Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Новосибирской области
«Новосибирский медицинский колледж»
(ГАПОУ НСО НМК)
Отдел качества

ОТЧЕТ

о проведении социологического исследования

«Удовлетворенность работодателей качеством подготовки специалистов для практического здравоохранения г. Новосибирска и НСО по результатам совместной деятельности с «Новосибирским медицинским колледжем»

Новосибирск
2025

Социологические исследования уровня удовлетворенности работодателей качеством подготовки специалистов для практического здравоохранения г. Новосибирска и НСО по результатам совместной деятельности с НМК проводятся на основании плана работы отдела качества на 2024-2025 гг. по проведению мониторинга удовлетворенности участников образовательного процесса и участников отношений в сфере образования деятельностью колледжа.

Процедура исследования определена в СТП СМК 7.2.3; 8.2.1.- 01 «Порядок исследования требований и удовлетворенности потребителей», введен в действие приказом № 136 от 22 июня 2007 г., на основании которого разработана и утверждена программа исследований и комплекс мероприятий.

В организации и проведении исследований принимали участие:

1. Главные врачи МО.
2. Сотрудники отдела качества.
3. Сотрудники Центра управления учебной деятельностью НМК.

Статистический анализ результатов исследования проведен методистом Отдела качества Бакеренко М.Е. на основании МИ СМК 8.1. - 02 Статистические методы контроля и улучшения качества, введена в действие приказом № 136 от 22 июня 2007 г.

Информация о результатах исследований доведена до сведения руководства колледжа

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел	Стр.
РАЗДЕЛ 1. Введение, цели, задачи и методики исследования	3
РАЗДЕЛ 2. Портрет респондента (описание выборки)	3
РАЗДЕЛ 3. Результаты исследования	4
3.1. Удовлетворенность сотрудничеством	4
3.1.1. Удовлетворенность качеством подготовки специалистов НМК	4
3.1.2. Характер отношений между участниками совместной образовательной деятельности	4
3.1.3. Целесообразность подготовки специалистов по программам совместного обучения	4
3.1.4.Степень заинтересованности работодателей в сотрудничестве при подготовке специалистов по дополнительным профессиональным программ.	5
3.1.5. Степень удовлетворенности ожидаемым результатом от совместной деятельности	6
3.2. Критерии работодателей при приеме на работу выпускников	6
3.3. Причины, по которым молодой специалист не смог полностью адаптироваться к своей работе	7
РАЗДЕЛ 4. Выводы	8
РАЗДЕЛ 5. Заключение	9
РАЗДЕЛ 6. Приложение 1. (анкета)	10

Сокращения и обозначения:

ПОО – профессиональная образовательная организация
ОО – образовательная организация
МО – медицинские организации
ДПП - дополнительные профессиональные программы.

РАЗДЕЛ 1. Введение, цели, задачи и методики исследования

Маркетинговое исследование «Уровня удовлетворенности работодателей качеством подготовки специалистов для практического здравоохранения г. Новосибирска и НСО по результатам совместной деятельности с НМК, реализованное в апреле 2025 года включало в себя анкетное интервью с МО г. Новосибирска.

Цель исследования – удовлетворенность качеством подготовки специалистов и совместной деятельностью.

В ходе маркетингового исследования реализованы следующие задачи:

1. Проведена апробация анкет.
2. Отработан механизм организации и проведения анкетирования.
3. Составлен портрет респондента.
4. Выявлена степень удовлетворенности МО г. Новосибирска:
    - качеством подготовки специалистов НМК;
    - характером отношений между участниками совместной образовательной деятельности;
    - целесообразностью подготовки специалистов по программам совместного обучения;
    - работодателей в сотрудничестве при подготовке специалистов по дополнительным профессиональным программ;
    - ожидаемым результатом от совместной деятельности;
5. Определены:
    - критерии работодателей при приеме на работу выпускников;
    - причины, по которым молодой специалист не смог полностью адаптироваться к своей работе.
6. Результаты анкетирования представлены в удобной для восприятия форме.

Анкетирование проводилось методом рассылки анкет в МО г. Новосибирска. Общее количество договоров с МО г. Новосибирска по совместному сотрудничеству 84. На анкетирование откликнулось 63 МО – 75%. Инструментарием исследования являлась полуформализованная анкета-интервью, включающая 4 раздела вопросов (прил. 1).

