

Е. Ю. Васильева

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЕЙ КАЧЕСТВОМ ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ В ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНОМ СЕКТОРЕ РЫНКА ТРУДА

Приводятся результаты репрезентативного исследования удовлетворенности работодателей качеством выпускников вузов в высокотехнологичном секторе рынка труда. Описывается система мониторинга удовлетворенности работодателей, включающая четыре элемента: удовлетворенность личностным развитием выпускников, их профессиональной подготовленностью, сформированной готовностью и компетентностным развитием.

Ключевые слова: высокотехнологичный сегмент рынка профессионального труда, удовлетворенность, работодатели, качество, выпускники, вуз, мониторинг, удовлетворенность личностным развитием, удовлетворенность профессиональной подготовленностью, удовлетворенность сформированной готовностью, удовлетворенность компетентностным развитием.

•
E. Yu. Vasilyeva

Satisfaction of employers by quality of the skills graduates of university in a hi-tech segment of the market of professional work

In article results of representative research of satisfaction of employers by quality of graduates of high schools in a hi-tech segment of the market of professional work of the Russian Federation are resulted. The system of monitoring of satisfaction of the employers, including four elements is described: satisfaction by personal development of graduates, their professional readiness, generated by readiness and competent development.

Key words: a hi-tech segment of the market of professional work, satisfaction, employers, quality, graduates, high school, monitoring, satisfaction by personal development, satisfaction by professional readiness, satisfaction by the generated readiness, satisfaction by competent development.

Актуальность исследования удовлетворенности работодателей качеством выпускников вузов обусловлена контекстом развития инновационной экономики, конкурентоспособность которой во многом определяется квалификацией персонала, его ответственностью, готовностью осваивать новые подходы к профессиональной деятельности.

Отсюда оценка качества образования со стороны работодателей представляет не самостоятельный интерес, а рассматривается как ключ к решению назревших практических проблем в экономике страны, а также в каждом отдельном образовательном учреждении и системе образования в целом.

Материалы и методы репрезентативного исследования

Объект исследования: высокотехнологичный сегмент рынка профессионального труда РФ.

Преимущественное территориальное распре-

деление высокотехнологичных сегментов рынка профессионального труда в восьми федеральных округах РФ осуществлено на основе анализа экономической ситуации (табл. 1).

Предмет исследования: удовлетворенность работодателей научных и высокотехнологичных предприятий качеством выпускников высших учебных заведений.

Цель исследования: оценка общего уровня удовлетворенности работодателей в высокотехнологичном сегменте рынка профессионального труда РФ качеством выпускников для выбора приоритетных направлений совершенствования образовательного процесса в вузах.

Для решения задач исследования респонденты были отобраны по следующим критериям:

— организации, отнесенные к высокотехнологичному сегменту рынка профессионального труда (авиастроение, машиностроение и металлообработка, атомный энергопромышленный комплекс, информационные и коммуникацион-

Распределение высокотехнологичных сегментов рынка профессионального труда РФ по федеральным округам

Высокотехнологичный сегмент рынка профессионального труда	Федеральный округ РФ
Авиастроение и двигателестроение	ПФО
Ракетно-космическая промышленность	ПФО, ЦФО, УрФО
Информационно-коммуникационные технологии	ПФО, ЦФО, СФО, УрФО
Радиоэлектронная промышленность	ПФО, ЦФО
Атомный энергопромышленный комплекс	ПФО, ЦФО, УрФО
Биотехнологии и медицина	ПФО, СФО
Рациональное природопользование	ПФО, ЦФО, УрФО, СКФО, СЗФО, ДвФО, СФО
Энергосберегающие технологии	СФО, ЮФО, СЗФО
Машиностроение и металлообработка	ПФО, ЦФО, УрФО, ЮФО, СЗФО

Примечание. ДвФО — Дальневосточный федеральный округ, ПФО — Приволжский федеральный округ, СЗФО — Северо-Западный федеральный округ, СКФО — Северо-Кавказский федеральный округ, СФО — Северный федеральный округ, УрФО — Уральский федеральный округ, ЦФО — Центральный федеральный округ, ЮФО — Южный федеральный округ.

