

СОФИЙСКИ УНИВЕРСИТЕТ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“
УНИВЕРСИТЕТСКИ ЦЕНТЪР ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА КАЧЕСТВОТО
ЛАБОРАТОРИЯ ЗА АНАЛИЗИ И ПРОУЧВАНИЯ

ДОКЛАД

**С АНАЛИЗ НА ДАННИ ОТ АНКЕТНО ПРОУЧВАНЕ НА МНЕНИЯТА И
ОЦЕНКИТЕ НА РАБОТОДАТЕЛИ ОТНОСНО КАЧЕСТВОТО НА ОБУЧЕНИЕ
ВЪВ ФАКУЛТЕТ ПО ЖУРНАЛИСТИКА И МАСОВИ КОМУНИКАЦИИ НА
СУ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“**

Изготвил: Магдалена Гуцева-Тонева

СОФИЯ

2023

СЪДЪРЖАНИЕ

ВЪВЕДЕНИЕ	3
1. Общи характеристики на изследването	3
2. Структура на доклада с анализ на данни	4
3. Характеристики на организациите респонденти	4
4. Резултати от изследването	8
4.1. Критерии за подбор на специалисти	8
4.2. Топ 3 на висшите училища, подготвящи специалисти в областта на медиите и масовата комуникация	10
4.3. Качества, осигуряващи успешна професионална реализация	11
4.4. Ниво на професионална подготовка на младите специалисти от ФЖМК	14
4.5. Силни и слаби страни на обучаваните във ФЖМК на СУ млади специалисти	17
4.5.1. Силни страни на възпитаниците на ФЖМК на СУ	17
4.5.2. Слаби страни на възпитаниците на ФЖМК на СУ	17
4.6. Обобщени показатели за доверието на работодателите към ФЖМК на СУ	18
5. Основни резултати	20
Приложение 1 Едномерни процентни разпределения	22
Приложение 2 Основна дейност на фирмите на респондентите	27
Приложение 3 Силни страни на възпитаниците на ФЖМК на Софийски университет, които работодателите открояват	28
Приложение 4 Слаби страни на възпитаниците на ФЖМК на Софийски университет, които работодателите открояват	29

ВЪВЕДЕНИЕ

1. Общи характеристики на изследването

През месец април 2023 година Лабораторията за анализи и проучвания към Центъра по управление на качеството на СУ „Св. Климент Охридски” проведе социологическо проучване сред работодатели, наемащи възпитаници от Факултета по журналистика и масови комуникации на СУ. Изследването е по поръчка на деканското ръководство на факултета. Подобни изследвания се провеждат сравнително по-рядко от Лабораторията и то е предизвикателство за работата ѝ, още повече че събирането на данни от работодателите е труден процес, заради недостатъчната им мотивираност да попълват анкетни карти. Изследването е проведено чрез web-базирана анкетна карта, която е изпратена на 43 работодатели. Чрез този вид анкети се достига до различни работодатели без значение в коя точка на страната се намират, а респондентите попълват анкетата в най-удобното за тях време.

Целта на изследването е чрез проучване мнението на работодателите за качествата на младите специалисти, завършили ФЖМК на СУ да се набележат мерки за повишаване качеството на образование и конкурентоспособността на кадрите на факултета. За осъществяването на тази цел екипът на ЛАП си постави следните **задачи**:

- ✓ Набиране на информация за водещите фактори при наемането на работа на млади специалисти;
- ✓ Набиране на информация за конкурентните висши училища;
- ✓ Набиране на информация за качествата, които работодателите ценят най-много;
- ✓ Разкриване на предимствата, които имат кадрите на ФЖМК на СУ;
- ✓ Идентифициране на възможни форми на сътрудничество между ФЖМК и потенциални работодатели.

Обект на изследването са институции, фирми и организации, наемащи специалисти в областта на журналистиката, връзките с обществеността и книгоиздаването. Възложителят на изследването предостави база данни и имейл адреси на потребители на кадри, с които се поддържат контакти.

След две напомняния за важността на проучването се отзоваха 26 респонденти, което е половината от всички получили анкетата (освен предложените от ФЖМК потенциални респонденти на изследването, картата беше изпратена и на други водещи журналисти и издатели). Тази възвращаемост е добра за целта на проучването, която не е представителна информация за потребителите на кадри, а събиране на мнения, оценки и идеи за подобряване качеството на образованието във Факултета по журналистика и масови комуникации. Затова екипът на ЛАП смята, че обобщаването и анализирането на данните, получени от тези съпричастни на работата на факултета работодатели ще е полезно на неговото ръководство.

2. Структура на доклада с анализ на данни

Анализът, който представяме, се базира на обобщените данни за мненията и оценките на отзовалите се представители на работодателите. Структурата на доклада включва профил на институциите и фирмите, чиито представители са попълнили анкетата, оценките им на факторите, влияещи при наемането на работа, мнението им за висшите училища, конкуренти на ФЖМК в подготовката на специалисти и оценките им за кадрите, които работят при тях. Обърнали сме внимание на качествата, които според работодателите имат значение за успешната професионална реализация в тяхната сфера и в каква степен възпитаниците на ФЖМК ги притежават. Използвали сме статистическия метод t-критерий за сравняване на средни величини при зависими извадки.

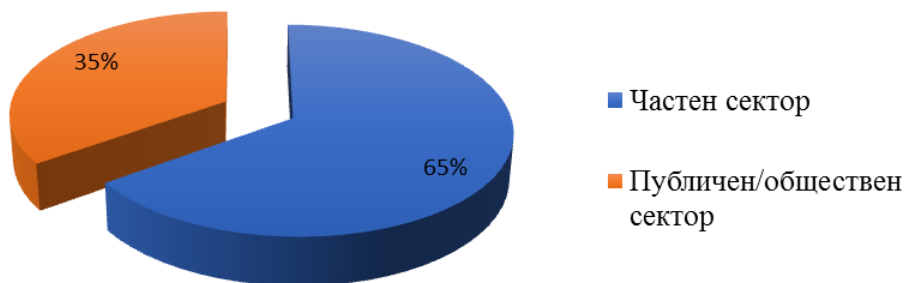
Резултатите от изследването са представени в доклада, като са търсени значими различия в мненията и оценките на респондентите в зависимост от предмета на дейност на фирмите и институциите, от колко време са на пазара и вида на собственост.

В приложения са представени нередактираните отговори на работодателите, дадени на отворените въпроси в анкетната карта.

3. Характеристики на фирмите респонденти

Голямата част от институциите (фирмите), които се отзоваха на поканата ни за участие в проучването, са от частния сектор (65,2%). Представители на публични институции са 34,8% от анкетираните.

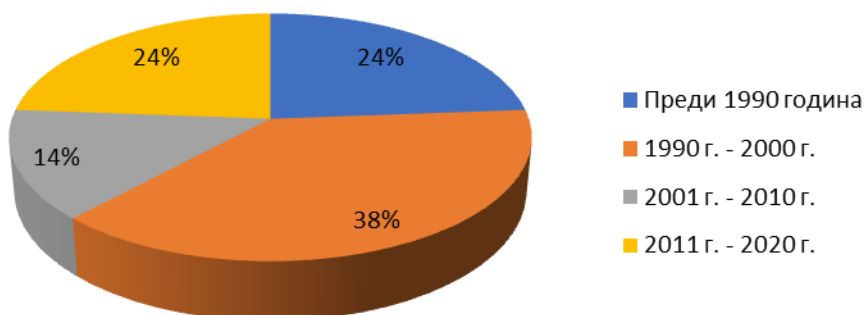
Форма на собственост фирмите и институциите, чиито представители са отговорили на анкетата



