

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ, ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ И ИННОВАЦИИ  
КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ  
ОШСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ ПО ИТОГАМ АНКЕТИРОВАНИЯ  
РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

**Цель исследования:** выявление удовлетворенности работодателей и определения путей улучшения качества работы.

**Задачи**

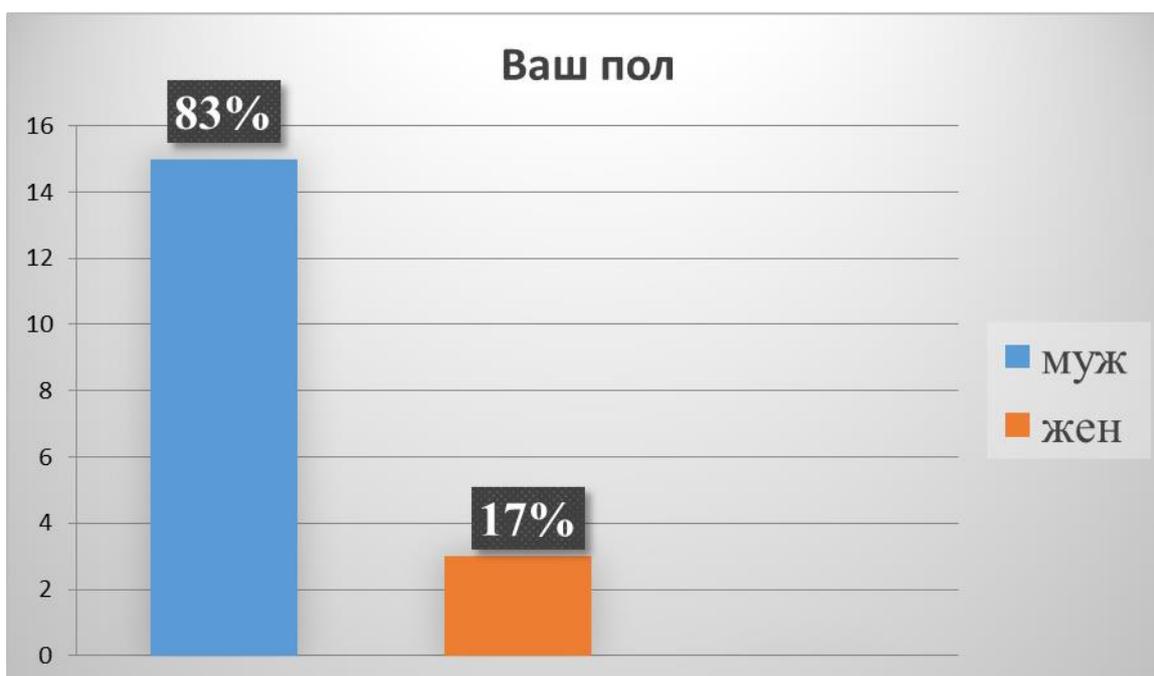
1. Оценить удовлетворенность отношениями, уровнем доверия с руководством вуза
2. Определить степень вовлеченности в процессы управления, отношения с коллегами, признание успехов и достижений.
3. Оценить удовлетворенность системой социальных льгот, предоставляемых вузом, доступность информации о деятельности, внутренней нормативной базы, эффективностью решения руководством профессиональных и личных проблем.
4. Оценить возможность повышения квалификации
5. Оценить удовлетворенность правилами трудового распорядка, материально-техническим обеспечением рабочего места и процесса.

