

8. Качество подготовки специалистов

8.1. Текущая, промежуточная и итоговая аттестация

8.1.1. Текущая и промежуточная аттестация

Вузовская система анализа качества образовательного процесса представлена следующими процедурами (подпроцессами):

- выборочное посещение занятий заведующими кафедрами и деканами лекций и практических занятий преподавателей (особенно новых и молодых преподавателей) с целью обеспечения качества, которое задано руководством УГГУ;

- проведение открытых лекций преподавателями один раз в год (по результатам данных лекций преподаватели кафедры обмениваются учебно-методическим опытом проведения занятий друг с другом);

- ежегодное проведение опросов студентов дневного отделения деканами относительно качества образовательного процесса;

- проверка заведующими кафедрами и УМУ вуза новых программ дисциплин на соответствие требованиям ГОС и требованиям УГГУ;

- при планировании рабочих учебных планов деканы проверяют недельную нагрузку у студентов дневного отделения.

Вузовская система анализа качества подготовки специалистов представлена следующими мероприятиями:

- срез остаточных знаний;

- анализ итогов государственной аттестации выпускников.

Срез остаточных знаний. Деканы факультетов, начиная с 2005 г., регулярно раз в год проводят срезы остаточных знаний у студентов 2, 3, 4, 5 курсов по ключевым предметам с последующей обработкой, анализом, в частности выявляются вопросы, вызвавших наибольшие трудности при тестировании. Заведующие кафедрами организуют обсуждение проблем, выявленных в процессе тестирования, и принимают решения по коррекции

учебного процесса (программ учебных курсов). Систематическое проведение контроля остаточных знаний позволяет вузу своевременно получать информацию о потенциальных проблемных зонах в учебном процессе и корректировать в соответствии с этим содержание и форму учебного процесса.

При самообследовании всех аттестуемых образовательных программ был проведен контроль знаний студентов по 40 дисциплинам учебного плана специальности или направления:

по циклу ГСЭ – 10 дисциплин;

по циклу ЕН – 6 дисциплин;

по циклу ОПД – 19 дисциплин;

по циклу СД – 5 дисциплин.

При самообследовании проверка остаточных знаний осуществлялась в форме компьютерного и бланчного тестирования по комплексным заданиям и тестам, утвержденным УМО вузов соответствующего профиля. В качестве контрольных заданий по отдельным дисциплинам цикла ОПД использовались тестовые материалы АСТ-центра (г. Москва).

Анализ результатов контроля остаточных знаний при самообследовании свидетельствует о достаточно прочном усвоении изученного материала. Средний балл в целом по вузу составляет 4,21.

Анализ итогов государственной аттестации выпускников. Ежегодно на заседаниях выпускающих кафедр и заседаниях Ученого совета вуза анализируются итоги государственной аттестации выпускников. За последние годы рекламаций на качество подготовки специалистов не поступало.

УГГУ выполняет свои гарантийные обязательства по отношению к студентам дневного отделения:

- каждый студент обеспечен современной учебной литературой (выполняется показатель обеспеченности учебниками 0,7 учебника на 1 студента по каждой дисциплине);

- каждый нуждающийся студент обеспечен местом в общежитии (в 2004 и 2006 гг. общежитие «Г» было признано лучшим по санитарным условиям среди всех вузов города);

- УГГУ обеспечивает качественную подготовку, что обеспечивает студентам возможность трудоустроиться по специальности.

8.1.2. Итоговая аттестация

Основным показателем результата образовательной деятельности вуза является качество итоговой аттестации выпускников. Оценка этой деятельности включает в себя:

- результаты государственного междисциплинарного экзамена;
- результаты защиты выпускных квалификационных работ;
- востребованность выпускников.

Итоговая аттестация студентов университета проводится в соответствии с учебно-нормативной документацией, разработанной на основании:

- Закона РФ “Об образовании”;
- Закона РФ “О высшем и послевузовском профессиональном образовании”;
- Положения об итоговой государственной аттестации выпускников высших учебных заведений РФ;
- Государственных образовательных стандартов по специальностям и направлениям подготовки;
- Учебных планов специальностей и направлений подготовки.

Виды аттестационных испытаний в ГОУ ВПО “УГГУ” и контроль за выполнением государственных образовательных стандартов при итоговой государственной аттестации определяются Приказом Минобрнауки РФ от 25 марта 2003 г. № 1155 "Об утверждении Положения об итоговой государственной аттестации выпускников высших учебных заведений

Российской Федерации". Выпускные квалификационные работы выполняются в формах, соответствующих определенным ступеням высшего профессионального образования:

- для квалификации (степени) бакалавр – в форме бакалаврской работы;
- для квалификации “дипломированный специалист” – в форме дипломной работы (проекта);
- для квалификации (степени) магистр – в форме магистерской диссертации.

Итоговая государственная аттестация выпускников университета осуществляется государственными аттестационными комиссиями (ГАК), которые состоят из экзаменационных комиссий по приему междисциплинарных экзаменов и по приему защит выпускных квалификационных работ. Государственные аттестационные комиссии создаются по каждой образовательной программе. В своей деятельности государственные аттестационные комиссии руководствуются нормативной и учебно-методической документацией, разработанной на основе государственных стандартов высшего профессионального образования в части государственных требований к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников.

В Уральском государственном горном университете за аттестуемый период председателями государственных аттестационных комиссий назначались ведущие ученые из числа докторов наук, профессоров, крупных специалистов предприятий, организаций и учреждений.

