

## **Анализ степени удовлетворенности стратегических партнеров Южного федерального университета качеством подготовки выпускников ЮФУ.**

И.А.Солдатова  
Директор Координационно-аналитического центра  
развития карьеры Южного федерального университета

О.В.Затуливетрова  
Начальник отдела мониторинга и информационного сопровождения трудоустройства Координационно-аналитического центра развития карьеры Южного федерального университета

Модернизация содержания и организации образовательного процесса предполагает наличие единой стратегии партнёрства структурных подразделений университета с работодателями. Такой подход планомерно реализуется в Южном федеральном университете и направлен на развитие системы эффективного взаимодействия с потенциальными партнёрами, что позволяет оперативно решать следующие задачи:

- привлечение работодателей к участию в учебном процессе, оценке образовательных программ, корректировке учебных планов;
- привлечение работодателей к совместной с университетом научно-производственной деятельности;
- сбор и систематизация данных о рынке труда, анализ текущего и планируемого спроса на молодых специалистов;
- привлечение потенциальных работодателей к профориентационной деятельности среди абитуриентов и студентов в ЮФУ;
- участие студенческих проектных групп в процессе трудоустройства и взаимодействие с предприятиями – работодателями.

ЮФУ наиболее активно и систематически взаимодействует с бизнес-сообществом в большинстве приоритетных для Южного федерального округа направлениях развития науки, технологий и техники в соответствии со «Стратегией социально-экономического развития ЮФО до 2020 года». В настоящее время заключено более 55 договоров о сотрудничестве партнерами (предприятиями и организациями), более 5000 договоров об организации всех видов практик студентов с предприятиями города, региона и за преде-

лами ЮФО. В базу практик включено более 2000 предприятий различных форм собственности, объема и специализации производства.

Система содействия трудоустройству и развитию карьеры выпускников, реализованная в Южном федеральном университете позволяет координировать совместные действия с работодателями, осуществлять анализ эффективности партнерства, корректировку взаимодействия, а также результативно осуществлять:

- включение в активную работу по данному направлению выпускающие кафедры университета;
- мониторинг эффективности трудоустройства выпускников;
- мониторинг удовлетворённости работодателей - стратегических партнёров ЮФУ.

Хотелось бы остановиться на одном из проведённых в сентябре 2014 года исследований Координационно-аналитического центра развития карьеры ЮФ, которое демонстрирует степень удовлетворенности работодателей - стратегических партнеров Южного федерального университета качеством подготовки выпускников и определяет те компетенции, которые являются необходимыми для успешного профессионального роста и развития карьеры выпускника. В исследовании, которое проводилось методом анкетирования, участвовало 40 организаций, из которых 30% - компании сферы производства, 30% - ИТ сферы, 10% – банковская сфера, по 17% – аудит, 8% - телекоммуникации и 5% - консалтинг.