**Метод исследования:** онлайн- анкетирование

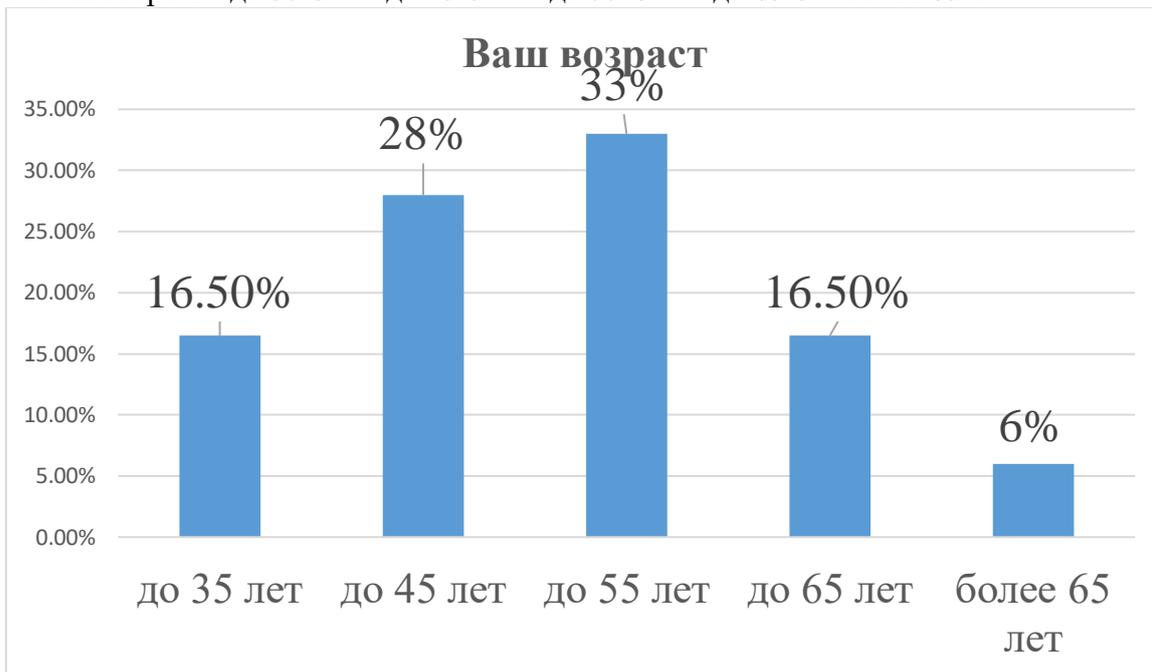
**Дата проведения:** 12.05.25

**Количество респондентов:** 12

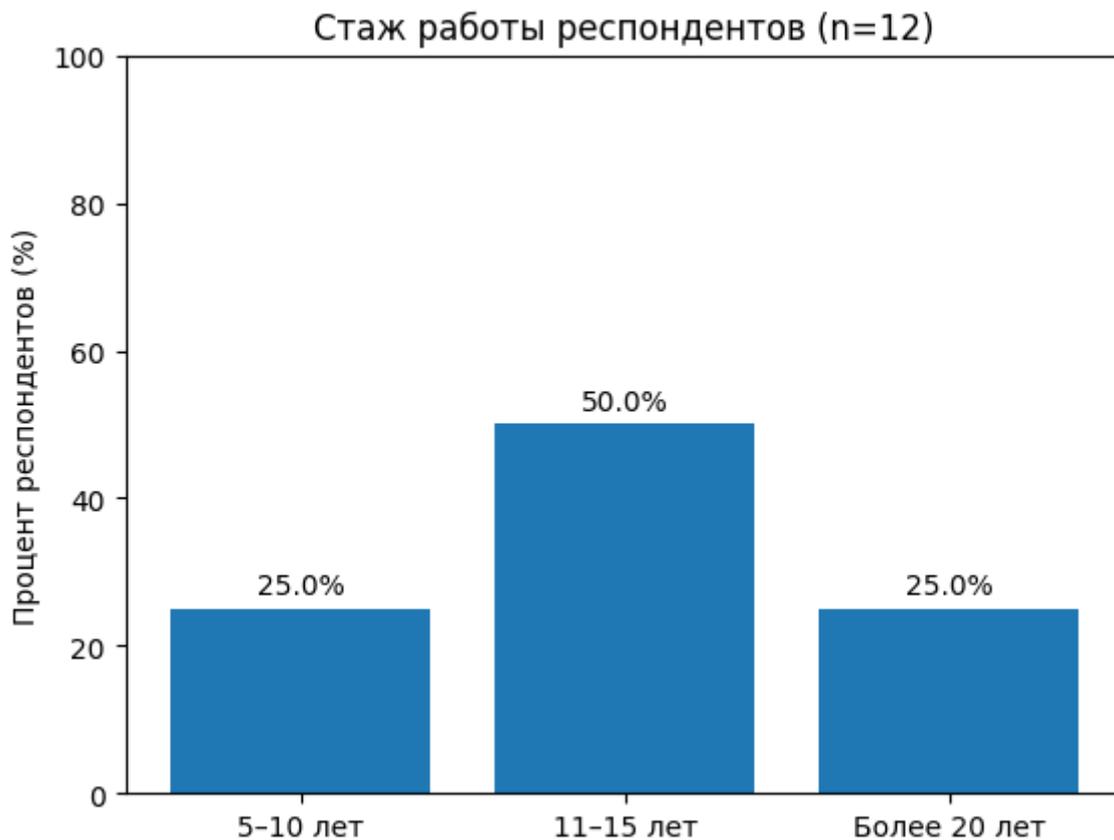
1. Ваш пол                      муж-9                      жен-3



2. Ваш возраст до 35-3 до 45-5 до 55-6 до 65-3 более 65-1



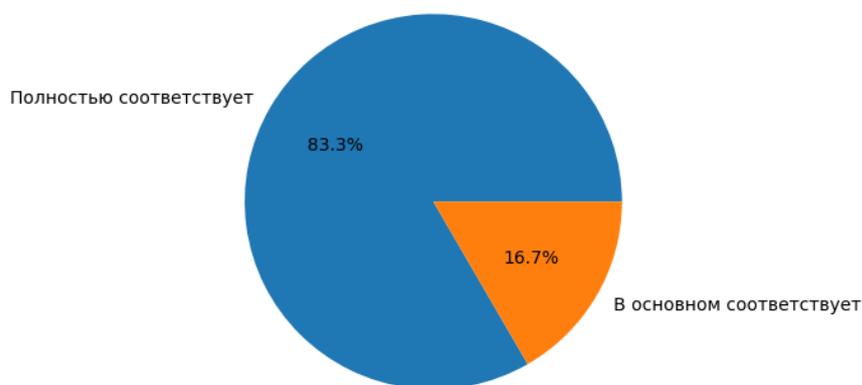
3. Стаж работы 5-10лет (3) 11-15лет (6) более 20лет (3)



