

КАЧЕСТВО ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА ДЛЯ НЕФТЕГАЗОВОГО КОМПЛЕКСА РОССИИ

Белоножко М.Л., Барбаков О.М., Фролов С.Ю.

ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный нефтегазовый университет», Тюмень, Россия (625000, г. Тюмень, ул. Володарского, 38), e-mail: mlb@inbox.ru

В статье представлены результаты проведенного социологического исследования «О качестве подготовки выпускников ТюмГНГУ», в процессе которого было выявлены основные предпочтения работодателей – предприятий Тюменского региона. Авторы обосновали необходимость постоянного изучения и мониторинга оценки деятельности выпускников вуза, перспектив их карьерного роста в рамках полученных ими знаний, навыков и умений, сформированных компетенций и личностных способностей в зеркале общественного мнения работодателей – предприятий нефтегазодобывающей отрасли. Представленные в статье результаты исследования свидетельствуют о том, что подавляющее большинство экспертов оценивают достаточно высоко уровень образования в Тюменском государственном нефтегазовом университете как основном вузе - поставщике кадров нефтегазового комплекса, который нефтегазодобывающие предприятия считают высокоэффективным образовательным учреждением, имеющим мощную материально-техническую базу, высококвалифицированный состав педагогических работников, что позволяет осуществлять профессиональную многоуровневую подготовку специалистов на основе передовых инновационных технологий обучения.

Ключевые слова: качество образования, конкурентоспособность вуза, трудоустройство выпускников вуза, компетенции выпускников вуза, социологическое исследование, карьерный рост, нефтегазовый комплекс.

QUALITY OF TRAINING OF UNIVERSITY GRADUATES FOR RUSSIAN OIL AND GAS SECTOR

Belonozhko M.L., Barbakov O.M., Frolov S.Y.

«Tyumen State Oil and Gas University», Tyumen, Russia, (625000, Tyumen, Volodarskogo St., 38) e-mail: mlb@inbox.ru

The paper presents the results of the survey «The quality of graduate training in TSOGU", during which the basic preferences of employers - businesses of the Tyumen region were revealed. The authors substantiated the need for continuous research and monitoring evaluation of the graduates, their prospects for career growth within what they know, their skills, competencies and formed personal abilities in the mirror of public opinion of the employers, i.e. - companies of oil and gas industry. The results of the study presented in this paper indicate that the vast majority of experts evaluated fairly high level of education in Tyumen State Oil and Gas University which is a major university - supplier of oil and gas training; oil and gas companies consider it highly efficient educational institution with a strong material and technical base, highly qualified teaching staff, which allows to provide multi-level vocational training based on leading innovative educational and learning technologies.

Keywords: quality of education, the competitiveness of the higher educational institution, the employment of graduates, the competence of graduates of the higher educational institution, sociological study, career growth, oil and gas industry.

Сохранение и укрепление высшей школы как неопределяемого и неотъемлемого фактора национальной безопасности России приводит к пониманию необходимости формирования единой политики и стратегии выхода высшей школы России на мировой рынок образовательных услуг. Принципиальной особенностью этой деятельности является то, что ее результативность зависит от действий по достижению и превышению современного уровня высшего образования западных стран, давно работающих в этой области.

Особенно это касается нефтегазового образования, так как нефтегазовый комплекс, являясь приоритетной отраслью экономики России, обеспечивающей и ее безопасность,

нуждается в кадрах, подготовленных в соответствии с международными требованиями, что приведет к развитию нефтегазодобывающей отрасли и росту ее конкурентоспособности на мировом рынке. Поэтому в условиях мировой интеграции высшего образования необходим поиск направлений, которые смогут объединить видение всех субъектов образовательной деятельности и сформировать единую международную унифицированную систему присуждаемых степеней, требований, предъявляемых к таким степеням, и, соответственно, унифицированных учебных программ. Это позволило бы обеспечить признанный уровень российского нефтегазового диплома, его нострификацию за рубежом, дало возможность его обладателям работать во всех странах мира без каких-либо ограничений и увеличило возможность экспортирования российского высшего нефтегазового образования. Все это обуславливает, прежде всего, необходимость повышения качества образования. Одним из вузов, осуществляющих подготовку для нефтегазового комплекса страны, является Тюменский государственный нефтегазовый университет. Непосредственно находясь на территории нефтегазодобывающего производства, университет призван играть ведущую роль в обеспечении нефтегазодобывающей отрасли и ее инфраструктуры высокопрофессиональными специалистами.

