

ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум»

Аналитическая записка
**«Мнение работодателей о
ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум».**

Казань

Введение	3
I. Мнение работодателей о партнерских взаимоотношениях с техникумом.	
1. Причины выбора техникума в качестве партнера.	3
2. Мнение работодателей о работе с представителями техникума.	4
3. Удовлетворенность работодателей участием сотрудников техникума в производственной практике студентов на их базе.	5
4. Мнение работодателей о наиболее актуальных проблемах техникума.	6
II. Удовлетворенность работодателей качеством подготовки специалистов в техникуме.	7
1. Частота контактов со студентами и выпускниками техникума.	8
2. Удовлетворенность работодателей количеством выпускников техникума	
3. Удовлетворенность работодателей качеством профессиональной подготовки выпускников техникума.	9
4. Удовлетворенность работодателей общими компетенциями выпускников техникума.	12
5. Удовлетворенность работодателей личностными качествами выпускников техникума.	13
6. Сравнительный анализ удовлетворенности работодателей различными компетенциями наших выпускников.	15
III. Проблемы повышения конкурентоспособности выпускников техникума.	16
1. Мнение работодателей о необходимости повышения конкурентоспособности выпускников техникума.	17
2. Мнение работодателей о путях повышения конкурентоспособности выпускника техникума.	18
3. Предложения работодателей по оказанию помощи техникуму.	18
IV. Отношение работодателей к сайту техникума.	19
V. Потребности работодателей в обучении и повышении квалификации своих сотрудников.	20
VI. Предложения и пожелания коллективу техникума.	20
VII. Основные выводы и рекомендации исследования.	22

Введение

Исследование проводилось методом анкетирования руководителей и сотрудников предприятий торговли и общественного питания г. Казани (в нашем исследовании они выступили как «работодатели»). Всего опрошено 94 человека -руководители, менеджеры, товароведы, продавцы, бухгалтеры, администраторы, повара, официанты и многие другие.

Выборочная совокупность включает в себя как предприятия торговли, так и общественного питания; как крупные объединения, так и средние организации, и небольшие фирмы, расположенные в различных районах г. Казани.

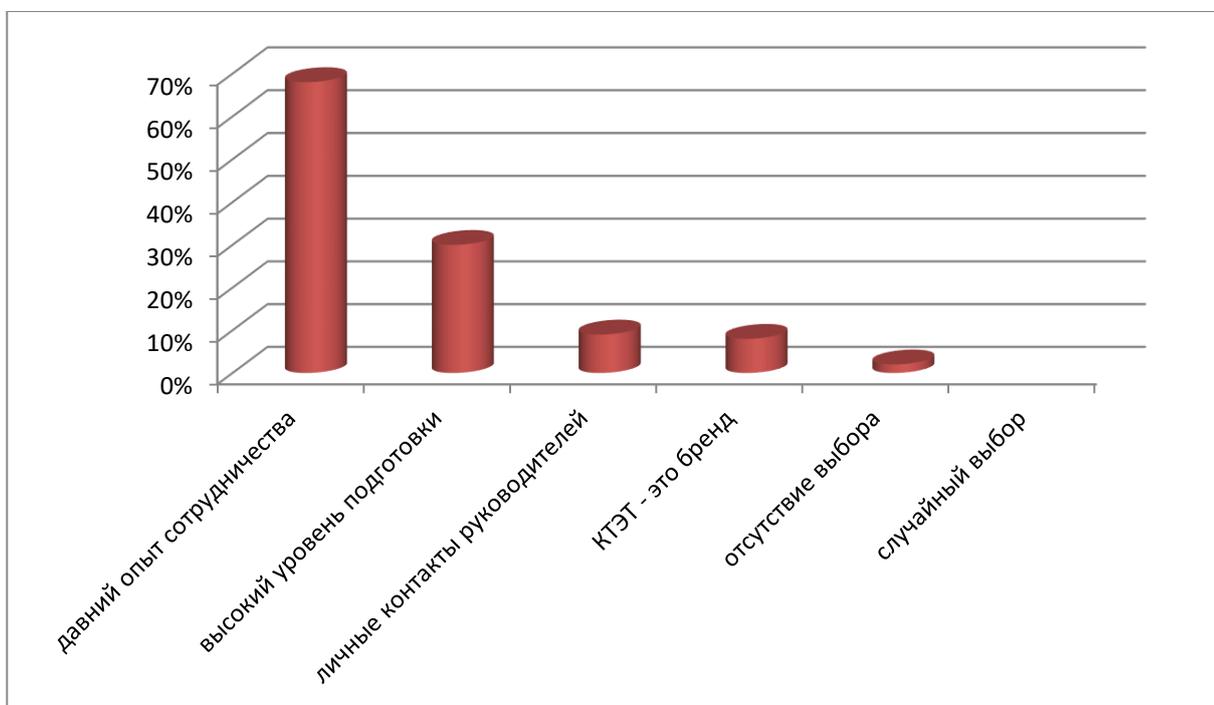
I. Мнение работодателей о партнерских взаимоотношениях с техникумом.

1. Причины выбора техникума в качестве партнера.

Главными причинами нынешних партнерских отношений своей организации с нашим техникумом работодатели считают давно сложившийся опыт сотрудничества и высокий уровень подготовки выпускников техникума:

- давний опыт сотрудничества с техникумом	68%
- высокий уровень подготовки выпускников техникума	30%
- наличие личных контактов наших руководителей	9%
- торгово-экономический техникум – это бренд	8%
- отсутствие выбора на рынке образовательных услуг	2%
- не знаю	2%
- это случайный выбор	1%
- другое («стремление организации получить сотрудника с определенной базой знаний», «это подготовка кадров для нашей компании», «техникум готовит специалистов, необходимых нашей организации»).	5%

Мнение работодателей о причинах партнерских отношений с техникумом (в %).



2. Мнение работодателей о работе с представителями техникума.

Абсолютное большинство работодателей, принимавших участие в исследовании (93%), считает, что работать с представителями техникума достаточно легко:

- Работается легко, полное взаимопонимание - 47%;
- Бывают трудности, но они легко решаются - 46%;
- Проблемы решаются с большим трудом - 0%;
- Работается очень трудно, отсутствует всякое понимание проблем работодателей - 1%;
- Другое - 3%;
- затрудняюсь ответить - 6%.

Таким образом, можно констатировать, что **в настоящий период между работодателями и представителями техникума сложились хорошие партнерские отношения, основанные на взаимопонимании и конструктивном решении возникающих проблем.**

3. Удовлетворенность работодателей участием сотрудников техникума в производственной практике студентов на их базе.

Следует сразу отметить, что уровень удовлетворенности работодателей участием преподавателей и мастеров в производственной практике студентов недостаточно высок и колеблется в пределах 50-60%. Примечателен также тот факт, что практически каждый

пятый опрошенный (19%) не удовлетворен участием преподавателей в производственной практике, хотя число неудовлетворенных количеством их посещений гораздо меньше – 8% (см. таблицу 1).