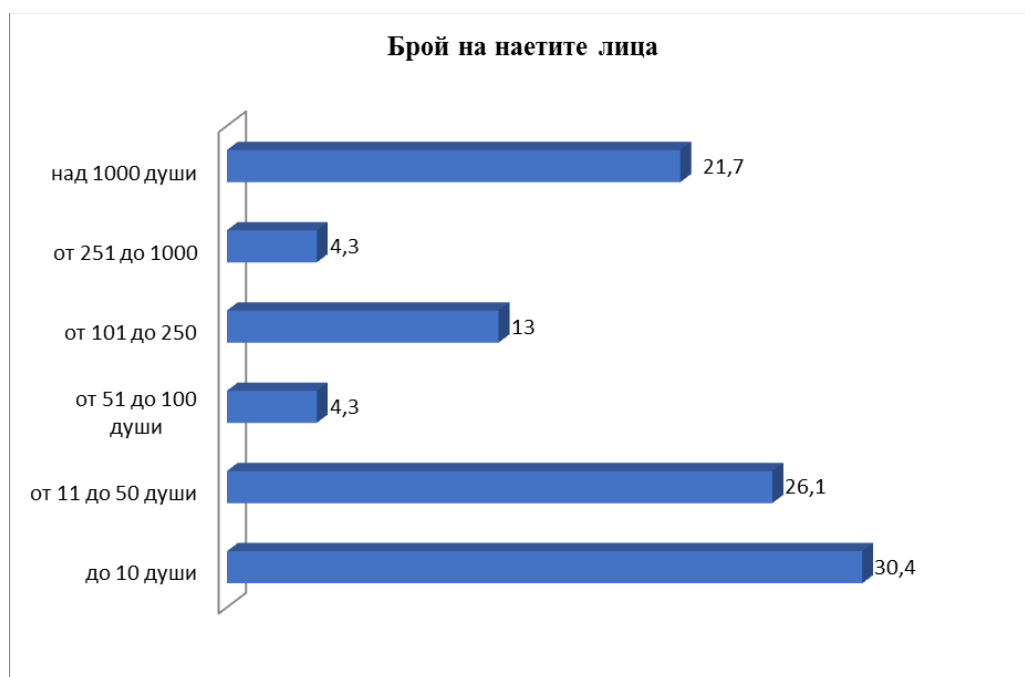
Според предмета на дейност това са основно институции от сферите на медиите, рекламата и книгоиздаването. В Приложение №1 е представен изчерпателния списък.

Всички отзовали се на анкетата институции имат опит в работата си. Близко една четвърт са основани преди 1900 година, а между 1990 и 2000 г. са основани близо две пети от анкетираните. Всъщност само един анкетиран е посочил година на основаване на институцията, която показва по-малко от 5 години дейност.

Година на основаване



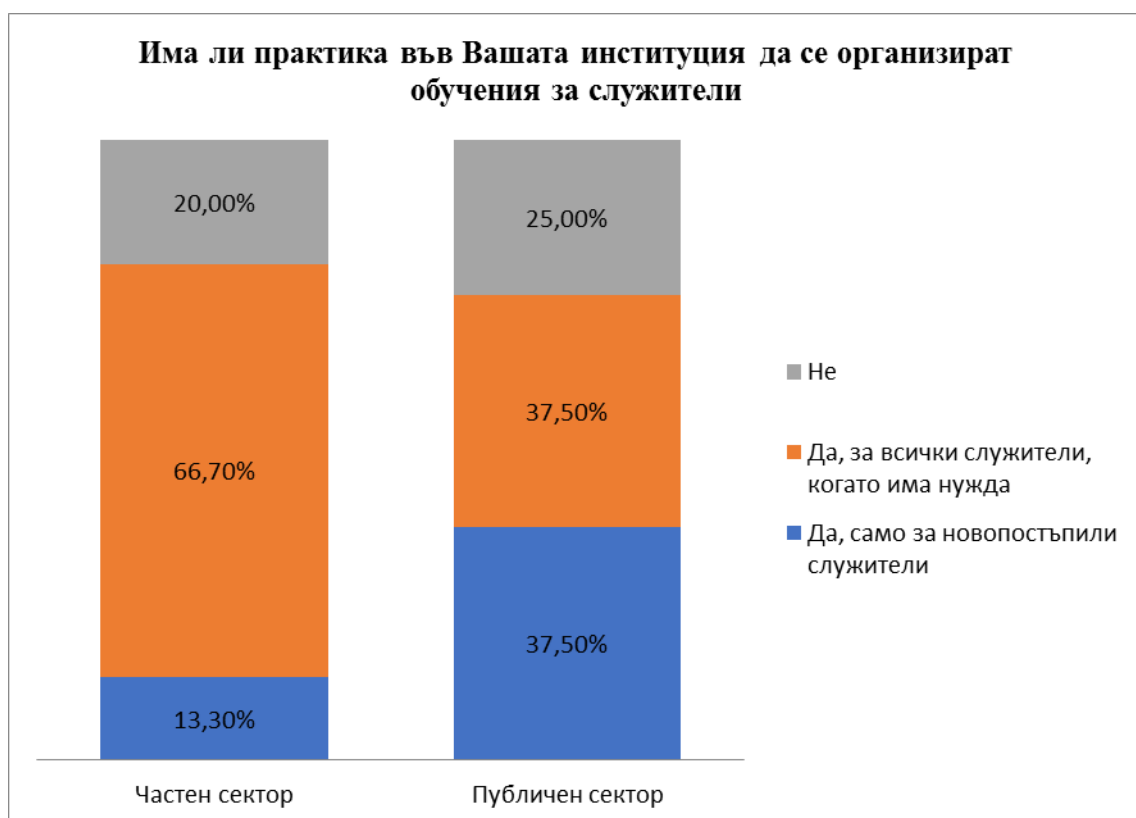
В проучването са участвали представители както на малки и средни институции, така и на по-големи организации. Според броя на наетите лица институциите, участвали в проучването, се разпределят по начина, представен на диаграмата по-долу. Най-големи дялове са малки фирми с персонал до 10 души и между 11 и 50 наети лица. Големите институции също са добре представени (това са БНР и БНТ): в тях работят една пета от анкетираните в това проучване.



На таблицата по-долу са представени разпределенията на организациите респонденти според броя на специалистите и студентите от ФЖМК на СУ, които работят при тях. Данните от тези разпределения показват, че **мненията и оценките** за качествата на възпитаниците на факултета **са базирани на достатъчен опит** от общуване с широк кръг служители, обучавани в СУ.

	До 10	От 11 до 50	Над 50	Няма такива	Има такива, но не знам колко са	Общо:
Завършили бакалавърска степен във ФЖМК	52,2%	8,7%	13,0%	13,0%	13,0%	100%
Завършили магистърска степен във ФЖМК	52,4%	14,3%	9,5%	4,8%	19,0%	100%
Настоящи студенти във ФЖМК	33,3%	11,1%	-	38,9%	16,7%	100%

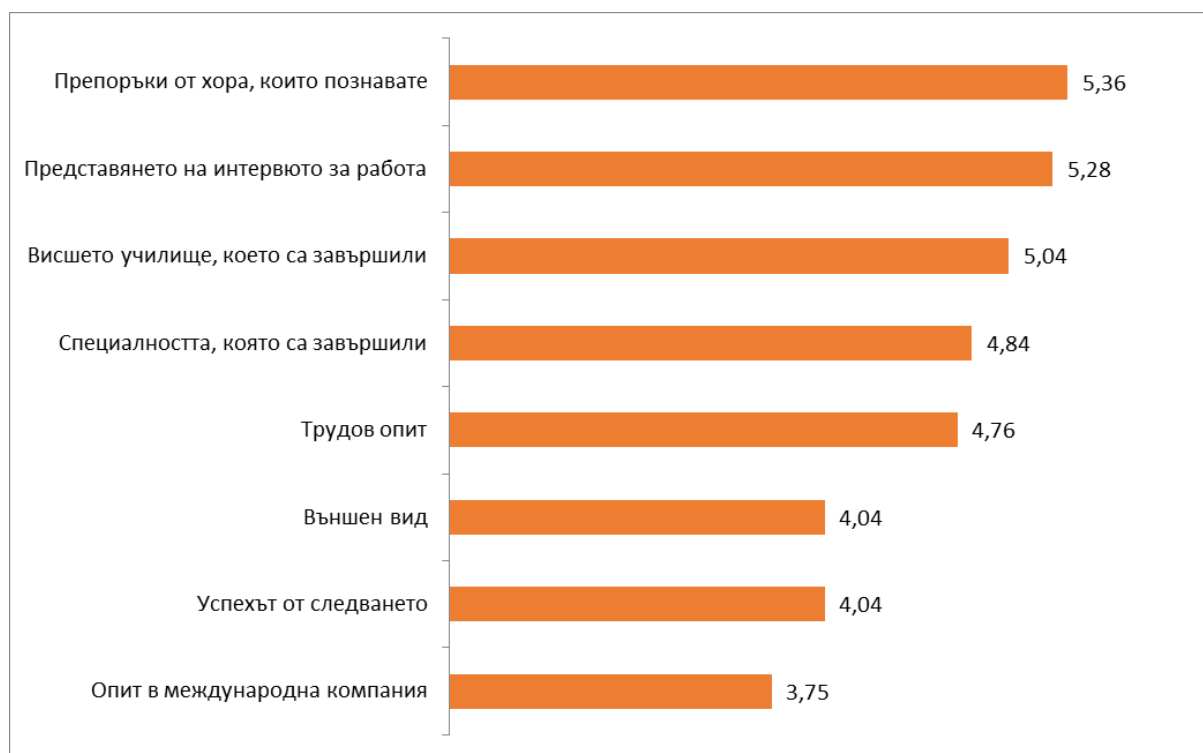
Независимо колко добра е подготовката на младите специалисти във висшите училища, широко възприета практика е институциите и фирмите да организират обучения за своите служители. Повече от половината (58,3%) от анкетираните отговарят, че в техните фирми се провеждат обучения за всички служители, винаги когато има нужда, а 20,8% отговарят, че обучения се провеждат на новопостъпилите служители. Същият дял, една пета дават отговора „Не“. За нас този въпрос е индикатор за сериозно и отговорно отношение на фирмата както към своята дейност, така и към развитието и кариерата на служителите ѝ. Има известни разлики според вида на собственост на институциите. По-често отговора, че обучения има за всички служители са избирали представители на частния сектор. Две трети от тези анкетирани са посочили, че в тяхната институция обучения се организират за всички служители. При публичния сектор дяловете на двете групи (обучения за всички и обучения само за новопостъпили) са равностойни.