Поэтому в условиях ужесточающей конкуренции на рынке образовательных услуг Тюменский государственный нефтегазовый университет вынужден для успешного функционирования и перспективного развития разрабатывать инновационные технологии, прежде всего для того, чтобы выпускники уже в процессе обучения формировались как высококвалифицированные, интеллектуальные, профессионально грамотные, нравственно зрелые, успешные, социально активные специалисты. Кроме того, учитывая особенности динамично развивающегося нефтегазового сектора, выпускник вуза должен обладать мобильностью и способностью овладевать в кратчайшие сроки новыми технологиями мирового уровня [1; 2].

Все это вызывает необходимость постоянного отслеживания качества образовательных услуг, оценки конкурентоспособности на рынке труда выпускников вуза, для чего одной из важнейших задач является изучение мнения работодателей - предприятий нефтегазового комплекса России.

Авторы провели экспертный опрос, в котором приняли участие 175 руководителей нефтегазодобывающих предприятий, НИИ, НИПИ нефтегазовой отрасли, предприятий по переработке углеводородного сырья, руководителей энергетических, машиностроительных, автотранспортных, строительных, финансовых, торговых предприятий, администрации муниципальных образований, то есть работодателей – предприятий нефтегазодобывающей отрасли. В исследовании принимали участие предприятия с численностью работников свыше

тысячи человек, при этом количество выпускников ТюмГНГУ в подразделениях предприятий и на самих предприятиях составило от 10 до 95%.

В первую очередь были выявлены основные критерии, определяющие конкурентоспособность ТюмГНГУ (рис. 1). Практически абсолютное большинство экспертов наиболее важным критерием считают качество подготовки выпускника, для чего, по их мнению, необходимо наличие развитой, приближенной к производству материально-технической базы, а также многообразии направлений и уровней подготовки (рис. 1). Таким образом, потенциальные работодатели хотят видеть у себя на производстве не только специалистов нефтегазового профиля, но и работников для других сфер деятельности, в том числе и для инфраструктуры городов, в которых они расположены.

