

ОТЧЕТ

по результатам анкетирования работодателей о качестве подготовки выпускников АНОО ВО Центросоюза РФ «Сибирский университет потребительской кооперации»

Наименование ООП: 40.03.01 *Юриспруденция, профиль (направленность): Уголовно-правовая*

Место: автономная некоммерческая образовательная организация высшего образования Центросоюза Российской Федерации «Сибирский университет потребительской кооперации» (далее – СибУПК)

Цель исследования: провести экспресс-опрос руководителей организаций (предприятий) различных отраслей и сфер деятельности, принимавших обучающихся СибУПК для прохождения практической подготовки, в целях совершенствования подготовки обучающихся и выявления перспективных направлений развития связей с работодателями.

Методика исследования

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

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

Задачи анкетирования:

- выявление форм сотрудничества СибУПК с работодателями;
- изучение удовлетворенности работодателей знаниями, умениями и навыками выпускников СибУПК;
- исследование мнений работодателей о направлениях совершенствования подготовки выпускников СибУПК.

В анкетировании, проведенном с помощью сервиса Google Forms, принимали участие работодатели и их представители, участвующие в реализации образовательных программ СибУПК. Анкеты заполнили **29 респондентов**, которые работают в следующих организациях:

1. Федеральное казенное учреждение «Исправительная колония № 18 Главного управления Федеральной службы исполнения наказаний по Новосибирской области», г. Новосибирск;
2. Главное управление Федеральной службы исполнения наказаний по Новосибирской области, г. Новосибирск;
3. Управление по обеспечению деятельности мировых судей Новосибирской области, г. Новосибирск;
4. Управление Судебного департамента в Новосибирской области, г. Новосибирск;
5. Главное управление Министерства внутренних дел Российской Федерации, г. Новосибирск;

6. Федеральное государственное казенное учреждение «Управление вневедомственной охраны войск национальной гвардии Российской Федерации по Новосибирской области», г. Новосибирск;
7. Главное управление Федеральной службы судебных приставов по Новосибирской области, г. Новосибирск;
8. Министерство юстиции Новосибирской области, г. Новосибирск;
9. Военный следственный отдел по Новосибирскому гарнизону, г. Новосибирск;
10. Арбитражный суд Новосибирской области, г. Новосибирск;
11. Новосибирский гарнизонный военный суд, г. Новосибирск;
12. Следственное управление по городу Горно-Алтайск, г. Горно-Алтайск;
13. Главное управление Федеральной службы судебных приставов по Новосибирской области, г. Новосибирск;
14. Отдел экономической безопасности и противодействия коррупции Управления Министерства внутренних дел России Тюменской области, г. Тюмень;
15. Отдел полиции «Красноярское» Межмуниципального управления Министерства внутренних дел России по Красноярскому краю, г. Красноярск;
16. Богучанский районный суд Судебного департамента Красноярского края, с. Богучаны;
17. Отдел полиции № 7 Межмуниципального управления Министерства внутренних дел России по Красноярскому краю, г. Красноярск;
18. Отдел по исполнению административного законодательства Управления Министерства внутренних дел России Кемеровской области, г. Кемерово;
19. Отдел полиции № 4 Межмуниципального управления Министерства внутренних дел России, г. Иркутск;
20. Межрайонный отдел регистрации автотранспортных средств Государственной инспекции безопасности дорожного движения Управления Министерства внутренних дел России по Приморскому краю, г. Владивосток;
21. Главное управление Федеральной службы исполнения наказаний по Красноярскому краю, г. Красноярск;
22. Агентство по обеспечению деятельности мировых судей Красноярского края, г. Красноярск;
23. Главное управление Министерства внутренних дел России по Кемеровской области – Кузбассу, г. Кемерово;
24. Отдел полиции по Мухоршибирскому району Министерства внутренних дел России по Республике Бурятия, с. Мухоршибирь;
25. Следственное управление Министерства внутренних дел России по Республике Тыва, г. Кызыл;
26. Отдел полиции «Красноярский» Межмуниципального управления Министерства внутренних дел России, г. Красноярск;
27. Федеральное казенное учреждение уголовно-исполнительная инспекция Главного управления Федеральной службы исполнения наказаний по Приморскому краю, г. Владивосток;
28. Отдел полиции № 1 Управления Министерства внутренних дел России по городу Новосибирску, г. Новосибирск;
29. Прокуратура Новосибирской области, г. Новосибирск.