Диаграмма 1. Отраслевая структура опрошенных компаний

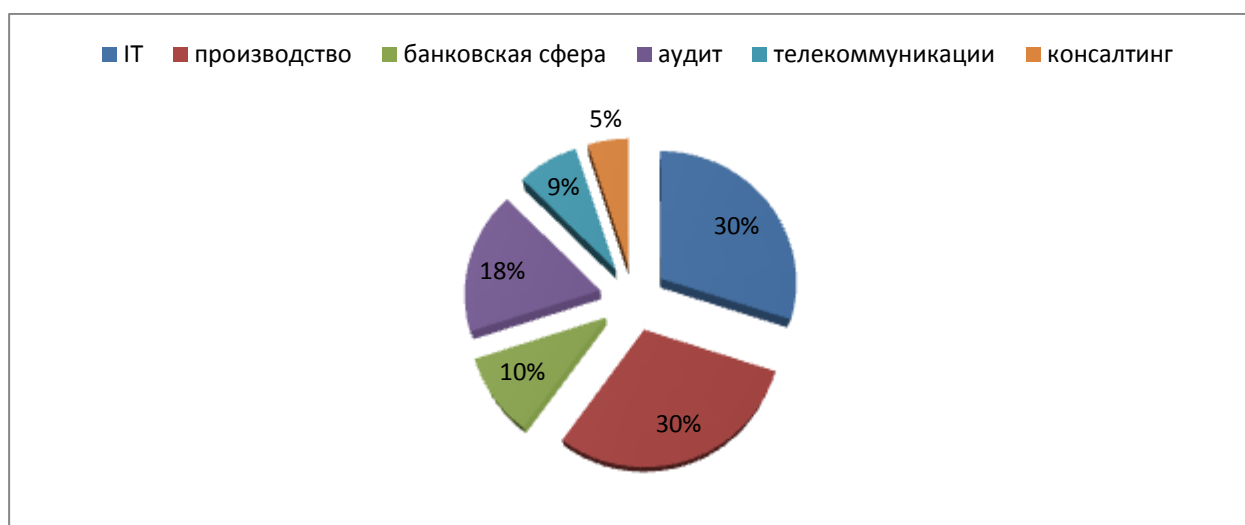
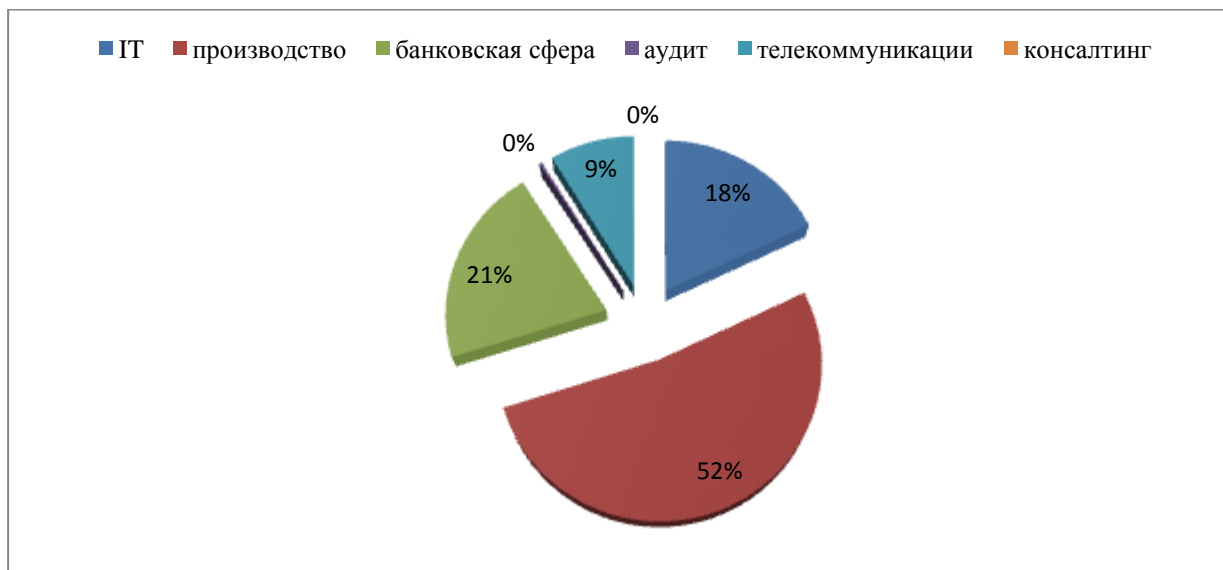
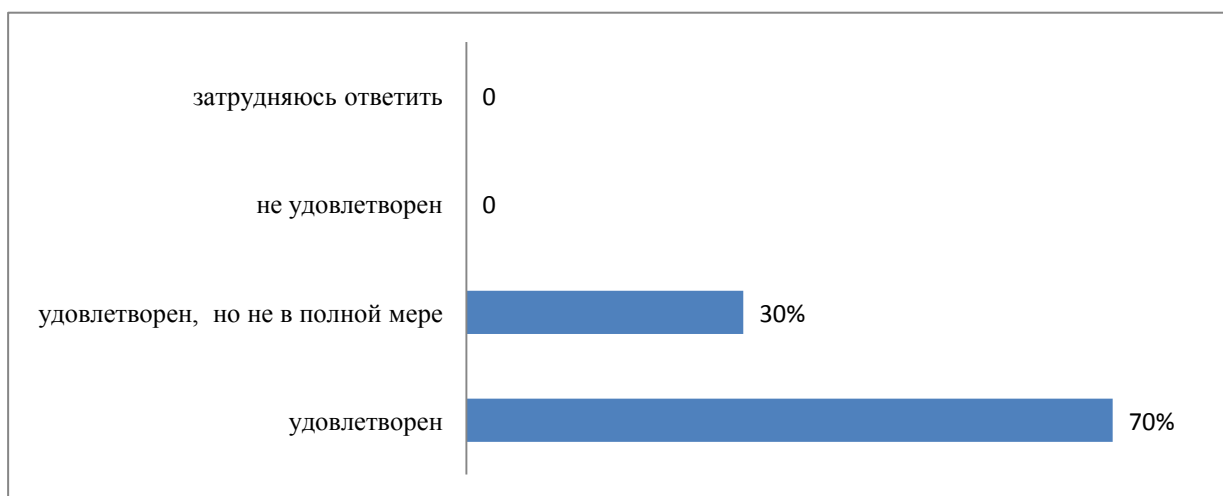


Диаграмма 2. Количество выпускников ЮФУ от общего числа работающих.



