

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКИЙ ХИМИКО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени Д. И. МЕНДЕЛЕЕВА»



Отдел менеджмента качества

**«Мониторинг удовлетворенности представителей объединений
работодателей качеством образования выпускников
РХТУ им. Д. И. Менделеева»
(по результатам опроса)**



Москва 2020

Содержание

| | |
|---|----|
| Введение..... | 3 |
| 1. Участие в деятельности образовательной организации..... | 6 |
| 2. Удовлетворенность качествами выпускников образовательной организации | 8 |
| 3. Оценка и перспективы образовательной организации и ее выпускников | 11 |
| Выводы..... | 18 |
| Приложение | 21 |

Отчет подготовили: к.э.н., доцент, и.о. начальника отдела менеджмента качества Д. С. Лопаткин, программист II категории отдела менеджмента качества А. А. Коленченко, инспектор по контролю за исполнением поручений отдела менеджмента качества А. Э. Бойко.

Введение

Наиболее важным моментом создания и функционирования системы обеспечения качества образования в Университете является выявление требований и ожиданий потребителей, оценка степени соответствия этих требований показателям деятельности Университета и оценка удовлетворенности всех групп потребителей.

Работодатели выпускников Университета являются одной из ключевых групп потребителей для образовательного учреждения, и поэтому их мнение обладает особой ценностью. Уровень удовлетворенности работодателей характеризует, насколько успешно реализуется основная функция высшего учебного заведения – образовательная.

Удовлетворенность работодателей выпускниками ВУЗа выступает одним из важнейших критериев, определяющим эффективность работы ВУЗа во всех сферах его деятельности, касающейся обучающихся. Оценка администрацией различных факторов, обуславливающих удовлетворенность работодателей, позволяет своевременно вносить необходимые коррективы в образовательные программы, методики преподавания и воспитания студентов и т.п., за счет чего обеспечивается актуальность получаемых студентом знаний. Выступая формой обратной связи между Университетом и различными организациями (предприятиями), оценка удовлетворенности работодателей способствует более тесной интеграции ВУЗа и организаций, что также способствует более высоким показателям трудоустройства выпускников.

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.

Данные об удовлетворенности работодателей – информация о рисках, связанных с содержанием и методикой преподавания, поэтому она крайне важна для всего профессорско-преподавательского состава.

В РХТУ им. Д.И. Менделеева с 08.05.2020 по 22.05.2020 было проведено исследование «Мониторинг удовлетворенности представителей объединений работодателей качеством образования выпускников РХТУ им. Д.И. Менделеева», в качестве метода сбора первичной информации использовался анкетный опрос.¹

Мониторинг проводился с целью выявления положительных и отрицательных моментов профессиональной подготовки студентов в ходе обучения в Университете и степени удовлетворенности работодателей отдельными аспектами подготовки выпускников. Результаты исследования направлены на обеспечение руководства Университета необходимой ему информацией о сильных и слабых сторонах выпускников ВУЗа по мнению их работодателей.

Основные задачи мониторинга:

- получение информации об уровне подготовки студентов в Университете;
- предупреждение возможных негативных тенденций в его развитии;
- Поддерживание актуальности учебно-научной базы знаний РХТУ им. Д.И. Менделеева, в т.ч. и для подготовки востребованных и конкурентоспособных специалистов;

В анкетировании приняли участие 8 организаций, в которых официально трудоустроены выпускники Университета: ООО «Элкон Ритейл», ООО «РЕАТОРГ», ЗАО «Подольский завод стройматериалов», ФГУП ФЦДТ «СОЮЗ», ФГУП «Всероссийский научно-исследовательский институт авиационных материалов», АО «Апатит» (г. Череповец), АО «Щелково Агрохим», ЗАО «ЭКОлаб».

Метод заполнения анкеты – индивидуальная форма ответов представителей организаций (предприятий) на вопросы анкеты в

¹ Анкета прилагается (см. приложение)

электронном формате (онлайн анкетирование). Статистическая обработка результатов анкетирования работодателей проводилась Отделом менеджмента качества.

Согласно анкетам в опрошенных организациях (предприятиях) трудоустроены выпускники следующих направлений подготовки (специальностей) (Рисунок 1):



Рисунок 1. Перечень и частота встречаемости направлений подготовки (специальностей) выпускников, трудоустроенных в опрошенных организациях

Основные критерии, по которым проводилось анкетирование, представлены в Таблице 1:

Таблица 1. Критерии оценки удовлетворенности работодателей

| № п/п | Название критерия | Количество показателей |
|--------------------|--|------------------------|
| 1 | Участие в деятельности образовательной организации | 7 |
| 2 | Удовлетворенность качествами выпускников образовательной организации | 8 |
| 3 | Оценка и перспективы образовательной организации и ее выпускников | 11 |
| Всего показателей: | | 26 |

Рассмотрим полученные результаты.