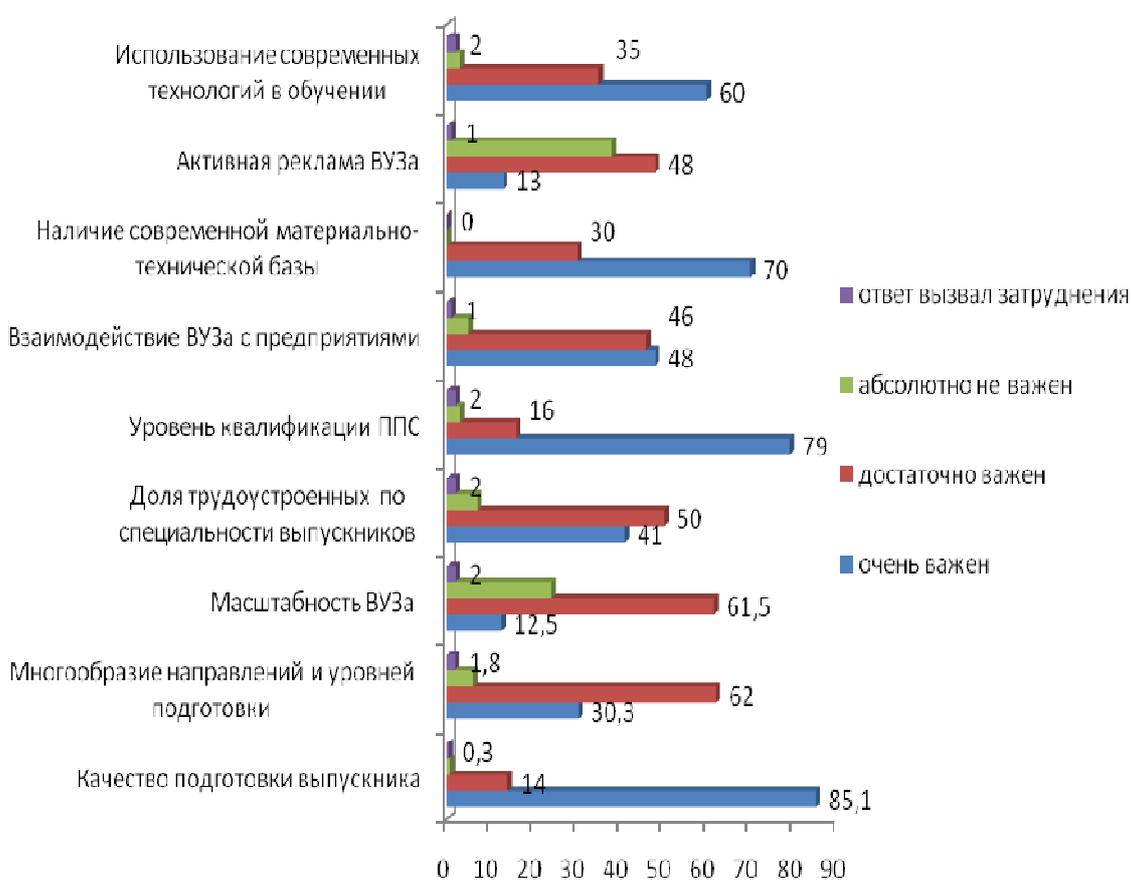


Рис. 1. Критерии оценки конкурентоспособности вуза.

Поэтому не случайно, выделяя Тюменский государственный нефтегазовый университет в качестве ведущего вуза Тюменского региона, они также позитивно отмечают, что это многопрофильный вуз, готовящий востребованных специалистов и дающий качественное образование.

Определив в качестве основного критерия качество образования, респонденты отметили, что качество подготовки выпускников ТюмГНГУ соответствует требованиям производства, а уровень преподавания соответствует задачам совершенствования производства (рис. 2).

