

Минобрнауки России

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Омский государственный технический университет»
(ОмГТУ)

ОТЧЕТ

ПО РЕЗУЛЬТАТАМ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ
(опрос удовлетворенности работодателей качеством подготовки
выпускников)

«Об оценке условий осуществления образовательной деятельности
ФГАОУ ВО «Омский государственный технический университет»

В феврале 2026 года Центром карьеры ОмГТУ было проведено исследование удовлетворенности работодателей профессиональными компетенциями выпускников и соответствием требований рынка труда и компетенций молодых специалистов.

Исследование включало несколько направлений. Центр карьеры ОмГТУ ставил задачи:

- выявить удовлетворенность работодателей профессиональными компетенциями выпускников ОмГТУ,
- определить уровень удовлетворенности от надпрофессиональных компетенций выпускников, практической подготовкой,
- познакомиться с требованиями рынка труда к вакансии и молодому специалисту, устраивающемуся на работу.

Опрос проводился в цифровом формате на с помощью Яндекс-форм.

Респондентами стали предприятия, имеющие долгосрочные договоры о практической подготовке с ОмГТУ/организации и предприятия, обращающиеся в Центр карьеры ОмГТУ в поисках молодых специалистов/предприятия-индустриальные партнеры. В опросе приняло участие 117 организаций разной формы собственности и организационно-правовой формы, находящиеся в различных регионах Российской Федерации (Омск, ХМАО, ЯНАО, Санкт-Петербург, Новосибирск, Иркутск, Екатеринбург, Курган и пр.). Организации и предприятия относятся к нефтегазовой отрасли, нефтехимической промышленности/переработке, машиностроению, легкой промышленности, IT-технологиям, сфере сервиса и услуг.

Центр карьеры ОмГТУ выявил представления работодателей о том, соответствует ли компетенции выпускников требованиям профессиональных стандартов. Результаты ответов на этот вопрос представлены в рис. 1.

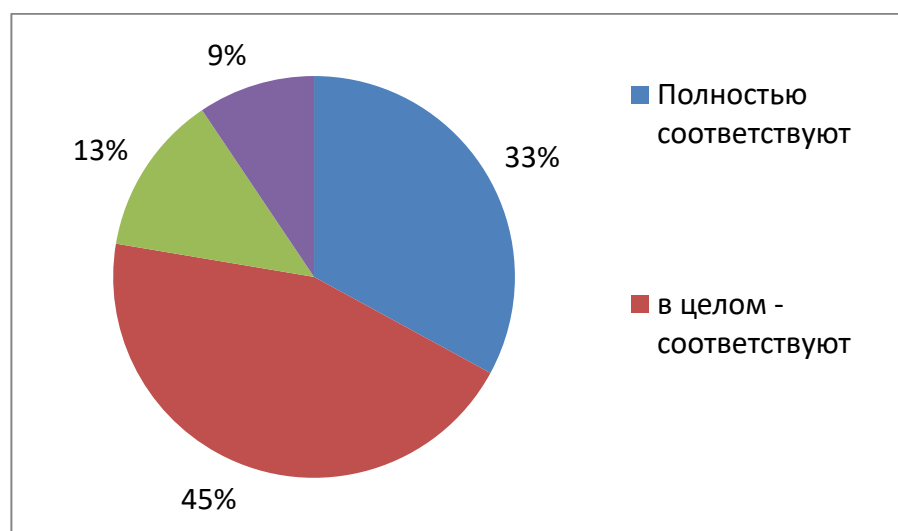


Рисунок 1. Соответствие компетенций выпускников профессиональным стандартам

Анализ ответов продемонстрировал, что совокупное представление о том, что компетенции выпускников ОмГТУ в основном соответствуют заявленным профессиональными стандартами компетенциям, составляет 45 %, частично соответствует – 33 %.

Отдельным блоком опроса была сформированность надпрофессиональных компетенций, поскольку именно они влияют на способность к профессиональному развитию, повышению уровня профессиональных компетенций и развитию управленческих навыков.