1. Участие в деятельности образовательной организации

Рассматриваемая в данном разделе группа критериев показывает, насколько активную роль профильные организации и предприятия играют в жизни Университета и обучающихся. Соответственно, от величины данных критериев зависит развитие партнерских связей Университета, а также степень влияния организаций на образовательный процесс. В частности, было оценено, участвуют ли организации-работодатели в следующих сторонах жизни Университета: проведение государственной итоговой аттестации (ГИА), деятельность государственных экзаменационных комиссий (ГЭК), практическая подготовка обучающихся, государственная аккредитация образовательной деятельности, профессионально-общественная аккредитация образовательных программ, разработка и/или рассмотрение проектов федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (ФГОС ВО), трудоустройство выпускников, поступивших в Университет в рамках целевого обучения. Результаты представлены на Рисунке 2:

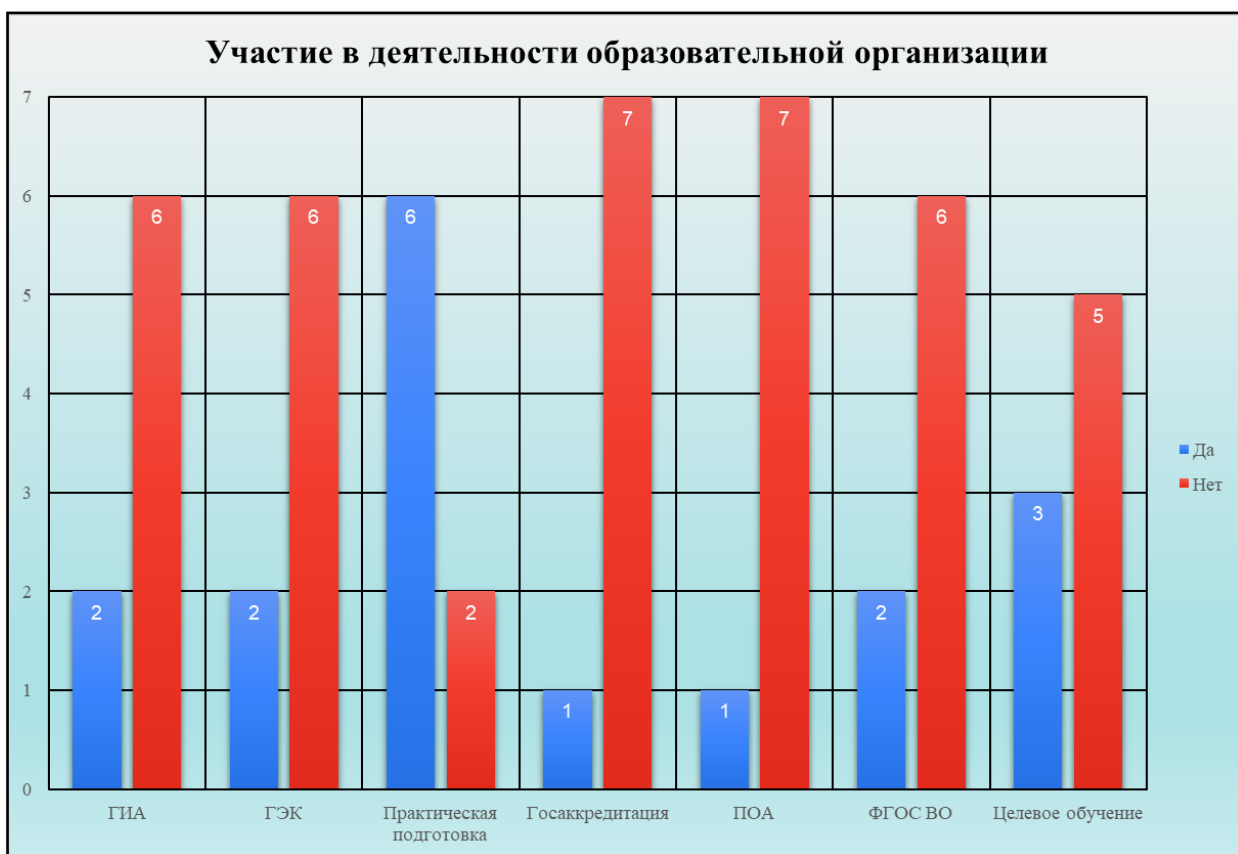


Рисунок 2. Степень участия организаций-работодателей в деятельности Университета

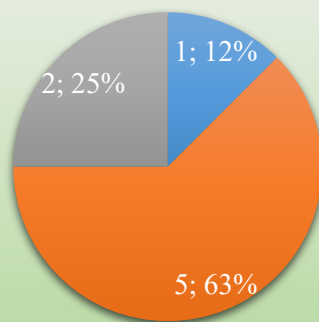
Из Рисунка 2 видно, что наибольшая доля участия организаций приходится на практическую подготовку обучающихся и на целевое обучение. Меньше всего организации и предприятия участвуют в проведении государственной аккредитации образовательной деятельности и профессионально-общественной аккредитаций образовательных программ. Такие результаты, вероятно, связаны с тем, что большинству организаций и предприятий химического профиля требуются, в первую очередь, специалисты, обладающие нужными практическими навыками, для чего организации отправляют лучших кандидатов на целевое обучение для гарантии притока высококвалифицированных кадров и принимают активное участие в практической подготовке студентов уже в ходе обучения.

