

Приложение к отчету о самообследовании  
федерального государственного бюджетного  
образовательного учреждения высшего образования  
«Челябинский государственный институт культуры»  
(по состоянию на 1 апреля 2026 г.)

Раздел 2.5. Система оценки качества образования

**Аналитическая справка  
по результатам анкетирования работодателей, иных юридических и физических лиц  
об удовлетворенности качеством образования в  
Челябинском государственном институте культуры  
в рамках реализации образовательной программы магистратуры «Дизайн и визуальные  
коммуникации в архитектурной среде» по направлению подготовки  
54.04.01 Дизайн**

*1. Основание и цель проведения опроса*

Опрос работодателей проводился в период с 28 ноября по 15 декабря 2025 г. в соответствии с приказом № 228-п от «24» ноября 2025 г. в рамках реализации процедур ВСОКО и проведения ежегодного самообследования.

Цель опроса: получение комплексной оценки качества подготовки выпускников от ключевых стейкхолдеров, выявление актуальных требований к компетенциям специалистов и определение перспективных направлений развития взаимовыгодного сотрудничества.

*2. Методы и контингент опроса*

– Метод сбора данных: анкетный опрос в электронной форме.  
– Выборка: в опросе приняли участие 8 работодателей-партнеров, представляющих ключевые сферы занятости выпускников образовательной программы.  
– Используемый инструмент: Анкета была структурирована по следующим тематическим блокам:

1. Профиль организации (сфера деятельности, организационно-правовая форма).

2. Оценка выпускников и требований к специалистам (удовлетворенность подготовкой, ключевые компетенции и личностные качества).

3. Взаимодействие с вузом (формы и перспективы сотрудничества).

*3. Ключевые результаты и выводы*

В разделе представлены обобщенные результаты по основным блокам анкеты.

*3.1. Оценка качества подготовки выпускников*

Работодатели в целом высоко оценивают уровень подготовки выпускников института. Наибольшее признание получили такие сильные стороны выпускников, как, развитые творческие способности. В качестве областей для развития отмечается необходимость усиления общего культурного уровня.

*3.2. Требования к компетенциям специалистов*

Среди наиболее востребованных личностных качеств работодатели выделяют стрессоустойчивость, ответственность и коммуникабельность. Ключевыми профессиональными компетенциями названы проектная деятельность, работа в команде.

*3.3. Перспективы сотрудничества*

Большинство респондентов выразили готовность к развитию партнерских отношений с институтом. Наиболее предпочтительными формами сотрудничества работодатели видят участие в учебном процессе и организацию практик/ стажировок для студентов.

*4. Заключение и рекомендации*

Результаты анкетирования подтверждают востребованность выпускников института на рынке труда и соответствие их подготовки общим требованиям работодателей. На основе анализа сформированы рекомендации. Полученные данные использованы для актуализации ОПОП и развития системы партнерства с организациями-работодателями.

Приложение: Обобщенные данные по результатам опроса (сформированы в Яндекс.Forms).

Организационно-правовая форма Вашей организации:

8 ответов

<u>Муниципальное учреждение</u>	3	37.5%
<u>ИП</u>	3	37.5%
<u>Государственное учреждение</u>	1	12.5%
<u>Частная организация</u>	1	12.5%
Некоммерческая (общественная) организация	0	

С какими основными трудностями Вы сталкиваетесь при подборе молодых специалистов в сфере культуры и искусств?

14 ответов

<u>Завышенные ожидания от условий труда и карьерного роста</u>	4	28.6%
<u>Отсутствует опыт практической работы у соискателей</u>	4	28.6%
<u>Отсутствие у соискателей требуемых компетенций</u>	2	14.3%
<u>Недостаточный уровень личной ответственности и дисциплины</u>	2	14.3%
<u>Недостаток практических навыков и опыта</u>	1	7.1%
<u>Дефицит специалистов на рынке труда</u>	1	7.1%
Соискатели не соответствуют «идеальному» образу по формальным критериям (внешность, пол, возраст, физическое состояние, психоэмоциональное состояние и т.д.)	0	
Соискателей не устраивают условия труда	0	
Соискателей не устраивает отсутствие перспективы профессионального или карьерного роста	0	

Какие личностные качества являются для Вас ключевыми при найме выпускника?

23 ответа

<u>Ответственность и исполнительность</u>	5	21.7%
<u>Коммуникабельность и работа в команде</u>	5	21.7%
<u>Стрессоустойчивость и гибкость</u>	5	21.7%
<u>Клиентоориентированность и этичность</u>	4	17.4%
<u>Инициативность и целеустремленность</u>	2	8.7%

Насколько Вы в целом удовлетворены уровнем подготовки выпускников ЧГИК?

8 ответов

<u>Полностью удовлетворен(а)</u>	7 87.5%
<u>Частично удовлетворен(а)</u>	1 12.5%
Не удовлетворен(а)	0
Затрудняюсь ответить (нет опыта работы с выпускниками ЧГИК)	0

Готовы ли Вы рассмотреть формы сотрудничества с ЧГИК для подготовки более качественных кадров?  
8 ответов

<u>Организация практики / стажировок для студентов</u>	2 25%
<u>Участие в учебном процессе: проведение лекций, мастер-классов, руководство практикой</u>	2 25%
<u>Подготовка кадров в рамках целевого приема</u>	1 12.5%
<u>Участие в итоговой аттестации: работа в ГЭК, рецензирование ВКР</u>	1 12.5%
<u>Трудоустройство выпускников</u>	1 12.5%
<u>Не готовы к сотрудничеству в настоящий момент</u>	1 12.5%
Разработка образовательных программ: формулировка актуальных тем для курсовых / ВКР, экспертиза программ	0

Что, на Ваш взгляд, является главным преимуществом выпускников ЧГИК?  
25 ответов

<u>Развитые творческие способности</u>	7 28%
<u>Практические навыки, соответствующие профессии</u>	7 28%
<u>Хорошая теоретическая подготовка</u>	6 24%
<u>Высокий общий культурный уровень</u>	5 20%

Какие наиболее важные улучшения Вы могли бы предложить для системы подготовки специалистов в ЧГИК?

Нет ответов