Результаты опроса работодателей на предмет удовлетворенности качеством образования обучающихся МГППУ.

Мониторинговые исследования работодателей, организуемые Отделом содействия трудоустройству выпускников (ОСТВ) совместно с Отделом мониторинга качества профессионального образования (ОМКПО), носят системный характер. В 2024 году (в период с 18 по 31 мая) анкетирование работодателей проводилось с использованием инструментария Министерства науки и высшего образования Российской Федерации. Опросная анкета, адаптированная специалистами ОСТВ и ОМКПО, была предварительно согласована с проректором по профессиональному образованию. В результате опроса было получено 91 анкета из различных организаций(предприятий).

Опросный лист включал в себя следующие тематические блоки:

-Наличие в организации сотрудников из числа выпускников МГППУ и направления их подготовки.
-Вовлеченность работодателей в деятельность университета (участие в практической подготовке студентов, государственной итоговой аттестации, совместной разработке проектов).
-Соответствие сформированных компетенций выпускников требованиям профессиональных стандартов.
-Удовлетворенность работодателей уровнем теоретической и практической подготовки молодых специалистов.
-Уровень сформированности гибких навыков (soft skills) выпускников: командная работа, выстраивание коммуникаций в коллективе, способность к самоорганизации и саморазвитию.

Вопрос 1. « Какую организацию (предприятие) Вы представляете?»

В соответствии с общероссийским классификатором видов экономической деятельности (ОКВЭД) выпускники МГППУ трудоустроены в организациях/на предприятиях, относящихся к 9 укрупненным разделам видов экономической деятельности (таблица 1).

Таблица 1

В каких организациях (по разделам ОКВЭД) работают выпускники МГППУ

Разделы ОКВЭД	Доля выпускников МГППУ, работающих в организациях, %
Образование (государственные и частные ОО)	62,7%
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	5,7%
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	2,5%
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	11,8%
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	2,4%
Деятельность в области информации и связи	3,4%
Деятельность профессиональная, научная и техническая	8,0%

Деятельность финансовая и страховая	2,4%
Общественные организации	1,1%
Всего	**100,0%**

Для удобства восприятия организации разделены на типы и конкретные примеры.
Образовательные организации **— 62,7%**
*Типы учреждений***:**
Государственные бюджетные и казенные общеобразовательные учреждения
Негосударственные и частные школы, автономные некоммерческие организации (АНО)
Высшие учебные заведения (вузы)
Образовательные и развивающие центры
Профильные центры: Центры поведенческого анализа АВС, центры развития речи.

Здравоохранение и социальные услуги **— 11,8%**
*Медицинские учреждения***:** Больницы, поликлиники, психиатрические клиники, хосписы, центры акушерства и гинекологии, медицинские институты,
Социальная сфера: Семейные центры, центры содействия семейному воспитанию, санаторно-курортные организации, службы оказания социальных услуг.
Профессиональная, научная и техническая деятельность **— 8,0% (**Институт психологии РАН).
*Медико-психиатрические центры***:** ФГБУ «НМИЦ психиатрии и наркологии им. В.П. Сербского» Минздрава России, ПКБ им. П.Б. Ганушкина ДЗМ, ГБУЗ Морозовская ДКБ, НПЦПЗ им Г.Е Сухаревой ДЗМ.
*Экспертная деятельность***:** ФБУ Российский центр судебной экспертизы при Минюсте России.
Аналитика и разработка: ФГБУ «ЦНИИОИЗ» Минздрава России, НКО Научно-практическая Лаборатория «Психологические Инструменты».
Госуправление, военная безопасность и соцобеспечение **— 5,7%**
Силовые ведомства: УВД ГУ МВД России.
Гражданская оборона: Департамент по делам гражданской обороны.
Городское управление: Управы районов города Москвы, ГАУ МФЦ.
Фискальные органы: Инспекции Федеральной налоговой службы (ИФНС).
Информация и связь (IT и медиа) **— 3,4%**
Связь и технологии: ООО «Добровест-Связь, ООО «Абсолют Тех», ООО «Прайорити».
Медиа и пресса: Редакция газеты «Призыв», радиовещательный холдинг «Европейская медиагруппа» (ЕМГ).
Культура, спорт, досуг и развлечения **— 2,5%**
Молодежные и детские центры: ДМЦ «Синяя птица», детский центр культуры «Шанс».
Профильные учреждения: Студии танцев, спортивные школы, центры по работе с семьей и молодежью.
Финансовая, страховая и административная деятельность **— 2,4%**
Финансы и благотворительность: Сбербанк, ВТБ-банк, Тинькофф-банк; БФ «Жизнь как чудо», БФ «Дорога Надежды»
*Административная деятельность***:** ГКУ «Центр занятости населения города Москвы», Московская финансовая академия.
Общественные организации **(1,1%):** фонд «Подари жизнь», фонд «Природа».