#### 4. Насколько уровень практической подготовки PhD-выпускников соответствует требованиям рынка труда?

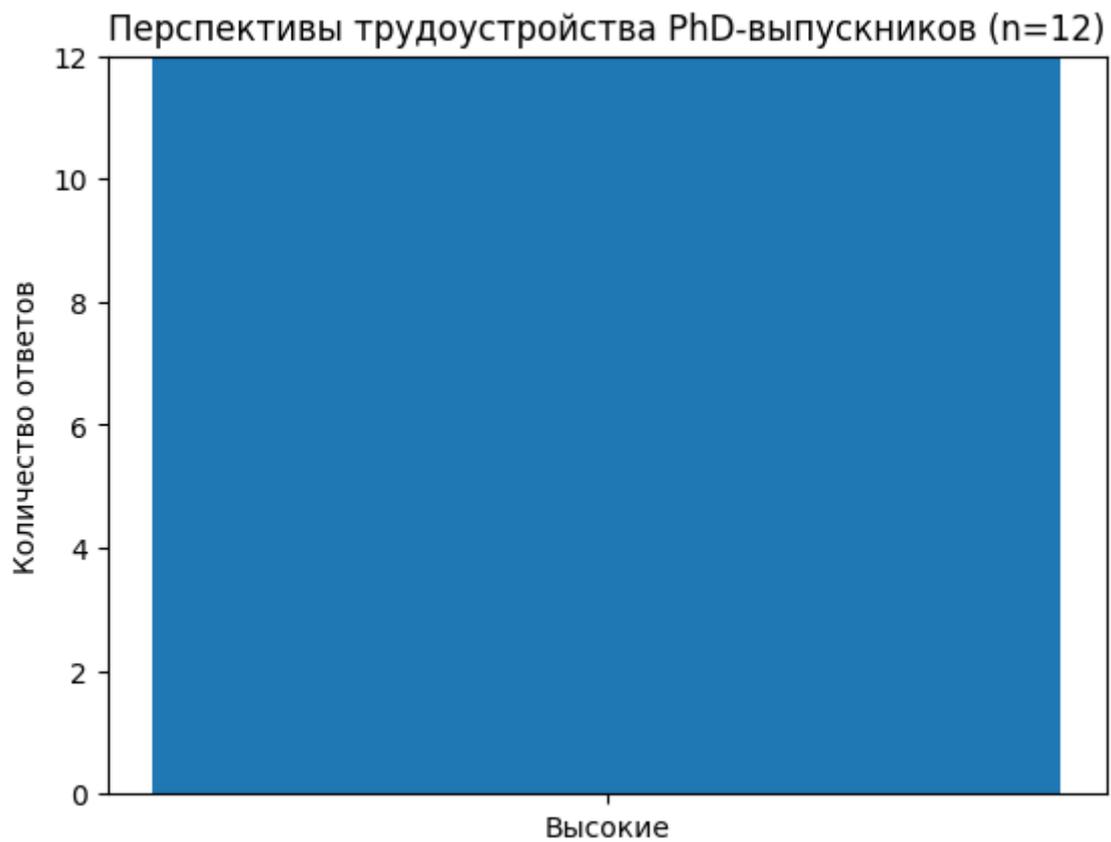
- Полностью соответствует
- В основном соответствует
- Частично соответствует
- Не соответствует

Оценка соответствия практической подготовки PhD-выпускников требованиям рынка труда (n=12)



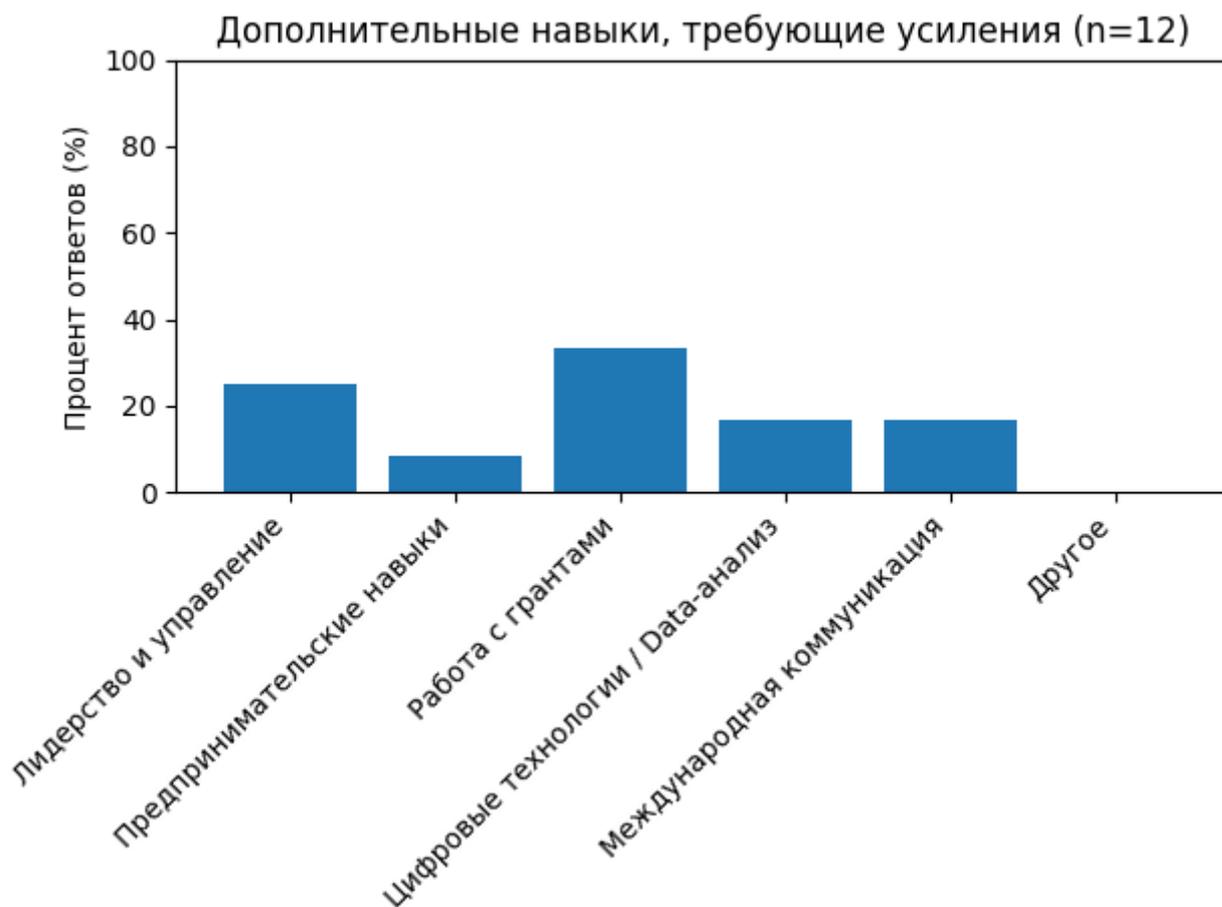
#### 5. Как Вы оцениваете перспективы трудоустройства PhD-выпускников в ближайшие 5 лет?