4. Резултати от изследването

4.1. Критерии за подбор на специалисти:

Анкетираните работодатели обръщат най-голямо внимание при подбора на специалисти на препоръките от хора, на които се доверяват и на представянето на интервюто за работа. Тези критерии получават най-високи средни оценки – съответно 5,36 и 5,28 (по скала от 2 до 6). На трето място работодателите поставят висшето училище, което са завършили кандидатите. Най-ниските средни оценки са за опита, придобит в международна компания.



Данните показват, че фактори като специалността и успеха от следването имат своето значение, но те могат да се проявят само чрез едно успешно представяне на интервюто за работа. Обръщаме специално внимание на този факт, защото смятаме, че би било добре ФЖМК и Софийският университет като цяло да осигуряват на своите студенти специализирано обучение, което да им гарантира добро представяне на интервюта за работа.

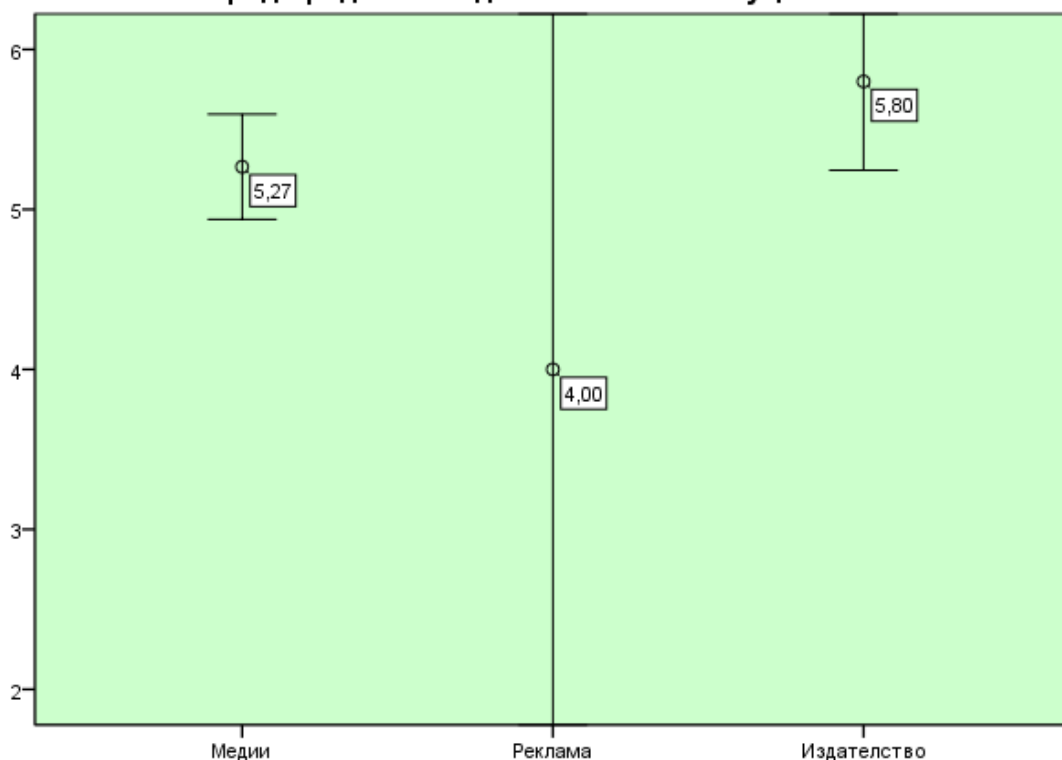
Някои работодатели са обърнали внимание и на други фактори, които взимат под внимание при наемането на специалисти. Те са свързани най-вече с

комуникативността, мотивацията и желанието за работа, познаване на актуалната политическа обстановка.

Проверихме дали представители на различни фирми дават различни оценки на факторите, осигуряващи успех на кандидатите при наемането на работа. Статистически значими са единствено разликите в средните оценки на фактора „Препоръки от хора, на които се доверяват“ според предмета на дейност на институцията и „Висше училище, което са завършили“ спрямо годината на създаване на институциите.

Както се вижда на графиката, оценката на фактора „Препоръки“ при фирми от областта на рекламата е значимо по-ниска. Стандартното отклонение при тези респонденти е голямо поради малкия им брой, но това не променя факта на по-ниската оценка. При фирмите от областта на рекламата най-високи оценки при подбор на кадри имат висшето училище, успехът от следването и представянето на интервюто за работа.

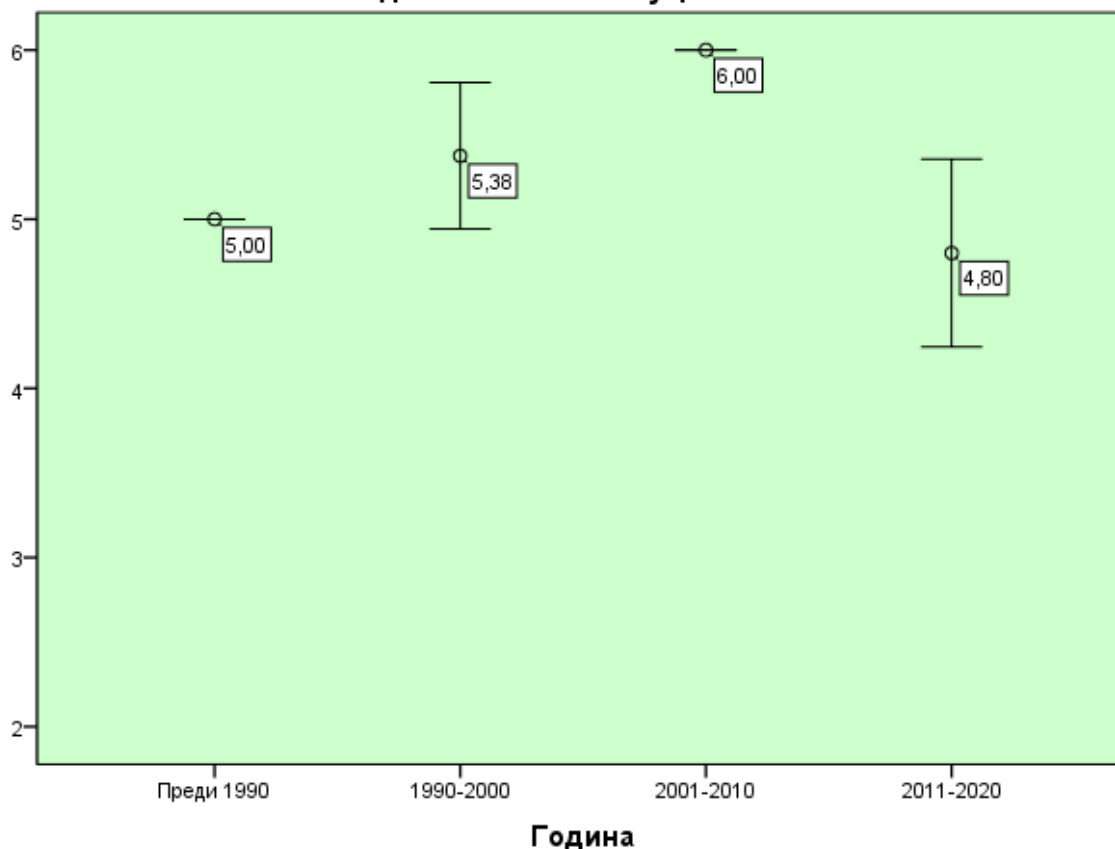
Средни оценки и стандартно отклонение на фактора "Препоръки от хора" според предмета на дейност на институциите



Висшето училище, като своеобразен гарант за добра подготовка се оценява най-високо от институции, създадени между 2001- 2011 г. Най-ниска е средната оценка при институциите, създадени в последните десетина години. Дали става дума за

изравняване на показателите за качество между различните висши училища, или за всеобщо снижаване на получаваните чрез образованието знания и компетенции е въпрос, на който в рамките на това проучване не е търсен отговор.