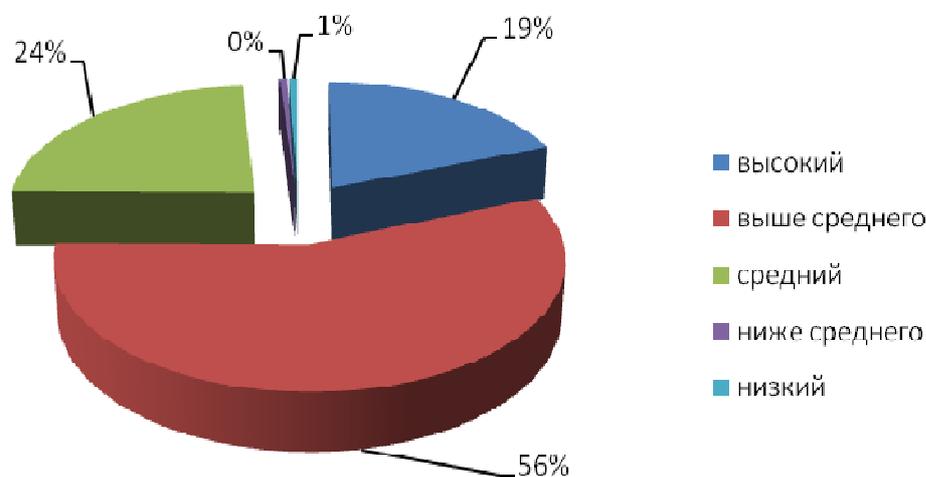


Рис. 2. Уровень подготовки выпускников

Оценивая компетенции выпускников ТюмГНГУ по пятибалльной шкале, работодатели указывают, что наиболее слабым местом подготовки студентов является знание иностранного языка (средний балл – 3,48 баллов) и обладание целостным научным мировоззрением. Наивысшую оценку получило стремление к личностному и профессиональному саморазвитию – 4,13 балла и умение применять полученные знания на практике – 4,11 балла. Остальные показатели (знание и понимание законов развития, умение обучаться, умение анализировать и оценивать события и процессы, способность к восприятию, обобщению и анализу информации, способность планирования, организации, управления процессами и контроля, способность находить решения и готовность нести за них ответственность, умение использовать современную технику и технологии в работе, умение работать на общий результат, умение логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь, знание базовых ценностей мировой культуры и готовность опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии, способность учитывать последствия решений и действий с позиции социальной ответственности, способность занимать активную гражданскую позицию, обладание высокой мотивации к выполнению профессиональной деятельности, умение нестандартно мыслить, способность адаптироваться к стрессовой ситуации, уме-

ние добиваться поставленных целей, результативность) в среднем оценены на 3,88 балла (рис. 3).

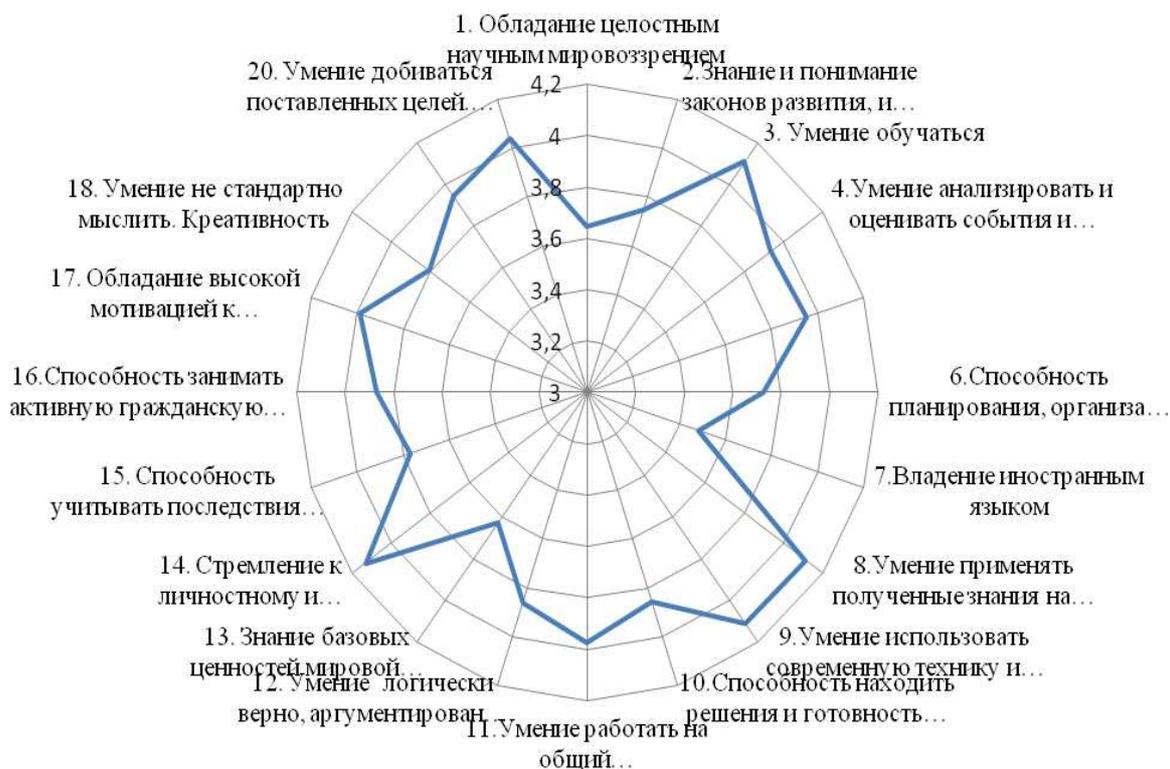


Рис. 3. Оценка компетенций выпускников руководителями предприятий по пяти-балльной шкале.

Результаты опроса экспертов относительно факторов, оказывающих наибольшее влияние на особенности карьерного роста на предприятии, показали, что на сегодняшний день наиболее значимыми факторами, оказывающими влияние на карьерную успешность в бизнесе, являются трудолюбие (60%), серьезность мотивации к профессии (46,5%) (рис. 4).

