

АНАЛИЗ

результатов социологического опроса

«ОЦЕНКА СТЕПЕНИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ КАЧЕСТВОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ В ЗАБГУ»

(2015 г.)

РАБОТОДАТЕЛЬ — юридическое лицо, физическое лицо, публичное юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделённый правом заключать трудовые договоры.

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ – эмоционально окрашенное психическое состояние человека, возникающее на основе соответствия его намерений, установок, надежд, потребностей с последствиями и результатами деятельности, взаимодействия с социальным и природным окружением.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА - система организационных и педагогических мероприятий, обеспечивающая формирование у личности профессиональной направленности знаний, навыков, умений и профессиональной готовности к такой деятельности.

Таблица 1

Критерии и показатели удовлетворенности работодателей

Критерии	Показатели
<i>Удовлетворенность уровнем профессиональной подготовки выпускников ЗабГУ</i>	Удовлетворенность уровнем профессиональных знаний по полученной специальности
	Удовлетворенность уровнем профессиональных умений по полученной специальности
	Удовлетворенность уровнем функциональных навыков
	Удовлетворенность уровнем социальных компетенций, личностных качеств
	Удовлетворенность уровнем широты кругозора
	Удовлетворенность уровнем словарного запаса
	Удовлетворенность профессиональной общетеоретической подготовкой
	Удовлетворенность базовыми знаниями и навыками
	Удовлетворенность практическими знаниями, умениями.
	Удовлетворенность владением иностранного языка
	Удовлетворенность навыками работы на компьютере, знаниями необходимыми в работе программ
	Удовлетворенность способностью работать в коллективе, команде
	Удовлетворенность способностью эффективно представлять себя и результаты своего труда
	Удовлетворенность нацеленностью на карьерный рост и профессиональное развитие
Удовлетворенность навыками управления персоналом	

Аспекты взаимодействия организации с ЗабГУ	Заинтересованность и возможность влиять на подготовку студентов в ЗабГУ
	Готовность предоставлять ЗабГУ свою производственную базу для использования в учебном процессе, производственной практики
	Оценка образовательная ситуация в ЗабГУ
	Формы взаимодействия с ЗабГУ

Методика. Опрос проводился методом случайного отбора, дистанционно:

1. по методике телефонного опроса (по заранее выбранным телефонным номерам специально проинструктированными интервьюерами);
2. по методике Интернет-опроса (анкета отправлялась по электронной почте).

Выборочная совокупность составила 57 респондентов.

Таблица 1

Перечень организаций и предприятий, принявших участие в опросе

Название организации	частота
1. ГОУ СПО «Читинский техникум отраслевых технологий и бизнеса»	1
2. Забайкальский логопедический центр - ООО Психологический центр «Лад»	1
3. «Забайкальский рабочий»	2
4. «Автотранспортная компания ИП Курносов В.Д»	1
5. «Разрезуголь»	1
6. ГКУСО «Центр медико-социальной реабилитации инвалидов»	1
7. ГОУ СПО «Профессиональное училище №35»	1
8. ГТРК Чита	1
9. ГУК «Забайкальский краевой краеведческий музей»	1
10. ИПРЭК СО РАН Институт природных ресурсов, экологии и криологии Сибирского отделения Российской академии наук	1
11. МБДОУ №73	1
12. МБДОУ №74	1
13. МБОУ «Многопрофильная языковая гимназия №12	1
14. МБОУ «СОШ № 19»	1
15. МБОУ «СОШ № 40»	1
16. МБОУ «СОШ № 2»	1
17. МБОУ «СОШ № 3»	1
18. МБОУ «СОШ № 52»	1
19. МБУ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА №26»	1
20. Мегафон	1
21. Межрайонная инспекция Федеральной налоговой службы	1
22. Новоорловский ГОК	1
23. НП «Читагражданпроект»	1
24. ОАО "РУС"	1
25. ОАО «Востокгеология»	1
26. ОАО Сбербанк	1
27. ООО «Забайкалстройсервис»	1
28. ООО «Магеллан Группа»	1
29. ООО «МАКСХаус»	1
30. ООО «Мастерская Сила Головатый»	1