Результаты анкетирования

1. Выпускники какого уровня подготовки для Вас предпочтительны при приеме на работу?

Вопросы анкеты, варианты ответов	Количество респондентов, чел.	Удельный вес, %
Бакалавры	17	58,6
Специалисты ВО	0	0,0
Специалисты СПО	4	13,8
Магистры	2	6,9
Не имеет значения	6	20,7
ВСЕГО:	29	100,0

Вывод: наибольшее предпочтение работодатели отдают выпускникам бакалавриата – 58,6 %. Еще 20,7 % отметили, что уровень подготовки не имеет значения, 13,8 % – специалистам СПО, 6,9 % – магистрам.

2. Обязательно ли выпускник вуза должен иметь опыт практической работы, прежде чем он придет устраиваться на работу в Вашу организацию?

Вопросы анкеты, варианты ответов	Количество респондентов, чел.	Удельный вес, %
Достаточно преддипломной практики в любой организации	17	58,6
Необходимо прохождение преддипломной практики только в Вашей организации	4	13,8
Необходим опыт работы по специальности не менее года	0	0,0
Опыт не обязателен	8	27,6
ВСЕГО:	29	100,0

Вывод: для 58,6 % опрошенных достаточно преддипломной практики в любой организации; 27,6 % считают, что опыт не обязателен. Более 86 % респондентов готовы принимать выпускников на работу без длительного стажа по специальности.

3. Выпускники каких направлений подготовки (специальностей) трудоустроены в Вашей организации (на предприятии)?

Вопросы анкеты, варианты ответов	Количество респондентов, чел.	Удельный вес, %
40.03.01 Юриспруденция, профиль (направленность): Уголовно-правовая	29	100,0
ВСЕГО:	29	100,0

Вывод: все респонденты подтвердили трудоустройство выпускников по направлению 40.03.01 Юриспруденция (профиль «Уголовно-правовая»).

4. Трудоустроены ли в Вашей организации (на предприятии) выпускники, освоившие образовательную программу в рамках целевого обучения?

Вопросы анкеты, варианты ответов	Количество респондентов, чел.	Удельный вес, %
Да	0	0,0
Нет	29	100,0
ВСЕГО:	29	100,0

Вывод: выпускники, освоившие образовательную программу в рамках целевого обучения, в организациях респондентов не трудоустроены.

5. Проходят ли практику в Вашей организации (на предприятии) обучающиеся Университета?

Вопросы анкеты, варианты ответов	Количество респондентов, чел.	Удельный вес, %
Да	29	100,0
Нет	0	0,0
ВСЕГО:	29	100,0

Вывод: все организации, принявшие участие в опросе, принимают обучающихся СибУПК на практику.

6. Насколько компетенции выпускников, сформированные при освоении образовательной программы, соответствуют профессиональным стандартам (при наличии)?

Вопросы анкеты, варианты ответов	Количество респондентов, чел.	Удельный вес, %
Полностью соответствуют (5 баллов)	17	58,6
В основном соответствуют (4 балла)	6	20,7
Частично соответствуют (3 балла)	4	13,8
Полностью не соответствуют (2 балла)	0	0,0
Затрудняюсь ответить (1 балл)	2	6,9
ВСЕГО:	29	100,0

Вывод: 79,3 % работодателей оценивают соответствие компетенций выпускников профессиональным стандартам на уровне 4–5 баллов.

7. Насколько Вы удовлетворены уровнем теоретической подготовки выпускников?

