

УРОВЕНЬ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ КАЧЕСТВАМИ ВЫПУСКНИКОВ УО «МГУП»

Бубнов Ю.М.

Учреждение образования

«Могилевский государственный университет продовольствия»

г. Могилев, Республика Беларусь

Современная система высшего образования все больше ориентируется не на абстрактного заказчика в лице государства, а на конкретных потребителей образовательных услуг: граждан, нуждающихся в специальных знаниях, а также руководителей предприятий, заинтересованных в высококвалифицированных специалистах. До последнего времени у нас мало кто интересовался впечатлениями руководителей предприятий о выпускниках вузов. Внедрение системы менеджмента качества стимулировало интерес вузовских работников к тому, как же оценивают их выпускников работодатели. Возникла потребность самих вузов в получении адекватных оценок о качестве их конечного продукта – профессионализма выпускников. В учреждении образования «Могилевский государственный университет продовольствия» (далее – МГУП) эту работу поставили на систематическую основу, используя социологические технологии.

С 2010 года учебно-методическим управлением МГУП осуществляется комплексный мониторинг удовлетворенности потребителей качеством образовательных услуг, оказываемых коллективом МГУП. В ходе этого мониторинга, в частности, был проведен социологический опрос руководителей предприятий, взявших на работу выпускников нашего вуза.

Целью опроса является определение качества подготовки специалистов высшей квалификации в МГУП. Эта цель достигается путем измерения уровня удовлетворенности работодателей, как основных потребителей образовательных услуг МГУП, качеством подготовки специалистов высшей квалификации. Объектом исследования были выбраны работодатели выпускников МГУП. Именно они выступают основными потребителями, наряду с самими выпускниками, образовательных услуг нашего университета. Мнение работодателей о профессиональных и иных качествах выпускников МГУП является наиболее адекватным отображением потребительской стоимости оказываемых университетом образовательных услуг, поскольку они не заинтересованы в приукрашивании действительности. Объективность работодателей не может быть искажена ни корпоративными, ни местническими мотивами, так как все они принадлежат к иным ведомствам и министерствам. К тому же многие предприятия расположены за пределами Могилевщины, поэтому исключалась даже малейшая возможность административного давления или влияния местнических интересов на участников опроса. Все это позволяет считать

опрос работодателей методом, способным предоставить адекватную информацию о качестве предоставляемых МГУП образовательных услуг.

Опросу подверглись 308 респондентов из 123 предприятий Республики Беларусь различного статуса. Среди тех, кто дал оценку профессиональным и иным качествам наших выпускников, были первые руководители предприятий (7,1%) и их заместители (6,5%), главные специалисты (14,3%) и их заместители (3,2%), руководители структурных подразделений (28,9%) и их заместители (2,9%), мастера участков (3,2%) и старшие мастера (6,5%), а также ведущие инженеры (11,7%) и рядовые специалисты, ответственные за адаптацию молодых специалистов (16,3%). Должностной статус респондентов позволяет выразить уверенность в их компетентности при оценке профессионального уровня распределившихся на их предприятия выпускников МГУП. Предметом исследования является уровень удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников МГУП. Анализ осуществлялся по 16 параметрам, сгруппированным в 6 блоков:

- теоретическая подготовка выпускников;
- практическая подготовка выпускников;
- коммуникативные качества выпускников;
- дисциплина и исполнительность выпускников;
- способность выпускников к самообразованию;
- дополнительные знания и умения выпускников.

Сначала измерялся уровень удовлетворенности работодателей всеми обозначенными качествами выпускников МГУП. А потом работодатели определяли степень важности каждого из 16 параметров.

В качестве метода исследования был использован анкетный опрос. За основу была взята анкета Курского государственного медицинского университета, размещенная в Интернете в режиме открытого доступа. Анкеты вместе с сопроводительными документами высылались почтой руководству предприятий, на которые ранее были распределены выпускники МГУП. Возвращенные заполненные анкеты были обработаны автором статьи с помощью программы «Детерминационный анализ (версия 3.0)».

Для индикации уровня удовлетворенности работодателей профессиональными, деловыми и личными качествами наших выпускников были использованы стандартные 10-балльные шкалы. Она отличается от дихотомической («удовлетворены» - «не удовлетворены») и от пятибалльной шкал наибольшей чувствительностью.

По каждому из измеряемых параметров вычислялась средняя взвешенная оценка удовлетворенности. Все 16 параметров ранжировались в соответствии со степенью важности, определенной на основе ответов работодателей.