31. ПАО филиал «МРСК Сибири-«Читаэнерго»	1
32. ПАО Читинская энергосбытовая компания	1
33. ППГХО	1
34. Ростелеком	1
35. ОАО Сбербанк (филиал)	1
36. СДЮСШОР №1	1
37. Сеть супермаркетов «Привоз»	1
38. ТГК-14	1
39. ТТК	1
40. Турфирма «Ланта»	1
41. Управление Федеральной службы судебных приставов РФ по Забайкальскому краю	1
42. УФМС России по Забайкальскому краю	1
43. ФГБУ «Заб. упр. по мониторингу окружающей среды	1
44. Центральная детская художественная школа	1
45. «Автотранспортная компания ИП Курносов В.Д»	1
46. «Разрезуголь»	1
47. ФГУ УПРДОР Забайкалье	1
48. МБОУ №52	1
49. МБОУ №27	1
50. Торговая сеть «Забайкальский привоз»	1
51. РЦКУ	1
52. ЗабДИ	1
53. АиФ	1
54. Музей	1
55. МЧС	1
56. ООО ВЦ «Интеллектуальные технологии»	1
57. Многопрофильный мед. центр «Академия здоровья»	1
всего	57

Таблица 2

Сфера деятельности предприятия

Сфера деятельности предприятия	частота
автотранспорт	1
банки, финансовые организации	2
воспитательная	2
геологическая	1
горно-обогатительного комбинат	1
защита прав	2
коммуникация, связь	1
культура	3
научная	1
образовательная	10
проектная	1
промышленные, производственные и перерабатывающие	2
реклама	1
розничная торговля продуктов питания	1
связь, коммуникация	2
СМИ	3
социальная работа	1
спортивная	1
строительство	3

телевизионная, радиокompании	1
транспорт	1
туризм	1
уранодобывающие предприятие	1
художественное творчество	1
экология	1
энергосбыт	3
юридическая	1
медицина	3
строительная	1
жд транспорт	5
обеспечение обороны и безопасности государства	1
Итого	59

Таблица 3

Тип предприятия по численности персонала

Тип предприятия	процент
малый бизнес	15,9
средний бизнес	45,5
крупное предприятие	38,6

Таблица 4

Организационно-правовая форма предприятия

Организационно-правовая форма	процент
Государственное учреждение	30,5
ОАО	23,1
ЗАО	15,9
ООО	30,5

Таблица 5

Специальности, выпускников которых оценивали работодатели

Направления специальностей	проценты
геодезия и картография	0,0
геология и разведка полезных ископаемых	6,8
гуманитарно-социальные специальности	27,3
естественные науки и математика	9,1
культура и искусство	2,3
морская техника	0,0
наземные транспортные средства	2,3
образование	11,4
разработка полезных ископаемых	2,3
сервис	6,8
строительство и архитектура	4,5
технологические машины и оборудование	2,3
химическая технология	0
экономика и управление	4,5
эксплуатация транспорта	2,3
электротехника	6,8
энергетика и энергомашиностроение	4,5
Другое: туризм, физическая культура и спорт, логопедия, воспитатель, юридические науки, журналистика	4,5

Таблица 6

Должность респондента

Вариант ответа	проценты
воспитатель	4,1
генеральный директор	8,1
директор	18,4
директор по работе со средствами массовой информации	6,1
зав. отделения, отдела	8,1
заместитель директора	4,1
инженер	2,0
консультант по кадровой работе	4,1
менеджеры	4,1
преподаватель	4,1
завуч	12,3
руководитель подразделения	6,1
системные пропущенные	18,4

Вопрос-фильтр «*Работают ли на Вашем предприятии выпускники ЗабГУ?*» позволил выявить группу работодателей, на предприятиях которых работают выпускники ЗабГУ – 95% всех опрошенных; 5% (представители 3 организаций) ответили отрицательно и соответственно выбыли из группы респондентов. В результате, в дальнейшем опросе приняли участие 57 организаций. Данные представлены в таблице 7.