- Высокие
- Средние
- Низкие
- Затрудняюсь ответить



**6. Какие дополнительные навыки, по Вашему мнению, необходимо усилить в PhD-программе?**

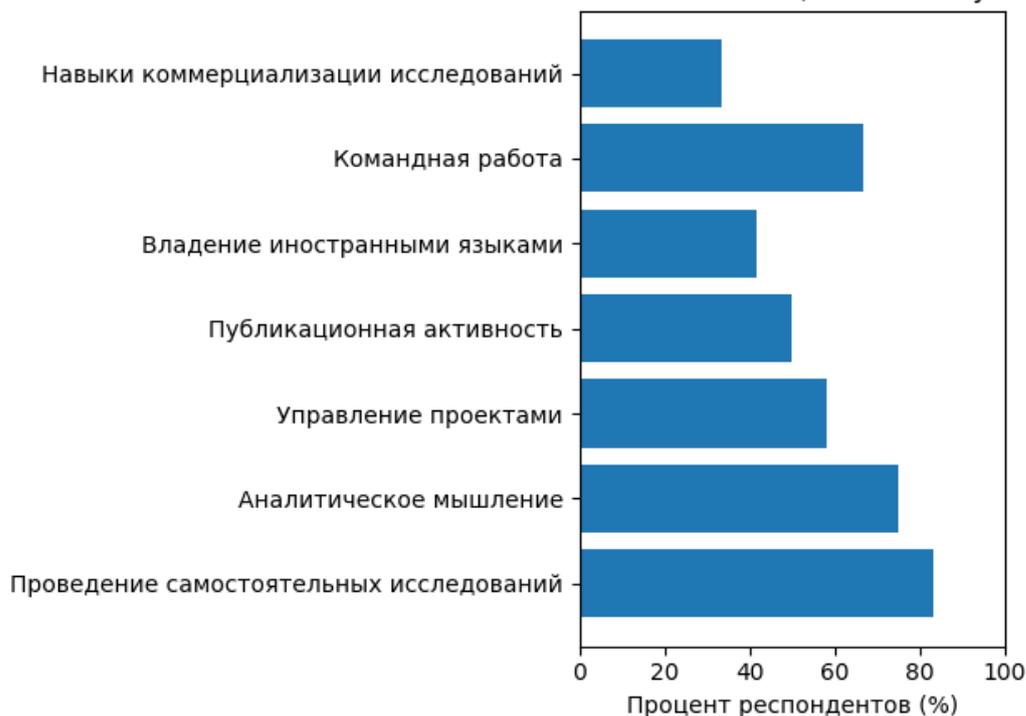
- Лидерство и управление
- Предпринимательские навыки
- Работа с грантами
- Цифровые технологии / Data-анализ
- Международная коммуникация
- Другое (указать)



**7. Какие компетенции PhD-выпускников наиболее важны для Вашей организации?  
(можно выбрать несколько)**

- Проведение самостоятельных исследований
- Аналитическое мышление
- Управление проектами
- Публикационная активность
- Владение иностранными языками
- Командная работа
- Навыки коммерциализации исследований

Наиболее важные компетенции PhD-выпускников (n=12)

