптироваться.

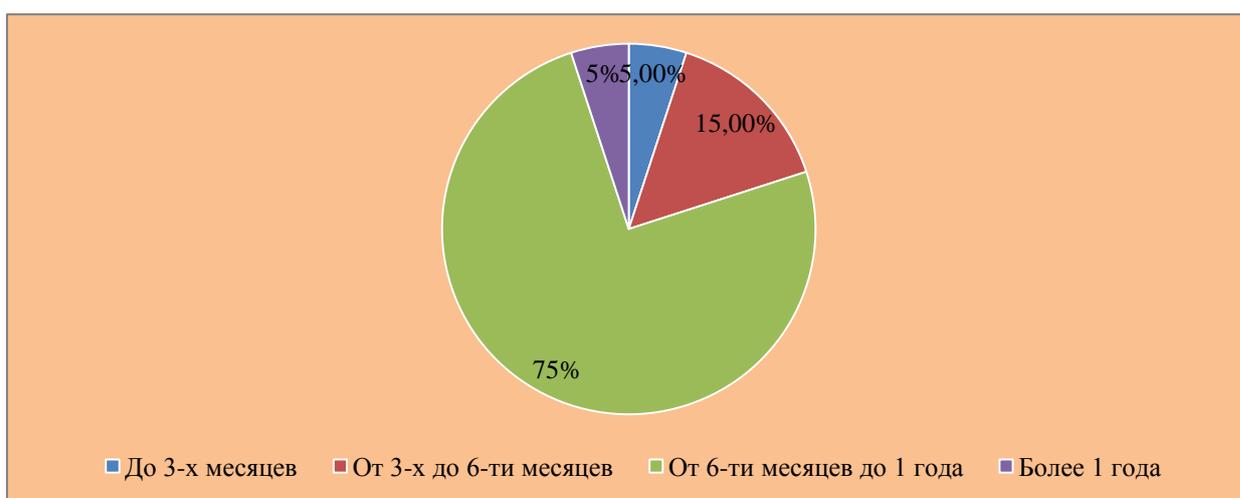


Рисунок 3. Распределение ответов на вопрос «Сколько времени, на Ваш взгляд, необходимо молодому специалисту, чтобы войти в курс дела, овладеть основными навыками практической работы, освоить основные функции?»

Распределение ответов опрошенных работодателей свидетельствует о том, что в целом умение работать в команде, находить, обрабатывать нужную информацию, теоретическая подготовка и практические навыки развиты у наших выпускников на достаточном уровне (рисунок 4).

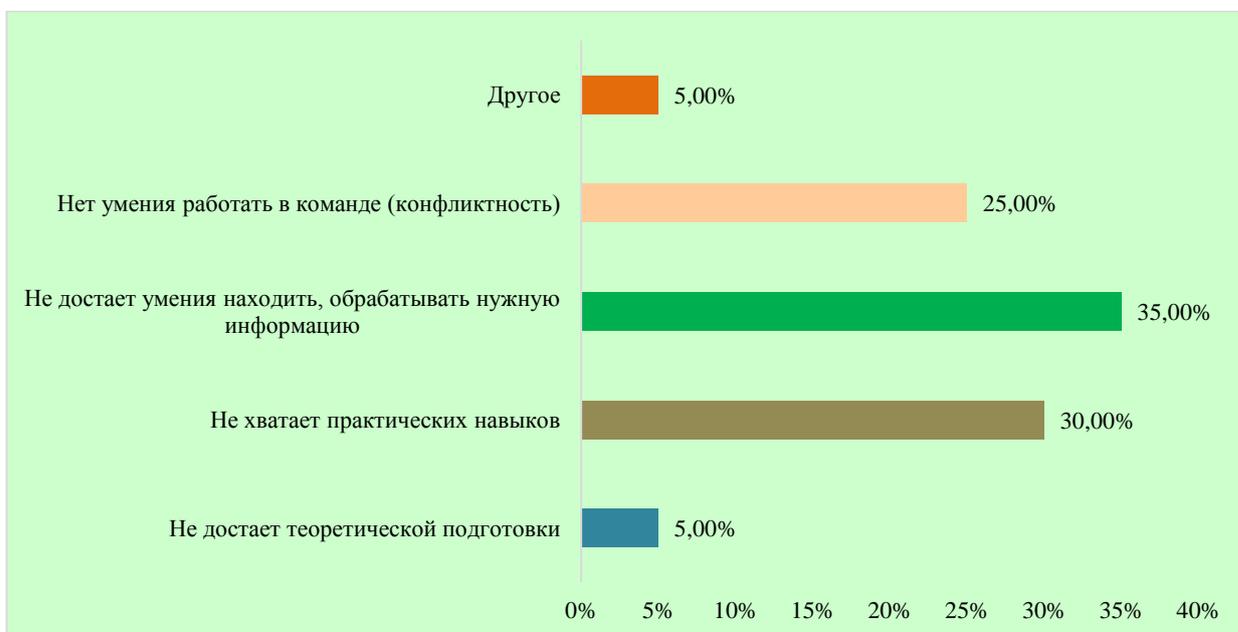


Рисунок 4. Распределение ответов на вопрос «Каких компетенций, на Ваш взгляд, не хватает молодому специалисту?»

Уточняя у работодателей, принимают ли они участие (готовы принимать участие) в разработке и (или) реализации образовательной программы Университета и проектировании планируемых результатов обучения, было установлено, что 98% опрошенных дали положительный ответ (рисунок 5).



Рисунок 5. Распределение ответов на вопрос «Принимаете ли Вы участие (готовы принимать участие) в разработке и (или) реализации образовательной программы Университета и проектировании планируемых результатов обучения?»

Подавляющее большинство работодателей (95%) отметили, что они заинтересованы и могут влиять на подготовку студентов в ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина», чтобы выпускники были полностью готовы к работе в их организации (рисунок 6).

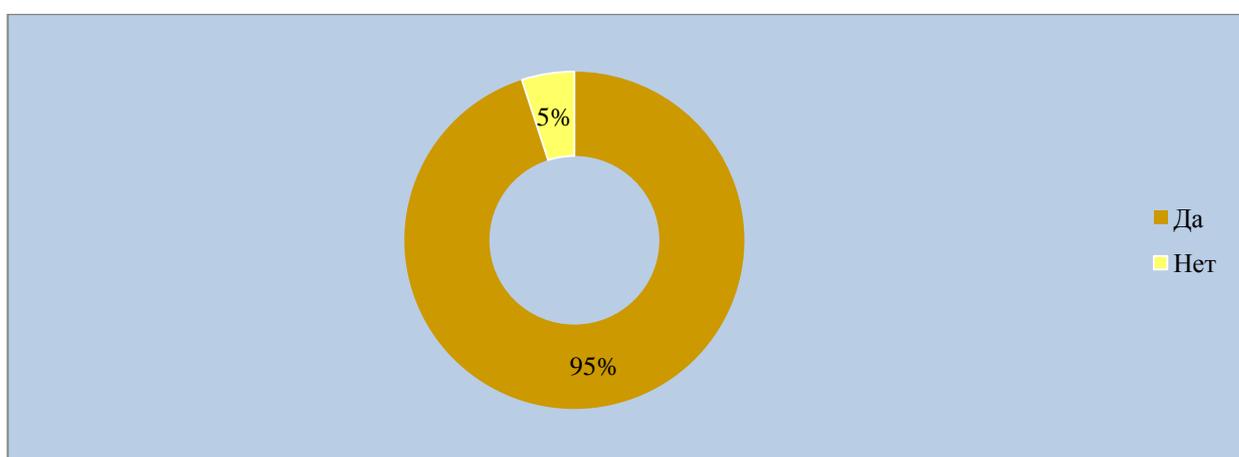


Рисунок 6. Распределение ответов на вопрос «Есть ли у Вас заинтересованность и возможность влиять на подготовку студентов в ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина», чтобы выпускники были полностью готовы к работе в Вашей организации?»

Среди предложений респондентов-работодателей о возможных путях изменения программы подготовки специалиста для формирования недостающих компетенций необходимо отметить добавление практических часов, дополнительную производственную практику, увеличение числа

преподавателей-лекторов с производства.

Все партнеры вуза отметили, что готовы рекомендовать наших выпускников (студентов) коллегам, что говорит о том, что выпускники Орловского ГАУ, по мнению заинтересованных лиц, являются ценными кадрами на предприятии, и свидетельствует о высоком уровне удовлетворенности работодателей выпускниками нашего вуза.

Рисунок 7 показывает, что 90% опрошенных партнеров-работодателей в целом оценивают качество подготовки выпускников (будущих выпускников после первого выпуска) как достаточно высокое.

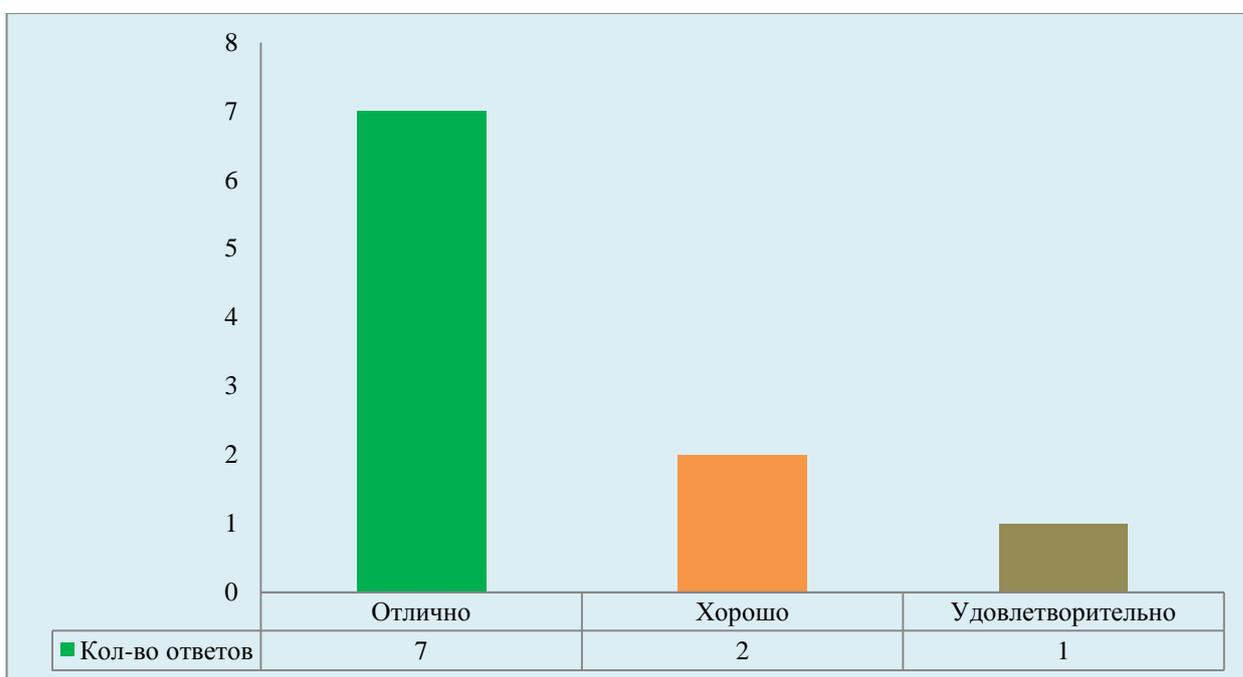


Рисунок 7. Распределение ответов на вопрос «Как бы Вы оценили качество подготовки выпускников (будущих выпускников после первого выпуска) в целом?»

Результаты исследования по направлению 23.03.03 «Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов» направленность «Автомобили и автомобильное хозяйство»

В выборочную совокупность исследования были включены эксперты предприятий, являющиеся постоянными партнерами университета, таким образом в анкетировании приняло участие 9 респондентов. Согласно представленным данным (таблица 1), основной профиль деятельности предприятия-работодателя – производственный. Представители административно-управленческого профиля предприятий в данном социологическом исследовании участие не принимали.

Таблица 1. Профиль предприятия-работодателя

Основной профиль деятельности предприятия	%
Торгово-производственный	100
Производственный	-
Образовательный	-
Административно-управленческий	-
Государственное управление/местное самоуправление	-

В третьем вопросе поднимается вопрос о долгосрочности взаимодействия работодателей с ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина» (таблица 2).

Таблица 2. Срок взаимодействия вуза с партнером-работодателем по профилям, %

Основной профиль деятельности предприятия	Менее года	От 1 года до 3 лет	Свыше 3 лет
Торгово-производственный	2	67	31

Анализ ответов респондентов показывает, что практически все работодатели (956%) взаимодействуют с университетом в области проведения практики, стажировок (рисунок 1). 21% респондентов принимают выпускников на работу по имеющимся заявкам и около 96% работодателей отмечают свое участие в ярмарках вакансий и встречах со студентами. Менее всего развито взаимодействие в области преподавания и проведения мастер-классов, сотрудничества в области реализации и

разработки учебных курсов и организации материально-технической и финансовой поддержки программы (34%, 10% и 10% соответственно).



Рисунок 1. Распределение ответов на вопрос «В какой области и по каким вопросам Вы сотрудничаете с ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина»?»

На вопрос «Планируете ли Вы развивать партнерские связи с ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина»?» 100% респондентов-работодателей единогласно дали положительный ответ.

На рисунке 2 наглядно видно, что является приоритетным для работодателя при принятии решения о найме выпускника нашего вуза. Так, 46% работодателей взаимодействовали с выпускниками в рамках сотрудничества с вузом в области практик, стажировок и т.п. Для других работодателей важна репутация как самого выпускника, так и вуза (24% и 15% соответственно). 15% работодателей учитывают средний балл выпускника по диплому.

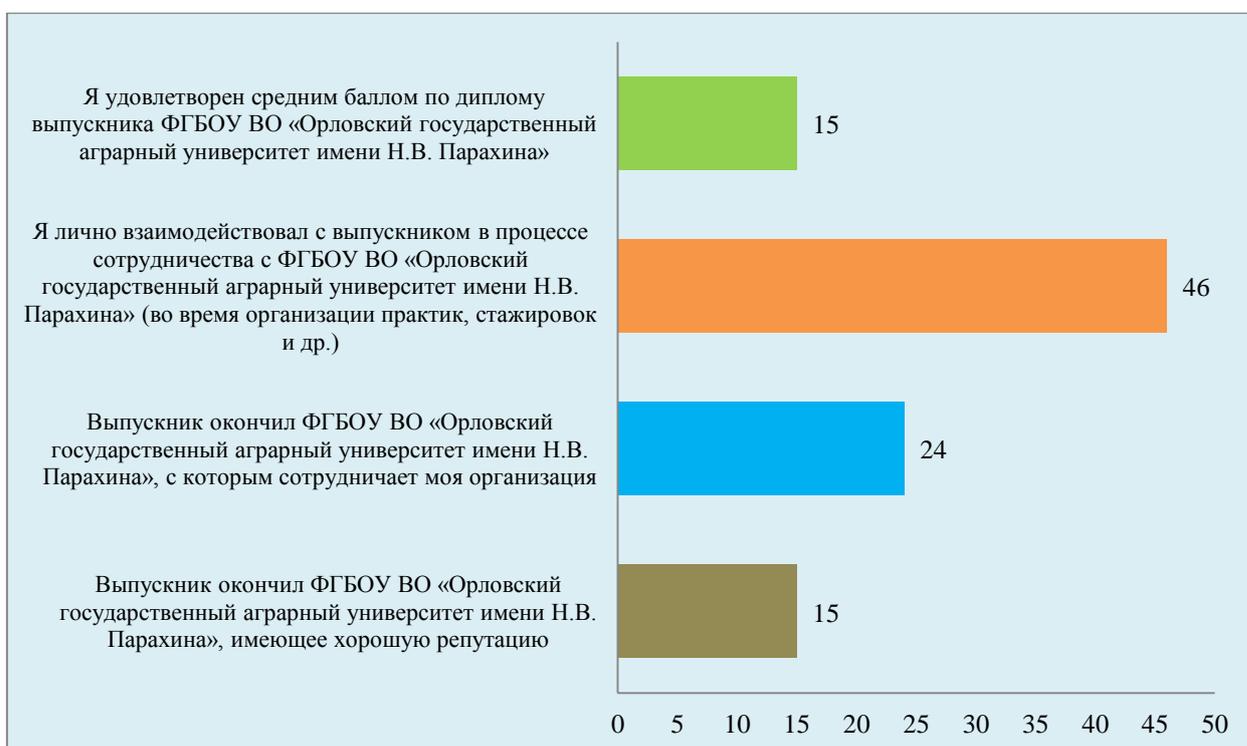


Рисунок 2. Распределение ответов на вопрос «Какие критерии Вы обычно используете при принятии решения о приеме на работу выпускника ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина?»»

В следующем вопросе требовалось уточнить, какими наиболее ценными компетенциями обладают выпускники ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина», наиболее популярными ответами стали: готовность и способность к дальнейшему обучению, способность воспринимать и анализировать новую информацию, новые идеи, нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие.

Результаты опроса работодателей свидетельствуют о том, что знания (компетенции) выпускника ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина» соответствуют содержанию работы в занимаемой должности (таблица 3).

Таблица 3. Оценка качеств выпускника вуза при трудоустройстве, %

Оцените, пожалуйста, в какой мере, по Вашему мнению, знания (компетенции) выпускника ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина» соответствуют содержанию работы в занимаемой должности?					
	5	4	3	2	1
Профессиональная компетентность	59,2	35,2	1,3	2,5	1,8

Конкретные навыки работы	75,3	12,6	5,2	4,3	2,6
Владение иностранными языками	45,4	36,1	9,2	5,2	4,1
Навыки эффективного поведения на рынке труда	32,6	42,2	15,4	8,6	1,2
Компьютерная грамотность	89,2	6,2	1,2	1,3	2,1
Навыки творческой деятельности, креативность	45,1	36,9	5,2	6,1	6,7
Понимание экономических и правовых аспектов деятельности предприятия	56,2	33,6	4,2	2,8	3,2
Инициативность	75,2	19,2	3,1	1,2	1,3
Способность работать в коллективе	65,1	14,2	10,8	5,1	4,8
Способность эффективно представлять себя и результаты своего труда	45,3	36,9	8,5	6,4	2,9
Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	56,3	24,2	12,6	4,9	2
Навыки управления персоналом	24,2	31,2	39,6	2,5	2,5
Готовность и способность к дальнейшему обучению	62,1	26,4	5,6	3,1	2,8
Способность воспринимать и анализировать новую информацию, новые идеи	49,6	35,2	5,6	4,8	4,8

Из рисунка 3 следует, что выпускники Орловского ГАУ по мнению работодателей весьма быстро осваивают необходимые функции на предприятии и встраиваются в рабочий процесс, что показывает удовлетворенность партнеров-работодателей: около 10% выпускников осваиваются в течение трех месяцев, у около 70% выпускников этот процесс занимает до полугода, у 15% – от полугода до года. Лишь 5% выпускников требуется больше года, чтобы адаптироваться.