Для создания банка данных председателей государственных аттестационных комиссий по направлениям подготовки и специальностям высшего профессионального образования в области юриспруденции, экономики и управления кандидатуры председателей ГАК согласовывались с соответствующими УМО и Госинспекцией. (Приказ Минобрнауки РФ от 25 марта 2003 г. № 1155, вступивший в силу с 1 сентября 2003 г.)

Председатели государственных аттестационных комиссий с 2004 г. утверждались заместителем руководителя федерального агентства по образованию.

На выпускающих кафедрах университета имеется необходимое методическое обеспечение для подготовки студентами выпускных квалификационных работ и сдачи междисциплинарных экзаменов. Все экзаменационные материалы ежегодно пересматриваются и утверждаются на заседаниях кафедр с учетом рекомендаций председателей ГАК. Результаты междисциплинарных экзаменов и результаты защиты выпускных квалификационных работ обсуждаются на заседаниях выпускающих кафедр, заседаниях Ученого совета университета, по их итогам разрабатываются мероприятия по улучшению подготовки выпускных квалификационных работ и государственных экзаменов.

Результаты итоговой аттестации выпускников приведены в табл.8.1

Таблица 8.1.

**Результаты итоговой государственной аттестации (защита ВКР)
(человек)**

| | 2004 год | 2005 год | 2006 год | 2007 год | 2008 год |
|-----------------------------|-------------|----------|----------|----------|----------|
| Выпуск фактический | | 1180 | 938 | 1452 | 1820 |
| «Отлично» | | 446 | 445 | 574 | 728 |
| «Хорошо» | | 533 | 359 | 572 | 698 |
| «Удовлетворительно» | | 201 | 134 | 305 | 392 |
| Недопущено и неуд. | | 10 | 27 | 1 | 2 |
| Внедрены | | 146 | 175 | 210 | 263 |
| Опубликованы | | 69 | 48 | 96 | 128 |
| Выполнены с применением ЭВМ | | 998 | 647 | 1211 | 1653 |
| С отличием | | 96 | 99 | 120 | 110 |

Итоговый анализ результатов защиты выпускных квалификационных работ, отчетов председателей государственных аттестационных комиссий

свидетельствует о достаточно высоком уровне подготовки выпускников по всем направлениям и специальностям университета.

Большая часть квалификационных работ выполняется по тематике базовых предприятий города и региона, а также по темам научных направлений выпускающих кафедр университета. Работы имеют практическую ценность, среди которых 35,95 % ежегодно рекомендуются государственными аттестационными комиссиями к внедрению в производство для решения актуальных проблем предприятий; 36,49 % дипломных проектов выполняются по заказам промышленных предприятий.

Анализ результатов защиты выполненных квалификационных работ показывает, что процедура защиты на всех направлениях подготовки и специальностях носит открытый и объективный характер. Большая часть выпускников обладает достаточными теоретическими знаниями, умением решать сложные инженерные задачи, демонстрирует хорошую подготовку к будущей самостоятельной работе. Уровень инженерной подготовки выпускников по выбранному профилю следует считать удовлетворительным и соответствующим требованиям государственных стандартов.

Председателями государственных аттестационных комиссий предлагались следующие рекомендации:

- активнее использовать в дипломных проектах современные компьютерные технологии, а также авторские разработки на ЭВМ;
- пересмотреть и дополнить методические указания по разделам дипломных работ, где освещаются вопросы экологии и безопасности жизнедеятельности, а также экономике, планированию и организации производства;
- способствовать увеличению количества выпускных квалификационных работ на реальных исходных данных, выполняемых по заявкам предприятий и организаций;
- следует увеличить число проектов, в которых разрабатывается нормативная документация системы менеджмента качества на предприятиях,

такие, как стандарты предприятия, методологические и рабочие инструкции, программы и методики контроля и испытаний, документы по сертификации и т.д.

Рекомендации председателей государственных аттестационных комиссий выполняются всеми выпускающими кафедрами.

8.2. Востребованность выпускников, отзывы работодателей

8.2.1. Степень удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников вуза

8.2.1.1. Подготовка специалистов:

Соответствие уровня подготовки установленным требованиям и пожеланиям работодателей.

Вся деятельность университета по выявлению и систематизации потребностей работодателей осуществляется ректоратом и Центра содействия занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников (ЦСТВ). За годы своего существования в УГГУ подготовлено свыше 60 тыс. специалистов для предприятий и организаций. Качество подготовки выпускников УГГУ оценивает посредством обратной связи с работодателями. Осуществляется сбор и анализ отзывов о качестве подготовки специалистов; характеристик, выдаваемых студентам последних курсов по результатам прохождения второй производственной и преддипломной практик; благодарственных писем за качественную подготовку выпускников. За период с 2005 по 2007 гг. в УГГУ представлено свыше 150 положительных отзывов о качестве подготовки специалистов от различных предприятий города, области и других регионов (в том числе ОАО «Уралмаш», ОАО «Качканарский ГОК «Ванадий», ОАО «Ураласбест», ОАО «Севуралбокситруда», ОАО «УГМК-Холдинг» ОАО

«Тюменьпромгеофизика» и др.). В этих документах качество подготовки молодых специалистов оценивается как «хорошее» или «отличное» по всему спектру образовательных программ, отмечается высокий уровень профессиональной компетентности, производственной этики, владения оргтехникой и программным обеспечением, профессиональный рост выпускников.

