

Химический факультет (ХФ) НИ ТГУ
Направления подготовки 04.03.01/04.04.01, Химия,
специальность 04.05.01, Фундаментальная и прикладная химия
Кластер образовательных программ «Химия», «Фундаментальная и прикладная химия»,
«Фундаментальная и прикладная химия веществ и материалов», «Трансляционные
химические и биомедицинские технологии»

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.
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 13 руководителей предприятий, организаций и их подразделений, которые работают с молодыми специалистами – выпускниками НИ ТГУ последних лет:

1. ОАО «Тоскгеомониторинг», начальник гидрохимической лаборатории;
2. ООО «НПЦ Техноаналит», директор;
3. ООО «ИФАР», зав. аналитической лабораторией;
4. ООО «Артлайф», начальник отдела контроля качества;
5. НИИ кардиологии, Томский НИМЦ, младший научный сотрудник;
6. Центральная заводская лаборатория АО «Сибирский химический комбинат», начальник лаборатории;
7. АО «СИБИРЬ», зав. лабораторией;
8. ООО «НИОСТ», начальник отдела;
9. Управление Роспотребнадзора по Томской области, зав. лабораторией физико-химических методов исследования;
10. ООО «Научно-производственное предприятие «Томьаналит», заместитель директора;
11. ЭКЦ УМВД России по Томской области, начальник;
12. Национальный исследовательский Томский политехнический университет, руководитель отделения химической инженерии;
13. 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.

Основным фактором эффективного взаимодействия НИ ТГУ и предприятий стал: «Высокий уровень практической подготовки выпускников», который отметили 9 представителей работодателей из 13 (Рисунок 1). Для 7 работодателей определяющим стал «Высокий уровень теоретических знаний выпускников». Также 7 респондентов являются выпускниками ТГУ прошлых лет, которых связывает с ТГУ долговременное сотрудничество.

«Многолетнее сотрудничество с ТГУ» отметили четыре представителя работодателей. Формальный фактор: «Наличие стратегического соглашения о сотрудничестве» отметили двое

работодателей и для одного из опрашиваемых определяющим фактором стали «Хорошие рекомендации о выпускниках университета».

Респонденты могли отметить по несколько факторов, способствующих сотрудничеству, поэтому количество ответов превышает количество опрошенных.

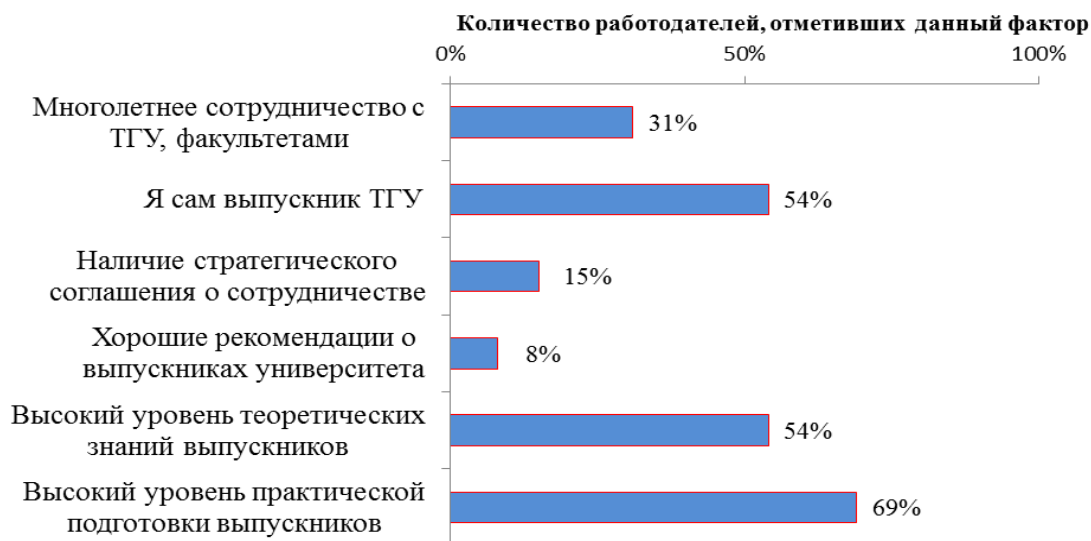


Рисунок 1 – Оценка работодателями основных факторов, способствующих сотрудничеству с НИ ТГУ в области трудоустройства выпускников

2. Степень удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников программы.