Вопрос №2 «Выпускники каких направлений подготовки (специальностей) трудоустроены в Вашей организации (на предприятии)?»

Согласно опросу работодателей, в число *наиболее востребованных направлений* подготовки выпускников МГППУ вошли:

- «Психолого-педагогическое образование» (48,1%);
- «Психология» (36,5%).

Умеренным спросом пользуется:
- «Социальная работа» (19,2%);
- «Организация работы с молодежью» (14,6%);
- «Клиническая психология» (8,4%).

Еще 21,6% запросов распределились между смежными направлениями: от математического обеспечения и лингвистики до режиссуры и социальной педагогики (от 3,1% до 5,6%).

Вопросы с №3 по № 8 направлены на **оценку уровня взаимодействия работодателей с системой образования**.

Их объединяют следующие признаки:

*Единый субъект***:** опрос проводится среди внешних организаций, компаний и предприятий (работодателей).
Единый объект: деятельность образовательных организаций (вузов или коллежей), иных организаций и качество подготовки студентов.
Единая цель: определить степень вовлеченности реального сектора экономики в образовательный процесс.
Законодательный контекст: все формы участия (ГИА, ГЭК, практики, аккредитация, стандарты ФГОС) жестко регламентированы Федеральным законом «Об образовании в РФ».
Все эти вопросы были объединены в удобную табличную матрицу**.**

Таблица 2

№ вопроса	**Содержание вопроса**	**Выбери правильный ответ**	
		да	**нет**
3	«Участвуют ли представители Вашей организации (предприятия) в проведении государственной итоговой аттестации в МГППУ?»	**31%**	**69%**
4	«Участвуют ли представители Вашей организации (предприятия) в деятельности государственных экзаменационных комиссий образовательной организации в качестве их председателей?»	15%	85%
5	«Участвует ли Ваша организация (предприятие) в организации практической подготовки обучающихся образовательной организации?»	65%	35%
6	«Участвует ли Ваша организация (предприятие) в государственной аккредитации образовательной деятельности по образовательным программам, реализуемым образовательной организацией?»	10%	90%
7	«Участвует ли Ваша организация (предприятие) в проведении профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, реализуемых образовательной организацией?»	12%	88%

8	«Участвует ли Ваша организация (предприятие) в разработке и(или) рассмотрении проектов федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования?».	9%	91%

В ходе исследования была изучена степень вовлеченности партнерских организаций (предприятий) в образовательную, оценочную и аккредитационную деятельность МГППУ. Результаты распределились следующим образом:

*Практическая подготовка студентов***.** Наиболее высокий уровень взаимодействия зафиксирован в сфере практического обучения. Большинство опрошенных организаций (**65%**) принимают активное участие в организации практической подготовки обучающихся, в то время как **35%** работодателей пока не вовлечены в этот процесс.
Итоговая аттестация и экзаменационные комиссии. Участие представителей бизнеса и профильных структур в оценке выпускников носит умеренный характер. Чуть менее трети респондентов (**31%**) указали, что их сотрудники участвуют в проведении государственной итоговой аттестации (ГИА). При этом в качестве председателей государственных экзаменационных комиссий (ГЭК) выступают представители **15%** организаций (абсолютное большинство — **85%** — ответили на этот вопрос отрицательно).
*Аккредитация образовательных программ***.** Вовлеченность работодателей в процедуры аккредитации остается на достаточно низком уровне. В процессах государственной аккредитации университета задействовано лишь **10%** партнерских организаций, а в профессионально-общественной аккредитации образовательных программ принимают участие **12%** опрошенных.
Разработка образовательных стандартов. Самый низкий показатель вовлеченности связан со стратегическим проектированием образования. В разработке и рассмотрении проектов ФГОС ВО участвуют лишь **9%** представителей предприятий, тогда как подавляющее большинство (**91%**) не имеют подобного опыта.
Вывод: Наиболее успешным и массовым направлением сотрудничества МГППУ с организациями является организация практики. Сферы независимой оценки (аккредитации) и совместного проектирования стандартов (ФГОС) демонстрируют наименьшие показатели и представляют собой зоны для потенциального развития партнерских отношений.