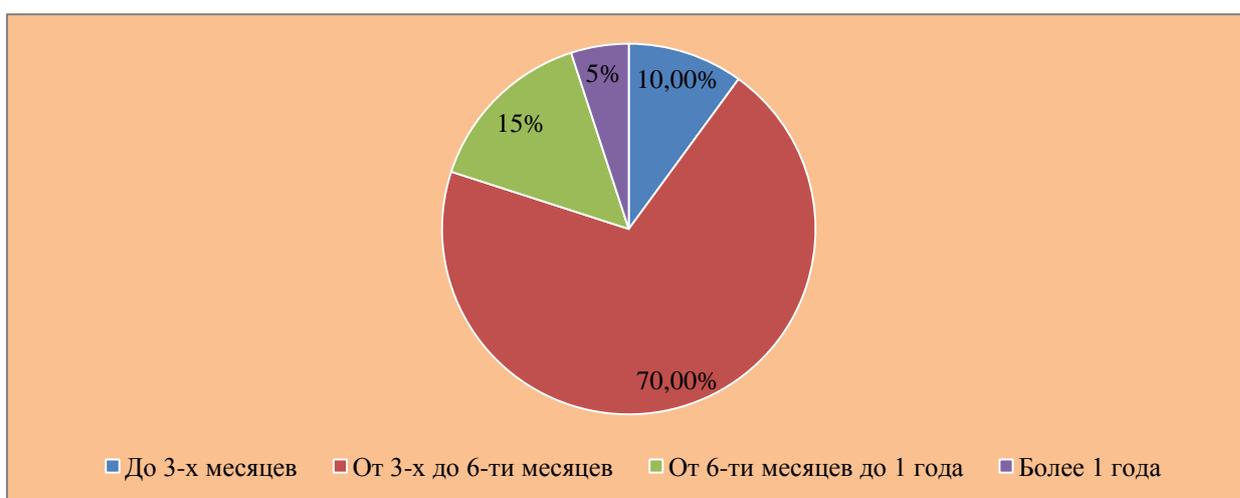


Рисунок 3. Распределение ответов на вопрос «Сколько времени, на Ваш взгляд, необходимо молодому специалисту, чтобы войти в курс дела, овладеть основными навыками практической работы, освоить основные функции?»

Распределение ответов опрошенных работодателей свидетельствует о том, что в целом умение работать в команде, находить, обрабатывать нужную информацию, теоретическая подготовка и практические навыки развиты у наших выпускников на достаточном уровне (рисунок 4).



Рисунок 4. Распределение ответов на вопрос «Каких компетенций, на Ваш взгляд, не хватает молодому специалисту?»

Уточняя у работодателей, принимают ли они участие (готовы принимать участие) в разработке и (или) реализации образовательной программы Университета и проектировании планируемых результатов обучения, было установлено, что 100% опрошенных дали положительный ответ.

Подавляющее большинство работодателей (89%) отметили, что они заинтересованы и могут влиять на подготовку студентов в ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина», чтобы выпускники были полностью готовы к работе в их организации (рисунок 5).

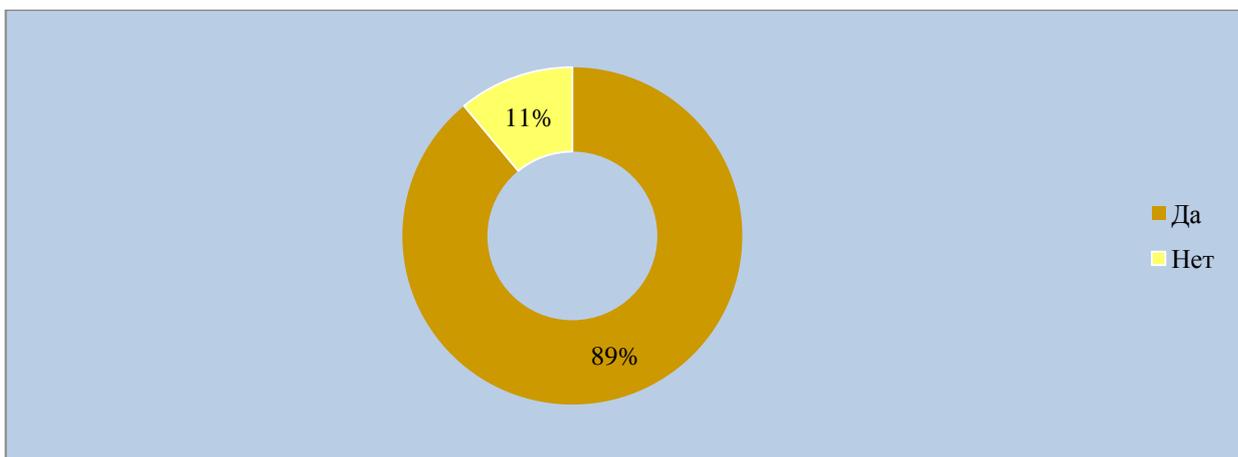


Рисунок 5. Распределение ответов на вопрос «Есть ли у Вас заинтересованность и возможность влиять на подготовку студентов в ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина», чтобы выпускники были полностью готовы к работе в Вашей организации?»

Среди предложений респондентов-работодателей о возможных путях изменения программы подготовки специалиста для формирования недостающих компетенций необходимо отметить добавление практических часов, дополнительную производственную практику, увеличение числа преподавателей-лекторов с производства.

Практически все партнеры вуза (89%) отметили, что готовы рекомендовать наших выпускников (студентов) коллегам (рисунок 6), что говорит о том, что выпускники Орловского ГАУ, по мнению заинтересованных лиц, являются ценными кадрами на предприятии, и свидетельствует о высоком уровне удовлетворенности работодателей выпускниками нашего вуза.

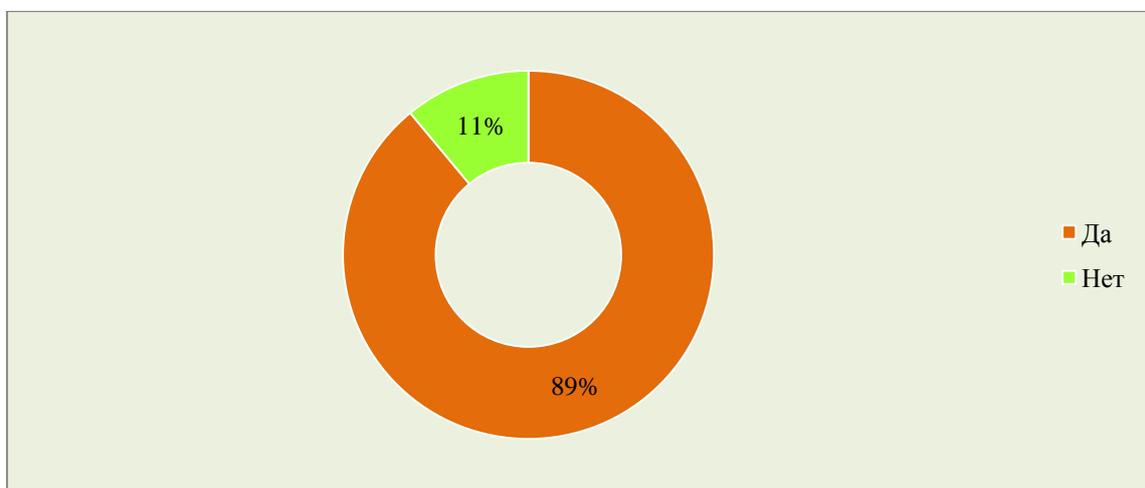


Рисунок 7. Распределение ответов на вопрос «Готовы ли Вы рекомендовать наших выпускников (студентов) другим работодателям?»

Рисунок 8 показывает, что большая часть опрошенных партнеров-работодателей в целом оценивают качество подготовки выпускников (будущих выпускников после первого выпуска) как достаточно высокое (89% дали оценку «Отлично»).

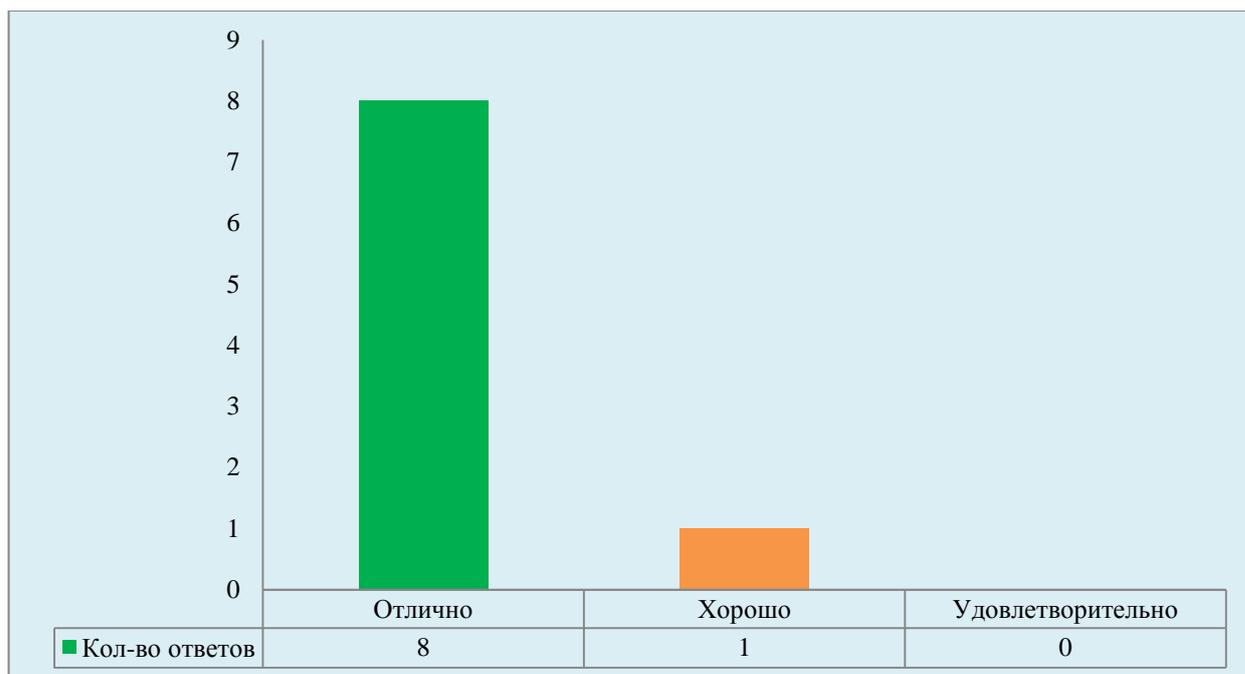


Рисунок 8. Распределение ответов на вопрос «Как бы Вы оценили качество подготовки выпускников (будущих выпускников после первого выпуска) в целом?»

Результаты исследования по направлению 35.03.03 «Агрохимия и агропочвоведение» направленность «Агроэкология», 35.04.03 «Агрохимия и агропочвоведение» направленность «Агроэкологический мониторинг и оценка воздействия антропогенной деятельности на окружающую среду», «Экологически безопасные агротехнологии в садоводстве»; 35.03.04 «Агрономия» направленность «Агробизнес», 35.04.04 «Агрономия» направленность «Интегрированная защита растений», «Научно-методические основы селекции и семеноводства», «Экологически сбалансированное земледелие с элементами прецизионных технологий», «Экономически эффективные технологии возделывания сельскохозяйственных культур в системе адаптивного растениеводства», «Управление производственным процессом в современных агро-и фитотехнологиях»

В выборочную совокупность исследования были включены эксперты предприятий, являющиеся постоянными партнерами университета. Согласно представленным данным (таблица 1), основной профиль деятельности предприятия-работодателя – производственный.

Таблица 1. Профиль предприятия-работодателя

Основной профиль деятельности предприятия	%
Торгово-производственный	6,9
Производственный	85,4
Образовательный	7,7

В третьем вопросе поднимается вопрос о долгосрочности взаимодействия работодателей с ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина» (таблица 2).

Таблица 2. Срок взаимодействия вуза с партнером-работодателем по профилям, %

Основной профиль деятельности предприятия	Менее года	От 1 года до 3 лет	Свыше 3 лет
Производственный	5	84	11
Торгово-производственный	5	75	20
Образовательный	-	-	100

Анализ ответов респондентов показывает, что все работодатели взаимодействуют с университетом в области проведения практики, стажировок (рисунок 1). 25% работодателей принимают выпускников на работу по имеющимся заявкам и около 80% работодателей отмечают свое участие в ярмарках вакансий и встречах со студентами. Менее всего развито взаимодействие в области преподавания и проведения мастер-классов, сотрудничества в области реализации и разработки учебных курсов и организации материально-технической и финансовой поддержки программы (45%, 10% и 15% соответственно).



Рисунок 1. Распределение ответов на вопрос «В какой области и по каким вопросам Вы сотрудничаете с ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина»?»

На вопрос «Планируете ли Вы развивать партнерские связи с ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина»?» 100% респондентов-работодателей единогласно дали положительный ответ.

На рисунке 2 наглядно видно, что является приоритетным для работодателя при принятии решения о найме выпускника нашего вуза. Так, 80% работодателей взаимодействовали с выпускниками в рамках сотрудничества с вузом в области практик, стажировок и т.п. Для других

работодателей важна репутация как самого выпускника, так и вуза (10 % и 7% соответственно). Лишь единицы работодателей учитывают средний балл выпускника по диплому.

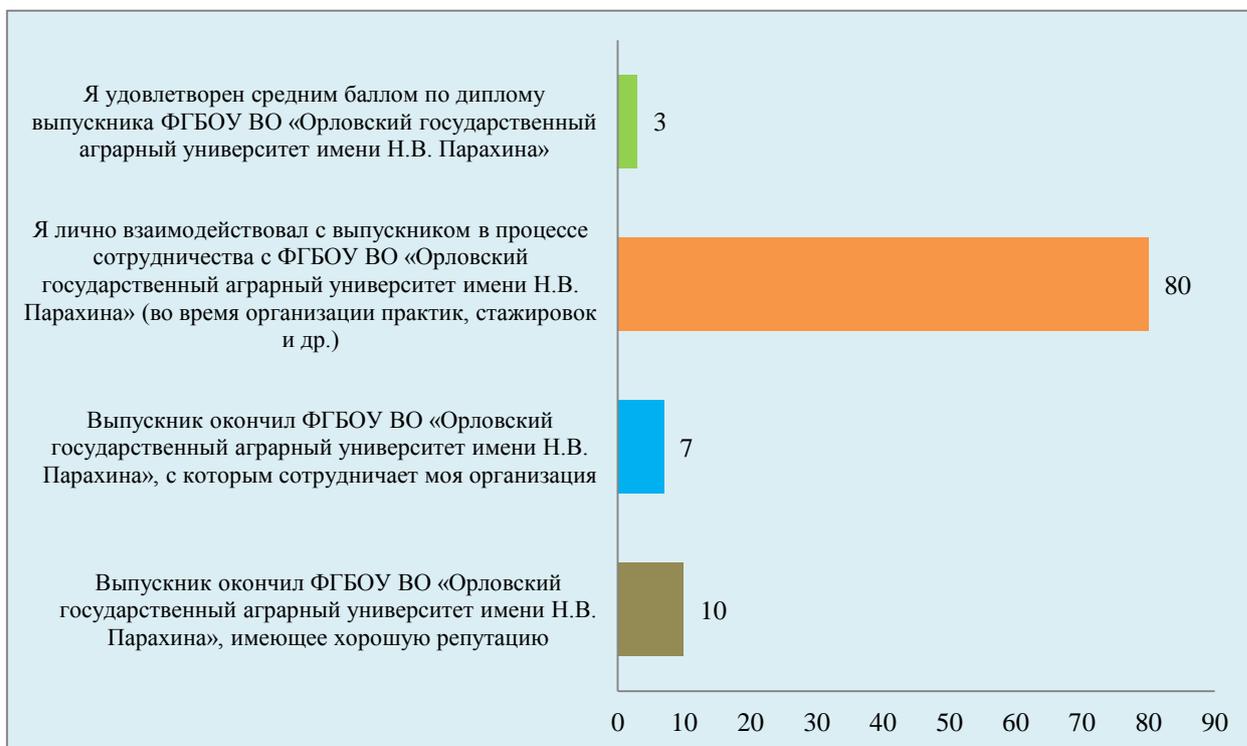


Рисунок 2. Распределение ответов на вопрос «Какие критерии Вы обычно используете при принятии решения о приеме на работу выпускника ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина»?»

В следующем вопросе требовалось уточнить, какими наиболее ценными компетенциями обладают выпускники ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина», наиболее популярными ответами стали: готовность и способность к дальнейшему обучению, способность воспринимать и анализировать новую информацию, новые идеи, нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие.

Результаты опроса работодателей свидетельствуют о том, что знания (компетенции) выпускника ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина» соответствуют содержанию работы в занимаемой должности (таблица 3).

Оцените, пожалуйста, в какой мере, по Вашему мнению, знания (компетенции) выпускника ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина» соответствуют содержанию работы в занимаемой должности?	5	4	3	2	1
Профессиональная компетентность	45,6	39,1	14,2	0,5	0,6
Конкретные навыки работы	52,3	23,1	18,5	4,6	1,5
Владение иностранными языками	78,2	19,2	1,3	1,1	0,2
Навыки эффективного поведения на рынке труда	35,2	29,1	14,2	20,1	1,4
Компьютерная грамотность	62,4	25,6	6,2	5,4	0,4
Навыки творческой деятельности, креативность	56,3	36,1	3,2	2,4	2
Понимание экономических и правовых аспектов деятельности предприятия	78,2	16,1	2,1	1,3	2,3
Инициативность	56,1	12,4	16,3	7,5	7,7
Способность работать в коллективе	45,2	34,1	12,3	4,2	4,2
Способность эффективно представлять себя и результаты своего труда	49	24,2	14,2	10,3	2,3
Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	56,2	32,1	6,5	4,1	1,1
Навыки управления персоналом	45,1	36,9	5,2	6,1	6,7
Готовность и способность к дальнейшему обучению	65,1	25,7	3,1	2,9	3,2
Способность воспринимать и анализировать новую информацию, новые идеи	53,4	26,3	12,4	5,6	2,3

Из рисунка 3 следует, что выпускники Орловского ГАУ по мнению работодателей весьма быстро осваивают необходимые функции на предприятии и встраиваются в рабочий процесс, что показывает удовлетворенность партнеров-работодателей: около 15% выпускников осваиваются в течение трех месяцев, у около 65% выпускников этот процесс занимает до полугода, у 15% – от полугода до года. Лишь 5% выпускников требуется больше года, чтобы адаптироваться.