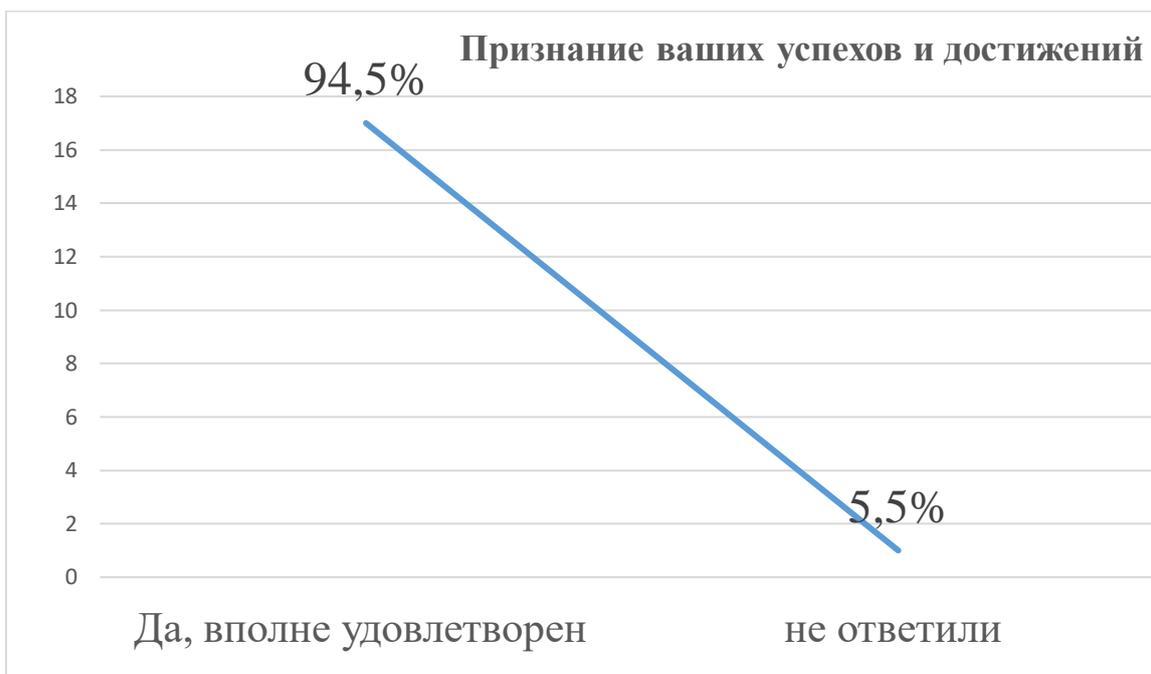


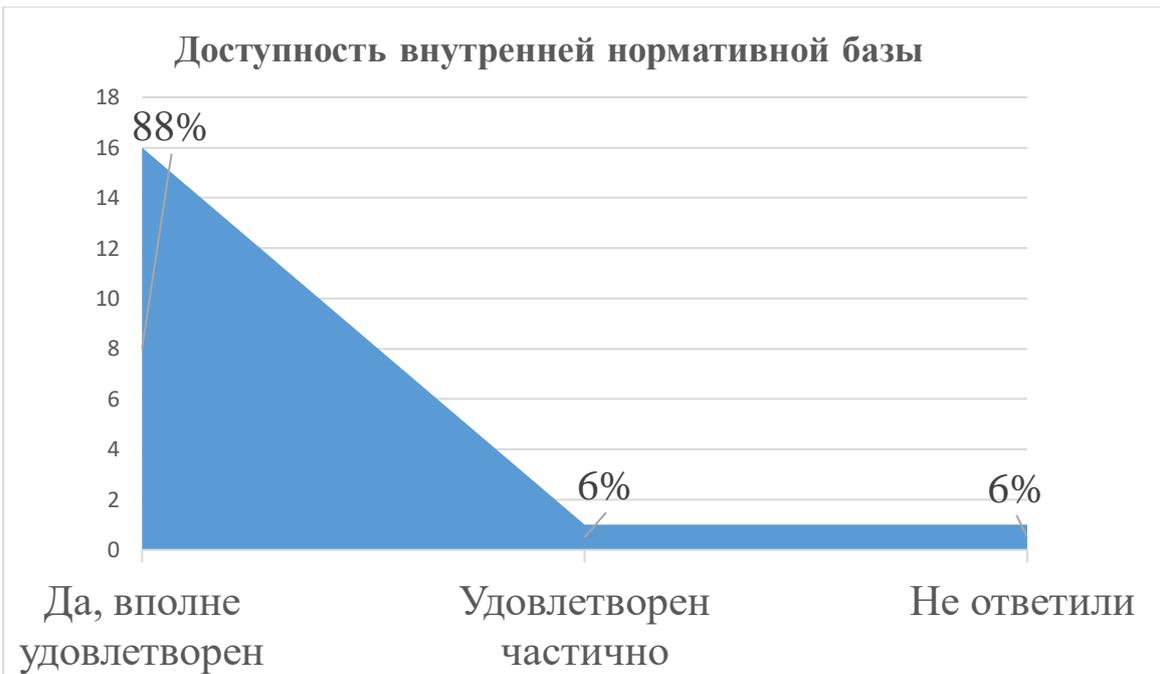
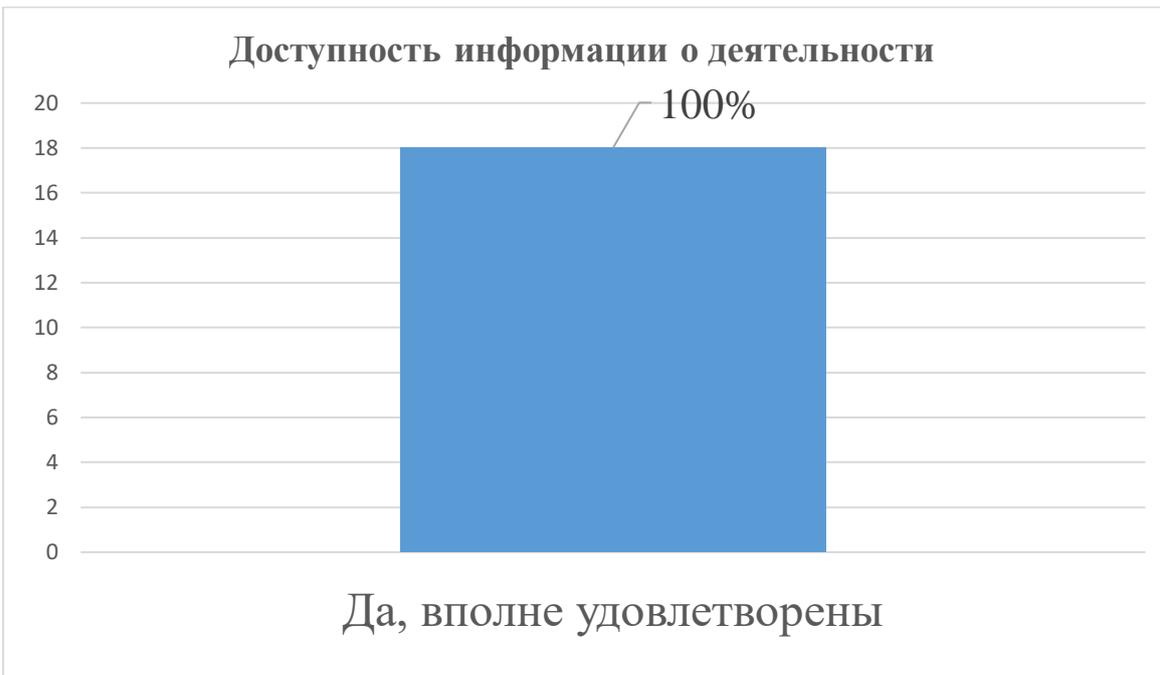
**8. Насколько Вы удовлетворены...**

Критерий	Да, вполне удовлетворен	Удовлетворен частично	Нет, неудовлетворен
1. Отношениям с руководством вуза	12		
2. Уровнем доверия со стороны руководства	12		
3. Степенью Вашей вовлеченности в процессы управления	10	2	
4. Отношениями с коллегами	12		
5. Признанием Ваших успехов и достижений	12		
6. Системой социальных льгот, предоставляемых университетом	7	2	3
7. Доступностью информации о деятельности	9	3	
8. Доступностью внутренней нормативной базы	8	4	
9. Эффективностью решения руководством Ваших профессиональных и личных проблем	7	5	
10. Возможностями повышения квалификации	8	5	
11. Работой профсоюзной организации	12		
12. Правилами трудового распорядка	7	5	
13. Материально-техническим обеспечением рабочего места и процесса	6	6	

