

Результаты исследования уровня удовлетворенности работодателей подготовкой выпускников НИ ТГУ

Цели исследования:

1. Определить факторы, способствующие сотрудничеству потенциальных работодателей и НИ ТГУ относительно трудоустройства выпускников.
2. Предоставить возможность работодателям оценить качество подготовки выпускников по предложенным критериям.
3. Выявить основные требования, предъявляемые работодателями к работникам своих предприятий.
4. Определить степень готовности партнеров к дальнейшему взаимодействию относительно подготовки и трудоустройства выпускников НИ ТГУ и выявить перспективные, с точки зрения работодателей, формы сотрудничества.

В опросе участвовали 10 руководителей предприятий и их крупных подразделений, которые работают с молодыми специалистами – выпускниками НИ ТГУ последних лет:

1. ООО «Томсклаб», ведущий инженер-математик.
 2. ООО «СИАМ Мастер», начальник департамента моделирования и разработки месторождений.
 3. Томское отделение № 8616 ПАО Сбербанк, начальник управления по работе с персоналом.
 4. ООО «Эко-Томск», руководитель отдела подбора персонала.
 5. АО УПКБ «Деталь», начальник отдела 240.
 6. ООО «Томскнефтехим», начальник ОЧЗ УМБОП.
 7. Компания «Azoft», начальник отдела по работе с персоналом.
 8. ОАО «ТомскНИПИнефть», начальник департамента геологического сопровождения бурения.
 9. ОАО «ТомскНИПИнефть», заведующий сектором по финансовой работе.
 10. ОАО «ТомскНИПИнефть», и.о. заведующего отделом моделирования.
- Представителям работодателей предлагалось оценить индикаторы, показатели которых определяют качество подготовки выпускников вуза.

1. Факторы, способствующие сотрудничеству работодателей и НИ ТГУ в сфере трудоустройства выпускников.

Основными факторами эффективного взаимодействия НИ ТГУ и предприятий выступают: «Высокий уровень теоретических знаний выпускников» (отметили 80% респондентов), «Многолетнее сотрудничество с НИ ТГУ» (отметили 60% респондентов) и «Хорошие рекомендации о выпускниках университета» (отметили 40% респондентов) (Рис.1).

Высокий уровень практической подготовки выпускников отметили 30% опрошенных. Всего 20% респондентов выбрали в качестве значимого фактора формальный признак – наличие договора о сотрудничестве.

Среди представителей работодателей были только два выпускника НИ ТГУ.

Все респонденты выбрали факторы, которые уже были приведены в анкете. Пункт «Свой вариант» не выбрал никто.



Рис.1. – Оценка работодателями основных факторов, способствующих сотрудничеству с НИ ТГУ в области трудоустройства выпускников.

2. Степень удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников программы.

Предложенные критерии по оценке степени удовлетворенности работодателей уровнем подготовки выпускников показывают, что все опрошенные работодатели в целом удовлетворены качеством подготовки выпускников. Варианты «Скорее не удовлетворен» или «Полностью не удовлетворен» не выбрал никто (Рис.2).

Наиболее высоко респонденты оценили выпускников по критериям: «Способность самостоятельно проводить исследования, обобщать и анализировать полученную информацию, делать выводы, формулировать заключения и рекомендации» и «Способность решать профессиональные задачи на основе фундаментальных и специализированных знаний» – по 60% максимальных оценок. Самые низкие оценки были выставлены по критерию «Способность к профессиональной эксплуатации современного оборудования». Это еще раз подчеркивает необходимость усиления практической составляющей программы и «..отслеживания современных тенденций развития информационных технологий», как отметил один из работодателей.

3. Оценка работодателями уровня общекультурных компетенций выпускников программы и их личностных качеств.

По всем критериям опрошенные работодатели также в целом удовлетворены качеством подготовки выпускников. Варианты «Скорее не удовлетворен» или «Полностью не удовлетворен» не выбрал никто (Рис.3.).

Наиболее высоко оценили респонденты «Способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу» выпускников программы – 80% работодателей поставили максимальную оценку. По критерию «Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала» максимальную оценку получили выпускники от 60% работодателей. Скромнее всего выглядят оценки по критериям «Лидерские качества» и «Деловые коммуникативные качества».