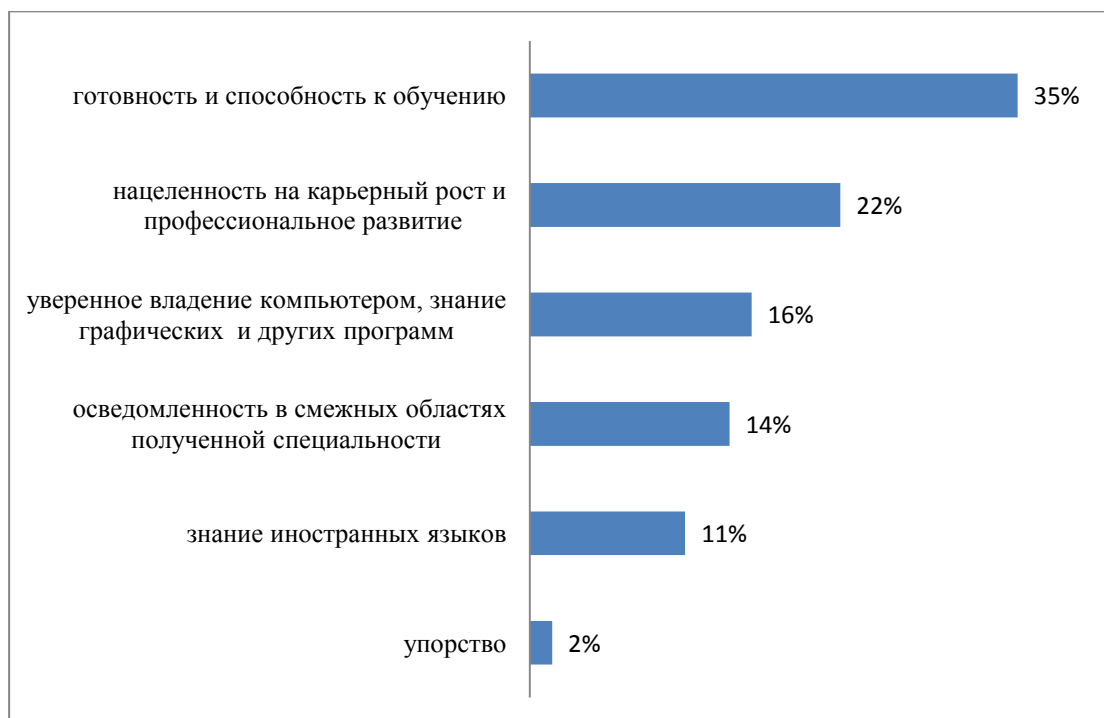
По диаграмме 2, можно видеть, что 52% сотрудников на опрошенных предприятиях в сфере производства – выпускники Южного федерального университета. В числе компаний, занимающихся информационными технологиями – 18 % сотрудников, выпускники университета. При опросе компании сообщали, что в основном, отдают предпочтение выпускникам своего же вуза. Из опрошенных компаний – 79% принимают на работу молодых специалистов не реже, чем раз в год. 79% компаний оценивают уровень подготовки выпускников как высокий, 16% – средний.

Диаграмма 3. Удовлетворенность работодателей уровнем профессиональной подготовки работающих выпускников ЮФУ.