Средни оценки на фактора "Висшето училище" според годината на създаване на институциите



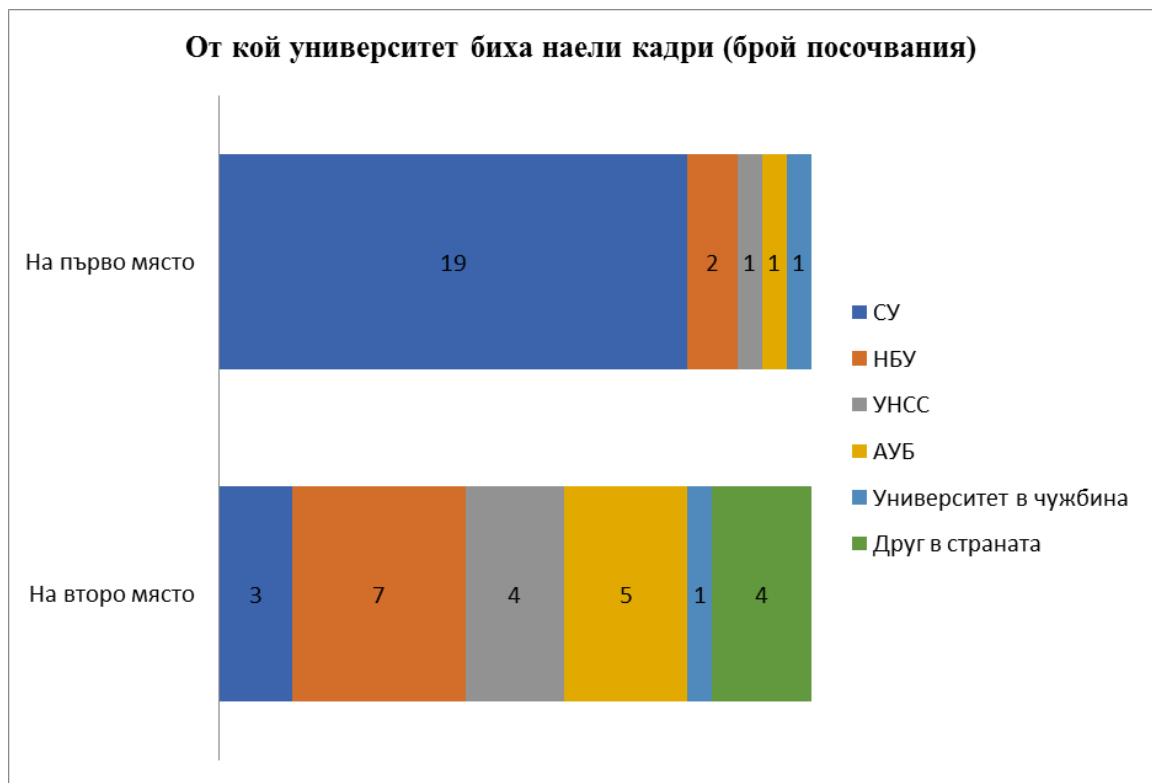
Формата на собственост на фирмите не диференцира значимо факторите за подбор на кадри.

4.2. Най-добрите висши училища, подготвящи специалисти в областта на журналистиката и масовата комуникация

Висшето училище, което кандидатите са завършили, е значим фактор при подбора на кадри. Кой университет са завършили кандидатите за работа е на трето място по средна оценка сред факторите, които имат значение при подбора. Запитани от гледна точка на техния личен опит, от кои три висши училища биха взели млади колеги на работа в тяхната институция, всички анкетирани изказват предпочитанията си към Софийския университет. А на първо място той е посочван като предпочитан университет за набиране на кадри от четири пети от анкетираните. Този факт показва,

че като цяло, подготовката на студентите във Факултета по журналистика и масови комуникации на СУ се оценява положително от работодателите и това е водещият факултет за кадри в сферата на журналистиката и масовата комуникация.

Като второ предпочитание при подбор на кадри, отговорилите на въпроса работодатели най-често са посочвали Нов български университет.



На трето място освен споменатите висши училища се срещат с единични посочвания още няколко университета. Основните конкуренти на Факултета по журналистика в страната, обаче, са НБУ, УНСС и Американският университет в България. Тези данни подсказват, че добри практики от гледна точка повишаване качеството на висшето образование ФЖМК трябва да търси основно сред водещи университети в Европа и света.

4.3. Качества, осигуряващи успешна професионална реализация

В контекста на настоящото изследване е от особена важност да се установи съответствието или несъответствието на знанията и квалификацията на младите хора след завършване на висше образование с търсенето на работна сила, важността на трудовия стаж, професионалните умения и практическия опит. За целта проучихме

мненията и оценките на работодателите за качествата, които са необходими за успешна професионална реализация. Предложихме на анкетираниите да оценят по 5-степенна скала важността на определен набор от качества и умения. На таблица 1 са представени разпределенията на отговорите им. Маркирали сме най-високите дялове по редове.

Таблица 1

**РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ОТГОВОРИТЕ НА АНКЕТИРАНИТЕ РАБОТОДАТЕЛИ ЗА
ВАЖНОСТТА НА ОПРЕДЕЛЕНИ КАЧЕСТВА (В %)**

Качества	Най-висока степен	Висока степен	Нито висока, нито ниска	Ниска степен	Най-ниска степен	Общо
Широко познаване на професионалната област	50,0	45,8	4,2	-	-	100,0
Практически професионални умения	56,0	40,0	4,0	-	-	100,0
Специализирани знания в конкретната област	28,0	60,0	12,0	-	-	100,0
Валидност на усвоените знания от гледна точка на международни стандарти	16,7	45,8	33,3	4,2	-	100,0
Владеене на чужди езици	50,0	37,5	12,5	-	-	100,0
Развити технически умения за търсене и обработване на информация	52,0	48,0	-	-	-	100,0
Креативно мислене (умения за решаване на проблеми)	79,2	20,8	-	-	-	100,0
Умения за работа в екип	40,0	36,0	20,0	4,0	-	100,0
Способности за управление и решаване на конфликти	33,3	29,2	29,2	8,3	-	100,0
Положителни поведенчески нагласи (като отговорност, адаптивност, лоялност и др.)	44,0	44,0	8,0	4,0	-	100,0
Умения за планиране и управление на проекти	12,5	58,3	25,0	4,2	-	100,0

Данните от изследването показват колко специфична и различна е всяка професия от сферата на журналистиката и масовата комуникация. Отговорите за всяко качество или умение се натрупват в степените „важно“ и „много важно“. От всички проучвания, които сме правили за факултети до сега няма нито един, в който да липсват отговори „в най-ниска степен“. А тук дори и „ниска степен“ е посочвана от единици от респондентите. Обръщаме внимание на този факт, защото за ръководството на факултета и специалностите е важно да знаят, че студентите им имат нужда от широк кръг знания, компетенции, личностни характеристики, които е добре да се изграждат още в процеса на обучението.

Работодателите са оценили като значими всички предложени качества и умения, но с най-големи дялове значимост в „най-висока“ степен се отбелязва наличието на *креативно мислене*. Креативно мислене и умения за търсене и обработване на информация са най-важните умения според всички участвали в анкетата. Няма нито едно мнение във от необходими в най-висока и висока степен. Практическите професионални умения, техническите умения за търсене и обработване на информация, широко познаване на професионалната област заедно с езиковата подготовка, също са важни условия за професионална реализация за по-голямата част от респондентите.

На таблица 2 са представени оценените от работодателите качества за успешна професионална реализация в низходящ ред на средните им оценки.