2. Удовлетворенность качествами выпускников образовательной организации

Критерии этой группы непосредственно характеризуют, насколько качества выпускников Университета соответствуют требованиям, предъявляемым к работникам профильных организаций и предприятий. Следовательно, в зависимости от показателей данных критериев необходимо вносить корректировки в образовательный процесс с целью подготовки специалистов, максимально адаптированных к трудовой деятельности сразу по окончании Университета, и, соответственно минимизации доли дополнительного обучения непосредственно в организации или на предприятии. Результаты оценки данных критериев в абсолютных численных показателях и относительных процентных соотношениях представлены на круговых диаграммах на Рисунке 3:

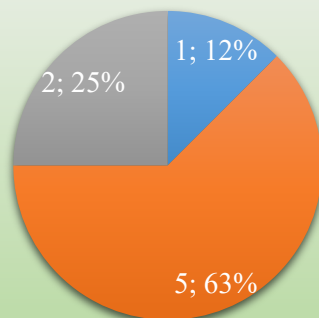


Удовлетворенность уровнем практической подготовки выпускников



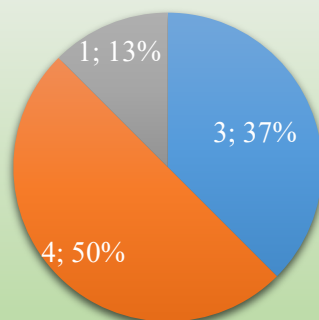
■ Полностью удовлетворен ■ В основном удовлетворен
■ Частично удовлетворен

Удовлетворенность уровнем теоретической подготовки выпускников



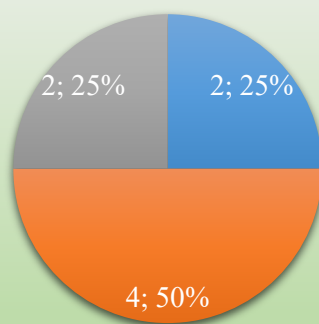
■ Полностью удовлетворен ■ В основном удовлетворен
■ Частично удовлетворен

Удовлетворенность коммуникативными качествами выпускников



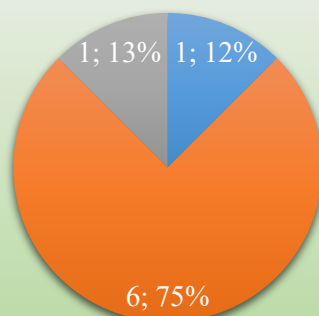
■ Полностью удовлетворен ■ В основном удовлетворен
■ Частично удовлетворен

Удовлетворенность способностями выпускников к командной работе и их лидерскими качествами



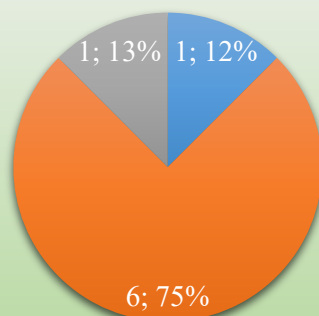
■ Полностью удовлетворен ■ В основном удовлетворен
■ Частично удовлетворен

