

**ОЦЕНКА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ И УНИВЕРСИТЕТА
ПО РЕЗУЛЬТАТАМ АНКЕТИРОВАНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ОТРАСЛИ
В РАМКАХ ПРОГРАММЫ «ТЕМПУС»**

Щербина Л.А., Будкуте И.А.

Учреждение образования

«Могилевский государственный университет продовольствия»

г. Могилев, Республика Беларусь

В Могилевском государственном университете продовольствия за многие годы сложилась определенная система взаимодействия с промышленными предприятиями по производству и переработке химических волокон.

Для выявления существующих проблем и новых потребностей, связанных с сотрудничеством, и анализа путей их разрешения было осуществлено анкетирование специалистов предприятий.

По результатам этой работы было установлено, что среди опрошенных специалистов 30,0 % лично сталкиваются с решением вопросов, которые касаются взаимодействия с университетами несколько раз в месяц, 40,0 % – несколько раз в год, 10,0 % – один раз в несколько лет. Никогда не участвовали в решении подобных вопросов 20,0 %. Эти результаты могут свидетельствовать о том, что респонденты, в основном, знакомы с проблемами, рассмотренными в рамках опроса.

Сложившуюся систему взаимодействия предприятия и университета только 36,8 % респондентов оценивают высоко, наибольшее количество опрошенных оценило эту систему средне (57,9 %) и 5,3 % – удовлетворительно. Это подтверждает актуальность работы, проводимой по совершенствованию системы взаимодействия.

Большинство опрошенных (80,0 %) считают, что предприятие несет частичную ответственность за уровень подготовки студентов, в то время как 20,0 % отмечают, что предприятие и его сотрудники не имеют отношения к процессу подготовки специалистов.

Уровень ответственности предприятий за качество обучения также показывают ответы на вопрос о том, должны ли предприятия безвозмездно помогать университетам в оснащении учебных лабораторий. 55,0 % опрошенных считают, что такая помощь должна иметь место, так как это позволяет повысить уровень подготовки специалистов. 25 % опрошенных считают, что помогать следует, но помощь не должна быть безвозмездной. Оставшиеся 20,0 % считают, что предприятия вообще не должны помогать университетам в укреплении их материально-технической базы.

Наиболее важными вопросами взаимодействия университетов и промышленных предприятий респонденты считают повышение квалификации специалистов и решение вопросов, связанных с организацией производственных практик и дипломного проектирования.

35 % опрошенных полагают, что проблемы в сотрудничестве отсутствуют и университет всегда готов к помощи и к взаимодействию по любым направлениям. Среди проблем, определяющих несовершенство системы взаимодействия, 30 % опрошенных отметили невозможность оперативного решения производственных вопросов совместно с сотрудниками университетов ввиду удаленности их от предприятий.

Основываясь на полученных данных, можно отметить, что для решения имеющихся проблем необходимо развивать диалог между предприятиями и университетом, а также усиливать роль современных систем коммуникации.

Специалисты предприятий однозначно оценивают университеты как источник квалифицированных кадров. Абсолютное большинство (85,0 %) опрошенных считают обязательной отработку выпускников после окончания вуза на предприятиях. Кроме того, 10

% опрошенных считают, что срок отработки должен быть увеличен до 5 лет и только 5 % считают, что в отработке нет необходимости.

С учетом существующей проблемы закрепления выпускников университета на первом рабочем месте и указанной целесообразности увеличения срока отработки до 5 лет специалистам предприятий был задан вопрос о факторах, которые способны повлиять на закрепление выпускника по истечении срока обязательной отработки. В качестве наиболее значимых факторов отмечены достойная заработная плата (31,7 %) и решение жилищного вопроса (28,3 %).

В вопросе о соответствии знаний молодых специалистов современному уровню развития техники и технологии мнения опрошенных разделились ровно пополам: 50 % ответили «соответствуют полностью» и 50 % – «соответствуют частично». Данный показатель достаточно высокий и отражает существующую практику, при которой специалист, попадающий на предприятие, в конкретных условиях дополняет полученные в университете знания и навыки. Это подтверждается и ответом на вопрос о психологических качествах, которыми должен в первую очередь обладать молодой специалист. В 23,3 % ответов упоминается такое качество, как инициативность. Почти такое же значение респонденты отдают способности молодых специалистов к обучаемости в конкретных производственных условиях (21,7 %) и трудолюбию (20,0 %).

Абсолютное большинство опрошенных отметило нехватку у выпускников практических навыков работы. Также чуть более чем в 20 % случаев респонденты упомянули недостаток знаний о новейшем оборудовании. И если второй недостаток может быть откорректирован преподавателями университета за счет совершенствования лекционного курса, то проблема практической подготовки может быть решена только совместно с предприятиями, в первую очередь в рамках производственных практик.