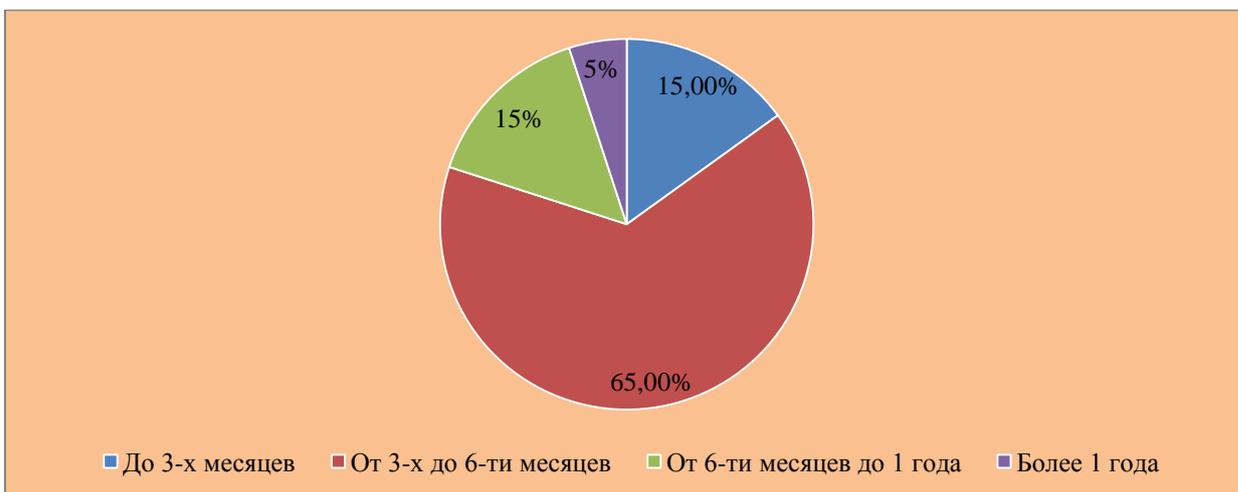


Рисунок 3. Распределение ответов на вопрос «Сколько времени, на Ваш взгляд, необходимо молодому специалисту, чтобы войти в курс дела, овладеть основными навыками практической работы, освоить основные функции?»

Распределение ответов опрошенных работодателей свидетельствует о том, что в целом умение работать в команде, находить, обрабатывать нужную информацию, теоретическая подготовка и практические навыки развиты у наших выпускников на достаточном уровне (рисунок 4).

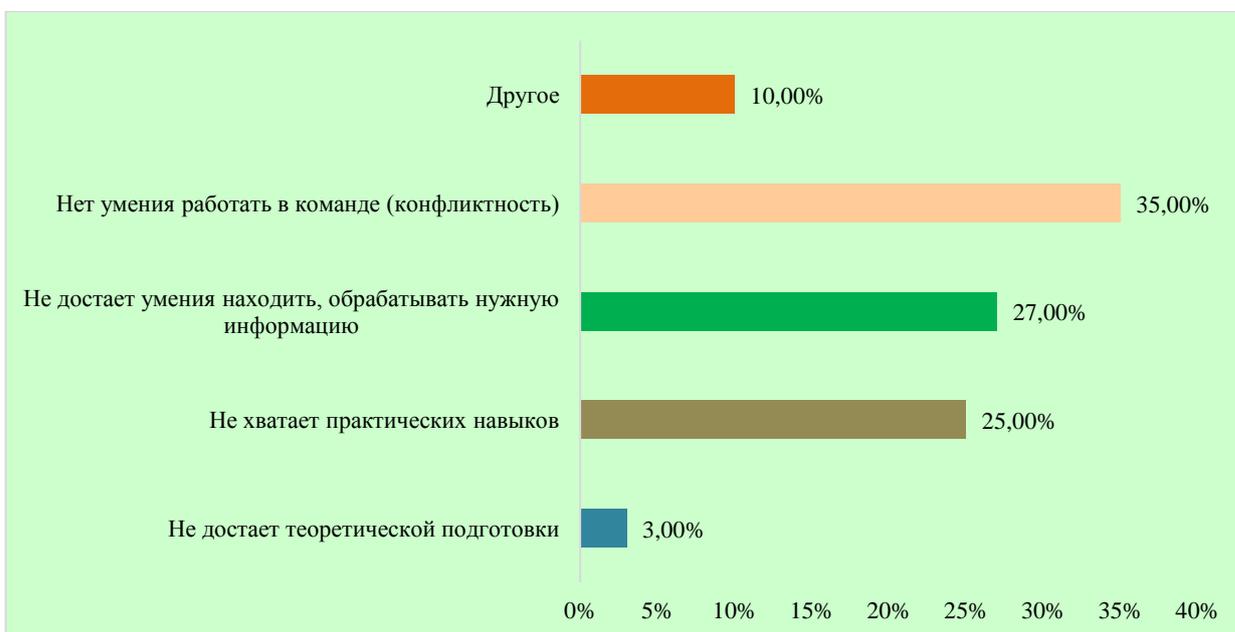


Рисунок 4. Распределение ответов на вопрос «Каких компетенций, на Ваш взгляд, не хватает молодому специалисту?»

Уточняя у работодателей, принимают ли они участие (готовы принимать участие) в разработке и (или) реализации образовательной

программы Университета и проектировании планируемых результатов обучения, было установлено, что 85% опрошенных дали положительный ответ (рисунок 5).

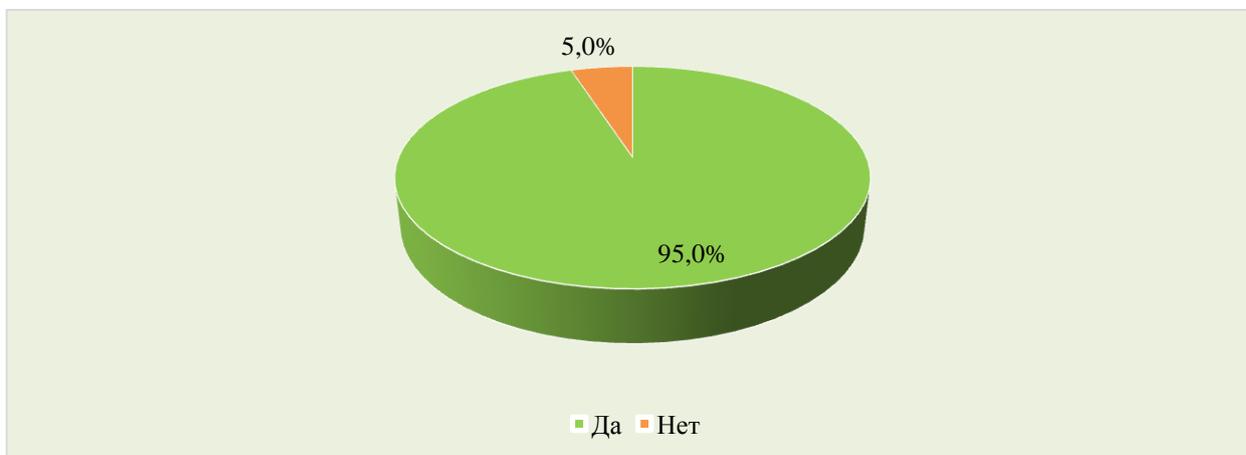


Рисунок 5. Распределение ответов на вопрос «Принимаете ли Вы участие (готовы принимать участие) в разработке и (или) реализации образовательной программы Университета и проектировании планируемых результатов обучения?»

Подавляющее большинство работодателей (90%) отметили, что они заинтересованы и могут влиять на подготовку студентов в ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина», чтобы выпускники были полностью готовы к работе в их организации (рисунок 6).

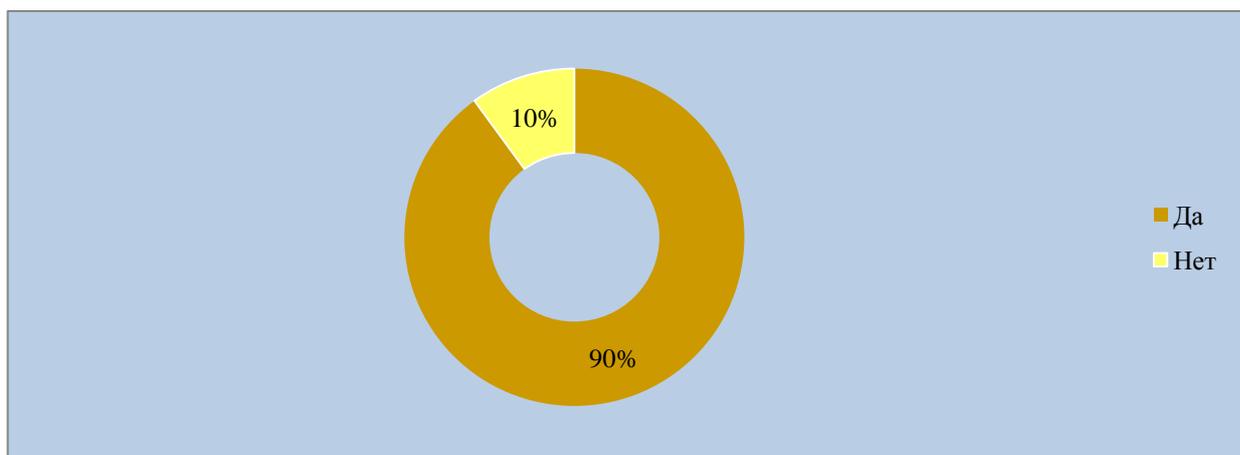


Рисунок 6. Распределение ответов на вопрос «Есть ли у Вас заинтересованность и возможность влиять на подготовку студентов в ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина», чтобы выпускники были полностью готовы к работе в Вашей организации?»

Среди предложений респондентов-работодателей о возможных путях изменения программы подготовки специалиста для формирования недостающих компетенций необходимо отметить добавление практических часов, дополнительную производственную практику, увеличение числа преподавателей-лекторов с производства.

Практически все партнеры вуза (95%) отметили, что готовы рекомендовать наших выпускников (студентов) коллегам (рисунок 7), что говорит о том, что выпускники Орловского ГАУ, по мнению заинтересованных лиц, являются ценными кадрами на предприятии, и свидетельствует о высоком уровне удовлетворенности работодателей выпускниками нашего вуза.

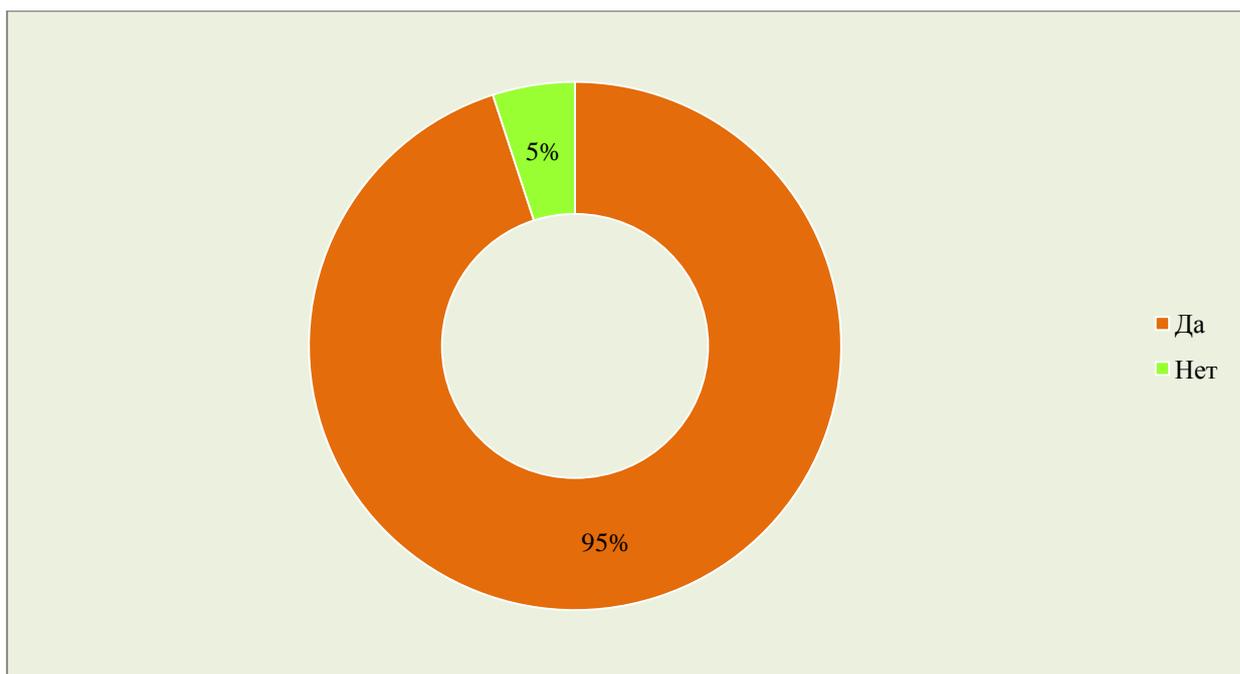


Рисунок 7. Распределение ответов на вопрос «Готовы ли Вы рекомендовать наших выпускников (студентов) другим работодателям?»

Рисунок 8 показывает, что большая часть опрошенных партнеров-работодателей в целом оценивают качество подготовки выпускников (будущих выпускников после первого выпуска) как достаточно высокое (98% дали оценку «Отлично»).

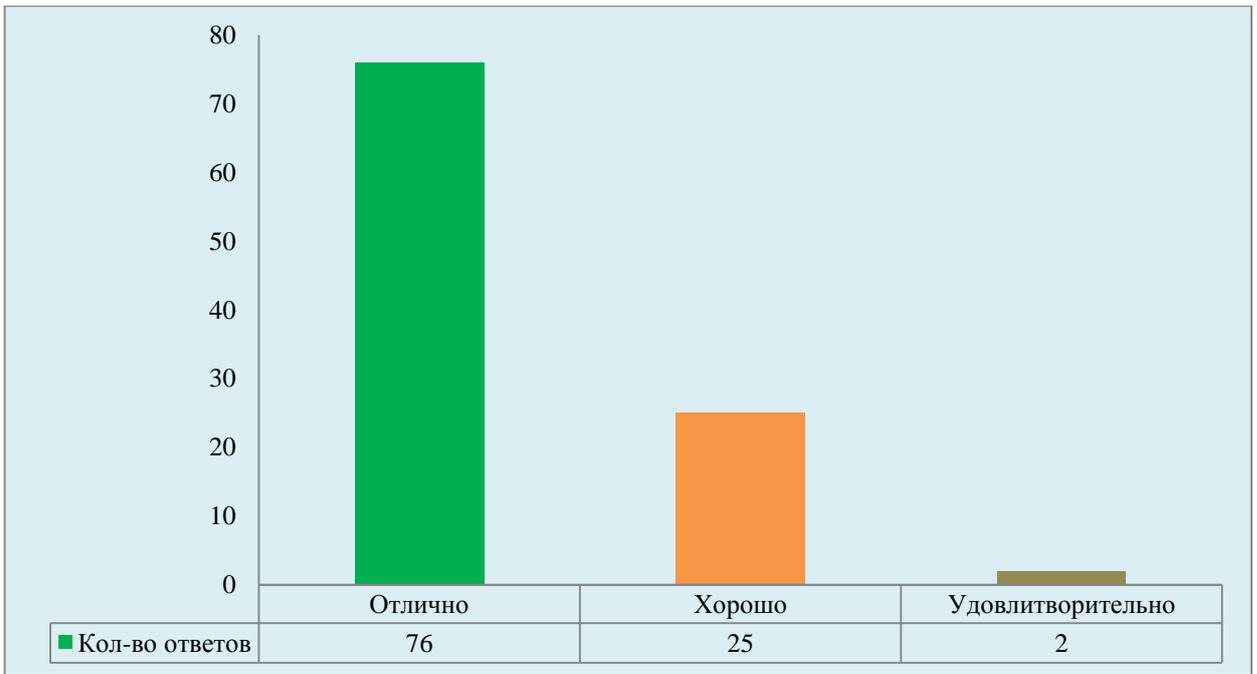


Рисунок 8. Распределение ответов на вопрос «Как бы Вы оценили качество подготовки выпускников (будущих выпускников после первого выпуска) в целом?»

**Результаты исследования по направлению 35.03.06 «Агроинженерия»
направленности «Логистика в агропромышленном комплексе»,
«Технические системы в агробизнесе»,
«Технический сервис в агропромышленном комплексе», направление
35.04.06 «Агроинженерия» направленность «Технический сервис в
агропромышленном комплексе»**

В выборочную совокупность исследования были включены эксперты предприятий, являющиеся постоянными партнерами университета. Согласно представленным данным (таблица 1), основной профиль деятельности предприятия-работодателя – производственный. Представители административно-управленческого профиля предприятий в данном социологическом исследовании участие не принимали.

Таблица 1. Профиль предприятия-работодателя

Основной профиль деятельности предприятия	%
Торгово-производственный	15
Производственный	85
Образовательный	-
Административно-управленческий	-
Государственное управление/местное самоуправление	-

В третьем вопросе поднимается вопрос о долгосрочности взаимодействия работодателей с ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина» (таблица 2).

Таблица 2. Срок взаимодействия вуза с партнером-работодателем по профилям, %

Основной профиль деятельности предприятия	Менее года	От 1 года до 3 лет	Свыше 3 лет
Производственный	10	30	60
Торгово-производственный	15	35	50

Анализ ответов респондентов показывает, что практически все работодатели (95%) взаимодействуют с университетом в области проведения практики, стажировок (рисунок 1). 30% респондентов принимают

выпускников на работу по имеющимся заявкам и около 70% работодателей отмечают свое участие в ярмарках вакансий и встречах со студентами. Менее всего развито взаимодействие в области преподавания и проведения мастер-классов, сотрудничества в области реализации и разработки учебных курсов и организации материально-технической и финансовой поддержки программы (10% и 5% соответственно).



Рисунок 1. Распределение ответов на вопрос «В какой области и по каким вопросам Вы сотрудничаете с ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина?»»

На вопрос «Планируете ли Вы развивать партнерские связи с ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина?»» 100% респондентов-работодателей единогласно дали положительный ответ.

На рисунке 2 наглядно видно, что является приоритетным для работодателя при принятии решения о найме выпускника нашего вуза. Так, 55% работодателей взаимодействовали с выпускниками в рамках сотрудничества с вузом в области практик, стажировок и т.п. Для других работодателей важна репутация как самого выпускника, так и вуза (15%). 15% работодателей учитывают средний балл выпускника по диплому.

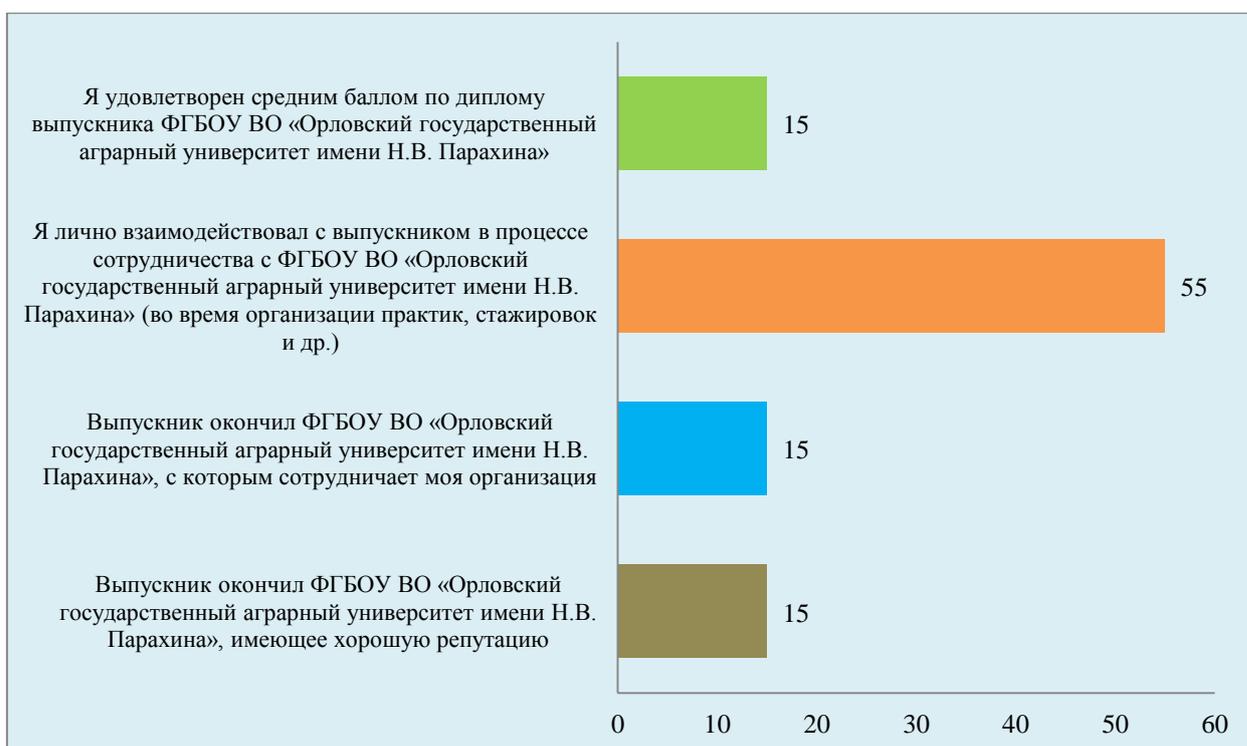


Рисунок 2. Распределение ответов на вопрос «Какие критерии Вы обычно используете при принятии решения о приеме на работу выпускника ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина?»»