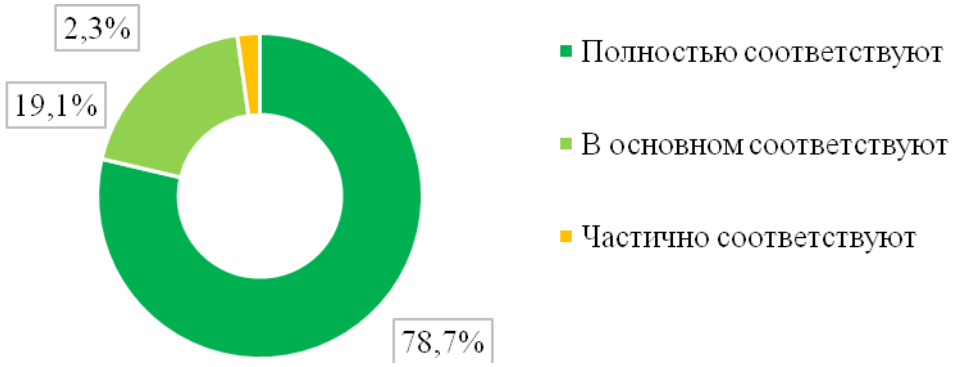
Вопрос № 9. «Трудоустроены ли в Вашей организации (на предприятии) выпускники, освоившие образовательную программу в рамках целевого обучения?»

Опыт трудоустройства выпускников, освоивших образовательную программу в рамках целевого обучения, имеется у 40,4% работодателей .



Вопрос №10. «Насколько компетенции выпускников, сформированные при освоении образовательной программы, соответствуют профессиональным стандартам (при наличии)?»

Исследование показало отличные результаты: 97,8% работодателей считают, что компетенции выпускников МГППУ соответствуют профессиональным стандартам (78,7% — полностью, 19,1% — в основном). Только 2,3% опрошенных отметили частичное соответствие. Оценок о полном несоответствии стандартам зафиксировано не было.



«Результаты коррелируют с показателями мониторинговых исследований 2020 года, демонстрируя постоянство в оценке работодателями профессиональных компетенций выпускников МГППУ».

Вопросы с №№ 11-17 объединены в удобную табличную матрицу:

-11 «Насколько Вы удовлетворены уровнем теоретической подготовки выпускников?»;

-12. «Насколько Вы удовлетворены уровнем практической подготовки выпускников?»;

-13. «Насколько Вы удовлетворены коммуникативными качествами выпускников?»; «

-14. «Насколько Вы удовлетворены способностями выпускников к командной работе и их лидерскими качествами?»;

*-15. «Насколько Вы удовлетворены способностями выпускников к системному и критическому мышлению?»; *

-16. Насколько Вы удовлетворены способностями выпускников к разработке и реализации проектов?»;

-17. «Насколько Вы удовлетворены способностью выпускников к самоорганизации и саморазвитию?»

Вопросы с № 11 по № 17 нужно объединять в табличную матрицу (батарейный вопрос) по нескольким веским причинам. Это стандартный и очень эффективный прием в методологии составления опросов и анкет.

Вот главные причины для такого объединения: единая шкала измерения :

Все вопросы имеют абсолютно одинаковую конструкцию начала («Насколько Вы удовлетворены...»).
Для ответа на каждый из них используется одна и та же шкала (например, от «полностью удовлетворен» до «абсолютно не удовлетворен». Матричная форма позволяет указать варианты ответов всего один раз — в шапке таблицы.
Респонденту не нужно каждый раз заново читать правила выбора ответа и повторяющуюся фразу «Насколько Вы удовлетворены...».
Взгляд быстро сканирует левую колонку (навыки) и сразу отмечает галочкой нужный столбец. Время прохождения опроса сокращается в несколько раз.

Таблица 3

Удовлетворенность профессиональными качествами и навыками выпускников

Профессиональные качества выпускника	Полностью удовлетворен	В основном удовлетворен	Частично удовлетворен	Полностью не удовлетворен	Затрудняюсь ответить
Уровнем теоретической подготовки выпускников	88,3%	9,6%	2,1%	0,0%	0,0%
Уровнем практической подготовки выпускников	82,6%	15,4%	0,9%	0,0%	1,1%
Коммуникативными качествами выпускников	78,28%	20,60%	1,12%	0,0%	0,0%
Способностями выпускников к командной работе и их лидерскими качествами	74,7%	23,0%	2,3%	0,0%	0,0%
Способностями выпускников к системному и критическому мышлению	73,75%	25,00%	1,25%	0,0%	0,0%
Способностями выпускников к разработке и реализации проектов	73,03%	22,47%	3,37%	0,0%	1,1%
Способностью выпускников к самоорганизации и саморазвитию	83,6%	11,73%	3,37%	0,0%	1,3%

Ниже представлено описание результатов опроса работодателей, выстроенное в рейтинговой последовательности на основе показателя «Полностью удовлетворен» (от высшего уровня удовлетворенности к низшему).

Рейтинг удовлетворенности качествами выпускников

Вопрос 11 Уровень теоретической подготовки

Полностью удовлетворен: 88,3%
В основном удовлетворен: 9,6%
Частично удовлетворен**:** 2,1%
Контекст: Данный показатель занимает первое место в рейтинге. Суммарная (абсолютная и базовая) удовлетворенность теоретической базой составляет 97,9%. Негативных оценок нет.

