

## Результаты исследования уровня удовлетворенности работодателей подготовкой выпускников НИ ТГУ

### Цели исследования:

1. Определить факторы, способствующие сотрудничеству потенциальных работодателей и 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 ТГУ и выявить перспективные, с точки зрения работодателей, формы сотрудничества.

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

1. ФГБУН Институт оптики атмосферы им. В.Е.Зуева СО РАН, директор.
2. ФГБУН Институт сильноточной электроники СО РАН, зав. лабораторией.
3. АО Научно-исследовательский институт полупроводниковых приборов (НИИПП), ведущий специалист отдела кадров.
4. ООО «Аквасенсор», генеральный директор.
5. ООО «Радиозащита-Т», генеральный директор.
6. ООО «Радиовидение», директор.
7. АО «НПФ «Микран», и.о. заместителя генерального директора по снабжению и логистике.
8. АО Уральское проектно-конструкторское бюро «Деталь»:
  - ведущий инженер;
  - ведущий конструктор;
  - инженер-конструктор III категории.

Представителям работодателей предлагалось оценить индикаторы, показатели которых определяют качество подготовки выпускников вуза.

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

Основным фактором эффективного взаимодействия НИ ТГУ и предприятий стал «Высокий уровень теоретических знаний выпускников», который отметили 60% работодателей (Рис.1). Для 50% респондентов важными факторами являются: «Я сам выпускник ТГУ» и «Многолетнее сотрудничество с ТГУ». Показатель «Хорошие рекомендации о выпускниках НИ ТГУ» стал аргументом для 40% опрошенных.

Формальный признак «Наличие стратегического соглашения о сотрудничестве», как фактор, способствующий привлечению выпускников, выбрали только два представителя работодателей из десяти.

В анкете была возможность написать свой вариант, но ни один работодатель ею не воспользовался.



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. Вариант «Скорее не удовлетворен» был отмечен только один раз (Рис.2.).

Наиболее высоко респонденты оценили выпускников по критериям: «Способность использовать современные методы обработки и интерпретации информации» и «Способность к профессиональной эксплуатации современного оборудования» – 60% и 50% максимальных оценок соответственно. В целом положительно работодатели оценивать уровень фундаментальных знаний выпускников и их способность к разработке моделей.

Самые низкие оценки были выставлены по показателю «Способность самостоятельно проводить исследования, обобщать и анализировать полученную информацию, делать выводы, формулировать заключения и рекомендации».

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

По всем критериям опрошенные работодатели также в целом удовлетворены качеством подготовки выпускников. Достаточно высоко оценили работодатели способность к командной работе у выпускников, готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (Рис.3.).

Следует отметить, что отрицательные оценки личностным качествам выпускников поставили только двое представителей работодателей из десяти, что позволяет говорить о частных случаях, возможно связанных с личными взаимоотношениями.