То есть у **мастеров** показатели неудовлетворенности их участием выше (11% не вполне удовлетворены и 0% не удовлетворены), чем неудовлетворенность количеством посещений (соответственно 11% и 9%), что актуализирует **проблему частоты их посещений баз практики.**

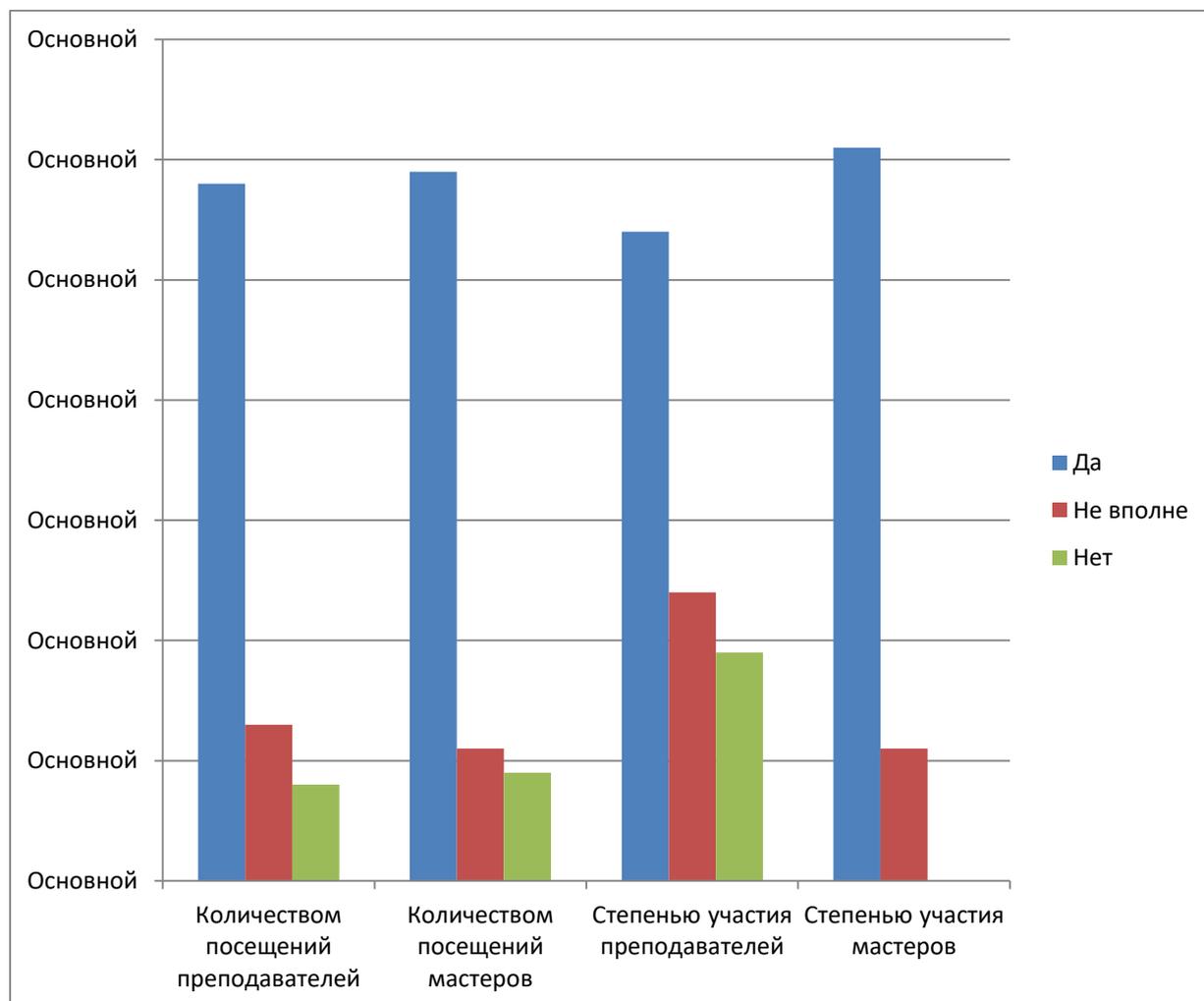
У преподавателей более **важной проблемой представляется усиление их участия в производственной практике** (количество неудовлетворенных или не полностью удовлетворенных возрастает до 43%) в отличие от посещаемости (см. таблицу 1, диаграмму 2).

Таблица 1.

Удовлетворенность работодателей участием сотрудников техникума в производственной практике студентов на их базе (в %) .

№ п/п	Удовлетворены ли Вы...	Да	Не вполне	Нет	Затрудняюсь ответить
1.	Количеством посещений преподавателей	58	13	8	21
2.	Количеством посещений мастеров	59	11	9	21
3.	Степенью участия преподавателей	54	24	19	3
4.	Степенью участия мастеров	61	11	0	28

Удовлетворенность работодателей участием сотрудников техникума в производственной практике студентов на их базе.

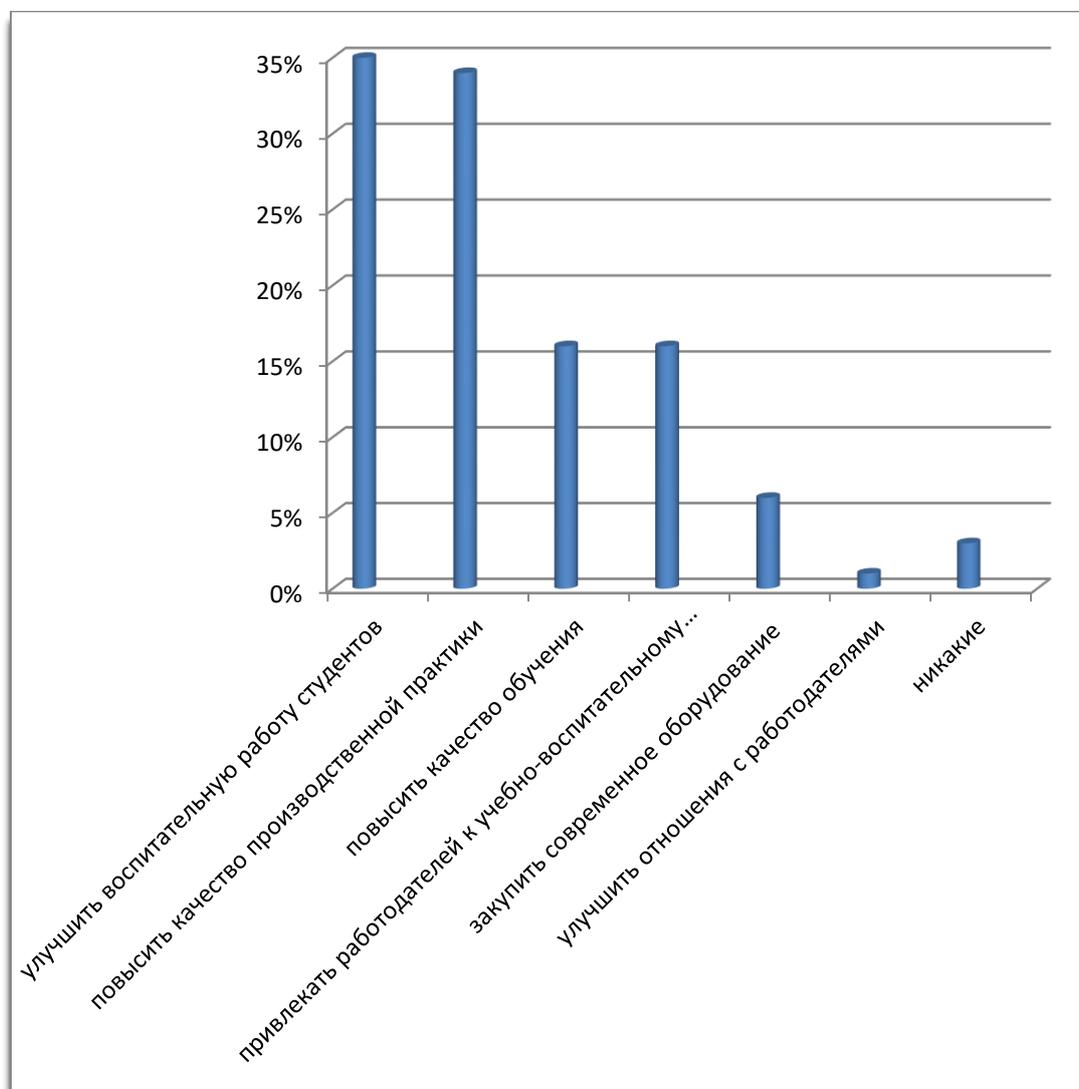


Среди замечаний, высказанных работодателями, можно выделить следующие: «студент не должен болтаться по магазину», «у меня нет времени бегать и искать студентов. Должны быть ответственные люди», «студенты не могут организовать свою работу без посторонней помощи».