В следующем вопросе требовалось уточнить, какими наиболее ценными компетенциями обладают выпускники ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина», наиболее популярными ответами стали: готовность и способность к дальнейшему обучению, способность воспринимать и анализировать новую информацию, новые идеи, нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие.

Результаты опроса работодателей свидетельствуют о том, что знания (компетенции) выпускника ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина» соответствуют содержанию работы в занимаемой должности (таблица 3).

Таблица 3. Оценка качеств выпускника вуза при трудоустройстве, %

Оцените, пожалуйста, в какой мере, по Вашему мнению, знания (компетенции) выпускника ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина» соответствуют содержанию работы в занимаемой должности?	5	4	3	2	1
Профессиональная компетентность	54,1	25,9	14,6	2,3	3,1

Конкретные навыки работы	65,1	14,2	10,8	5,1	4,8
Владение иностранными языками	45,3	36,9	8,5	6,4	2,9
Навыки эффективного поведения на рынке труда	56,3	24,2	12,6	4,9	2
Компьютерная грамотность	24,2	31,2	39,6	2,5	2,5
Навыки творческой деятельности, креативность	62,1	26,4	5,6	3,1	2,8
Понимание экономических и правовых аспектов деятельности предприятия	49,6	35,2	5,6	4,8	4,8
Инициативность	45,6	39,1	14,2	0,5	0,6
Способность работать в коллективе	52,3	23,1	18,5	4,6	1,5
Способность эффективно представлять себя и результаты своего труда	78,2	19,2	1,3	1,1	0,2
Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	35,2	29,1	14,2	20,1	1,4
Навыки управления персоналом	62,4	25,6	6,2	5,4	0,4
Готовность и способность к дальнейшему обучению	56,3	36,1	3,2	2,4	2
Способность воспринимать и анализировать новую информацию, новые идеи	78,2	16,1	2,1	1,3	2,3

Из рисунка 3 следует, что выпускники Орловского ГАУ по мнению работодателей весьма быстро осваивают необходимые функции на предприятии и встраиваются в рабочий процесс, что показывает удовлетворенность партнеров-работодателей: около 25% выпускников осваиваются в течение трех месяцев, у около 55% выпускников этот процесс занимает до полугода, у 15% – от полугода до года. Лишь 5% выпускников требуется больше года, чтобы адаптироваться.

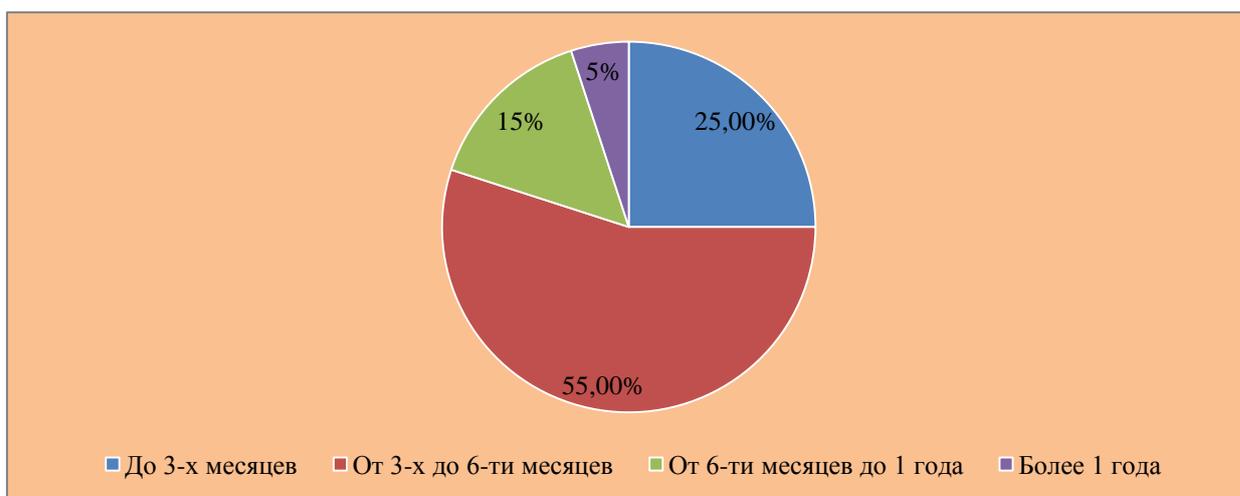


Рисунок 3. Распределение ответов на вопрос «Сколько времени, на Ваш взгляд, необходимо молодому специалисту, чтобы войти в курс дела, овладеть основными навыками практической работы, освоить основные функции?»

Распределение ответов опрошенных работодателей свидетельствует о том, что в целом умение работать в команде, находить, обрабатывать нужную информацию, теоретическая подготовка и практические навыки развиты у наших выпускников на достаточном уровне (рисунок 4).

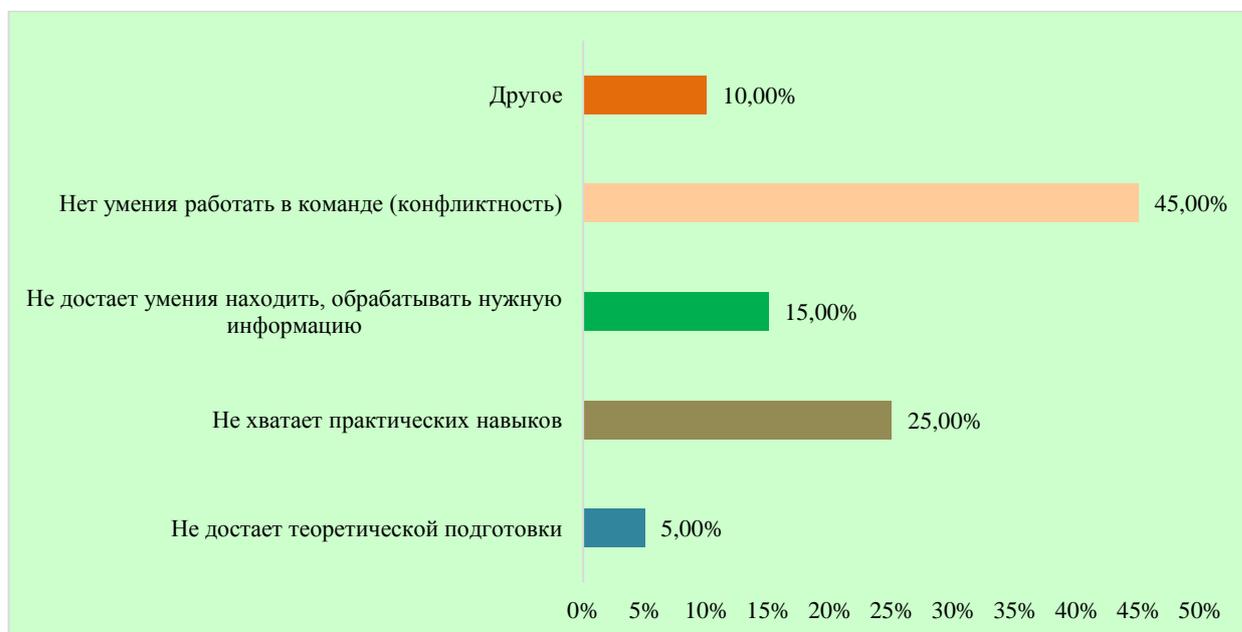


Рисунок 4. Распределение ответов на вопрос «Каких компетенций, на Ваш взгляд, не хватает молодому специалисту?»

Уточняя у работодателей, принимают ли они участие (готовы принимать участие) в разработке и (или) реализации образовательной программы Университета и проектировании планируемых результатов обучения, было установлено, что 95% опрошенных дали положительный ответ (рисунок 5).



Рисунок 5. Распределение ответов на вопрос «Принимаете ли Вы участие (готовы принимать участие) в разработке и (или) реализации образовательной программы Университета и проектировании планируемых результатов обучения?»

Подавляющее большинство работодателей (94%) отметили, что они заинтересованы и могут влиять на подготовку студентов в ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина», чтобы выпускники были полностью готовы к работе в их организации (рисунок 6).

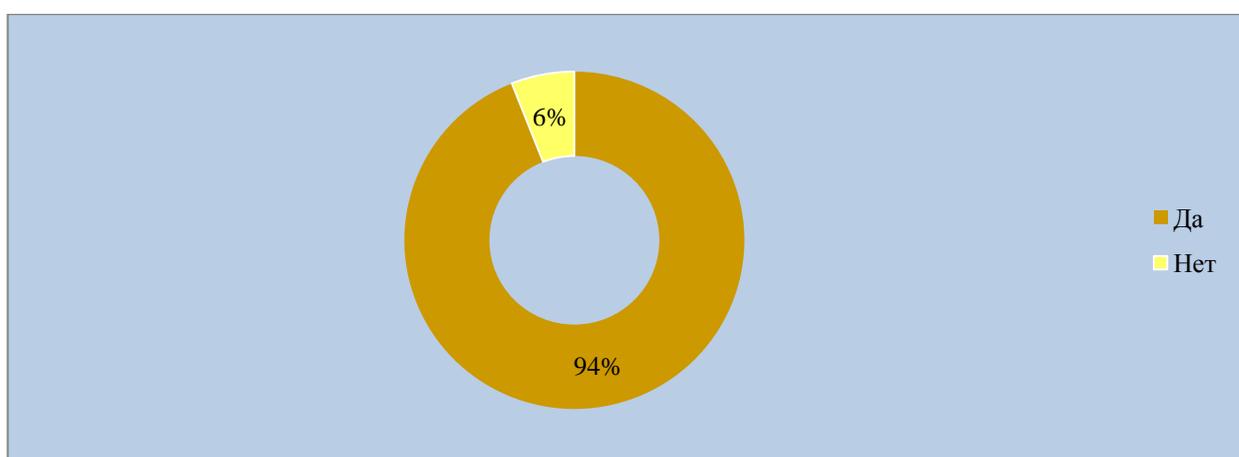


Рисунок 6. Распределение ответов на вопрос «Есть ли у Вас заинтересованность и возможность влиять на подготовку студентов в ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина», чтобы выпускники были полностью готовы к работе в Вашей организации?»

Среди предложений респондентов-работодателей о возможных путях изменения программы подготовки специалиста для формирования недостающих компетенций необходимо отметить добавление практических часов, дополнительную производственную практику, увеличение числа

преподавателей-лекторов с производства.

Практически все партнеры вуза (90%) отметили, что готовы рекомендовать наших выпускников (студентов) коллегам (рисунок 7), что говорит о том, что выпускники Орловского ГАУ, по мнению заинтересованных лиц, являются ценными кадрами на предприятии, и свидетельствует о высоком уровне удовлетворенности работодателей выпускниками нашего вуза.

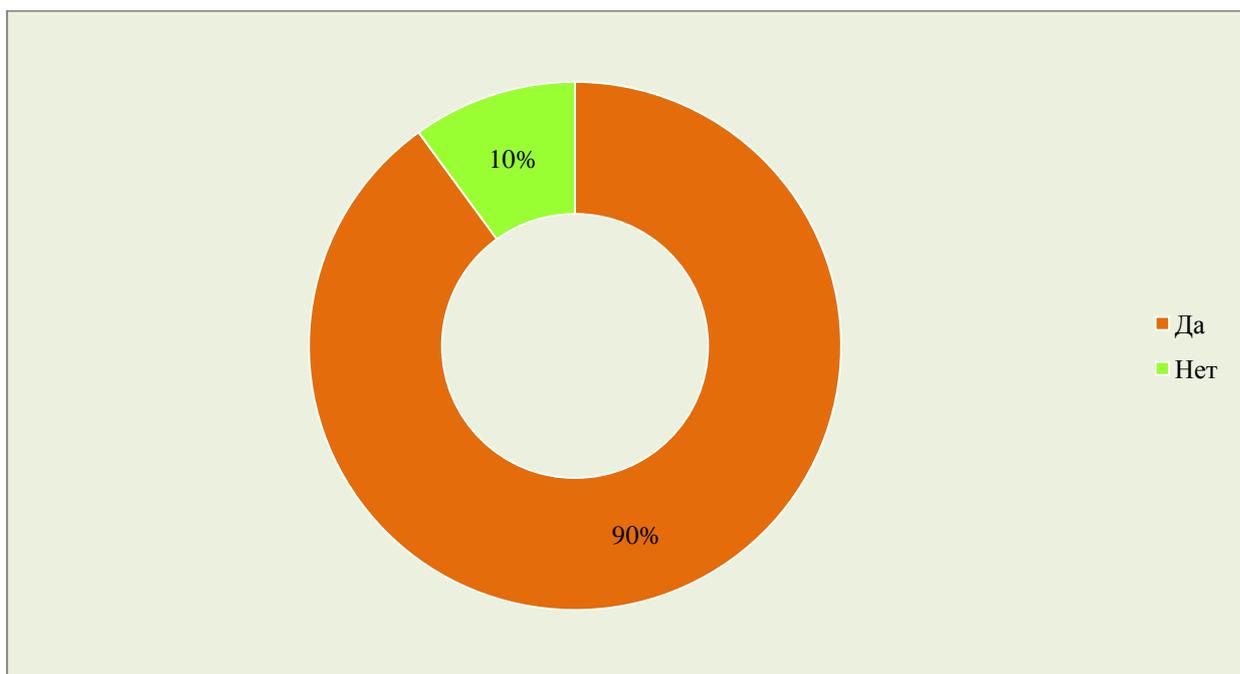


Рисунок 7. Распределение ответов на вопрос «Готовы ли Вы рекомендовать наших выпускников (студентов) другим работодателям?»

Рисунок 8 показывает, что большая часть опрошенных партнеров-работодателей в целом оценивают качество подготовки выпускников (будущих выпускников после первого выпуска) как достаточно высокое (95% дали оценку «Отлично» и «Хорошо»).

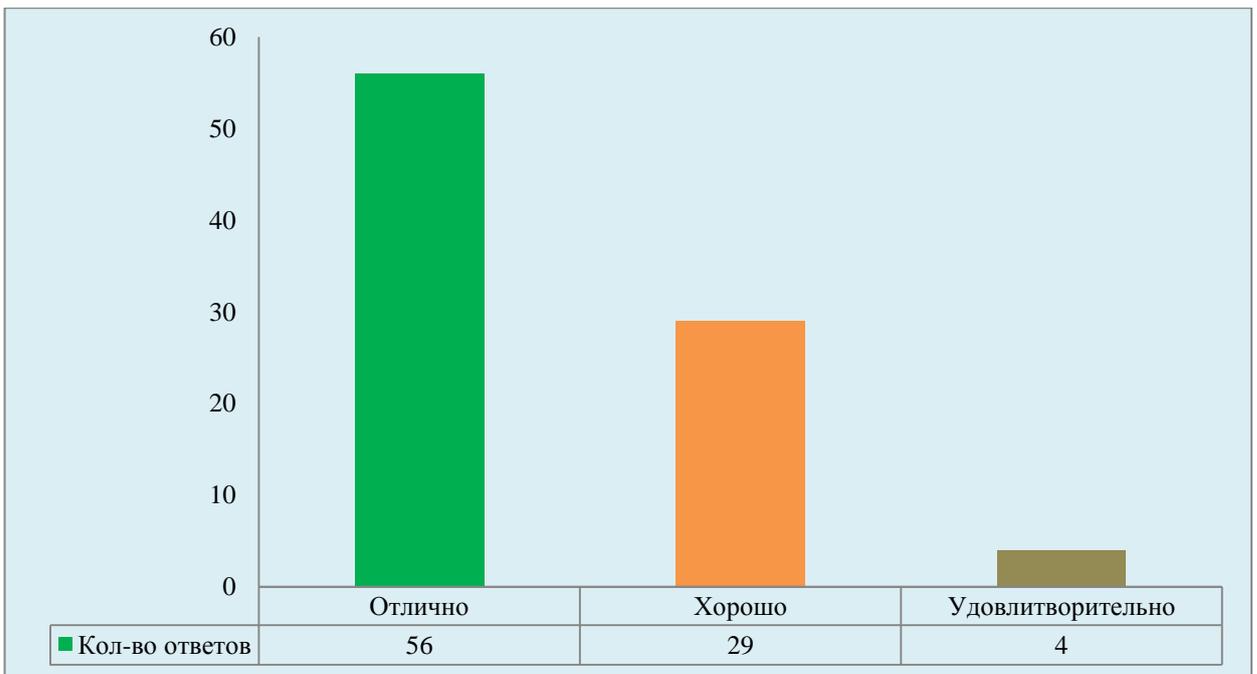


Рисунок 8. Распределение ответов на вопрос «Как бы Вы оценили качество подготовки выпускников (будущих выпускников после первого выпуска) в целом?»

**Результаты исследования по направлению 35.03.10 «Ландшафтная архитектура» направленность «Ландшафтная архитектура»,
направление 35.04.09 «Ландшафтная архитектура» направленность «Ландшафтная архитектура»**

В выборочную совокупность исследования были включены эксперты предприятий, являющиеся постоянными партнерами университета, таким образом в анкетировании приняло участие 15 респондентов. Согласно представленным данным (таблица 1), основной профиль деятельности предприятия-работодателя – производственный. Представители административно-управленческого профиля предприятий в данном социологическом исследовании участие не принимали.

Таблица 1. Профиль предприятия-работодателя

Основной профиль деятельности предприятия	%
Торгово-производственный	25,0
Производственный	75,0
Образовательный	-
Административно-управленческий	-
Государственное управление/местное самоуправление	-

В третьем вопросе поднимается вопрос о долгосрочности взаимодействия работодателей с ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина» (таблица 2).

Таблица 2. Срок взаимодействия вуза с партнером-работодателем по профилям, %

Основной профиль деятельности предприятия	Менее года	От 1 года до 3 лет	Свыше 3 лет
Производственный	5	90	5
Торгово-производственный	10	80	10

Анализ ответов респондентов показывает, что практически все работодатели (95%) взаимодействуют с университетом в области проведения практики, стажировок (рисунок 1). 25% работодателей принимают выпускников на работу по имеющимся заявкам и около 80% работодателей отмечают свое участие в ярмарках вакансий и встречах со студентами. 15% взаимодействуют в области преподавания и проведения мастер-классов.