РАЗДЕЛ 2. Портрет респондента (описание выборки)

В маркетинговом исследовании «Удовлетворенность качеством подготовки специалистов и совместной деятельностью», приняли участие 63 респондента - 63 главных врача МО г. Новосибирска. На вопрос анкеты «Сколько лет Вы сотрудничаете с НМК?», об основных параметрах выборки дает представление табл. 1 и рис. 1.

Таблица 1.

Характер выборки

Период сотрудничества	Количество МО	%
3 года	5	**7,9%**
5 лет	10	**15,9%**
10 лет	20	**31,7%**
15 лет	28	**44,5%**

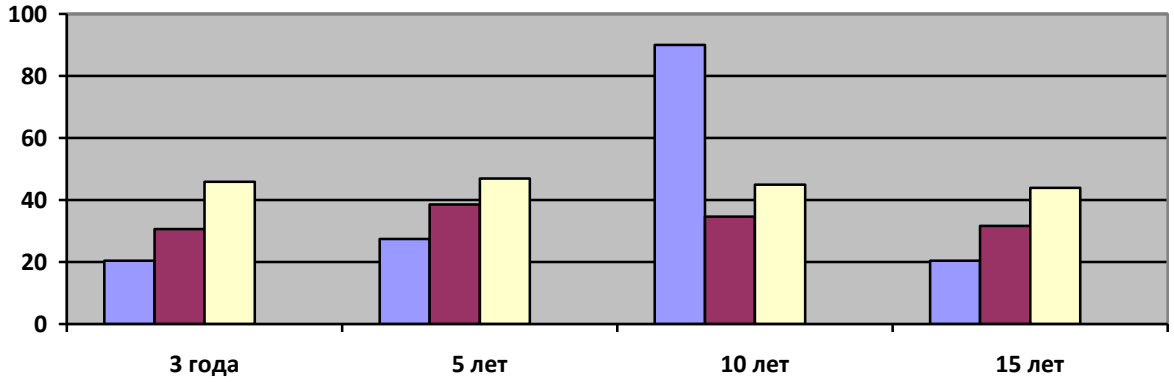

Рис. 1. Соотношение периода сотрудничества к количеству МО

РАЗДЕЛ 3. Результаты исследования

3.1. Удовлетворенность сотрудничеством

3.1.1. Удовлетворенность качеством подготовки специалистов НМК

Результаты ответа на вопрос анкеты «Удовлетворены ли Вы качеством подготовки специалистов НМК?» - средний процент полной удовлетворенности из 63 анкетированных МО г. Новосибирска составил **100%.**

3.1.2. Характер отношений между участниками совместной образовательной деятельности

Характер отношений между участниками совместной образовательной деятельности представлен в таб.2. 100% респондентов готовы к совместной образовательной деятельности с НМК по подготовке специалистов среднего звена и могут сформулировать требования к квалификации специалистов среднего звена.

Таблица 2.

Процент удовлетворенности отношениями между участниками совместной образовательной деятельности

№	Вопрос анкеты	Да	Нет
2	Готовы ли Вы к совместной образовательной деятельности с НМК по подготовке специалистов среднего звена на базе Вашей медицинской организации?	63 (100%)	-
3	Имеется на Вашей базе МО учебная комната для занятий со студентами?	10 (16%)	-

3.1.3. Целесообразность подготовки специалистов по программам совместного обучения

Основной процент опрошенных - 100% считает, что целесообразно участвовать в подготовке специалистов по программам совместного обучения, у МО из опрошенных (100%) есть опыт работы по подготовке специалистов по программам совместного обучения (таб. 3, рис. 2).

Таблица 3.

Целесообразность подготовки специалистов по программам совместного обучения

№	Вопрос анкеты	Да	Нет
4	Считаете ли Вы целесообразной подготовку специалистов по программам **совместного обучения?**	63 (100%)	0 (0%)
5	Есть ли у Вас опыт работы по подготовке специалистов по программам **совместного обучения?** (целевое обучение)	33 (52%)	30 (48%)

