

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 приняли участие 12 руководителей предприятий, организаций и их подразделений, которые работают с молодыми специалистами – выпускниками НИ ТГУ последних лет:

1. Национальный исследовательский Томский политехнический университет, И.о. заведующего кафедрой - руководителя отделения русского языка.
2. ООО "СТАР Альянс-Томск", Директор.
3. ООО Твой Курс Школа профессионального и личностного роста (обучение РКИ и английскому языку). Генеральный Директор.
4. Università "L'Orientale" - Napoli – Italia. Associate professor – Доцент.
5. МАОУ Гуманитарный лицей. Директор.
6. ООО СибИздатСервис. Директор.
7. ИП "Зубарева". Директор.
8. Северо-китайский университет науки и технологии. Доцент Института иностранных языков, специалист офиса международного сотрудничества.
9. ГАОУ Школа 548. Заведующий учебной частью.
10. ФГБОУ ВО "Томский государственный педагогический университет". Заведующий кафедрой русского языка.
11. Китайская четвертая корпорация по строительству дорог (Грузия). Специалист.
12. Агентство по оказанию услуг консалтинга и обучения за границей "Чжунчжэн". Менеджер.

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

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

Первый вопрос, который был задан респондентам: «Выпускники каких вузов и каких специальностей востребованы вашей организацией?». Большинство из тех работодателей, которые находятся в Томске, конечно ориентируются в первую очередь на выпускников ТГУ – 4 респондента из 12. Ещё 4 представителя работодателя в ответах указали названия специальностей, по которым ведется подготовка на Филологическом факультете ТГУ. Выпускники специальностей работают в учреждениях и компаниях различных направлений

деятельности, поэтому некоторые работодатели ориентируются в первую очередь на выпускников технических специальностей.

Основной причиной отказа выпускникам в приеме на работу работодатели называют:

- «Нет опыта работы (условие ТПУ - только наличие как минимум 1 года)».
- «В последние 3 года ребята просто делают проекты на нашей базе, и если это начинает приносить деньги или маркетинговую ценность для компании, я их трудоустраиваю».
- «Слабое знание английского языка, неумение применять полученные теоретические знания на практике, неумение учиться, осваивать новое, отсутствие мотивации к личностному росту и профессиональному совершенствованию, неумение брать ответственность».
- «Трудно поступить в аспирантуру. Желающих поучаствовать в этом конкурсе много».
- «Низкая квалификация».
- «Мало опыта».
- «Недостаток профессиональных знаний».
- «Низкий уровень подготовки, неготовность эффективно коммуницировать с участниками образовательного процесса».
- «Отсутствие вакантных мест».
- «Неготовность к долгим зарубежным командировкам».
- «Недостаточный уровень профессиональной подготовки».

Основным фактором эффективного взаимодействия НИ ТГУ и предприятий стал «Высокий уровень подготовки выпускников», который отметили 11 (92%) представителей работодателей из 12 (Рисунок 1). На «Многолетнее сотрудничество с ТГУ» ориентируются 7 респондентов (58%). Выпускников ТГУ прошлых лет среди опрошенных оказалось пятеро (42%). Четверо респондентов (33%) отметили «Хорошие рекомендации о выпускниках». Только для двоих работодателей (17%) существенным является чисто формальный фактор: «Наличие стратегического соглашения о сотрудничестве».

Один из представителей работодателей (8%) воспользовался возможностью написать свой вариант: «Хорошие и дружеские отношения с профессорами и сотрудниками ТГУ».



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 по оценке степени удовлетворенности работодателей уровнем подготовки выпускников показывают общую удовлетворенность опрошенных работодателей (Рисунок 2). Из пяти неудовлетворительных оценок четыре поставил один из работодателей, при этом на вопрос «Будете ли в дальнейшем трудоустраивать выпускников ТГУ?» он ответил утвердительно. Возможно, на оценки повлияли какие-то личные факторы.

Почти по всем показателям все работодатели в той или иной степени удовлетворены качеством образования (общая удовлетворенность – 92%). Только по показателю «Способность самостоятельно проводить исследования, обобщать и анализировать полученную информацию, делать выводы, формулировать заключения и рекомендации» получены две отрицательные оценки (общая удовлетворенность – 83%)

Выше всего оценили работодатели «Актуальность и полноту полученных знаний и умений» (Полностью удовлетворен - 67%), чуть ниже оценки по показателям: «Способность к профессиональной эксплуатации современного оборудования» и «Способностью своевременно и качественно решать профессиональные задачи» (Полностью удовлетворен – по 58%). По критерию «Способность к использованию современных методов обработки и интерпретации информации» оценки чуть ниже (Полностью удовлетворен – 42%).

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

Оценка работодателями общекультурных компетенций выпускников достаточно высокая (Рисунок 3). Только один работодатель поставил все неудовлетворительные оценки (тот же самый) и один из работодателей затруднился с оценкой по показателю «Владение коммуникативными технологиями». По всем остальным показателям общая удовлетворенность респондентами качества подготовки выпускников оказалась не ниже 92%.

Выше всего оказались оценки по показателям: «Способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности, готовность к саморазвитию» и «Стрессоустойчивостью» с оценками «Полностью удовлетворен» – 75% и 58% соответственно.

По показателям «Владение коммуникативными технологиями» и «Готовность действовать в нестандартной ситуации» выпускники получили по 50% оценок «Полностью удовлетворен». «Способность организовать и руководить работой команды» максимально оценили 42% опрошенных.

Полученные выпускниками неудовлетворительные оценки станут основой для совершенствования учебного процесса на кафедре.