Рисунок 1. Распределение ответов на вопрос «В какой области и по каким вопросам Вы сотрудничаете с ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина?»»

На вопрос «Планируете ли Вы развивать партнерские связи с ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина?»» 100% респондентов-работодателей единогласно дали положительный ответ.

На рисунке 2 наглядно видно, что является приоритетным для работодателя при принятии решения о найме выпускника нашего вуза. Так, 75% работодателей взаимодействовали с выпускниками в рамках сотрудничества с вузом в области практик, стажировок и т.п. Для других работодателей важна репутация как самого выпускника, так и вуза (25% и 15% соответственно). Лишь 5% работодателей учитывают средний балл выпускника по диплому.

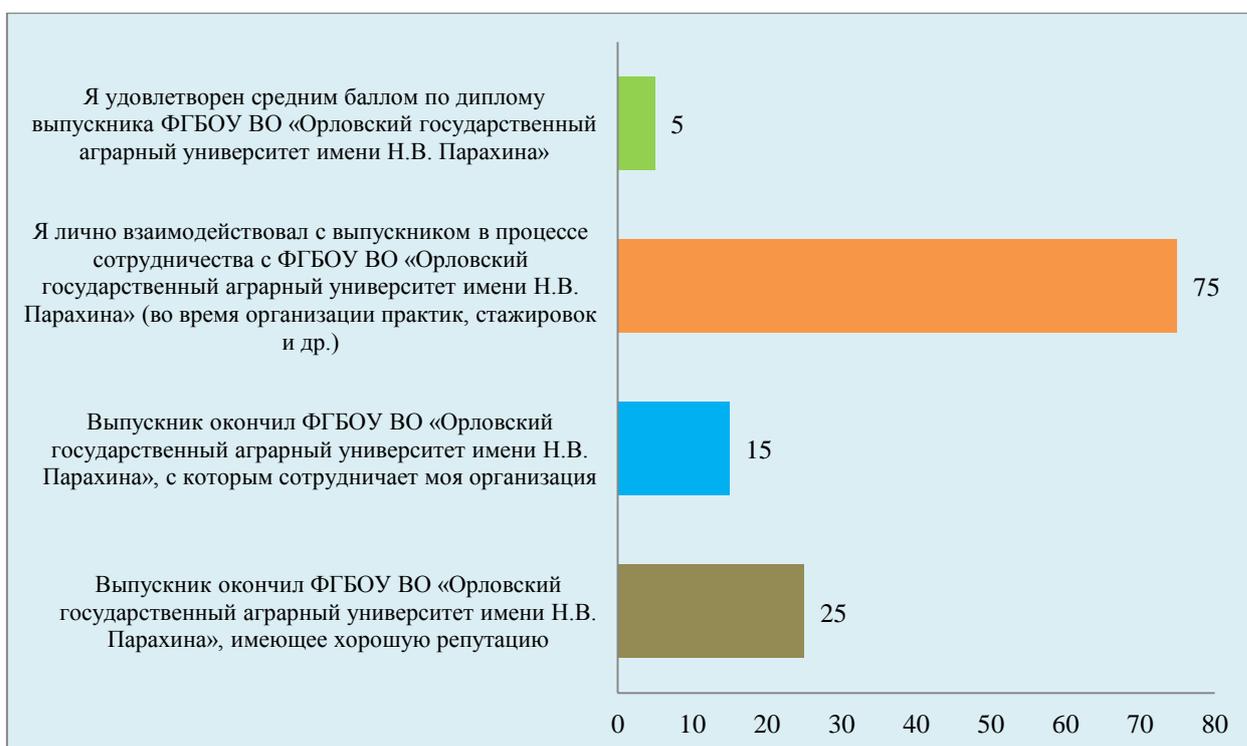


Рисунок 2. Распределение ответов на вопрос «Какие критерии Вы обычно используете при принятии решения о приеме на работу выпускника ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина?»»

В следующем вопросе требовалось уточнить, какими наиболее ценными компетенциями обладают выпускники ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина», наиболее популярными ответами стали: готовность и способность к дальнейшему обучению, способность воспринимать и анализировать новую информацию, новые идеи, нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие.

Результаты опроса работодателей свидетельствуют о том, что знания (компетенции) выпускника ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина» соответствуют содержанию работы в занимаемой должности (таблица 3).

Таблица 3. Оценка качеств выпускника вуза при трудоустройстве, %

Оцените, пожалуйста, в какой мере, по Вашему мнению, знания (компетенции) выпускника ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина» соответствуют содержанию работы в занимаемой должности?	5	4	3	2	1
Профессиональная компетентность	59,2	35,2	1,3	2,5	1,8

Конкретные навыки работы	75,3	12,6	5,2	4,3	2,6
Владение иностранными языками	45,4	36,1	9,2	5,2	4,1
Навыки эффективного поведения на рынке труда	32,6	42,2	15,4	8,6	1,2
Компьютерная грамотность	89,2	6,2	1,2	1,3	2,1
Навыки творческой деятельности, креативность	45,1	36,9	5,2	6,1	6,7
Понимание экономических и правовых аспектов деятельности предприятия	56,2	33,6	4,2	2,8	3,2
Инициативность	75,2	19,2	3,1	1,2	1,3
Способность работать в коллективе	45,6	39,1	14,2	0,5	0,6
Способность эффективно представлять себя и результаты своего труда	52,3	23,1	18,5	4,6	1,5
Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	78,2	19,2	1,3	1,1	0,2
Навыки управления персоналом	35,2	29,1	14,2	20,1	1,4
Готовность и способность к дальнейшему обучению	62,4	25,6	6,2	5,4	0,4
Способность воспринимать и анализировать новую информацию, новые идеи	56,3	36,1	3,2	2,4	2

Из рисунка 3 следует, что выпускники Орловского ГАУ по мнению работодателей весьма быстро осваивают необходимые функции на предприятии и встраиваются в рабочий процесс, что показывает удовлетворенность партнеров-работодателей: около 75% выпускников осваиваются процесс до полугода, у 5 % выпускников этот процесс занимает до трех месяцев, у 15% – от полугода до года. Лишь 5% выпускников требуется больше года, чтобы адаптироваться.

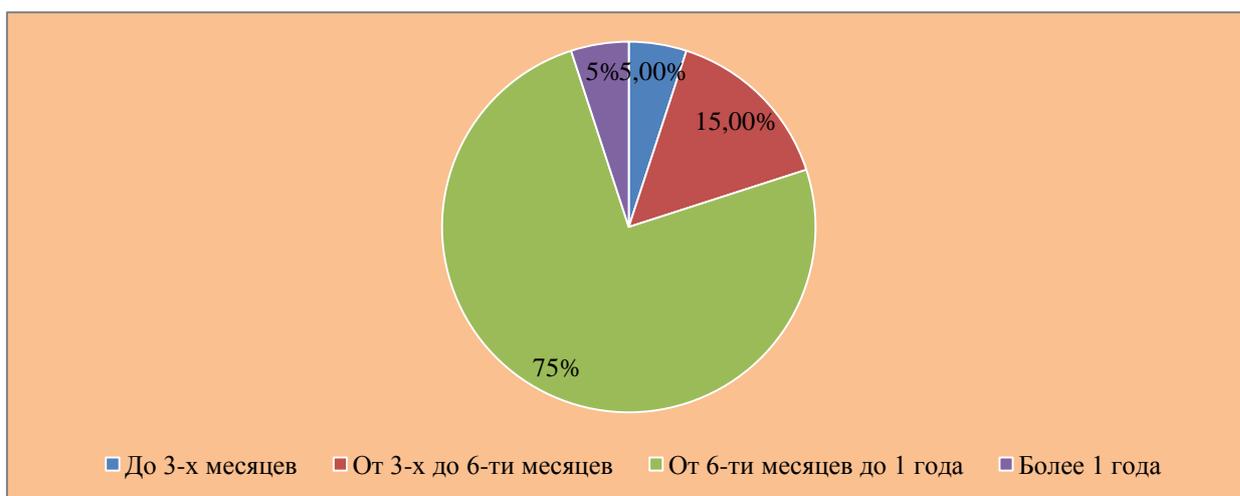


Рисунок 3. Распределение ответов на вопрос «Сколько времени, на Ваш взгляд, необходимо молодому специалисту, чтобы войти в курс дела, овладеть основными навыками практической работы, освоить основные функции?»

Распределение ответов опрошенных работодателей свидетельствует о том, что в целом умение работать в команде, находить, обрабатывать нужную информацию, теоретическая подготовка и практические навыки развиты у наших выпускников на достаточном уровне (рисунок 4).

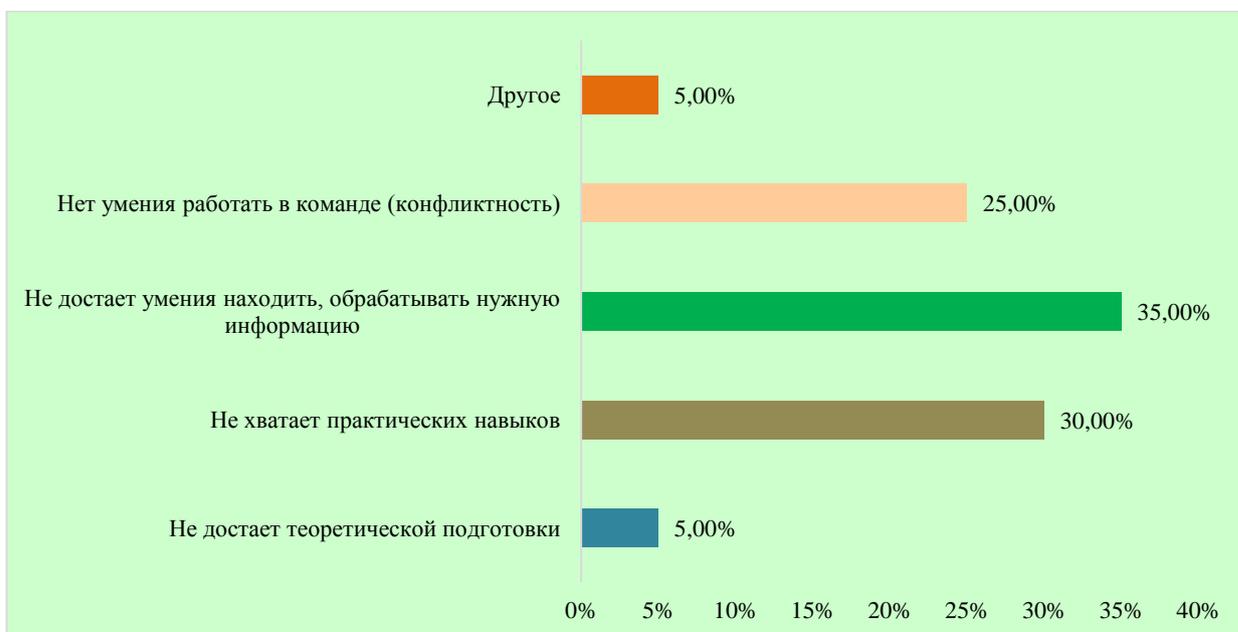


Рисунок 4. Распределение ответов на вопрос «Каких компетенций, на Ваш взгляд, не хватает молодому специалисту?»

Уточняя у работодателей, принимают ли они участие (готовы принимать участие) в разработке и (или) реализации образовательной программы Университета и проектировании планируемых результатов обучения, было установлено, что 98% опрошенных дали положительный ответ (рисунок 5).



Рисунок 5. Распределение ответов на вопрос «Принимаете ли Вы участие (готовы принимать участие) в разработке и (или) реализации образовательной программы Университета и проектировании планируемых результатов обучения?»

Подавляющее большинство работодателей (95%) отметили, что они заинтересованы и могут влиять на подготовку студентов в ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина», чтобы выпускники были полностью готовы к работе в их организации (рисунок 6).

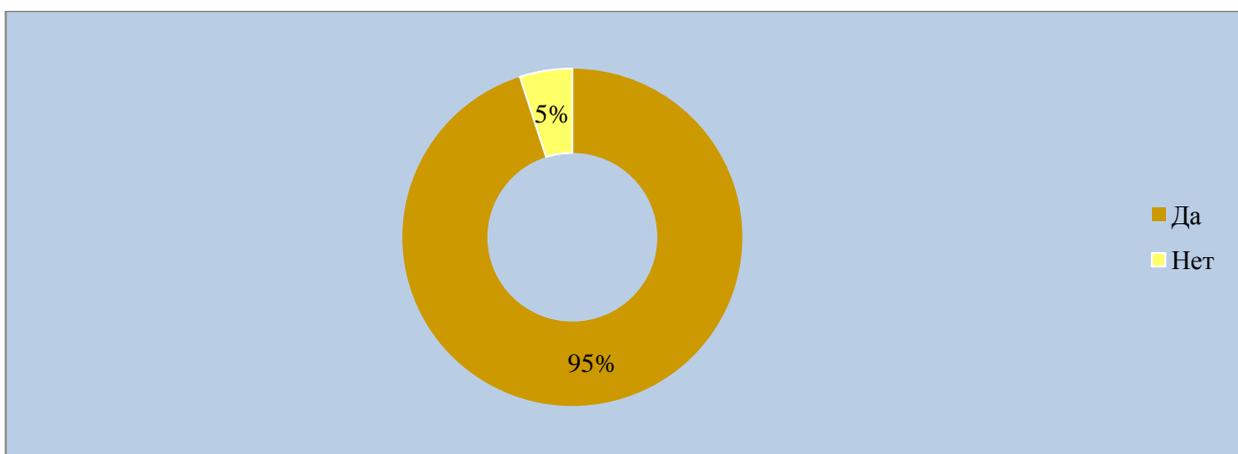


Рисунок 6. Распределение ответов на вопрос «Есть ли у Вас заинтересованность и возможность влиять на подготовку студентов в ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина», чтобы выпускники были полностью готовы к работе в Вашей организации?»

Среди предложений респондентов-работодателей о возможных путях изменения программы подготовки специалиста для формирования недостающих компетенций необходимо отметить добавление практических часов, дополнительную производственную практику, увеличение числа

преподавателей-лекторов с производства.

Все партнеры вуза отметили, что готовы рекомендовать наших выпускников (студентов) коллегам, что говорит о том, что выпускники Орловского ГАУ, по мнению заинтересованных лиц, являются ценными кадрами на предприятии, и свидетельствует о высоком уровне удовлетворенности работодателей выпускниками нашего вуза.

Рисунок 7 показывает, что 91% опрошенных партнеров-работодателей в целом оценивают качество подготовки выпускников (будущих выпускников после первого выпуска) как достаточно высокое.

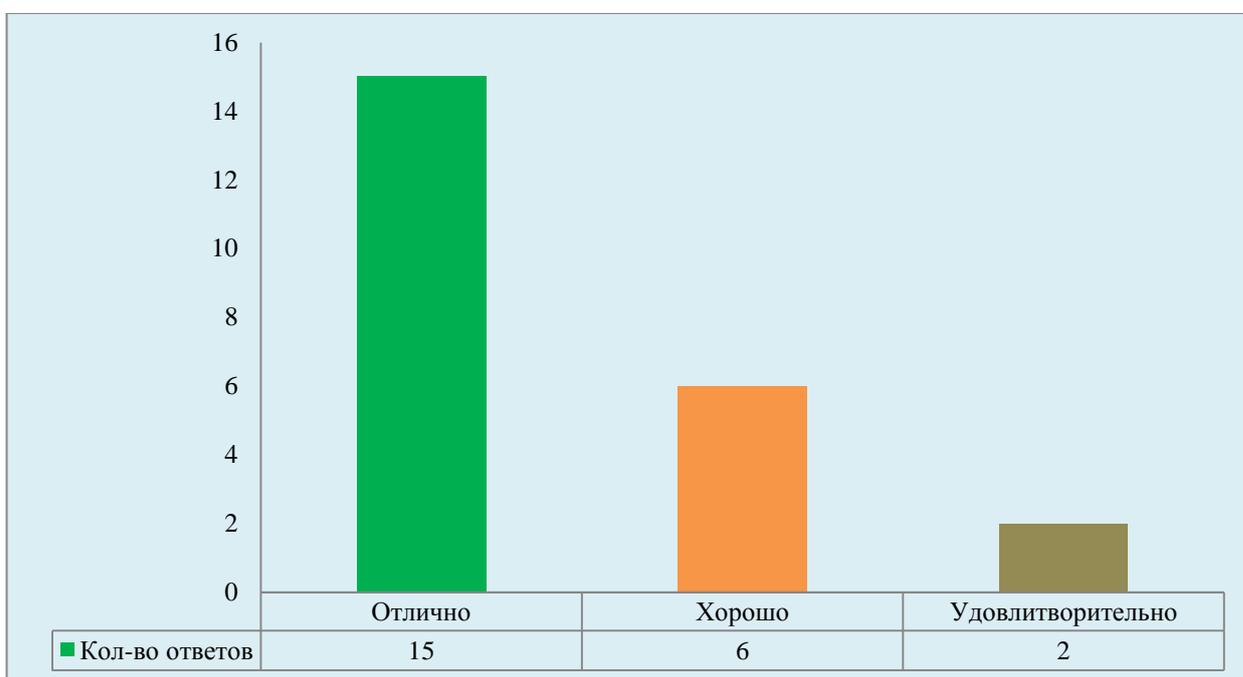


Рисунок 7. Распределение ответов на вопрос «Как бы Вы оценили качество подготовки выпускников (будущих выпускников после первого выпуска) в целом?»

**Результаты исследования по направлению 36.03.02 «Зоотехния»
направленность «Зоотехния», направлению 36.04.02 «Зоотехния»
направленность «Разведение, селекция и генетика
сельскохозяйственных животных», специальности «Ветеринария»**

В выборочную совокупность исследования были включены эксперты предприятий, являющиеся постоянными партнерами университета, таким образом в анкетировании приняло участие 86 респондентов. Согласно представленным данным (таблица 1), основной профиль деятельности предприятия-работодателя – производственный.

Таблица 1. Профиль предприятия-работодателя

Основной профиль деятельности предприятия	%
Торгово-производственный	5
Производственный	80
Образовательный	-
Административно-управленческий	5
Государственное управление/местное самоуправление	10

В третьем вопросе поднимается вопрос о долгосрочности взаимодействия работодателей с ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина» (таблица 2).

Таблица 2. Срок взаимодействия вуза с партнером-работодателем по профилям, %

Основной профиль деятельности предприятия	Менее года	От 1 года до 3 лет	Свыше 3 лет
Производственный	2,3	75,6	22,1
Торгово-производственный	5,6	69,1	25,3
Административно-управленческий	-	95	5
Государственное управление/местное самоуправление	-	-	100

Анализ ответов респондентов показывает, что практически все работодатели (85,6%) взаимодействуют с университетом в области проведения практики, стажировок (рисунок 1). Более 80% работодателей (87,1%) принимают выпускников на работу по имеющимся заявкам и около 56% работодателей отмечают свое участие в ярмарках вакансий и встречах со студентами. Менее всего развито взаимодействие в области преподавания и

проведения мастер-классов, сотрудничества в области реализации и разработки учебных курсов и организации материально-технической и финансовой поддержки программы (12,1%, 10% и 2,3% соответственно).