Вопросы анкеты, варианты ответов	Количество респондентов, чел.	Удельный вес, %
Полностью соответствуют (5 баллов)	21	72,4
В основном соответствуют (4 балла)	4	13,8
Частично соответствуют (3 балла)	2	6,9
Полностью не соответствуют (2 балла)	0	0,0
Затрудняюсь ответить (1 балл)	2	6,9
ВСЕГО:	29	100,0

Вывод: 86,2 % респондентов удовлетворены уровнем теоретической подготовки выпускников.

8. Насколько Вы удовлетворены уровнем практической подготовки выпускников?

Вопросы анкеты, варианты ответов	Количество респондентов, чел.	Удельный вес, %
Полностью соответствуют (5 баллов)	15	51,7
В основном соответствуют (4 балла)	6	20,7
Частично соответствуют (3 балла)	6	20,7
Полностью не соответствуют (2 балла)	0	0,0
Затрудняюсь ответить (1 балл)	2	6,9
ВСЕГО:	29	100,0

Вывод: 72,4 % респондентов удовлетворены уровнем практической подготовки выпускников; 20,7 % оценивают ее частично.

9. Насколько Вы удовлетворены коммуникативными качествами выпускников?

Вопросы анкеты, варианты ответов	Количество респондентов, чел.	Удельный вес, %
Полностью соответствуют (5 баллов)	17	58,6
В основном соответствуют (4 балла)	4	13,8
Частично соответствуют (3 балла)	8	27,6
Полностью не соответствуют (2 балла)	0	0,0
Затрудняюсь ответить (1 балл)	0	0,0
ВСЕГО:	29	100,0

Вывод: коммуникативные качества выпускников оцениваются работодателями на 4–5 баллов (72,4 %).

10. Насколько Вы удовлетворены способностями выпускников к командной работе и их лидерскими качествами?

Вопросы анкеты, варианты ответов	Количество респондентов, чел.	Удельный вес, %
Полностью соответствуют (5 баллов)	21	72,4
В основном соответствуют (4 балла)	4	13,8
Частично соответствуют (3 балла)	2	6,9
Полностью не соответствуют (2 балла)	0	0,0
Затрудняюсь ответить (1 балл)	2	6,9
ВСЕГО:	29	100,0

Вывод: 86,2 % респондентов удовлетворены способностями выпускников к командной работе и лидерскими качествами.

11. Насколько Вы удовлетворены способностями выпускников к системному и критическому мышлению?

Вопросы анкеты, варианты ответов	Количество респондентов, чел.	Удельный вес, %
Полностью соответствуют (5 баллов)	15	51,7
В основном соответствуют (4 балла)	6	20,7
Частично соответствуют (3 балла)	6	20,7
Полностью не соответствуют (2 балла)	0	0,0
Затрудняюсь ответить (1 балл)	2	6,9
ВСЕГО:	29	100,0

Вывод: 72,4 % респондентов удовлетворены способностями выпускников к системному и критическому мышлению; 20,7 % оценивают их частично.

12. Насколько Вы удовлетворены способностями выпускников к разработке и реализации проектов?

Вопросы анкеты, варианты ответов	Количество респондентов, чел.	Удельный вес, %
Полностью соответствуют (5 баллов)	17	58,6
В основном соответствуют (4 балла)	4	13,8
Частично соответствуют (3 балла)	6	20,7
Полностью не соответствуют (2 балла)	0	0,0
Затрудняюсь ответить (1 балл)	2	6,9
ВСЕГО:	29	100,0

Вывод: 72,4 % респондентов удовлетворены способностями выпускников к разработке и реализации проектов; 20,7 % оценивают их частично.

13. Насколько Вы удовлетворены способностью выпускников к самоорганизации и саморазвитию?