Удовлетворенность способностями выпускников к системному и критическому мышлению



■ Полностью удовлетворен ■ В основном удовлетворен
■ Частично удовлетворен

Удовлетворенность способностями выпускников к разработке и реализации проектов



■ Полностью удовлетворен ■ В основном удовлетворен
■ Частично удовлетворен



Рисунок 3. Степень удовлетворенности работодателей различными качествами выпускников Университета

Из представленных диаграмм можно сделать вывод, что по всем группам профессиональных качеств большинство организаций-работодателей в основном, удовлетворены выпускниками РХТУ им. Д.И. Менделеева. Также стоит отметить, что, во всех группах качеств, минимальная оценка выпускников составляет частичную удовлетворенность, и ее доля наименьшая.

3. Оценка и перспективы образовательной организации и ее выпускников

Группа критериев оценки образовательной организации и ее выпускников представляет для Университета наибольшую информационную ценность, так как эти показатели позволяют уже детально анализировать образовательную деятельность ВУЗа и вносить необходимые корректировки. Показатели данных критериев, по сути, являются достаточно развернутой характеристикой ВУЗа, но уже с точки зрения работодателей. Следовательно детальный анализ этих результатов позволяет уже непосредственно выявлять сильные и слабые места подготовки выпускников, оценивать текущее состояние взаимоотношений Университета и профильных организаций, а также их дальнейшие перспективы.

В ходе опроса работодателям была предоставлена возможность детально проанализировать качества выпускников РХТУ им. Д.И. Менделеева. В частности, были охарактеризованы их основные достоинства и недостатки. Также работодатели в свободной форме указали дополнительно требуемые знания и умения выпускников. Результаты представлены на Рисунках 4, 5:

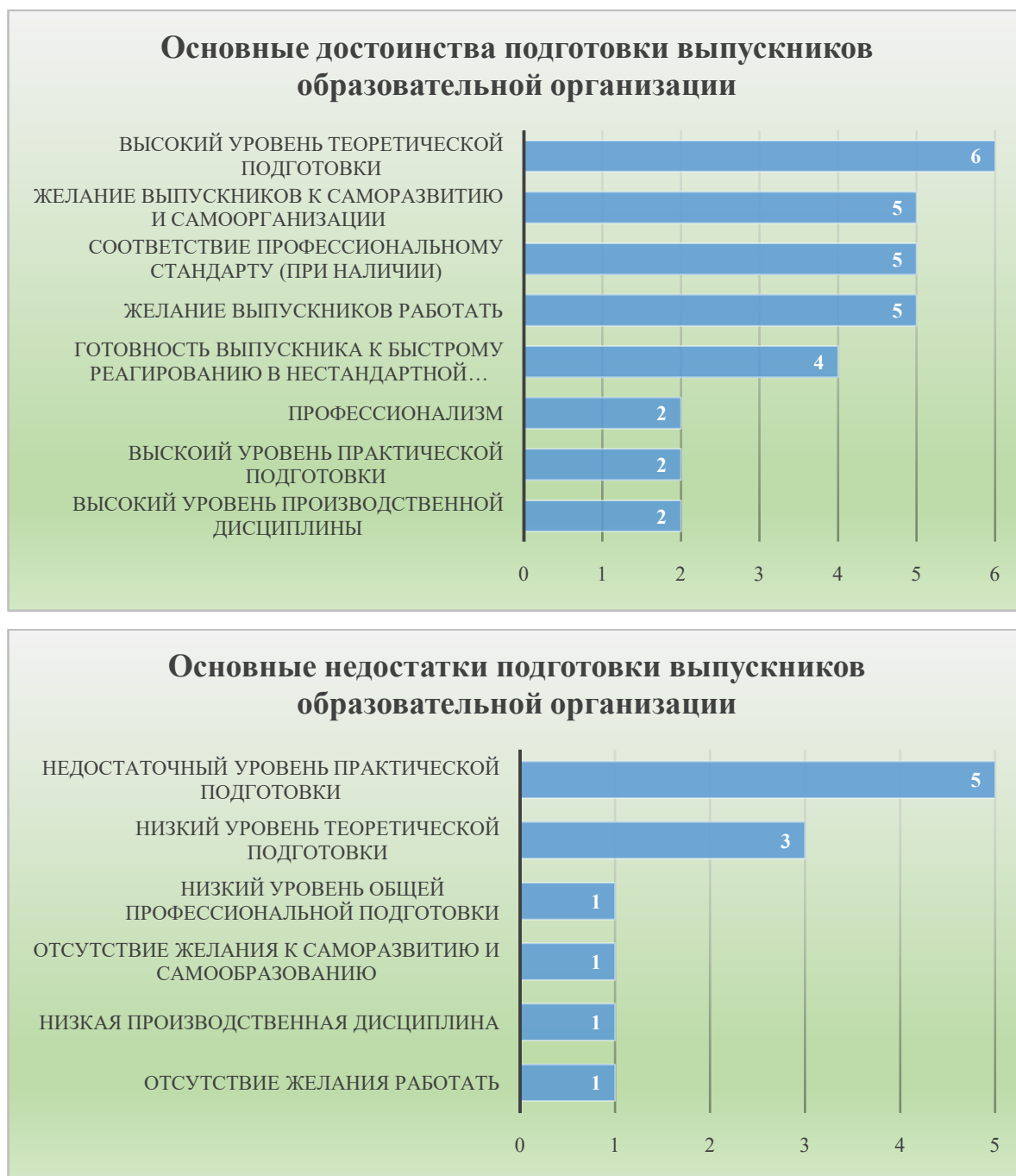


Рисунок 4. Достоинства и недостатки подготовки выпускников Университета



Рисунок 5. Дополнительно требуемые знания и умения выпускников

Представленные показатели свидетельствуют, что наиболее сильными сторонами выпускников РХТУ им. Д.И. Менделеева являются желание работать и развиваться, высокий уровень теоретической подготовки и соответствие профессиональным стандартам. В качестве же слабых сторон наиболее часто упоминаются недостаточная практическая подготовка и, опять же, теоретическая подготовка. Стоит отметить, что, исходя из количества упоминаний сильной и слабой теоретической подготовки выпускников, а также общего количества опрошенных организаций, некоторые организации указали одновременно, что уровень теоретической подготовки выпускников и низкий, и высокий. Из этого можно заключить, что в целом, уровень теоретической подготовки студентов РХТУ им. Д.И. Менделеева находится на компромиссном уровне, но тяготеет к высокому. Из дополнительных требований к выпускникам наиболее часто встречаются грамотность, умение работать в команде, самостоятельный поиск решений при недостатке данных или в нестандартной ситуации, а также аналитические навыки и обучаемость.

Качества выпускников были также проанализированы с точки зрения их востребованности. На Рисунках 6, 7 приведены гистограммы, показывающие наиболее востребованные работодателями направления подготовки (специальности) выпускников Университета, а также их профессиональные качества:

