Аналитическая справка
по результатам анкетирования работодателей
ГБОУ ПОО «Магнитогорский технологический колледж им. В.П. Омельченко»

Раздел 1. Общая характеристика выборки

Показатель	Категория	Кол-во	Доля
Сфера деятельности	Индустрия питания	2	50%
	Лёгкая промышленность	1	25%
	Пищевая промышленность	1	25%
Численность сотрудников	до 50	1	25%
	51–200	2	50%
	более 500	1	25%
Частота приёма выпускников	постоянно (несколько раз в год)	2	50%
	редко (1–2 раза в год)	1	25%
	практически не принимаем	1	25%

Раздел 2. Опыт и формы взаимодействия

- Опыт взаимодействия с колледжем имеют **100%** опрошенных.
- Формы:
  - организация практик и стажировок – 4
  - участие в днях карьеры – 2
  - совместная разработка программ – 1
  - экспертная оценка дипломных – 1
  - конкурс «Будущее ситно» – 1

Раздел 3. Удовлетворённость взаимодействием

Параметр	Полностью удовлетворён	Скорее удовлетворён
Качество подготовки студентов	75%	25%
Организация практик и стажировок	75%	25%
Информированность о возможностях	75%	25%
Оперативность обратной связи	100%	0%

Параметр	Полностью удовлетворён	Скорее удовлетворён
Готовность колледжа к партнёрству	100%	0%

Вывод: высокий уровень доверия, но есть резерв по качеству подготовки и информированности.

Раздел 4. Дефицит компетенций выпускников (по оценке работодателей)

Компетенция	% упоминаний
Инициативность и самостоятельность	75%
Умение работать в команде	50%
Навыки решения нестандартных задач	50%
Владение современными технологиями	25%
Коммуникативные навыки	25%

Раздел 5. Запросы работодателей

5.1. Желаемые формы взаимодействия

Форма	%
Совместные проекты и кейсы	75%
Онлайн-платформа для вакансий и практик	50%
Совместные лаборатории / центры	50%
Регулярные встречи с преподавателями	50%

5.2. Желаемые сервисы от колледжа

Сервис	%
База выпускников с портфолио	75%
Информационные рассылки	75%
Онлайн-заказ практик	75%
Консультации по кадровому планированию	50%

Раздел 6. Важные качества выпускников при приёме на работу

Качество	%

Качество	%
Соответствие профстандартам	75%
Готовность к обучению и развитию	75%
Опыт практической работы	75%
Ответственность и дисциплинированность	50%
Гибкость и адаптивность	50%

Раздел 7. Барьеры взаимодействия (выявленные проблемы)

Барьер	Кол-во упоминаний
Несоответствие учебных программ требованиям производства	1
Отсутствие обратной связи по трудоустройству выпускников	1
Недостаточная информированность о возможностях партнёрства	1
Не выявлено барьеров	1

Раздел 8. РИСКИ И МЕХАНИЗМЫ МИНИМИЗАЦИИ

Риск	Вероятность	Влияние	Механизм минимизации
Отказ работодателя от участия в совместных проектах	Средняя	Высокое	- Заключение долгосрочных соглашений с фиксацией выгод (налоговые льготы, имидж). - Предложение "лёгкого входа" (разовое мероприятие). - Публичное признание (благодарности, доска почёта).
Низкая явка на встречи / анкетирование	Средняя	Среднее	- Онлайн-форматы (15 мин). - Индивидуальные приглашения через руководителей. - Ежегодный "День партнёра" с кофе-брейком.
Невыполнение обязательств по практике (отмена в последний момент)	Низкая	Высокое	- Резервные предприятия. - Договорная ответственность (штрафные санкции не практикуются, но моральная ответственность – через публичный отчёт).

Риск	Вероятность	Влияние	Механизм минимизации
Бюрократические проволочки со стороны колледжа	Средняя	Среднее	- Назначение персонального куратора от колледжа. - Чёткие регламенты (срок ответа – 3 дня). - Цифровой документооборот.
Изменение кадровых потребностей работодателя	Высокая	Среднее	- Ежеквартальный мониторинг потребностей. - Гибкие модульные программы (доп. профили).

Раздел 9. Готовность к совместным проектам

- Да – 3 организации (75%)
- Нет – 1 организация (25%)

По итогам анкетирования работодателей (май 2026, N=4) получены следующие ключевые выводы, требующие системного ответа:

1. Уровень доверия высокий – 100% удовлетворены оперативностью связи и готовностью колледжа к партнёрству. Это наша сильная сторона.
2. Главный дефицит выпускников – не профессиональные знания, а инициативность, самостоятельность, командная работа (75–50% упоминаний).
3. Работодатели хотят не просто «дать практику», а участвовать в проектах, кейсах, иметь цифровую платформу.
4. Выявлены три точечных барьера: несоответствие программ производству, отсутствие обратной связи по трудоустройству, слабая информированность о партнёрстве.

Почему нужна дорожная карта?

Без чёткого плана эти барьеры будут воспроизводиться. Работодатель, который один раз не получил обратную связь, снижает активность. При этом 75% готовы участвовать в совместных проектах – это ресурс, который мы обязаны использовать.

Что предлагается:

- Краткосрочно (до 12.2026) – запустить онлайн-сервис для работодателей (заказ практик, база портфолио).
- Среднесрочно (весна 2027) – актуализировать программы с участием бизнеса, внедрить кейсы.
- Системно – закрепить обратную связь по трудоустройству как обязательный процесс.