

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 руководители 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.
11. АО «Сибирское производственно-геологическое объединение». Ведущий геолог
12. ООО ТПР ОП Томск. Начальник отдела инженерных изысканий.
13. АО «Северо-Восточное производственно-геологическое объединение». Главный геолог.
14. ООО «Томская комплексная геологоразведочная экспедиция». Главный геолог.
15. ТОО «Terra Exploration». Заместитель генерального директора.
16. АО «Полюс Вернинское». Директор по минеральным ресурсам.
17. ООО «НПФ «Мехатроника-Про»» (г. Томск). Руководитель сектора разработки встроенного программного обеспечения.
18. ООО НПП «Томская электронная компания». Инженер-проектировщик.
19. АО «Нефтеавтоматика» (г. Уфа). Заместитель директора – региональный руководитель по ЗСН УНУ.
20. ООО НПП «Стелс» (г. Томск). Net Backend - разработчик.
21. ООО «ТоМаш» (г. Томск). Начальник отдела автоматизированных систем управления технологическим процессом.
22. ПАО «КАМАЗ» (г. Набережные Челны). Специалист по подбору персонала.
23. ОАО «Тоскгеомониторинг», начальник гидрохимической лаборатории;
24. ООО «НПЦ Техноаналит», директор;
25. ООО «ИФАР», зав. аналитической лабораторией;
26. ООО «Артлайф», начальник отдела контроля качества;
27. НИИ кардиологии, Томский НИМЦ, младший научный сотрудник;

28. Центральная заводская лаборатория АО «Сибирский химический комбинат», начальник лаборатории;
29. АО «СИБИРЬ», зав. лабораторией;
30. ООО «НИОСТ», начальник отдела;
31. Управление Роспотребнадзора по Томской области, зав. лабораторией физико-химических методов исследования;
32. ООО «Научно-производственное предприятие «Томьаналит», заместитель директора;
33. ЭКЦ УМВД России по Томской области, начальник;
34. Национальный исследовательский Томский политехнический университет, руководитель отделения химической инженерии;
35. ООО «ИХТЦ», директор.

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 выпускники 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 отметили несколько 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».