Суммарное значение удовлетворенности работодателей профессиональными, деловыми, личными и иными качествами выпускников МГУП исчисляется на основе среднего значения по всем 16 параметрам.

Расчет уровня удовлетворенности работодателей различными сторонами деятельности наших выпускников на предприятиях страны, сделанный в формате средних взвешенных оценок, приведен в таблице 1.

Таблица 1 – Показатели удовлетворенности работодателей работой выпускников МГУП (средние взвешенные оценки в баллах)

Критерии оценки	Оценка
<i>Уровень теоретической подготовки выпускников</i>	
Уровень теоретических знаний	8,4
Соответствие теоретических знаний квалификации	8,3
Умение применять теоретические знания в профессиональной деятельности	8,0
<i>Уровень практической подготовки выпускников</i>	
Уровень практических навыков	7,5
Достаточность навыков для практического применения	7,3
Умением применять навыки в нестандартных ситуациях	7,3
<i>Коммуникативные качества выпускников</i>	
Способность налаживать контакты в коллективе	8,6
Культура общения	8,8
Способность выстраивать контакты с потребителями услуг учреждения	8,5
<i>Дисциплина и исполнительность выпускников</i>	
Выполнение должностных обязанностей	8,8
Строгое соблюдение внутренней дисциплины	8,8
<i>Способность выпускников к самообразованию</i>	
Стремление к самообразованию	8,4
Способность самостоятельно усваивать новые знания	8,4
<i>Дополнительные знания и умения выпускников</i>	
Знание инновационных методов, технологий	7,9
Владение информационными технологиями	8,3
Правовые, экономические и другие знания	7,8

Суммарная оценка удовлетворенности работодателей различными сторонами деятельности наших выпускников составила, по итогам опроса в 2010 году, составила 8,2 балла, или 82%. Это – так сказать, «средняя температура по больнице». Она заметно различается, когда речь заходит о выпускниках отдельных специальностей. Методика социологического анализа позволяет конкретизировать уровень удовлетворенности работодателей профессиональными качествами выпускников различных специальностей.

Как видно из представленных результатов опроса, общее впечатление от наших выпускников у работодателей, в целом, неплохое. Это не может не радовать руководство и коллектив МГУП. Однако после удовлетворения вполне законного чувства гордости за проделанную работу полезно с целью дальнейшего совершенствования зафиксировать недостатки, выявленные с помощью участников опроса. Эти недостатки представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Недостатки выпускников МГУП, по мнению работодателей

Недостатки выпускников МГУП	Процент респондентов, отметивших эти недостатки
Недостаточный уровень практической подготовки	46,1
Не желают саморазвиваться	7,8
Низкий уровень общепрофессиональной подготовки	2,9
Отсутствие желания работать	2,9
Низкая производственная дисциплина	1,9
Низкий уровень теоретических знаний	1,9
Недостаточное владение коммуникативными навыками	0,3
Недостаточное знание иностранного языка	0,3

Работодатели, имеющие дело с нашими выпускниками, отметили «ахиллесову пяту» всей нынешней высшей школы, а именно, недостаточный уровень практической подготовки выпускников. Особенно актуально это замечание для выпускников механических специальностей, которым попеняли на недостаток практических знаний 60,4% работодателей.

Однако увидеть и понять причину своих недостатков – это полдела. Важно определить пути исправления этих недостатков. В этом нам также помогут результаты опроса работодателей наших выпускников. В таблице 3 можно познакомиться с их предложениями, которые респонденты сами записали на анкетах. Мы приводим их в редакции участников опроса.

Таблица 3 – Пожелания работодателей, направленные на повышение качества подготовки выпускников МГУП

Предложения работодателей	Процент респондентов, сделавших эти предложения
Больше практической подготовки	18,8
Больше внимания новым технологиям	7,1
Больше внимания иностранным языкам	2,9
Прохождение практики по месту будущей работы	2,6
Организовать практику на зарубежных предприятиях	1,9
Использовать в обучении современные технологии	1,6
Развивать умения самостоятельного принятия решений	1,3
Обучать взаимодействию с др. отделами	0,6
Больше внимания уделить нормативно-правовой базе	0,6
Обучать оформлению документов	0,3

Итак, опросив с помощью социологического метода работодателей выпускников вуза, можно получить адекватное представление о качестве подготовки студентов, зафиксировать типичные недостатки в процессе обучения специалистов, а также обозначить основные направления повышения качества их подготовки.