Предложенные критерии показывают общую удовлетворенность опрошенных работодателей уровнем подготовки выпускников (в среднем 76 %) (Рисунок 2). Только один респондент (8 %) поставил оценку «скорее не удовлетворен» по показателю «Актуальность и полнота полученных знаний и умений». Выше всего работодатели оценили способности выпускников к решению профессиональных задач на основе фундаментальных и специализированных знаний (54 %), самостоятельному проведению исследований, использованию современных методов обработки и интерпретации информации (по 46 % соответственно). Чуть ниже оказались оценки за актуальность и полноту полученных выпускниками знаний и компетенций (23 %), способности разрабатывать модели для решения научно-исследовательских и производственных задач (23 %), способности к профессиональной эксплуатации современного оборудования (38 %).

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

Оценка работодателями общекультурных компетенций выпускников достаточно высокая (Рисунок 3). В двух случаях респонденты затруднились с оценкой выпускников по критерию «Способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу» (15 %).

Остальные оценки положительные по всем критериям. Выше всего работодатели оценили готовность к саморазвитию, самореализации выпускников (77 %) и способность работать в команде (69 %). Немного ниже оценки за готовность действовать в нестандартных ситуациях (46 %), деловые коммуникативные качества (46 %), за стрессоустойчивость (54 %).

По одному респонденту (по 8 % соответственно) поставили оценки «скорее удовлетворен» за способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу и за лидерские качества выпускников, остальные оценки оказались выше.