Только 9,7 % опрошенных считают, что руководство производственной практикой осуществляется на высоком уровне и не нуждается в улучшении. 29 % опрошенных находят целесообразным выделение отдельной должности ответственного за производственную практику. В то же время почти четверть респондентов (22,6 %) считают необходимым усиление контроля за прохождением практики со стороны университета. Такое же количество специалистов предприятий выступают за усиление контроля за прохождением практики со стороны руководства предприятия. 16,1 % опрошенных не удовлетворены оплатой работ по руководству практикой.

Однако, как показывают ответы всех групп респондентов на другие вопросы, существует ряд организационных моментов, которые необходимо решить при прохождении студентами производственной практики, не связанных с оплатой труда руководителя.

Наиболее важным вопросом по данному направлению является содержание производственной практики. На вопрос о необходимости освоения студентами навыков рабочих приемов оператора оборудования 95,0 % опрошенных специалистов ответило утвердительно, так как эти навыки могут пригодиться в работе в различных производственных ситуациях. Освоение данных приемов возможно только в производственных условиях. Поэтому указанные результаты должны быть учтены при корректировке программ производственных практик.

Другой важной проблемой, возникающей при прохождении практики, является доступность информации. Положительным итогом анализа опроса является то, что никто из респондентов не считает необходимым полностью отказать в предоставлении информации. Однако большинство опрошенных (60 %) считают, что запрашиваемые сведения должны быть заранее согласованы университетом с руководством предприятия. При этом большая часть респондентов (70 %) высказалась о возможности ограниченного доступа к информации экономического характера при выполнении курсового и дипломного проектирования, 20 % – о возможности полного доступа и 10 % – о невозможности предоставления подобной информации. Необходимо отметить, что процедуры согласования этих рабочих моментов в настоящее время не существует.

Говоря о качестве подготовки специалистов, получивших образование по разным формам обучения, половина опрошенных считают, что наиболее подготовленными для работы на предприятиях являются выпускники дневной формы обучения. Такая же доля респондентов считает, что уровень подготовки зависит не от формы получения образования, а от личностных качеств специалиста.

Важным вопросом с точки зрения анализа рынка труда является потребность предприятий в специалистах различных категорий. Анализируя результаты ответов, можно отметить, что наиболее востребованными на предприятиях по производству волокнистых материалов являются мастера и технологи, а затем – операторы оборудования. 2,6 % опрошенных указали, что их предприятие не испытывает потребности в указанных специалистах.

Таким образом, в общей потребности предприятий по производству волокнистых материалов в кадрах различных категорий специалисты с высшим образованием составляют около 74,4 %.

Достаточно однозначно респонденты ответили на вопрос о том, какая должна быть тематика дипломных проектов выпускников. 80,0 % специалистов предприятий ответило, что тематика должна быть интересная и перспективная для предприятия, куда распределяется выпускник, 20 % считают, что студент должен выполнять дипломный проект для оценки всех полученных в вузе знаний.

Отдельный блок касался проблем целесообразности и возможных путей повышения квалификации специалистами предприятия. Все опрошенные (100 %) уверены в необходимости повышения уровня квалификации специалистами предприятия в рамках мероприятий, организуемых вузами.

Для определения круга вопросов, которые целесообразно рассматривать при повышении квалификации специалистами предприятий им был задан вопрос о том, в области каких учебных дисциплин, изучаемых в вузах, они ощущают недостаток при осуществлении профессиональной деятельности. В ответах на данный вопрос большее количество раз упоминались менеджмент и психология (22,6 %), иностранный язык (19,4 %) и экономические знания (19,4 %). Треть опрошенных считает, что им хватает знаний во всех областях.

На вопрос о том, имеются ли возможности повышения квалификации специалистов непосредственно на предприятии, большинством респондентов (70,0 % ответов) отметили, что на предприятиях организуются курсы повышения квалификации, 30,0 % считают такие курсы целесообразными, несмотря на то, что в настоящий момент они не проводятся.

Наиболее предпочтительными способами повышения квалификации (по мнению специалистов предприятий), «набравшими» по 18,5 % ответов, являются: научно-технические мероприятия, проводимые в университетах, курсы, проводимые преподавателями непосредственно на предприятии, а также самообразование. Зарубежные стажировки назвали 14,8 % опрошенных. Дистанционное обучение и заочные краткосрочные курсы считают приемлемыми в качестве способа повышения квалификации по 11,1 %, соответственно. С другой стороны, только 25,0 % сотрудников предприятий фактически посещают мероприятия, организуемые университетом. При этом большая часть опрошенных (75,0 %) хотела бы их посещать, но не имеет такой возможности.

Ввиду разной степени взаимодействия университета и опрошенных предприятий в сфере научных исследований, оценка уровня соответствующих работ специалистами оказалась различной. Несмотря на то, что треть респондентов высоко оценили уровень научно-исследовательских работ, почти половина считает, что не всегда проводимые сотрудниками университета исследования соответствуют потребностям предприятий.

Сами специалисты предприятий в разной степени принимают участие в проведении сотрудниками университета исследовательских работ в производственных условиях. На тех предприятиях, где университет осуществляет научные исследования, практически все специалисты с различными оговорками готовы оказывать им содействие.