

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-ОСЕТИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
КОСТА ЛЕВАНОВИЧА ХЕТАГУРОВА»



АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ

**УРОВЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ СОГУ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ 39.04.01 СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ И
ТЕХНОЛОГИИ В ИЗУЧЕНИИ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ ОБЩЕСТВА.
МНЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ**

РЕЗУЛЬТАТЫ МОНИТОРИНГА КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

В феврале-марте 2023 года Северо-Осетинским государственным университетом имени Коста Левановича Хетагурова в рамках мониторинга качества образования проведен опрос работодателей на тему уровня профессиональной подготовки выпускников СОГУ в том числе по направлению подготовки 39.04.01 Современные методы и технологии в изучении социальных проблем общества.

В опросе приняли участие представители государственных бюджетных учреждений (60,8%) и частных коммерческих компаний (39,3%).



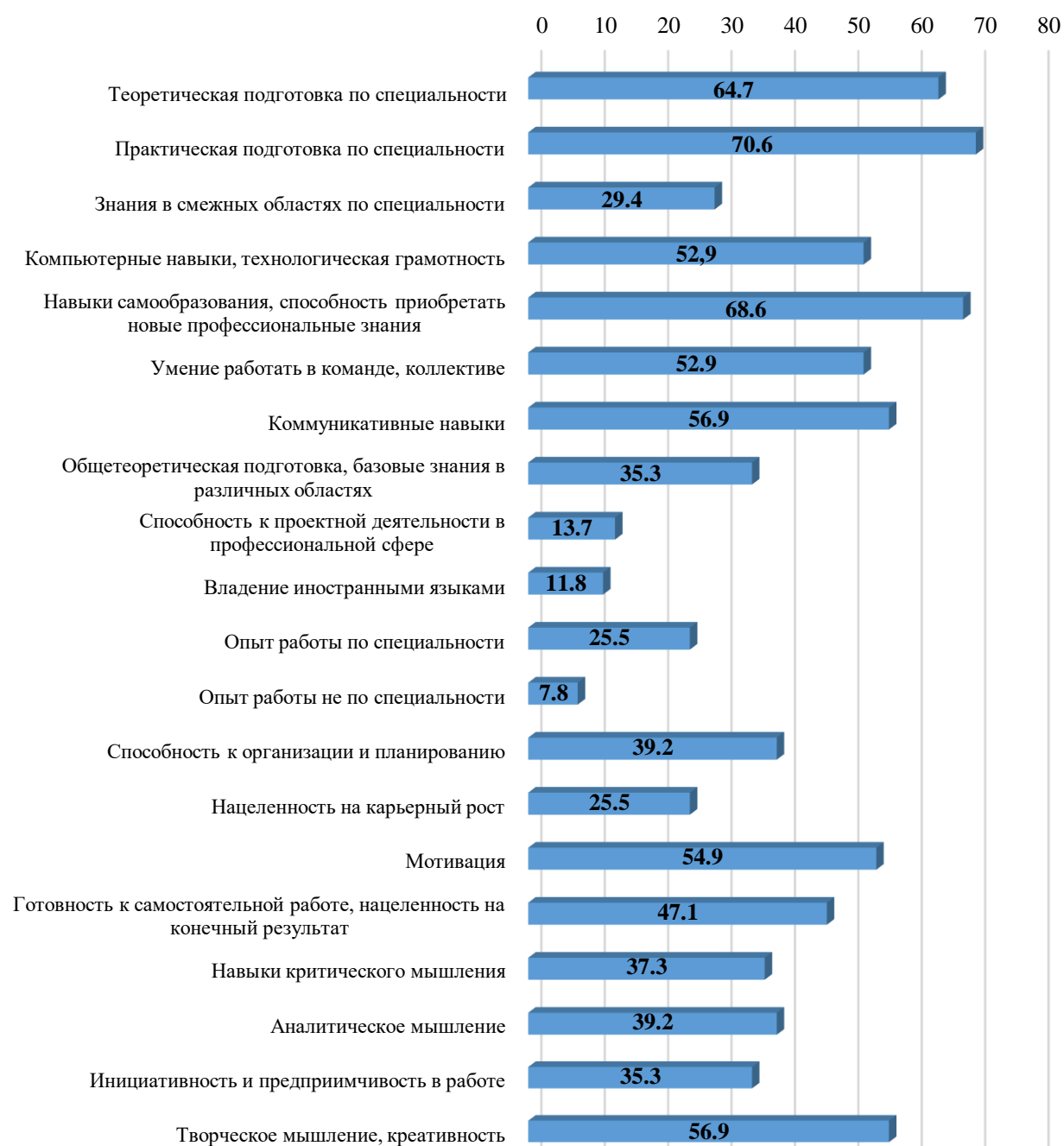
От работодателей выступили как руководители организаций (39,2%), так и их заместители (7,8%), начальники кадровых служб (11,8%), руководители структурных подразделений (21,6%).



ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ИССЛЕДОВАНИЯ

В основную группу навыков (качеств), оказывающих наибольшее влияние на эффективность профессиональной деятельности специалиста социолога, по мнению работодателей, входят: практическая подготовка по специальности (70,6%), навыки самообразования (68,6%), теоретическая подготовка по специальности (64,7%), творческое мышление, креативность (56,9%), коммуникативные навыки (56,9%), мотивация (54,9%), технологическая (компьютерная) грамотность (52,9%) и умение работать в команде, коллективе (52,9%).

Рисунок 3. Какие из нижеперечисленных навыков, качеств оказывают наибольшее влияние на эффективность профессиональной деятельности специалиста? (%)



Работодатели дают оценку выше среднего уровня профессиональной подготовки работающих у них выпускников-социологов СОГУ последних трех лет выпуска согласно критериям на рисунке 4*. Самые высокие значения индекса получены по критерию «Умение работать в команде, коллективе» - $i=0,68$, а также «Теоретическая подготовка» ($i=0,67$) и «Технологическая (компьютерная) грамотность» ($i=0,67$). Ниже всего работодатели оценивают «Опыт работы не по специальности» ($i=0,45$), «Опыт работы по специальности» ($i=0,5$) и «Владение иностранными языками» ($i=0,5$).

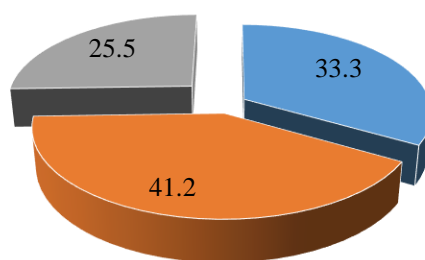
* Полученные результаты представлены в форме простых нормированных индексов, рассчитываемых по формуле: $i = a*1 + b*0,75 + c*0,5 + d*0,25 + e*0$, где a - доля ответов «Отлично», b - доля ответов «Хорошо», c - доля ответов «Удовлетворительно», d - доля ответов «Неудовлетворительно», e - доля ответов «Плохо». Полученное значение индекса варьируется от 0 до 1, при этом 0 означает низкую степень выраженности измеряемой характеристики качества (в данном случае удовлетворённость), 0,5 - промежуточную, а 1 - наивысшую.

Рисунок 4. Оценка уровня профессиональной подготовки выпускников СОГУ последних трех лет выпуска по мнению работодателя.



До 74,5% работодателей отмечает, что выпускники-социологи, как правило, бывают трудоустроены в организациях по специальности, 25,5% - не по специальности.

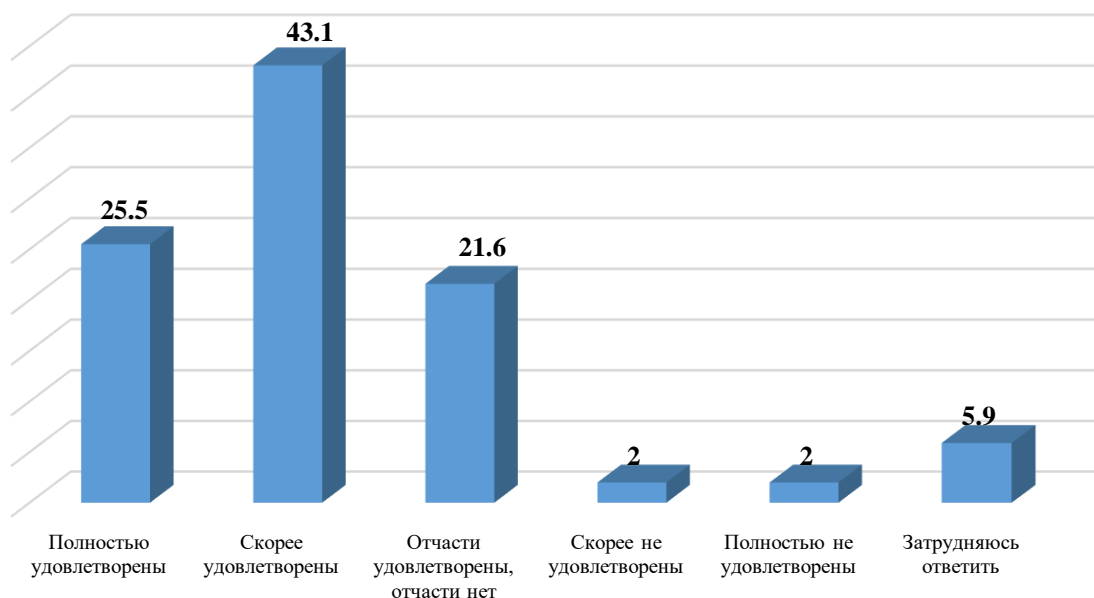
Рисунок 5. Какое из ниже приведенных утверждений имеет большее отношение к трудоустройству выпускников СОГУ в вашей организации? (%)