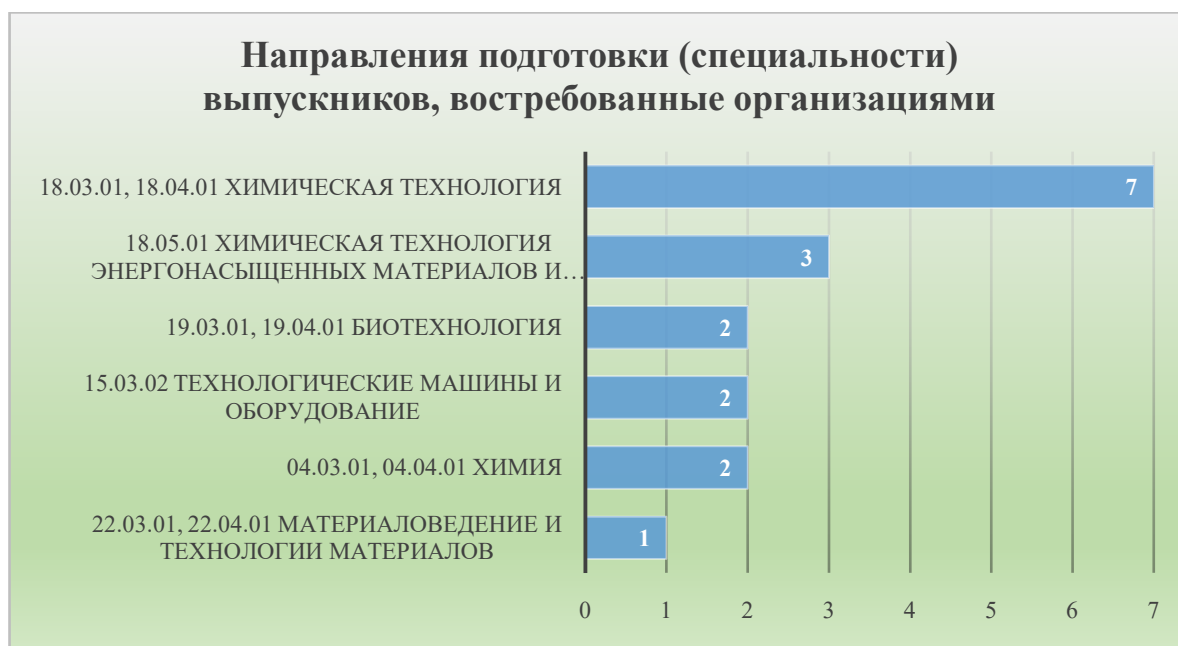


Рисунок 6. Востребованные работодателями направления подготовки выпускников



Рисунок 7. Востребованные работодателями профессиональные качества выпускников

Исходя из полученных данных можно сделать вывод, что наиболее востребовано работодателями направление подготовки 18.03.01 (18.04.01) Химическая технология, которое является профильным в РХТУ им.Д.И. Менделеева. Это направление подготовки также находится на

первом месте по количеству уже трудоустроенных выпускников (Рисунок 1). Среди лидеров также можно отметить специальность 18.05.01 Химическая технология энергонасыщенных материалов и изделий и направление подготовки 19.03.01 (19.04.01) Биотехнология. Наиболее востребованными профессиональными качествами выпускников являются социальные навыки и знания новейших технологий. На втором месте находятся применение инноваций и проявление инициативности.

С точки зрения взаимодействия Университета и организаций-работодателей был также оценен ряд параметров. В целом организации проявляют полное единодушие в положительном аспекте намерений принимать выпускников РХТУ им. Д.И. Менделеева на работу в будущем (Рисунок 8), при этом почти все опрошенные организации приняли на работу в последний год от 1 до 5 выпускников (Рисунок 9).



Рисунок 8. Намерение организаций-работодателей принимать на работу выпускников Университета



Рисунок 9. Количество принятых на работу организациями-работодателями выпускников Университета в 2019-2020 гг.

В аспекте улучшения взаимодействия Университета и организаций-работодателей последние были опрошены на предмет предпочтительных форм развития связей и сотрудничества с Университетом (Рисунок 10) и необходимых для повышения качества подготовки выпускников изменений в образовательной программе (Рисунок 11):



Рисунок 10. Предпочтительные для организаций-работодателей формы развития деловых связей и сотрудничества с Университетом



Рисунок 11. Предпочтительные для организаций-работодателей изменения в образовательной программе Университета

Согласно полученным результатам, наиболее востребованными формами развития связи являются проведение совместных мероприятий и проведение практик у студентов. Также несколько раз упоминаются участие в профориентационных мероприятиях Университета и проведение стажировок обучающихся. Что касается требуемых изменений в образовательной программе Университета, здесь лидируют включение практикантов в производственный процесс и актуализация образовательных программ в соответствии с новыми технологиями.

Выводы

По результатам опроса представителей объединений работодателей с целью оценки их удовлетворенности качеством образования выпускников РХТУ им. Д.И. Менделеева можно заключить, что уровень удовлетворенности находится, в целом, на высоком уровне. Однако необходимо принять во внимание ряд аспектов.

1) В целом выборка организаций-работодателей достаточно мала и с трудом может считаться репрезентативной. В связи с этим Центру развития карьеры РХТУ рекомендуется усиливать партнерские связи и расширять контакты Университета с организациями-работодателями. Расширение контактов необходимо проводить с точки зрения увеличения количества как организаций-работодателей, так и людей, работающих в этих организациях и способных оценить качество подготовки выпускников Университета. Это позволит проводить в дальнейшем подобные исследования с большей выборкой, что даст в итоге более надежные и репрезентативные результаты.

2) Необходимо повышать степень участия организаций-работодателей в деятельности Университета в отстающих областях, таких как проведение государственной аккредитации образовательной деятельности, проведение профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, участие в государственной итоговой аттестации выпускников и т.д. Для этого следует в ходе общения с представителями этих организаций убеждать их, что для повышения уровня подготовки выпускников и стабильности этой тенденции необходимо развивать высшее образование на фундаментальном уровне в тесном взаимодействии в том числе и с государственными органами, активно участвовать в образовательном процессе на протяжении всего жизненного цикла студента.