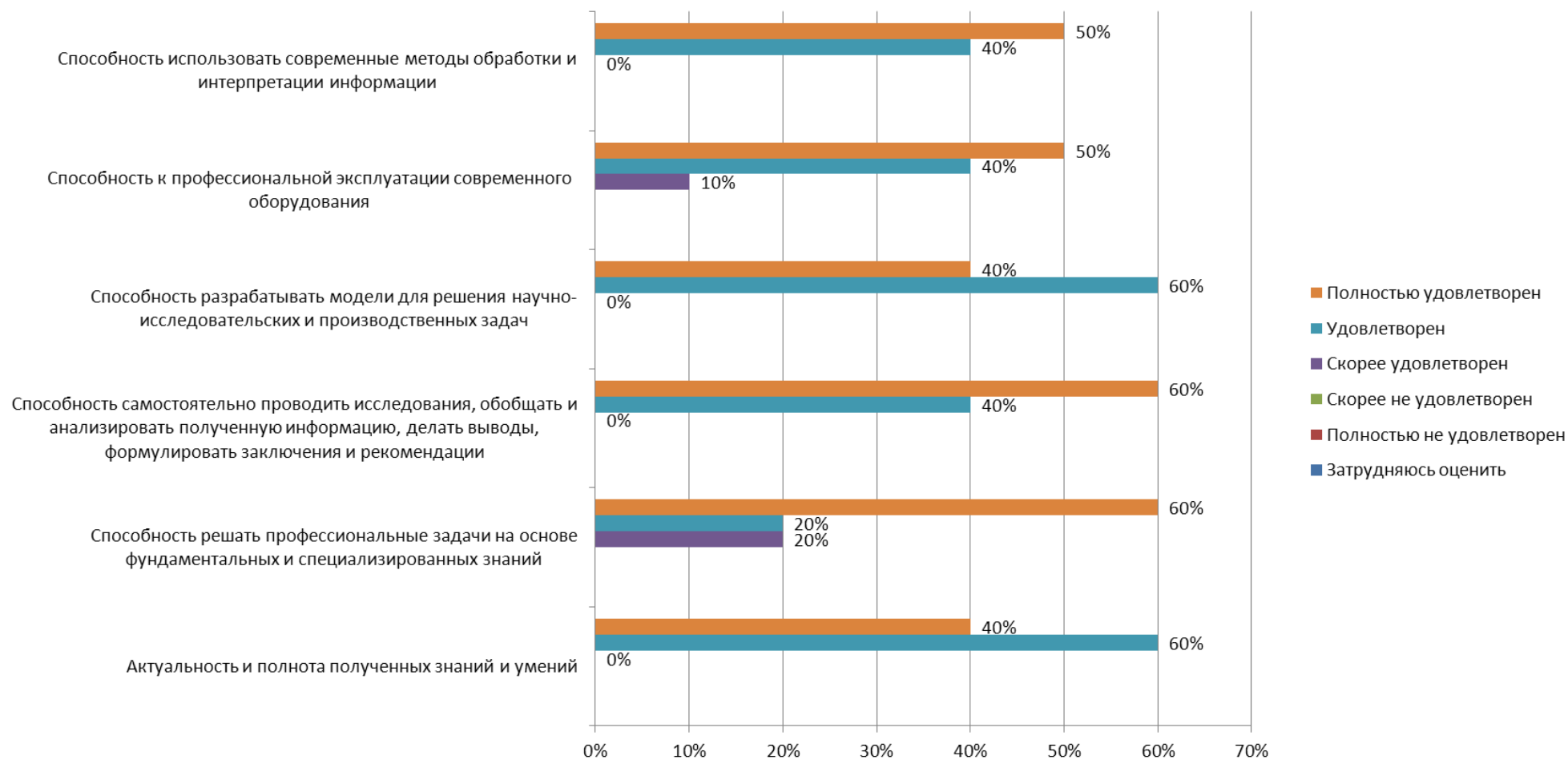


Рис. 2. – Оценка степени удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников НИ ТГУ.

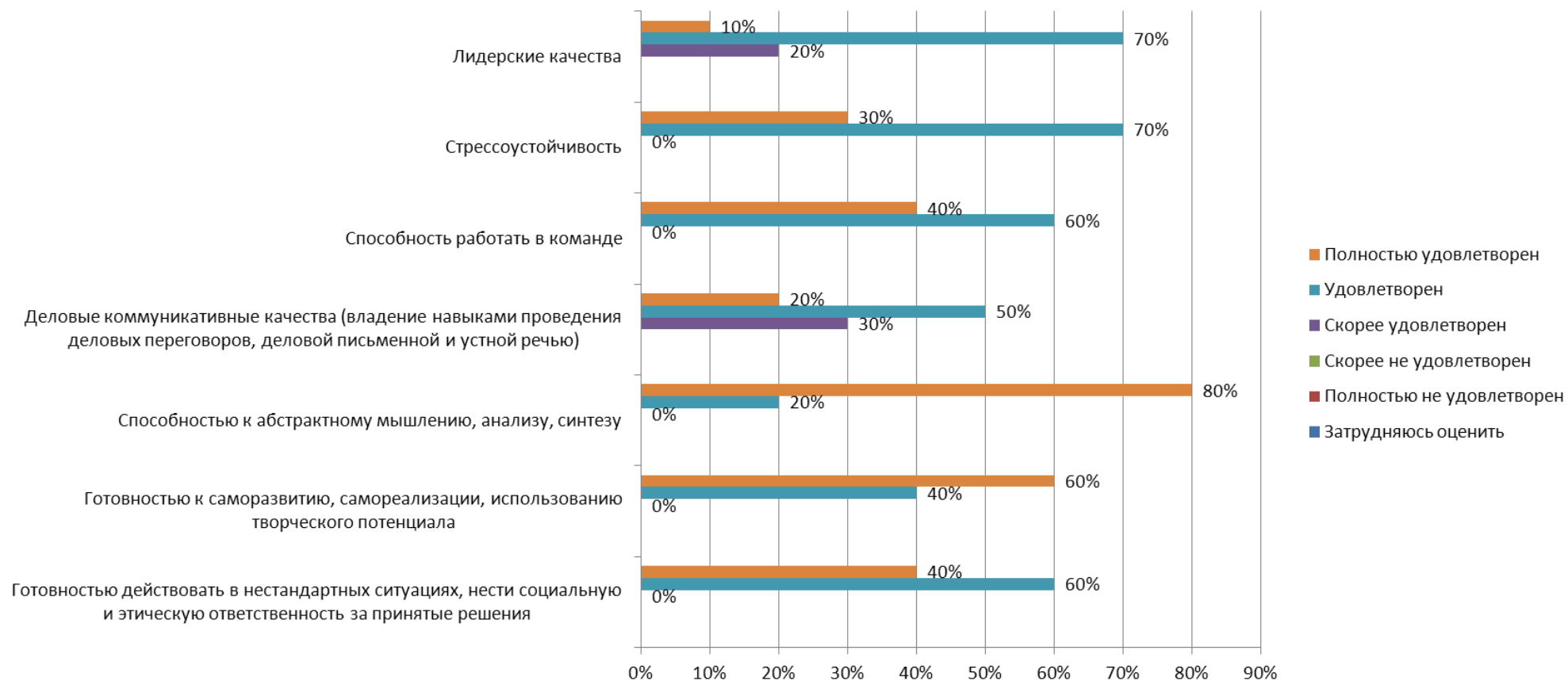


Рис. 3. – Оценка работодателями уровня общекультурных компетенций выпускников ТГУ.

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. профессиональные и общепрофессиональные компетенции выпускников ТГУ, в том числе, связаны с работой по обработке информации, с информационными технологиями, которые применяются в профессиональной области деятельности.