Информация о степени удовлетворенности работодателей приводится на основании результатов «Ярмарок специалистов», проводимых в университете с 2003 г. Проект «Ярмарки специалистов» – предварительное распределение студентов 4 курса с их последующим трудоустройством – был инициирован ректором вуза Н.П.Косаревым в результате анализа обращений предприятий-партнеров вуза, их желания иметь определенные гарантии получения квалифицированных специалистов на основе установления долгосрочных связей с горным университетом.

В мае 2007 г. в связи с разработкой и внедрением в УГГУ СМК социологическая лаборатория вуза совместно с ЦСТВ провели экспертный опрос представителей работодателей по анкете, разработанной в МИСиС в 2003 г. Повторное исследование состоялось в весеннем семестре 2008 г. В прошлом году было опрошено 25 представителей предприятий, среди которых были руководители (25 %), начальники отдела кадров (21 %), начальники подразделений (42 %). В этом году опросили 24 эксперта: руководители (4 %), начальники отдела кадров (22 %), начальники подразделений (31 %), специалисты по подбору персонала (36 %).

Данные по соответствию уровня подготовки выпускников пожеланиям работодателей приводятся в таблице 8.2.1.

Таблица 8.2.1

Данные по соответствию уровня подготовки выпускников пожеланиям работодателей

| «Соответствует ли уровень подготовки специалистов в УГГУ Вашим пожеланиям?» (%) | 2007 | 2008 |
|--|-------------|-------------|
| Да, полностью | 12,0 | 25,0 |
| В большей степени соответствует | 68,0 | 50,0 |
| На среднем уровне | 20,0 | 16,7 |
| В большей степени не соответствует | 0,0 | 0,0 |
| Нет, не соответствует | 0,0 | 0,0 |
| Затрудняюсь ответить | 0,0 | 8,3 |

По таблице видно, что по мнению 75 % экспертов уровень подготовки специалистов УГГУ полностью или в большей степени соответствует предъявляемым требованиям. Число полностью удовлетворенных по сравнению с прошлым годом возросло в два раза – до 25 %.

Профессиональный рост выпускников вуза.

Высокое качество подготовки специалистов в вузе является основой для их профессионального роста. Доказательством этого служат должности, которые занимают выпускники Университета: среди них директора предприятий, представители власти, ученые, крупные предприниматели и т.п. (примеры см. в таблице 8.2.2.).

Таблица 8.2.2

Выпускники вуза

| ФИО | Должность |
|--------------------------------|---|
| Россель Эдуард Эргартович | Губернатор Свердловской области |
| Басаргин Владимир Федорович | Заместитель Полномочного Представителя Президента Российской Федерации в Уральском федеральном округе |

| | |
|----------------------------------|---|
| Трушников Валерий Георгиевич | Член Совета Федерации Федерального Собрания РФ от Свердловской области |
| Молчанов Владимир Анатольевич | Первый заместитель Председателя Правительства Свердловской области |
| Власов Владимир Алексеевич | Заместитель Председателя Правительства Свердловской области |
| Строганов Игорь Иванович | Генеральный директор ПО «Уралмаш» |
| Козлов Юрий Алексеевич | Генеральный директор ОАО «Ураласбест» |
| Блюхер Василий Васильевич | Генеральный директор ПО «Уралэлектротяжмаш» |
| Рудой Георгий Николаевич | Директор по горному производству ОАО «УГМК-Холдинг» |
| Корнилков Сергей Викторович | Директор Института горного дела Уральского отделения РАН |

Результаты опроса работодателей о профессиональном росте выпускников УГГУ представлены в таблице 8.2.3.

В этом году половина опрошенных считает, что должностной рост специалистов из УГГУ такой же, как и выпускников других ВУЗов. По сравнению с прошлым годом возросло до 26 % число экспертов, оценивающих профессиональный рост выпускников горного университета выше, чем у других.

Профессиональный рост выпускников

| «Каков профессиональный рост выпускников УГГУ?» (%) | 2007 | 2008 |
|--|-------------|-------------|
| Их должностной рост происходит быстрее, чем выпускников других ВУЗов | 16,0 | 26,1 |
| Их должностной рост такой же, как и выпускников других ВУЗов | 76,0 | 52,2 |
| Их должностной рост происходит медленнее, чем выпускников других ВУЗов | 0,0 | 4,4 |
| Затрудняюсь ответить | 8,0 | 17,4 |

Показатели спроса на выпускников вуза.

УГГУ постоянно проводит мониторинг рынка труда региона. Так, например, проведено исследование «Анализ результатов Ярмарок выпускников» (Протокол Ученого совета № 11 от 25.05.07г.), в котором проанализировано состояние и тенденции трудоустройства студентов во время обучения на 4-5 курсах и выпускников глубиной 4 года в разрезе всех специальностей очного обучения.

Примеры полученных данных приведены на рис.8.2.1, 8.2.2 и 8.2.3. В 2007 г. заявки на выпускников представили 150 предприятий (2008г.–161), а процент обеспеченности превысил 132 % (2008 г.–145 %).