4. Мнение работодателей о наиболее актуальных проблемах техникума.

Участникам исследования был задан вопрос: «Какие проблемы, на Ваш взгляд, коллектив техникума должен решить в настоящий период?». Оказалось, что самое важное сегодня, по мнению работодателей – улучшить воспитательную работу студентов и повысить качество производственной практики студентов (см. диаграмму 3).

Мнение работодателей о наиболее актуальных проблемах техникума.



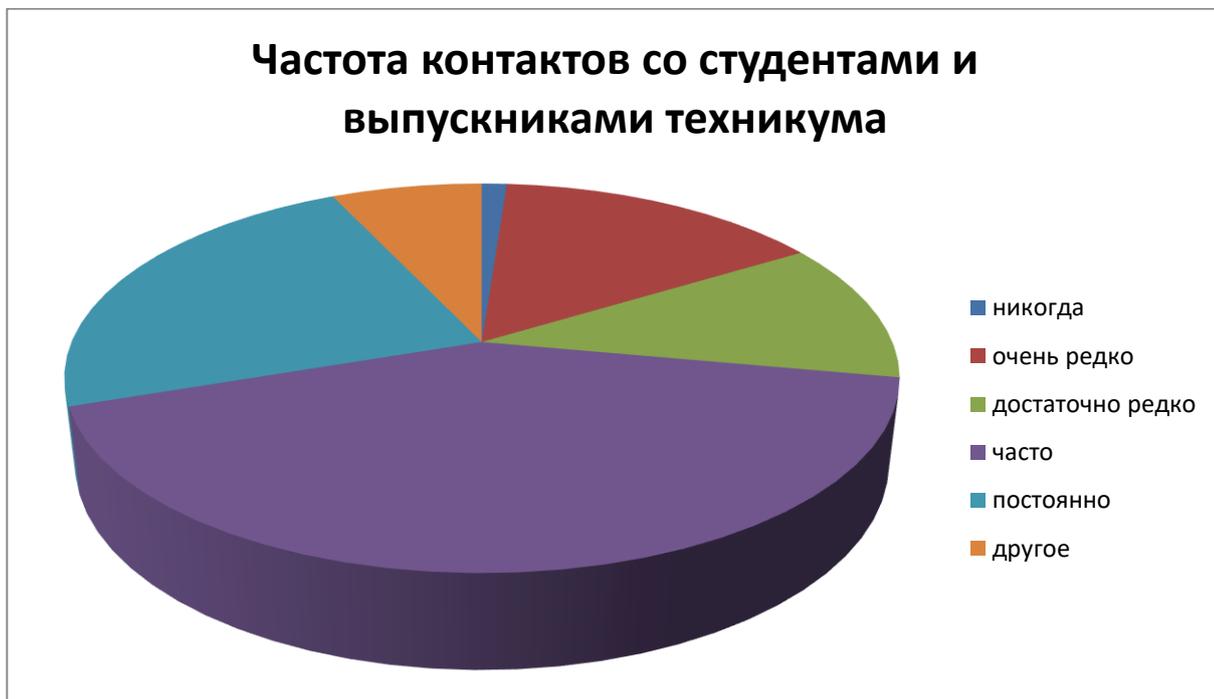
II. Удовлетворенность работодателей качеством подготовки специалистов в техникуме.

1. Частота контактов со студентами и выпускниками техникума.

Более половины работодателей, принимавших участие в исследовании, постоянно контактирует с нашими студентами и выпускниками (36% ответов) или встречается с ними часто (20%).

Достаточно редко встречается с ними каждый десятый опрошенный, очень редко - 13%, никогда – 1% (см. диаграмму 4).

Диаграмма 4.



Как хорошо видно из диаграммы, **основная часть опрошенных работодателей имеет регулярные контакты со студентами и выпускниками техникума, т.е. может представлять экспертную группу при оценке их профессиональных и других компетенций.**

2. Удовлетворенность работодателей количеством выпускников техникума.

Количество выпускников техникума полностью удовлетворяет 46% представителей сферы торговли и услуг, принимавших участие в исследовании.

Каждый четвертый опрошенный (25%) заявил о потребности большего количества специалистов.

Столько же работодателей (25%) высказали мнение: «нам необходимо большее число специалистов, но с более хорошей подготовкой».

Только 3% участников исследования считают, что на рынке труда существует избыток специалистов данного профиля (остальные не ответили на вопрос) – см. диаграмму 5.

Таким образом, **большинство опрошенных работодателей (68%) удовлетворены количеством выпускников техникума или нуждается в их большем количестве.**



3. Удовлетворенность работодателей качеством профессиональной подготовки выпускников техникума.

Полученные в ходе исследования результаты удовлетворенности работодателей, на первый взгляд, представляются более низкими, чем в прошлом году. Например, полностью удовлетворены качеством профессиональной подготовки в настоящий период только 46% опрошенных работодателей, удовлетворены не полностью – 33%, не удовлетворены – 4% (см. диаграмму б).

Для сравнения можно привести данные исследования 2012 г.:

- полученные результаты поставили нас «в тупик», анкета не «сработала»: почти все ответы (за редким исключением) как будто написаны под копирку. Процедуру обсчета анкет просто проводить не нужно: почти все, практически 100% участников исследования полностью удовлетворены качеством профессиональной подготовки выпускников техникума, их общими компетенциями и личностными качествами;

- практически всем опрошенным с представителями техникума работается легко, существует полное взаимопонимание;

- практически все или не хотят преподавать в техникуме или не задумывались об этом.