ные технологии, медицина и биотехнологии, технологии рационального природопользования, энергосберегающие технологии, ракетно-космическая и радиоэлектронная промышленность);

- работодатели, принимающие выпускников вузов, которые осуществляют профессиональную подготовку специалистов для высокотехнологичного сегмента рынка профессионального труда;
- организации, заинтересованные в улучшении качества подготовки принимаемых выпускников вузов.

Методы исследования: анкетирование, опросы, экспертные оценки руководителей организаций, отнесенных к высокотехнологичному сегменту рынка профессионального труда.

Время проведения анкетирования и опросов при исследовании проблемы — 1–2-й квартал 2010 г.

Выборка исследования

В репрезентативном исследовании приняли участие 228 респондентов из восьми федеральных округов РФ и ее 30 субъектов, которые оценили удовлетворенность качеством более 600 принятых выпускников вузов. Выборка осуществлялась на основе панели респондентов, сформированной вузами, осуществляющими подготовку специалистов для данных организаций в течение длительного времени и имеющими долгосрочные контакты с ними. Помощь в организации исследования оказали такие вузы, как национальный исследовательский Томский политехнический университет, ФГОУ ВПО «Уральский государствен-

ный горный университет», Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, ГОУ ВПО «Марийский государственный университет», ГОУ ВПО «Марийский государственный технический университет», ГОУ ВПО «Пензенская государственная технологическая академия», ГОУ ВПО «Тольяттинский государственный университет», ГОУ ВПО «Рязанский государственный радиотехнический университет», Ставропольский государственный аграрный университет и др.

Приведем далеко не полный перечень организаций, принявших участие в репрезентативном исследовании: ЗАО «Ижорский трубный завод», «Бокситы Тиммана», ОАО «Северсталь», Тюменьпромгеофизика, ОАО «Шадринский автоагрегатный завод» (УГМК), ОАО «Первоуральский новотрубный завод», ФГУП «Уральский электромеханический завод», ФГУП «Уральский оптико-механический завод», НП «Управление строительства “Атомстройкомплекс”», ФГУП «ПО “Октябрь”», компания «Энергомаш (ЮК) Лимитед», ООО «Первая спутниковая компания — Урал», ЗАО «Проектно-инженерный центр УралГЭП», ОАО «Екатеринбургская электросетевая компания», ОАО «Металлургический завод им. А. К. Серова» и др.

Характеристика участников анкетирования, опросов и экспертной оценки следующая:

- 100 % респондентов принимают выпускников вузов в течение последних 15–20 лет;
- свыше 50 % респондентов имеют опыт участия в анкетировании и опросах по различным

**Общий конструкт понятия
«Удовлетворенность работодателей качеством выпускников вузов»**

Критерий удовлетворенности работодателей качеством принимаемых выпускников	Количество индикаторов
1. Удовлетворенность личностным развитием	41
1.1. Достаточность развития ответственности	8
1.2. Достаточность развития организаторских способностей	1
1.3. Отношение к миру	4
1.4. Достаточность развития организаторских способностей	3
1.5. Общеделовая компетенция	4
1.6. Общие компетенции	3
1.7. Навыки целесообразной самоорганизации	4
1.8. Коммуникативные навыки	5
1.9. Личные компетенции	9
2. Удовлетворенность профессиональной подготовленностью	30
2.1. Гуманитарные и социальные компетенции	9
2.2. Экономические и социально-управленческие компетенции	9
2.3. Общепрофессиональные компетенции	12
3. Удовлетворенность сформированной готовностью	19
3.1. Готовность к профессиональной деятельности	2
3.2. Готовность к самостоятельности в профессиональной деятельности	5
3.3. Готовность к инновациям, поиску нестандартных решений в профессиональной деятельности	12
4. Удовлетворенность уровнем компетентностного развития	41
4.1. Инструментальные компетенции	14
4.2. Межличностные компетенции	11
4.3. Системные компетенции	16
<i>Всего</i>	131

методикам на предмет удовлетворенности качеством принимаемых выпускников;

— свыше 70 % руководителей организаций считают важным участие в анкетировании, опросах и экспертной оценке по вопросам удовлетворенности работодателей качеством принимаемых выпускников.