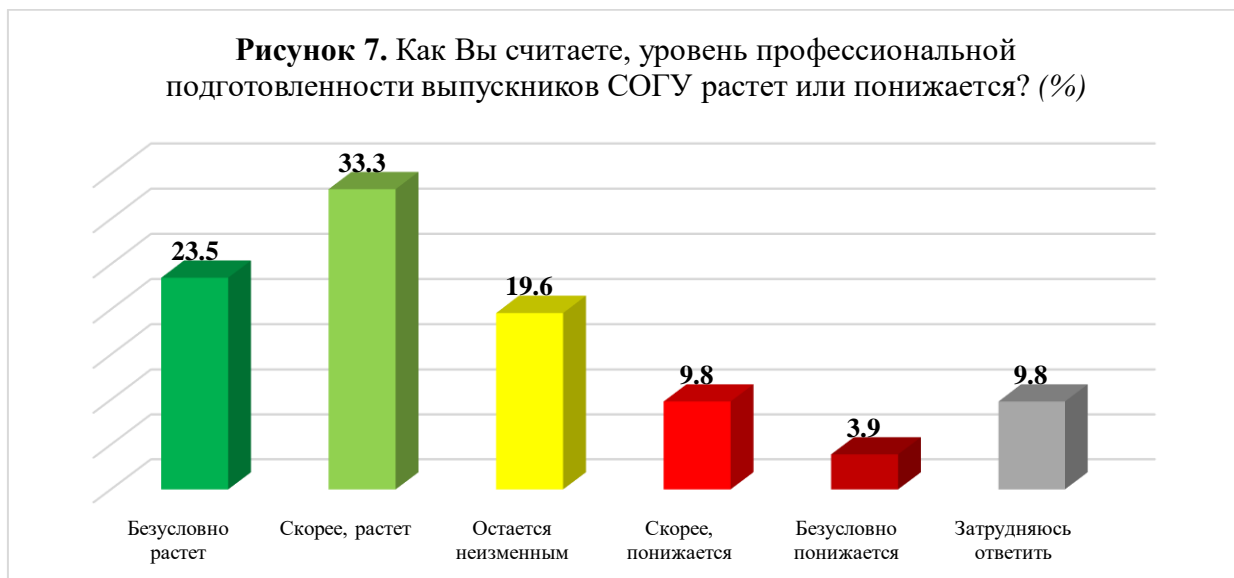
- Все выпускники СОГУ в нашей организации работают по специальности
- Большинство выпускников СОГУ в нашей организации работает по специальности
- Большинство выпускников СОГУ в нашей организации работает не по специальности

Больше половины работодателей (68,6%) удовлетворены уровнем профессиональной подготовленности выпускников СОГУ последних трех лет выпуска. Явное неудовлетворение выразили всего 4,0% респондентов, а 21,6% - отчасти удовлетворены, отчасти нет.

Рисунок 6. Насколько в Вашей организации удовлетворены уровнем профессиональной подготовленности выпускников СОГУ последних трех лет выпуска? (%)



Работодатели отмечают, что уровень профессиональной подготовленности выпускников СОГУ рассматриваемого профиля растет (56,8%), на обратную динамику указывают 13,7% респондентов.



Из форм взаимодействия с университетом по подготовке и трудоустройству молодых специалистов работодатели отмечают готовность в организации практик для студентов (64,7%). Дополнительно можно выделить проведение экскурсий для ознакомления студентов с организацией (49,0%), проведение лекционных, лабораторных занятий (45,1%), переподготовка и повышение квалификации специалистов (39,2%), а также участие в оценке качества подготовки специалистов по профилю (31,4%).



Молодой специалист-социолог при трудоустройстве чаще всего может рассчитывать на зарплату от 15 до 30 тысяч рублей (66,7%), но возможна также зарплата от 31 до 40 тысяч рублей (19,6%) и выше 41 тысячи рублей (13,7%).

Рисунок 9. Какой средний размер заработной платы Ваша организация может предложить молодым специалистам? (%)