3) С точки зрения повышения профессионального уровня выпускников рекомендуется сместить акцент обучения на развитие практических навыков студентов, но также не следует забывать и о теоретической подготовке. Помимо этого, стоит уделить повышенное внимание воспитанию студентов,

в частности развитию их умения работать в команде, способности к самообучению и аналитическому мышлению, развитию мотивации и другим надпрофессиональным (гибким) навыкам. Опрос подтвердил, что интерес к этим компетенциям и потребность в них стали ещё сильнее у профессионального сообщества. Технологии развиваются так стремительно, что полученные нами знания очень быстро устаревают. Поэтому ценным становится не тот работник, который когда-то много всего выучил, а тот, кто умеет быстро учиться, эффективно приспосабливаться под новые условия и находить нестандартные решения. Кроме того, успех всего рабочего проекта часто зависит от социальных навыков (умения работать в команде, деловое общение и т.д.).

Руководству Университета рекомендуется рассмотреть возможность включения в учебные планы образовательных программ, такие курсы как: «управление проектами», «технологическое предпринимательство» и «руководство и лидерство». Также возможен вариант организации специальных тематических межфакультетских курсов и тренингов, с целью формирования гибких навыков (softskills). Важно помнить, что обучающего берут на работу, как правило, по его профессиональным навыкам, но дальнейший уровень заработной платы и карьерный рост будет зависеть от его гибких навыков.

Также особое внимание следует уделить знаниям обучающихся в области новейших технологий и способов их применения, для этого необходимо проводить постоянную актуализацию образовательных программ и регулярные курсы повышения квалификации профессорско-преподавательского состава.

4) Для дальнейшего развития сотрудничества с организациями-работодателями и более тесной интеграции рекомендуется проводить больше совместных мероприятий и практик студентов, причем программы практик должны предусматривать непосредственное включение студента в производственный процесс.

Согласно требованиям ГОСТ Р ИСО 9001-2015 Системы менеджмента качества. Требования п.5.1.2 высшее руководство должно демонстрировать лидерство и приверженность в отношении ориентации на потребителей посредством обеспечения того, что в центре внимания находится повышение удовлетворенности потребителей.

В связи с этим, рекомендуется и дальше ежегодно проводить оценку удовлетворенности представителей объединений работодателей качеством образования выпускников.

Ежегодный мониторинг удовлетворенности работодателей позволяет отслеживать качество подготовки обучающихся в динамике, уровень их востребованности на рынке труда и своевременно вносить корректировки в образовательный процесс, предлагать меры по увеличению уровня удовлетворенности. Таким образом, результаты, полученные в ходе исследования удовлетворенности работодателей качеством образования выпускников, дают возможность не только диагностировать качество образовательного процесса, но и эффективно управлять им.

Согласовано:

И.о. проректора

по учебно-методической работе



Н. А. Макаров

Приложение

Анкета работодателя для опроса с целью получения информации
об удовлетворенности качеством образования выпускников
(полное наименование образовательной организации)

1. Какую организацию (предприятие) Вы представляете:

_____ (полное наименование организации)

2. Выпускники каких направлений подготовки (специальностей)
трудоустроены в Вашей организации (на предприятии):

— _____ (до 5 основных направлений
подготовки (специальностей))

3. Участвуют ли представители Вашей организации (предприятия) в
проведении государственной итоговой аттестации в образовательной организации?

Да

Нет

4. Участвуют ли представители Вашей организации (предприятия) в
деятельности государственных экзаменационных комиссий образовательной
организации в качестве их председателей?

Да

Нет

5. Участвует ли Ваша организация (предприятие) в организации
практической подготовки обучающихся образовательной организации?

Да

Нет

6. Участвует ли Ваша организация (предприятие) в государственной
аккредитации образовательной деятельности по образовательным программам,
реализуемым образовательной организацией?

Да

Нет

7. Участвует ли Ваша организация (предприятие) в проведении профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, реализуемых образовательной организацией?

Да

Нет

8. Участвует ли Ваша организация (предприятие) в разработке и (или) рассмотрении проектов федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования?

Да

Нет

9. Трудоустроены ли в Вашей организации (на предприятии) выпускники, освоившие образовательную программу в рамках целевого обучения?

Да

Нет

10. Насколько компетенции выпускников, сформированные при освоении образовательной программы, соответствуют профессиональным стандартам (при наличии)?

Полностью соответствуют

В основном соответствуют

Частично соответствуют

Полностью не соответствуют

Затрудняюсь ответить

11. Насколько Вы удовлетворены уровнем теоретической подготовки выпускников?

Полностью удовлетворен

В основном удовлетворен

Частично удовлетворен

Полностью не удовлетворен

Затрудняюсь ответить

12. Насколько Вы удовлетворены уровнем практической подготовки выпускников?