Респондентам предлагалось заполнить анкету, кроме того, проводились устные опросы и были организованы процедуры экспертной оценки качества подготовки выпускников. Обработка полученных данных проводилась по 4 критериям — удовлетворенность работодателей личностным развитием выпускников, профессиональной подготовленностью, сформированной готовностью и компетентностным развитием, по 7-балльной шкале путем нахождения среднего значения по каждому подкритерию и критерию. Каждому баллу соответствует определенный уровень — от неудовлетворительного до отличного. Минимальная степень выраженности (проявлен-

ности) каждого качества — 1 балл, максимальная — 7, середина шкалы — 4 балла (удовлетворительный уровень). Каждой из оценок соответствует определенное описание.

Общий конструкт понятия «Удовлетворенность работодателей качеством выпускников вузов» представлен в табл. 2.

Результаты оценки обрабатывались на ПК с использованием прикладных пакетов Microsoft Office Excel 2003 SP1 методами линейной статистики.

Результаты репрезентативного исследования

Результаты репрезентативного исследования приводятся по элементам (критериям) системы мониторинга удовлетворенности работодателей качеством выпускников вузов:

1. Удовлетворенность личностным развитием выпускников.

2. Удовлетворенность профессиональной подготовленностью выпускников.

3. Удовлетворенность сформированной готовностью выпускников.

4. Удовлетворенность компетентным развитием выпускников.

Первый критерий — удовлетворенность личностным развитием выпускников — один из основных критериев отбора специалистов со стороны работодателей. Данный элемент в системе мониторинга удовлетворенности работодателей включает 41 индикатор, которые объединены в 9 подкритериев (табл. 3). Общий уровень удовлетворенности работодателей по этому критерию составляет 5,05 балла, что соответствует хорошему уровню и свидетельствует о достаточно высоком развитии качеств выпускников, перечисленных в критерии. В целом качества, относящиеся к этому критерию, могут быть развиты самостоятельно. Однако по трем подкритериям, таким как достаточность развития организаторских способностей выпускников (4,75 балла), отношение к миру (4,64), личные компетенции (4,93), удовлетворенность работодателей соответствует удовлетворительному уровню (табл. 3). Вузам следует обратить внимание на индикатор «отношение к миру». Респонденты указывают на то, что абсолютному большинству выпускников свойственно пессимистичное отношение к миру (2,81 балла).

Второй критерий (элемент) в системе мониторинга удовлетворенности работодателей качеством выпускников вузов — удовлетворенность профессиональной подготовленностью. Он включает 30 индикаторов, структурированных в три подкритерия (табл. 4). Общий уровень удовлетворенности работодателей по критерию составляет 4,82 балла. Оценка свидетельствует об удовлетворительных умениях и навыках выпускников; компетенции могут быть развиты самостоятельно. Анализ оценок и соответствующих им уровней показывает, что существуют достоверные различия между уровнем удовлетворенности работодателей гуманитарными и социальными (4,78 балла), экономическими, организационно-управленческими (4,60) и общепрофессиональными (5,01) компетенциями выпускников (табл. 4). Менее всего работодатели удовлетворены знанием выпускников второго языка на профессиональном уровне (блок «гуманитарные и социальные компетенции», 3,5 балла) и знанием иностранного языка (блок «общепрофессиональные компетенции», 3,98 балла). Такие оценки свидетельствуют о не систематичес-

ки проявляющихся соответствующих умениях и навыках выпускников; компетенции могут быть развиты при соответствующей подготовке.