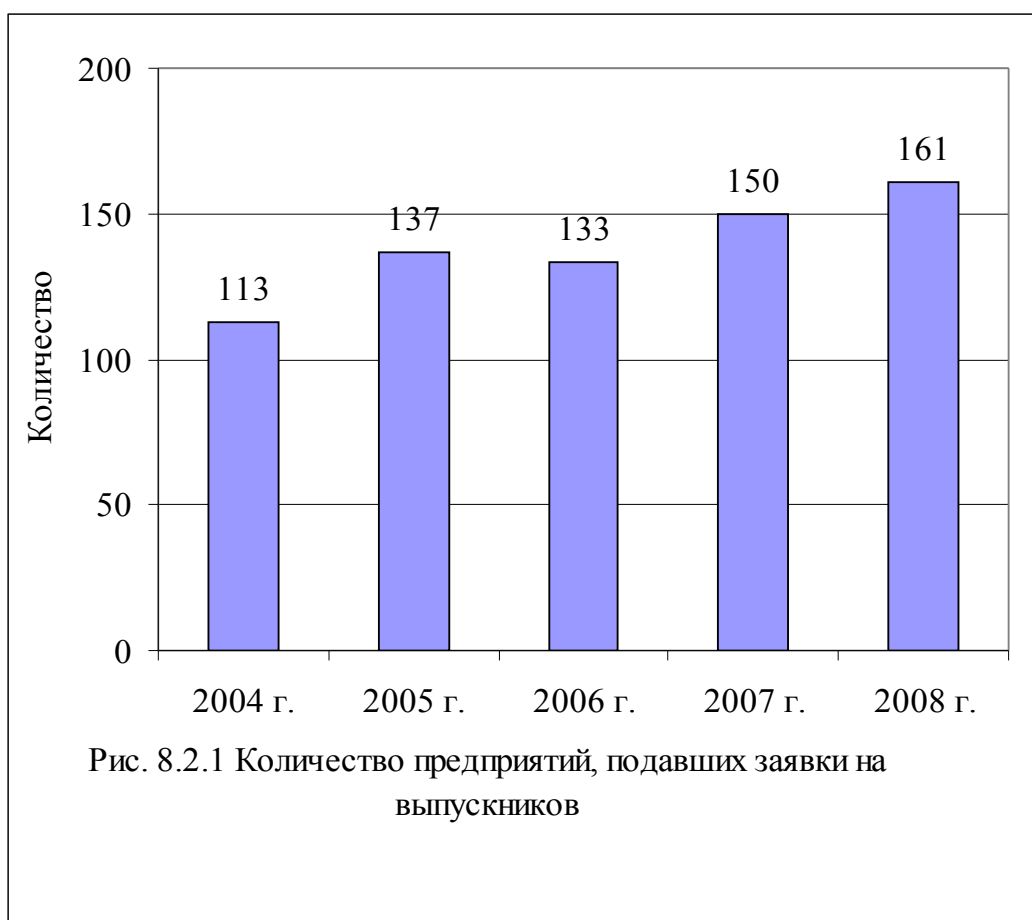




Рис.8.2.3 Диаграмма «Динамика востребованности»

В целом проведенное исследование показало, что наиболее высокий уровень трудоустроенности студентов наблюдается по специальностям направления «Горное дело», «Горные машины и оборудование», «Электропривод и автоматика промышленных установок технологических комплексов» дневной формы обучения. Показатели трудоустройства выпускников УГГУ позволяют сделать вывод об их востребованности и конкурентоспособности на рынке труда.

Также приведем данные анкетирования, связанные с показателями спроса на выпускников УГГУ (таблицы 8.2.4 и 8.2.5).

В этом году эксперты более категоричны: только половина из них делает заказы на подготовку специалистов в УГГУ. Однако из-за специфики экспертного опроса снижение данного показателя на 29 % нельзя рассматривать как негативную тенденцию. Косвенно это подтверждается следующими фактами: 56,5 % опрошенных полагают, что руководители других предприятий Уральского региона делают заказы на выпускников

горного университета, и лишь 8,7 % думают иначе.

Кроме того, желание предприятий региона получать молодых специалистов-выпускников УГГУ подтверждается официальными письмами, соглашениями о намерениях, заказами на подготовку специалистов. В 2002 г. заключен Генеральный договор с ОАО «УГМК-Холдинг» по совместной научно-исследовательской деятельности и заказу на подготовку кадров. В настоящее время в УГГУ обучается уже более 200 целевиков УГМК. По аналогичным Гендоговорам с ОАО «Качканарский ГОК «Ванадий» – более 100, ОАО «Севуралбокситруда» и ОАО «Ураласбест» – по 60 человек.

Таблица 8.2.4

Данные анкетирования

| «Делаете ли Вы заказы на подготовку специалистов в УГГУ?» (%) | 2007 | 2008 |
|--|-------------|-------------|
| Да, делаем заказы | 79,2 | 50,0 |
| Нет, не делаем | 20,8 | 50,0 |

Таблица 8.2.5

Данные анкетирования

| «Делают ли руководители других организаций (предприятий) Вашего региона заказы на специалистов УГГУ?» (%) | 2007 | 2008 |
|--|-------------|-------------|
| Да, делают | 64,0 | 56,5 |
| Нет, не делают | 0,0 | 8,7 |
| Затрудняюсь ответить | 36,0 | 34,8 |

С 2004 г. университет заключает контракты на подготовку специалистов с предприятиями ближнего и дальнего зарубежья, что также свидетельствует о росте доверия к качеству подготовки именно в УГГУ. В настоящее время в

вузе обучаются более 30 контрактников из Монголии, 50 – из Узбекистана, 40 – из Казахстана, ведутся переговоры с Туркменистаном.