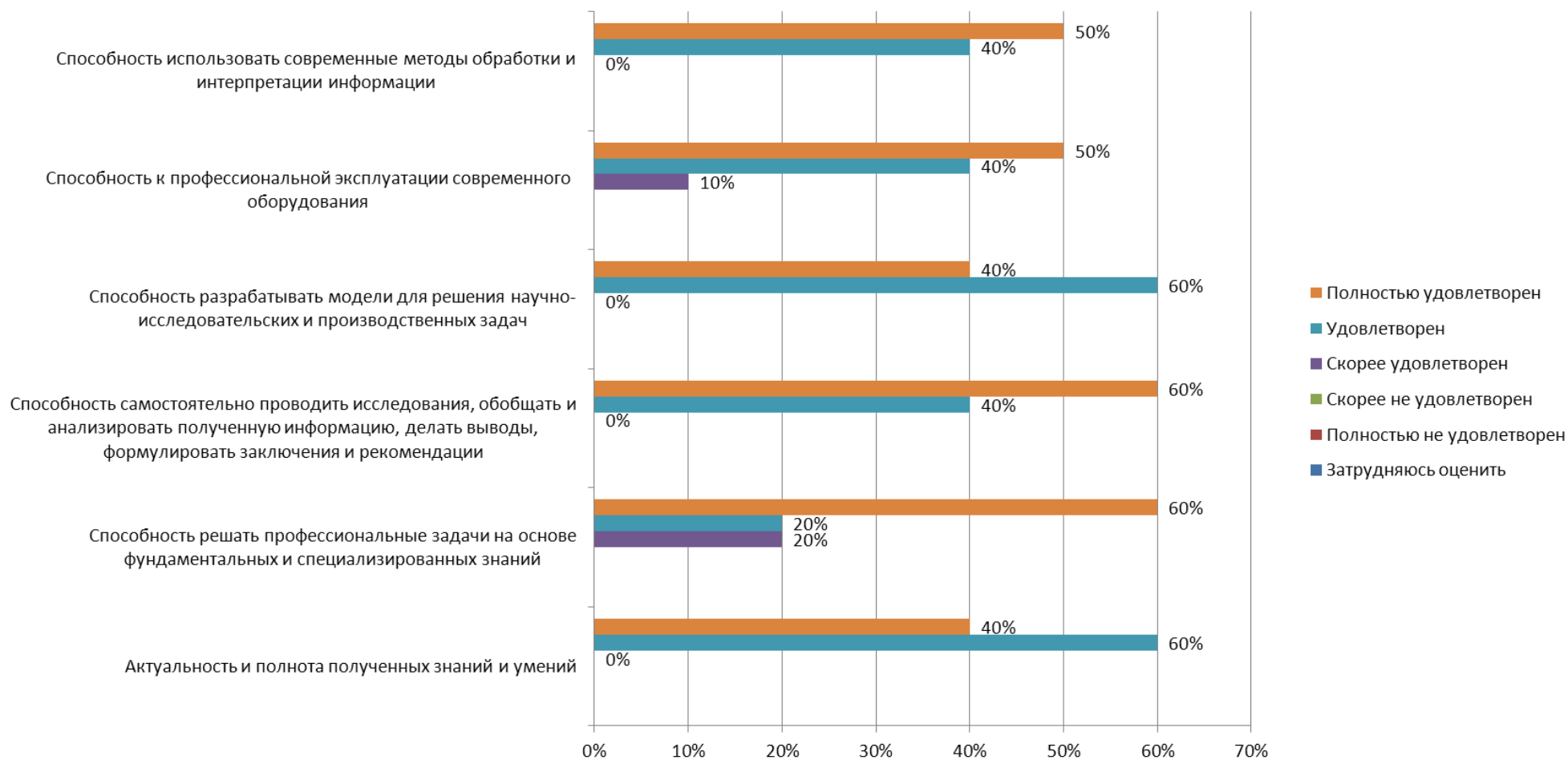


Рис. 2. – Оценка степени удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников НИ ТГУ.