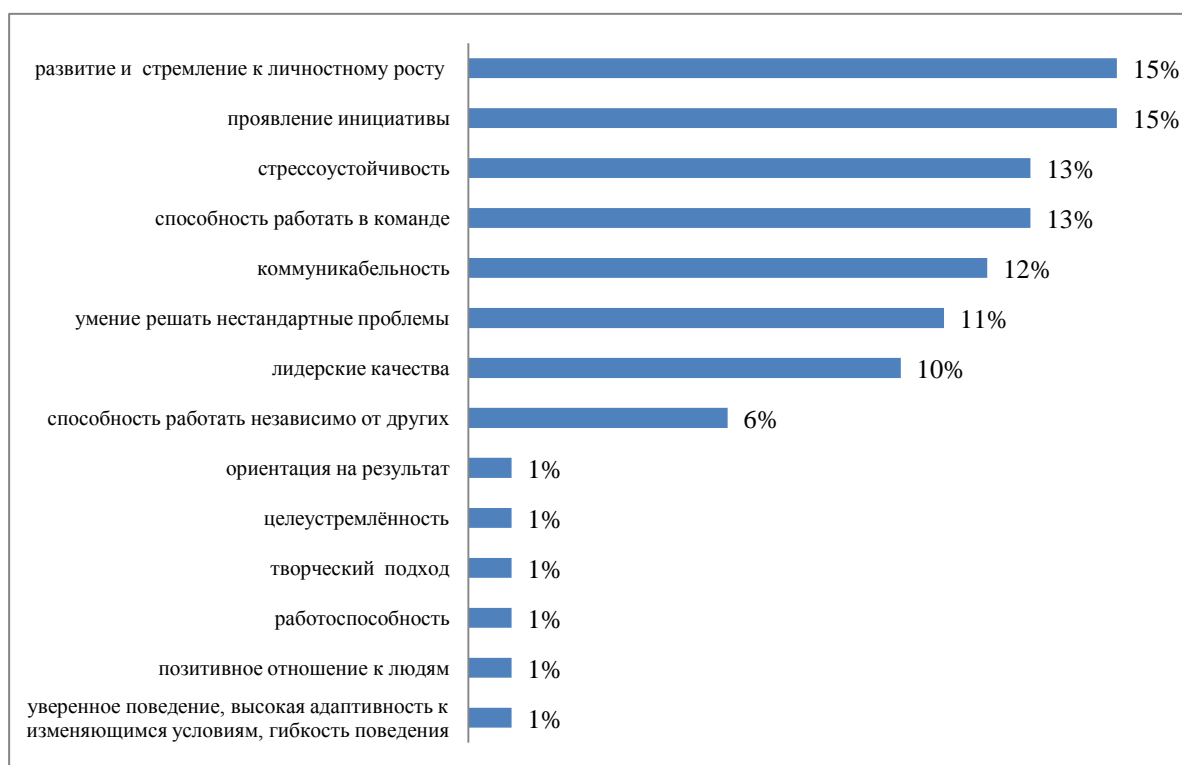
70% опрошенных партнеров удовлетворены уровнем подготовки выпускников университета. И только 30% удовлетворены, но не в полной мере. Респондентам задавался вопрос о том, каких знаний и навыков не хватает молодым специалистам на старте карьеры. С точки зрения работодателей молодым специалистам не хватает умения преподнести себя, навыков самопрезентации, коммуникабельности, целеустремленности, практических навыков и мотивации.

Диаграмма 4. Какие факторы оказывают наибольшее влияние на эффективность профессиональной деятельности специалиста (роста его карьеры)?



Исходя из полученных результатов опроса, можно выделить факторы, которые оказывают наибольшее влияние на эффективность профессиональной деятельности молодого специалиста: готовность и способность к обучению -35 %, нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие-22%., уровень компьютерной грамотности-16%, осведомлённость в смежных областях -14%, знание иностранных языков-11%, упорство-2%. Очевидно, что для работодателей приоритетными являются личностные качества выпускника. Это в очередной раз подтверждает необходимость формирования в процессе обучения актуальных личностных компетенций, востребованных на рынке труда.

Диаграмма 5. Какие личностные качества выпускников влияют на их карьеру?



Исследование показало, что на старте карьеры важны такие личностные качества выпускников как развитие и стремление к личностному росту – 15%, проявление инициативы – 15%, стрессоустойчивость – 13%, способность работать в команде – 13%, коммуникабельность – 12%, умение решать нестандартные проблемы - 11%, лидерские качества – 10%, способность работать независимо от других – 6%, ориентация на результат, целеустремленность, творческий подход, работоспособность, позитивное отношение к людям, уверенное поведение, высокая адаптивность к изменяющимся условиям, гибкость поведения, соответственно по 1%.

Главным выводом исследования можно считать то, что большинство опрошенных показали практически полную удовлетворенность качеством подготовки выпускников Южного федерального университета, отмечая при этом важность воспитания и формирования в процессе обучения способности молодого специалиста адаптироваться, учиться и профессионально развиваться, что является важным фактором при оценке работодателем потенциального сотрудника.

