

Результаты исследования уровня удовлетворенности работодателей подготовкой выпускников НИ ТГУ

Цели исследования:

1. Определить факторы, способствующие сотрудничеству потенциальных работодателей и НИ ТГУ в области 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. ОАО «ТомскНИПИнефть», и.о. заведующего отделом моделирования.
2. ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ», ведущий специалист по кадрам.
3. ФГУП «РФЯЦ-ВНИИТФ им. академ. Е.И. Забабахина» (г.Снежинск), начальник отдела кадров.
4. АО «НПФ «Микран», и.о. заместителя генерального директора по снабжению и логистике.
5. АО «НПФ «Микран», старший специалист по подбору персонала.
6. ООО «Томаш», начальник отдела АСУТП.
7. АО «ФНПЦ «Алтай», первый зам. генерального директора.
8. ОАО «Газпром космические системы», руководитель дирекции.
9. ООО НПФ «Томская электронная компания», начальник отдела промышленной автоматизации.
10. ФГУП ФЦДТ «СОЮЗ», главный технолог.

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 80% работодателей (рис.1). Почти все предприятия связывает с университетом многолетнее сотрудничество, что отметили 9 работодателей из 10.

Показатель «Хорошие рекомендации о выпускниках НИ ТГУ» стал аргументом для 60% опрошенных. По 40% опрошенных указали в качестве аргумента «Высокий уровень практических знаний выпускников» и «Наличие стратегического соглашения о сотрудничестве».

Следует отметить, что только двое из 10 опрошенных сами являются выпускниками ТГУ прошлых лет.

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 критерию «Способность использовать современные методы обработки и интерпретации информации» - 60% высших оценок. Высокие оценки по критерию «Способность решать профессиональные задачи на основе фундаментальных и специализированных знаний», где все десять респондентов удовлетворены качеством подготовки, хорошо согласуются с одним из основных факторов, способствующих нашему сотрудничеству «Высокий уровень теоретических знаний выпускников».

По каждому из остальных показателей не менее 8 респондентов из 10 дали положительную оценку.

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

По всем критериям опрошенные работодатели также в целом удовлетворены качеством подготовки выпускников. Выше всего оценили работодатели способности к командной работе у выпускников, способности к абстрактному мышлению, анализу, синтезу. (Рис.3.).

Самые низкие оценки работодатели выставили по критериям «Деловые коммуникативные качества..» и «Готовность действовать в нестандартных ситуациях...».

Двое респондентов из десяти не удовлетворены стрессоустойчивостью работающих у них выпускников.