8.2.1.2 Взаимоотношения с работодателями

8.2.1.2.1 Взаимодействие и взаимоотношения сотрудников и преподавателей вуза с потенциальными и реальными работодателями в ходе организации и реализации образовательного процесса

На данный момент университет через ЦСТВ поддерживает партнерские отношения в том или ином виде с более чем 640 крупными предприятиями. Среди них: ЗАО «Золото Северного Урала», Заполярный филиал ОАО ГМК «Норильский никель», ОАО «Челябинская угольная компания», ЗАО ПГО «Тюменпромгеофизика» ОАО «Сибнефтегеофизика», ОАО «Гипротюменьнефтегаз», ЗАО «Красноярнефтегеофизика», ОАО «Уралгипротранс», ОАО «Первоуральский завод горного оборудования», ЗАО «Южуралзолото», ОАО «Уралкалий», ОАО «Евразруда», ОАО «Сибнефть-Ноябрьскнефтегазгеофизика», ОАО «Вишневогорский ГОК», ОАО «Татнефтегеофизика», ОАО «Ураласбест», ОАО «УГМК - Холдинг», ОАО «Воркутауголь», ОАО «СУБР», ОАО «Высокогорский ГОК», ОАО Качканарский ГОК «Ванадий», ОАО «Гороблагодатское РУ», ОАО «Малышевское РУ» и многие другие. Результаты деятельности университета налицо: по сообщению Управления Федеральной службы по труду и занятости населения из более чем 50 000 официально зарегистрированных безработных в Свердловской области выпускников УГГУ нет. По сообщению Екатеринбургского центра занятости признано безработными в 2004 г. – 15 чел., в 2005 г. – 16 чел., в 2006 г. – 10 чел., в 2007 г. – 17 чел. По состоянию на 01.01.2008 на учете в качестве безработных состоит 4 выпускника. (Имеется официальное письмо)

Для выявления предпочтений и намерений партнеров (потенциальных

и реальных), координации взаимодействия между ними и вузом в УГГУ ежегодно в апреле проводится УГПД, включающая совместные заседания с участием представителей промышленности, бизнеса, науки, исполнительной власти. На этих встречах определяются возможные сферы сотрудничества, вскрываются проблемные зоны взаимоотношений, обсуждаются актуальные научные задачи, стоящие перед предприятиями региона, пожелания работодателей по содержанию образовательных программ.

Данные по взаимодействию персонала УГГУ с работодателями в ходе организации и реализации образовательного процесса приводятся в таблице 8.2.6.

Таблица 8.2.6

Данные по взаимодействию персонала УГГУ с работодателями

| «Взаимодействуют ли с Вами (или с Вашими службами) администрация, преподаватели и сотрудники по вопросам:» (%) | 2007 | 2008 |
|---|-------------|-------------|
| Организации учебного процесса | 8,0 | 21,7 |
| Перечня учебных дисциплин | 0,0 | 4,4 |
| Содержания учебных дисциплин | 0,0 | 4,4 |
| Чтения профильных спецкурсов | 4,0 | 17,4 |
| Прохождения производственной практики | 60,0 | 52,2 |
| Поставок учебного оборудования | 12,0 | 4,4 |
| Дополнительных форм обучения | 8,0 | 21,7 |
| Получения дополнительных специальностей, необходимых для Вас | 4,0 | 4,4 |
| Другое | 12,0 | 4,4 |
| Затрудняюсь ответить | 12,0 | 26,1 |

По таблице видно, что самое активное взаимодействие с работодателями ведется по вопросам прохождения производственной практики (52 % ответов). По сравнению с прошлым годом возросло сотрудничество по организации учебного процесса (на 13,7 %), чтению профильных спецкурсов (на 13,7 %) и реализации дополнительных форм обучения (на 13,4 %). Вместе с тем имеется некоторое снижение

взаимодействия по поставкам учебного оборудования (на 7,6 %).

В современных условиях руководство УГГУ при подготовке кадров привлекает в качестве партнеров самих потребителей будущих специалистов. Специалисты фирм, предприятий и учреждений участвуют в учебном процессе. Директор Института геологии и геохимии УрО РАН академик В.А. Коротеев и заместитель начальника Приволжско-Уральского центра ГО и ЧС генерал Ю.В. Нарышкин руководят кафедрами, возглавляют ГАКи; д.т.н., профессор В.Е. Боликов, главный научный сотрудник Института горного дела УрО РАН, читает несколько курсов лекций студентам направления «Горное дело», также читает курс лекций и руководит дипломным проектированием и аспирантами директор Института горного дела, д.т.н., профессор С.В. Корнилков.

8.2.1.2 Реагирование вуза на запросы и пожелания работодателей

В рамках изучения запросов потенциальных и реальных работодателей с 2005 г. ЦСТВ изучаются и предпочтения обучающихся, и условия предлагаемых им контрактов. У самих студентов пользуются спросом предприятия, которые предлагают выгодные условия при дальнейшем трудоустройстве: высокую зарплату, обеспечение жильем или выдачу ссуды на льготных условиях на его покупку. К таким предприятиям, например, относятся: ООО «УГМК-Холдинг» (г. Верхняя Пышма), ЗАО ПГО «Тюменьпромгеофизика» (г. Тюмень), предприятия АК «Алроса», а также артель старателей «Селигдар» (Якутия), ЗАО «Трансинжтоннель» (г. Сочи), ОАО ГМК «Дальполиметалл» (г. Дальнегорск), ОАО «Челябметрострой» (г. Челябинск), предприятие ФГУП «Уралтрансмаш» (г. Екатеринбург), Уральский оптико-механический завод (г. Екатеринбург).