Удовлетворенность сформированной готовностью выпускников вузов — третий критерий (элемент) в системе мониторинга удовлетворенности работодателей. Он включает 19 индикаторов, объединенных в три подкритерия (табл. 5). По результатам исследования общий уровень удовлетворенности работодателей сформированной готовностью выпускников составляет 4,79 балла. Эта оценка свидетельствует об удовлетворительных умениях и навыках, составляющих ядро сформированной готовности выпускников (табл. 5). Все качества могут быть развиты самостоятельно. Несмотря на отсутствие достоверных различий между данными по трем подкритериям, следует обратить внимание на то, что удовлетворенность респондентов готовностью выпускников к самостоятельности в профессиональной деятельности несколько ниже (4,68 балла), чем удовлетворенность по таким подкритериям, как готовность выпускников к профессиональной деятельности (4,86) и готовность к инновациям, поиску нестандартных решений в профессиональной деятельности (4,82).

Удовлетворенность компетентным развитием выпускников вузов — четвертый критерий (элемент) в системе мониторинга удовлетворенности работодателей. Он включает 41 индикатор, которые структурированы в три подкритерия (табл. 6). Общий уровень удовлетворенности работодателей по этому критерию составляет 5,10 балла. Оценка соответствует хорошему уровню развития умений и навыков, связанных с оцениваемыми качествами. Все компетенции могут быть развиты самостоятельно. Достоверных различий между показателями, отражающими уровень удовлетворенности работодателей по трем подкритериям — инструментальным, межличностным, системным компетенциям, не выявлено (табл. 6).

Таким образом, среднее значение удовлетворенности работодателей качеством выпускников по всем (131) индикаторам системы мониторинга составляет 4,9 балла, что соответствует удовлетворительному уровню (табл. 7).

Выводы и рекомендации

На основе анализа обобщенных сводных результатов репрезентативного исследования удовлетворенности работодателей качеством выпускников

**Сводные результаты удовлетворенности работодателей
личностным развитием выпускников вузов**

Критерий 1. Удовлетворенность личностным развитием	5,05 балла
Подкритерии и индикаторы	Баллы
1. Достаточность развития ответственности	5,25
1.1. Знание и соблюдение прав и обязанностей гражданина	5,24
1.2. Ответственность	5,33
1.3. Дисциплинированность	5,24
1.4. Пунктуальность	5,16
1.5. Энергичность	5,25
1.6. Грамотность	5,13
1.7. Исполнительность	5,39
1.8. Целеустремленность	5,22
2. Достаточность развития организаторских способностей	4,75
2.1. Организаторские способности	4,75
3. Отношение к миру	4,64
3.1. Оптимистическое	5,33
3.2. Пессимистическое	2,81
3.3. Моральная устойчивость	5,32
3.4. Понимание ценности культуры, науки, производства	5,07
4. Достаточность развития творческих способностей	5,08
4.1. Творческие способности	4,97
4.2. Осознание необходимости и способность учиться на протяжении всей жизни	5,14
4.3. Способность к самообучению	5,12
5. Общеделовая компетенция	5,19
5.1. Желание трудиться	5,39
5.2. Способность внимательно и добросовестно относиться к делу	5,34
5.3. Умение стремиться достичь реального результата	5,19
5.4. Умение адекватно оценивать собственные способности и их стоимость на рынке труда	4,85
6. Общие компетенции	5,31
6.1. Воспитанность	5,44
6.2. Культура общения	5,28
6.3. Умение подобрать адекватный внешний вид для различной обстановки	5,21
7. Навыки целесообразной самоорганизации	4,9
7.1. Пунктуальность	5,18
7.2. Способность правильно распоряжаться своим временем (тайм-менеджмент)	4,86
7.3. Умение решать проблемы (следовать логике «проблема — анализ — решение», а не застревать на связке «проблема — констатация»)	4,73
7.4. Умение ставить цели и достигать их	4,80
8. Коммуникативные навыки	5,21
8.1. Умение общаться	5,31
8.2. Умение налаживать отношения	5,41
8.3. Умение слушать и понимать другого человека	5,10
8.4. Бесконфликтность	5,14
8.5. Способность эффективно работать в команде	5,10
9. Личные компетенции	4,93
9.1. Умение разделять личные и служебные дела	5,07
9.2. Умение вовремя мобилизоваться	5,09
9.3. Умение учиться и переобучаться	5,19
9.4. Умение вовремя отключить собственные амбиции и вовремя их включить	4,72
9.5. Умение адекватно воспринимать и анализировать информацию, четко выделяя главное	4,87
9.6. Стойкость	5,07
9.7. Умение пробиваться	4,94
9.8. Умение держать удар	4,83
9.9. Умение быть прозорливым и хитрым, чувствовать ситуацию, быстро принимать решение	4,60