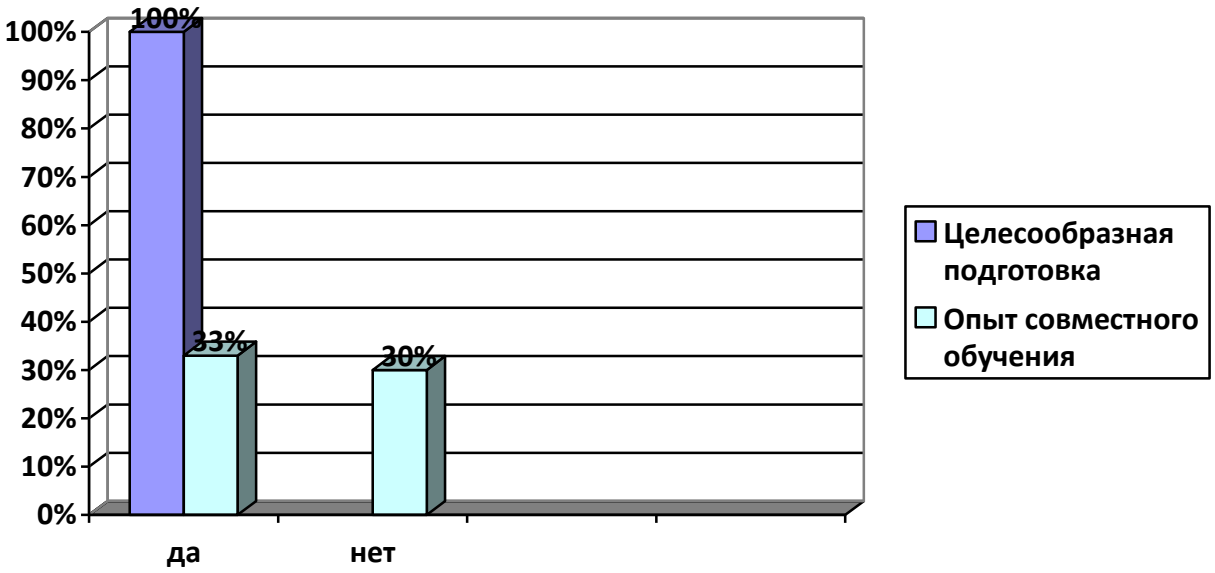

Рис. 2. % отношение работодателей к подготовке специалистов среднего звена по программам совместного обучения

3.1.4. Степень заинтересованности работодателей в сотрудничестве при подготовке специалистов по дополнительным профессиональным программ.

Работодатели высказали 100% заинтересованность в подготовке специалистов среднего звена по дополнительным профессиональным программ (табл.4).

Таблица 4.

Заинтересованность работодателей в сотрудничестве по дополнительным профессиональным программ

№	Вопрос анкеты	Да	Нет
6	Вы заинтересованы в сотрудничестве с НМК по программам повышения квалификации специалистов среднего звена?	**63 (100%)**	**-**

3.1.5. Степень удовлетворенности ожидаемым результатом от совместной деятельности

Характер отношений между участниками образовательного процесса в колледже представлен в табл. 5 и на рис. 3. 96 % опрошенных считают, что за время сотрудничества с НМК они получили ожидаемый результат от совместной деятельности.

Таблица 5.

Удовлетворенность ожидаемым результатом от совместной деятельности

№	Вопрос анкеты	Да	Нет
7	За время сотрудничества с НМК Вы получили ожидаемый результат от совместной деятельности?	**60 (96%)**	**3 (4%)**