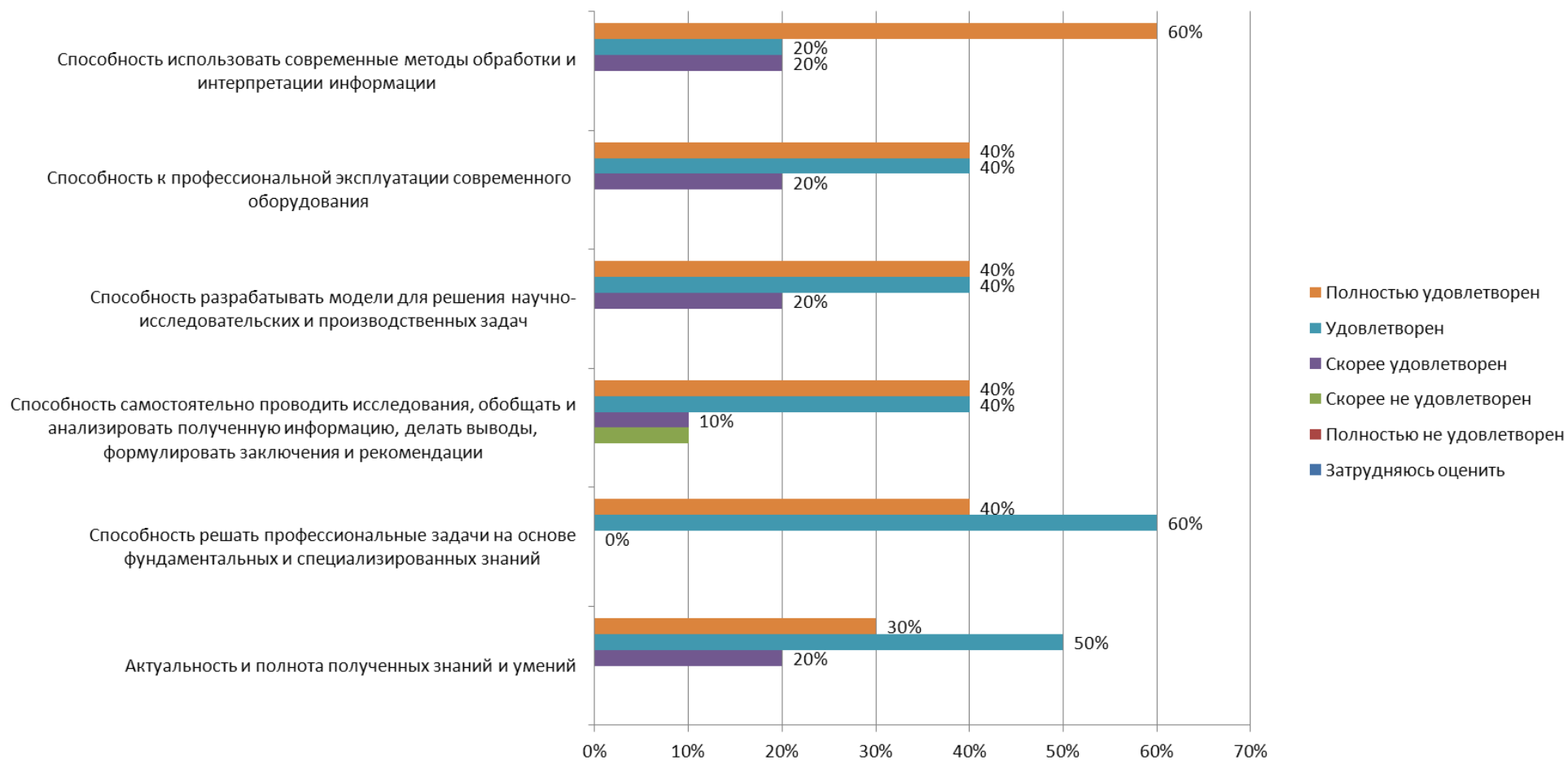


Рис.2. – Оценка степени удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников НИ ТГУ.

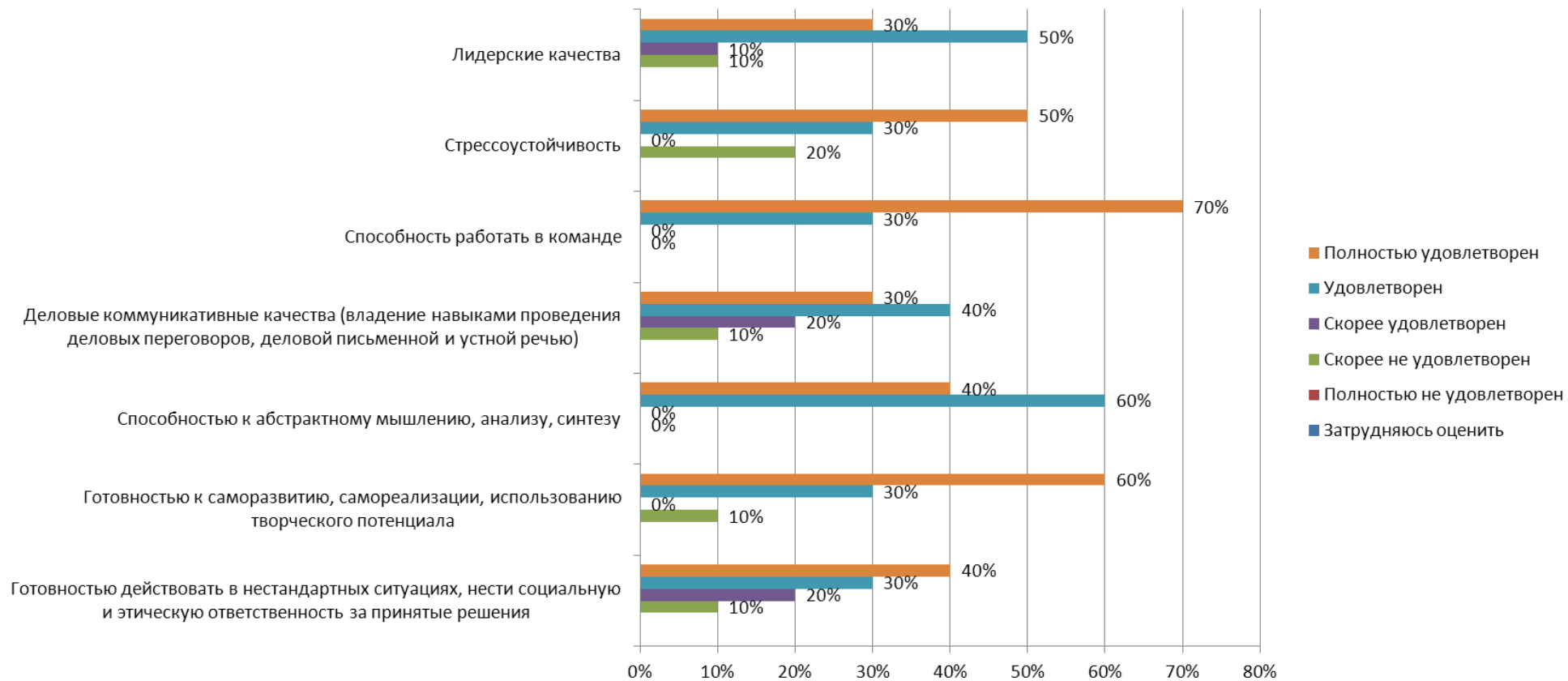


Рис. 3. – Оценка работодателями уровня общекультурных компетенций выпускников программы и их личностных качеств.

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.

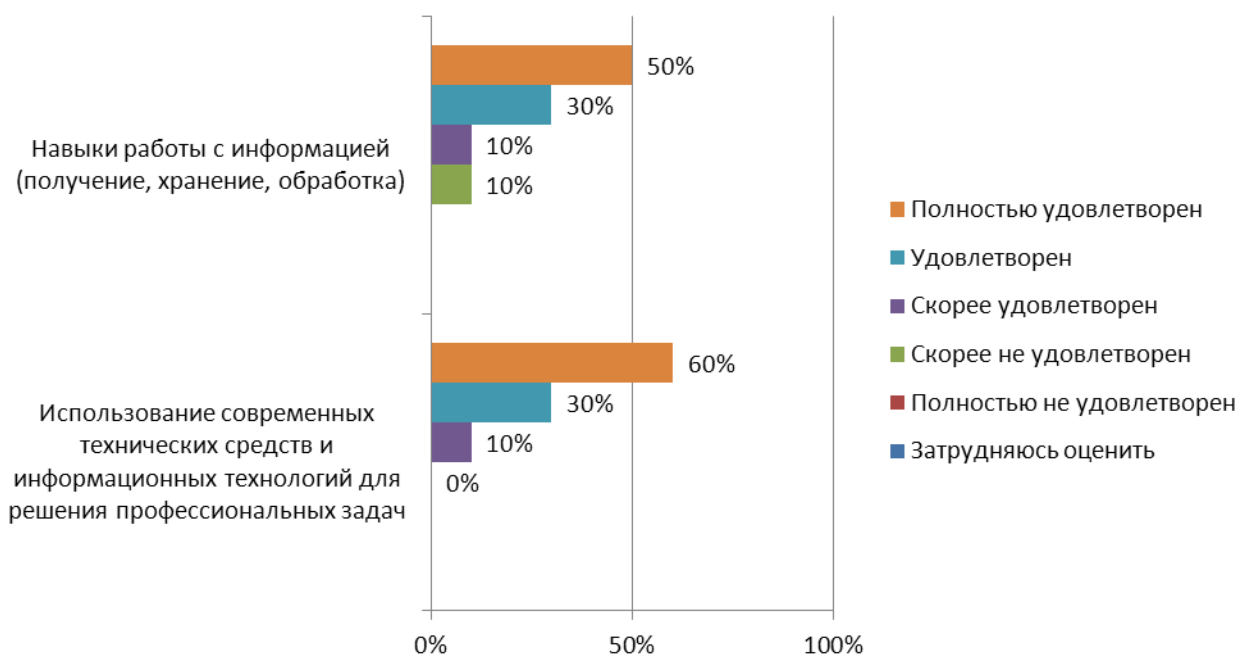


Рис.4. – Оценка работодателями информационных компетенций выпускников НИ ТГУ.

5. Основные требования работодателей, предъявляемые к сотрудникам.

Работодателям было предложено назвать основные требования, предъявляемые к работникам предприятий. Самое главное качество, которое дает высшее образование, «Профессиональные компетенции» выбрали только 60% респондентов. Максимальное число работодателей отметило «Способность к освоению современных технических средств и технологий» и, «Способность к самостоятельному решению поставленных задач» - 90% и 80% соответственно. При этом «Инициативу в работе» у молодых специалистов приветствуют только 40% опрошенных.

«Умение работать в команде» и «Коммуникативность» отметили 60% и 50%, соответственно.

«Исполнительная дисциплина» важна для четверых работодателей из десяти, а «Креативность» - только для троих.