Таблица 7

Распределение ответов респондентов на вопрос:
«Работают ли на Вашем предприятии выпускники ЗабГУ?»

Варианты ответа	Процент
Да, многие сотрудники закончили этот вуз	15,9
Да, есть работники, закончившие ЗабГУ	36,1
Да, но очень немногие	43,0
Нет	5,0
Всего	100,0

К критерию, отражающему качество образовательных услуг вуза, относится - удовлетворенность работодателя уровнем профессиональной подготовки выпускников. Результаты опроса показали, что 89,8% опрошенных работодателей удовлетворены полностью и скорее удовлетворены качеством профессиональной подготовки выпускников ЗабГУ (таблица 8). Эти данные демонстрируют высокий уровень удовлетворенности.

Таблица 8

Распределение ответов респондентов на вопрос
***В какой мере Вы удовлетворены качеством подготовки выпускников
в ЗабГУ в целом?***

Вариант ответа	Процент
Удовлетворен полностью	23,9
Скорее удовлетворен	65,9
Скорее неудовлетворен	10,2
Абсолютно не удовлетворен	0,0

Для того чтобы оценить степень удовлетворенности работодателей уровнем сформированности профессиональных качеств у выпускников ЗабГУ, респондентам было предложено оценить качество их профессиональной подготовки по следующим критериям:

- профессиональные знания по полученной специальности;
- профессиональные умения по полученной специальности;
- функциональные навыки (универсальные навыки, необходимые любому работнику: планирование своей деятельности, быстрое принятие решений, работа в команде, саморазвитие и пр.);
- социальные компетенции, личностные качества (коммуникабельность, инициативность, гибкость и пр.);
- широта кругозора;
- словарный запас.

Остановимся на каждом показателе более подробно.

Рассматривая уровень теоретической подготовки можно отметить, что удовлетворенность работодателей профессиональными знаниями по полученной специальности выпускников ЗабГУ соответствует хорошему уровню подготовки (54,5%). Лишь 6,8% опрошенных оценили его как слабый (таблица 9).

Таблица 9

*Оцените пожалуйста уровень подготовки выпускников ЗабГУ:
профессиональные знания по полученной специальности*

Вариант ответа	Процент
уровень подготовки слабый	6,8
уровень подготовки посредственный	34,1
уровень подготовки хороший	54,5
уровень подготовки отличный	4,5

Очень важным показателем уровня подготовки специалиста является уровень его практической подготовки, т.к. современные работодатели пересматривают требования к персоналу с точки зрения его компетентности. Знания, умения и навыки теперь рассматриваются в контексте способности и готовности эффективно применять их на практике, удовлетворять стандартам

качества при производстве продукции и предоставлении услуг. По результатам опроса следует отметить тот факт, что работодатели в целом продемонстрировали средний уровень удовлетворенности по данному критерию оценки подготовки наших выпускников: половина респондентов (50,3%) оценили уровень профессиональных умений по полученной специальности как посредственный (таблица 10). Следует обратить внимание, что хороший и отличный уровень отметили 38,6% работодателей в совокупности.

Таблица 10

*Оцените пожалуйста уровень подготовки выпускников ЗабГУ:
профессиональные умения по полученной специальности*

Вариант ответа	Процент
уровень подготовки слабый	11,4
уровень подготовки посредственный	50,3
уровень подготовки хороший	34,1
уровень подготовки отличный	4,2

Профессионализм современного специалиста предполагает наличие определенных функциональных навыков - универсальных навыков, необходимых любому работнику: планирование своей деятельности, быстрое принятие решений, работа в команде и пр. В целом, работодатели достаточно высоко оценивают эти профессиональные компетенции наших выпускников: 54,5% респондентов отметили хороший и отличный уровень подготовки (таблица 11).