Респондентам необходимо было оценить уровень профессиональной подготовки выпускников ОмГТУ, связанных с критическим мышлением, способностью к системному мышлению и саморазвитию. Так, 50% опрошенных полностью удовлетворены развитием надпрофессиональных компетенций молодых специалистов-выпускников ОмГТУ, 38% удовлетворены частично. Таким образом, совокупная удовлетворенность работодателей развитием надпрофессиональных компетенций «критическое мышление, системное мышление и саморазвитие» составляет 88%, что отображено на рис. 2.

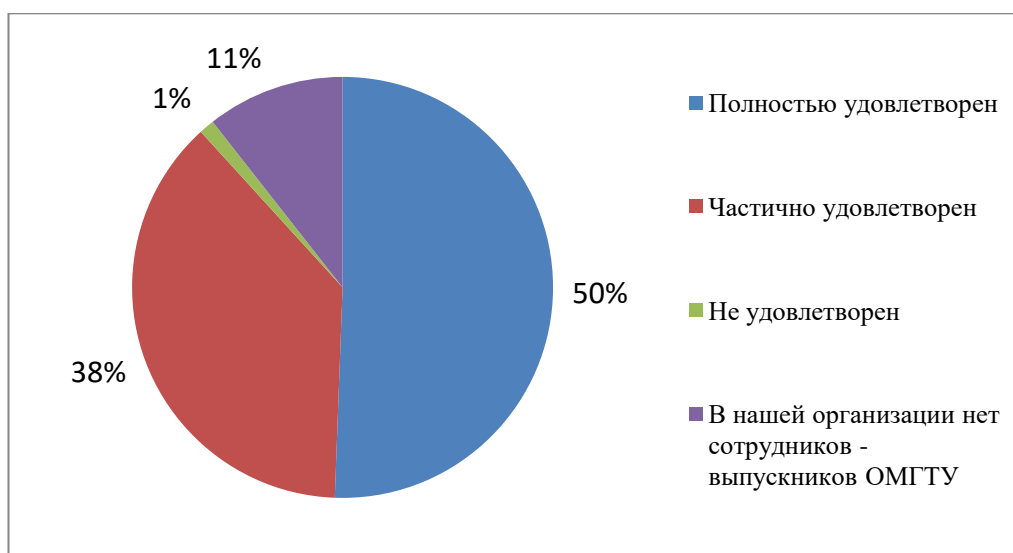


Рисунок 2. Удовлетворенность работодателей развитием надпрофессиональных выпускников (самосовершенствование и саморазвитие)

Один из вопросов опроса был посвящен оценки коммуникативных навыков выпускников ОмГТУ, поскольку они существенно влияют на занятие управленческих позиций молодыми специалистами (рис. 3). Опрос выявил, что 54% работодателей полностью удовлетворены сформированностью коммуникативных компетенций выпускников, 34% в основном удовлетворены, а 39 % работодателей частично удовлетворены сформированностью коммуникативных компетенций молодых специалистов-выпускников ОмГТУ.