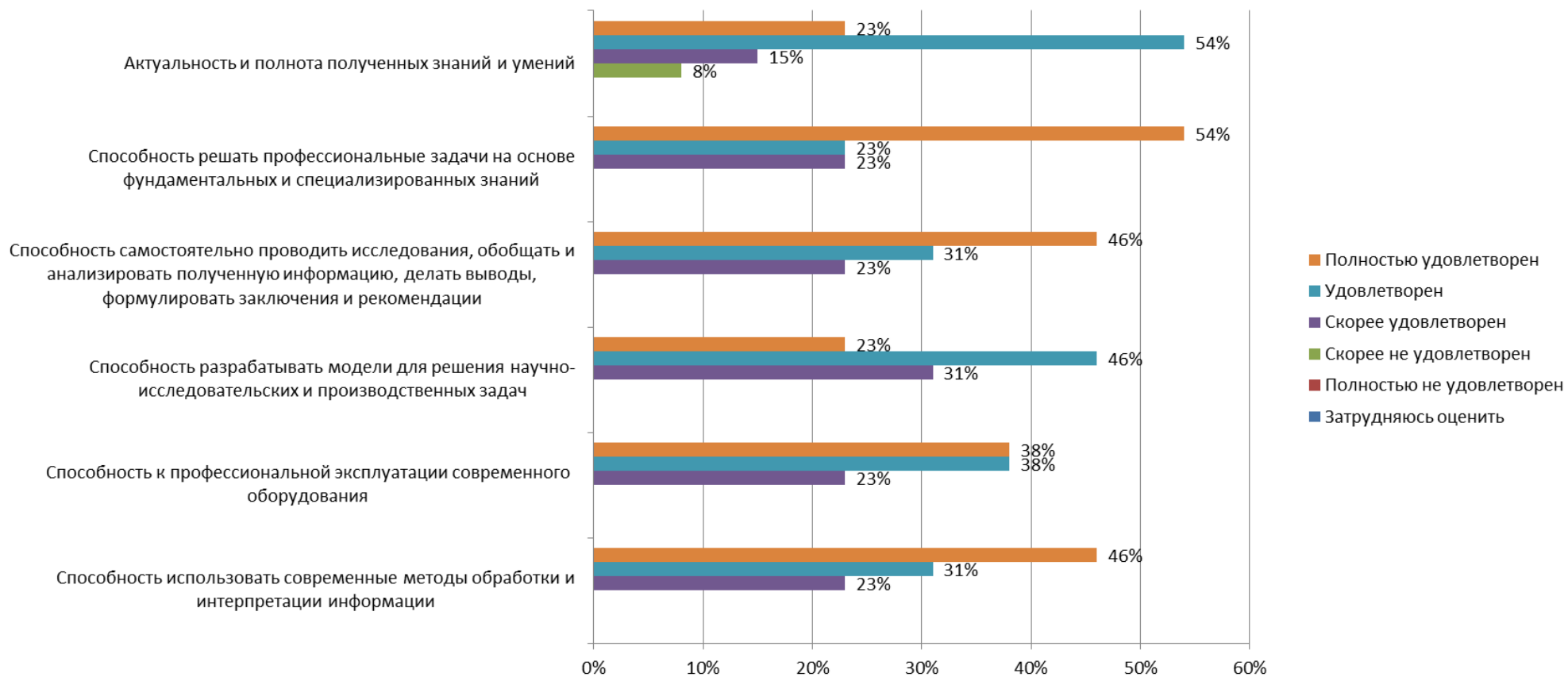


Рисунок 2 – Оценка степени удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников НИ ТГУ

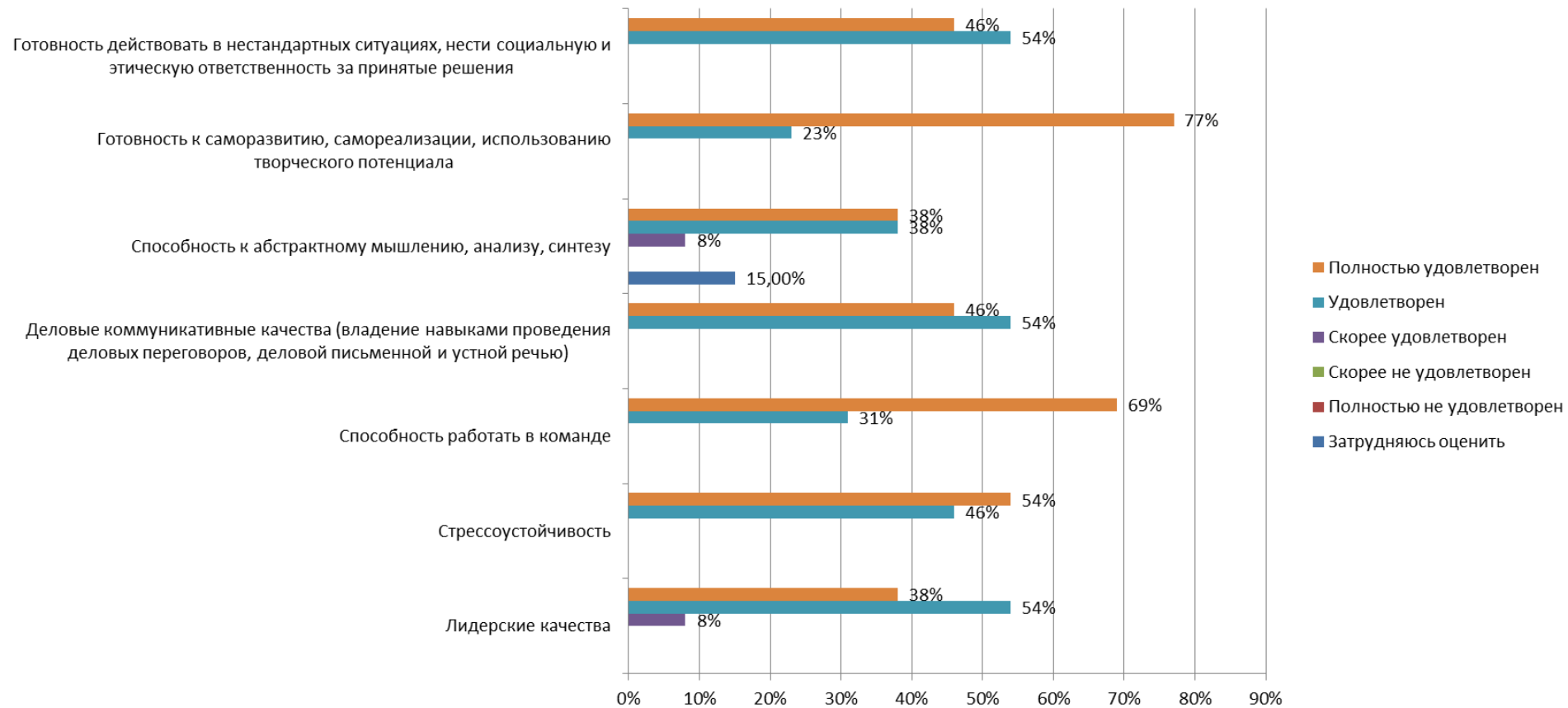


Рисунок 3 – Оценка работодателями уровня общекультурны компетенций выпускников программы и их личностных качеств

4. Степень удовлетворенности работодателей информационными компетенциями выпускников НИ ТГУ.

Работодатели достаточно высоко оценили информационные компетенции, сформированные у выпускников (Рисунок 4). Только по 1 респонденту (по 8 % соответственно) отметили «скорее удовлетворен» по обоим показателям. Остальные опрошенные «полностью удовлетворены» или «удовлетворены» навыками работы выпускников на компьютере и использованием современных технических средств и информационных технологий для решения профессиональных задач.

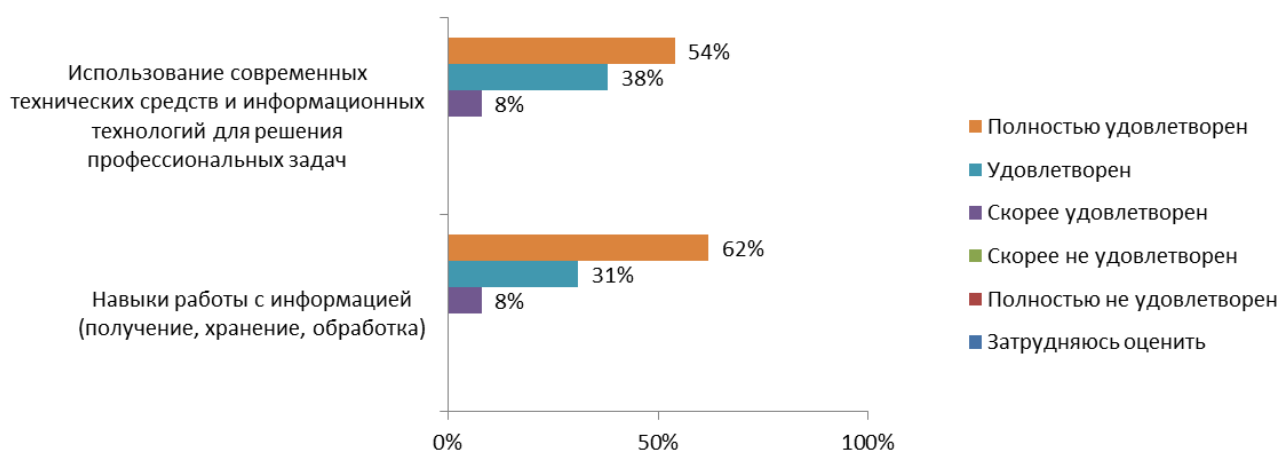


Рисунок 4 – Оценка работодателями информационных компетенций выпускников НИ ТГУ

5. Основные требования работодателей, предъявляемые к сотрудникам.

Работодателям было предложено назвать основные требования, предъявляемые к работникам предприятий (Рисунок 5). Самым главным качеством признана «Способность к освоению современных технических средств и технологий» (92 %), которую отметили 12 респондентов из 13. По 11 откликов (по 85 % соответственно) набрали «Профессиональные компетенции» и «Способность к самостоятельному решению поставленных задач». По 10 – «Умение работать в команде» и «Инициативу в работе» (по 77 % соответственно).