Таблица 11

*Оцените пожалуйста уровень подготовки выпускников ЗабГУ:
функциональные навыки*

Вариант ответа	Процент
уровень подготовки слабый	0,0
уровень подготовки посредственный	45,5
уровень подготовки хороший	47,7
уровень подготовки отличный	6,8

Особую роль в наше время приобретают так называемые социальные компетенции и личностные качества работника (способность к самостоятельности в решении поставленных задач, саморазвитие, способность к научной, аналитической, творческой работе, рационализации, изобретательности, коммуникабельность, инициативность, гибкость и пр.). Оценивая данный индикатор, работодатели демонстрируют высокий уровень удовлетворенности: 77,2% признают хороший и отличный уровень подготовки выпускников ЗабГУ (таблица 12).

*Оцените пожалуйста уровень подготовки выпускников ЗабГУ:
социальные компетенции, личностные качества*

Вариант ответа	Процент
уровень подготовки слабый	2,3
уровень подготовки посредственный	20,5
уровень подготовки хороший	63,6
уровень подготовки отличный	13,6

Примерно на таком же уровне оценивается респондентами степень самостоятельности наших выпускников-работников в решении поставленных задач: по сравнению с 2008 годом суммарная оценка («хорошо» и «отлично») по позиции «С» возросла с 50% до 88,9%.

По показателям «широта кругозора» и «словарный запас» так же отмечается достаточно оптимистичная картина: на «хорошо» и «отлично» оценили широту кругозора в профессиональной сфере наших выпускников 52,3% опрошенных работодателей, а по показателю «словарный запас» все респонденты продемонстрировали высокий уровень удовлетворенности (таблицы 13, 14).

Таблица 13

*Оцените пожалуйста уровень подготовки выпускников ЗабГУ:
широта кругозора*

Вариант ответа	Процент
уровень подготовки слабый	4,5
уровень подготовки посредственный	43,2
уровень подготовки хороший	40,9
уровень подготовки отличный	11,4

Таблица 14

*Оцените пожалуйста уровень подготовки выпускников ЗабГУ:
словарный запас*

Вариант ответа	Процент
уровень подготовки слабый	0,0
уровень подготовки посредственный	0,0
уровень подготовки хороший	43,2
уровень подготовки отличный	56,8

При трудоустройстве молодого сотрудника работодатель всегда предъявляет ряд требований, по которым он определяет степень подготовки данного специалиста, для того, чтобы определить степень его готовности к работе на предприятии (организации). Поэтому необходимо было сделать особый акцент на учете соответствия уровня подготовки выпускников требованиям работодателей, а для этого выяснить, какие факторы, по их мнению, оказывают наибольшее влияние на эффективность профессиональной деятельности. Как видно из таблицы результатов,

выделяются три основные позиции:

1. Уровень практических знаний, умений – 93,2%
2. Способность работать в коллективе, команде; Готовность и способность к дальнейшему обучению; Способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи – по 89,8%
3. Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие – 75,0%.

Таблица 15

Распределение ответов респондентов на вопрос
*«Укажите, пожалуйста, какие из ниже перечисленных факторов оказывают наибольшее влияние на эффективность профессиональной деятельности специалиста (рост его карьеры)»**

позиции	проценты
1. Уровень профессиональной общетеоретической подготовки	18,2
2. Уровень базовых знаний и навыков	47,7
3. Уровень практических знаний, умений	93,2
4. Владение иностранным языком	9,1
5. Навыки работы на компьютере, знание необходимых в работе программ	54,5
6. Способность работать в коллективе, команде	89,8
7. Способность эффективно представлять себя и результаты своего труда	52,3
8. Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	75,0
9. Навыки управления персоналом	63,6
10. Готовность и способность к дальнейшему обучению	89,8
11. Эрудированность, общая культура	54,5
12. Осведомленность в смежных областях полученной специальности	20,5
13. Способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи	89,8

*Сумма в % не равна 100, т.к. предполагался выбор нескольких вариантов ответов.