Вопрос 17 Способность к самоорганизации и саморазвитию
Полностью удовлетворен: 83,6%
В основном удовлетворен: 11,73%
Частично удовлетворен: 3,37%
Контекст: Навыки самостоятельной работы получили очень высокую оценку работодателей. Суммарно положительный отзыв оставили 95,33% респондентов. При этом 1,3% опрошенных затруднились ответить.

Вопрос 12 Уровень практической подготовки
Полностью удовлетворен: 82,6%
В основном удовлетворен: 15,4%
Частично удовлетворен: 0,9%
Контекст: Практические навыки выпускников находятся на третьем месте. Суммарный уровень одобрения составляет 98,0% (самый низкий процент частичной неудовлетворенности среди всех качеств — всего 0,9%). Затруднились с ответом 1,1%.

Вопрос 13 Коммуникативные качества
Полностью удовлетворен: 78,28%
В основном удовлетворен: 20,60%
Частично удовлетворен: 1,12%
Контекст: Качество общения замыкает четверку лидеров. Совокупный показатель полной и частичной удовлетворенности достигает 98,88%. Неопределившихся или полностью недовольных ответов нет.
Вопрос 14 Способность к командной работе и лидерские качества
Полностью удовлетворен: 74,7%
В основном удовлетворен: 23,0%
Частично удовлетворен: 2,3%
Контекст: Навыки взаимодействия в коллективе и лидерство занимают пятую строчку. Общая лояльность работодателей к этому навыку составляет 97,7%.

Вопрос 15 Способность к системному и критическому мышлению
Полностью удовлетворен: 73,75%
В основном удовлетворен: 25,00%
Частично удовлетворен: 1,25%
Контекст: Мыслительные и аналитические компетенции находятся на предпоследнем месте по доле максимальных оценок. Однако за счет категории «В основном удовлетворен» (25,0%) суммарный позитивный показатель равен 98,75%.

Вопрос 16 Способность к разработке и реализации проектов
Полностью удовлетворен: 73,03%
В основном удовлетворен: 22,47%
Частично удовлетворен: 3,37%
Контекст: Проектная деятельность замыкает рейтинг. Здесь зафиксирована самая низкая доля ответов «Полностью удовлетворен» и один из самых высоких уровней частичной неудовлетворенности (3,37%). Также 1,1% работодателей не смогли оценить этот критерий.

Ключевые выводы по исследованию вопросов №№ 11-17

Отсутствие явного негатива. Ни по одному из профессиональных качеств доля ответа «Полностью не удовлетворен» не превысила 0,0%. Это говорит о высоком базовом соответствии выпускников требованиям рынка.
Приоритет фундаментальных знаний. Работодатели сильнее всего удовлетворены классическими академическими параметрами — теорией (88,3%) и базовой практикой (82,6%), а также личной дисциплиной студентов (83,6%).
Зона развития (Soft Skills). Проектное, системное мышление и командная работа получили наименьшее число максимальных оценок. В этих сферах преобладает сдержанный (в основном удовлетворительный) тип ответов.

Вопросы №18 «Какие дополнительные знания и умения выпускников МГППУ являются, по Вашему мнению, необходимые для них при трудоустройстве?»

Анализу подлежало 97 анкет работодателей. Некоторые респонденты выбирали не одно требование, а на несколько (от 3 до 9). Была сложна группировка статистических данных, ответы были развернутыми и объемными.

Таблица 4

Требования работодателей к дополнительным знаниям и умениям выпускников МГППУ при трудоустройстве

Вариант ответа	Количество ответов	Доля ответов
Широкий кругозор и мультикультурное образование	60	61,85%
Стрессоустойчивость	60	61,85%
Готовность брать на себя ответственность	54	55,67%
Опыт работы по специальности, практические навыки	45	46,39%
Коммуникативные навыки	45	46,39%
Целеустремленность, желание работать по специальности, стремиться к постоянному самообразованию.	41	42,26%
Знание клинической психологии и умение вести индивидуальное консультирование	39	40,20%
Умение работать в учреждениях с инклюзией.	39	40,20%
Приобретение компетенций в других областях научных знаний	36	37,11%
Умение бесконфликтно входить в рабочий коллектив и работать в команде	35	36,08%
Знание компьютера и IT-технологий	34	35,05%
Умение находить решение в нестандартных ситуациях;	25	25,77%
Творческая активность и инициативность	15	15,46%
Знание нормативных документов, и умение работать с ними	11	11,34%
Наличие опыта научно-исследовательской работы	10	10,30%
Знание иностранных языков	2	2,06%
Нет ответа, затрудняюсь ответить	3	3,09%

Почему работодатели предъявляют завышенные требования к сформированности гибких навыков? Ответ прост:

Работодатели требуют эти навыки в высоком проценте случаев, потому что современный рынок труда ищет не просто исполнителей узких задач, а гибких, устойчивых и готовых к развитию специалистов.