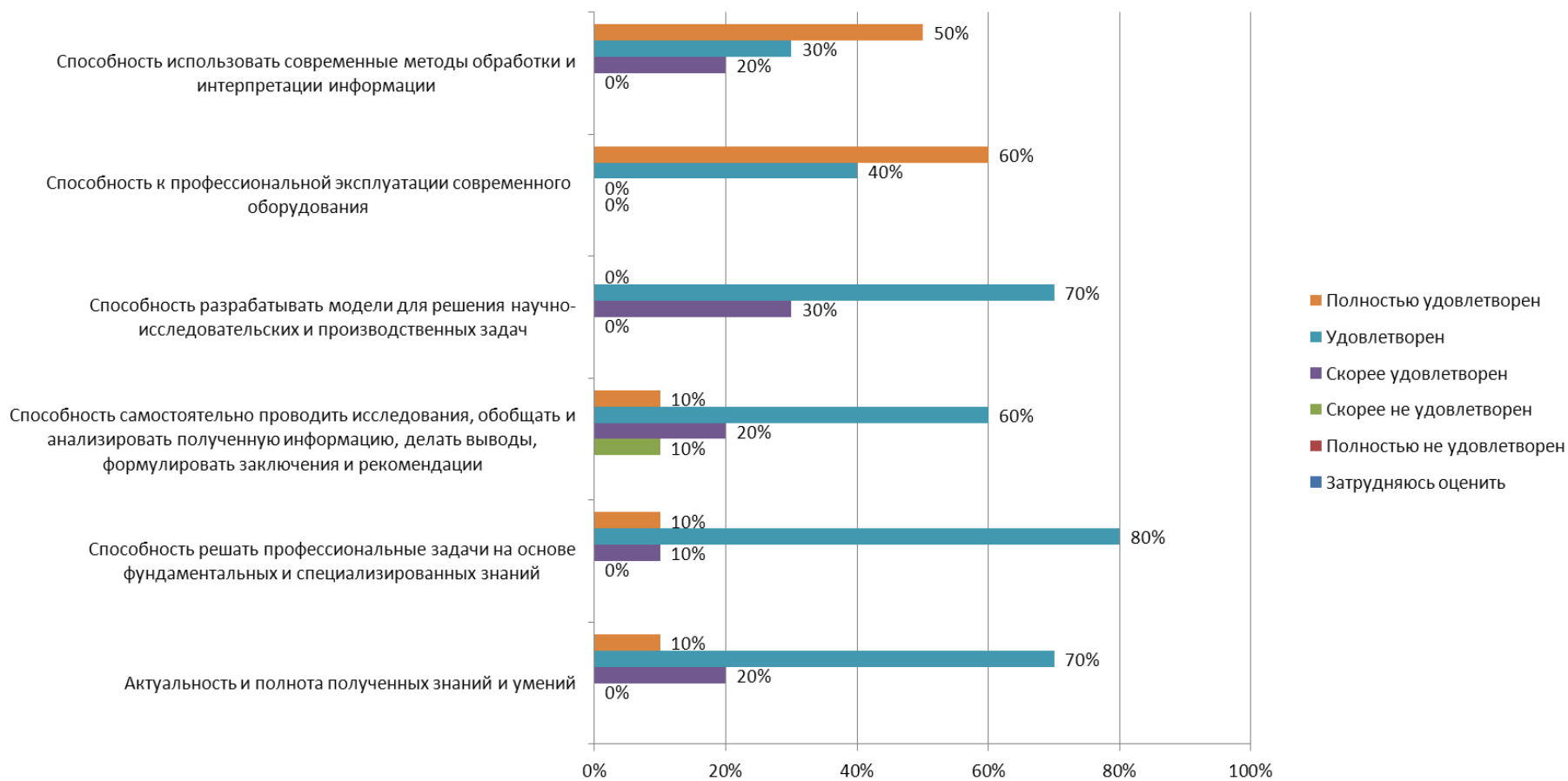


Рис.2. – Оценка степени удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников НИ ТГУ.