В связи с тем, что респондентам предлагалось любое количество выборов, остальные позиции тоже получили достаточно высокие оценки (таблица 14), что говорит о достаточно требовательном подходе современного работодателя к подбору персонала. В то же время выявилась интересная особенность: всего 9,1% работодателей отметили как значимую позицию «владение иностранным языком». Это свидетельствует о недооценке нашими региональными работодателями данной компетенции современного специалиста.

Для подтверждения полученных результатов по удовлетворенности профессиональной подготовкой выпускников ЗабГУ, работодателям было предложено оценить их профессионализм по тем же показателям по 5-бальной системе. Полученные результаты представлены в таблице 16.

Таблица 16

Распределение ответов респондентов на вопрос
Дайте примерную оценку уровню профессиональной подготовки, работающих у вас выпускников ЗабГУ

(1 балл - незначительную роль, влияние практически отсутствует,
5 баллов - значительную роль. Другие значения промежуточные)

позиция	1	2	3	4	5
1. Уровень профессиональной общетеоретической подготовки	0,0	4,5	25,0	61,4	9,1
2. Уровень базовых знаний и навыков	0,0	15,9	31,8	38,6	13,6
3. Уровень практических знаний, умений	2,3	38,6	45,5	13,6	0,0
4. Владение иностранным языком	9,1	79,5	11,4	0,0	0,0
5. Навыки работы на компьютере, знание необходимых в работе программ	0,0	27,3	36,2	21,2	15,3
6. Способность работать в коллективе, команде	0,0	0,0	20,0	59,5	20,5
7. Способность эффективно представлять себя и результаты своего труда	0,0	0,0	65,9	34,1	0,0
8. Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	2,3	6,8	21,2	53,8	15,9
9. Навыки управления персоналом	0,0	0,0	79,5	20,5	0,0
10. Готовность и способность к дальнейшему обучению	0,0	0,0	79,5	20,5	0,0
11. Способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи	0,0	6,8	65,6	20,8	6,8
12. Эрудированность, общая культура	0,0	0,0	36,4	63,6	0,0
13. Осведомленность в смежных областях полученной специальности	1,3	36,6	47,5	13,6	0,0

Пент-рейтинг высокой хорошего уровня удовлетворенности:

1. Способность работать в коллективе, команде
2. Уровень профессиональной общетеоретической подготовки
3. Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие
4. Эрудированность, общая культура

Самый низкий уровень удовлетворенности респонденты продемонстрировали по позициям «владение иностранным языком» и «осведомленность в смежных областях полученной специальности». Как видим, полученные данные полностью коррелируют с представленными выше результатами.

Второй блок анкеты посвящен выявлению форм работы на предприятиях (организациях) по формированию специалиста-профессионала, востребованного как в данных организациях (предприятиях), так и вообще на рынке труда. Было выяснено, что наиболее популярными формами обучения («доводки») молодых специалистов у работодателей являются практическое обучение на рабочем месте опытным специалистом (наставником) и организация краткосрочного курса обучения силами работников предприятия. На наш взгляд, это связано с малозатратностью этих форм обучения. В среднем, по-мнению респондентов, такое обучение обходится работодателю от 9 тыс. руб. до 23 тыс. руб. Другие формы обучения такие, как курсы повышения квалификации, стажировки и т.п., требуют больших финансовых вливаний, что не экономически не выгодно для предприятия (организации).

Таблица 17

Распределение ответов респондентов на вопрос
**«В каких формах вы осуществляете обучение выпускников ЗабГУ,
 не обладающих необходимым уровнем знаний и умений»**

позиция	да	нет
1. Практическое обучение на рабочем месте опытным специалистом (наставником)	70,5	29,5
2. Организация краткосрочного курса обучения силами работников предприятия	52,3	47,7
3. Организация на предприятии курса обучения с приглашением сторонних специалистов	11,4	88,6
4. Направление на обучение в учебные центры, на курсы повышения квалификации	36,4	63,6
5. Направление на стажировку на другое предприятие	27,3	72,7

Помимо финансовых затрат, на дообучение молодых специалистов требуется и время. В целом, большинство работодателей, сошлись во мнении, что на этот процесс требуется не менее месяца (таблица 18).

Таблица 18

Распределение ответов респондентов на вопрос
**«Сколько примерно времени уходит, как правило, на «доводку»
 (дообучение) выпускников ЗабГУ для превращения их в полноценных
 работников по своей специальности»**

позиция	проценты
в пределах недели	10,2
2-3 недели	40,8
не менее месяца	24,5
2-3 месяца	12,3
3-6 месяцев	12,2
6-12 месяцев	0,0
более года	0,0
затрудняюсь ответить	0,0

И, наконец, в последнем блоке анкеты выяснялись аспекты взаимодействия организаций (предприятий) с ЗабГУ. Эта проблема является на данный момент весьма актуальной в связи с новыми подходами в высшем образовании. Работодатели все более активно начинают привлекаться в образовательный процесс высшей школы. Это – необходимый аккредитационный показатель современного российского вуза. Процесс этот идет сложно и трудно, что связано с целым комплексом проблем объективного и субъективного характера. Ответы респондентов на последующие вопросы позволяют определенным образом высветить эти проблемы.

Внушает оптимизм, что работодатели заинтересованы в возможности влиять на подготовку выпускников в ЗабГУ (59,2%) (таблица 19); готовы

предоставлять или уже предоставляют свою производственную базу для учебного процесса, организации практик студентов (42,8%) (таблица 20); стали активнее участвовать в различных комиссиях, советах учебного заведения (38,6%) (таблица 21).

Таблица 19

Распределение ответов респондентов на вопрос
«Есть ли у Вас заинтересованность и возможность влиять на подготовку студентов в ЗабГУ с тем, чтобы получать затем выпускника с высшим образованием, полностью готового к работе на вашем предприятии?»

Вариант ответа	проценты
Есть и заинтересованность, и возможность	26,5
Есть заинтересованность, но нет возможности	32,7
Нет ни заинтересованности, ни возможности	22,4
Возможность есть, но нет заинтересованности	8,2

Таблица 20

Распределение ответов респондентов на вопрос
«Готово ли Ваше предприятие предоставлять ЗабГУ свою производственную базу для использования в учебном процессе, производственной практики студентов, обучающихся по программам высшего образования?»

Вариант ответа	проценты
Готовы и предоставляем	16,3
Готовы, но пока не предоставляем	26,5
Не готовы к этому	38,8
Затрудняюсь ответить	8,2

Пент-рейтинг самых проблемных аспектов деятельности ЗабГУ, требующих совершенствования в ближайшем будущем:

1. Содержание учебных планов и программ, их приближение к требованиям работодателей.
2. Учет конъюнктуры рынка труда и формирование востребованных профилей подготовки.
3. Мотивация студентов к учебе, получению дополнительных профессиональных знаний.
4. Развитие учебно-материальной базы, насыщение ее современным оборудованием.
5. Большая ориентация студентов на квалификационные требования работодателей (таблица 21).

Таблица 21

Распределение ответов респондентов на вопрос

«Какие аспекты деятельности ЗабГУ, на ваш взгляд, требуют совершенствования в первую очередь?»

позиция	да	нет
1. Содержание учебных планов и программ, их приближение к требованиям работодателей	90,9	9,1
2. Развитие учебно-материальной базы, насыщение ее современным оборудованием	68,2	31,8
3. Мотивация студентов к учебе, получению дополнительных профессиональных знаний	70,5	29,5
4. Вовлечение студентов в научно-исследовательскую деятельность	36,4	63,6
5. Повышение качества преподавания	13,6	86,4
6. Большая ориентация студентов на квалификационные требования работодателей	65,9	34,1
7. Учет конъюнктуры рынка труда и формирование востребованных профилей подготовки	84,1	15,9
8. Организация научных и прикладных исследований	13,6	86,4
9. Качество системы управления образовательным учреждением	13,6	86,4
10. Система материального поощрения сотрудников	65,9	34,1