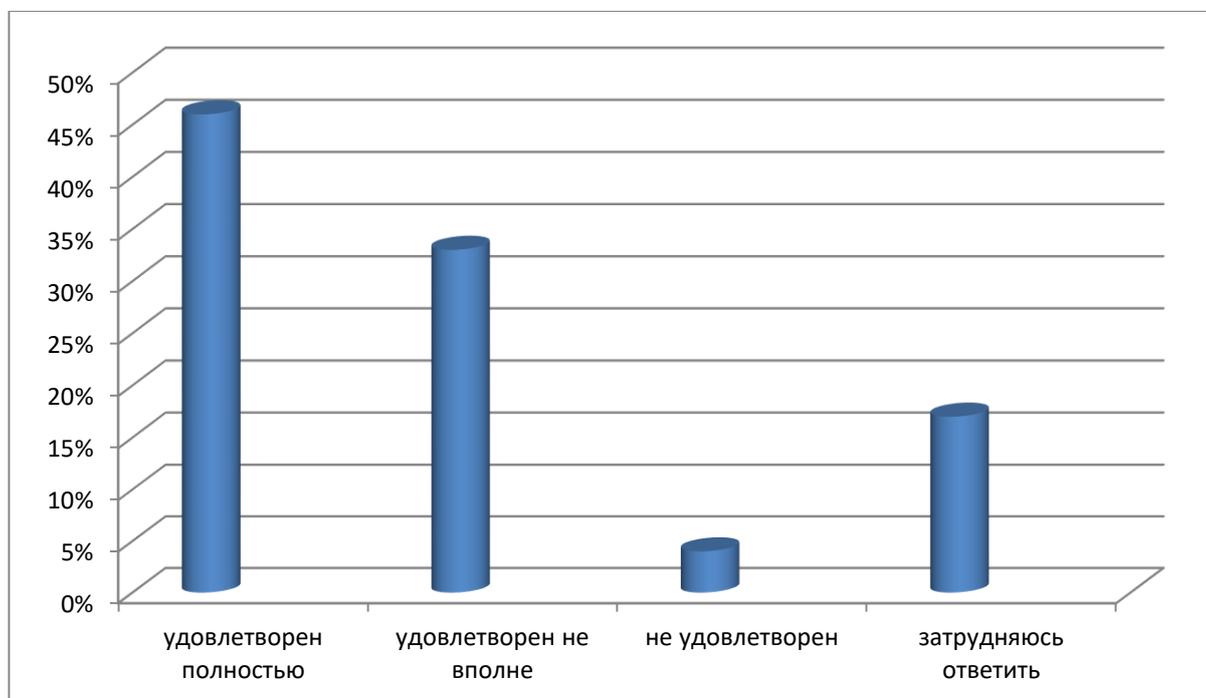
- все работодатели поддерживают проведение анкетирования, т.к. это поможет укрепить наши деловые отношения или сможет что-либо изменить.

Одной из рекомендаций исследования прошлого года была следующая: продолжать работу по формированию, укреплению и совершенствованию отношений с представителями целевого

рынка образовательных услуг техникума (сферы торговли, общественного питания и сервиса), в том числе и с теми, кто в настоящий период не является нашим работодателем, приданию этим отношениям нового качественного состояния.

Диаграмма 6.

Удовлетворенность работодателей качеством профессиональной подготовки выпускников техникума.



На наш взгляд, «не достаточно высокие» результаты удовлетворенности работодателей в 2013г. не являются показателями снижения качества подготовки специалистов в техникуме. Наоборот, они свидетельствуют **о внедрении предложенных рекомендаций, о начавшемся процессе перестройки взаимоотношений с работодателями, о формировании более серьезного и ответственного отношения последних как партнерству с нами, в целом, так и к нашим исследованиям, в частности.**

Важным аргументом в защиту сказанного может выступать также следующее:

- исследование было проведено в достаточно сжатые сроки;
- опрошено около 100 человек (в прошлом году – 49), в том числе представители руководства высшего и среднего звена, а также рядовые работники,
- и это самый важный показатель – наши партнеры (и участники проведенного исследования) – это самые значимые и конкурентоспособные, т.е. наиболее компетентные компании и организации на современном рынке торговли и сферы услуг г. Казани на сегодняшний день.

Однако все это заставляет задуматься: много это или мало – 46% полностью удовлетворенных качеством профессиональной подготовки выпускников техникума?

И почему 33% работодателя не вполне удовлетворены нашими студентами?

Анализ открытых вопросов, что одной из главных причин неудовлетворенности участники исследования считают отсутствие (недостаток) опыта и практических навыков студентов:

- Практические навыки нулевые;
- У них мало практики, из-за этого и возникают сложности;
- Нет опыта работы у студентов на профессиональном качественном оборудовании;
- Студентам не хватает практики по своей специальности;
- Требуется больше практики, смелости;
- У выпускников мало опыта;
- Придя к нам, они не имеют достаточного количества практики, но это возможно со временем;
- Потому что они – новички, опыт приходит во время работы.

Другими причинами называются также личностные особенности и недостатки воспитания студентов:

- Качество не плохое, выпускники разные по характеру и по желанию работать;
- Часто отсутствует желание обучаться;
- Нет самостоятельности, страх, стеснение;
- Интерес к работе;
- Бывают сотрудники, которые схватывают все сразу, а есть, которые не хотят ничего понимать;
- Надеются на легкий труд и большие деньги.

Высказывались также мнения, касающиеся отношения студентов к практике:

- Не всегда добросовестны, инициативны, могут без уважительной причины отсутствовать во время прохождения практики;
- Должно быть понимание: зачем, для чего, кому нужна практика.

Вполне объяснимо желание работодателей увеличить временные объемы практики. Однако, существуют образовательные стандарты, которые нам необходимо выполнять. Другое дело – **продолжать работу по повышению качества производственного обучения, применять новые методы и формы, искать возможности практического обучения студентов современным технологиям на новейшем оборудовании (возможно и на базе работодателей) и т.д.**

Вполне актуально сегодня звучит также вопрос об **усилении воспитательных факторов в производственном обучении студентов.**

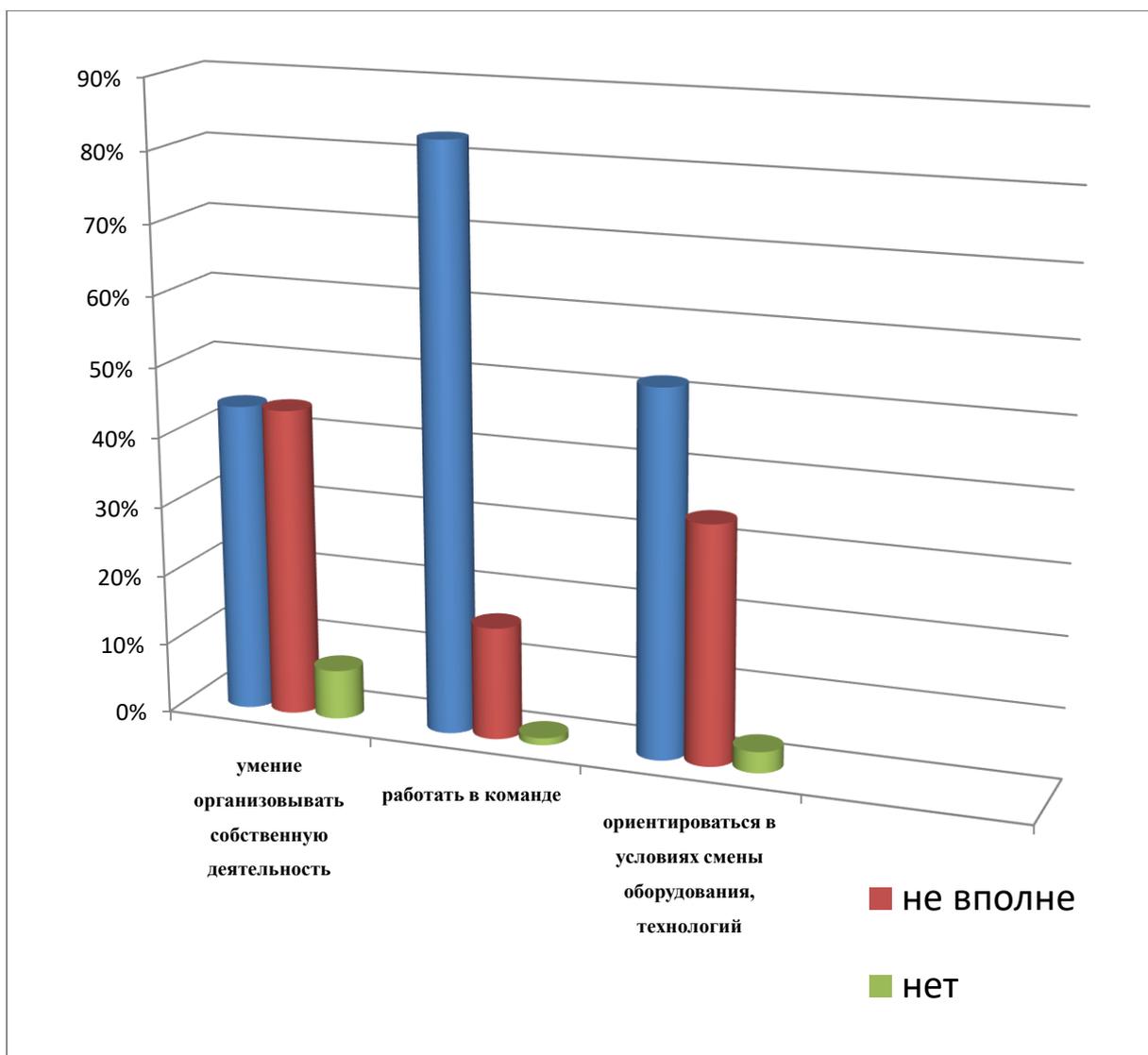
4. Удовлетворенность работодателей общими компетенциями выпускников техникума.

Среди общих компетенций, изложенных в стандартах ФГОС нового поколения, нами были выбраны три: умение организовывать собственную деятельность, умение работать в команде и ориентироваться в условиях смены оборудования, технологий.

Исследование выявило степень удовлетворенности работодателей формированием данных компетенций (см. диаграмму 7).

Диаграмма 7.

Удовлетворенность работодателей общими компетенциями выпускников техникума.



Наибольший «вес» имеет удовлетворенность работодателей навыками студентов работать в команде (83%), затем следует назвать умение ориентироваться в условиях смены оборудования, технологий (52%). В наименьшей степени опрошенные удовлетворены умениями студентов организовывать собственную деятельность (44%). Соответственно изменяются показатели не полной удовлетворенности (см. таблицу 2).

Удовлетворяют ли Вас общие компетенции наших выпускников?
(в % от общего числа опрошенных)

	Название компетенции	да	Не вполне	нет	Нет ответа
1.	умение организовывать собственную деятельность	44	44	7	5
2.	умение работать в команде	83	16	1	0
3.	умение ориентироваться в условиях смены оборудования, технологий	52	34	3	11

Среди причин своей неудовлетворенности работодатели называют:

- Самостоятельность – большая редкость;
- В отсутствие ответственного самостоятельно обеспечивают себя работой;
- За 2 недели практики не все включаются в работу;
- Несобранные, некоторые не совсем серьезно относятся к своим обязанностям;
- У них мало практики, из-за этого возникают проблемы;
- Часто отсутствует желание обучаться;
- Отсутствие интереса к работе (техника продаж, общение с покупателями);
- У выпускников мало опыта;
- Отсутствие опыта.

5. Удовлетворенность работодателей личностными качествами выпускников техникума.

Ориентируясь на стандарты ФГОС нового поколения, мы выбрали для исследования следующие наиболее значимые, на наш взгляд, личностные качества выпускников: уровень общей культуры, инициативность, обучаемость, коммуникабельность.

Анализ результатов показывает, что работодатели наиболее удовлетворены обучаемостью наших студентов, наименее – инициативностью (см. таблицу 3, диаграмму 8).

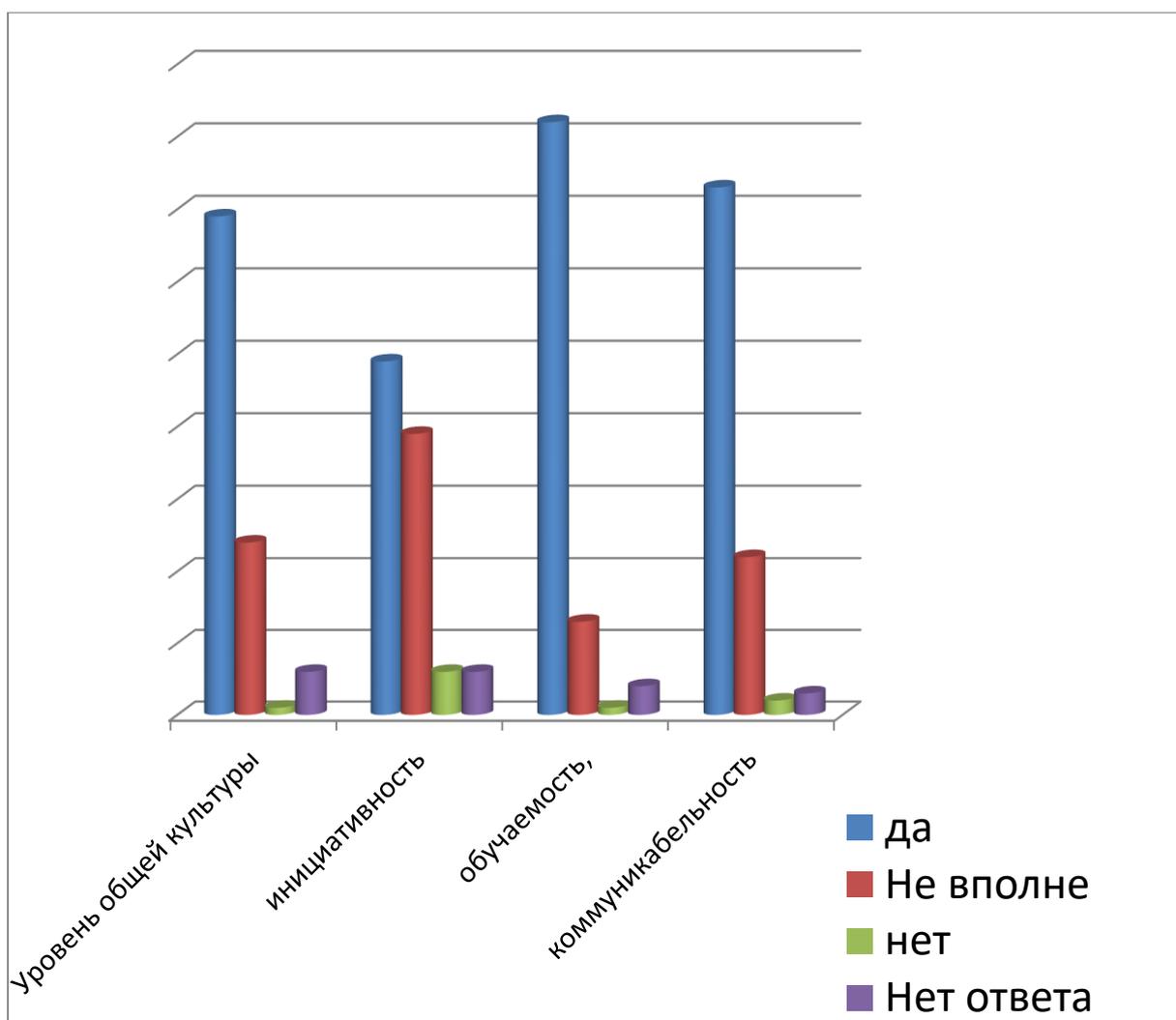
Таблица 3.

Удовлетворяют ли Вас личные качества наших выпускников?
(в % от общего числа опрошенных)

	Название качества	да	Не вполне	нет	Нет ответа
1.	Уровень общей культуры	69	24	1	6
2.	инициативность	49	39	6	6
3.	обучаемость,	82	13	1	4
4.	коммуникабельность	73	22	2	3

Диаграмма 8.

Удовлетворенность работодателей личностными качествами выпускников техникума.



Среди причин своей неудовлетворенности личностными качествами выпускников работодатели в первую очередь называют безынициативность,

ответственность и общий уровень культуры (в том числе, умение одеваться в соответствии с дресс-кодом):

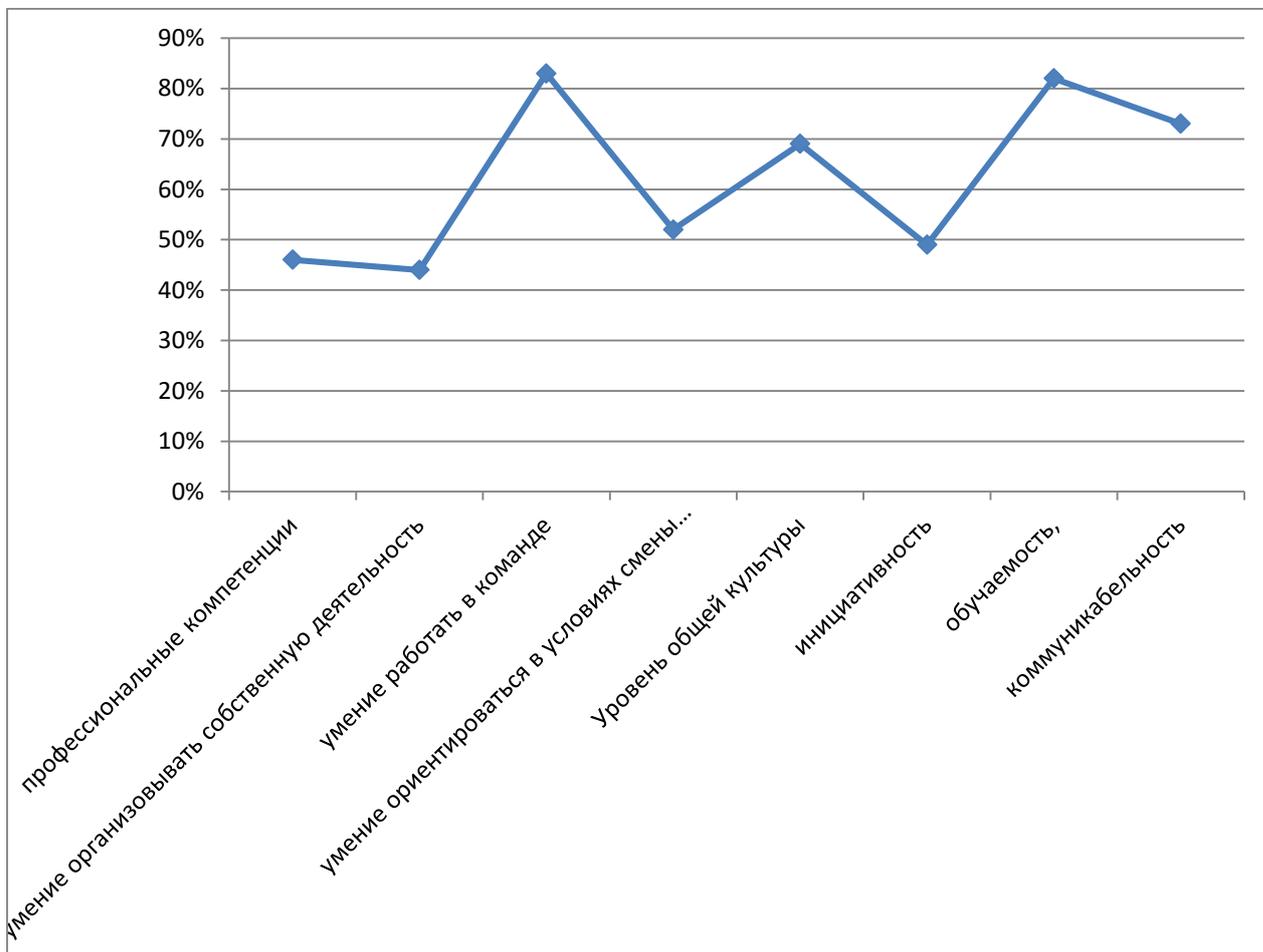
- Хотелось бы больше желания, инициативы, ответственности и дисциплины. Молодые люди должны приходить на практику с пониманием того, что это работа, а не детский сад;
- Встречаются безынициативные. Не всегда соответствующий внешний вид (одежда).
- Громко смеются, многочисленные разговоры по телефону и между собой на отвлеченные темы;
- Зависит от человека;
- Почти всегда результат неудовлетворительный.

6. Сравнительный анализ удовлетворенности работодателей различными компетенциями наших выпускников.

Проведенный сравнительный анализ показателей удовлетворенности работодателей различными компетенциями наших выпускников (сравнивались показатели полной удовлетворенности) позволяет сделать следующие выводы:

- 1) Показатели удовлетворенности работодателей колеблются **в пределах от 44% до 83%**;
- 2) **Самый низкий показатель удовлетворенности «получила» компетенция – «умение организовывать собственную деятельность» (44%);**
- 3) **Менее 50% имеют показатели удовлетворенности такими компетенциями как «инициативность» (49%) и «профессиональная компетентность» (46%);**
- 4) **Самые высокие показатели удовлетворенности «имеют» компетенции – «умение работать в команде» (83%) и «обучаемость» (82%);**
- 5) **среднее значение удовлетворенности работодателей различными компетенциями наших выпускников равно 62% (см. диаграмму 9).**

Удовлетворенность работодателей различными компетенциями наших выпускников.



III. Проблемы повышения конкурентоспособности выпускников техникума.

1. Мнение работодателей о необходимости повышения конкурентоспособности выпускников техникума.

Работодателям был задан вопрос: «Нужно ли повышать конкурентоспособность выпускника нашего техникума?». Ответы на него распределились следующим образом:

- Да, потому что конкурентоспособность необходимо повышать всем и постоянно - 68% ответов
- Нет - 8%,

- Да, потому что выпускники техникума уступают в этом другим специалистам - 7%,
- Затрудняюсь ответить или отсутствие ответа – 17%.

Таким образом, можно констатировать:

во-первых, **достаточно позитивное мнение работодателей о конкурентоспособности нашего выпускника** (только 7% считают, что техникум уступает в данном вопросе),

во-вторых, **существование группы работодателей, считающих наших выпускников вполне и полностью конкурентоспособными на рынке труда** (8% опрошенных отрицают необходимость работы в данном направлении),

в-третьих, **наличие у большинства работодателей четкого понимания необходимости постоянной работы в повышении конкурентоспособности любому участнику рыночных отношений** (68% ответов).

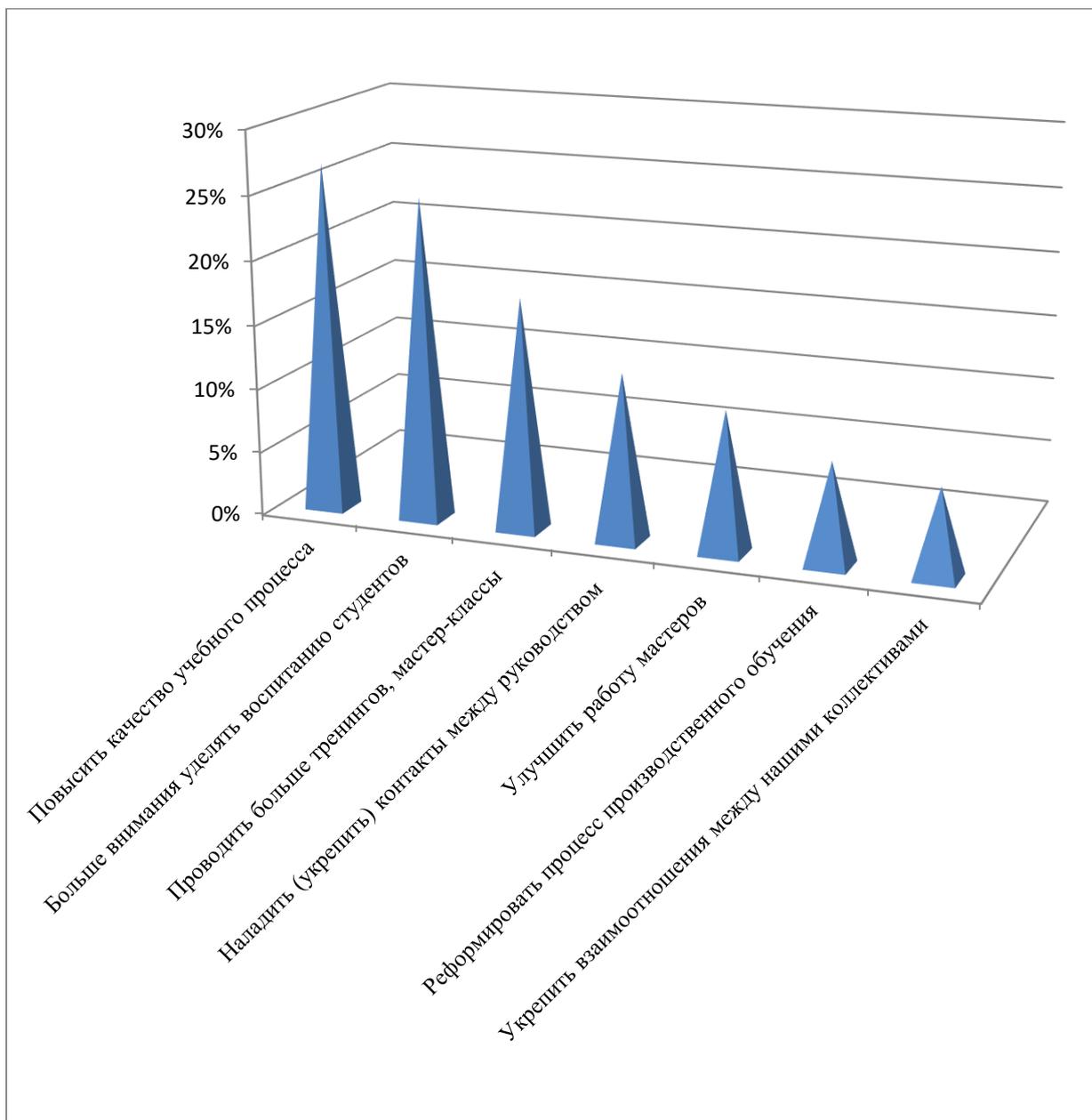
2. Мнение работодателей о путях повышения конкурентоспособности выпускника техникума.

Главными путями повышения конкурентоспособности нашего выпускника работодатели считают **повышение качества учебного процесса и воспитательной работы со студентами, формирование культурного уровня** (см. диаграмму 10):

1. Повысить качество учебного процесса	27%
2. Больше внимания уделять воспитанию студентов, формированию культурного уровня	25%
3. Проводить больше тренингов, мастер-классы и др.	18%
4. Чаше привлекать работодателей к решению актуальных проблем техникума	13%
5. Наладить (укрепить) контакты между руководством организации и техникума	11%
6. Улучшить работу мастеров во время производственной практики	8%
7. Реформировать процесс производственного обучения	7%
8. Укрепить взаимоотношения между нашими коллективами	6%
9. Затрудняюсь ответить, нет ответа	23%

Среди предложений работодателей по проведению тренингов, мастер-классов прежде всего называются спецкурсы по развитию речи, тренинги по общению с покупателями, технике продаж, культуре обслуживания и т.д. Это еще одно подтверждение **необходимости усилить работу по формированию у студентов практических навыков будущей профессиональной деятельности, культуре общения.**

Пути повышения конкурентоспособности выпускника техникума



3. Предложения работодателей по оказанию помощи техникуму.

Участникам исследования был задан вопрос: «Что могли бы сделать руководство и коллектив Вашей организации для повышения конкурентоспособности выпускника техникума?» **Только 12% из них считают, что их организации ничего не могут сделать для решения этой проблемы:** 3% отметили вариант «ничего, т.к. это нам не нужно», а 9% - «ничего, т.к. это невозможно». Каждый пятый опрошенный (24%) затруднился с ответом на данный вопрос или не ответил на него. Ответы остальных работодателей распределились следующим образом:

- | | |
|--|-----|
| 1. Расширить участие в подготовке, проведении и контроле производственной практики | 43% |
| 2. Участвовать в организации и проведении спецкурсов, мастер-классов и др. | 23% |
| 3. Осуществлять руководство курсовыми и дипломными проектами | 5% |
| 4. Помочь в улучшении обеспечения техникой и оборудованием | 3% |
| 5. Участвовать в научно-исследовательской работе студентов (руководить кружком и пр.) | 3% |
| 6. Принимать участие в работе с родителями, родительских собраниях | 2% |
| 7. Другое («практика должна быть продуктивной, информативной»; «ввести полное наставничество на время практики») | 3% |

На вопрос о личной помощи техникуму положительно ответили 7% опрошенных работодателей, каждый пятый (20%) дал отрицательный ответ, остальные (73%) либо затруднились с ответом, либо вообще не ответили на вопрос.

Работодатели хотят оказать помощь в процессе ознакомления с предстоящей работой, рабочими местами, коллективом, традициями организации, в шефстве и наставничестве, содействии в профессиональном и должностном росте молодых специалистов. Есть также предложения в оказании помощи при прохождении студентами производственной практики.

Таким образом, в результате проведенного исследования мы получили конкретные предложения помощи техникуму, которые касаются, в основном, производственной практики и проведении спецкурсов. Однако, **даже те немногочисленные предложения по осуществлению руководства дипломными (курсовыми) проектами, участию в научно-исследовательской работе или работе с родителями являются весьма ценными не только в прагматическом плане, но и являются определенным показателем формирования позитивного отношения к нашему техникуму.**

IV. Отношение работодателей к сайту техникума.

Исследование показало, что **постоянно используют сайт в своей деятельности 8% опрошенных работодателей, время от времени – 5%, 64% заявили о том, что они сайтом не пользуются (23% не ответили на вопрос).**

Удовлетворены сайтом 13% участников исследования, удовлетворены не полностью - 3%, не удовлетворены – 1% (остальные не ответили на вопрос или затруднились с ответом).

Среди предложений и замечаний по сайту можно выделить следующие:

- Все предельно понятно,

- На сайте представлено много интересных фото- и видео- сюжетов из жизни техникума,
- Всегда можно найти нужную информацию.
- Постоянно обновляются новости,
- Можно узнать информацию о преподавателях,
- Никогда не заходила на страничку вашего сайта, но обязательно это сделаю.

У. Потребности работодателей в обучении и повышении квалификации своих сотрудников.

Часть работодателей заявила о том, что в их организации есть такие **специалисты, которые хотели бы пройти заочное обучение в техникуме (18%)** и у них есть **потребность повышения квалификации своих сотрудников на базе нашего техникума (18%)**.

Из предложенных работодателями категорий сотрудников для повышения квалификации необходимо указать следующие:

1.	Продавец-кассир	24% ответов
2.	повар	18%
3.	Менеджер- администратор	13%
4.	Официант-бармен	9%
5.	Бухгалтер-калькулятор	4%
6.	Другое	6%
7.	Отсутствие ответа	40%

Таким образом, следует констатировать **наличие определенного потенциала обучающихся на базе нашего техникума, который в настоящий период, в силу разных причин, остается неиспользуемым.**

УІ. Предложения и пожелания коллективу техникума.

Очень многие участники исследования выражают свою благодарность руководству и коллективу техникума желают дальнейших успехов:

- Хотелось бы выразить благодарность руководству и сотрудникам КТЭТ за помощь, взаимопонимание и взаимоподдержку в работе!
- Спасибо за работу! (2)
- Отличной работы, достойной зарплаты, хороших выпускников и личного счастья!
- Достойных специалистов Вам и нам. Успешной работы!

- Оставаться на том же уровне.
- Успехов и удачи в Вашем нелегком труде!
- Удачи! (2)
- Удачи! Воспитывать трудолюбивую молодежь.
- Успехов! Всего наилучшего!
- Самое главное – всем здоровья!
- Успехов и процветания!
- Желаю иметь высокий уровень конкурентоспособности, процветания!
- Желаю Вашему коллективу дальнейшего развития и достижения новых целей. С уважением, бывшая ученица.

Среди пожеланий много таких, которые касаются **наших студентов и выпускников:**

- Побольше квалифицированных кадров!
- Побольше умных и целеустремленных студентов.
- Больше хороших учеников!
- Побольше хороших специалистов, регулярное прохождение практики.
- Выпускать качественных специалистов.
- Желаю коллективу техникума, чтобы его выпускники радовали Вас своими достижениями в жизни.
- Успешной работы в подготовке будущих специалистов.
- Желаю Вам больше благодарных учеников, терпения в Вашей тяжелой, но нужной работе!
- Отправляйте к нам своих студентов.

Среди пожеланий встречаются и **конкретные предложения:**

- Хорошо укрепить взаимоотношения между коллективами.
- Желаю Вам, чтобы теория и практика были вровень.
- Побольше практики, любви к работе, желания узнавать новое и любить покупателей.
- Льготное обучение и удобный график обучения для сотрудников, которые хотят поступить к Вам в техникум.

Анализ ответов на данный вопрос выявил **наличие позитивного отношения работодателей к коллективу техникума и его руководству, высокую степень заинтересованности и внимания к нам.**

VII. Основные выводы и рекомендации исследования.

- ❖ Исследование выявило **наличие процесса реформирования системы партнерских отношений с представителями целевого рынка образовательных услуг техникума (сферы торговли, общественного питания и сервиса).**
- ❖ Процесс реформирования отношений с нашими партнерами, выражающийся в **качественном изменении данных отношений**, подтверждается следующим:
 - ➔ Произошли изменения состава наших партнеров в направлении увеличения доли более крупных значимых агентов целевого рынка техникума (Татинтер-с и другие).
 - ➔ Изменилось отношение работодателей к процессу подготовки и оценке студентов и выпускников техникума: усилилась их ответственность, формируются установки на более тесное сотрудничество и т.д. (например, более низкие показатели удовлетворенности качеством подготовки специалистов в техникуме в текущем учебном году не являются доказательством падения качества образовательных услуг техникума, а свидетельствуют о более ответственном отношении к их оценке).
 - ➔ Работодатели констатируют наличие между нами хороших партнерских отношений, основанных на взаимопонимании и конструктивном решении возникающих проблем.
 - ➔ Стали реализовываться рекомендации, выдвинутые по результатам предыдущего исследования удовлетворенности работодателей качеством подготовки специалистов в ГАОУ СПО КТЭТ (например, следующая: «Продолжать работу по формированию, укреплению и совершенствованию отношений с представителями целевого рынка образовательных услуг техникума (сферы торговли, общественного питания и сервиса), в том числе и с теми, кто в настоящий период не является нашим работодателем, приданию этим отношениям нового качественного состояния»).
 - ➔ Наблюдалась достаточно высокая активность работодателей в подготовке (обсуждение анкеты) и проведении социологического исследования 2013 года (объем и качество выборочной совокупности, хорошее качество заполнения анкет, большое число конкретных замечаний и предложений).

Однако все позитивные перемены, отнюдь, **не отменяют или преуменьшают актуальность проблемы повышения качества учебно-воспитательного процесса в техникуме** (к напоминанию: в процедуре СМК записано, что % удовлетворенности работодателей (количество полностью удовлетворенных качеством образовательных услуг техникума), должен быть не менее 70%).

Следует констатировать также **наличие ряда проблем в системе партнерских отношений с работодателями:**

- ➔ Проблемы, которые, условно, можно отнести к **группе «объективных противоречий»**. Например, недостаточно высокие показатели удовлетворенности качеством профессиональной подготовки студентов сами работодатели объясняют дефицитом практических навыков обучающихся или их не умением работать на конкретных рабочих местах, что зачастую выходит за рамки образовательных программ (хотя и не снимает актуальности повышения качества обучения).
- Существует также противоречие между потребностями работодателей в увеличении сроков производственной практики студентов и требованиями учебного процесса,

изложенные в образовательных стандартах СПО. Или несоответствие между универсальным характером практических навыков наших студентов и конкретным характером требований работодателей определенных рабочих мест (техникум готовит специалиста, который должен иметь навыки профессиональной деятельности, позволяющие ему работать в различных организациях сферы услуг. Работодатель хотел бы сразу иметь готового суши-повара, специалиста средиземноморской кухни и т.д.).

Такие проблемы объективно возникают в любых отношениях, между любыми партнерами и не могут быть решены полностью. В связи с этим наша задача – снизить их остроту путем нахождения разумных компромиссов.

☞ Группа проблем «субъективного» характера, возникающих в результате недостатков в работе, как техникума, так и работодателей. К ним можно отнести:

- **Не вполне решенные проблемы повышения качества производственной практики студентов** (мнение работодателей об актуальности повышения производственной практики студентов, показатели удовлетворенности работодателей участием преподавателей и мастеров);

- **проблемы, относящиеся к сфере воспитания студентов техникума** (уровень общей культуры, не умение части студентов организовать собственную деятельность, низкий уровень инициативности и т.д.).

Конечно, ликвидация данных «пробелов» в воспитании – главная задача прежде всего воспитательного сектора. Такого же мнения придерживаются и работодатели, называя самой актуальной проблемой коллектива техникума – улучшение воспитательной работы со студентами. В связи с этим формируется необходимость усиления воспитательных моментов и в процессе производственного обучения.

Однако представляется неправомерным ограничивать в решении данной проблемы роли учебной деятельности студентов, общего уклада их жизнедеятельности в техникуме.

❖ **Сложилось достаточно позитивное мнение работодателей о конкурентоспособности нашего выпускника** (только 7% считают, что техникум уступает в данном вопросе). Главными путями увеличения конкурентоспособности нашего выпускника опрошенные считают **повышение качества учебного процесса и воспитательной работы со студентами, формирование их культурного уровня.**

Другим важным направлением в этом процессе **работодатели считают укрепление партнерских отношений между нами:** чаще привлекать работодателей к решению актуальных проблем техникума (13% ответов), укрепить контакты между нашими руководителями (11%), укрепить взаимоотношения между нашими коллективами (6%).

❖ В настоящий период сайт нашего техникума использует в работе небольшая часть работодателей (13%).

❖ Выявились потребности работодателей в повышении уровня образования и квалификации своих сотрудников на базе техникума, что может выступать одним из направлений деятельности ЦПК.

❖ В целом, исследование выявило **наличие позитивного отношения работодателей к коллективу техникума и его руководству, высокую степень заинтересованности и внимания.**