Производством востребованы молодые специалисты разных профилей. Так на Первоуральском заводе горного оборудования есть большая

потребность в механиках, трест «Сургутнефтегеофизика» ОАО «Сургутнефтегаз» сделал ставку на специалистов-геофизиков (они готовы трудоустроить сразу полгруппы выпускников по специальности «Геофизические методы исследования скважин»), а вот Ямальской горной компании очень нужны геологи. На основании присланных этими предприятиями заявок формируются списки специалистов, готовятся их резюме.

В период проведения Ярмарок проходит оформление и сбор заявок на специалистов. Уральский горный университет не получил ни одной рекламации на качество подготовки выпускников по итогам выполнения этих заявок. Все отзывы только положительные. Данные опроса, отражающие реагирование вуза на запросы и пожелания работодателей, см. в таблице 8.2.7.

Таблица 8.2.7

Данные опроса, отражающие реагирование вуза на запросы и пожелания работодателей

| «Если у Вас были какие-либо запросы или жалобы на качество подготовки специалистов в УГГУ, то как на них реагировал этот ВУЗ ?» (%) | 2007 | 2008 |
|--|-------------|-------------|
| Реагировал быстро и удовлетворял наши запросы | 12,0 | 8,7 |
| Реагировал и частично удовлетворял запросы | 8,0 | 8,7 |
| Не реагировал на наши запросы | 4,0 | 8,7 |
| Запросов или жалоб к ВУЗу не было | 76,0 | 73,9 |

Второй год подряд почти 74 % экспертов указывают отсутствие запросов или жалоб на качество подготовки специалистов в УГГУ. Кроме того, 17 % опрошенных говорят о полном или частичном удовлетворении возникших запросов. Это свидетельствует о высокой эффективности реагирования вуза на запросы и пожелания работодателей.

Во время проведения учебных и производственных практик преподаватели-руководители практик встречаются с представителями

работодателей по вопросам совершенствования подготовки выпускников, получения ими дополнительных квалификаций. В соответствии с пожеланиями и запросами работодателей вуз обоснованно принимает решения по корректировке учебных планов специальностей и планов проведения практик (ОАО «УГМК-Холдинг»), изменения содержания учебных дисциплин (Информатика), получения дополнительных квалификаций (Переводчик в сфере профессиональной коммуникации), открытия новых специализаций (Автомобили и самоходное горное оборудование, Управление энергоресурсами на горных предприятиях) и специальностей (Защита в чрезвычайных ситуациях, Управление персоналом, Природоохранное обустройство территорий). С ОАО «УГМК-Холдинг» уже второй год проводится эксперимент по ранней адаптации выпускников на местах работы (после 3 курса), внедрению элементов корпоративных стандартов предприятия с оказанием дополнительных образовательных услуг.

8.2.1.2.3 Убедительность предоставления гарантий качества работодателю (потенциальному и реальному)

Гарантией качества подготовки специалистов вуза для потенциальных и реальных работодателей являются успешное прохождение комплексной оценки деятельности в 2004г., государственная аккредитация вуза, лицензирование, внедрение TQM, и, конечно, признание УГГУ Дипломантом конкурса «Системы обеспечения качества подготовки выпускников образовательных учреждений профессионального образования», а также длительный опыт работы с выпускниками прошлых лет, официальные отзывы на специалистов, полученные вузом, известность научных школ вуза, пропаганда имиджа вуза в СМИ.

Намерения работодателей и далее получать молодых специалистов, развивать имеющиеся связи с вузом и сотрудничать по различным

направлениям деятельности подтверждаются заключением долговременных договоров с вузом на подготовку специалистов, в том числе более чем 30 Генеральными договорами о сотрудничестве.

Данные опроса, касающиеся убедительности предоставления гарантий качества работодателю, см. в таблице 8.2.8.

Таблица 8.2.8

Данные опроса, касающиеся убедительности предоставления гарантий качества работодателю

| «Предоставляет ли УГГУ какие-либо гарантии потребителям на качество выпускаемых специалистов?» (%) | 2007 | 2008 |
|---|-------------|-------------|
| Да, гарантии качества предоставляются и они убедительны | 8,3 | 25,0 |
| Да, гарантии качества предоставляются, но они мало убедительны | 8,3 | 8,3 |
| Нет, гарантии качества ВУЗом не предоставляются | 41,7 | 20,8 |
| Затрудняюсь ответить | 41,7 | 45,8 |

По сравнению с прошлым годом значительно увеличилось (с 8 % до 25 %) число опрошенных, по мнению которых УГГУ предоставляет убедительные гарантии на качество выпускаемых специалистов. Также важно отметить, что количество неудовлетворенных гарантиями вуза в этом году снизилось в два раза – до 21 %. Вместе с тем большое число затруднившихся с ответом косвенно свидетельствует о необходимости более активно развивать взаимодействие УГГУ с работодателями по организации учебного процесса.

8.2.1.2.4 Результаты анкетирования работодателей о степени их удовлетворенности содержанием, организацией и обеспечением образовательного процесса

Результаты анкетирования представлены в таблице 8.2.9

Таблица 8.2.9

Результаты анкетирования работодателей

| Показатели | Удовлетворен | | Частично удовлетворен | | Не удовлетворен | | Затрудн. ответить | |
|-------------------------------|--------------|------|-----------------------|------|-----------------|------|-------------------|------|
| | 2007 | 2008 | 2007 | 2008 | 2007 | 2008 | 2007 | 2008 |
| Содержание обучения | 70,0 | 54,2 | 15,0 | 29,2 | 0 | 0 | 15,0 | 16,7 |
| Организация учебного процесса | 42,1 | 43,5 | 15,8 | 21,7 | 0 | 0 | 42,1 | 34,8 |
| Материальная база обучения | 10,5 | 26,1 | 21,0 | 30,4 | 21,0 | 0 | 47,0 | 43,5 |
| Условия обучения | 31,6 | 52,2 | 21,0 | 17,4 | 0 | 0 | 47,4 | 30,4 |
| Внеучебная работа | 36,8 | 21,7 | 15,8 | 17,4 | 0 | 4,4 | 47,4 | 56,5 |