По-мнению респондентов уже наметились кое-какие изменения в образовательной ситуации в ЗабГУ, но можно выделить некоторые позиции, с которыми работодатели не согласны (отрицательный пент-рейтинг):

1. У Вас выросло число договоров на трудоустройство студентов.
2. Как работодатель Вы стали активнее участвовать в разработке учебных программ, тестовых заданий.
3. Как работодатель Вы стали охотнее приглашать на стажировку преподавателей учебного заведения.
4. Вы стали активнее приглашать студентов на практику.
5. Вы стали активнее предлагать персональные стипендии (Таблица 22)

Таблица 22

Распределение ответов респондентов на вопрос
«Как изменилась за последние 3-5 лет образовательная ситуация в ЗабГУ и Ваши отношения с ним как работодателя, выскажите свое согласие или несогласие с приведенными ниже суждениями»

суждения	абсолютно не согласен	скорее не согласен	в чем-то согласен, в чем-то нет	скорее согласен	полностью согласен
6. Содержание образования стало в большей степени отвечать Вашим требованиям как работодателей	0,0	13,6	72,7	13,6	0,0
7. У Вас выросло число договоров на трудоустройство студентов	0,0	72,7	22,7	4,5	0,0

8. Как работодатель Вы стали активнее участвовать в разработке учебных программ, тестовых заданий	0,0	70,5	18,2	11,4	0,0
9. Вы стали активнее участвовать в различных комиссиях, советах учебного заведения	31,8	29,5	25,0	13,6	0,0
10. Вы стали активнее приглашать студентов на практику	20,9	58,1	14,0	7,0	0,0
11. Вы стали активнее предлагать персональные стипендии	27,3	72,7	0,0	0,0	0,0
12. Вы стали активнее участвовать в независимой сертификации выпускников	27,3	72,7	0,0	0,0	0,0
13. Ускорила профессиональная адаптация выпускников после окончания учебного заведения	0,0	7,0	58,1	20,9	14,0
14. Как работодатель Вы стали охотнее приглашать на стажировку преподавателей учебного заведения	1,3	98,7	0,0	0,0	0,0

Чтобы изменить ситуацию, повысить уровень профессионализма выпускников, развивать у студентов интерес к исследованиям, навыки инновационной деятельности, необходимо, по мнению работодателей:

1. Дипломное проектирование вести с ориентацией на конкретную организацию.
2. Дать возможность студентам поработать (в ходе обучения) в организациях инновационной сферы.
3. Создать/активизировать работу малых инновационных предприятий (МИПов) (таблица 23).

Таблица 23

Распределение ответов респондентов на вопрос
«Что необходимо было бы сделать в ЗабГУ, чтобы развивать у студентов интерес к исследованиям, навыки инновационной деятельности?»

Вариант ответа	проценты
1. Активнее вовлекать студентов в проектную деятельность кафедр и центров	12,2
2. Проводить больше конкурсов, ярмарок и т.п. инновационных разработок студентов	1,3
3. Увеличить число индивидуальных грантов на исследовательские работы	1,3
4. Открыть при учебном заведении инновационный бизнес инкубатор, технопарк и т.п.	27,3
5. Дать возможность студентам поработать (в ходе обучения) в организациях инновационной сферы	72,7
6. Создать / активизировать работу малых инновационных предприятий (МИПов)	58,1
7. Увеличить в учебном плане долю часов для самостоятельной работы студентов	13,6
8. Дипломное проектирование вести с ориентацией на конкретную организацию	98,7
9. Увеличить число учебных часов на специальные курсы по организации научных исследований	12,2

Результаты опроса показали, что самой распространенной формой взаимодействия работодателей с ЗабГУ являются договоры о прохождении практики студентами, лишь 1,3% респондентов участвуют в работе итоговой

государственной аттестации, заключают договоры о целевой подготовке, проводят совместные исследования и разработки (таблица 24).

Таблица 24

Распределение ответов респондентов на вопрос
«В каких формах Ваша организация взаимодействует с ЗабГУ, готовящим для вас выпускников с высшим образованием?»

