

Но людей надо мотивировать. Человек должен быть заинтересован трудиться с полной отдачей. Однако только материального стимула сегодня уже недостаточно. Нужны хорошие условия жизни, достойная оценка работников, продвижение по карьерной лестнице, предоставление социального пакета гарантий, режим работы и отдыха, условия для них и т.д.

Сегодня современные технологии позволяют значительно сократить численность работников, занятых в АПК. В этой связи люди должны быть хорошо подготовленными, иметь высокую квалификацию и быть лично заинтересованными в результатах своей работы. Тот, кто работает лучше, более квалифицирован, должен и зарабатывать больше. Иной мотивации пока не придумали.

УДК 378.014.2

ОЦЕНКА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВУЗА НА ОСНОВЕ ОПРОСА РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Селюжицкая Т.В., Павловский Е.В.

УО «Гродненский государственный университет им. Янки Купалы»
г. Гродно, Республика Беларусь

В настоящее время систематическое изучение удовлетворенности нанимателей качеством подготовки выпускников высших учебных заведений к трудовой деятельности становится необходимым компонентом управления конкурентоспособностью ВУЗа. Ведь от того, насколько качественно будет подготовлен специалист, получивший диплом того или иного университета, к выполнению своих должностных обязанностей, зависит насколько он будет востребован на рынке труда. Именно поэтому менеджеры всех университетов занимаются мониторингом удовлетворенности работодателей для принятия рациональных решений в области организации учебного процесса в ВУЗе.

В Гродненском государственном университете имени Янки Купалы опросы такого рода проводятся уже несколько лет. В исследовании 2012 года приняло участие 179 нанимателей из различных сфер деятельности.

Для оценки компетенций выпускников опрашиваемым работодателям необходимо было оценить их социально-личностные (адаптация в коллективе, гибкость и т.д.), академические (способность и умение учиться) и профессиональные (овладение профессиональными компетенциями) качества. Результаты показали, что наниматели наиболее удовлетворены уровнем академических компетенций (4,27 балла из 5 возможных), наименее – профессиональных (4,00 балла из 5). По категории «социально-личностные компетенции» средний балл составил 4,19 балла [1].

На наш взгляд, вышеприведенные данные говорят о высоком уровне конкурентоспособности выпускников ГрГУ им. Я. Купалы, т.к. умение и желание учиться – важнейшее качество для молодого специалиста.

Затем работодателям необходимо было ответить на ряд вопросов, связанных с оценкой уровня подготовки выпускников. Опрос проводился по 9 параметрам, всесторонне характеризующим подготовку молодого специалиста

к профессиональной деятельности, а также рассчитывался общий средний балл по всем показателям. Были получены следующие результаты (рисунок):

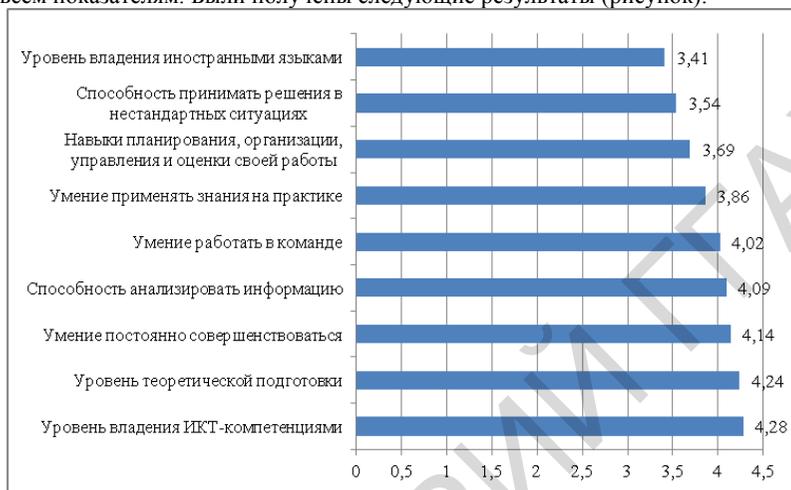


Рисунок – Оценка уровня подготовки выпускников

Средний балл по всем представленным показателям составил 3,92. Все это говорит об относительно высоком уровне подготовки выпускников ГрГУ им. Я. Купалы к выполнению своих должностных обязанностей. Стабильно низкие средние баллы отмечаются по категориям «знание иностранных языков», «способность принимать решения в нестандартных ситуациях», «навыки планирования, организации, управления и оценки своей работы» и «умение применять знания на практике». Средние баллы по данным показателям ежегодно снижаются.