Рисунок 1. Распределение ответов на вопрос «В какой области и по каким вопросам Вы сотрудничаете с ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина?»»

На вопрос «Планируете ли Вы развивать партнерские связи с ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина?»» 100% респондентов-работодателей единогласно дали положительный ответ.

На рисунке 2 наглядно видно, что является приоритетным для работодателя при принятии решения о найме выпускника нашего вуза. Так, 51,2% работодателей взаимодействовали с выпускниками в рамках сотрудничества с вузом в области практик, стажировок и т.п. Для других работодателей важна репутация как самого выпускника, так и вуза (19,2% и 24,1% соответственно). Лишь 5,5% работодателей учитывают средний балл выпускника по диплому.

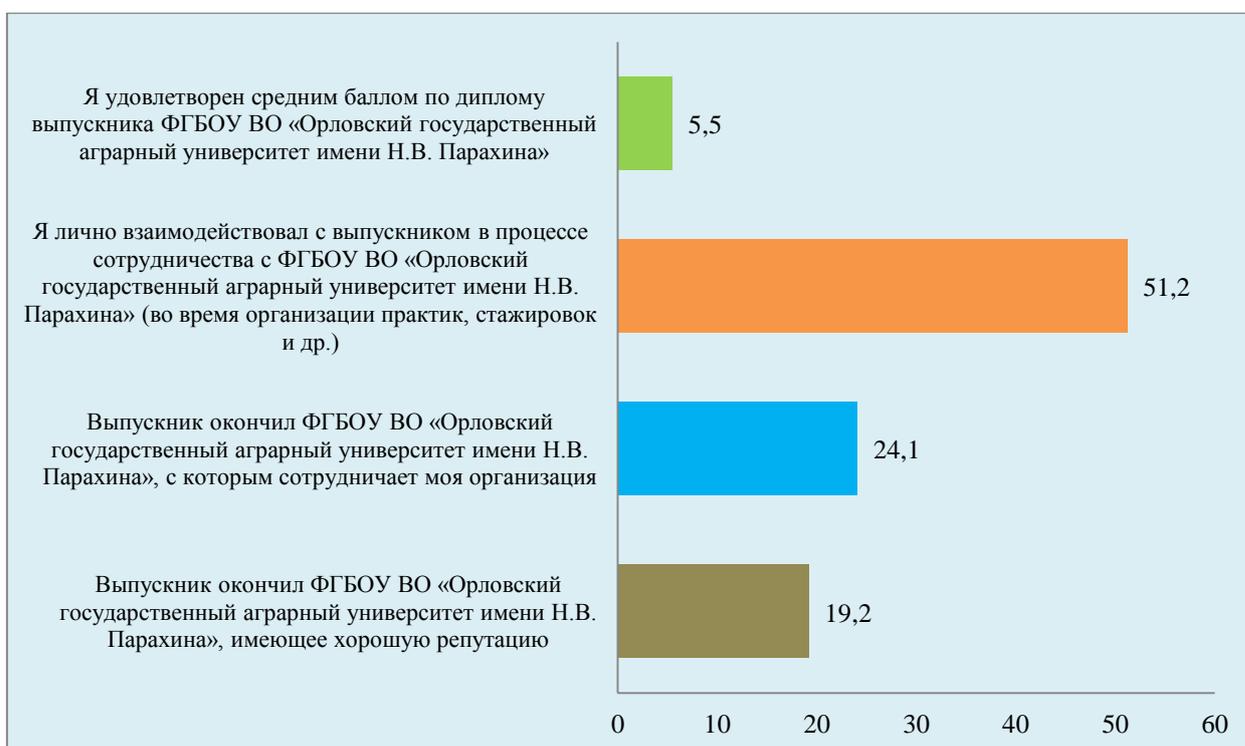


Рисунок 2. Распределение ответов на вопрос «Какие критерии Вы обычно используете при принятии решения о приеме на работу выпускника ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина?»»

В следующем вопросе требовалось уточнить, какими наиболее ценными компетенциями обладают выпускники ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина», наиболее популярными ответами стали: готовность и способность к дальнейшему обучению, способность воспринимать и анализировать новую информацию, новые идеи, нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие.

Результаты опроса работодателей свидетельствуют о том, что знания (компетенции) выпускника ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина» соответствуют содержанию работы в занимаемой должности (таблица 3).

Таблица 3. Оценка качеств выпускника вуза при трудоустройстве, %

Оцените, пожалуйста, в какой мере, по Вашему мнению, знания (компетенции) выпускника ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина» соответствуют содержанию работы в занимаемой должности?					
	5	4	3	2	1
Профессиональная компетентность	60,7	25,6	10,4	2,1	1,2

Конкретные навыки работы	78,2	16,1	2,1	1,3	2,3
Владение иностранными языками	56,1	12,4	16,3	7,5	7,7
Навыки эффективного поведения на рынке труда	45,2	34,1	12,3	4,2	4,2
Компьютерная грамотность	49	24,2	14,2	10,3	2,3
Навыки творческой деятельности, креативность	56,2	32,1	6,5	4,1	1,1
Понимание экономических и правовых аспектов деятельности предприятия	45,1	36,9	5,2	6,1	6,7
Инициативность	65,1	25,7	3,1	2,9	3,2
Способность работать в коллективе	53,4	26,3	12,4	5,6	2,3
Способность эффективно представлять себя и результаты своего труда	45,6	39,1	14,2	0,5	0,6
Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	43,2	25,4	24,2	4,9	2,3
Навыки управления персоналом	56,2	41,2	1,3	1,1	0,2
Готовность и способность к дальнейшему обучению	23,1	26,3	24,1	25,1	1,4
Способность воспринимать и анализировать новую информацию, новые идеи	65,2	23,6	5,1	5,7	0,4

Из рисунка 3 следует, что выпускники Орловского ГАУ по мнению работодателей весьма быстро осваивают необходимые функции на предприятии и встраиваются в рабочий процесс, что показывает удовлетворенность партнеров-работодателей: около 36% выпускников осваиваются в течение трех месяцев, у около 48% выпускников этот процесс занимает до полугода, у 13% – от полугода до года. Лишь 3% выпускников требуется больше года, чтобы адаптироваться.

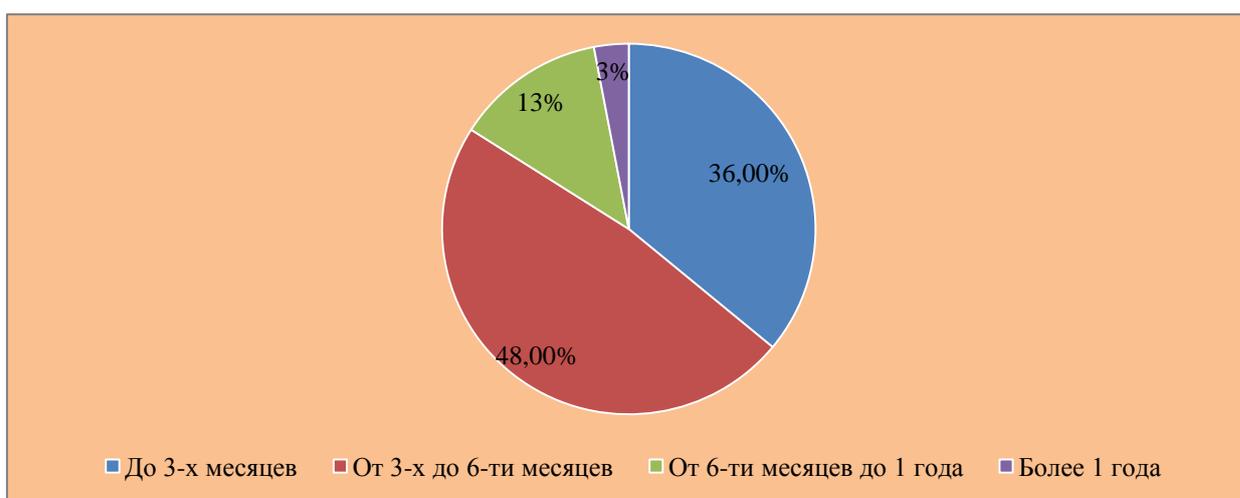


Рисунок 3. Распределение ответов на вопрос «Сколько времени, на Ваш взгляд, необходимо молодому специалисту, чтобы войти в курс дела, овладеть основными навыками практической работы, освоить основные функции?»

Распределение ответов опрошенных работодателей свидетельствует о том, что в целом умение работать в команде, находить, обрабатывать нужную информацию, теоретическая подготовка и практические навыки развиты у наших выпускников на достаточном уровне (рисунок 4).



Рисунок 4. Распределение ответов на вопрос «Каких компетенций, на Ваш взгляд, не хватает молодому специалисту?»

Уточняя у работодателей, принимают ли они участие (готовы принимать участие) в разработке и (или) реализации образовательной программы Университета и проектировании планируемых результатов обучения, было установлено, что 92% опрошенных дали положительный ответ (рисунок 5).



Рисунок 5. Распределение ответов на вопрос «Принимаете ли Вы участие (готовы принимать участие) в разработке и (или) реализации образовательной программы Университета и проектировании планируемых результатов обучения?»

Подавляющее большинство работодателей (95%) отметили, что они заинтересованы и могут влиять на подготовку студентов в ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина», чтобы выпускники были полностью готовы к работе в их организации (рисунок 6).

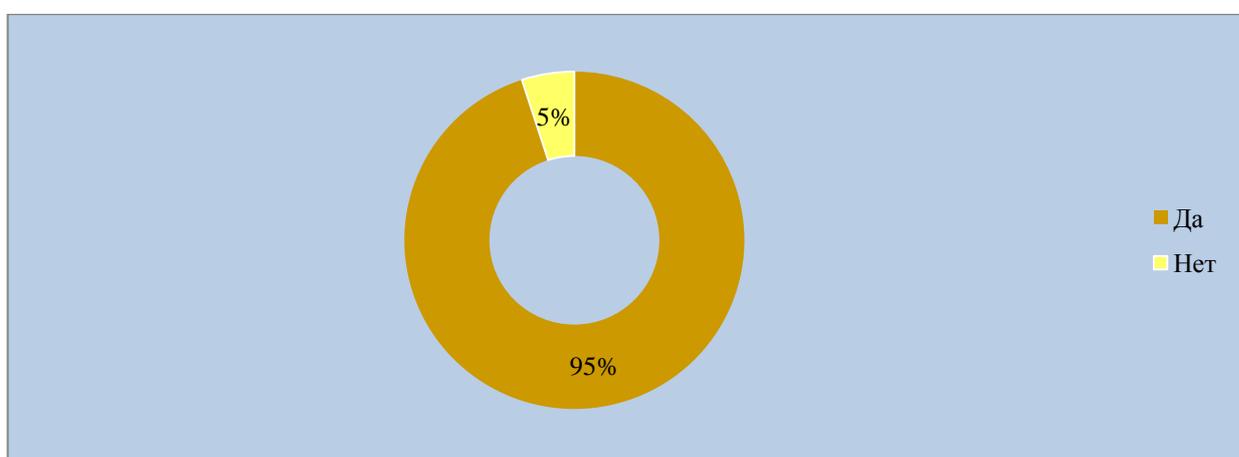


Рисунок 6. Распределение ответов на вопрос «Есть ли у Вас заинтересованность и возможность влиять на подготовку студентов в ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина», чтобы выпускники были полностью готовы к работе в Вашей организации?»

Среди предложений респондентов-работодателей о возможных путях изменения программы подготовки специалиста для формирования недостающих компетенций необходимо отметить добавление практических часов, дополнительную производственную практику, увеличение числа

преподавателей-лекторов с производства.

Практически все партнеры вуза (99%) отметили, что готовы рекомендовать наших выпускников (студентов) коллегам (рисунок 7), что говорит о том, что выпускники Орловского ГАУ, по мнению заинтересованных лиц, являются ценными кадрами на предприятии, и свидетельствует о высоком уровне удовлетворенности работодателей выпускниками нашего вуза.

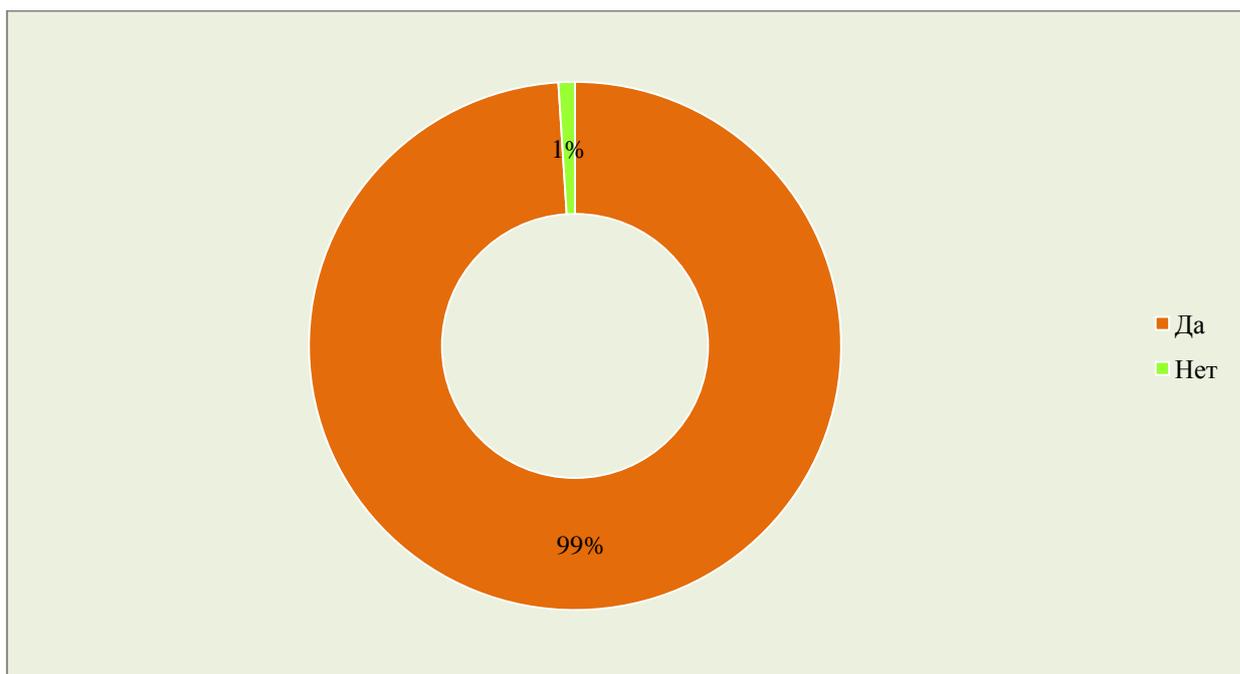


Рисунок 7. Распределение ответов на вопрос «Готовы ли Вы рекомендовать наших выпускников (студентов) другим работодателям?»

Рисунок 8 показывает, что большая часть опрошенных партнеров-работодателей в целом оценивают качество подготовки выпускников (будущих выпускников после первого выпуска) как достаточно высокое (95% дали оценку «Отлично» и «Хорошо»).

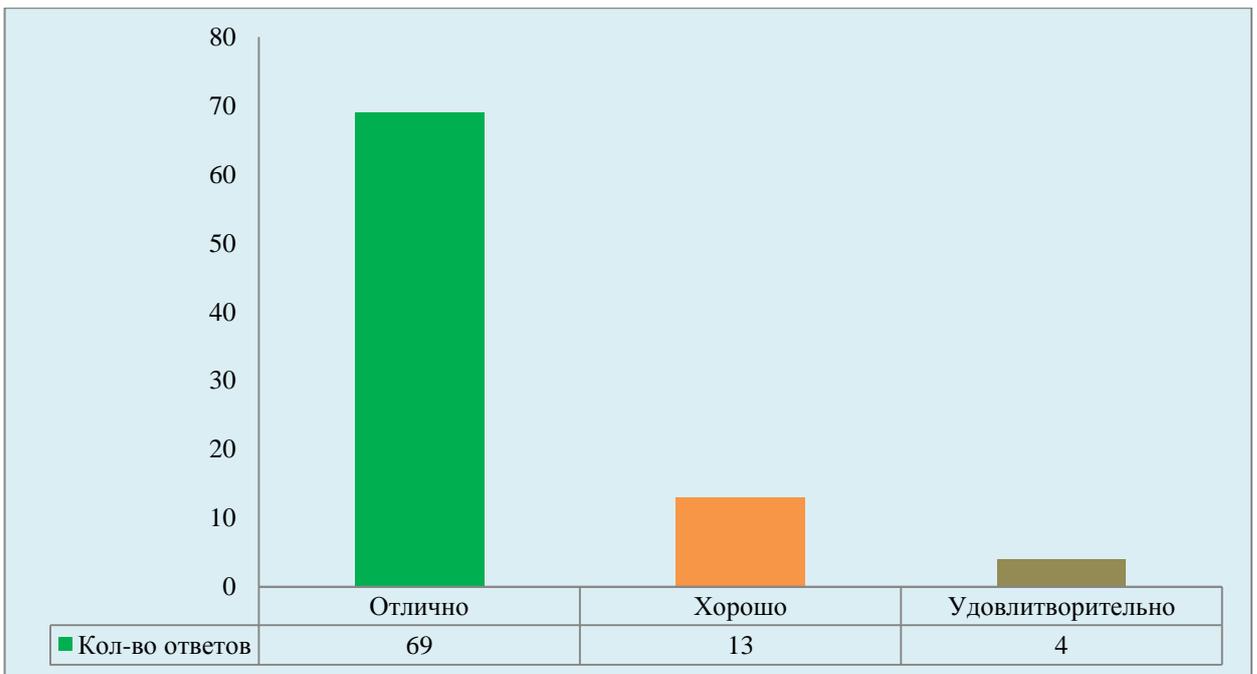


Рисунок 8. Распределение ответов на вопрос «Как бы Вы оценили качество подготовки выпускников (будущих выпускников после первого выпуска) в целом?»

**Результаты исследования по направлению 38.03.01 «Экономика»
направленности «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»,
«Финансы и кредит», направлению 38.04.01 «Экономика» направленность
«Финансы», «Учет, анализ и аудит»**

В выборочную совокупность исследования были включены эксперты предприятий, являющиеся постоянными партнерами университета, таким образом в анкетировании приняло участие 26 респондентов. Согласно представленным данным (таблица 1), основной профиль деятельности предприятия-работодателя – производственный. Представители административно-управленческого профиля предприятий в данном социологическом исследовании участие не принимали.

Таблица 1. Профиль предприятия-работодателя

Основной профиль деятельности предприятия	%
Торгово-производственный	45,0
Производственный	45,0
Образовательный	-
Административно-управленческий	10,0
Государственное управление/местное самоуправление	-

В третьем вопросе поднимается вопрос о долгосрочности взаимодействия работодателей с ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина» (таблица 2).

Таблица 2. Срок взаимодействия вуза с партнером-работодателем по профилям, %

Основной профиль деятельности предприятия	Менее года	От 1 года до 3 лет	Свыше 3 лет
Производственный	0	50	50
Торгово-производственный	0	60	40
Административно-управленческий	0	30	70

Анализ ответов респондентов показывает, что практически все работодатели (95%) взаимодействуют с университетом в области проведения практики, стажировок (рисунок 1). 25% работодателей принимают выпускников на работу по имеющимся заявкам и около 80% работодателей отмечают свое участие в ярмарках вакансий и встречах со студентами. 15%

взаимодействуют в области преподавания и проведения мастер-классов.