Стоит отметить, что компетенцию «Хороший уровень владения иностранным языком» отметил как основное требование только 1 респондент, хотя для решения профессиональных задач, связанных с применением современных технических средств и технологий, уровень владения иностранным языком актуален для каждой образовательной программы.

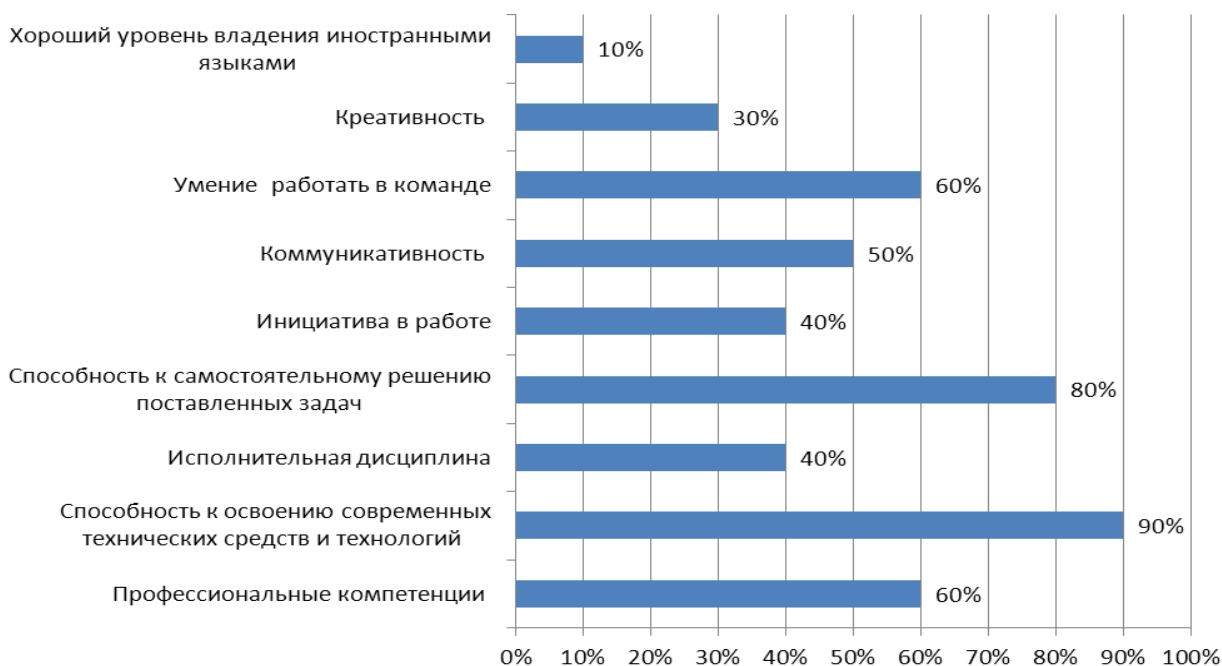


Рис.5. – Основные требования работодателей, предъявляемые к сотрудникам.

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 НИ ТГУ. Например, на предприятии АО «НПФ «Микран» за последние 5 лет таковых оказалось 55 человек, хотя выпускников рассматриваемой программы среди них – единицы.

Все опрошенные работодатели заинтересованы в сотрудничестве и планируют дальнейшее трудоустройство выпускников НИ ТГУ. 100% респондентов указали НИ ТГУ в списке вузов, на выпускников которых они ориентируются в кадровой работе.

По мнению опрошенных, самой эффективной формой взаимодействия является вовлечение с будущих выпускников в проблематику предприятия еще со студенческой скамьи: организация производственных и преддипломных практик студентов на базе предприятий и возможность выполнения студентами выпускных квалификационных работ предприятия.

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» - по 60% (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.

«Вовлечение работников предприятия в процесс профессиональной подготовки студентов» выбрали 50% опрошенных, «Возможность осуществления программы целевого обучения студентов» - 40%. «Проведение мастер-классов для студентов и преподавателей ТГУ» оценили 30% представителей работодателей. И только один респондент считает предпочтительной формой

сотрудничества «Рецензирование выпускных квалификационных работ специалистами предприятия».



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 15.04.06. Мехатроника и робототехника.

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

В качестве основных требований к выпускникам, претендующим 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:

- «Необходимо повышать уровень практических навыков по профильным курсам»;
- «Больше направлять студентов на производственные и преддипломные практики на предприятия ГК "Росатом"»;
- «Применять в качестве примеров к рассмотрению реальных ситуаций, связанных с будущей профессией выпускника»;
- «Формировать готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести ответственность за принятые решения»;
- «Развивать способности к самостоятельному решению поставленных задач»

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.