Вопросы анкеты, варианты ответов	Количество респондентов, чел.	Удельный вес, %
Полностью соответствуют (5 баллов)	13	44,8
В основном соответствуют (4 балла)	6	20,7
Частично соответствуют (3 балла)	8	27,6
Полностью не соответствуют (2 балла)	0	0,0
Затрудняюсь ответить (1 балл)	2	6,9
ВСЕГО:	29	100,0

Вывод: способность выпускников к самоорганизации и саморазвитию оценивается работодателями на 4–5 баллов (65,5 %), 27,6 % отмечают частичное соответствие.

14. Какие дополнительные знания и умения выпускников являются, по Вашему мнению, необходимыми для них при трудоустройстве?

Респонденты отметили следующие дополнительные знания и умения:

- коммуникабельность;
- английский язык;
- пунктуальность;
- умение брать ответственность за результат;
- развитый тайм-менеджмент;
- желание работать по специальности;
- применение теоретических знаний к работе;
- ответственность;
- позитивное отношение;
- уверенность;
- работа с людьми;
- водительские права.

15. Какое количество выпускников образовательной организации принято Вами на работу за последний год?

Вопросы анкеты, варианты ответов	Количество респондентов, чел.	Удельный вес, %
Ни одного	6	20,7
От 1 до 5	23	79,3
От 6 до 10	0	0,0
От 11 до 15	0	0,0
Более 15	0	0,0
ВСЕГО:	29	100,0

Вывод: большинство организаций (79,3 %) приняли на работу от 1 до 5 выпускников; 20,7 % не приняли ни одного выпускника за последний год.

16. Намерены ли Вы в настоящее время и в будущем принимать выпускников на работу?

Вопросы анкеты, варианты ответов	Количество респондентов, чел.	Удельный вес, %
Да	27	93,1
Нет	2	6,9
ВСЕГО:	29	100,0

Вывод: 93,1 % работодателей намерены принимать выпускников на работу в настоящее время и в будущем.

17. Желаете ли Вы развивать деловые связи и сотрудничество с образовательной организацией?

Вопросы анкеты, варианты ответов	Количество респондентов, чел.	Удельный вес, %
Да, безусловно	27	93,1
Да, ограниченно	2	6,9
Нет	0	0,0
Другое	0	0,0
ВСЕГО:	29	100,0

Вывод: 100,0 % респондентов в той или иной форме желают развивать деловые связи и сотрудничество с образовательной организацией.

18. Если Вы желаете развивать деловые связи и сотрудничество с образовательной организацией, то в каких формах?

Вопросы анкеты, варианты ответов	Количество ответов, ед.	Удельный вес, %
Участие в учебной, научной и воспитательной деятельности организации	22	18,6
Заключение соглашений о прохождении практики	29	24,6
Проведение совместных мероприятий	29	24,6
Организация стажировок обучающихся	29	24,6
Участие в профориентационных мероприятиях организации	9	7,6
Другое	0	0,0
ВСЕГО:	118	100,0

Вывод: наиболее востребованными формами сотрудничества являются заключение соглашений о прохождении практики, проведение совместных мероприятий и организация стажировок обучающихся (по 24,6 %).

19. Укажите основные достоинства подготовки выпускников образовательной организации

Вопросы анкеты, варианты ответов	Количество ответов, ед.	Удельный вес, %
Соответствие профессиональному стандарту (при наличии)	29	16,0
Высокий уровень теоретической подготовки	29	16,0
Высокий уровень практической подготовки	23	12,7
Профессионализм	17	9,4
Готовность выпускника к быстрому реагированию в нестандартной ситуации	21	11,6
Высокий уровень производственной дисциплины	21	11,6
Желание выпускников работать	27	14,9
Желание выпускников к саморазвитию и самоорганизации	29	16,0
Другое	3	1,7
ВСЕГО:	181	100,0

Вывод: в числе основных достоинств работодатели отмечают соответствие профессиональному стандарту, высокий уровень теоретической подготовки и желание выпускников к саморазвитию и самоорганизации (по 16,0 %), а также желание выпускников работать (14,9 %).