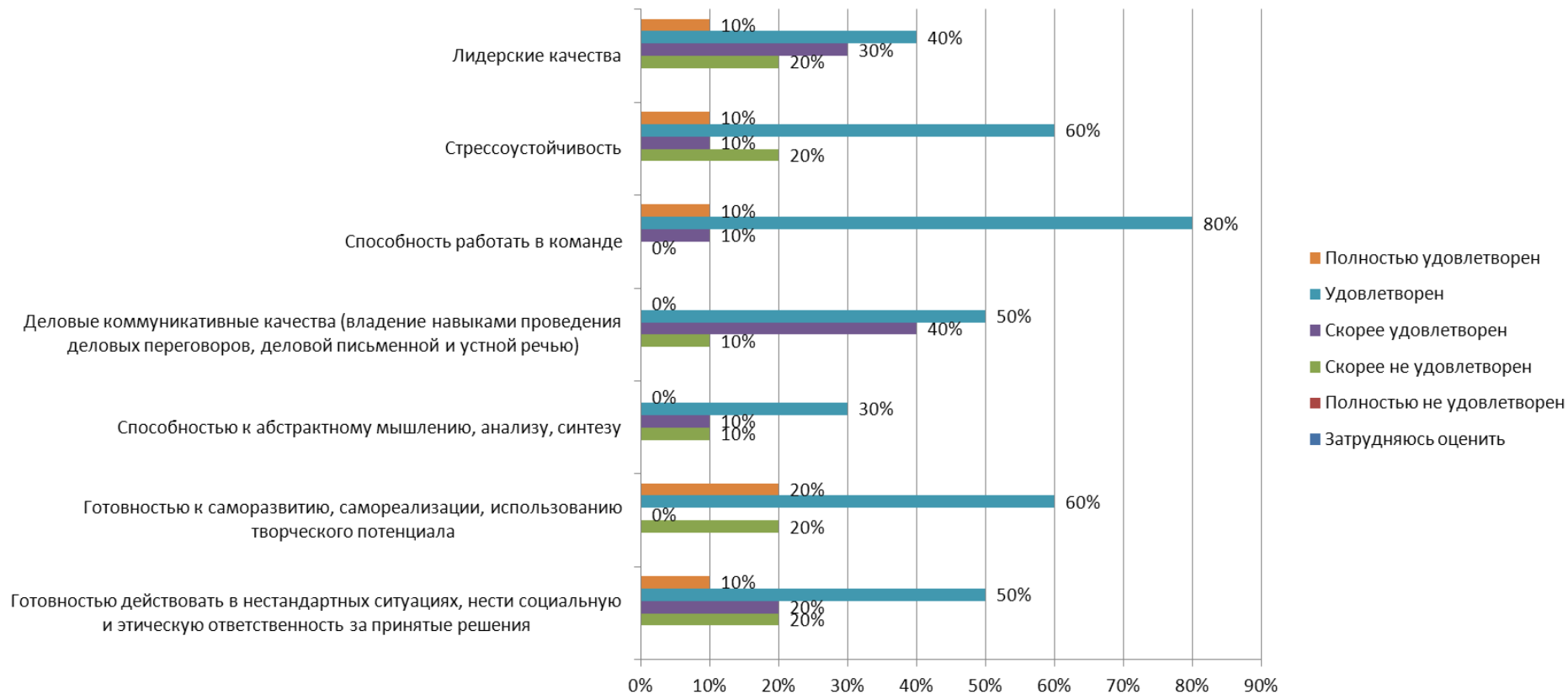


Рис. 3. – Оценка работодателями уровня общекультурных компетенций выпускников программы и их личностных качеств.

#### 4. Степень удовлетворенности работодателей информационными компетенциями выпускников НИ ТГУ.

Работодатели также достаточно высоко оценили информационные компетенции, сформированные у выпускников. Только один респондент отметил «Скорее не удовлетворен» по показателю «Навыки работы с информацией». Большинство опрошенных в целом удовлетворены навыками работы выпускников на компьютере и использованием современных технических средств и информационных технологий для решения профессиональных задач.

Не все выпускники показывают хорошие навыки работы с информацией. Это касается не только информационных, компьютерных технологий, но и знания основ документооборота, учета результатов экспериментов, исследований и т.д.

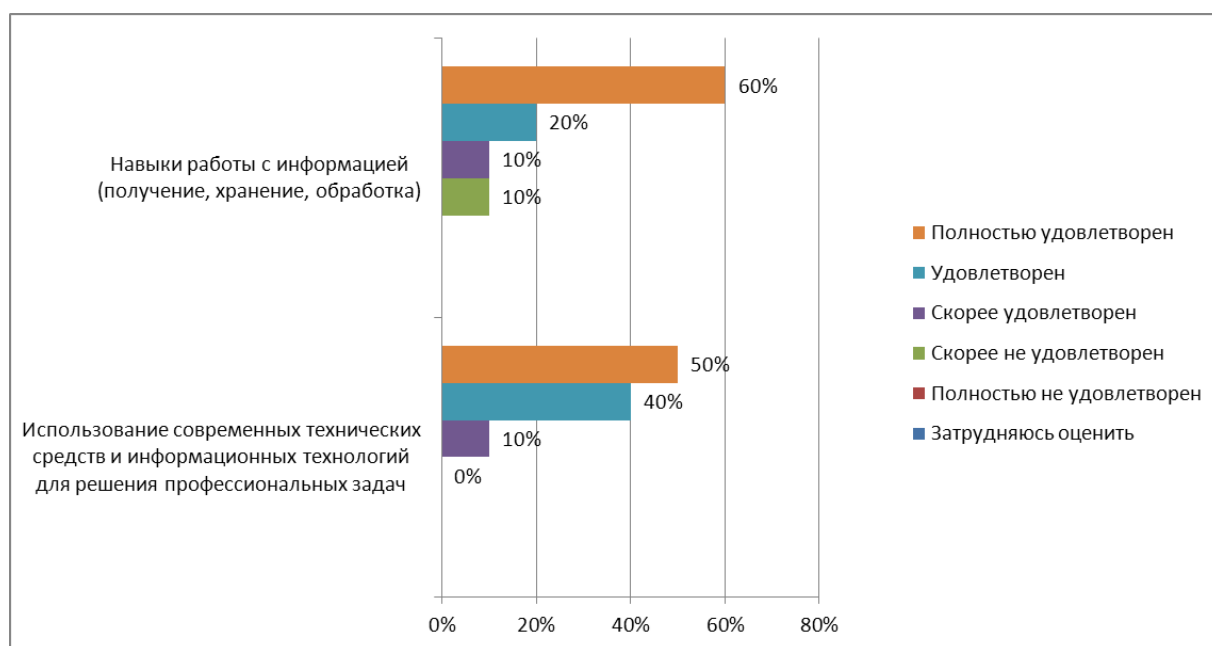


Рис.4. – Оценка работодателями информационных компетенций выпускников НИ ТГУ.