Таблица 2

ОЦЕНКИ НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ ЗА КАЧЕСТВАТА, НЕОБХОДИМИ ЗА УСПЕШНА ПРОФЕСИОНАЛНА РЕАЛИЗАЦИЯ (СРЕДНИ ОЦЕНКИ)

Резултати от обучението	Средна оценка ¹	Стандартно отклонение ²
Креативно мислене (умения за решаване на проблеми)	5,79	0,42
Практически професионални умения	5,52	0,59
Развити технически умения за търсене и обработване на информация	5,52	0,51
Широко познаване на професионалната област	5,46	0,59
Владеене на чужди езици	5,38	0,71
Положителни поведенчески нагласи (като отговорност, адаптивност, лоялност и др.)	5,28	0,79
Специализирани знания в конкретната област	5,16	0,62
Умения за работа в екип	5,12	0,88
Способности за управление и решаване на конфликти	4,88	0,99
Умения за планиране и управление на проекти	4,79	0,72
Валидност на усвоените знания от гледна точка на международни стандарти	4,75	0,79

Както се вижда и от ранжирането работодателите държат най-много на креативното мислене, практическите умения, техническите умения за търсене и обработване на информация. При това оценките за тези качества са дадени с голямо единодушие от анкетираните.

¹ В тази и във всички останали таблици от този вид средните оценки от отговорите на анкетираните са получени по скала от шест до две, където шест е най-високата, а две – най-ниската оценка.

² В тази и във всички останали таблици от този вид стандартното отклонение показва степента на единомислие (респ. разногласие) при оценяването на отделните компоненти на учебния процес (методи на обучение, методи на оценяване, резултати от обучението). По-ниските стойности на стандартното отклонение изразяват по-голямо единомислие, а по-високите – по-големи различия в оценките.

Проверихме дали представителите на различни по предмет на дейност, форма на собственост и година на основаване институции и фирми, дават различни оценки на качествата за успешна професионална реализация. Не се проявяват значими разлики в оценката, която анкетираните представители на институциите дават за качествата, необходими за успешна професионална реализация.

4.4. Ниво на професионална подготовка на младите специалисти от ФЖМК

За целите на изследването е важно до каква степен младите специалисти, с които анкетираните работят притежават тези професионални качества и умения. Запитани най-общо дали са удовлетворени от нивото на професионална подготовка на възпитаниците на ФЖМК на СУ, две трети от работодателите са отговорили, че са удовлетворени от работата и качествата на по-голямата част от тях, а около една трета са избрали отговора, че всичките им млади колеги от СУ притежават добра професионална подготовка. Само в два от отговорите е посочено, че само малка част от младите специалисти от ФЖМК на СУ имат удовлетворяващо професионално ниво. Няма значими разлики в мненията на представители на различните групи институции (фирми).



Помолихме респондентите да оценят по скала от 2 до 6 до каква степен младите специалисти, които работят при тях, са развили (развиват) по време на обучението си в СУ качествата, които биха им осигурили успешна професионална реализация. Въпросът съдържа идентични качества с оценените по-рано от анкетираните като значими за успешна професионална реализация. Чрез статистическия метод t-критерий проверихме има ли връзка между отговорите на респондентите на двата въпроса, т. е. дали оценките, дадени от тях на младите им колеги са повлияни от техните разбирания за важността на съответните качества. Такава корелация не се установява, което за нас е индикатор, че анкетираните не са повлияни от общите си представи за необходимите условия за успешна кариера когато са оценявали възпитаниците на ФЖМК, които работят при тях.

Най-висока средна оценка младите кадри на ФЖМК са получили за развиване на креативно мислене, широко познаване на професионалната област, технически умения за боравене с информация. Най-ниски оценките са дадени за практическите умения и за уменията да решават конфликти. И тук трябва да споменем, че анкетираните са единодушни в оценките си.

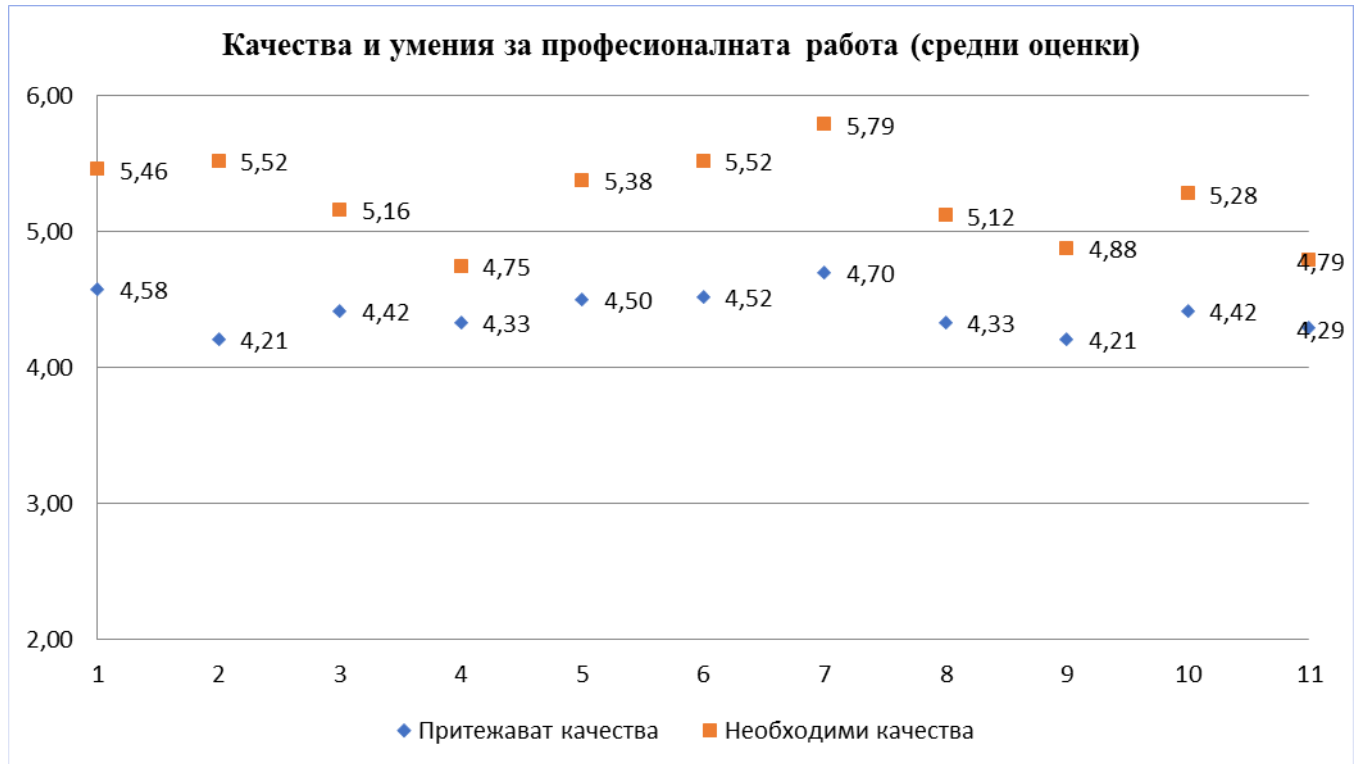
Таблица 3

ОЦЕНКИ НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ ЗА КАЧЕСТВАТА, РАЗВИТИ ОТ СТУДЕНТИТЕ НА ФЖМК (СРЕДНИ ОЦЕНКИ)

Резултати от обучението	Средна оценка	Стандартно отклонение
Креативно мислене (умения за решаване на проблеми)	4,70	0,70
Широко познаване на професионалната област	4,58	0,83
Развити технически умения за търсене и обработване на информация	4,52	0,85
Владеене на чужд език	4,50	0,78
Специализирани знания в конкретната област	4,42	0,88
Положителни поведенчески нагласи (като отговорност, адаптивност, лоялност и др.)	4,42	0,78
Валидност на усвоените знания от гледна точка на международни стандарти	4,33	0,82
Умения за работа в екип	4,33	0,70
Умения за планиране и управление на проекти	4,29	0,95
Практически професионални умения	4,21	0,88
Способности за управление и решаване на конфликти	4,21	0,88

Както се вижда от диаграмата по-долу, оценките, които са дадени на младите специалисти са по-ниски от оценките на важността на съответното качество. При сравняване на оценките за всяко качество поотделно установихме, че разликите в средните оценки на важността на съответното качество и на степента на притежаването

му от младите специалисти са статистически значими във всички случаи с изключение на валидността на знанията от гледна точка на международни стандарти. Диаграмата по-долу нагледно представя тези разлики.