Достаточно высокие показатели компетенций выпускников и качества их подготовки положительно влияют на отношение работодателей к университету в целом и выпускникам в частности. Так, например, 52,4 % нанимателей желают иметь больше выпускников ГрГУ им. Я. Купалы в своей организации, 56,5 % работодателей будут рекомендовать выпускников ГрГУ им. Я. Купалы другим предприятиям. Спрос нанимателей на выпускников порождает заинтересованность абитуриентов в получении специальности в конкретном университете, что, несомненно, повысит уровень конкурентоспособности высшего учебного заведения.

На основании опроса работодателей, их замечаний и предложений, можно сформулировать предложения по улучшению организации учебного процесса в университете:

1. Необходимо увеличить количество часов по изучению иностранных языков. Современные учебные планы большинства специальностей университета, включая экономические и юридические, предусматривают изучение иностранного языка лишь на протяжении 2 семестров. На наш взгляд, для того, чтобы обеспечить высокий уровень конкурентоспособности

выпускника на рынке труда, необходимо изучать иностранные языки на протяжении всего периода обучения. Дополнительное изучение иностранного языка можно организовать в рамках факультативов. Уровень владения иностранным языком следует соотносить с Общеввропейскими компетенциями владения иностранным языком и перейти к уровневому обучению.

2. Необходимо проводить тренинги личностного роста, работодатели говорят о низком уровне стрессоустойчивости, неуверенности в себе и отсутствии коммуникативных навыков у выпускников ВУЗов. Так, на факультете экономики и управления имеется положительный опыт организации «Школы лидерства». Организация всевозможных тренингов на факультетах положительно скажется на социально-личностных качествах специалистов, что повысит их конкурентоспособность на рынке труда;

3. Для получения практических навыков необходимо расширять перечень баз практики, заключать долгосрочные договоры с организациями для установления прочных связей с работодателями, открывать филиалы кафедр на предприятиях, в общем, углублять практикоориентированность подготовки специалистов. Нужно отметить, что это направление является одним из приоритетных в стратегии развития университета. Также необходимо более активно привлекать к преподаванию ведущих специалистов также положительно сказалось бы на подготовке студентов к трудовой деятельности.

Несмотря на достаточно высокие показатели удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников ГрГУ им. Я. Купалы и их желание сотрудничать с университетом, ВУЗу необходимо предпринимать меры по повышению компетенций своих студентов. Мероприятия, предложенные авторами, могут стать началом реформирования учебного процесса для повышения конкурентоспособности выпускников, в частности, и университета в целом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Отчет по результатам исследования «Оценка удовлетворенности нанимателей» // Гродненский государственный университет имени Янки Купалы [Электронный ресурс]. – 2012. – Режим доступа: http://smu.grsu.by/res/file/_07_09_2012.pdf. – Дата доступа: 27.03.2013.

УДК 378.091.212(476)

ТЕНДЕНЦИИ ИЗМЕНЕНИЯ КОНТИНГЕНТА СТУДЕНТОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Сивук А.И., Высокоморный В.И.

УО «Гродненский государственный аграрный университет»

г. Гродно, Республика Беларусь

Роль и значение высшего образования имеет особое значение, как для отдельного человека, так и для социума в целом. В первую очередь, это верхний уровень профессионального образования человека, позволяющий ему приобрести совокупность необходимых знаний и практических навыков для ведения своей профессиональной деятельности, а также важный фактор обеспечения повышения статуса человека в обществе, развития его как личности.