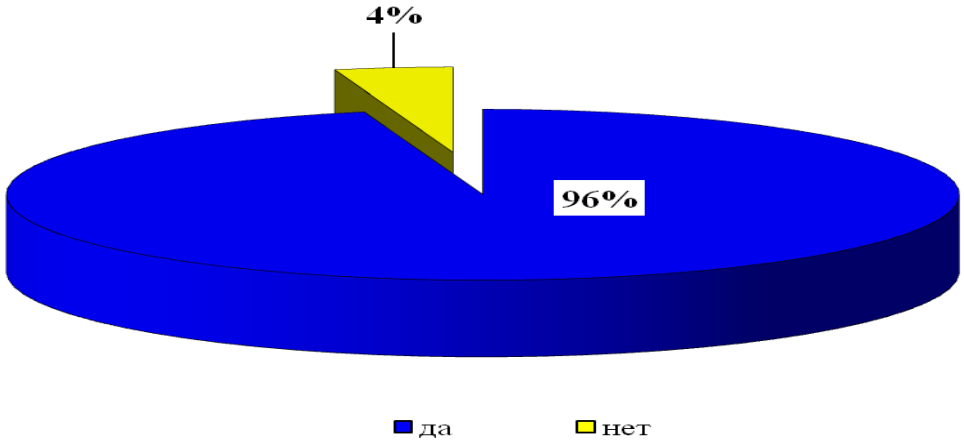

Рис. 3. % удовлетворенности ожидаемым результатом от совместной деятельности

3.2. Критерии работодателей при приеме на работу выпускников

При ответе на вопрос анкеты «Какие критерии Вы обычно используете при принятии решения о приеме на работу выпускника?» работодателям предложен перечень основных критериев. Результаты анкетирования представлены в таб. 6 и рис.4. На 1 месте по критериям отбора у работодателей - наличие работников по той специальности, которую имеет выпускник (30%), на 2-м месте (23%) - личное взаимодействие с выпускником в процессе сотрудничества с НМК, а ПОО которую окончил специалист, с которой сотрудничает организация на 3-м месте (21%).

Таблица 6.

Перечень основных критериев при приеме на работу выпускника

№	Вопрос анкеты	положительный ответ	%
1	окончил профессиональную образовательную организацию (ПОО), имеющую хорошую репутацию	12	**19%**
2	окончил ПОО, с которой сотрудничает Ваша организация	13	**21%**
3	лично взаимодействовал с выпускником в процессе сотрудничества с НМК (организации практик, стажировок)	15	**23%**

4	необходимы работники по той специальности, которую имеет выпускник	19	**30%**
5	«удовлетворен» средним баллом по диплому выпускника	4	**6%**
6	просьба вышестоящего начальника	-	**0%**
7	просьба родственников, друзей, знакомых	-	**0%**

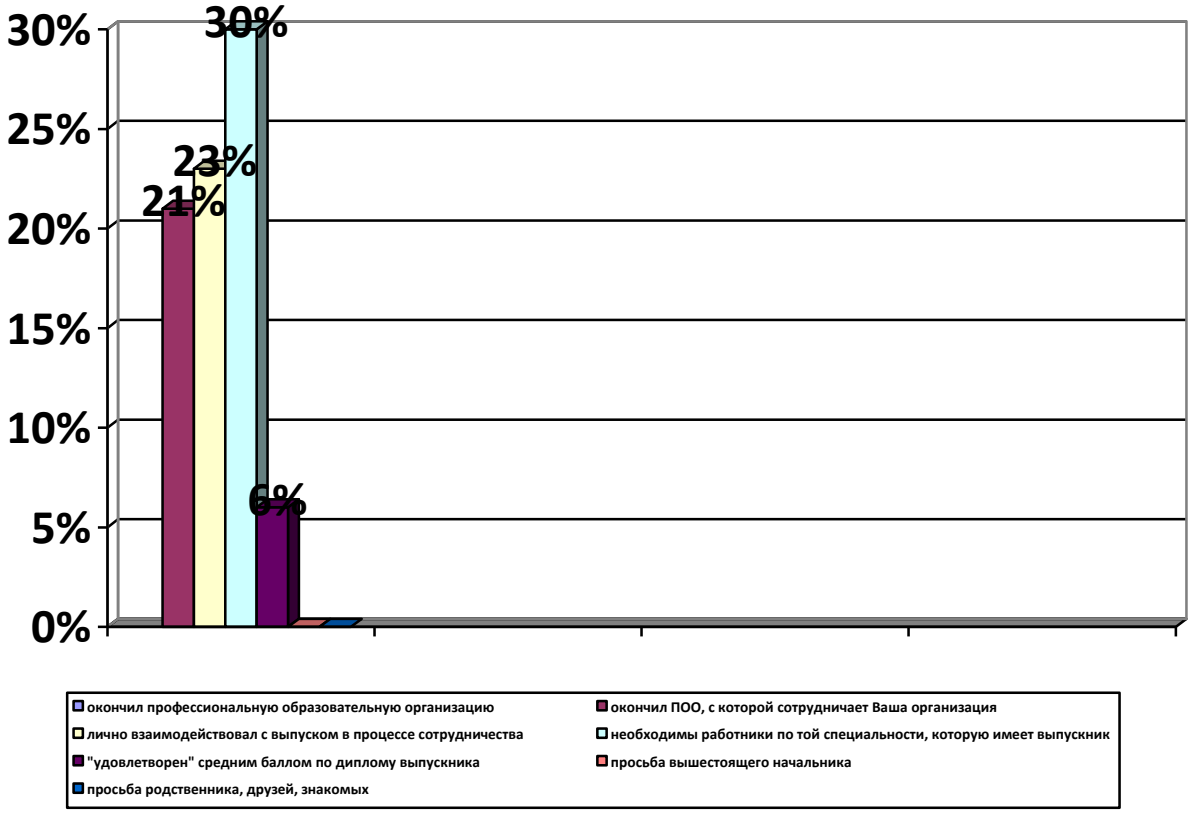

Рис. 4. Критерии отбора у работодателей при приеме на работу выпускника

3.3. Причины, по которым молодой специалист не смог полностью адаптироваться к своей работе