#### 5. Основные требования работодателей, предъявляемые к сотрудникам.

Работодателям было предложено назвать основные требования, предъявляемые к работникам предприятий. Максимальное число работодателей (80%) отметило «Профессиональные компетенции», «Способность к самостоятельному решению поставленных задач», «Инициативу в работе». 70% респондентов приветствуют «Способность к освоению современных технических средств и технологий».

Интересно, что при этом компетенцию «Креативность», как и «Коммуникативность» выбрали всего два респондента из десяти. Видимо предполагается, что «самостоятельно решать поставленные задачи» выпускникам придется традиционными методами.

«Умение работать в команде» и «Исполнительную дисциплину» отметили по 60% опрошенных.

Странно, что компетенцию «Хороший уровень владения иностранным языком» приветствуют только 40% респондентов, 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.

Среди представленных предприятий – работодателей самое большое количество выпускников за последние 5 лет было принято в АО «НИИПП» – 10 человек. В ИОА СО РАН и УПКБ «Деталь» принято по 6 выпускников. На остальные предприятия – респонденты данного опроса принято от 1 до 4 выпускников.

Все опрошенные работодатели заинтересованы в сотрудничестве и планируют дальнейшее трудоустройство выпускников НИ ТГУ. По мнению респондентов, самой эффективной формой взаимодействия является возможность выполнения научно-исследовательских работ по заказу работодателей и организация производственных и преддипломных практик студентов на базе своих предприятий.

## 7. Наиболее предпочтительные для работодателей формы сотрудничества.

При поиске перспективных форм взаимодействия университета и предприятий необходимо учитывать мнение работодателей. Так, самыми эффективными формами взаимодействия работодатели считают «Организацию практик студентов на базе предприятий» и «Возможность выполнения студентами выпускных квалификационных работ по темам предприятия» – 70% и 60% соответственно (Рис.7). Такие долгосрочные формы взаимодействия дают возможность руководству предприятий лучше узнать будущих выпускников и увидеть их «в деле». А студентам, которые познакомились с деятельностью действующего предприятия легче сделать осознанный выбор будущего работодателя.

По 40% представителей работодателей считают перспективными формами взаимодействия «Рецензирование выпускных квалификационных работ специалистами предприятия», «Вовлечение работников предприятия в процесс профессиональной подготовки студентов» и «Программы целевого обучения студентов».

Один из респондентов, представитель ИСЭ СО РАН, предложил свой вариант: «Подготовка студента ТГУ с 3 курса до защиты магистерской работы с последующим приемом в аспирантуру ИСЭ СО РАН».



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 образовательной программе 03.04.03. Радиоп физика.

В процессе мониторинговых исследований работодатели дали высокую оценку теоретическим знаниям выпускников, профессиональным компетенциям по использованию методов обработки и интерпретации информации; эксплуатации современного оборудования. Достаточно высоко оценили работодатели способность к командной работе у выпускников, готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала.

Самые низкие оценки были выставлены по показателю «Способность самостоятельно проводить исследования, обобщать и анализировать полученную информацию, делать выводы, формулировать заключения и рекомендации».

В качестве основных требований к выпускникам, претендующих на должности в сфере информационных технологий, работодатели выделяют профессиональные компетенции, способности к освоению современных технических средств и технологий, способности к самостоятельной работе.

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

- «Необходима ориентация на практическое применение полученных знаний, причем практические задачи должны быть актуальными»;
- «Выработка мотивации выпускников для работы в определенном направлении, соответствующем его способностям»;
- «Углубленное изучение теории СВЧ-устройств, теории длинных линий, автоматизированное проектирование СВЧ-устройств при помощи САП»;
- «Улучшить качество подготовки по иностранным языкам»;
- «Применение в качестве примеров к рассмотрению реальных ситуаций, связанных с будущей профессией выпускника».

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 получаемым специальностям.