Рисунок 1. Распределение ответов на вопрос «В какой области и по каким вопросам Вы сотрудничаете с ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина»?»

На вопрос «Планируете ли Вы развивать партнерские связи с ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина»?» 100% респондентов-работодателей единогласно дали положительный ответ.

На рисунке 2 наглядно видно, что является приоритетным для работодателя при принятии решения о найме выпускника нашего вуза. Так, 75% работодателей взаимодействовали с выпускниками в рамках сотрудничества с вузом в области практик, стажировок и т.п. Для других работодателей важна репутация как самого выпускника, так и вуза (25% и 15% соответственно). Лишь 5% работодателей учитывают средний балл выпускника по диплому.

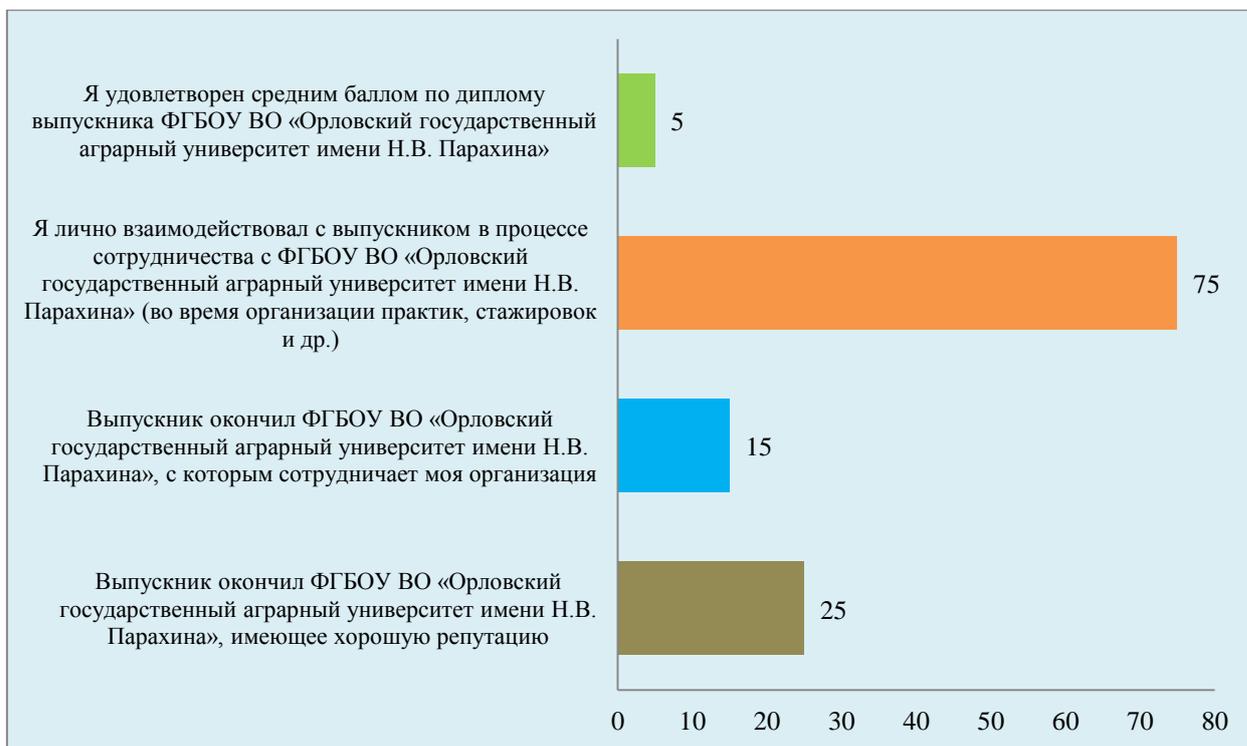


Рисунок 2. Распределение ответов на вопрос «Какие критерии Вы обычно используете при принятии решения о приеме на работу выпускника ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина?»»

В следующем вопросе требовалось уточнить, какими наиболее ценными компетенциями обладают выпускники ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина», наиболее популярными ответами стали: готовность и способность к дальнейшему обучению, способность воспринимать и анализировать новую информацию, новые идеи, нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие.

Результаты опроса работодателей свидетельствуют о том, что знания (компетенции) выпускника ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина» соответствуют содержанию работы в занимаемой должности (таблица 3).

Таблица 3. Оценка качеств выпускника вуза при трудоустройстве, %

Оцените, пожалуйста, в какой мере, по Вашему мнению, знания (компетенции) выпускника ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина» соответствуют содержанию работы в занимаемой должности?					
	5	4	3	2	1
Профессиональная компетентность	59,2	35,2	1,3	2,5	1,8

Конкретные навыки работы	75,3	12,6	5,2	4,3	2,6
Владение иностранными языками	45,4	36,1	9,2	5,2	4,1
Навыки эффективного поведения на рынке труда	32,6	42,2	15,4	8,6	1,2
Компьютерная грамотность	89,2	6,2	1,2	1,3	2,1
Навыки творческой деятельности, креативность	45,1	36,9	5,2	6,1	6,7
Понимание экономических и правовых аспектов деятельности предприятия	56,2	33,6	4,2	2,8	3,2
Инициативность	75,2	19,2	3,1	1,2	1,3
Способность работать в коллективе	45,6	39,1	14,2	0,5	0,6
Способность эффективно представлять себя и результаты своего труда	52,3	23,1	18,5	4,6	1,5
Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	78,2	19,2	1,3	1,1	0,2
Навыки управления персоналом	35,2	29,1	14,2	20,1	1,4
Готовность и способность к дальнейшему обучению	62,4	25,6	6,2	5,4	0,4
Способность воспринимать и анализировать новую информацию, новые идеи	56,3	36,1	3,2	2,4	2

Из рисунка 3 следует, что выпускники Орловского ГАУ по мнению работодателей весьма быстро осваивают необходимые функции на предприятии и встраиваются в рабочий процесс, что показывает удовлетворенность партнеров-работодателей: около 75% выпускников осваиваются процесс до полугода, у 5 % выпускников этот процесс занимает до трех месяцев, у 15% – от полугода до года. Лишь 5% выпускников требуется больше года, чтобы адаптироваться.

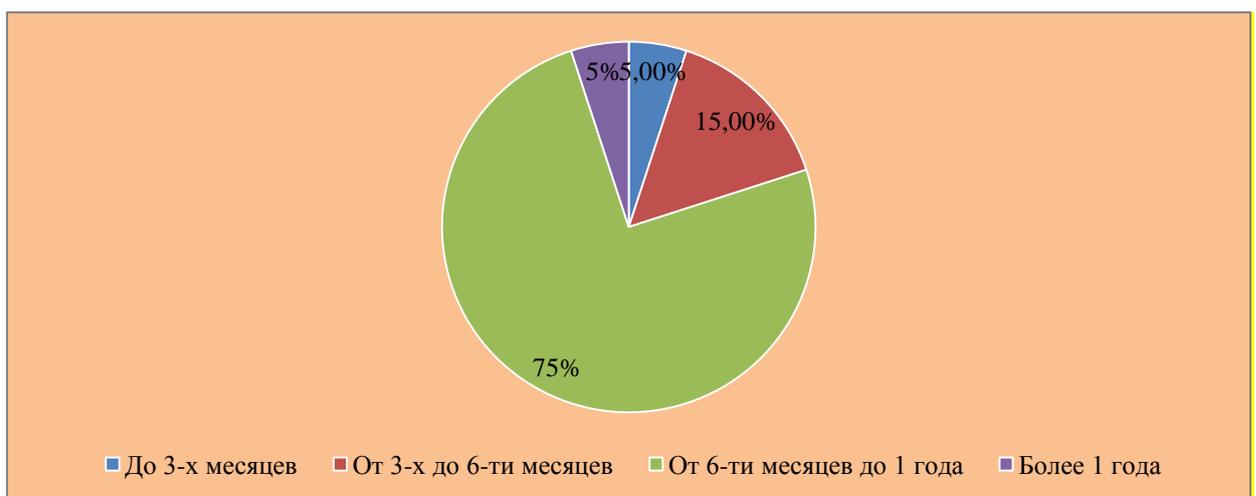


Рисунок 3. Распределение ответов на вопрос «Сколько времени, на Ваш взгляд, необходимо молодому специалисту, чтобы войти в курс дела, овладеть основными навыками практической работы, освоить основные функции?»

Распределение ответов опрошенных работодателей свидетельствует о том, что в целом умение работать в команде, находить, обрабатывать нужную информацию, теоретическая подготовка и практические навыки развиты у наших выпускников на достаточном уровне (рисунок 4).

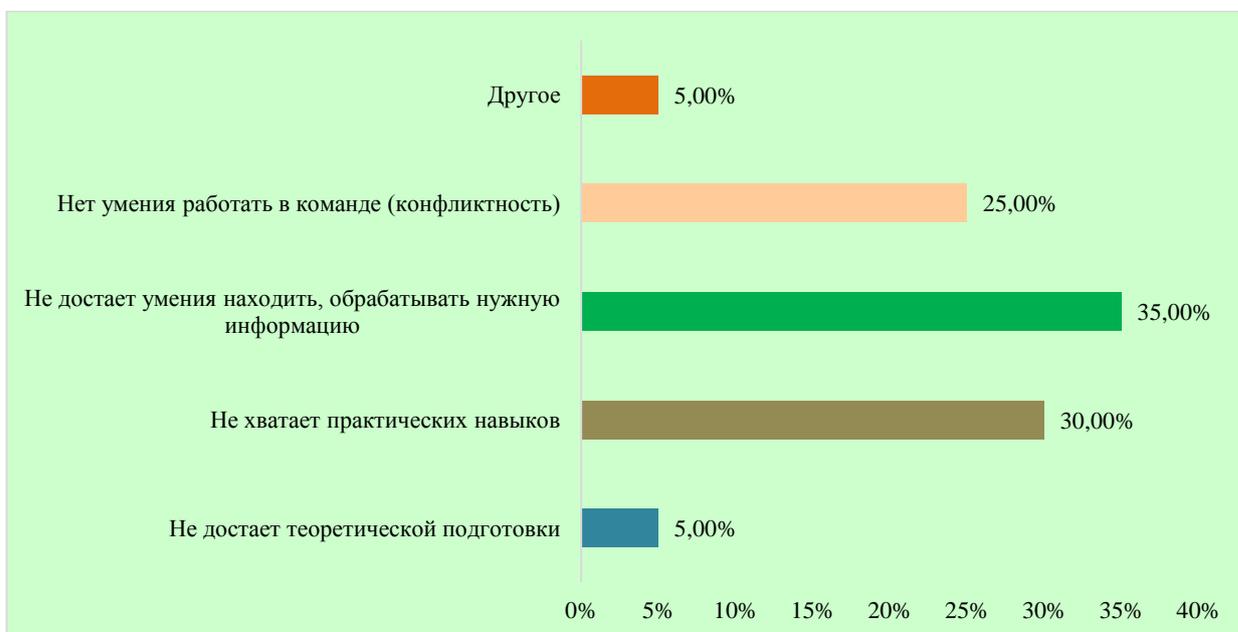


Рисунок 4. Распределение ответов на вопрос «Каких компетенций, на Ваш взгляд, не хватает молодому специалисту?»

Уточняя у работодателей, принимают ли они участие (готовы принимать участие) в разработке и (или) реализации образовательной программы Университета и проектировании планируемых результатов обучения, было установлено, что 98% опрошенных дали положительный ответ (рисунок 5).



Рисунок 5. Распределение ответов на вопрос «Принимаете ли Вы участие (готовы принимать участие) в разработке и (или) реализации образовательной программы Университета и проектировании планируемых результатов обучения?»

Подавляющее большинство работодателей (95%) отметили, что они заинтересованы и могут влиять на подготовку студентов в ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина», чтобы выпускники были полностью готовы к работе в их организации (рисунок 6).

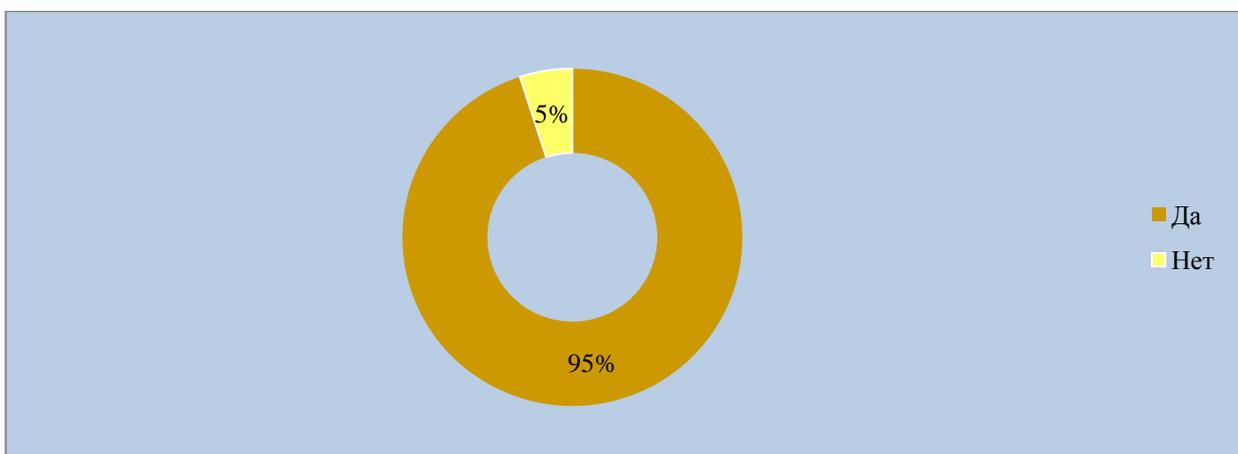


Рисунок 6. Распределение ответов на вопрос «Есть ли у Вас заинтересованность и возможность влиять на подготовку студентов в ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина», чтобы выпускники были полностью готовы к работе в Вашей организации?»

Среди предложений респондентов-работодателей о возможных путях изменения программы подготовки специалиста для формирования недостающих компетенций необходимо отметить добавление практических часов, дополнительную производственную практику, увеличение числа

преподавателей-лекторов с производства.

Все партнеры вуза отметили, что готовы рекомендовать наших выпускников (студентов) коллегам, что говорит о том, что выпускники Орловского ГАУ, по мнению заинтересованных лиц, являются ценными кадрами на предприятии, и свидетельствует о высоком уровне удовлетворенности работодателей выпускниками нашего вуза.

Рисунок 7 показывает, что 92% опрошенных партнеров-работодателей в целом оценивают качество подготовки выпускников (будущих выпускников после первого выпуска) как достаточно высокое.

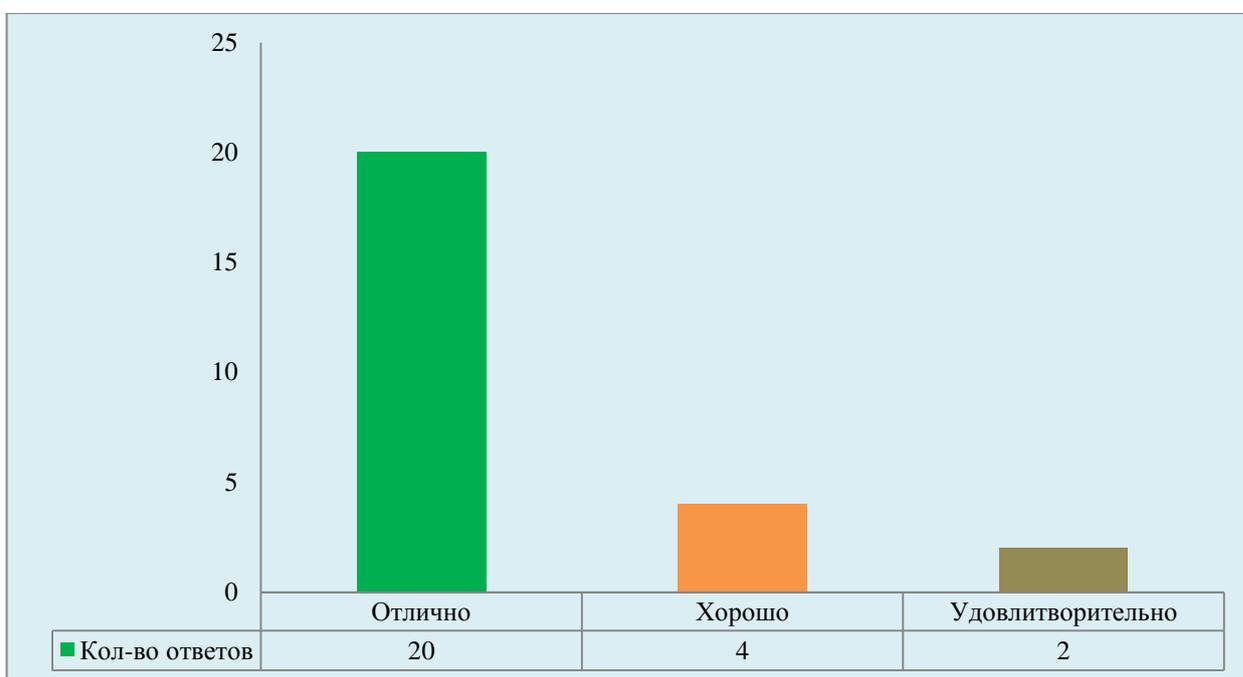


Рисунок 7. Распределение ответов на вопрос «Как бы Вы оценили качество подготовки выпускников (будущих выпускников после первого выпуска) в целом?»

**Результаты исследования по направлению 38.03.02 «Менеджмент»
направленность «Менеджмент», 38.04.02 «Менеджмент» направленность
«Управление человеческими ресурсами»**

В выборочную совокупность исследования были включены эксперты предприятий, являющиеся постоянными партнерами университета. Согласно представленным данным (таблица 1), основной профиль деятельности предприятия-работодателя – производственный. Представители административно-управленческого профиля предприятий в данном социологическом исследовании участие не принимали.

Таблица 1. Профиль предприятия-работодателя

Основной профиль деятельности предприятия	%
Торгово-производственный	15
Производственный	65
Образовательный	-
Административно-управленческий	20
Государственное управление/местное самоуправление	-

В третьем вопросе поднимается вопрос о долгосрочности взаимодействия работодателей с ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина» (таблица 2).

Таблица 2. Срок взаимодействия вуза с партнером-работодателем по профилям, %

Основной профиль деятельности предприятия	Менее года	От 1 года до 3 лет	Свыше 3 лет
Производственный	5	10	85
Торгово-производственный	0	10	90
Административно-управленческий	0	0	100

Анализ ответов респондентов показывает, что практически все работодатели (95%) взаимодействуют с университетом в области проведения практики, стажировок (рисунок 1). 50% работодателей принимают выпускников на работу по имеющимся заявкам и 100% работодателей отмечают свое участие в ярмарках вакансий и встречах со студентами. 75% взаимодействуют в области преподавания и проведения мастер-классов, 10% сотрудничают в области реализации и разработки учебных курсов.



Рисунок 1. Распределение ответов на вопрос «В какой области и по каким вопросам Вы сотрудничаете с ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина?»»

На вопрос «Планируете ли Вы развивать партнерские связи с ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина?»» 100% респондентов-работодателей единогласно дали положительный ответ.