20. Укажите основные недостатки в подготовке выпускников образовательной организации*(возможен выбор нескольких вариантов ответов)*

Вопросы анкеты, варианты ответов	Количество ответов, ед.	Удельный вес, %
Несоответствие профессиональному стандарту (при наличии)	6	12,2
Низкий уровень теоретической подготовки	0	0,0
Недостаточный уровень практической подготовки	12	24,5
Отсутствие желания работать	14	28,6
Низкая производственная дисциплина	8	16,3
Отсутствие желания к саморазвитию и самообразованию	10	20,4
Низкий уровень общей профессиональной подготовки	5	10,2
Другое	0	0,0
ВСЕГО:	49	100,0

Вывод: основными недостатками в подготовке выпускников работодатели считают отсутствие желания работать (28,6 %), недостаточный уровень практической подготовки (24,5 %), отсутствие желания к саморазвитию и самообразованию (20,4 %) и низкую производственную дисциплину (16,3 %).

21. Какие изменения в образовательной программе необходимы, на Ваш взгляд, для повышения качества подготовки выпускников?*(возможен выбор нескольких вариантов ответов)*

Вопросы анкеты, варианты ответов	Количество ответов, ед.	Удельный вес, %
Индивидуализация образовательных траекторий обучающихся	16	14,5
Включение практикантов в производственный процесс	29	26,4
Регулярная организация экскурсий обучающихся в организации (на предприятия), соответствующие направлению подготовки (специальности)	29	26,4
Совмещение направлений подготовки (специальностей)	12	10,9
Улучшение материально-технической базы образовательной организации	6	5,5
Регулярное проведение курсов повышения квалификации профессорско-преподавательского состава	12	10,9
Актуализация образовательных программ в соответствии с новыми технологиями	6	
Другое	0	
ВСЕГО:	110	

Вывод: наиболее значимыми изменениями работодатели считают включение практикантов в производственный процесс и регулярную организацию экскурсий на предприятия (по 26,4 %), а также индивидуализацию образовательных траекторий (14,5 %).

22. Какие профессиональные качества выпускников Вас интересуют больше всего?
(возможен выбор нескольких вариантов ответов)

Вопросы анкеты, варианты ответов	Количество ответов, ед.	Удельный вес, %
Знания новейших технологий	12	11,3
Знание законодательства	29	27,4
Знание иностранного языка	29	27,4
Умение проявлять инициативу на работе	20	18,9
Умение применять инновации в своей работе	8	7,5
Социальные навыки (деловое общение, работа в коллективе)	8	7,5
ВСЕГО:	106	100,0

Вывод: наибольший интерес для работодателей представляют знание законодательства и знание иностранного языка (по 27,4 %), а также умение проявлять инициативу на работе (18,9 %).

Анализ полученных данных

Анализ полученных в результате анкетирования данных показал, что большинство респондентов высоко оценили уровень и качество подготовки выпускников АНОО ВО Центросоюза РФ «Сибирский университет потребительской кооперации». Диапазон оценок по задаваемым вопросам составил преимущественно 4–5 баллов.

Ключевые выводы:

1. **Предпочтения:** большинство работодателей (58,6 %) предпочитают при приеме на работу выпускников уровня бакалавриата. Большинство респондентов (58,6 %) считают, что выпускникам достаточно преддипломной практики в любой организации, а 27,6 % не считают опыт работы обязательным.

2. **Трудоустройство и практика:** все 29 опрошенных работодателей трудоустраивают выпускников по направлению 40.03.01 «Юриспруденция» (уголовно-правовой профиль). Выпускники, освоившие программу в рамках целевого обучения, в организациях респондентов не трудоустроены, однако все работодатели (100,0 %) принимают на практику обучающихся СибУПК.