Сводные результаты удовлетворенности работодателей профессиональной подготовленностью выпускников вузов

Критерий 2. Удовлетворенность профессиональной подготовленностью	4,82 балла
Подкритерии и индикаторы	Баллы
1. Гуманитарные и социальные компетенции	4,78
1.1. Готовность к ведению переговоров	4,81
1.2. Способность к письменной и устной коммуникации на государственном языке	4,76
1.3. Знание второго языка на профессиональном уровне	3,50
1.4. Умение существовать в коллективе	5,08
1.5. Умение работать в команде	5,05
1.6. Расовая, национальная, религиозная терпимость	5,51
1.7. Способность извлекать и анализировать информацию из различных источников	5,16
1.8. Способность выстраивать стратегии действия, принятия решений и разрешения проблем	4,76
1.9. Владение современными методами и приемами работы с персоналом	4,42
2. Экономические и организационно-управленческие компетенции	4,60
2.1. Способность к оценке затрат и результатов деятельности организации	4,26
2.2. Знание организационно-правовых основ управленческой и предпринимательской деятельности	4,34
2.3. Способность организовывать работу людей ради достижения поставленных целей	4,43
2.4. Знание и готовность к использованию инновационных идей	4,74
2.5. Умение мыслить системно	4,72
2.6. Владение базовыми навыками решения организационно-производственных задач	4,69
2.7. Умение мыслить критически	4,81
2.8. Способность к анализу и синтезу	4,75
2.9. Способность к планированию и организации деятельности	4,69
3. Общепрофессиональные компетенции	5,01
3.1. Наличие высшего образования в определенной сфере деятельности	5,86
3.2. Знание иностранного языка	3,98
3.3. Владение современными средствами телекоммуникации	5,57
3.4. Умение работать с документацией и классифицировать ее по группам	5,07
3.5. Умение пользоваться глобальными информационными ресурсами	5,58
3.6. Знание и готовность к использованию основных прикладных программных средств	5,28
3.7. Способность осуществлять взаимодействие различных направлений деятельности	4,84
3.8. Умение интегрировать знания и использовать их в решении социально-профессиональных задач	4,85
3.9. Ответственность за качество, стремление к успеху	5,09
3.10. Способность работать в международном контексте	4,36
3.11. Способность взаимодействовать с экспертами в других предметных областях	4,53
3.12. Способность применять знания на практике	5,18

в высокотехнологичном сегменте рынка профессионального труда РФ рекомендовано вузам, в целях совершенствования образовательного процесса, разработать комплексную программу мероприятий по каждому критерию (элементу) системы мониторинга, где выявлены более низкие по отношению к среднему баллу значения.

Так, для того чтобы повысить уровень удовлетворенности работодателей личностным развитием выпускников, необходимы мероприятия, направленные на формирование оптимистично-

го отношения обучающихся к миру, развитие организаторских способностей и навыков целесообразной самоорганизации. Разработка такой системы действий потребует от руководства вузов высокой гуманитарной компетенции, ориентации на создание необходимых и достаточных условий для индивидуально-личностного развития каждого обучающегося.