На рисунке 2 наглядно видно, что является приоритетным для работодателя при принятии решения о найме выпускника нашего вуза. Так, 65% работодателей взаимодействовали с выпускниками в рамках сотрудничества с вузом в области практик, стажировок и т.п. Для других работодателей важна репутация как самого выпускника, так и вуза (20% и 25% соответственно). Лишь 5% работодателей учитывают средний балл выпускника по диплому.

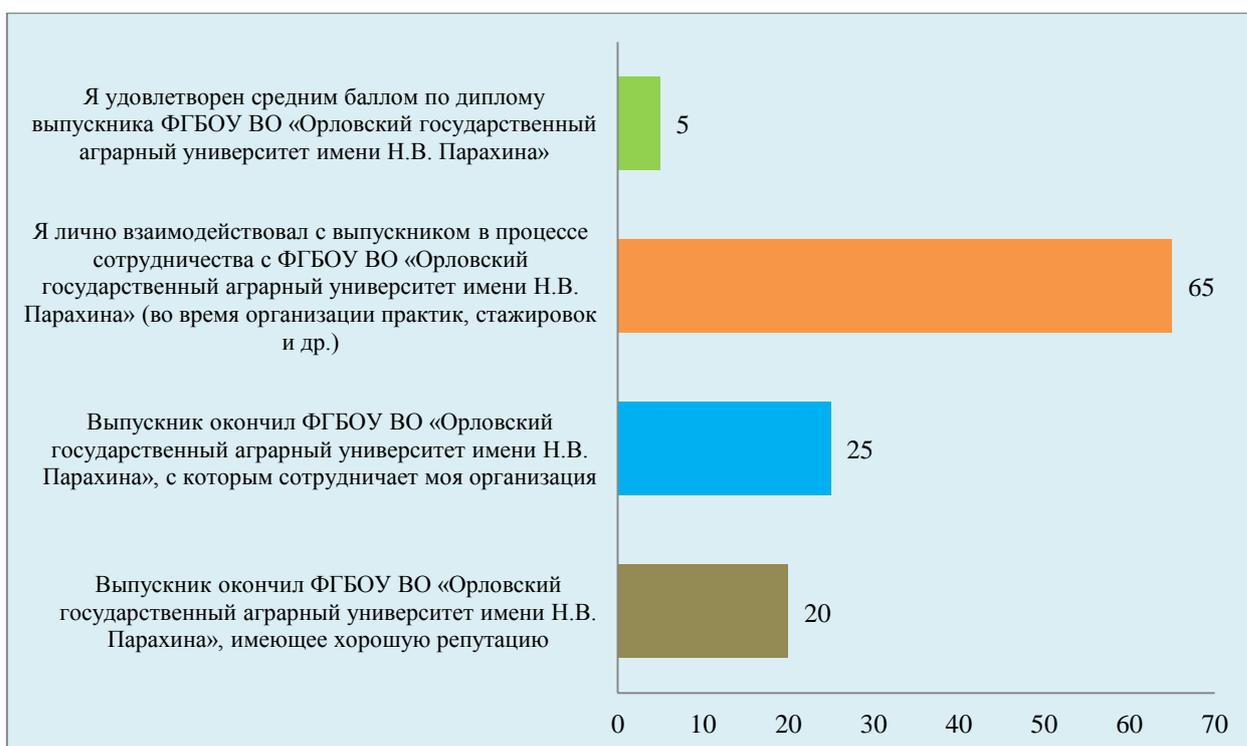


Рисунок 2. Распределение ответов на вопрос «Какие критерии Вы обычно используете при принятии решения о приеме на работу выпускника ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина?»»

В следующем вопросе требовалось уточнить, какими наиболее ценными компетенциями обладают выпускники ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина», наиболее популярными ответами стали: готовность и способность к дальнейшему обучению, способность воспринимать и анализировать новую информацию, новые идеи, нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие.

Результаты опроса работодателей свидетельствуют о том, что знания (компетенции) выпускника ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина» соответствуют содержанию работы в занимаемой должности (таблица 3).

Таблица 3. Оценка качеств выпускника вуза при трудоустройстве, %

Оцените, пожалуйста, в какой мере, по Вашему мнению, знания (компетенции) выпускника ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина» соответствуют содержанию работы в занимаемой должности?					
	5	4	3	2	1
Профессиональная компетентность	59,2	35,2	1,3	2,5	1,8

Конкретные навыки работы	75,3	12,6	5,2	4,3	2,6
Владение иностранными языками	45,4	36,1	9,2	5,2	4,1
Навыки эффективного поведения на рынке труда	32,6	42,2	15,4	8,6	1,2
Компьютерная грамотность	89,2	6,2	1,2	1,3	2,1
Навыки творческой деятельности, креативность	45,1	36,9	5,2	6,1	6,7
Понимание экономических и правовых аспектов деятельности предприятия	56,2	33,6	4,2	2,8	3,2
Инициативность	75,2	19,2	3,1	1,2	1,3
Способность работать в коллективе	45,6	39,1	14,2	0,5	0,6
Способность эффективно представлять себя и результаты своего труда	52,3	23,1	18,5	4,6	1,5
Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	78,2	19,2	1,3	1,1	0,2
Навыки управления персоналом	35,2	29,1	14,2	20,1	1,4
Готовность и способность к дальнейшему обучению	62,4	25,6	6,2	5,4	0,4
Способность воспринимать и анализировать новую информацию, новые идеи	56,3	36,1	3,2	2,4	2

Из рисунка 3 следует, что выпускники Орловского ГАУ по мнению работодателей весьма быстро осваивают необходимые функции на предприятии и встраиваются в рабочий процесс, что показывает удовлетворенность партнеров-работодателей: около 70% выпускников осваиваются процесс до полугода, у 10 % выпускников этот процесс занимает до трех месяцев, у 15% – от полугода до года. Лишь 5% выпускников требуется больше года, чтобы адаптироваться.

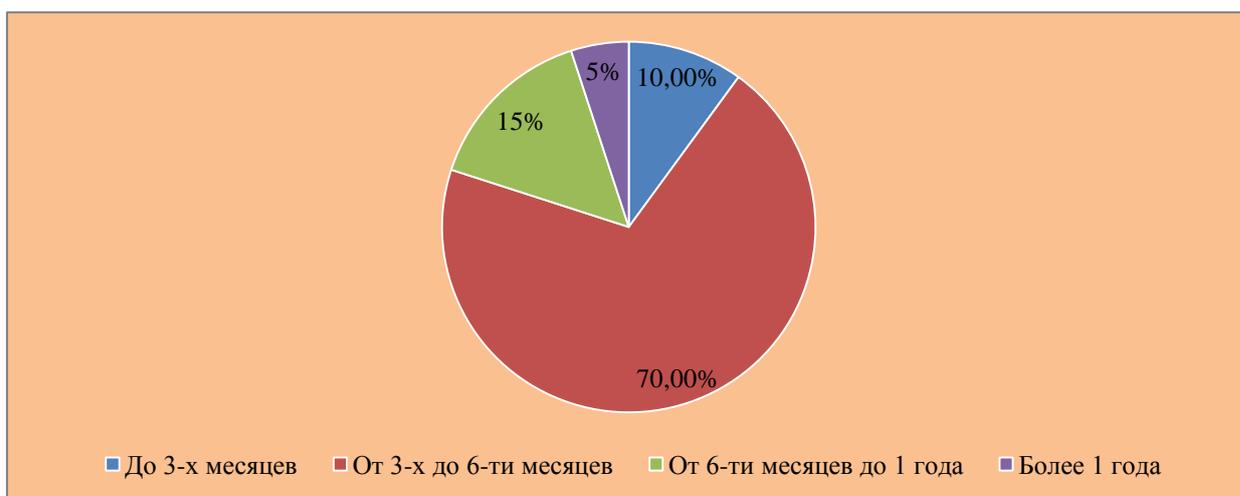


Рисунок 3. Распределение ответов на вопрос «Сколько времени, на Ваш взгляд, необходимо молодому специалисту, чтобы войти в курс дела, овладеть основными навыками практической работы, освоить основные функции?»

Распределение ответов опрошенных работодателей свидетельствует о том, что в целом умение работать в команде, находить, обрабатывать нужную информацию, теоретическая подготовка и практические навыки развиты у наших выпускников на достаточном уровне (рисунок 4).



Рисунок 4. Распределение ответов на вопрос «Каких компетенций, на Ваш взгляд, не хватает молодому специалисту?»

Уточняя у работодателей, принимают ли они участие (готовы принимать участие) в разработке и (или) реализации образовательной программы Университета и проектировании планируемых результатов обучения, было установлено, что 98% опрошенных дали положительный ответ (рисунок 5).

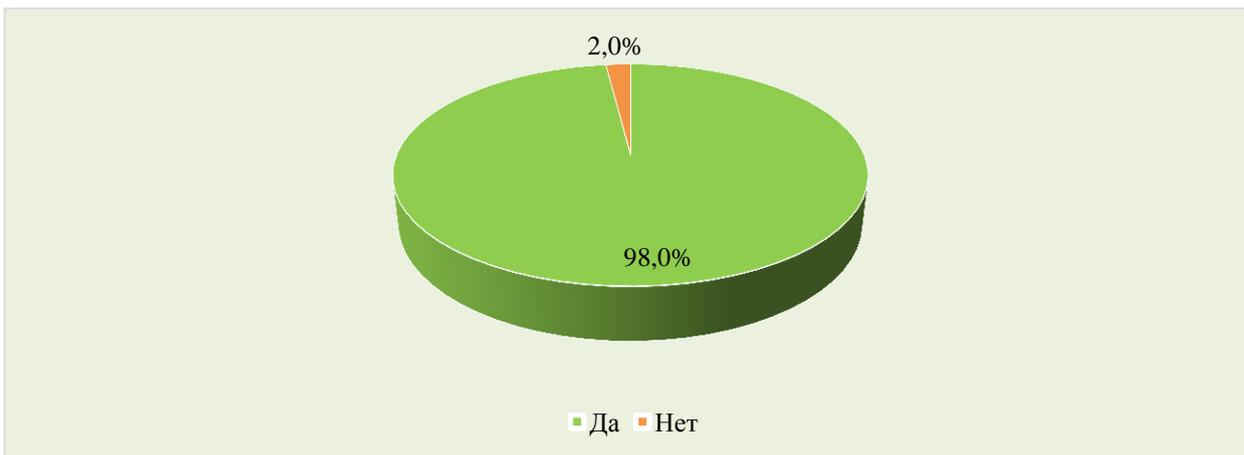


Рисунок 5. Распределение ответов на вопрос «Принимаете ли Вы участие (готовы принимать участие) в разработке и (или) реализации образовательной программы Университета и проектировании планируемых результатов обучения?»

Подавляющее большинство работодателей (95%) отметили, что они заинтересованы и могут влиять на подготовку студентов в ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина», чтобы выпускники были полностью готовы к работе в их организации (рисунок 6).

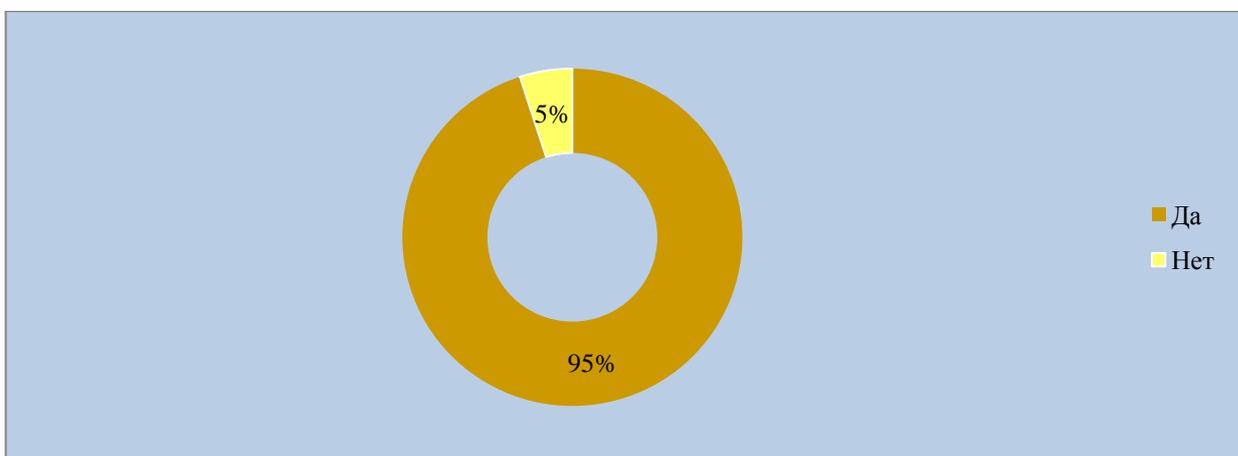


Рисунок 6. Распределение ответов на вопрос «Есть ли у Вас заинтересованность и возможность влиять на подготовку студентов в ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина», чтобы выпускники были полностью готовы к работе в Вашей организации?»

Среди предложений респондентов-работодателей о возможных путях изменения программы подготовки специалиста для формирования недостающих компетенций необходимо отметить добавление практических часов, дополнительную производственную практику, увеличение числа

преподавателей-лекторов с производства.

Практически все партнеры вуза (97%) отметили, что готовы рекомендовать наших выпускников (студентов) коллегам (рисунок 7), что говорит о том, что выпускники Орловского ГАУ, по мнению заинтересованных лиц, являются ценными кадрами на предприятии, и свидетельствует о высоком уровне удовлетворенности работодателей выпускниками нашего вуза.

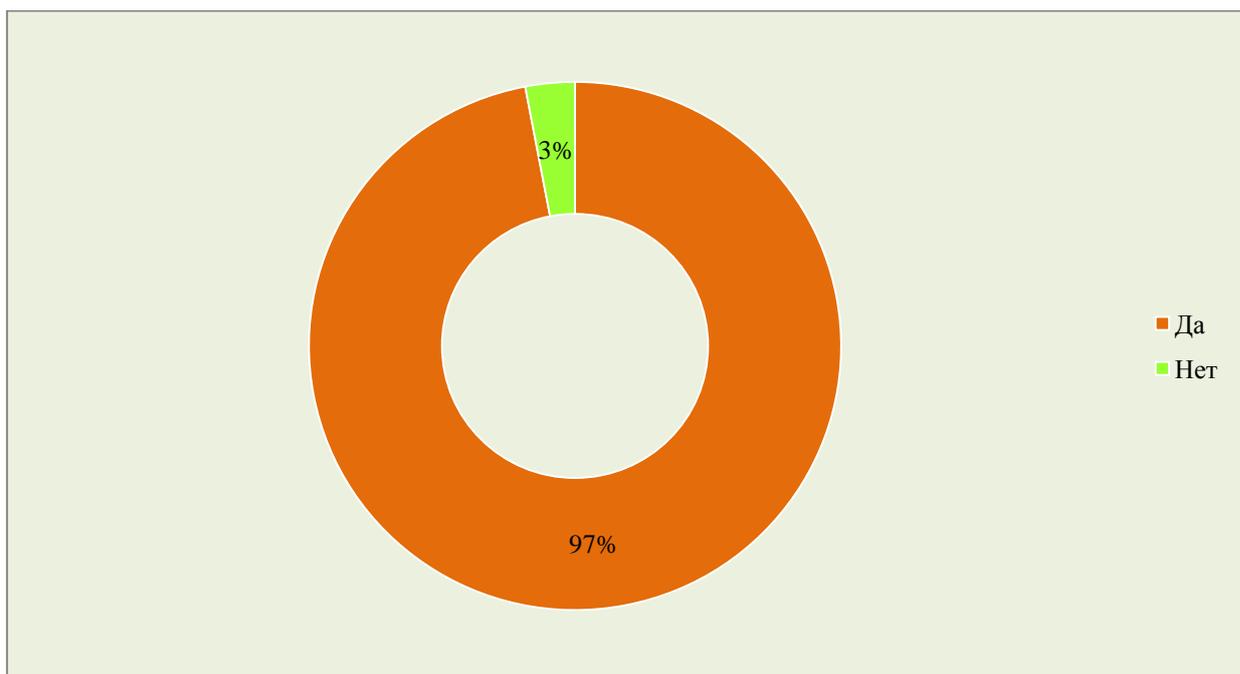


Рисунок 7. Распределение ответов на вопрос «Готовы ли Вы рекомендовать наших выпускников (студентов) другим работодателям?»

Рисунок 8 показывает, что 96% опрошенных партнеров-работодателей в целом оценивают качество подготовки выпускников (будущих выпускников после первого выпуска) как достаточно высокое.

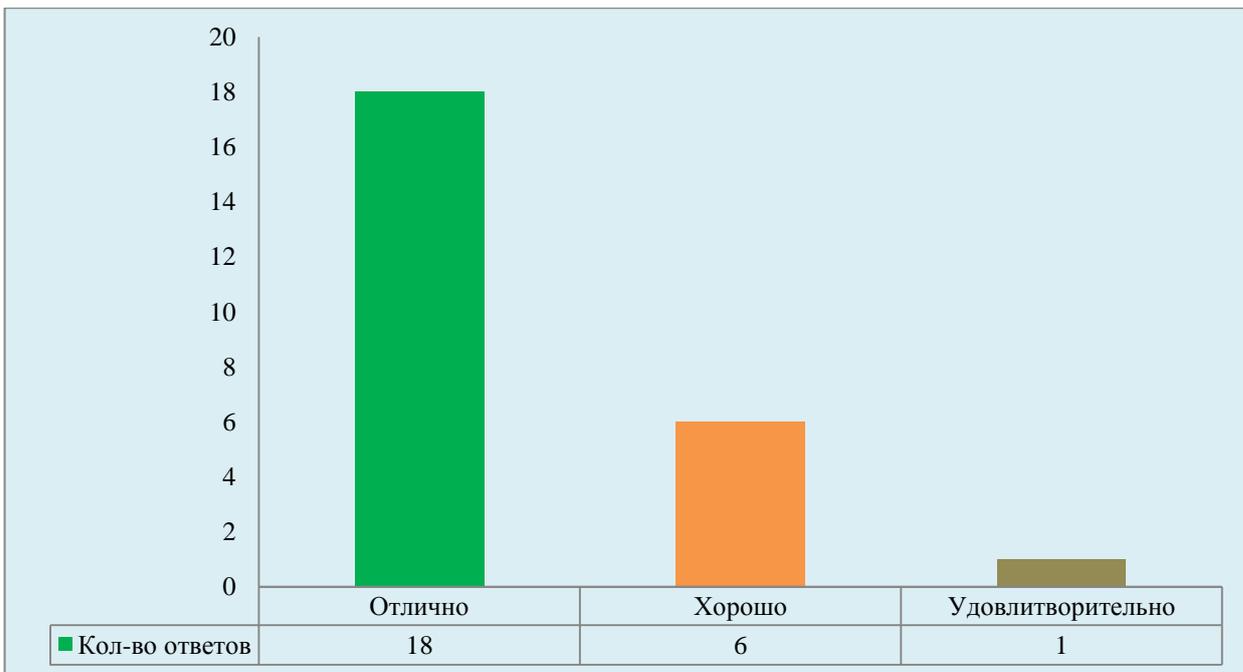


Рисунок 8. Распределение ответов на вопрос «Как бы Вы оценили качество подготовки выпускников (будущих выпускников после первого выпуска) в целом?»