Работодателям был представлен перечень затруднений, возникающих у молодых специалистов при адаптации на рабочем месте. На 1 месте (27%) - недостаток умения работать в команде, на 2 месте (25%) - и недостаточное владение профессиональной терминологией, на 3-м месте (19%)не нашел взаимопонимание в коллективе.

100% работодателей отметили высокое качество подготовки.

Таблица 7.

Причины, по которым молодые специалисты плохо адаптируются на рабочем месте

№	Вопрос анкеты	положительный ответ	%

1	недостатки в теоретической подготовке	0	0%
2	недостатки в практической подготовке	8	13%
3	неумение находить и обрабатывать нужную информацию	10	16%
4	недостаточное владение профессиональной терминологией	16	25%
5	недостаток умения работать в команде (конфликты в коллективе)	17	27%
6	не нашел взаимопонимания в коллективе	12	19%

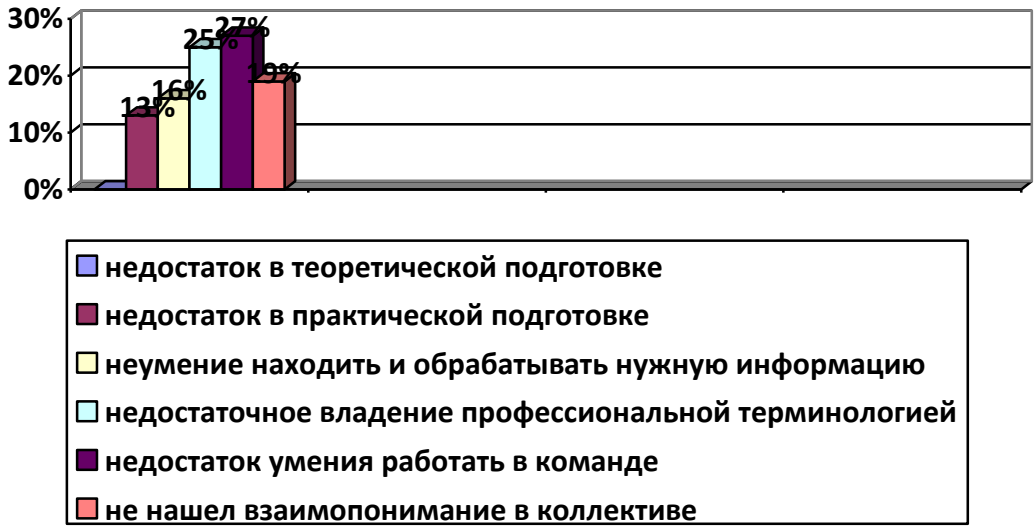

Рис. 5. Перечень затруднений, возникающих у молодых специалистов при адаптации на рабочем месте

РАЗДЕЛ 4. Выводы

Уровень удовлетворенности потребителей образовательного процесса - один из важнейших показателей эффективности деятельности образовательного учреждения. В международном стандарте ISO 9001:2001, в пункте 8.2.1. «Удовлетворенность потребителей» сказано: «Организация должна проводить мониторинг информации, касающейся восприятия потребителями соответствия организации требованиям потребителей, как одного из способов измерения функционирования системы менеджмента качества. Должны быть установлены методы получения и использования этой информации».

В маркетинговом исследовании приняли участие 63 МО г. Новосибирска (75%).

Вопросы анкеты позволили в целом оценить деятельность колледжа по степени удовлетворенности работодателей качеством подготовки специалистов для практического здравоохранения г. Новосибирска по результатам совместной деятельности с НМК:

- удовлетворенность качеством подготовки специалистов НМК составила 100%;

- 100% респондентов готовы к совместной образовательной деятельности с НМК по подготовке специалистов среднего звена и могут сформулировать требования к квалификации специалистов среднего звена применительно к МО;
- основной процент опрошенных - 100% считает, что целесообразно участвовать в подготовке специалистов по программам совместного обучения;
- у 100% МО из опрошенных есть опыт работы по подготовке специалистов по программам совместного обучения;
- 100% работодателей отметили заинтересованность в сотрудничестве по дополнительным профессиональным программам;
- 100 % респондентов считают, что за время сотрудничества с НМК они получили ожидаемый результат от совместной деятельности.

2.4. Заключение

Результаты проведенного социологического исследования показывают высокую степень удовлетворенности работодателей качеством подготовки специалистов для практического здравоохранения г. Новосибирска и НСО по результатам совместной деятельности с НМК.

. На 1 месте по критериям отбора у работодателей - наличие работников по той специальности, которую имеет выпускник (30%), на 2-м месте (23%) - личное взаимодействие с выпускником в процессе сотрудничества с НМК, а ПОО которую окончил специалист, с которой сотрудничает организация на 3-м месте (21%).

Работодателям был представлен перечень затруднений, возникающих у молодых специалистов при адаптации на рабочем месте. На 1 месте (27%) - недостаток умения работать в команде, на 2 месте (25%) - и недостаточное владение профессиональной терминологией, на 3-м месте (19%)не нашел взаимопонимание в коллективе.

100% работодателей отметили высокое качество подготовки.

Предложения от работодателей:

- Распределение выпускников по заявленным заявкам МО на конкретное рабочее место.
- Продолжать подготовку по программам совместного обучения.
- Привлечение, в период производственных и государственных практик, студентов на работу в МО.
- Развивать дальнейшее сотрудничество.

30.06.2025 г.

Зав.практикой Райт И.С.

Методист ОК Бакеренко М.Е.

РАЗДЕЛ 6. Приложения

АНКЕТА

«Удовлетворенность работодателей качеством подготовки специалистов для практического здравоохранения г. Новосибирска и НСО по результатам совместной деятельности с ГАПОУ СПО «Новосибирский медицинский колледж»

Уважаемые работодатели! ГАПОУ НСО НМК проводит анкетирование главных врачей медицинских организаций (МО) с целью изучения удовлетворенности качеством подготовки специалистов НМК для практического здравоохранения г. Новосибирска и НСО по результатам совместной деятельности.

Просим Вас внимательно прочитать вопрос анкеты и выбрать ответ, с которым вы согласны - отметьте его знаком «+». Надеемся на Ваше понимание и благодарим за участие в анкетировании.

Наименование МО_____

Юридический адрес _____

Ф.И.О. главного врача МО _____

1. Сколько лет Вы сотрудничаете с НМК? (подчеркните пожалуйста)

а) 3 года б) 5 лет в) 10 лет г) 15 лет

2. Удовлетворенность сотрудничеством

№ п/п	Формулировка вопроса	Да	Нет
1	Удовлетворены ли Вы качеством подготовки специалистов НМК?		
2	Готовы ли Вы к совместной образовательной деятельности с НМК по подготовке специалистов среднего звена на базе Вашей медицинской организации?		
3	Имеется на Вашей базе МО учебная комната для занятий со студентами?		
4	Считаете ли Вы целесообразной подготовку специалистов по программам совместного обучения додипломной специализации, созданных при Вашем		
5	Есть ли у Вас опыт работы по подготовке специалистов по программам совместного обучения? (целевое обучение)		
6	Вы заинтересованы в сотрудничестве с НМК по программам ДПО специалистов среднего звена?		
7	За время сотрудничества с НМК Вы получили ожидаемый результат от совместной деятельности?		

3. Какие критерии Вы обычно используете при принятии решения о приеме на работу выпускника:

	окончил профессиональную образовательную организацию (ПОО), имеющую хорошую репутацию	
	окончил ПОО, с которой сотрудничает Ваша организация	
	лично взаимодействовал с выпускником в процессе сотрудничества с НМК (организации практик, стажировок)	
	необходимы работники по той специальности, которую имеет выпускник	
	«удовлетворен» средним баллом по диплому выпускника	
	просьба вышестоящего начальника	
	просьба родственников, друзей, знакомых	

4.Если молодой специалист не смог полностью адаптировался к своей работе, то по каким причинам?

	недостатки в теоретической подготовке	
	недостатки в практической подготовке	
	неумение находить и обрабатывать нужную информацию	
	недостаточное владение профессиональной терминологией	
	недостаток умения работать в команде (конфликты в коллективе)	
	не нашел взаимопонимания в коллективе	
	Другое _____	

Ваши предложения _____

_____

Спасибо за участие в анкетирование!