Приведенные данные отражают жесткие требования к профессии (в сфере педагогики, психологии или социальной работы).

Почему лидируют широкий кругозор и стрессоустойчивость **(по 61,85%)**

Ответ: Специалистам приходится работать с людьми разного социального, культурного и этнического происхождения. Без этого невозможно выстроить доверие.
Стрессоустойчивость: Работа в социальной и образовательной сфере связана с высокой эмоциональной нагрузкой, выгоранием и постоянным общением.
Зачем нужна готовность брать ответственность **? (55,67%)** Этот показатель прежде всего касается коммерческих структур. Во-первых, работодатели не хотят тратить время на микроменеджмент. Во-вторых**,** компании ищут сотрудников, способных принимать решения на своем уровне и отвечать за результат.

Роль практических навыков и коммуникации **(46,39%)**

Опыт работы позволяет сотруднику сразу включиться в процессы без долгой адаптации.

Связующий элемент: Высокие коммуникативные навыки необходимы для взаимодействия с клиентами, коллегами и руководством без сбоев.
Мотивация и самообразование **(42,26%)**

Быстрое устаревание знаний: некоторые технологии и методики меняются каждые 2–3 года.
Внутренний двигатель: целеустремленный сотрудник сам подтягивает свои слабые стороны, повышая ценность учреждения, в котором работает.

Специфика: инклюзия и клиническая психология **(40,20%)**

Законодательные и социальные тренды: Общество движется к полной интеграции людей с особыми потребностями.
Универсальность сотрудника: Навыки инклюзии и понимание клинической психологии делают специалиста готовым к сложным, нестандартным случаям в работе с людьми.
«*Приобретение компетенций в других областях научных знаний»* работодатели оценивают

Объединение ответов работодателей с показателями (от 37,11% до 35,05%)

Данные группы ответов объединены, так как они формируют единый профиль успешного специалиста в рамках концепции «Универсальных компетенций» (Soft + Hard Skills).

Почему эти навыки связаны?

Требование многозадачности: современный рынок труда требует умения организовывать деятельность в условиях высокой нагрузки.
Междисциплинарность: рабочие и научные задачи больше не решаются в изоляции.
Взаимодополнение компетенций: владение IT-инструментами ускоряет получение знаний в смежных науках и упрощает командную работу.
Наглядный пример

Для работы в современной научной команде специалисту одновременно необходимы:

IT-инструменты — для коммуникации, расчетов и управления задачами.
Гибкие навыки (Soft Skills) — для предотвращения конфликтов и эффективного общения.
Новые знания (Hard Skills) — для понимания коллег из смежных отделов.

Значение компетенции «Умение находить решения в нестандартных ситуациях» **(25,77%)** (или гибкость мышления, кризис-менеджмент) — это ключевой навык (soft skill), который позволяет человеку эффективно действовать, когда привычные инструкции и шаблоны не работают.

Эта компетенция необходима для решения следующих задач:

В профессиональной деятельности

Преодоление кризисов: спасение проектов при внезапном уходе части сотрудников из проекта;.
Экономия ресурсов: поиск альтернативных, более дешевых или быстрых путей достижения цели в условиях дефицита времени или бюджета.
Оптимизация процессов: создание новых рабочих алгоритмов там, где старые методы стали неэффективными.
Конкурентное преимущество: способность предложить клиенту или рынку уникальное решение, до которого не додумались другие.

Компетенция **«Творческая активность и инициативность» (15,46%)** определяет способность человека выходить за рамки стандартных задач, предлагать новые идеи и самостоятельно предпринимать действия для их реализации.

Ниже представлено подробное описание этой компетенции, разделенное на ключевые блоки.

Ключевые индикаторы (из чего состоит)

Поиск возможностей: умение видеть зоны развития там, где другие действуют по привычке.
Генерация идей: создание нестандартных, альтернативных способов решения рабочих задач.
*Самостоятельность***:** запуск процессов и решение проблем без внешнего стимула или контроля.
Преодоление сопротивления: готовность защищать свои идеи и доводить их до результата, несмотря на трудности.
Улучшение процессов: постоянное стремление повысить эффективность своей работы или работы команды.

Почему все-таки работодатели довольно низко оценивают (15,46%) компетенцию ***«Творческая активность и инициативность?***

Энергия и молодого специалиста, и работодателя уходит на базовое выживание. Попадая на первое рабочее место, выпускник испытывает сильнейший стресс от адаптации. Все его ресурсы уходят на то, чтобы просто понять внутренние процессы, освоить корпоративные программы и влиться в коллектив. Задача работодателя помочь молодому специалисту. На творчество и инициативу банально не остается ментального ресурса, своеобразного «топлива» для мозга, необходимого для решения как повседневных задач, так и сложных жизненных вызовов.