Профессиональную подготовленность выпускников можно повысить за счет пересмотра подходов к формированию экономических и

**Сводные результаты удовлетворенности работодателей
сформированной готовностью выпускников вузов**

Критерий 3. Удовлетворенность сформированной готовностью	4,79 балла
Критерии и индикаторы	Баллы
1. Готовность к профессиональной деятельности	4,86
1.1. Владение знаниями, навыками и способностями для решения набора сходных профессиональных задач с использованием конкретной технологии	5,03
1.2. Владение предметной областью на продвинутом уровне, т. е. владение новейшими методами и техниками (исследования), знание новейших теорий и их интерпретации	4,70
2. Готовность к самостоятельности в профессиональной деятельности	4,68
2.1. Умение критически отслеживать и осмысливать развитие теории и практики	4,72
2.2. Владение методами независимого исследования и умение объяснять его результаты, знание основных производственных процессов	4,61
2.3. Умение оценить риск и определить меры по обеспечению безопасности разрабатываемой техники и технологии	4,56
2.4. Умение разрабатывать и использовать графическую техническую документацию	4,89
2.5. Умение оценить эффективность внедрения нововведений	4,62
3. Готовность к инновациям, поиску нестандартных решений в профессиональной деятельности	4,82
3.1. Владение измерительными навыками, использование статистических и иных методов познания	4,70
3.2. Умение выбирать материалы с учетом влияния внешних факторов и требований технологичности, а также их стоимости	4,64
3.3. Готовность к обоснованному выбору и проектированию машин и механизмов применительно к избранной области профессиональной деятельности	4,45
3.4. Готовность к планированию и прогнозированию	4,58
3.5. Умение работать творчески, видеть новое	4,97
3.6. Способность к разработке проектов и их реализации	4,85
3.7. Готовность идти на умеренный риск	4,71
3.8. Способность к инициативе и предпринимательству	4,80
3.9. Способность к генерации новых идей	4,75
3.10. Способность к самостоятельной работе	4,95
3.11. Стремление к повышению квалификации	5,45
3.12. Способность проявить оригинальность и творческий подход	4,99

организационно-управленческих компетенций. Аналогичная рекомендация относится к развитию способности обучающихся работать в международном контексте, которая базируется, естественно, на свободном владении иностранным языком.

Руководству вузов необходимо продумать содержание и организацию образовательного процесса с точки зрения формирования у обучающихся готовности к самостоятельности, инновациям, поиску нестандартных решений в профессиональной деятельности. Очевидно, что для решения этой задачи от профессорско-преподавательского состава требуется владение такими современными образовательными технологиями, как теория решения изобретательских задач, тех-

нологии развития критического и творческого мышления, кейс-метод и др.

Необходимо проводить в вузах мероприятия предупреждающего характера, чтобы поддерживать удовлетворенность работодателей компетентным развитием выпускников. Здесь стоит обратить внимание на формирование системных компетенций у обучающихся. Механизм этот достаточно сложен, а процесс длителен.

Предложенная система мониторинга удовлетворенности работодателей качеством выпускников вузов отвечает заявленной цели, удовлетворяет поставщиков и потребителей и может быть использована полностью или частично (по критериям), в зависимости от поставленной цели, вузами на территории РФ.