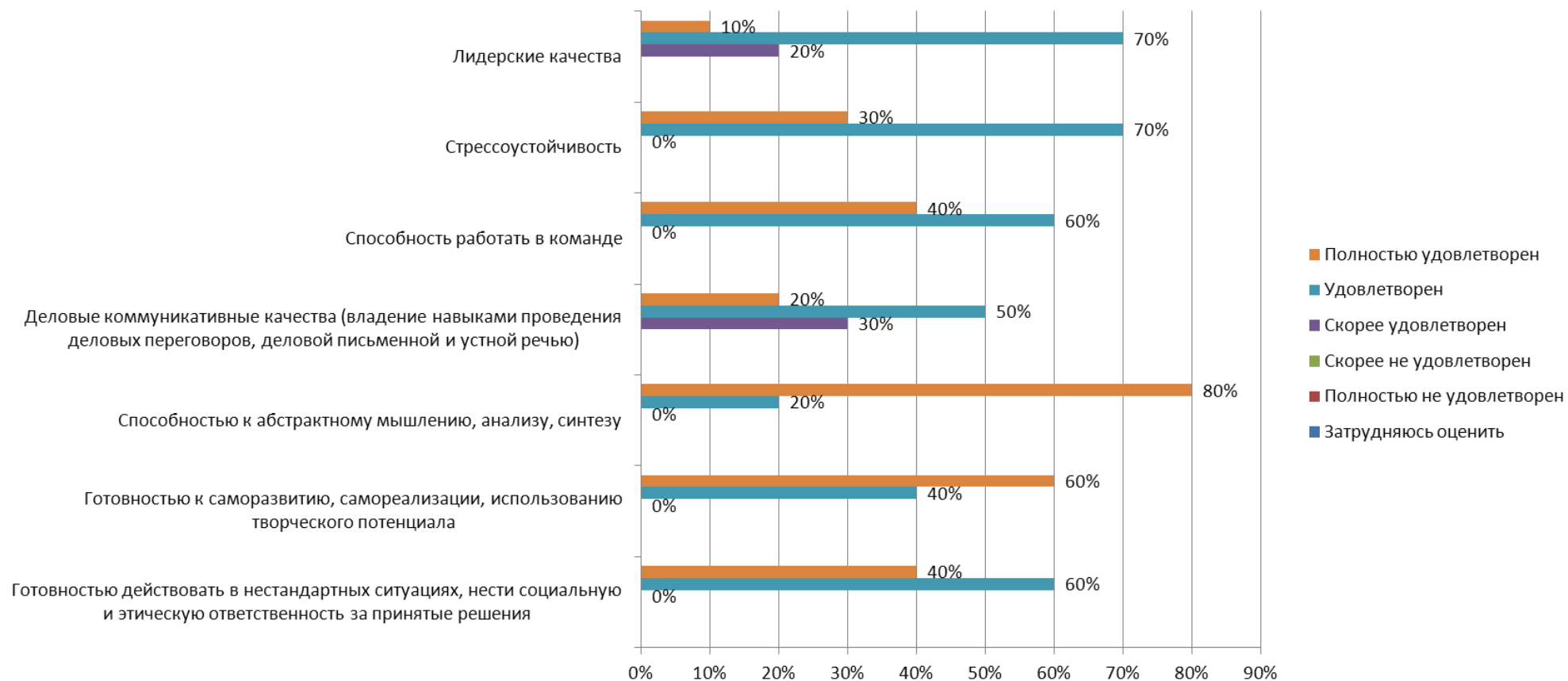


Рис. 3. – Оценка работодателями уровня общекультурных компетенций выпускников программы и их личностными качествами.

4. Степень удовлетворенности работодателей информационными компетенциями выпускников НИ ТГУ.

Работодатели достаточно высоко оценили информационные компетенции, сформированные у выпускников. По обоим критериям 60% работодателей выставили максимальные оценки. Отсутствуют оценки ниже «Удовлетворен». Это не удивительно, т.к. основные компетенции выпускников программы связаны с работой по обработке информации, с информационными технологиями.

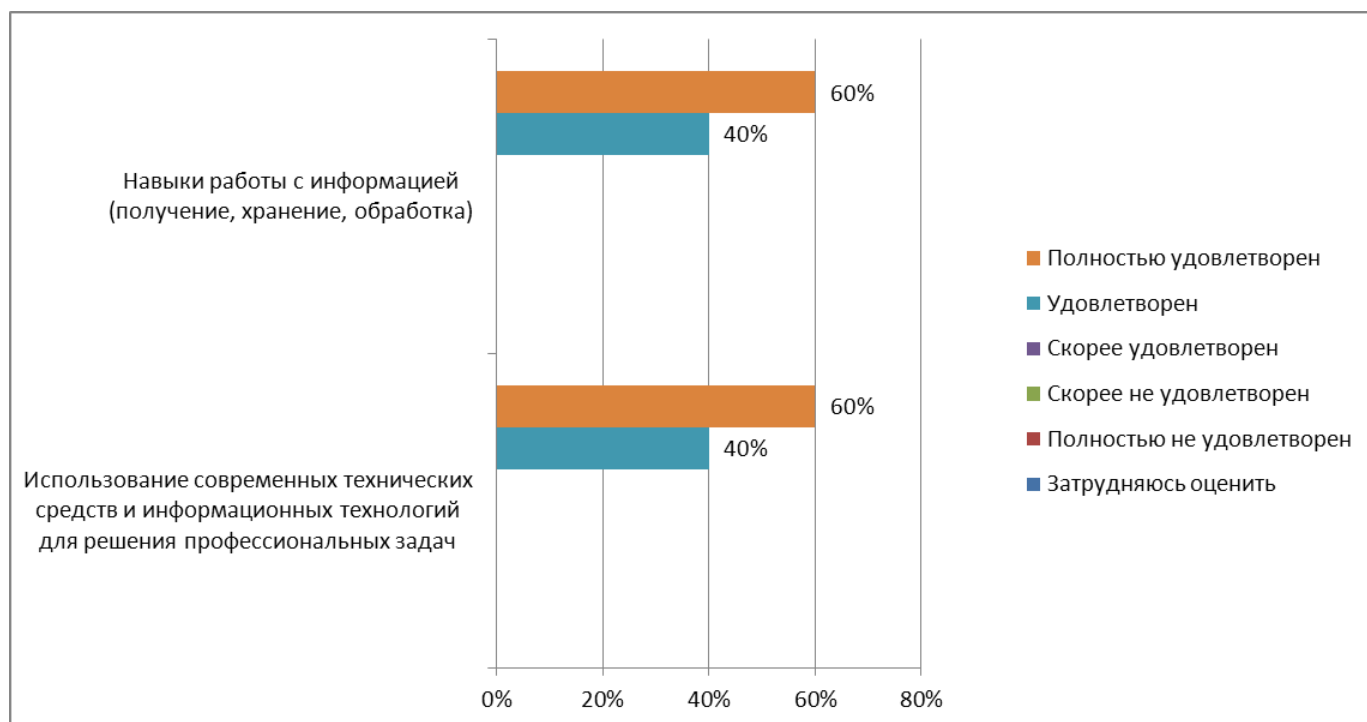


Рис. 4. – Оценка работодателями информационных компетенций выпускников НИ ТГУ.

5. Основные требования работодателей, предъявляемые к работникам.

Работодателям было предложено назвать основные требования, предъявляемые к работникам предприятий. Максимальное число работодателей отметило «Способность к освоению современных технических средств и технологий» – 90% и «Способность к самостоятельному решению поставленных задач» – 80% (Рис.5.). 70% респондентов отдадут предпочтение «командным игрокам»

При этом, неожиданно не высоки требования работодателей к «Профессиональным компетенциям». Это качество отметили только 50% опрошенных. Видимо предусматривается, что способность к адаптации и самостоятельным действиям компенсируют некоторое отсутствие базовых навыков. При этом необходимость инициативы приветствуют 60% респондентов, а «Креативность» – 50%.

Всего 30% опрошенных обращают внимание на необходимость такого качества как «Хороший уровень владения иностранными языками», хотя для решения профессиональных задач, связанных с применением современных технических средств и технологий, уровень владения иностранным языком актуален для каждой образовательной программы.



Рис.5. – Основные требования работодателей, предъявляемые к сотрудникам.

6. Количество трудоустроенных выпускников НИ ТГУ и перспективы трудоустройства будущих выпускников.

Многие предприятия – работодатели принимают на работу выпускников НИ ТГУ разных направлений подготовки и респонденты указали в своих анкетах полное число трудоустроенных выпускников ТГУ. Например, в томском отделении Сбербанка за последние 5 лет таковых оказалось более 500 человек, хотя выпускников-математиков среди них – единицы. Максимальное количество выпускников программы за последние годы было трудоустроено в томском офисе международной корпорации Esonorphysica Ltd (ООО «Эко-Томск») – около 30.

Все опрошенные представители работодателей планируют в будущем трудоустраивать выпускников НИ ТГУ.

7. Наиболее предпочтительные для работодателей формы сотрудничества.

При поиске перспективных форм взаимодействия университета и предприятий необходимо учитывать мнение работодателей. Так, самой эффективной формой взаимодействия работодатели (70% опрошенных) считают организацию практик студентов на базе предприятий (Рис.7). 50% работодателей считают перспективной формой взаимодействия «Возможность выполнения студентами выпускных квалификационных работ по темам предприятия». Такие долгосрочные формы взаимодействия дают возможность руководству предприятий лучше узнать будущих выпускников и увидеть их «в деле». Целевое обучение студентов предлагают 30% респондентов.

Ни один из опрошенных представителей работодателей не посчитал перспективным «Рецензирование выпускных квалификационных работ специалистами предприятия».

Ни один из респондентов не предложил свой вариант перспективных форм взаимодействия.



Рис.7. – Наиболее предпочтительные работодателями формы сотрудничества

8. Заключение.

Проведение опроса работодателей позволило получить информацию, отражающую их мнение о «сильных» и «слабых» сторонах в подготовке обучающихся по направлению подготовки 01.04.01. Математика.

В процессе мониторинговых исследований работодатели дали высокую оценку теоретическим знаниям выпускников, способности самостоятельно проводить исследования, решать профессиональные задачи, способности к абстрактному мышлению, анализу, синтезу, отметили наличие у выпускников готовности к саморазвитию, стрессоустойчивости, умений использовать современные технические средства и информационные технологии для решения профессиональных задач.

В качестве основных требований к выпускникам, претендующих на должности в сфере информационных технологий, работодатели выделяют способности к освоению современных технических средств и технологий, способности к самостоятельному решению поставленных задач, умению работать в команде.

Партнеры выразили готовность к дальнейшему взаимодействию путем формирования среды для организации практик, научно-исследовательской работы студентов. Заинтересованность работодателей в выпускниках данной образовательной и способах дальнейшего сотрудничества с университетом проявляется в представленных рекомендациях:

- «Необходима ориентация на практическое применение полученных знаний, причем практические задачи должны быть актуальными».

- «В процессе подготовки студентов формировать навыки научной письменной и устной речи, умение оперативно пользоваться литературными источниками профессиональной информации, формировать ассоциативные межпредметные связи».

- «Хотелось бы видеть выпускников с лучшим знанием английского языка».

- «Отслеживание современных тенденций развития информационных технологий».

- «Формирование навыков программирования».

- «1. Поддерживать высокий уровень фундаментального математического образования; 2. В практике студентов максимально использовать современные языки программирования».

– «Рассматривать прикладные задачи в области подземной гидродинамики в рамках выпускных квалификационных работ».

Последнюю рекомендацию дал начальник департамента геологического сопровождения бурения ОАО «ТомскНИПИнефть». И связана она с необходимостью привлечения будущих выпускников к решению задач математического моделирования сложных геологических структур.

Следует внести изменения в организацию практической составляющей программы и более эффективно привлекать партнеров для проведения НИР и видов практик, в том числе с использованием ресурсов предприятий/организаций.

В целом проведенное исследование может служить основой для определения дальнейших форм перспективного взаимодействия факультета с предприятиями – партнёрами с целью повышения конкурентоспособности выпускников Томского государственного университета и их трудоустройства по специальности.