Интересно, что из 10 респондентов, отметивших инициативу, никто не выбрал «Креативность». При этом 8 из 13 представителей работодателей отметили необходимость наличия исполнительной дисциплины.

«Креативность» не посчитал важным качеством ни один из респондентов, как и «Хороший уровень владения иностранными языками».



Рисунок 5 – Основные требования работодателей, предъявляемые к сотрудникам

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

Респонденты указали в своих анкетах полное число трудоустроенных выпускников НИ ТГУ за последние 5 лет и за последний год. За последние 5 лет на предприятия и в организации, которые представляют респонденты, было принято от 1 до 10 молодых специалистов направлений подготовки «Химия», всего – 41 выпускник.

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.

Из 13 опрошенных работодателей, 11 (85 %) заинтересованы в сотрудничестве и планируют дальнейшее трудоустройство выпускников НИ ТГУ. Двое респондентов затруднились ответить, но, по их словам, это больше связано с состоянием организации, отсутствием вакансий, чем с качеством подготовки на ХФ НИ ТГУ.

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 предприятия», которую выбрали 11 респондентов из 13 (85 %) и «Возможность выполнения студентами выпускных квалификационных работ по заявкам предприятия» – 7 респондентов (54 %) (Рисунок 6).

Работодатели предпочитают долгосрочные формы взаимодействия, которые 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.

«Рецензирование выпускных квалификационных работ» выбрали 46 % опрошенных, «Участие работников предприятия в образовательном процессе» отметили 4 респондента (31 %). По два работодателя (15 %) выбрали «Возможность осуществления программы целевого обучения студентов» и «Проведение мастер-классов...».



Рисунок 6 – Наиболее предпочтительные работодателями формы сотрудничества

8. Заключение.

Проведение опроса работодателей позволило получить информацию, отражающую их мнение о качестве подготовке обучающихся по кластеру образовательных программ химического профиля.

В процессе исследования работодатели дали высокую оценку приобретенным фундаментальным и специализированным знаниям выпускников (54 % полностью удовлетворены), направленным на решение профессиональных задач, способности к самостоятельному проведению исследований (46 % полностью удовлетворены), отметили наличие у выпускников готовности к саморазвитию, самореализации (77 %), способности работать в команде (69 %), навыков работы с информацией (62 %), умений использовать современные технические средства и информационные технологии для решения профессиональных задач (54 %).

В качестве основных требований к выпускникам работодатели выделяют «Способность к освоению современных технических средств и технологий» (92 %), «Профессиональные компетенции» и «Способность к самостоятельному решению поставленных задач» (по 85 % соответственно).

Партнеры выразили готовность к дальнейшему взаимодействию путем формирования среды для организации практик студентов, предлагают выполнение студентами квалификационных работ на базе предприятия и рецензирование выпускных квалификационных работ специалистами предприятий. Заинтересованность работодателей в выпускниках данных образовательных программ и способах дальнейшего сотрудничества с университетом проявляется в представленных рекомендациях:

- «..Сохранить базовую химическую подготовку, остальное нарабатывается на месте в процессе освоения методик анализа».

- «..Увеличить количество часов обучения молодых специалистов при работе с аналитическим оборудованием».
- «..Заинтересованы в ответственных и готовых к саморазвитию кандидатах. Некоторые недостаточно ориентированы на профессиональную работу.. У кандидатов необходимо развивать понимание за чем им нужна работа и как добиться профессионального успеха».
- «..Необходимо усилить теоретическую подготовку молодых специалистов. Научить работать с информационными ресурсами как российскими, так и зарубежными, обрабатывать статистические данные с применением программ для статистической обработки данных. Более требовательно и строго относиться к студентам/магистрам».
- «..Этапы разработки и аттестации методик выполнения измерений, оценка метрологических характеристик методик измерений, внутрилабораторный контроль качества выполнения измерений».
- «..Повышение уровня практической подготовки».
- «..Развить навыки практической работы, усиление химико-технологического блока дисциплин».
- «..Усилить развитие навыков работы на современном физико-химическом оборудовании».
- «..Участие в совместных научных и образовательных проектах».

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