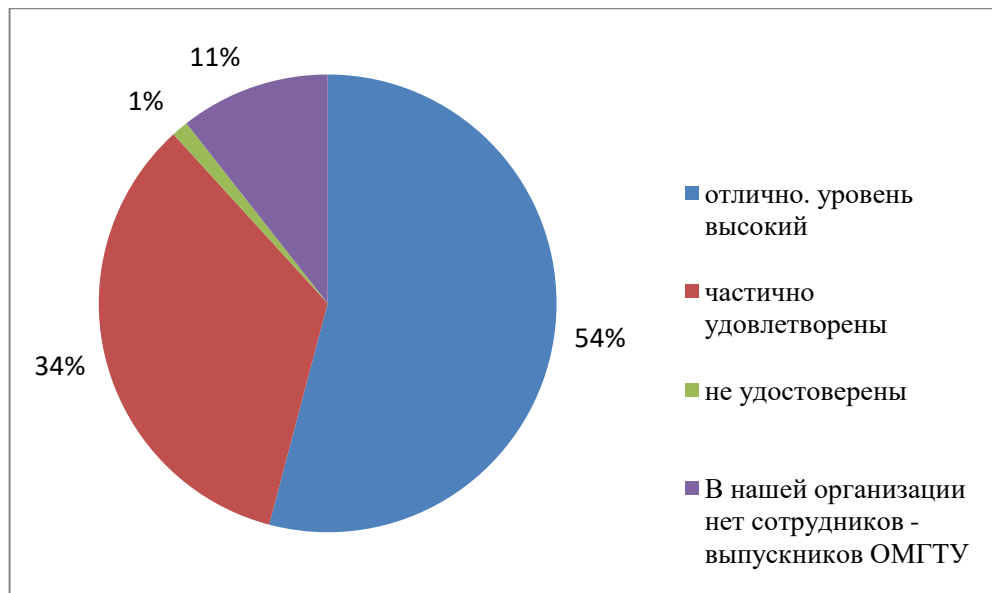


Рисунок 3. Удовлетворенность работодателей сформированностью коммуникативных компетенций выпускников ОмГТУ

Профессиональные компетенции выпускников складываются из теоретической и практической подготовки. Респондентам было предложено оценить их отдельно. Так, 53% опрошенных оценивают подготовку выпускников на достаточно высоком уровне, 35% оценивают уровень практической подготовки выпускников ОмГТУ на среднем уровне и только 1% респондентов не устраивает уровень практической подготовки (рис. 4).

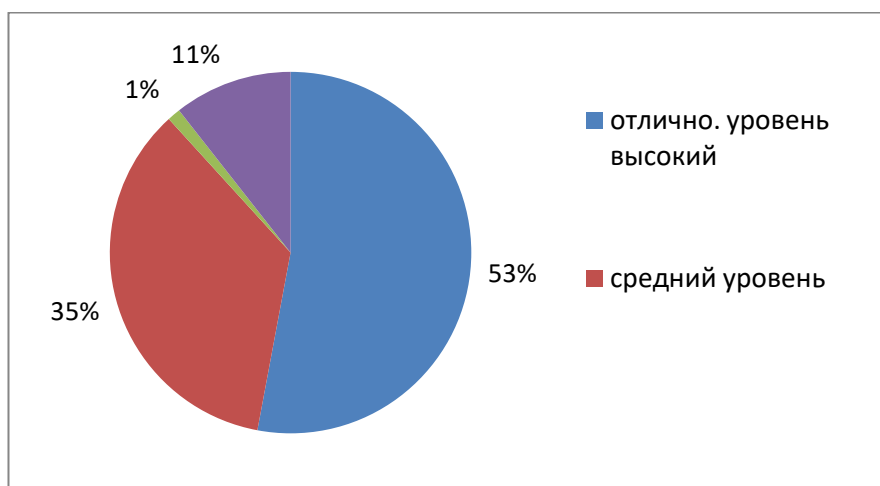


Рисунок 4. Удовлетворенность работодателей практической подготовкой выпускников ОмГТУ

Центр карьеры ОмГТУ ставил задачу выявить, какие факторы влияют на адаптацию молодого специалиста к рабочему месту и его успешность в работе. В опросе были озвучены следующие soft-компетенции:

1. Наличие практических навыков у выпускника;
2. Уровень мотивации к работе по профессии;
3. Готовность и умение работать в команде/коллективе;

4. Уровень практической подготовки;
5. Умение анализировать свои ошибки и недочеты;
6. Готовность к дальнейшему обучению;
7. Владение современными информационными технологиями;
8. Общий уровень профессиональной подготовки;
9. Стрессоустойчивость;
10. Умение работать в условиях высокой неопределенности.

Среди вариантов ответа наибольшее количество получили: умение работать в условия высокой неопределенности – 54%, владение современными информационными технологиями – 47%, уровень практической подготовки – 46%, общий уровень профессиональной подготовки – 36%, наличие практических навыков и умение анализировать свои ошибки – 41%. Данные ответа на этот вопрос представлены на рисунке 5.