Содержанием обучения полностью удовлетворены в этом году 54 % опрошенных, а суммарная удовлетворенность достигает весьма высокого значения – 83 %. Также важно, что число экспертов, полностью удовлетворенных организацией учебного процесса, за последние два года сравнительно высоко – 43 %. Суммарная удовлетворенность по этому показателю в 2008 году возросла на 7 % и составила почти две трети ответов. Отметим также, что половина респондентов полностью удовлетворена условиями обучения в УГГУ, т.е. наблюдается значительный рост (на 20,6 %) по сравнению с прошлым годом. Кроме того, увеличилось число полностью и частично удовлетворенных материальной базой обучения – соответственно

на 15,6 % и 11,4 %, достигнув общего значения 56,5 %. Вместе с тем большое число затруднившихся с ответом на данный вопрос (43,5 %) косвенно свидетельствует о недостаточно высоком уровне материальной базы обучения.

В целом степень удовлетворенности работодателей содержанием, организацией и обеспечением образовательного процесса в УГГУ является сравнительно высокой. По сравнению с прошлым годом есть тенденции роста полной удовлетворенности.

8.2.1.3 Привлекательность (имидж) образовательного учреждения

8.2.1.3.1 Намерения потенциальных и реальных работодателей получать выпускников в настоящее время и в будущем

Данные по указанным намерениям отражены в таблице 8.2.10.

Таблица 8.2.10

Намерения потенциальных и реальных работодателей

| «Как Вы считаете, желают ли другие потребители в дальнейшем получать новых специалистов из УГГУ?» (%) | 2007 | 2008 |
|--|-------------|-------------|
| Да | 80,0 | 66,7 |
| Нет | 0,0 | 0,0 |
| Затрудняюсь ответить | 20,0 | 33,3 |

По результатам опроса видно, что большинство работодателей (две трети) желают в будущем получать выпускников из горного университета.

8.2.1.3.2 Желания работодателей рекомендовать образовательное учреждение другим (потенциальным) работодателям

Результаты отражены в таблице 8.2.11.

Таблица 8.2.11

Желания работодателей рекомендовать образовательное учреждение другим работодателям

| «Хотите ли Вы рекомендовать другим (потенциальным) потребителям получать специалистов из УГГУ?» (%) | 2007 | 2008 |
|---|------|------|
| Да | 83,3 | 78,3 |
| Нет | 0,0 | 4,4 |
| Затрудняюсь ответить | 16,7 | 17,4 |

Весьма показательно, что подавляющее большинство опрошенных (78 %) готовы рекомендовать потенциальным потребителям получать специалистов из УГГУ.

8.2.1.3.3 Предпочтения работодателей (потенциальных и реальных) данного образовательного учреждения конкурентам

Данные о предпочтениях работодателей (таблица 8.2.12) и оценку уровня конкурентоспособности выпускников УГГУ (таблица 8.2.13).

Таблица 8.2.12

Данные о предпочтениях работодателей

| «Отдаете ли Вы предпочтения специалистам из УГГУ?» (%) | 2007 | 2008 |
|--|------|------|
| Да | 68,0 | 70,8 |
| Нет | 20,0 | 16,7 |
| Затрудняюсь ответить | 12,0 | 12,5 |

Оценка уровня конкурентоспособности выпускников УГГУ

| «Каков, по Вашему мнению, уровень конкурентоспособности у выпускников УГГУ на рынке трудовых ресурсов?» (%) | 2007 | 2008 |
|---|------|------|
| Очень высокий | 0,0 | 4,2 |
| Высокий | 75,0 | 58,3 |
| Средний | 20,8 | 25,0 |
| Низкий | 0,0 | 4,2 |
| Затрудняюсь ответить | 4,2 | 8,3 |

Большинство работодателей (71 %) отдают предпочтения специалистам, подготовленным в УГГУ. Уровень конкурентоспособности выпускников из горного университета 58 % экспертов оценивают как высокий и лишь 4 % – как низкий. Эти результаты свидетельствуют о достаточно высокой конкурентоспособности наших специалистов.

8.2.1.3.4 Мнения работодателей об уровне доступности, информационной открытости, гибкости, активности, отзывчивости и надежности работников образовательного учреждения

Ответы респондентов по этим вопросам представлены в таблице 8.2.14.