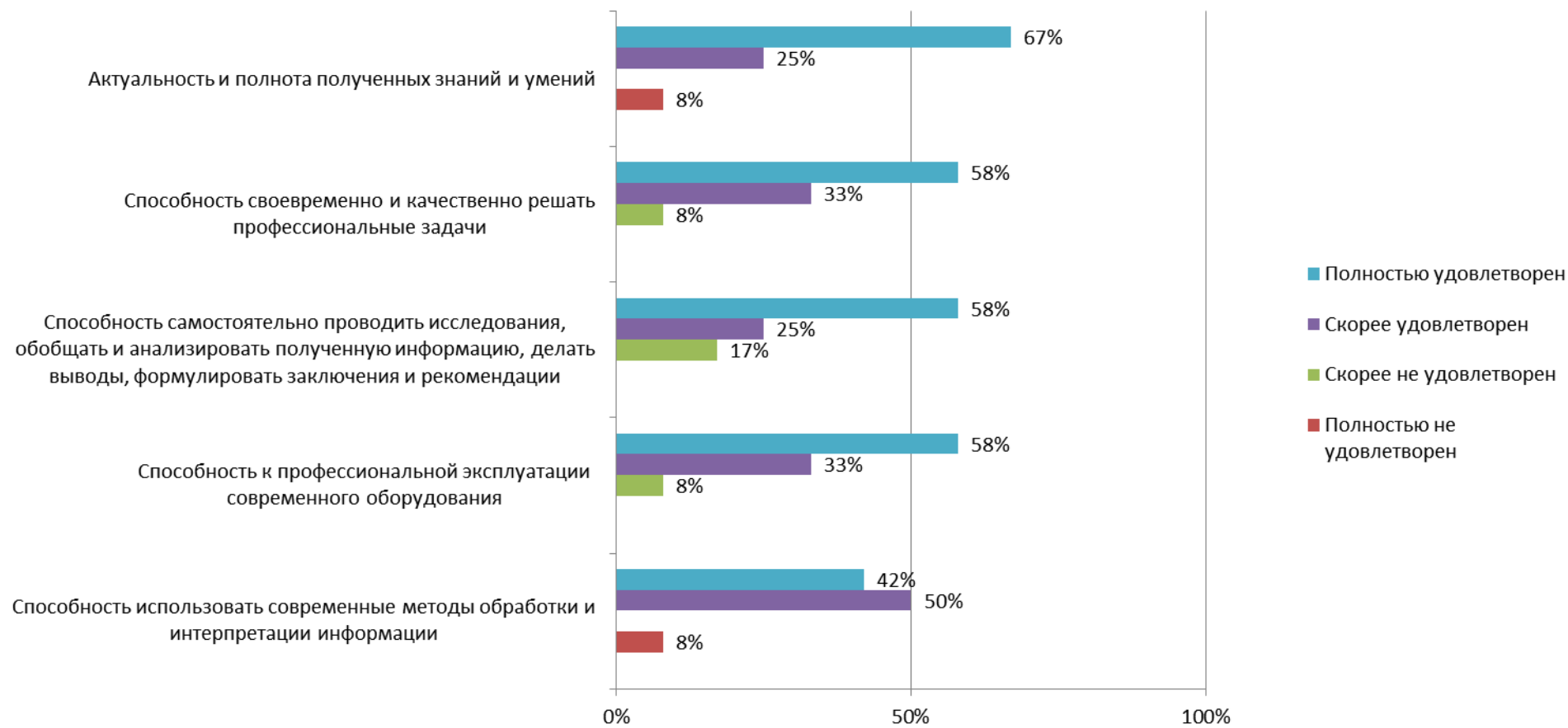


Рисунок 2 – Оценка степени удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников НИ ТГУ