**Сводные результаты удовлетворенности работодателей
компетентным развитием выпускников вузов**

Критерий 4. Удовлетворенность компетентным развитием	5,10 балла
Подкритерии и индикаторы	Баллы
1. Инструментальные компетенции	5,17
1.1. Совокупность профессиональных знаний и умений	5,18
1.2. Совокупность общетеоретических и частных аспектов профессиональной деятельности	5,04
1.3. Способность к профессиональному мышлению	5,12
1.4. Способность правильно делать выводы	5,03
1.5. Способность применять знания на практике	5,14
1.6. Способность развивать память	5,16
1.7. Способность работать с современной аппаратурой	5,48
1.8. Способность интерпретировать результаты	5,01
1.9. Способность проследить результаты профессиональной деятельности	4,95
1.10. Способность решать типовые профессиональные задачи	5,25
1.11. Самостоятельная работа с оборудованием	5,20
1.12. Способность получать новую информацию на современном уровне, обновлять знания	5,36
1.13. Использование высоких технологий	5,01
1.14. Использование информационных технологий	5,44
2. Межличностные компетенции	5,16
2.1. Готовность к общению с людьми — сотрудниками, коллегами, клиентами, различными службами	5,4
2.2. Способность общаться с коллегами и другими сотрудниками (руководством, коллегами одного уровня, подчиненными, смежными специалистами): консультации, совещания, семинары	5,36
2.3. Соблюдение субординации	5,37
2.4. Способность учитывать межкультурные различия, толерантность	5,23
2.5. Приверженность этическим ценностям, соблюдение профессиональной этики, традиций и ритуалов в коллективе	5,24
2.6. Способность организовать работу персонала	4,76
2.7. Способность считаться с интересами окружающих	4,99
2.8. Способность быть тактичным	5,23
2.9. Способность к использованию коллективных знаний	5,12
2.10. Способность сотрудничать с любой организацией	4,98
2.11. Способность слушать и слышать	5,06
3. Системные компетенции	5,01
3.1. Способность ориентироваться в системе профессиональной деятельности	5,12
3.2. Прогнозирование результатов работы как всей системы, так и ее частей	4,64
3.3. Оценка результатов работы системы (обратная связь)	4,73
3.4. Способность исполнять свой профессиональный долг	5,33
3.5. Мотивация к работе (профилактика профессионального «выгорания»)	5,01
3.6. Способность к принятию решений	4,99
3.7. Когнитивные способности	4,79
3.8. Формирование мотивации к самообучению, самообразованию	5,07
3.9. Способность к критическому мышлению	4,92
3.10. Способность к креативному мышлению	5,03
3.11. Концептуальность мышления — способность выявлять закономерности или неочевидные связи между ситуациями, выделять ключевые моменты в сложных ситуациях	4,72
3.12. Умение быть гибким, способность к адаптации	4,95
3.13. Способность исполнять свои обязанности на рабочем месте	5,44
3.14. Способность к самостоятельной работе	5,13
3.15. Способность к развитию интеллекта	5,23
3.16. Умение использовать на практике результаты научных исследований	4,99

**Сводные результаты удовлетворенности работодателей качеством выпускников
по четырем критериям (элементам) системы мониторинга**

Критерий	Баллы	Уровень
1. Удовлетворенность личностным развитием	5,05	<i>Хороший</i>
2. Удовлетворенность профессиональной подготовленностью	4,82	<i>Удовлетворительный</i>
3. Удовлетворенность сформированной готовностью	4,79	<i>Удовлетворительный</i>
4. Удовлетворенность компетентностным развитием	5,10	<i>Хороший</i>
Общий уровень удовлетворенности	4,98	<i>Удовлетворительный</i>

1. *Аврамова Е. М., Верпаховская Ю. Б.* Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания // Социол. исслед. 2006. № 4 (264). С. 31–38.

2. *Васильева Е. Ю.* Научно-методическое обеспечение критериев оценки удовлетворенности работодателей качеством принимаемых выпускников // Аккредитация в сфере высшего профессионального образования России : сб. материалов Первой Всерос. электрон. науч.-практ. конф. экспертов в области оценки качества проф. образования / под общ. ред. Г. Н. Мото-

вой. М. : Гильдия экспертов в сфере профобразования, 2010. 390 с.

3. *Васильева Е. Ю.* Системный мониторинг качества образовательной среды вуза // Университетское управление: практика и анализ. 2008. № 3 (55).

4. *Дьячкова Л. Г.* Вуз и работодатель: практика компетентностного подхода к становлению молодого специалиста // Стандарты и мониторинг в образовании. 2006. № 5. С. 46–50.

5. *Сидоров П. И., Васильева Е. Ю.* Системный мониторинг образовательной среды : монография. Архангельск : Сев. гос. мед. ун-т, 2007. 338 с.