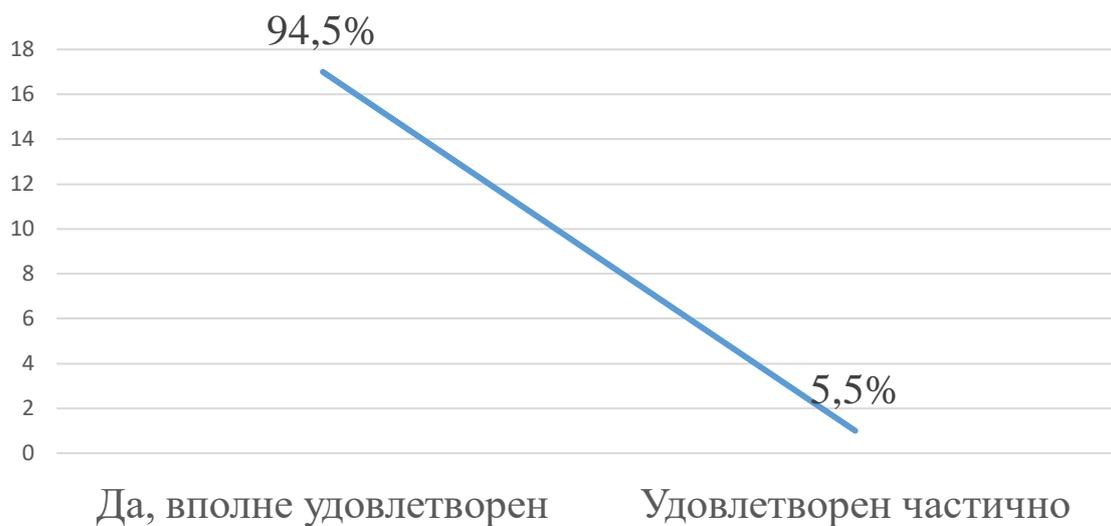
## 9.Насколько Вы удовлетворены ...