Таблица 8.2.14

Мнения работодателей об уровне доступности, информационной открытости, гибкости, активности, отзывчивости и надежности работников образовательного учреждения

| Показатели | Высокий | | Средний | | Низкий | | Затрудн. ответить | |
|---------------------------|---------|------|---------|------|--------|------|-------------------|------|
| | 2007 | 2008 | 2007 | 2008 | 2007 | 2008 | 2007 | 2008 |
| Квалификация | 77,3 | 83,3 | 4,6 | 8,3 | 0 | 0 | 18,2 | 8,3 |
| Информационная открытость | 30,0 | 54,2 | 40,0 | 29,2 | 5,0 | 0 | 25,0 | 16,7 |
| Гибкость | 5,0 | 17,4 | 55,0 | 47,8 | 0 | 4,4 | 40,0 | 30,4 |

| | | | | | | | | |
|--------------|------|------|------|------|---|---|------|------|
| Активность | 35,0 | 47,8 | 35,0 | 30,4 | 0 | 0 | 30,0 | 21,7 |
| Отзывчивость | 30,0 | 39,1 | 45,0 | 34,8 | 0 | 0 | 25,0 | 26,1 |
| Надежность | 45,0 | 69,6 | 20,0 | 13,0 | 0 | 0 | 35,0 | 17,4 |

Уровень квалификации работников УГГУ подавляющее большинство (83 %) экспертов оценили как высокий. Более половины респондентов считают степень информационной открытости персонала нашего вуза высокой, т.е. наблюдается значительный рост (на 24,2 %) по сравнению с прошлым годом. Вместе с тем уровень гибкости сотрудников УГГУ 47,8 % опрошенных оценили как средний, а 17,4 % – как высокий, что выше результатов прошлого года на 12,4 %. Активность работников горного университета почти половина работодателей считают высокой, при этом наблюдается некоторый рост оценок (на 12,8 %) по сравнению с прошлым годом. Отзывчивость персонала нашего вуза по мнению 39 % экспертов является высокой, а еще треть опрошенных рассматривают ее как среднюю. Почти 70 % респондентов считают степень надежности сотрудников УГГУ высокой, т.е. наблюдается значительный рост (на 24,6 %) по сравнению с прошлым годом.

В целом работодатели оценивают характеристики работников нашего университета достаточно высоко. По сравнению с прошлым годом есть тенденции роста «высоких оценок».

8.2.2. Оценка вузом удовлетворенности работодателей качеством подготовки специалистов

Мониторингом качества подготовки специалистов в УГГУ по роду своей деятельности занимаются деканы факультетов, а также все заведующие кафедрами. В мае 2006г. руководство УГГУ, осознав необходимость систематизации работ по проведению мониторинга качества подготовки специалистов, создало Центр содействия занятости учащейся молодежи и

трудоустройству выпускников (ЦСТВ). Задачи центра: поиск потенциальных работодателей, приглашение их к сотрудничеству, оповещение о сроках распределения, сбор заявок на специалистов, организация и проведение Ярмарок выпускников, подготовка материалов для рекламной продукции, анализ результатов распределения, разработка предложений по повышению качества подготовки выпускников.

Результаты распределения подтверждают, что выпускникам УГГУ работодатели отдают предпочтение в промышленности, научной деятельности и других сферах рынка труда (см. также ба).

Анализ конкурентоспособности выпускников вуза проводится в УГГУ регулярно деканатами факультетов на основании показателя – «трудоустройство по специальности». В настоящий момент создана база данных, в которой хранится и обновляется информация о текущей занятости выпускников. Проведя анализ трудоустройства можно сказать, что 82% выпускников устроены по специальности, соответственно они конкурентоспособны на рынке труда. Также о высокой конкурентоспособности может свидетельствовать тот факт, что к концу обучения около 90% студентов уже имеют предложения о работе в ведущих компаниях не только г. Екатеринбурга и Свердловской области, но и других регионов РФ, Сведения о выпускниках, занимающих высокие должностные позиции представлены выше.

УГГУ активно сотрудничает с постоянными работодателями в течение десятилетий.

В УГГУ развивает деловые (партнерские) связи с постоянными потребителями выпускников. Руководители крупных компаний, которые являются постоянными потребителями выпускников, активно сотрудничают с УГГУ по следующим направлениям:

- возглавляют кафедры,
- руководят дипломными и курсовыми работами,
- читают курсы лекций.

Руководство УГГУ всегда поддерживает предложения и пожелания своих постоянных работодателей. В частности по инициативе и при поддержке директора ОАО «Севералюкситруда» В.В.Радько в 2005 г. создан филиал УГГУ в г.Североуральске. Заместитель начальника Приволжско-Уральского центра ГО и ЧС генерал-майор Ю.В.Нарышкин предложил с сентября 2004 г. открыть новую и крайне важную для региона специальность «Защита в чрезвычайных ситуациях» и создать новую выпускающую кафедру геологии и защиты в чрезвычайных ситуациях, которую позднее и возглавил.

ЦСТВ налажена постоянная связь и производится планомерное взаимодействие с ведущими вузами страны в области повышения качества содействия трудоустройству выпускников (участие в ежегодном /2005-2007гг./ всероссийском обучающем семинаре «Система «вуз-студент-работодатель» на базе Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов; переписка, обмен опытом и методическими документами с Центром карьеры и трудоустройства выпускников Ленинградского электротехнического института; участие в обучающем семинаре "Дистанционные технологии: профориентация и содействие в трудоустройстве студентов и выпускников вузов" в Центре тестирования и развития "Гуманитарные технологии" МГУ им. М.В. Ломоносова и участие во Всероссийской научно-практической конференции "Молодой специалист XXI века" /на базе МГУ/; участие в обучающем семинаре "Механизмы и технологии содействия экономической самостоятельности молодежи" при Московском институте международных социально-гуманитарных связей; предоставление ежегодной отчетности в Межрегиональный /Всероссийский/ координационно-аналитический Центр по проблемам трудоустройства и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования при МГТУ им. Баумана).

Эффективность рекомендаций от долговременных заказчиков по совершенствованию подготовки выпускников подтверждается уже самим

фактом долговременности этих связей, широким спектром взаимодействия работодателей с вузом, а также и тем, что на таких предприятиях более половины работников – выпускники УГГУ разных лет.