Полностью удовлетворен

В основном удовлетворен

Частично удовлетворен

Полностью не удовлетворен

Затрудняюсь ответить

13. Насколько Вы удовлетворены коммуникативными качествами выпускников?

Полностью удовлетворен

В основном удовлетворен

Частично удовлетворен

Полностью не удовлетворен

Затрудняюсь ответить

14. Насколько Вы удовлетворены способностями выпускников к командной работе и их лидерскими качествами?

Полностью удовлетворен

В основном удовлетворен

Частично удовлетворен

Полностью не удовлетворен

Затрудняюсь ответить

15. Насколько Вы удовлетворены способностями выпускников к системному и критическому мышлению?

Полностью удовлетворен

В основном удовлетворен

Частично удовлетворен

Полностью не удовлетворен

Затрудняюсь ответить

16. Насколько Вы удовлетворены способностями выпускников к разработке и реализации проектов?

Полностью удовлетворен

В основном удовлетворен

Частично удовлетворен

Полностью не удовлетворен

Затрудняюсь ответить

17. Насколько Вы удовлетворены способностью выпускников к самоорганизации и саморазвитию?

Полностью удовлетворен

В основном удовлетворен

Частично удовлетворен

Полностью не удовлетворен

Затрудняюсь ответить

18. Какие дополнительные знания и умения выпускников являются, по Вашему мнению, необходимыми для них при трудоустройстве:

19. Какое количество выпускников образовательной организации принято Вами на работу за последний год?

Ни одного

От 1 до 5

От 6 до 10

От 11 до 15

Более 15

20. Намерены ли Вы в настоящее время и в будущем принимать выпускников на работу?

Намерены

Нет

Намерены, но при условии _____

21. Желаете ли Вы развивать деловые связи и сотрудничество с образовательной организацией?

Да, безусловно

Да, ограниченно

Нет

Другое _____

22. Если Вы желаете развивать деловые связи и сотрудничество с образовательной организацией, то в каких формах? *(возможен выбор нескольких вариантов ответов)*

Участие в учебной, научной и воспитательной деятельности организации (проведение открытых мастер-классов, тематических лекций, практических занятий, научных мероприятиях и др.) Заключение соглашений о прохождении практики

Проведение совместных мероприятий

Организация стажировок обучающихся

Участие в профориентационных мероприятиях организации

Другое _____

23. Укажите основные достоинства подготовки выпускников образовательной организации: *(возможен выбор нескольких вариантов ответов)*

Соответствие профессиональному стандарту (при наличии)

Высокий уровень теоретической подготовки

Высокий уровень практической подготовки

Профессионализм

Готовность выпускника к быстрому реагированию в нестандартной ситуации

Высокий уровень производственной дисциплины

Желание выпускников работать

Желание выпускников к саморазвитию и самоорганизации

Другое _____

24. Укажите основные недостатки в подготовке выпускников образовательной организации: *(возможен выбор нескольких вариантов ответов)*

Несоответствие профессиональному стандарту (при наличии)

Низкий уровень теоретической подготовки
Недостаточный уровень практической подготовки
Отсутствие желания работать
Низкая производственная дисциплина
Отсутствие желания к саморазвитию и самообразованию
Низкий уровень общей профессиональной подготовки
Другое _____

25. Выпускники каких направлений подготовки (специальностей) требуются Вашей организации (перечислить):

26. Какие изменения в образовательной программе необходимы, на Ваш взгляд, для повышения качества подготовки выпускников: *(возможен выбор нескольких вариантов ответов)*

Индивидуализация образовательных траекторий обучающихся
Включение практикантов в производственный процесс
Регулярная организация экскурсий обучающихся в организации (на предприятия), соответствующие направлению подготовки (специальности)
Совмещение направлений подготовки (специальностей)
Повышение профессионального уровня преподавательского состава
Улучшение материально-технической базы образовательной организации
Регулярное проведение курсов повышения квалификации профессорско-преподавательского состава
Актуализация образовательных программ в соответствии с новыми технологиями
Другое _____

27. Какие профессиональные качества выпускников Вас интересуют больше всего: *(возможен выбор нескольких вариантов ответов)*

Знания новейших технологий
Знание законодательства
Знание иностранного языка
Умение проявлять инициативу на работе
Умение применять инновации в своей работе

Социальные навыки (деловое общение, работа в коллективе)

Другое _____

28. Ваши предложения по улучшению подготовки выпускников в нашей образовательной организации: