


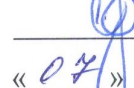
СОГЛАСОВАНО

Заместитель генерального директора –
директор учебно-производственного центра


О. И. Киница
«04» 09 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор
КГА ПОУ ГАСКК МЦК


В.А. Аристова
«04» 09 2021 г.

Аналитическая справка по результатам анкетирования представителей предприятий – социальных партнеров КГА ПОУ ГАСКК МЦК

В сентябре 2021 года было проведено анкетирование представителей предприятий – социальных партнеров, работодателей КГА ПОУ ГАСКК МЦК по вопросу удовлетворённости качеством подготовки выпускников колледжа 2020-2021 годов выпуска.

Респондентами анкетирования выступили: представители предприятий – ПАО «АСЗ», филиал АО «Компания «Сухой» «КнААЗ им. Ю.А. Гагарина», ООО «Амурсталь».

В результате анкетирования получены следующие результаты.

На вопрос «Сотрудничали ли Вы с колледжем?» 100 % респондентов ответили, что сотрудничали в области проведения практики, стажировок. 43% сотрудников предприятий лично принимали участие в ярмарках вакансий и встречах с обучающимися, 1% сотрудничали в области направления выпускников на работу по заявкам организации, а также в области актуализации и разработки учебных программ, в области проведения мастер-классов.

По вопросу, «Какие критерии Вы обычно используете при принятии решения о приеме на работу выпускника» можно было выбрать несколько вариантов. Большинство респондентов (87%) выбрало ответ «результаты работы выпускника во время прохождения производственной практики, стажировки, др.». Объяснили выбор наличием у молодого специалиста диплома колледжа, с которым сотрудничает предприятие в рамках договора 46% опрошенных. Необходимость в работниках данной специальности определили выбор 40% опрошенных.

На вопрос о том, в какой мере знания (компетенции) выпускника соответствуют содержанию работы в занимаемой должности, результаты выглядят следующим образом:

- Знание основного технологического оборудования предприятия и принципы его работы: высокий уровень - 35%, хороший уровень – 45%, удовлетворительный – 20%. Низкий уровень не отмечен никем.

- Знание типовых технологических процессов и режимов производства отметили: высокий уровень – 58% работодателей, хороший уровень – 22%, удовлетворительный -20%, более низкие баллы не выставлены никем.

- Знание конструкции изделия или состав продукта, на которые разрабатывается технологический процесс, режим и способ производства отметили: высокий уровень - 25%, хороший уровень - 37%, удовлетворительный - 38%. Низкий уровень не отмечен никем.

- Знание стандартов, технических условий и другие, нормативные и руководящие материалы по проектированию, разработке и оформлению технологической документации - 74% - хороший уровень, 25% - удовлетворительный уровень, 1% - низкий уровень.

- Осуществление контроля производственных процессов - 64% - хороший уровень, 35% - удовлетворительный уровень, 1% - низкий.

- Осуществлять контроль качества продукции отметили 18% работодателей, хороший уровень - 48%, средний уровень - 24%, 9% - удовлетворительный уровень. Низкий уровень - 1%.

- Осуществление работы по устранению мелких неполадок в оборудовании высокий уровень - 25%, хороший уровень - 45%, удовлетворительный уровень - 29%. Низкий уровень - 1%.

Из части анкеты, заполняемой по желанию работодателя, следует, что уровень знаний молодыми специалистами стандартов и технической документации респонденты определили, как «хороший». 4% отметили, что выпускникам не хватает практических навыков, углубленного изучения промышленной безопасности, а также уверенности в своих действиях.

Результаты опроса в разрезе изменения служебного положения молодого специалиста за период работы показывают, что у большинства выпускников должность осталась прежней - 72%, у 28% молодых специалистов произошло повышение в должности.

На вопрос о периоде времени, необходимом молодому специалисту, чтобы войти в курс дела, овладеть основными навыками практической работы, освоить основные функции, большинство работодателей выбрали вариант «от 3 до 6 месяцев» - 28%, «менее 3 месяцев» - 71%, 1% - более полугодом.

Адаптационный период для молодых специалистов составляет, по мнению респондентов, в основном, более 3 месяцев - 18%, менее 3 месяцев - отметили 82% опрошенных.

Неуспешная адаптация, по мнению 2% работодателей, может быть связана с недостатком практических умений и навыков.

На вопрос «Проводилось ли обучение молодого специалиста на рабочем месте?» 72% работодателей ответили отрицательно, 28% отметили, что обучение на рабочем месте проводилось коллегами и сослуживцами.

Анализируя итоги проведенного анкетирования представителей предприятий - работодателей, можно сделать следующие выводы.

Наибольшее количество из опрошенных работодателей представляют отрасль «Машиностроение», что свидетельствует о востребованности выпускников колледжа, прежде всего, на крупных промышленных предприятиях города.

Большинство работодателей сотрудничают с колледжем в области проведения практики, стажировок, а также в проведении ярмарок вакансий.

Большинство работодателей при выборе решения о приеме на работу выпускника колледжа руководствуются репутацией учреждения, из которого направлен на работу молодой специалист, долгосрочное результативное сотрудничество с колледжем, а также результативность, проявленная выпускником за период прохождения практик, стажировок на предприятии. Высокий средний балл диплома выпускника не рассматривается работодателями как один из основных критериев при приеме на работу.

Доля представителей среднего и малого бизнеса в преподавании и проведении мастер-классов, в области организации материально-технической и финансовой поддержки колледжа пока невысока, основную поддержку в этих вопросах колледж получает от филиала АО «Компания «Сухой» «КнААЗ им. Ю.А. Гагина».

Анализ результатов оценивания работодателями уровня соответствия знаний (компетенций) выпускников содержанию работы в занимаемой должности, выявил следующую картину. Наилучшие результаты выпускники колледжа показывают по компетенциям: «Обработка деталей на станках с программным управлением с использованием пульта управления», «Проверка качества обработки поверхности деталей» - высокий и хороший уровни отметили 100% работодателей.

По компетенциям:

– «Подналадка отдельных узлов и механизмов в процессе работы», «Выполнение обработки заготовок, деталей на сверлильных, токарных, фрезерных, шлифовальных, копировальных и шпоночных станках» - показатели качества обнаружили небольшое снижение: высокий и хороший уровни отметили 96% работодателей, 4% отметили удовлетворительный уровень;

– «Проверка качества обработки деталей» обнаружена следующая результативность: высокое и хорошее качество отметили 88% опрошенных, удовлетворительные показатели – на уровне 12%;

– «Техобслуживание станков с ЧПУ и манипуляторов (роботов)» показатели качества: высокий и хороший уровень сформированности отметили 76% работодателей, 24% – удовлетворительный;

– «Наладка обслуживаемых станков» показатели качества ниже: высокий и хороший уровень 67%, 32% - удовлетворительный уровень, и 1% - работодателей отметили низкий уровень владения видом работ.

Также в результате опроса работодателей выяснилось, что большинство молодых специалистов в течение 1-3 лет не имеют повышения в должности (89%). Вместе с тем, адаптация большинства молодых специалистов на предприятии происходит успешно (100%), в приемлемые с точки зрения психологии труда, сроки (до 6 месяцев).

По результатам проведенного анкетирования предлагается проведение колледжем следующих корректирующих действий:

1. Продолжить работу по расширению перечня предприятий – социальных партнеров колледжа из числа предприятий среднего и малого бизнеса.

2. Активизировать работу по предварительному трудоустройству выпускников во время проведения практик, стажировок на предприятиях.

3. С целью содействия адаптации выпускников к рынку труда внести за счет вариативной части Учебные планы специальностей модули: «Основы бережливого производства», ТРИЗ, управление инновациями.

Заведующий практикой



Е.Е. Евглевская