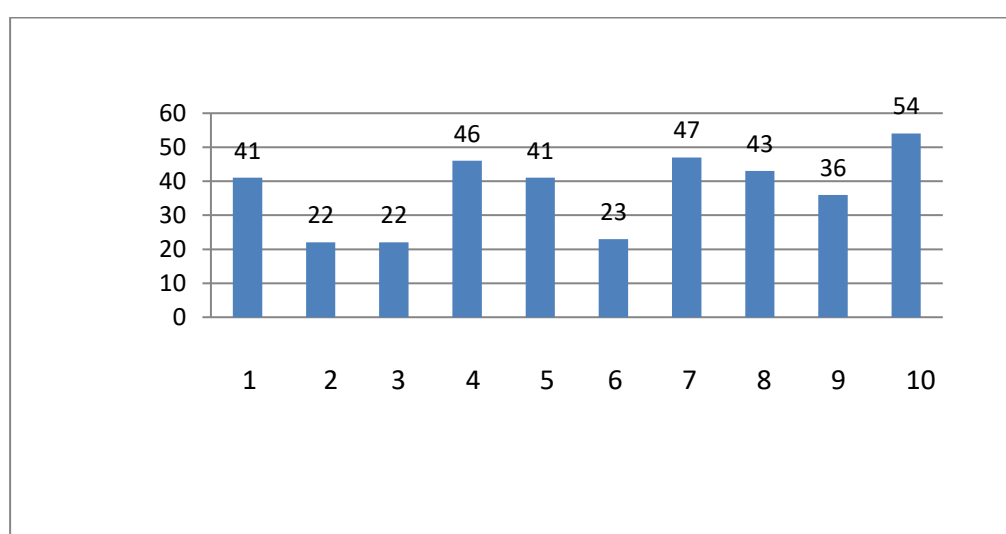


Рисунок 5. Факторы обучения, влияющие на эффективность выпускника на рабочем месте

Работодателям было предложено указать фактор, наиболее влияющий на выпускника во время его обучения в университете и определяющий эффективность выпускника на его рабочем месте. Были определены следующие факторы:

1. Уровень профессиональной подготовки профессорско-преподавательского состава,
2. Материально-техническое оснащение учебного процесса в университете,
3. Участие в образовательном процессе преподавателей - практиков, представителей индустрии;
4. Библиотечно-информационное обеспечение образовательного процесса,
5. Обучение актуальным для отрасли информационным технологиям/программам;

6. Понимание профессорско-преподавательским составом трендов развития технологий, знание запросов отрасли, умение ответить на эти запросы гибкими программами, введением новых модулей и пр.;

7. Содержание образовательных программ, использование информационных технологий в образовательном процессе.

Предлагался множественный выбор, распределение ответов показано на рисунке 6.