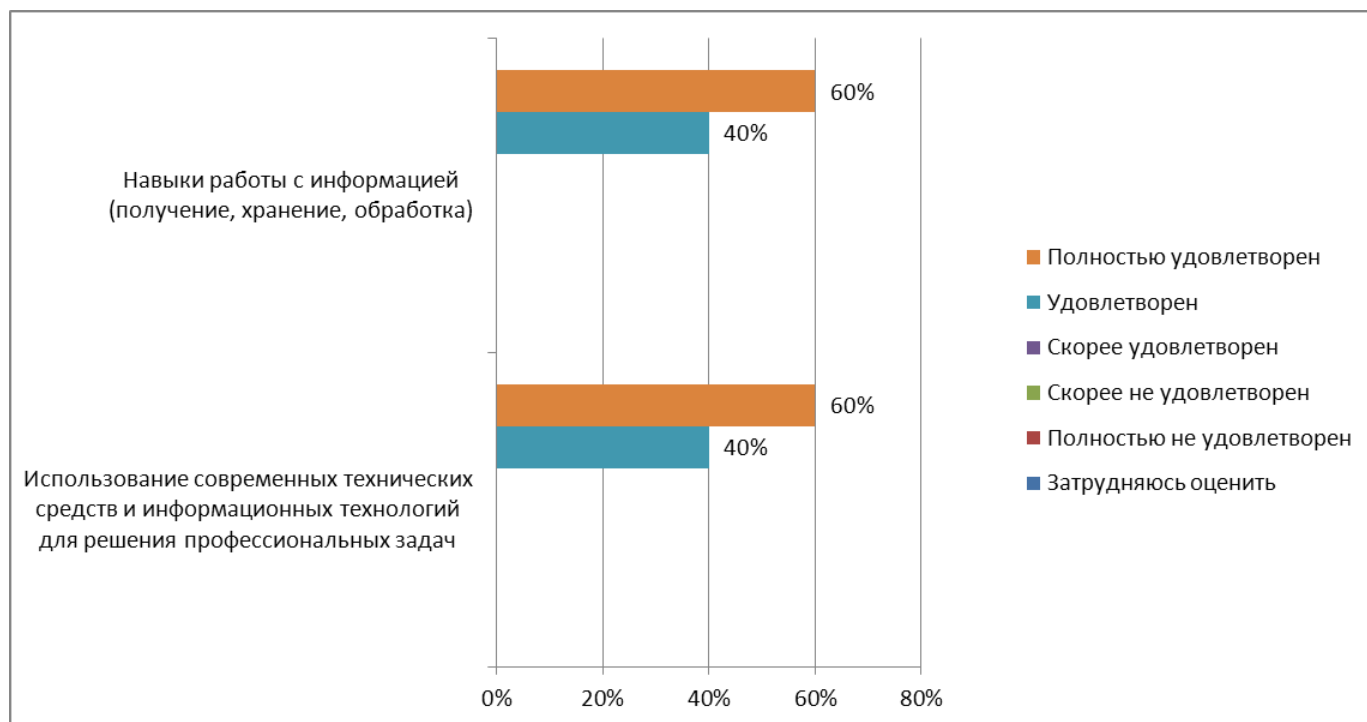


Рис. 4. – Оценка работодателями информационных компетенций выпускников НИ ТГУ.

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» и умению работать в команде.

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», так как для решения профессиональных задач, связанных с применением современных технических средств и технологий, уровень владения иностранным языком актуален для каждой образовательной программы.

Таким образом, большинство респондентов предпочитают инициативных сотрудников, коммуникабельных, обладающих способностью к самостоятельному решению поставленных задач.



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

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.

На все предприятия были приняты выпускники программы в течение последнего года, по 1-2 человека.

На одно из предприятий, в связи с расширением направлений деятельности в течение последнего года приняты 8 выпускников ХФ НИ ТГУ.

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». А студентам, которые познакомились с

деятельностью действующего предприятия легче сделать осознанный выбор будущего работодателя.



Рис.7. – Наиболее предпочтительные работодателями формы сотрудничества

8. Заключение.

Проведение опроса работодателей позволило получить информацию, отражающую мнение потенциальных работодателей о «сильных» и «слабых» сторонах в подготовке выпускников ТГУ.

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 вакантные должности в организациях, 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 ТГУ и способах дальнейшего сотрудничества с университетом проявляется в представленных рекомендациях:

- прививать студентам гордость за приобретенную профессию, желание постоянно совершенствовать свою квалификацию и не бояться трудностей;
- больше практики и практической подготовки;
- необходимо "привязывать" студентов старших курсов к производству, предприятию для того, чтобы выпускная квалификационная работа и, как следствие, набор компетенций соответствовал требованиям предприятия;
- навыки работы с современными техническими средствами и технологиями;
- всестороннее развитие специалистов, готовых к внедрению в работу Компаний.

Развитие инициативности, заинтересованность в развитии профессиональных навыков и личностном росте. 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.