3. **Оценка компетенций выпускников:** 58,6 % респондентов считают, что компетенции выпускников полностью соответствуют профессиональным стандартам, а 20,7 % — что в основном соответствуют. Наиболее высоко оценен уровень теоретической подготовки (72,4 % респондентов полностью удовлетворены). Уровень практической подготовки также оценивается положительно: 51,7 % респондентов полностью им удовлетворены, 20,7 % — в основном. Высокие оценки получили способности выпускников к командной работе и лидерские качества (72,4 % полностью удовлетворены), а также коммуникативные качества (58,6 % полностью удовлетворены).

4. **Дополнительные навыки:** среди дополнительных знаний и умений, необходимых выпускникам, работодатели выделили: знание иностранного языка, умение работать с большими объемами информации, умение работать в команде, владение ораторским искусством, умение вести деловую переписку, умение работать в условиях многозадачности, знание основ психологии, умение работать с нормативно-правовыми системами, умение работать с цифровыми технологиями.

5. **Трудоустройство и намерения:** за последний год от 1 до 5 выпускников СибУПК приняли на работу 79,3 % опрошенных организаций. Подавляющее большинство работодателей (93,1 %) намерены и в дальнейшем принимать выпускников Университета на работу и развивать деловые связи и сотрудничество (93,1 % — безусловно).

6. **Сотрудничество:** наиболее предпочтительными формами сотрудничества работодатели видят: заключение соглашений о прохождении практики, проведение совместных мероприятий и организацию стажировок обучающихся (по 24,6 %).

7. **Достоинства:** к основным достоинствам подготовки выпускников отнесены: соответствие профессиональному стандарту, высокий уровень теоретической подготовки, желание выпускников к саморазвитию и самоорганизации, а также желание выпускников работать. Среди недостатков в подготовке выпускников респонденты указали: отсутствие желания работать (28,6 %) и отсутствие желания к саморазвитию и самообразованию (20,4 %).

8. **Предложения по улучшению:** для повышения качества подготовки выпускников работодатели предлагают следующие изменения в образовательной программе: включение практикантов в производственный процесс, регулярную организацию экскурсий обучающихся в организации (по 26,4 % от всех предложений), а также индивидуализацию образовательных траекторий обучающихся (14,5 %).

9. **Ключевые профессиональные качества:** наиболее важными профессиональными качествами выпускников работодатели считают: знание законодательства, знание иностранного языка (по 27,4 % от всех упоминаний) и умение проявлять инициативу на работе (18,9 %).

Заключение

1. Работодатели высоко оценивают качество подготовки выпускников СибУПК по направлению 40.03.01 «Юриспруденция» (уголовно-правовой профиль), особенно отмечая уровень теоретической подготовки, соответствие компетенций профессиональным стандартам, лидерские и коммуникативные качества.

2. Выявлена положительная динамика и заинтересованность в сотрудничестве: абсолютное большинство работодателей (93,1 %) намерены принимать выпускников на работу и развивать деловые связи с Университетом.

3. Основными направлениями для совершенствования образовательной программы являются усиление практической составляющей и более глубокая интеграция студентов в реальный производственный процесс через практики и экскурсии.

4. Работодатели отмечают необходимость развития у выпускников не только узкопрофессиональных, но и soft skills (гибких навыков): мотивации к работе, инициативности, навыков саморазвития и командной работы.

Рекомендации

1. **Развитие практико-ориентированного подхода:** активизировать работу по заключению договоров о практической подготовке обучающихся, расширить практику включения студентов в реальные проекты организаций-партнеров.

2. **Корректировка образовательной программы:** рассмотреть возможность увеличения доли практических занятий, введения дисциплин или модулей, направленных на развитие soft skills (мотивация, работа в команде, ораторское искусство).

3. **Профориентационная работа:** усилить взаимодействие с работодателями в рамках профориентационных мероприятий для формирования у студентов более четкого понимания требований рынка труда с первого курса.

4. **Информирование работодателей:** регулярно информировать партнеров о содержании образовательных программ, возможностях целевого обучения и других формах сотрудничества.