Вопрос №19 «Какое количество выпускников образовательной организации принято Вами на работу за последний год?»

Данный вопрос дает аналитический обзор рынка труда выпускников.

Представленные данные отражают текущие тенденции взаимодействия работодателей с выпускниками вуза и позволяют оценить уровень спроса, емкость рынка труда, а также барьеры, с которыми сталкиваются молодые специалисты. В опросе приняли участие **97** организаций (расчет произведен на основе абсолютных значений: 51 + 4 + 20 ответивших работодателей и 22 (22,68%) не ответившие организации на данный вопрос.

В отчете заметны:

Преобладание точечного (штучного) найма *для МГППУ*

Большинство работодателей (**52,57%**, или 51 организация) за последний год приняли в свой штат **от 1 до 5** *выпускников.*

Значение: Это говорит о том, что основным каналом трудоустройства для молодых специалистов является малый и средний наём. Организации предпочитают закрывать конкретные локальные вакансии, а не открывать масштабные программы стажировок.
Причина: Такой подход минимизирует риски для работодателя. Он позволяет уделять больше времени адаптации и наставничеству каждого отдельного сотрудника.
Низкий уровень массового рекрутинга

Лишь малая доля работодателей (**4,12%**, или 4 организации) продемонстрировала готовность к массовому найму выпускников (**от 6 до 10 человек** за год).

Значение: Крупные потоковые вакансии для начинающих специалистов являются редкостью.
Причина: Вероятно, это связано со спецификой деятельности организаций (например, психологическая, педагогическая или социальная сферы, характерные для МГППУ), где работа требует высокой индивидуальной ответственности и не предполагает «конвейерного» подбора.
Высокий отложенный спрос и барьер укомплектованности штата

Пятая часть опрошенных работодателей (**20,61%**, или 20 организаций) выразила прямую заинтересованность в выпускниках МГППУ, однако заявила об отсутствии вакансий в ближайшие 5 лет по причине полной укомплектованности штата.

Значение: Это ключевой показатель высокого авторитета и качества образования в университете — работодатели *хотят* видеть этих специалистов у себя.
Проблема: Рынок труда в данном сегменте демонстрирует низкую текучесть кадров и перенасыщение. Для выпускников это означает долгосрочный дефицит свободных рабочих мест в ряде привлекательных организаций.

Информационный вакуум (неответившие организации)

Почти четверть респондентов (**22,70%**, или 22 организации) воздержались от ответа на данный вопрос.

Значение: Данный показатель может указывать на несколько факторов: отсутствие четкого планирования кадровой потребности в компаниях, неотлаженный учет кураторства выпускников или нежелание делиться внутренними прогнозами по найму.

Главные выводы для университета и выпускников
Бренд вуза востребован: В совокупности более **77%** работодателей (нанимавшие + лояльные, но укомплектованные) подтверждают ценность диплома МГППУ.
Необходимость проактивного поиска: Поскольку массового найма почти нет, выпускникам важно развивать навыки самопрезентации для победы в конкурсах на единичные вакансии.
Проблема долгосрочного планирования: Четверть рынка «заблокирована» на ближайшие 5 лет, что требует от вуза расширения пула партнеров и поиска новых работодателей.

Вопрос №20 «Намерены ли Вы в настоящее время и в будущем принимать выпускников на работу?»

Для ответа на данный вопрос были созданы направления ответов:
-намерены брать на работу выпускников МГППУ;
-намерены, но при определенных условиях;
-нет, не намерены брать на работу.

Цель вопроса: Оценка востребованности выпускников Московского государственного психолого-педагогического университета (МГППУ) на рынке труда, а также выявление уровня доверия работодателей к качеству их подготовки.

В опросе приняли участие **97** работодателей. Для анализа их позиций респондентам было предложено три варианта ответа, демонстрирующих степень их готовности к сотрудничеству с молодыми специалистами.

Распределение ответов работодателей

Высокая востребованность без дополнительных условий:

Абсолютное большинство опрошенных организаций демонстрируют максимальную открытость к привлечению молодых кадров.
87 работодателей **(89,69%)** твердо заявили о своем намерении принимать на работу выпускников МГППУ как в настоящее время, так и в долгосрочной перспективе.
Такой высокий показатель свидетельствует об устойчивой положительной репутации университета и соответствии образовательных программ реальным запросам рынка.

Готовность к найму при определенных условиях:
Часть работодателей проявляет более сдержанную, но в целом позитивную позицию.
10 работодателей **(10,31%)** готовы нанимать выпускников вуза, но связывают это с рядом дополнительных факторов.