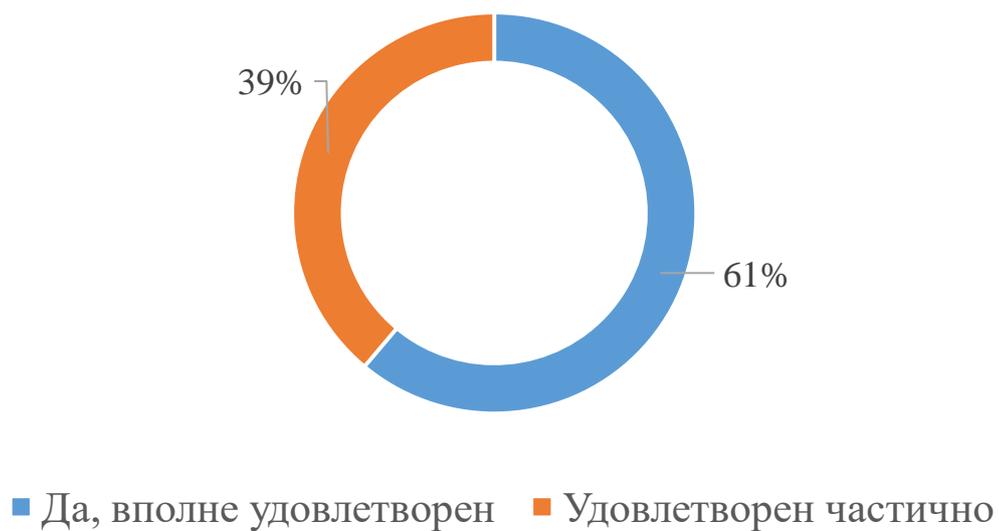


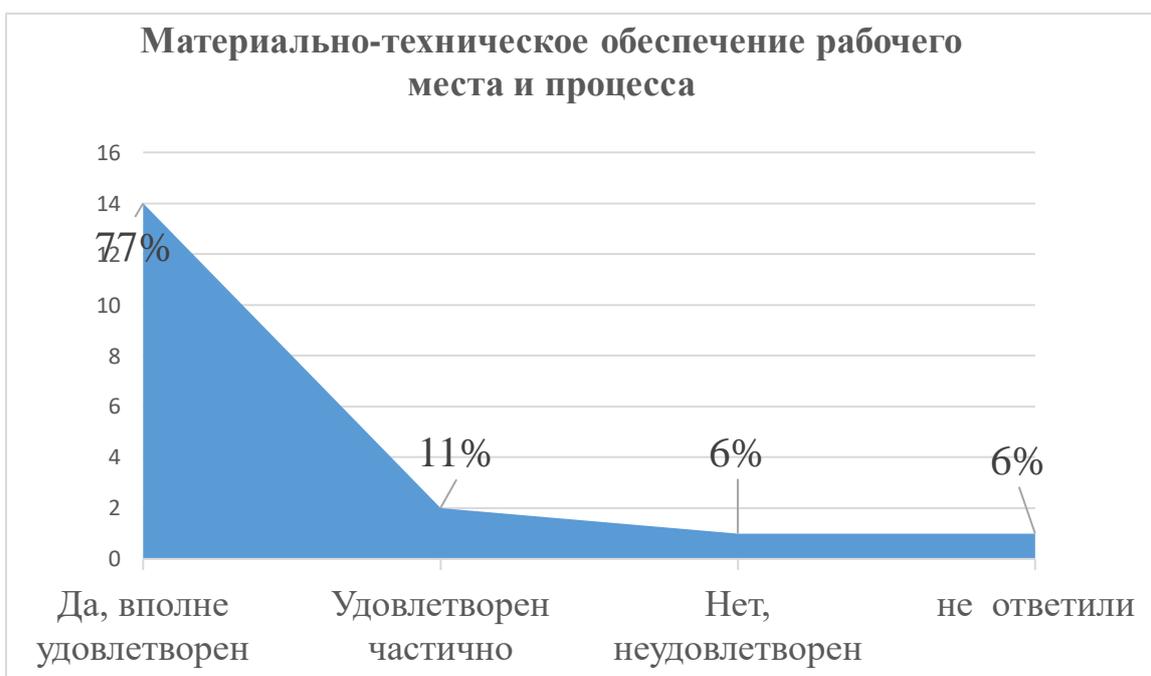
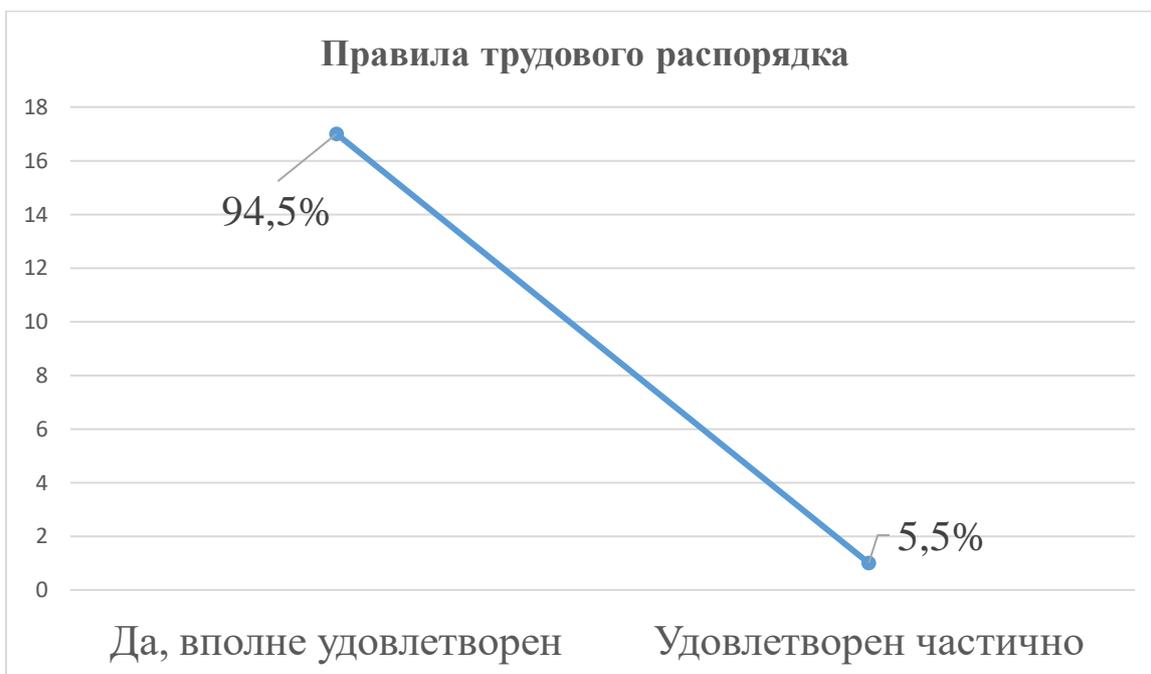