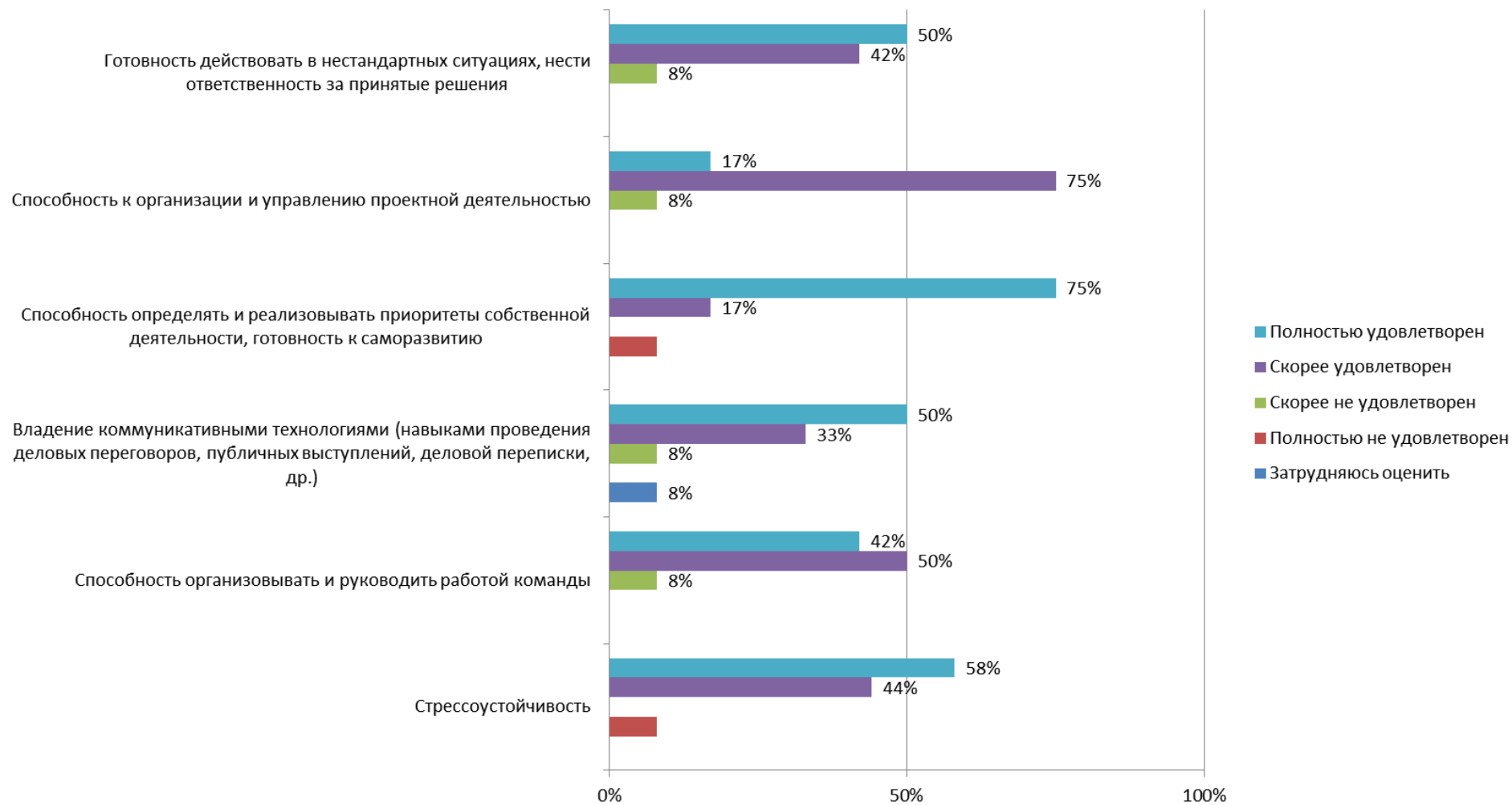


Рисунок 3 – Оценка работодателями уровня универсальных компетенций выпускников программы и их личностных качеств

4. Основные требования работодателей к выпускникам, претендующим на трудоустройство.

Работодателям было предложено назвать основные требования, предъявляемые к выпускникам, как к кандидатам на трудоустройство (Рисунок 5). Самым главным качеством десятью респондентами из двенадцати (83%) были признаны «Профессиональные компетенции». Девять опрошенных (75%) отметили необходимость хорошего уровня владения иностранными языками.

«Способность к освоению современных технических средств и технологий» считают необходимым 67% опрошенных.

По семь респондентов (58%) считают необходимыми качествами: «Коммуникативность», «Способность к самостоятельному решению поставленных задач» и «Исполнительскую дисциплину». «Инициативу в работе» поддерживают 50% представителей работодателей.

Интересно, что хотя самостоятельность и инициативу предпочитают более половины работодателей, «Креативность» выбрали всего трое – 25%.



Рисунок 4 – Основные требования работодателей, предъявляемые к сотрудникам

5. 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. У пяти работодателей работает по одному выпускнику ТГУ, три выпускника – у трех работодателей, 4 выпускника – также у троих работодателей. А в организации одного из респондентов принято на работу за последние пять лет шесть выпускников ТГУ.

Из 12 опрошенных работодателей девять (75%) заинтересованы в сотрудничестве и планируют дальнейшее трудоустройство выпускников НИ ТГУ. Трое из опрошенных (25%)

затруднились с ответом, но, по их словам, это больше связано с отсутствием вакансий, чем с качеством подготовки в ТГУ.

6. Наиболее предпочтительные для работодателей формы сотрудничества.

При поиске перспективных форм взаимодействия университета и предприятий необходимо учитывать мнение работодателей. Самой предпочтительной формой сотрудничества респонденты назвали «Организация практик студентов на базе предприятия» – выбор 6 респондентов из 12 (50%). По четыре представителя работодателей выбрали «Целевое обучение студентов» и «Проведение мастер-классов для студентов и преподавателей ТГУ». По три респондента предпочитают «Возможность выполнения студентами выпускных квалификационных работ по заявкам предприятия» и их рецензирование. Один из опрошенных затруднился с ответом.

Возможностью выбрать свой вариант воспользовался один из опрошенных и предложил: «Совместную научную деятельность, участие в грантах».

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.



Рисунок 5 – Наиболее предпочтительные работодателями формы сотрудничества

7. Заключение.

Проведение опроса работодателей позволило получить информацию, отражающую их мнение о качестве подготовке обучающихся по образовательным программам бакалавриата и магистратуры направления подготовки «Филология», 45.03.01. и 45.04.01.

В процессе исследования работодатели дали высокую оценку приобретенным профессиональным и универсальным компетенциям выпускников, отражающим развитие их личностных качеств и способностей. В числе наиболее высоко оцененных компетенций – «Актуальность и полнота полученных знаний и умений», «Способность к профессиональной эксплуатации современного оборудования» и «Способность своевременно и качественно решать профессиональные задачи». Среди универсальных компетенций самые высокие оценки выпускники получили за «Способность определять и реализовывать приоритеты

собственной деятельности, готовность к саморазвитию», «Стрессоустойчивость», «Владение коммуникативными технологиями» и «Готовность действовать в нестандартной ситуации».

Полученные выпускниками неудовлетворительные оценки станут основой для совершенствования учебного процесса на кафедре.

В качестве основных требований к выпускникам направлений подготовки «Филология» работодатели выделяют: «Профессиональные компетенции» (83%) и «Хороший уровень владения иностранными языками» (75%). «Способность к освоению современных технических средств и технологий» считают необходимым 67% опрошенных, по семь респондентов (58%) выбрали: «Коммуникативность», «Способность к самостоятельному решению поставленных задач» и «Исполнительскую дисциплину». «Инициативу в работе» предпочитают 50% представителей работодателей.

Партнеры выразили готовность к дальнейшему взаимодействию путем формирования среды для организации практик студентов, выполнения студентами квалификационных работ на базе предприятия, поддерживают рецензирование выпускных квалификационных работ специалистами предприятий. Заинтересованность работодателей в выпускниках данной образовательной программы и способах дальнейшего сотрудничества с университетом проявляется в представленных рекомендациях:

- «Практико-ориентированное обучение с прохождением части практики в вузе-работодателе».

- «Нужно развивать культуру подработки в процессе учебы и полноценной работы в период каникул, возможно поощрять тех, кто работает».