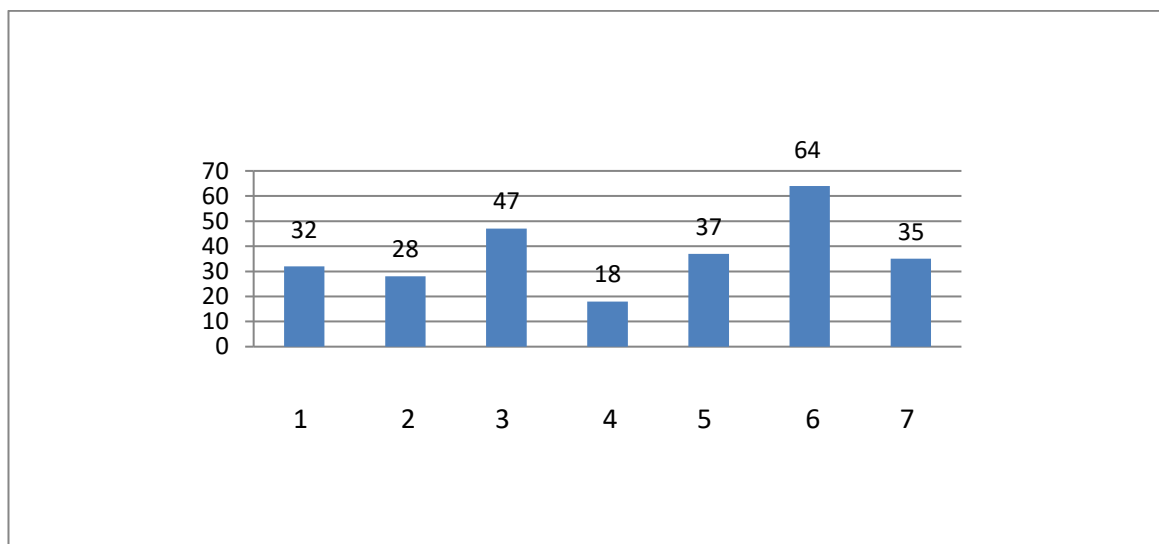


Рисунок 6. Факторы, влияющие на выпускника во время его обучения в университете и определяют эффективность выпускника на его рабочем месте

Анализ данных показал, что двумя критическими факторами работодатели назвали участие в образовательном процессе преподавателей - практиков, представителей индустрии и понимание профессорско-преподавательским составом трендов развития технологий, знание запросов отрасли, умение ответить на эти запросы гибкими программами.

Среди основных достоинств подготовки выпускников ОмГТУ работодатели назвали (множественность вызова):

Высокий уровень теоретической подготовки – 61%;

Высокий уровень практической подготовки – 88 %;

Владение современными методами и технологиями деятельности – 61%;

Высокий уровень производственной дисциплины – 77 %;

Соответствие подготовки профессиональному стандарту – 61%.

Среди наиболее значимых качеств выпускников ОмГТУ, влияющих на их прием на работу, работодатели выделили следующие:

В первую очередь работодатели обращают внимание на потенциал сотрудника и его отношение к работе, а не на уровень знаний.

Наиболее значимые качества:

1. Мотивация и готовность к развитию (работодатель ищет сотрудника, которого не нужно "заставлять" работать)

2. Ответственность и дисциплина (Работодатели хотят понимать, что выпускник будет добросовестно выполнять задачи)

3. Умение работать в команде и коммуникативные навыки.

В списке профессиональных компетенций (учебные курсы/факультативы/дополнительное содержание образовательных программ), которое, на ваш взгляд, необходимо расширить, сформировать/добавить в образовательный процесс.

Запросы работодателей смещены в сторону усиления практической составляющей и актуализации содержания под реальные производственные задачи. Теоретическая база ценится, но её необходимо дополнять конкретными инструментальными навыками, пониманием современных стандартов и развитием личностных качеств, позволяющих быстро адаптироваться в коллективе.

Наиболее частые вопросы:

1. Практико-ориентированность и связь с реальным производством (стажировки, практики, привлечение действующих специалистов).

2. Владение конкретными современными инструментами (языки программирования, Excel, стандарты).

3. Надпрофессиональные компетенции (командная работа, коммуникабельность, стрессоустойчивость, тайм-менеджмент).

Работодатели фиксируют существенный разрыв между академической подготовкой выпускников и реальными запросами производства: они ожидают не просто теоретических знаний, а уверенного владения конкретными современными инструментами, при этом особо подчеркивается необходимость привлечения к преподаванию действующих специалистов-практиков и оперативного обновления содержания программ в соответствии с изменениями в технологиях и законодательстве.

Портрет идеального кандидата глазами работодателя выглядит так: это мотивированный, ответственный и коммуникабельный человек, который умеет работать в команде и в условиях стресса, при этом имея прочную базовую теоретическую подготовку и, желательно, начальные практические навыки по специальности

Таким образом, проведенный опрос продемонстрировал удовлетворенность качеством подготовки выпускников ОмГТУ к выполняемым профессиональным задачам, сформированность основных компетенций, которыми должен владеть специалист после получения образования в университете. Следует отметить, что несмотря на желание видеть большую практическую подготовку специалистов – выпускников ОмГТУ, работодатели отмечают наличие сформированных практических навыков и высокий уровень теоретической подготовки специалистов.