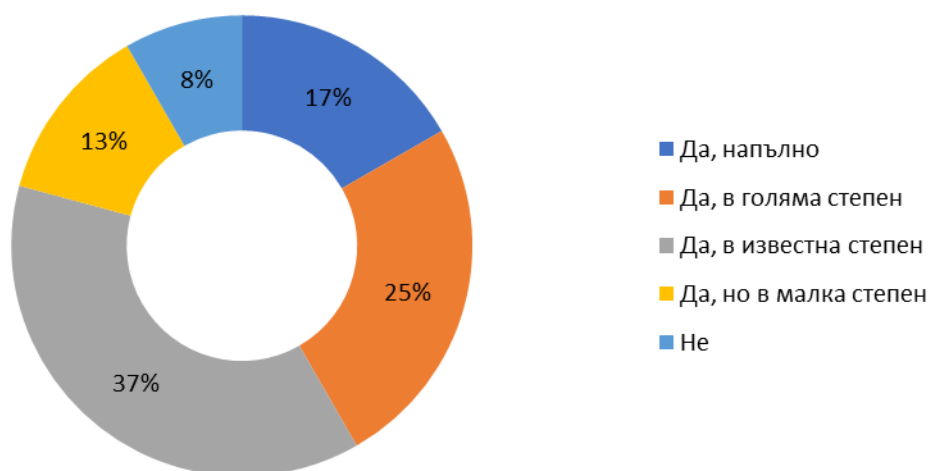


1. Широко познаване на професионалната област;
 2. Практически професионални умения
 3. Специализирани знания в конкретната област
 4. Валидност на усвоените знания от гледна точка на международни стандарти
 5. Владее на чужди езици
 6. Развити технически умения за търсене и обработване на информация

7. Креативно мислене (умения за решаване на проблеми)
 8. Умения за работа в екип
 9. Способности за управление и решаване на конфликти
 10. Положителни поведенчески нагласи (като отговорност, адаптивност, лоялност и др.)
 11. Умения за планиране и управление на проекти

Тези средни оценки за отделните качества на възпитаниците на ФЖМК на СУ кореспондират с отговорите на общия въпрос за това дали подготовката на студентите съответства на нуждите и потребностите на пазара на труда. Две пети от анкетираните са отговорили положително на този въпрос. Най-голям е дялът на тези, които смятат, че подготовката на студентите само в известна степен отговаря на потребностите на пазара.

Съответства ли подготовката на студентите от ФЖМК на нуждите и потребностите на пазара на труда



Представителите на фирми с различна форма на собственост, предмет на дейност и година на основаване дават еднакви по значимост отговори и на този въпрос.

4.5. Силни и слаби страни на обучаваните във ФЖМК на СУ млади специалисти

4.5.1. Силни страни на възпитаниците на Факултета по журналистика и масови комуникации на СУ

От анкетираните 26 работодатели 13 са отговорили на въпроса кои са силните страни на студентите на ФЖМК. Респондентите са посочвали добрата теоретична подготовка, познаване на професионалните стандарти, усет за новини и мотивираност да работят в тази сфера. Всички отговори са представени в Приложение №3.

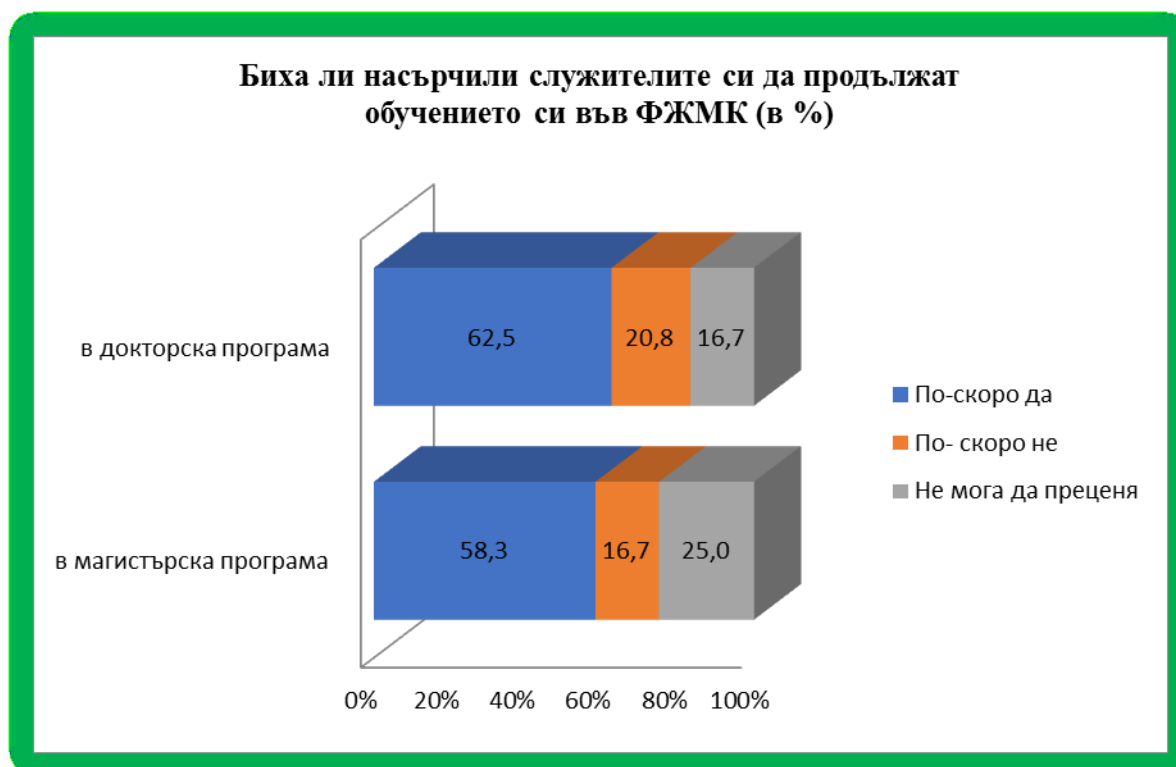
4.5.2. Слаби страни на възпитаниците на Факултета по журналистика и масови комуникации на СУ

Слаби страни в работата на студенти на ФЖМК са посочили 12 анкетирани работодатели. Практически това са същите работодатели, които са отговаряли и на въпроса за положителните страни в обучението. Това показва, че анкетираните толерантно са се постарали да открият различните характеристики на младите си колеги.

Слабостите на младите специалисти от ФЖМК се свързват главно с липсата на практически опит, с проблеми с общата и езиковата култура. Нередактираните отговори могат да бъдат видени в Приложение №4.

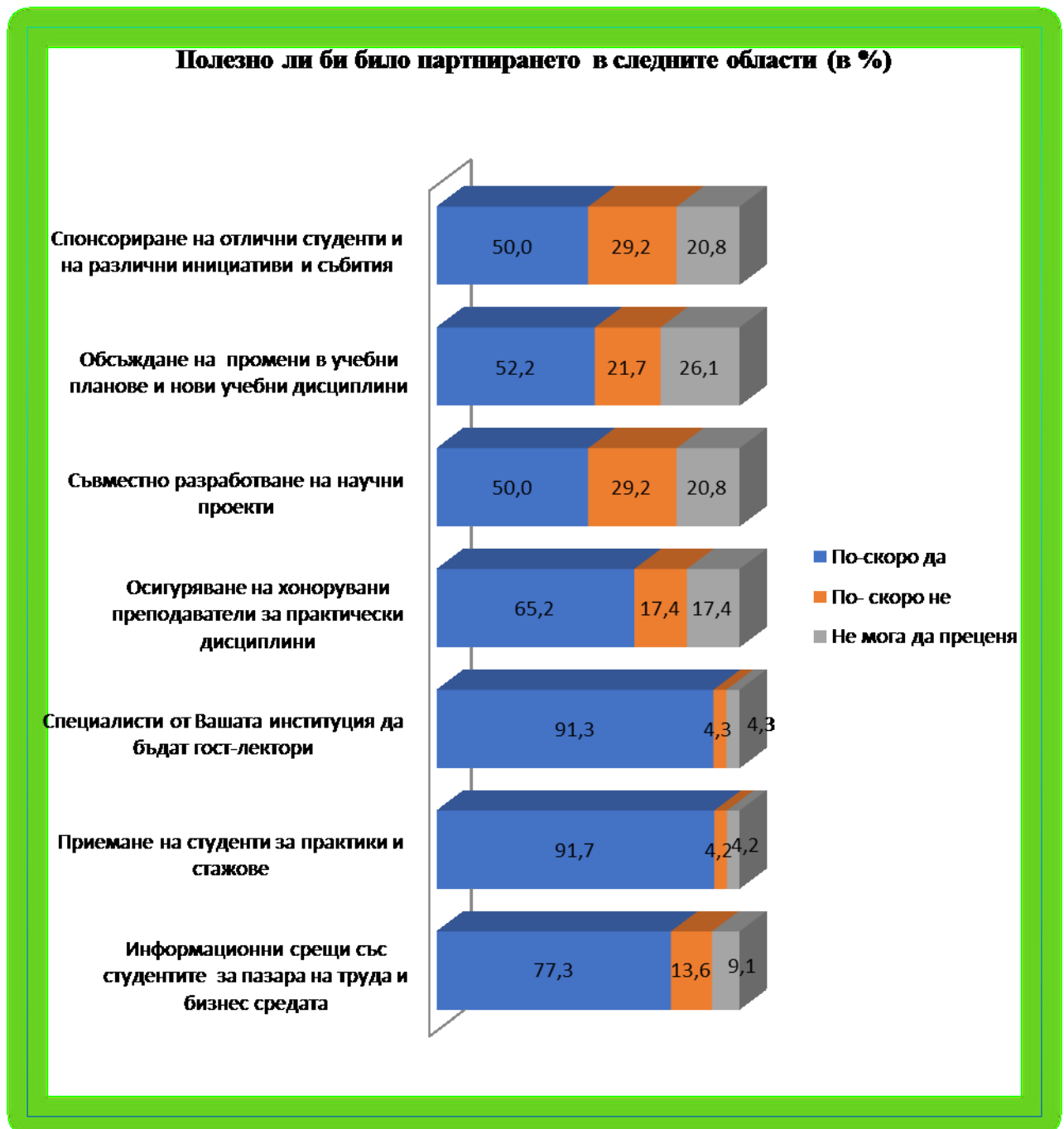
4.6. Обобщени показатели за доверието на работодателите към ФЖМК на СУ

Обобщен показател за доверието на работодателите в качеството на образоването, което предлага ФЖМК на СУ е отговорът на въпроса, дали биха насърчили свои служители да продължат обучението си в този факултет. Този показател категорично говори в полза на високото ниво на специалистите обучавали се във факултета. Повече от половината от анкетираните биха насърчили свои служители ако искат да продължат образованието си в по-висока степен да го направят именно там. По-голям дял биха подкрепили продължаване на образованието на служители в докторската програма. Няма значими разлики в мнението на анкетираните от различните видове институции.



Анализирайки въпроса за формите на сътрудничество между факултета и институциите (фирмите) респонденти, също виждаме една готовност за подкрепа на процеса на обучението във ФЖМК, която е характерна за организации, между които

съществува доверие и имат общи цели. Работодателите виждат най-големи възможности за партньорството в областите **студентски стажове и практики**, специалисти от фирмата да бъдат **гост-лектори** във факултета и периодични срещи със студентите от ФЖМК.



Това са основните начини на ползотворно сътрудничество между образованието и практиката, и фактът, че те са посочени като желани от работодателите е знак за сериозно отношение към подготовката на младите кадри.

5. Основни резултати (Обобщение)

- Изследването е проведено чрез web-базирана анкетна карта, която е изпратена на **43 институции** през месец април 2023 година. Обект на изследването са институции, фирми и организации, наемащи специалисти в областта на журналистиката, връзките с обществеността и книгоиздаването. **Отзоваха се 26** респонденти. Голямата част от институциите (фирмите) са от частния сектор (65,2%). Публичните институции са 34,8% от анкетираните. Всички отзовали се на анкетата институции имат опит в работата си. Близо една четвърт са основани преди 1900 година, а между 1990 и 2000 г. са основани близо две пети от анкетираните институции.
- При подбора на специалисти работодателите обръщат най-голямо внимание на **препоръките от хора, на които се доверяват** и на **представянето на интервюто за работа**. Тези критерии получават най-високи средни оценки – съответно 5,36 и 5,28 (по скала от 2 до 6). На трето място работодателите поставят висшето училище, което са завършили кандидатите. Всички анкетираните изказват предпочитанията си към Софийския университет. На първо място той е посочван като предпочитан университет за набиране на кадри от четири пети от анкетираните. Този факт показва, че като цяло, подготовката на студентите във Факултета по журналистика и масови комуникации на СУ се оценява положително от работодателите и това е водещият факултет за кадри в сферата на журналистиката и масовата комуникация.
- **Креативно мислене и умения за търсене и обработване на информация** са най-важните умения според всички участници в анкетата. Няма нито едно мнение въвн от необходимими „в най-висока“ и „висока степен“. Практическите професионални умения, техническите умения за търсене и обработване на информация, широко познаване на професионалната област заедно с езиковата подготовка, също са важни условия за професионална реализация според по-голямата част от респондентите.
- **Две трети от работодателите са отговорили, че са удовлетворени от работата и качествата на по-голямата част от завършилите ФЖМК техни колеги**, а около една трета са избрали отговора, че всичките им млади колеги от СУ притежават добра професионална подготовка.
- Най-висока средна оценка младите кадри на ФЖМК са получили за *развиване на креативно мислене, широко познаване на професионалната област, технически*

умения за боравене с информация. Най-ниски оценките са дадени за *практическите умения* и за *уменията да решават конфликти*. Анкетираниите са единодушни в оценките си.

- Оценките, които са дадени на младите специалисти са по-ниски от оценките на важността на съответното качество. Тези разлики са статистически значими.
- Положителни характеристики на завършилите ФЖМК на СУ са добрата теоретична подготовка, познаване на професионалните стандарти, усет за новини и мотивираност да работят в тази сфера.
- Слабостите на младите специалисти от ФЖМК се свързват главно с липсата на практически опит, с проблеми с общата и езиковата култура.
- **Повече от половината от анкетираниите биха насърчили свои служители ако искат да продължат образованието си в по-висока степен да го направят именно във ФЖМК.**
- Работодателите виждат най-големи възможности за **партньорството в областите студентски стажове и практики**, специалисти от фирмата да бъдат **гост-лектори** във факултета и периодични срещи със студентите от ФЖМК.

Едномерни процентни разпределения

1. Когато наемате специалисти във Вашата организация, до каква степен се съобразявате със следните фактори?

Фактори	Най-висока степен	Висока степен	Нито висока, нито ниска	Ниска степен	Най-ниска степен	Общо
Висшето училище, което са завършили	24,0	64,0	8,0	-	4,0	100,0
Специалността, която са завършили	12,0	64,0	20,0	4,0	-	100,0
Успехът от следването	8,0	28,0	36,0	16,0	12,0	100,0
Трудов опит	20,0	44,0	32,0	-	4,0	100,0
Опит в международна компания	4,2	16,7	45,8	16,7	16,7	100,0
Препоръки от хора, които познавате	48,0	44,0	4,0	4,0	-	100,0
Представянето на интервюто за работа	36,0	56,0	8,0	-	-	100,0
Външен вид	8,0	32,0	28,0	20,0	12,0	100,0

4. До каква степен, според Вас, изброените по-долу качества имат значение за успешна професионална реализация във Вашата сфера?

Качества	Най-висока степен	Висока степен	Нито висока, нито ниска	Ниска степен	Най-ниска степен	Общо
Широко познаване на професионалната област	50,0	45,8	4,2	-	-	100,0
Практически професионални умения	56,0	40,0	4,0	-	-	100,0
Специализирани знания в конкретната област	28,0	60,0	12,0	-	-	100,0
Валидност на усвоените знания от гледна точка на международни стандарти	16,7	45,8	33,3	4,2	-	100,0
Добро владение на поне един чужд език	50,0	37,5	12,5	-	-	100,0
Развити технически умения за търсене и обработване на информация	52,0	48,0	-	-	-	100,0

Креативно мислене (умения за решаване на проблеми)	79,2	20,8	-	-	-	100,0
Умения за работа в екип	40,0	36,0	20,0	4,0	-	100,0
Способности за управление и решаване на конфликти	33,3	29,2	29,2	8,3	-	100,0
Положителни поведенчески нагласи (като отговорност, адаптивност, лоялност и др.)	44,0	44,0	8,0	4,0	-	100,0
Умения за планиране и управление на проекти	12,5	58,3	25,0	4,2	-	100,0

5. Колко от Вашите служители са възпитаници на Факултета по журналистика и масова комуникация на СУ?

	До 10	От 11 до 50	Над 50	Няма такива	Има такива, но не знам колко са	Общо
Завършили бакалавърска степен във ФЖМК	52,2%	8,7%	13,0%	13,0%	13,0%	100%
Завършили магистърска степен във ФЖМК	52,4%	14,3%	9,5%	4,8%	19,0%	100%
Настоящи студенти във ФЖМК	33,3%	11,1%	-	38,9%	16,7%	100%

6. Удовлетворен(а) ли сте от нивото на професионалната подготовка на възпитаниците на Факултета по журналистика и масова комуникация на СУ, които работят при Вас?	Удовлетворен(а) съм от работата на всички	29,2
	Удовлетворен(а) съм от работата на по-голямата част тях	62,5
	Удовлетворен(а) съм от работата само на малка част от тях	8,3
	Изобщо не съм удовлетворен(а)	-
	Общо	100,0

7. Подготовката, която студентите получават във Факултета по журналистика и масова комуникация на СУ съответства ли на нуждите и потребностите на пазара на труда във вашия сектор?	Да, напълно	16,7
	Да, в голяма степен	25,0
	Да, в известна степен	37,5
	Да, но в малка степен	12,5
	Не	8,3
	Не мога да преценя	-
	Общо	100,0

8. До каква степен младите специалисти (студенти), които работят при Вас, са развили (развиват) по време на обучението си в Университета следните качества? (Най-високата степен отбележете с 6, а най-ниската – с 2.)

Резултати от обучението	Най-висока степен	Висока степен	Нито висока, нито ниска	Ниска степен	Най-ниска степен	Общо
Широко познаване на професионалната област	8,0	50,0	37,5	-	4,2	100,0
Изграждане и развитие на практически професионални умения	8,3	20,8	58,3	8,3	4,2	100,0
Усвояване на специализирани знания в конкретната област	8,3	37,5	45,8	4,2	4,2	100,0
Валидност на усвоените знания от гледна точка на международни стандарти	-	50,0	37,5	8,3	4,2	100,0
Добро владение на поне един чужд език	8,3	41,7	41,7	8,3	-	100,0
Развиване на технически умения за търсене и обработване на информация	8,7	43,5	43,5	-	4,3	100,0
Креативно мислене (умения за решаване на проблеми)	8,7	56,5	30,4	4,3	-	100,0
Изграждане на умения за работа в екип	4,2	33,3	54,2	8,3	-	100,0
Развитие на способности за управление и решаване на конфликти	8,3	25,0	45,8	20,8	-	100,0
Развиване на поведенчески нагласи (като отговорност, адаптивност, лоялност и др.)	4,2	45,8	37,5	12,5	-	100,0
Изграждане на умения за планиране и управление на проекти	8,3	37,5	29,2	25,0	-	100,0

9. Има ли практика във Вашата институция/фирма/организация да се организират обучения на служителите?	Да, само за новопостъпили служители	20,8
	Да, за всички служители, когато има нужда	58,3
	Не	20,8
	Общо	100,0

11. Би ли било полезно за Вашата институция/фирма/организация, ако партнира с Факултета по журналистика и масова комуникация в следните области:

	По-скоро да	По-скоро не	Не мога да преценя
Периодични информационни срещи със студентите от Факултета за актуалните потребности на пазара на труда и изискванията на бизнес средата	77,3	13,6	9,1
Приемане на студенти за практики и стажове	91,7	4,2	4,2
Специалисти, работещи във Вашата институция/фирма /организация да бъдат гост-лектори във Факултета	91,3	4,3	4,3
Осигуряване на хонорувани преподаватели за практически дисциплини	65,2	17,4	17,4
Съвместно разработване на научни проекти	50,0	29,2	20,8
Обсъждане на предложения за промени в учебни планове и за въвеждане на нови учебни дисциплини	52,2	21,7	26,1
Спонсориране на отлични студенти и на различни инициативи и събития	50,0	29,2	20,8

13. Бихте ли насърчили Ваши служители да се запишат в магистърска програма на ФЖМК на СУ?	По-скоро да	58,3
	По-скоро не	16,7
	Не мога да преценя	25,0
	Общо	100,0

13А. Бихте ли насърчили Ваши служители да се запишат в да продължат обучението си в докторската програма „Медии и комуникации” на ФЖМК на СУ?	По-скоро да	62,5
	По-скоро не	20,8
	Не мога да преценя	16,7
	Общо	100,0

14. Имате ли намерение в бъдеще да наемете кадри с образование от специалностите „Журналистика”, „Връзки с обществеността”, „Комуникационен мениджмънт” или „Книгоиздаване” на ФЖМК на СУ?	Да, в рамките на 2 години	58,3
	Да, в рамките а 2-5 години	8,3
	Да, в дългосрочна перспектива	33,3
	Не	-
	Общо	100,0

16. Брой на наетите лица в институцията:	до 10 души	30,4
	от 11 до 50 души	26,1
	от 51 до 100 души	4,3
	от 101 до 250	13,0
	от 251 до 1000	4,3
	над 1000 души	21,7
	Общо	100,0

17. Институцията/фирмата/организацията е :	Частен сектор	65,2
	Публичен/обществен сектор	34,8
	Смесена публично- частна фирма (организация)	-
	С чуждо участие	-
	Общо	100,0

Основна дейност на фирмите на респондентите

1. Производство и разпространение на телевизионни програми.
2. Медиа и реклама
3. Издателство
4. Журналистика
5. Издателска дейност
6. Книгоиздаване
7. БНТ е обществен национален доставчик на медийни услуги
8. Масови комуникации
9. Медия
10. Новини
11. Сайт и вестник
12. Информационен сайт
13. Книгоиздаване
14. Журналистика
15. Информационна медия
16. Уеб издателство, специализирано в сферата на образованието и културата.
Организиране на образователни и културни събития. Поддържане на комуникационни канали в социалните мрежи.
17. Връзки с обществеността
18. Телекомуникации
19. Обществена медия
20. Радиопроизводство и радиоизлъчване + музикална дейност
21. Телевизия
22. Независима продукция - вечерно публицистично предаван

Силни страни на възпитаниците на ФЖМК на Софийски университет, които работодателите открояват в сравнение на възпитаници на други университети:

1. Изградени професионални умения, познание на професионалните стандарти, адаптивност, умения за работа в екип.
2. Добри практики.
3. Добро теоретично познаване на професионалната сфера.
4. Имат нагласата за работа в журналистиката, вече са в тази среда.
5. Познаване на професионалната област.
1. Обща професионална подготовка. 2. Познанията в различни сфери като политика, международни отношения, икономика и дори статистика. 3. Познаване и спазване на стандартите в професията.
6. Общи познания за професията.
7. Креативност.
8. Все пак имат някаква, макар и бегла представа от професията.
9. Повечето възпитаници на ФЖМК имат усет за новина, имат афинитет към журналистиката. Не при всички колеги е така, например не е така при завършилите други специалности.
10. Мотивираност, амбициозност, готовност за професионална реализация.
11. Добра теоретична подготовка.
12. добри базисни познания, отговорност, креативност.

Слаби страни на възпитаниците на ФЖМК на Софийски университет, които работодателите открояват в сравнение на възпитаници на други университети

1. Неорганизирани
2. Липса на практически познания и невъзможност да приложат наученото.
3. Слабо владеене на жанровете, робуване на клишета, често пропуски във владеенето на български език.
4. Способности за решаване на конфликти.
5. Не е развито мултимедийното образование и все още профилирането е по телевизия, радио и преса. Всички медийни организации развиват съдържанието си върху различни платформи. 2. Липсва специализирано обучение за фактчекинг, дейта-журналистика и другите нови професии в журналистиката. 3. Не развива креативност.
6. Недостатъчни практически умения.
7. Не достатъчна бързина и липса на практически умения.
8. Ниска обща култура, нисък интерес, никакви умения, липса на любопитство
9. Знанията им за доста области са повърхностни, на уменията, на занаята трябва понякога да се учат от А и Б, но щом го има горното, усетът към журналистиката, нещата се получават.
10. Повърхностно познаване на медийната среда в България.
11. Твърде голяма част от тях имат някаква степен на функционална неграмотност.
12. Липса на инициатива, по-слаби познания на чужд език.