К таким условиям традиционно относятся: наличие у соискателей базовых практических навыков, успешное прохождение предварительной стажировки, соответствие специфическим требованиям конкретной вакансии или прохождение конкурса.
Категорический отказ от сотрудничества:
В ходе исследования *не было зафиксировано ни одного ответа* **(0%)**, связанного с полным нежеланием принимать на работу выпускников МГППУ.
Это указывает на полное отсутствие негативного имиджа у дипломированных специалистов вуза среди опрошенных представителей профессионального сообщества.
Итоговые вывод:

Суммарный позитивный отклик: В общей сложности **100%** опрошенных работодателей (97 организаций) рассматривают выпускников МГППУ как потенциальных сотрудников (напрямую или при выполнении базовых требований).

Репутация вуза: Результаты подтверждают высокий уровень доверия профессиональной среды к бренду МГППУ и качеству подготовки его студентов.

Вопрос №21 «Желаете ли Вы развивать деловые связи и сотрудничество с образовательной организацией?»

Деловые связи работодателей с вузом — это система долгосрочного партнерства между коммерческими компаниями (или государственными предприятиями) и высшими учебными заведениями. Главная цель такого взаимодействия — подготовка востребованных специалистов, проведение совместных исследований и быстрое закрытие кадровых потребностей учреждений.

Деловые связи между психологическим вузом и работодателями выстраиваются для адаптации студентов к реальному рынку, разбора бизнес-кейсов и организации стажировок. Основная цель такого партнерства — повышение востребованности выпускников и прямой наем.

Таблица 5

Сводные данные результатов (в абсолютных и % значениях)

Направления взаимодействия , связанных с трудоустройством молодых специалистов	Да, готов развивать деловые связи	ограниченно	Нет, не собираюсь сотрудничать
Организация практик	91(93,81%)	6 (6,19%)	0 (0%)
Организация стажировок	85 (87,62%)	11(11,34%)	1(1,03%)
Трудоустройство молодых специалистов	94 (96,91%)	3 (3,09%)	0 (0%)

Данный вопрос оценивает заинтересованность работодателей в долгосрочном партнерстве с профильным (психологическим) вузом.

Ключевые выводы и интерпретация

Максимальный запрос на трудоустройство: Наибольшую готовность работодатели проявляют к прямому найму выпускников (**96,91%**). Организации испытывают реальный кадровый дефицит и рассматривают вуз как прямой источник молодых специалистов.
Высокий интерес к практике: **93,81%** респондентов готовы принимать студентов на практику. Это классический, понятный для компаний формат взаимодействия, не накладывающий на них жестких финансовых обязательств.
Осторожность в вопросе стажировок: Стажировки получили чуть меньший уровень безусловной поддержки (**87,62%**) и самый высокий процент «ограниченной» готовности (**11,34%**). Это единственный пункт, где зафиксирован категорический отказ (**1,03%**). Стажировки часто требуют от компаний оплаты труда, выделения оплачиваемых менторов и более глубокой интеграции в бизнес-процессы.
Общий критически низкий уровень отказов: Суммарное нежелание сотрудничать стремится к нулю. Работодатели психологического профиля открыты к диалогу и заинтересованы в синергии с академической средой.

Вытекают рекомендации для Отдела содействия трудоустройству выпускников по развитию партнерства

Разработать для 96,91% заинтересованных работодателей «прямой коридор» (ярмарки вакансий, закрытые телеграм-каналы с резюме лучших выпускников).
Снижение барьеров для стажировок: Предложить форматы частичной занятости или субсидируемых стажировок.
Трансформация практик в кейс-чемпионаты: Использовать высокую готовность к практикам (93,81%) для решения реальных задач. Предлагать работодателям давать студентам реальные кейсы (например, аудит психологического климата в компании).

Вопрос №23 « Укажите основные достоинства подготовки выпускников образовательной организации»

Основные достоинства выпускников Университета работодатели оценили следующим образом (см. диаграмму)



На основе представленной диаграммы (горизонтальной гистограммы) можно провести следующий анализ данных, отражающих ключевые характеристики выпускников (вероятно, по оценке работодателей или экспертов):

Основные вызовы и приоритеты

Мотивация на первом месте: Наибольшее значение имеет «Желание выпускников работать» (**73,0%**).

Стремление к росту: Вторым по важности фактором является «Желание выпускников к саморазвитию...» (**69,7%**).
Теория выше практики: «Высокий уровень теоретической подготовки» (**65,2%**) ценится или отмечается чаще, чем «Высокий уровень практической подготовки» (**57,3%**).
Средние показатели и стандарты

Адаптивность: «Готовность выпускника к быстрому обучению, включению в работу и составляет **53,9%**.
Соответствие рамкам: «Соответствие профессиональному стандарту...» находится на уровне **52,8%**.
Критические дефициты или наименее выраженные качества

*Профессиональный опыт***:** «Профессионализм» набрал всего **43,8%**, что естественно для молодых специалистов.
Дисциплина на минимуме: Самый низкий показатель у категории «Высокий уровень производственной дисциплины» — **38,2%**.

Общий вывод Данные показывают, что у выпускников преобладает высокий уровень мягких навыков (soft skills) — мотивация и желание развиваться. При этом жесткие навыки (hard skills), такие как готовый профессионализм, практический опыт и строгая производственная дисциплина, развиты заметно слабее и требуют доработки в процессе адаптации на рабочем месте.

Вопрос №24 « Укажите основные недостатки в подготовке выпускников образовательной организации?»

По данным опроса большинство работодателей в процессе работы не выявили какие-либо недостатки в подготовке выпускников университетом (97,2%), все полученные теоретические и практические знания полностью удовлетворяют работодателей.

Вопрос №25 «Выпускники каких направлений подготовки(специальностей) требуются Вашей организации(перечислить)?
Предлагается структурированный вариант текста, разбитый на логические блоки для удобного чтения и анализа:

Общая укомплектованность кадрами

14,6% работодателей полностью укомплектованы и не имеют открытых вакансий.
Остальные организации испытывают потребность в молодых специалистах.
Потребность в специалистах по направлениям (среди имеющих вакансии)

38,2% — *Психологи (наиболее острый дефицит)*
Клинические психологи
Социальные психологи
Юридические психологи
Этнопсихологи
Психологи по работе с зависимыми людьми

Психологи по работе с дошкольниками
19,1% — *Специалисты сферы социальной работы*
Специалисты по реабилитационной работе
Специалисты по работе с молодежью
Специалисты по социальному консультированию
Социальные психологи
10,1% — *Педагогические кадры*
Педагоги-психологи
Учителя-дефектологи и учителя-логопеды
Учителя начальных классов и предметники
Учителя информатики
Педагоги дополнительного образования
9,0% — *Специалисты по управлению и экономике*
Выпускники направления «Государственное и муниципальное управление»
Специалисты с компетенциями в менеджменте, экономике и статистике
Кадры в сфере налогообложения, финансов и кредита

Вопрос № 26 «Какие изменения в образовательной программе необходимы, на Ваш взгляд, для повышения качества подготовки выпускников?»

Предложения работодателей по улучшению качества подготовки выпускников МГППУ

В ходе опроса работодатели оценили необходимость изменений в образовательных программах и распределили свои приоритеты следующим образом:

Главный приоритет:

62,9% — включить практикантов в активный образовательный процесс.
Важные направления (примерно равная значимость):

39,3% — актуализировать программы под новые технологии.
38,2% — совмещать различные направления подготовки и специальностей.
Наименее критичные факторы:

6,7% — улучшить материально-техническую базу университета.
3,4% — повысить профессиональный уровень преподавателей.

Вопрос №27 « Какие профессиональные качества выпускников Вас интересуют больше всего?»

Критерии подбора выпускников работодателями
Высший приоритет *(главный фокус)*
Социальные навыки **(85,4%):** деловое общение, умение работать в коллективе.

Высокий приоритет *(личные и профессиональные качества)*
Инициативность **(76,4%):** умение проявлять инициативу на рабочем месте.
Инновационность **(73%):** умение применять инновации в своей работе.

Средний приоритет *(базовые и правовые знания)*
Технологии **(51,7%):** знание новейших технологий.
Право **(40,4%):** знание законодательной базы.

Низкий приоритет
Языки **(18%):** знание иностранных языков.

Дополнительные важные профессиональные качества
Системное мышление
Профессиональное мышление
Умение быстро перестраиваться на новый формат работы
Умение работать в режиме многозадачности
Умение чувствовать контекст ситуации

Вопрос №28 « Если у Вас есть предложения по улучшению подготовки выпускников в нашей образовательной организации?»
Рекомендации работодателей по повышению качества подготовки выпускников МГППУ

Для совершенствования образовательного процесса и усиления конкурентоспособности выпускников МГППУ представителями профессионального сообщества предложены следующие ключевые направления:

Усиление практической подготовки. Фокусирование учебного процесса на получении реального опыта работы по специальности.
Стратегическое планирование НИР. Обеспечение долгосрочного планирования профильных научно-исследовательских работ на кафедрах.
Развитие кадрового потенциала. Регулярное проведение курсов повышения квалификации для профессорско-преподавательского состава.
Модернизация учебных программ. Своевременная актуализация образовательного контента с учетом внедрения новых технологий.
Международная интеграция. Организация зарубежных стажировок для обмена передовым опытом.

Опрос работодателей проводился в формате онлайн-анкетирования. Контроль за опросом осуществляли сотрудники отдела планирования и сопровождения научных проектов и отдел содействия трудоустройству выпускников МГППУ.