- «У нас работает сейчас 1 выпускник ТГУ, профессиональными компетенциями и личными качествами которого мы полностью довольны. Но за 15 лет моей деятельности в сфере отбора и обучения преподавателей иностранных языков из вашего вуза в частности, хочу отметить их слабое владение иностранным языком (английским), которого может быть плюс минус достаточно для работы преподавателем РКИ, но критически недостаточно для преподавателей английского (выпускники факультетов Германской филологии и иностранных языков)».

- «Языковая компетенция. Инновационное обучение русскому языку как иностранному (РКИ) студентов италофонов. Подготовка специалистов по русскому языку и литературе».

- «Во-первых, хотелось бы чтобы ребята, оканчивая ВУЗ, были мотивированными профессионалами в той области в которой обучались, имели нацеленность на профессиональное развитие, с развитыми коммуникативными навыками, умением преподнести себя и результаты своего труда в профессиональной среде, имели широкий кругозор».

- «Формировать у выпускников ответственный подход к работе и выполняемым поручениями. Стремление к повышению своего профессионального уровня».

- «Больше практики».

- «Больше практики в школе».

- «Не снижать высокий уровень подготовки».

- «Обратить большое внимание на общение со старыми сотрудниками (возможно - бывшими студентами – неточность перевода - прим. составителя), развивать дух самостоятельного обучения».

- «Предоставить студентам больше возможностей проходить практику в учебное время».

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

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 приняли участие 11 руководителей предприятий, организаций и их подразделений, которые работают с молодыми специалистами – выпускниками НИ ТГУ последних лет:

1. Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Томский научный центр Сибирского отделения Российской академии наук (ТНЦ СО РАН).
2. ФГУП «Российский федеральный ядерный центр - Всероссийский научно-исследовательский институт экспериментальной физики».
3. Федеральное государственное унитарное предприятие «Федеральный центр двойных технологий «Союз».
4. ФГУП «РФЯЦ-ВНИИТФ имени академика Е.И. Забабахина».
5. АО «Газпром космические системы».
6. Акционерное общество «Информационные спутниковые системы» имени академика М.Ф. Решетнёва».
7. ИФПМ СО РАН.
8. АО «Научно-производственная корпорация «Конструкторское бюро машиностроения».
9. ООО «Сапл-Биз».
10. ОАО «ТомскНИПИнефть».
11. АО «ФНПЦ "Алтай».

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

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

Первый вопрос, который был задан респондентам: «Выпускники каких вузов и каких специальностей востребованы вашей организацией»? Получены следующие ответы:

«Томский государственный университет, Томский политехнический университет. Востребованные направления подготовки/специальности: «Теплофизика», «Техническая физика», «Прикладная механика», «Фундаментальная и прикладная химия веществ и материалов»;

«ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ» заключены договоры в области науки образования и подготовки кадров с 20 вузами: ВятГУ, ТулГУ, СарФТИ НИЯУ МИФИ, КФУ, КНИТУ КАИ, КНИТУ, МГУ им. М.В. Ломоносова, МФТИ, НГТУ им. Р.Е. Алексеева, ННГУ им. Н.И. Лобачевского, ТПУ, ТГУ, ТУСУР, СПбПУ им. Петра Великого, ПГТУ, УлГТУ, СУ, СТИ НИЯУ МИФИ, ДИТИ»;

«Томский государственный университет, РХТУ им. Д.И. Менделеева, МГУ им. Ломоносова, МГТУ им. Н.Э. Баумана, МАИ, Казанский ГТУ, Самарский ГТУ, Санкт-Петербургский технологический университет. Востребованные направления подготовки/специальности: "Техническая физика", "Тепловые, электроракетные двигатели и энергетические установки летательных аппаратов", "Химическая технология топлив и высокоэнергетических веществ"»;

«Востребованные направления подготовки/специальности: «Радиоэлектронные системы и комплексы», «Электроника и автоматика физических установок», «Материаловедение», «Проектирование технологических машин и комплексов»;

«МФТИ, МГТУ им. Баумана, ТГУ»;

«Вузы-партнеры: ТГУ, ТПУ, ТУСУР, НГТУ, СибГУ, СФУ, КАИ, МГТУ, МАИ, БГТУ, ВОЕНМЕХ, СПбПУ. Востребованные направления подготовки/специальности: «Прикладная математика и информатика», «Радиофизика», «Радиоэлектронные системы и комплексы», «Прикладная механика», «Техническая физика», «Программная инженерия», «Информационные системы и технологии», «Математика», «Электроника и наноэлектроника», «Электроэнергетика и электротехника», «Информатика и вычислительная техника», «Информационные системы и технологии», «Автоматизация технологических процессов и производств», «Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств», «Мехатроника и робототехника», «Приборостроение», «Проектирование, производство и эксплуатация ракет и ракетно-космических комплексов», «Ракетные комплексы и космонавтика», «Радиотехника».

«ТГУ, ТПУ»;

«МГТУ, МАИ, МЭИ, КАИ, БГТУ, ТГУ»;

«ТГУ, ТПУ, ТУСУР»;

«НИ ТПУ (геология, разработка НГМ, электротехника, нефтегазовое дело, экология и природопользование»;

«АПИ, ТПУ, ТПИ».

Все работодатели прямо указали ТГУ в числе вузов, на выпускников которых ориентируются в поисках молодых специалистов. Таким образом, выпускники программы востребованы работодателями.