### Эффективность решения руководством Ваших профессиональных и личных проблем

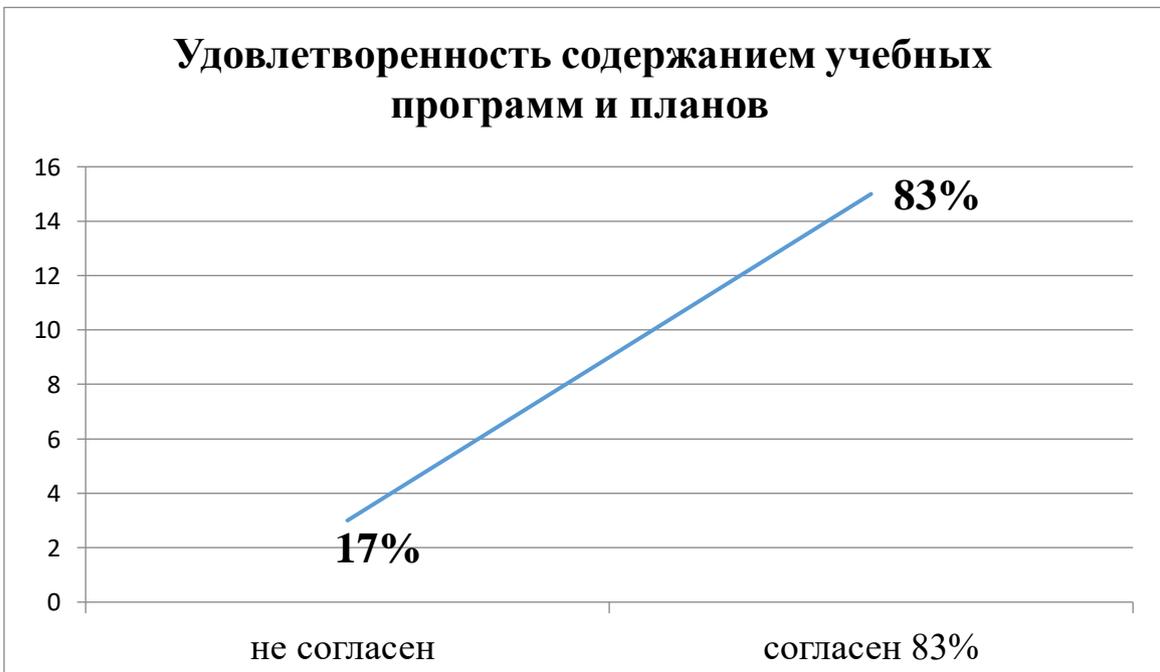


### Возможности повышения квалификации

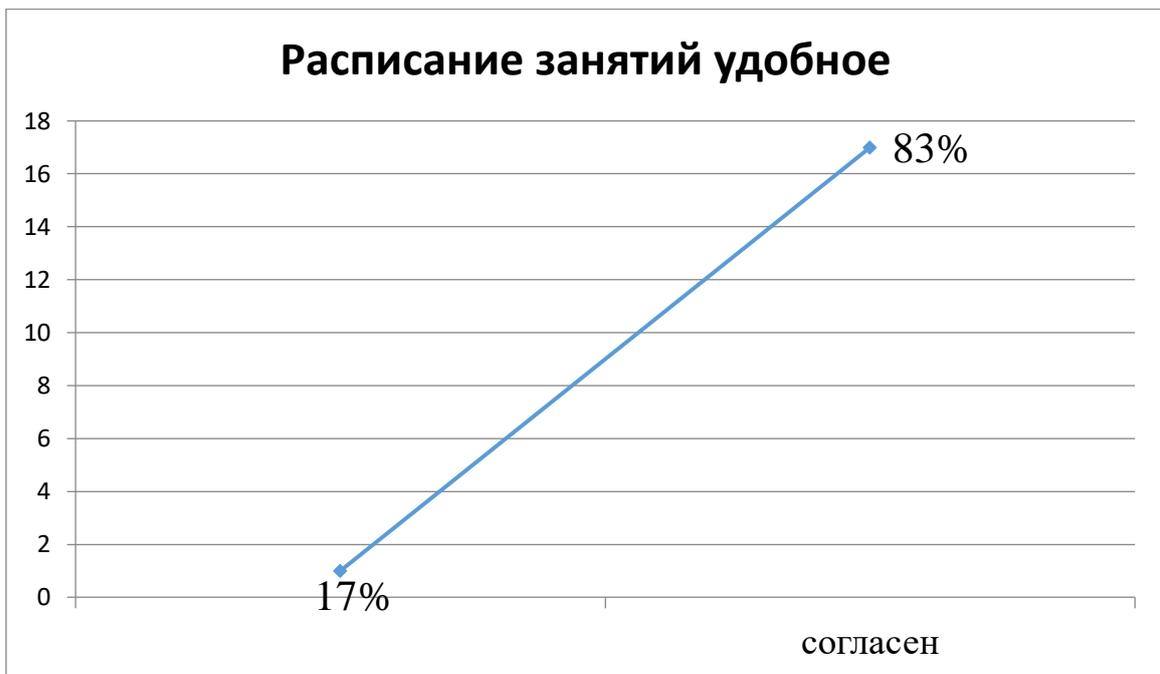




### 3. Удовлетворенность качеством организации учебного процесса...









### **Анализ результатов**

Результаты анкетирования показывают, что в целом работодатели положительно оценивают уровень подготовки PhD-выпускников. Отмечается соответствие образовательной программы современным требованиям рынка труда и наличие у выпускников сформированных исследовательских и аналитических компетенций. Перспективы трудоустройства выпускников оцениваются как благоприятные, что свидетельствует о востребованности кадров.

Работодатели подчеркивают значимость развития у обучающихся дополнительных компетенций, связанных с лидерством, управлением проектами, цифровыми технологиями, международной коммуникацией и грантовой деятельностью. Это отражает современные тенденции развития науки и высшего образования, где наряду с академической подготовкой важны управленческие и прикладные навыки.

Высокий уровень удовлетворенности отмечен в части взаимодействия с руководством университета. Респонденты выражают доверие к администрации, положительно оценивают деловой климат, признание профессиональных достижений и эффективность коммуникации. Это свидетельствует о сформированной корпоративной культуре и стабильной управленческой системе.

Большинство участников исследования удовлетворены степенью своей вовлеченности в процессы управления и доступностью информации о деятельности университета. В то же время выявлены отдельные направления, требующие дальнейшего совершенствования. К ним относятся материально-техническое обеспечение рабочих мест, расширение системы социальных гарантий и возможностей повышения квалификации. Часть работодателей также отмечает необходимость повышения эффективности решения отдельных профессиональных и организационных вопросов.

Качество организации учебного процесса в целом оценивается положительно. Работодатели подтверждают, что реализуемые образовательные программы обеспечивают необходимый уровень подготовки специалистов.

100% респондентов полностью удовлетворены:

- отношениями с руководством университета;
- уровнем доверия со стороны руководства;
- отношениями с коллегами;
- признанием успехов и достижений;
- работой профсоюзной организации.

Это свидетельствует о высоком уровне организационной культуры и благоприятном психологическом климате.

### **Выводы**

1. Взаимодействие работодателей с университетом характеризуется высоким уровнем доверия и удовлетворенности.
2. Подготовка PhD-выпускников в целом соответствует современным требованиям рынка труда.
3. Университет демонстрирует устойчивую управленческую систему и благоприятный организационный климат.
4. Определены направления для дальнейшего совершенствования, связанные с развитием инфраструктуры, социальной поддержки и программ повышения квалификации.
5. Существует потребность в усилении практико-ориентированной и цифровой составляющей подготовки.

### **Рекомендации**

1. Продолжить работу по совершенствованию содержания PhD-программ с учетом современных требований рынка труда.
2. Усилить развитие управленческих, цифровых и проектных компетенций обучающихся.
3. Совершенствовать материально-техническую базу университета.
4. Расширить возможности профессионального развития и повышения квалификации.
5. Систематически проводить мониторинг удовлетворенности работодателей для обеспечения устойчивого развития образовательных программ.

Руководитель ООП

«Общественное здравоохранение» к.б.н., доц. Момунова А.А.

Руководитель ООП «Медицина» PhD, доц. Акбалаева Б.А.

Полученные результаты доложены на общем заседании

Июнь 18, 2025г.