Вариант ответа	проценты
1. Договоры о прохождении практики студентами.	98,7
2. Участие в работе ИГА	1,3
3. Договоры о целевой подготовке специалистов.	1,3
4. Участие в попечительских советах.	0,0
5. Организация представительства компании в ВУЗе (кафедры, центра карьеры и т.д.).	0,0
6. Организация совместных коммерческих предприятий.	0,0
7. Проведение совместных исследований и разработок.	1,3

На вопрос о специальных программах взаимодействия с ЗабГУ лишь 3,6% респондентов отметили наличие программ профориентации, а остальные 96,4% таких программ не имеют вообще. Следовательно, вузу необходимо в большей степени ориентироваться на организацию связей с предприятиями и организациями, заключение с ними договоров о сотрудничестве.

Таблица 25

Есть ли на Вашем предприятии специальные программы взаимодействия с ЗабГУ?

Вариант ответа	проценты
1. Таких программ нет	96,4
2. Есть, программа развития талантов	0,0
3. Организация творческих конкурсов	0,0
4. Программа стипендиальной поддержки	0,0
5. Программа профориентации	3,6

Одной из задач исследования было выяснение перспектив по востребованности наших выпускников. Полученные данные в полной мере отражают текущую ситуацию на рынке труда (таблица 26).

Таблица 26

Распределение ответов респондентов на вопрос
«Специалисты какого профиля (профессии, специальности) будут востребованы на Вашем предприятии (организации) в ближайшие годы?»

Вариант ответа	Процент
бухгалтер	14,3
воспитатель	4,1
журналист	8,2
менеджер	6,1

инженер	5,2
мастер	2,0
машинист бульдозера, бульдозерист	6,1
учитель (истории, ИЗО, иностранного языка, физики, математики)	12,8
специалист ИВТ	6,4
туроператор	4,1
инженер-технолог	4,6
Нет ответа	26,1

АЛГОРИТМ ИЗМЕРЕНИЯ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ СТУДЕНТОВ

По всем критериям нормы приводятся к пяти уровням качества: «очень низкому», «низкому», «удовлетворительному», «хорошему» и «высокому».

Каждому уровню качества присваиваются индексы:

- очень низкому - 1,*
- низкому - 2,*
- удовлетворительному -3,*
- хорошему - 4,*
- высокому - 5.*

Для всех критериев и показателей удовлетворенности студентов качеством образовательных услуг в вузе выработан единый способ перевода его в шкалу, соответствующую пяти заданным уровням.

Таблица 27

Модель определения уровней удовлетворенности

Интервалы (балл)	Уровень удовлетворенности	Индекс качества
$0 < п < 20$	очень низкий	1
$20 < п < 40$	низкий	2
$40 < п < 60$	удовлетворительный	3
$60 < п < 80$	хороший	4
$80 < п < 100$	высокий	5

Таблица 28

Результаты измерения удовлетворенности студентов качеством образовательных услуг в ЗабГУ

Критерий	Уровень удовлетворенности	Индекс качества
Удовлетворенность уровнем профессиональных знаний по полученной специальности	хороший	4
Удовлетворенность уровнем профессиональных умений по полученной специальности	хороший	4
Удовлетворенность уровнем функциональных навыков	хороший	4
Удовлетворенность уровнем социальных компетенций, личностных качеств	хороший	4
Удовлетворенность уровнем широты кругозора	хороший	4

Удовлетворенность уровнем словарного запаса	хороший	4
Удовлетворенность профессиональной общетеоретической подготовкой	хороший	4
Удовлетворенность базовыми знаниями и навыками	хороший	4
Удовлетворенность практическими знаниями, умениями.	хороший	4
Удовлетворенность владением иностранного языка	средний	3
Удовлетворенность навыками работы на компьютере, знаниями необходимыми в работе программ	средний	3
Удовлетворенность способностью работать в коллективе, команде	хороший	4
Удовлетворенность способностью эффективно представлять себя и результаты своего труда	средний	3