Среди основных причин отказа молодым специалистам в приеме на работу работодатели называют:

- «Основной причиной отказа является результат конкурсного отбора, т.к. претендентов на вакансии всегда больше»;
- «Отсутствие гражданства РФ у выпускника и близких родственников»;
- «Средний балл по диплому ниже 4,2»;
- «Отсутствие желания работать с государственной тайной»;
- «Несоответствующий уровень или направление подготовки»;
- «Средний балл успеваемости ниже требуемого (4,3)»;
- «Отсутствие представления»;
- «Низкий уровень теоретической подготовки. Отсутствие желания работать. Низкий уровень общей профессиональной подготовки»;
- «Отсутствие необходимых знаний; необоснованные претензии на высокую зарплату без навыков работы»;

- «Недостаточный уровень подготовки, отсутствие самомотивации на освоение новых направлений в работе»;
- «Не у всех выпускников достаточно высокий уровень профессиональных компетенций»;
- «Отсутствие базовых знаний по специальности, выявляемое при собеседовании, завышенные финансовые требования»;
- «Опыт работы».

Основным фактором эффективного взаимодействия НИ ТГУ и предприятий стало «Многолетнее сотрудничество с ТГУ», которое отметили 9 опрошенных работодателей из 11 или 82% (Рисунок 1). Высокий уровень подготовки выпускников» оказался значимым для 8 респондентов (73%). Шестеро из опрошенных (55%) сами являются выпускниками ТГУ прошлых лет. Пятеро респондентов (46%) отметили: «Наличие стратегического соглашения о сотрудничестве». «Хорошие рекомендации о выпускниках» оказались важными для 36% работодателей.

Один работодатель (9%) предложил свой вариант ответа: «Уровень подготовки по сравнению с другими вузами».

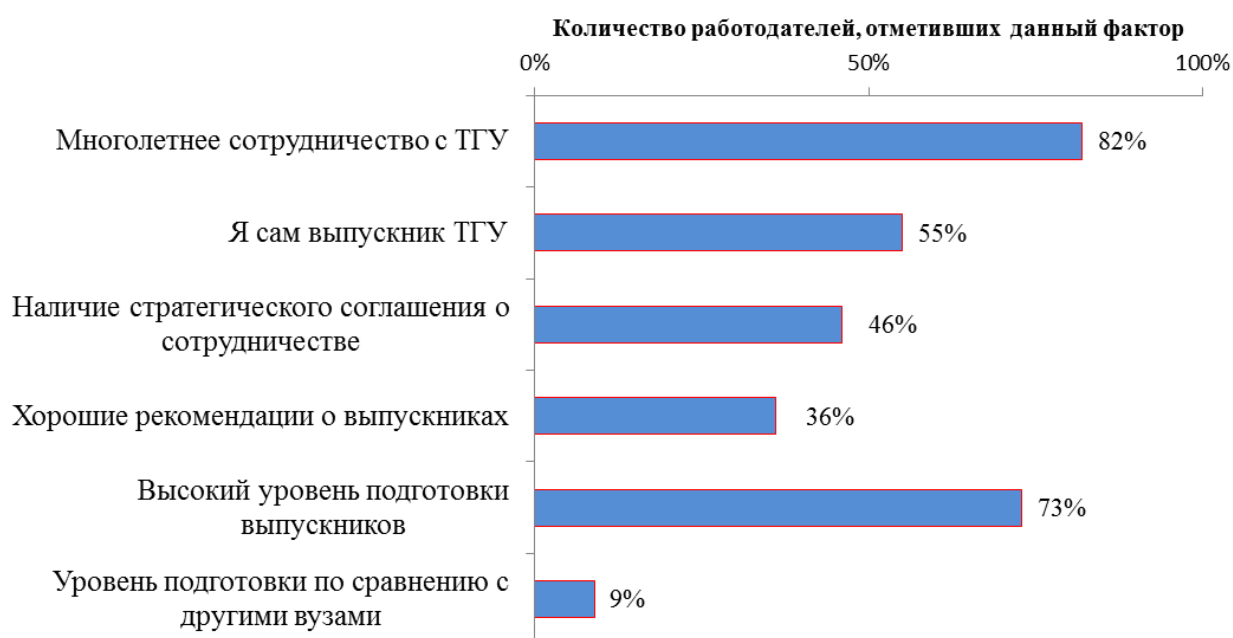


Рисунок 1 – Оценка работодателями основных факторов, способствующих сотрудничеству с НИ ТГУ в области трудоустройства выпускников

2. Степень удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников программы.

По всем показателям все работодатели в той или иной степени удовлетворены качеством образования (общая удовлетворенность – 96%). Результаты показаны на диаграмме (Рисунок 2). Всего две неудовлетворительные оценки поставил один из респондентов: одну по показателю «Способность к профессиональной эксплуатации современного оборудования» (9%) и другую - по показателю «Способность использовать современные методы обработки и интерпретации информации» (9%).

Максимальные баллы поставили работодатели по показателю «Способность своевременно и качественно решать профессиональные задачи» - 55% оценок «Полностью удовлетворен», при этом общая удовлетворенность - 100%. Чуть ниже оценки по показателям

«Способность самостоятельно проводить исследования, обобщать и анализировать полученную информацию, делать выводы, формулировать заключения и рекомендации» и «Актуальность и полнота полученных знаний и умений» – по 36% оценок «Полностью удовлетворен», при общей удовлетворенности - 100%.

По показателю «Способность использовать современные методы обработки и интерпретации информации» оценки «Полностью удовлетворен» и «Удовлетворен» поставили по 5 респондентов (45,5%) при общей удовлетворенности - 91%.

Четверо опрошенных из 11 (36%) полностью удовлетворены «Способностями выпускников к профессиональной эксплуатации современного оборудования» при общей удовлетворенности - 91%.

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

Оценка работодателями общекультурных компетенций выпускников достаточно высокая, но несколько скромнее (Рисунок 3). Выше всего респонденты оценили «Стрессоустойчивость» выпускников – 64% «Полностью удовлетворен» при общей удовлетворенности 91%. По 6 респондентов из 11 (55%) полностью удовлетворены компетенциями: «Готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести ответственность за принятые решения», «Владение коммуникативными технологиями ...» с общей удовлетворенностью 91% и «Способностью организовать и руководить работой команды» с общей удовлетворенностью 82%.

По пять представителей работодателей поставили оценки «Полностью удовлетворен» и «Удовлетворен» за «Способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности, готовность к саморазвитию», общая удовлетворенность – 91%.

И, наконец, за «Способность к организации и управлению проектной деятельностью» отличные оценки получили выпускники от пятерых работодателей (45,5%), но общая удовлетворенность составила только 82%.

Полученные выпускниками неудовлетворительные оценки станут основой для совершенствования учебного процесса на кафедре.

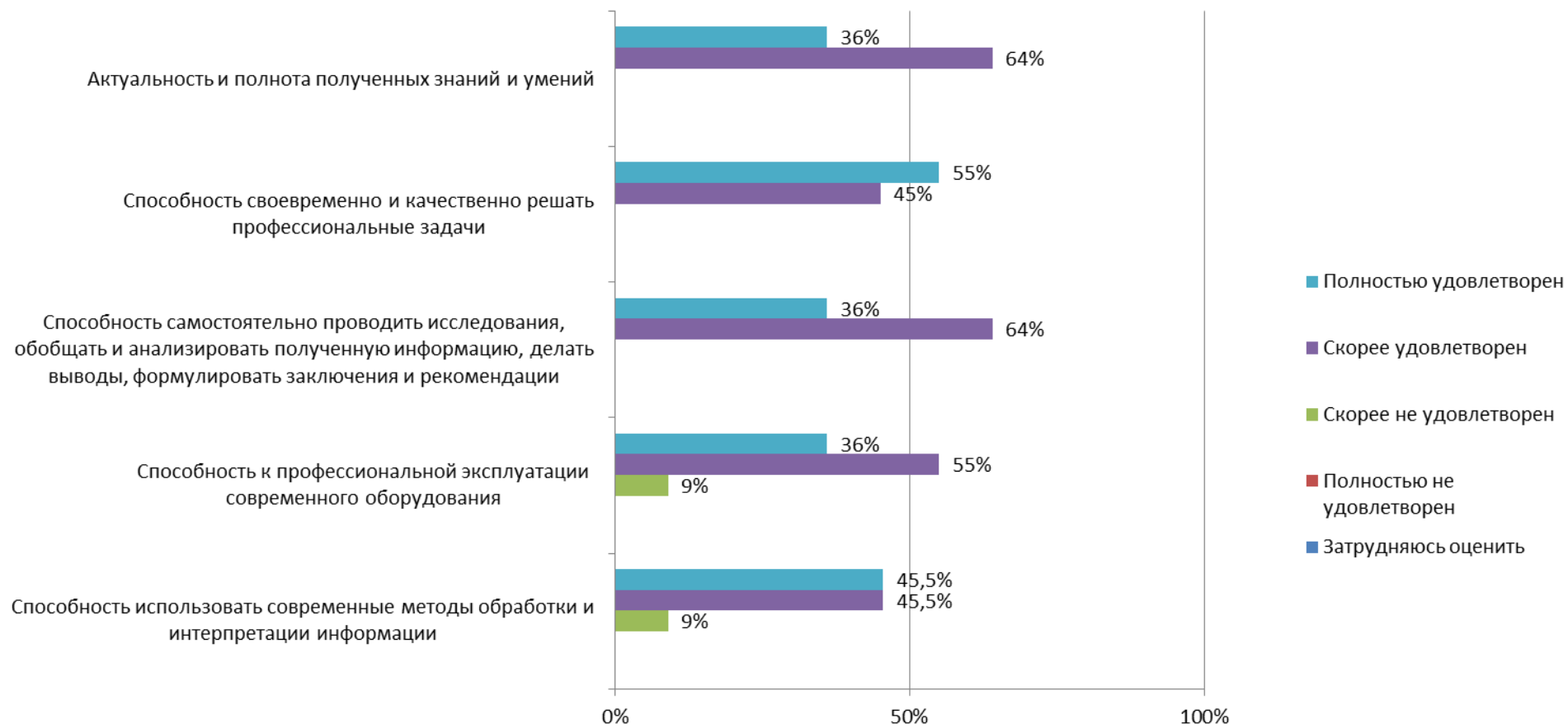


Рисунок 2 – Оценка степени удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников НИ ТГУ

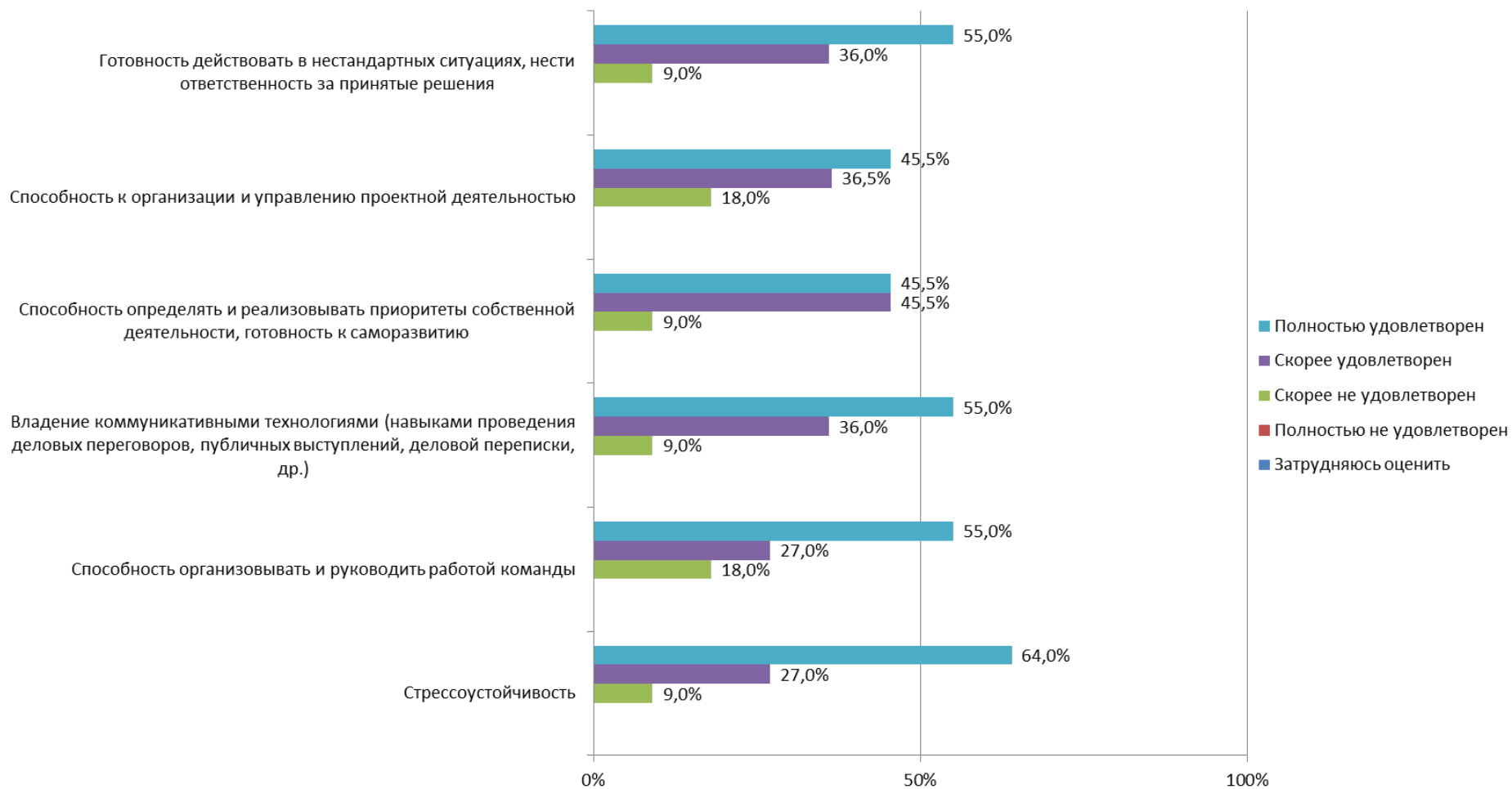


Рисунок 3 – Оценка работодателями уровня универсальных компетенций выпускников программы и их личностных качеств

4. Основные требования работодателей к выпускникам, претендующим на трудоустройство.

Работодателям было предложено назвать основные требования, предъявляемые к выпускникам, как к кандидатам на трудоустройство (Рисунок 4). Самым главным качеством десятью респондентами из 11 (91%) была признана «Способность к самостоятельному решению поставленных задач». По девять опрошенных выбрали «Способность к освоению современных технических средств и технологий», «Исполнительскую дисциплину», «Профессиональные компетенции» - 82%.

По шесть респондентов (55%) отдают предпочтение «Инициативе» и «Умению работать в команде». В «Коммуникативности» заинтересованы только 36% опрошенных.

Интересно, что при почти единогласном выборе «Самостоятельности ...» всего шестеро отметили «Инициативу ...» и ни один респондент не отметил «Креативность», без которых настоящей самостоятельности не может быть.

Странно и то, что ни один представитель работодателей не обращает внимание на знание иностранного (английского) языка, без которого невозможно быть в курсе современных знаний и достижений.

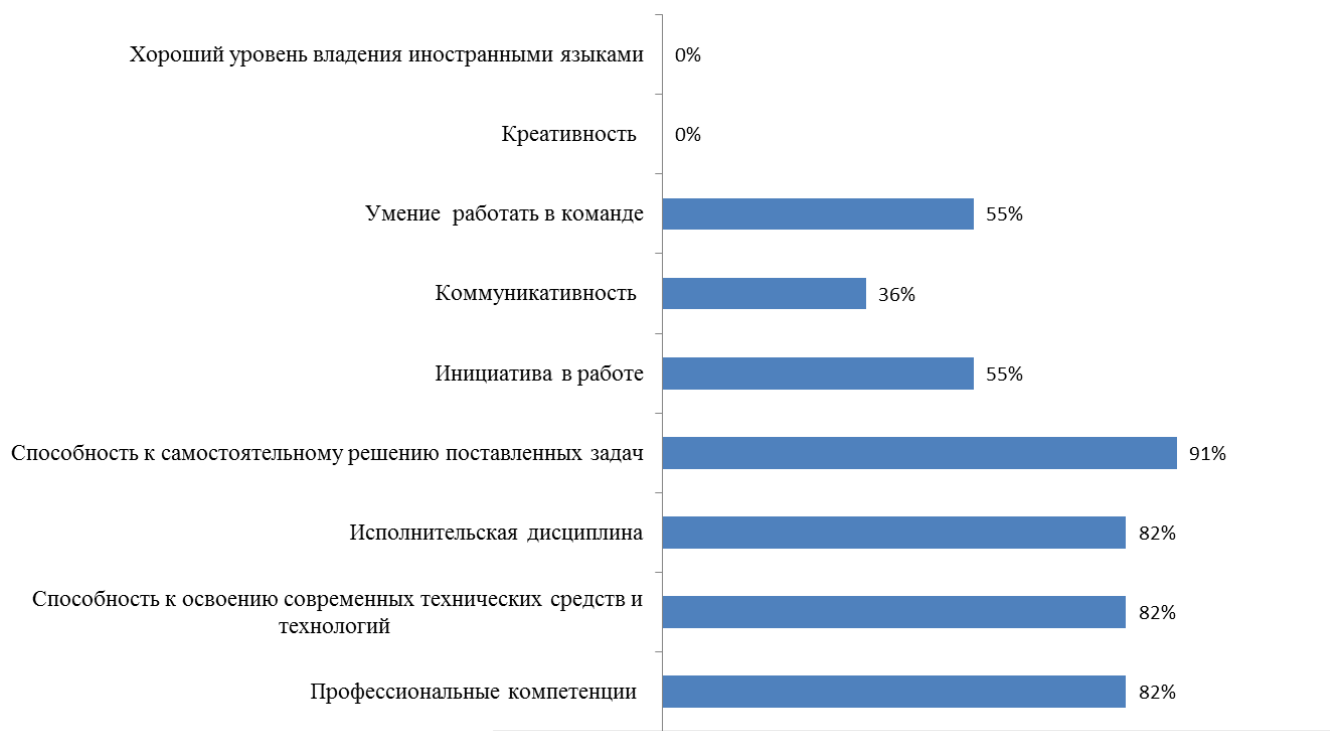


Рисунок 4 – Основные требования работодателей, предъявляемые к сотрудникам

5. 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.

В три организации принято по одному выпускнику ТГУ, в четыре организации – по 10 выпускников и более. В четыре организации принято от трех до восьми выпускников.

Восемь опрошенных представителей работодателей (73%) заинтересованы в сотрудничестве и планируют дальнейшее трудоустройство выпускников НИ ТГУ. Трое респондентов (27%) затруднились с ответом, но, по их словам, это больше связано с отсутствием вакансий, чем с качеством подготовки в ТГУ.

6. Наиболее предпочтительные для работодателей формы сотрудничества.

При поиске перспективных форм взаимодействия университета и предприятий необходимо учитывать мнение работодателей. Самой предпочтительной формой сотрудничества (Рисунок 5) респонденты назвали «Организацию практик студентов на базе предприятия» – выбор 10 респондентов из 11 (91%). По шесть представителей работодателей (55%) выбрали «Целевое обучение студентов» и «Возможность выполнения студентами выпускных квалификационных работ по заявкам предприятия».

«Рецензирование выпускных квалификационных работ специалистами предприятия» выбрали двое опрошенных (18%), «Проведение мастер-классов для студентов и преподавателей ТГУ» - один (9%).

Один работодатель воспользовался возможностью предложить свой вариант: «Привлечение студентов к выполнению грантов и проектов».

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.



Рисунок 5 – Наиболее предпочтительные работодателями формы сотрудничества

7. Заключение.

Проведение опроса работодателей позволило получить информацию, отражающую их мнение о качестве подготовки обучающихся по образовательной программе «Теплофизика» направления подготовки 16.03.01 «Техническая физика».

В процессе исследования работодатели дали высокую оценку приобретенным профессиональным и универсальным компетенциям выпускников, отражающим развитие их личностных качеств и способностей. В числе наиболее высоко оцененных компетенций – «Способность самостоятельно проводить исследования, обобщать и анализировать полученную информацию, делать выводы, формулировать заключения и рекомендации», «Способность своевременно и качественно решать профессиональные задачи»,

«Актуальность и полнота полученных знаний и умений». Среди универсальных компетенций самые высокие оценки выпускники получили за «Способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности, готовность к саморазвитию», за «Стрессоустойчивость», за «Готовность действовать в нестандартных ситуациях» и за «Владение коммуникативными технологиями».

Полученные выпускниками неудовлетворительные оценки станут основой для совершенствования учебного процесса на кафедре.

В качестве основных требований к выпускникам направления подготовки «Техническая физика» работодатели выделяют: «Способность к самостоятельному решению поставленных задач» – 91%, «Способность к освоению современных технических средств и технологий», «Исполнительскую дисциплину» и «Профессиональные компетенции» - по 82%.

Все деловые партнеры выразили готовность к дальнейшему взаимодействию путем формирования среды для организации практик студентов, целевой подготовки, выполнения студентами квалификационных работ на базе предприятия. Заинтересованность работодателей в выпускниках данной специальности и способах дальнейшего сотрудничества с университетом проявляется в представленных рекомендациях:

- Желательно повысить уровень владения иностранным языком. Чаще направлять студентов в институты для выполнения курсовых и дипломных работ;

- Теоретическая подготовка по направлению "техническая физика" ведется на высоком уровне, опыт качественных практик и стажировок во время обучения (в том числе на нашем предприятии) позволил бы студентам закрепить теоретическую подготовку, расширить кругозор и приобрести практические навыки по специальности;

- Хотелось бы, чтобы больше студентов ТГУ (начиная с 3 курса) проходили практику в РФЯЦ-ВНИИТФ;

- Индивидуальная образовательная траектория обучающихся. Включение практикантов в производственный процесс. Повышение профессионального уровня преподавательского состава. Улучшение материально-технической базы ТГУ. Регулярное проведение курсов повышения квалификации профессорско-преподавательского состава. Актуализация образовательных программ в соответствии с новыми технологиями;

- Подготовка студентов в процессе обучения и выполнения ими как промежуточных, так и выпускных квалификационных работ с максимальным приближением к решению реальных прикладных научно-технических задач с учетом современных тенденций развития науки и техники;

- Фокусировать на прикладных знаниях для более быстрого включения в рабочий процесс и развивать навыки работы в базовом офисном ПО;

- Повышение уровня математической подготовки;

- Больше привлекать в практической работе в реальном секторе экономики;

- Сохранение научной школы и качества подготовки студентов;

- Мне трудно давать рекомендации Университету со столь славными традициями по подготовке специалистов для многих отраслей науки и производства. Однако, как показывает опыт, фундаментальная подготовка и даже краткое ознакомление с современными инструментальными средствами (в широком смысле) позволяют в кратчайшие сроки освоить новые направления деятельности. При этом, конечно, не отрицается важное значение узкой специализации;

- Прохождение практики на предприятии.

В целом, проведенное исследование может служить основой для определения дальнейших форм перспективного взаимодействия физико-технического факультета НИ ТГУ и его кафедр с предприятиями – партнерами с целью повышения конкурентоспособности выпускников Томского государственного университета, направления подготовки «Техническая физика» и их трудоустройства по получаемым квалификациям.