Изучение мнения работодателей о качестве подготовки выпускников вузов

Фишман Б.Е., Сидорик Е.В.

ГОУ ВПО "Дальневосточная государственная социально-гуманитарная академия"

Любой вуз реализует гуманитарное (образовательное) производство, удовлетворяя потребности и запросы потребителей. Ясно, что качество деятельности вуза в конечном итоге оценивает потребитель, и оно должно быть соотнесено с его требованиями и ожиданиями. Для вуза важнейшими внешними потребителями являются работодатели. Взаимодействуя с вузом как партнеры, работодатели:
- предъявляют свои требования к качеству продукции и образовательных услуг;
- определяют запросы к содержанию подготовки выпускников, к тематике курсовых и дипломных работ, к характеру и содержанию производственных практик;
- высказывают претензии к объему знаний и умений молодых специалистов, к уровню их готовности участвовать в производственной деятельности;
- формируют заявки на введение новых направлений подготовки, новых специализаций;
- формируют заявки на повышение квалификации и переподготовку своих работников и др.

Ниже анализируются результаты опроса, проведенного Дальневосточной государственной социально-гуманитарной академией (далее – ДВГСГА) среди руководителей и ведущих специалистов средних общеобразовательных школ, отдела образования, ЗАО БПЗ «Дальсельмаш», Центра детского творчества, ОАО «Виктория», ООО «Строитель», ОАО АКБ «Связь банк».

По мнению 62% опрошенных нет явных отличий в теоретической подготовке и практических умениях выпускников ДВГСГА от выпускников других вузов, хотя 10% указали на то, что теоретическая подготовка и практические умения выпускников ДВГСГА хуже, чем у выпускников других вузов. Порядка 48% работодателей думают, что выпускников ДВГСГА характеризует готовность к профессиональной деятельности, 42% – что выпускники ДВГСГА скорее готовы к этому, чем не готовы, а 10% что они полностью не готовы. При этом только 38% работодателей считают, что выпускники ДВГСГА готовы к самостоятельной деятельности, 43% – что они скорее готовы к этому, чем не готовы, а 5% – что они полностью не готовы.

Были рассмотрены оценки работодателями уровней развития следующих компетенций:
- инструментальных (способность к анализу и синтезу, к организации и планированию, тщательная подготовка по основам профессиональных знаний, элементарные навыки работы с компьютером);
- межличностных (способность к критике и самокритике, работа в команде, навыки межличностных отношений, приверженность к этическим ценностям);
- системных (способность примерять знания на практике, адаптироваться к новым ситуациям, порождать новые идеи, готовность работать самостоятельно, забота о качестве).

Высокий уровень развития инструментальных и межличностных компетенций выпускников ДВГСГА отметили 9,5% опрошенных работодателей; 47,6% работодателей оценили уровень развития этих групп компетенций как «хороший», 38,1% – как «удовлетворительный» и 4,8% – как «низкий».

В оценке уровня развития системных компетенций выпускников ДВГСГА 53% работодателей оценили как «хороший» и 48% – как «удовлетворительный».

Говоря о возможности карьерного роста для выпускников вузов, проработавших 5-10 лет в организации, 19% опрошенных работодателей готовы предложить повышение в должности; 52,4% – расширение круга полномочий; 33,3% – повышение заработной платы; 23,8% – затрудняются ответить; 4,8% – считают, что не видят возможностей какого-либо их карьерного рост.

Оценивая степень корпоративности выпускников ДВГСГА и сотрудников организации, 42,9% работодателей отмечают, что они работают в едином ценностном и целевом поле; 28,6% считают, что у выпускников ДВГСГА преобладают эмоциональные контакты с сотрудниками организации; 14,3% отмечают, что с внешней стороны, отношения выпускников ДВГСГА с сотрудниками выглядят согласованными, но наблюдаются несколько обособленных микрогрупп.

Репутация вуза, его общественная значимость влияет на оценки работодателей. Сформировался и поддерживается высокий авторитет ДВГСГА лишь у 19% опрошенных работодателей, у 57% поддерживается удовлетворительный уровень авторитета, а 4,8% указали на низкий (отрицательный) авторитет вуза.

В системе менеджмента качества вуза потребители (заказчики), с одной стороны, являются источником запросов, требований к качеству деятельности вуза, а с другой стороны, выступают как носители удовлетворенности (неудовлетворенности) этим качеством. Поэтому тесное взаимодействие вуза с работодателями, которое происходит не от случая к случаю, а носит постоянный, системный характер – и, в идеале, становится партнерским, является важнейшей предпосылкой повышения качества деятельности вуза.