Таким образом, университет является поставщиком наиболее ценного для общества товара – профессиональных специалистов. Поэтому особо важным можно считать определение основных направлений его взаимодействия с предприятиями – основными работодателями его выпускников с целью формирования их как профессионалов, обладающих теоретическими знаниями, практическими навыками и умениями, профессиональными, инструментальными, информационными и социальными компетенциями и высокими нравственными качествами, что будет способствовать усилению не только базового и фундаментального образования, но и прикладного обучения с заменой жестких специализаций гибкой системой учебных планов под конкретный заказ работодателей.

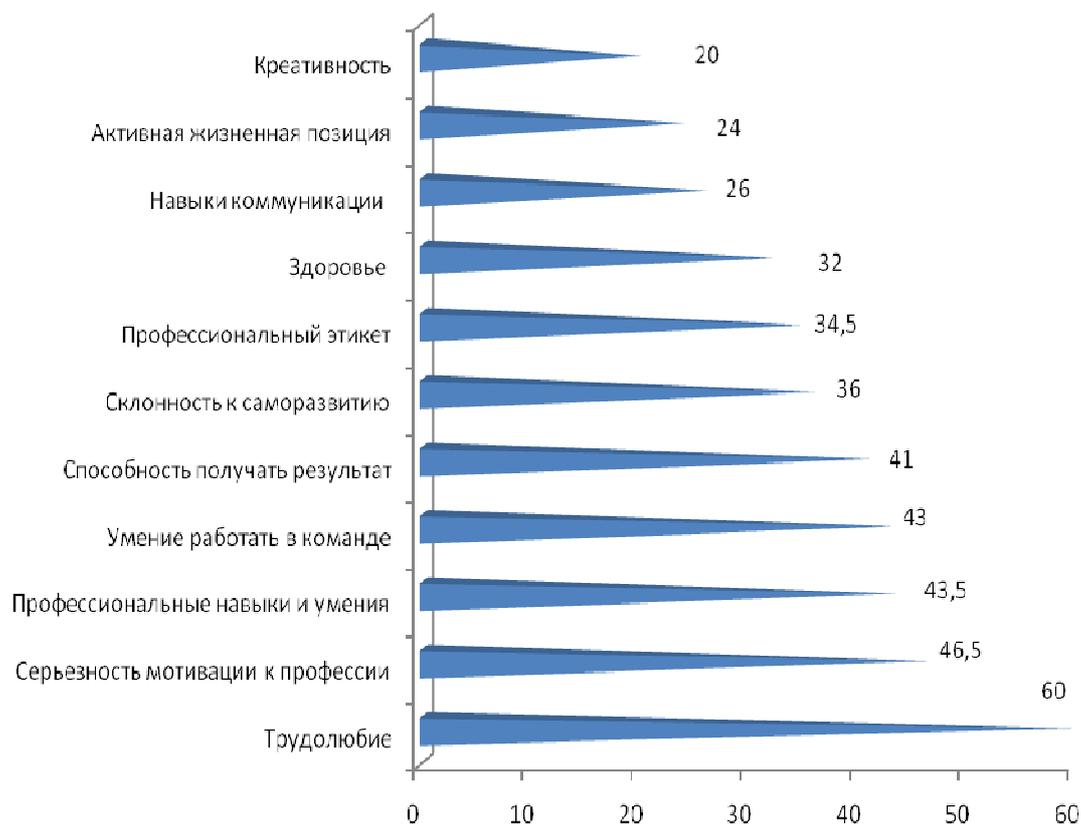


Рис. 4. Качества, необходимые для карьерного роста на предприятии

Этот подход предъявляет новые требования к обучению студентов. Лекции традиционных преподавателей построены, как правило, на базе теоретических выкладок, а не на наиболее ярких примерах из реальной жизни, что затрудняет получение практических навыков студентами. Такая практика ведения занятий уже не подходит, поэтому становится объективно необходимым изменение форм и методов обучения, что предполагает анализ частных реальных ситуаций, на основе чего строятся более общие теоретические положения [3; 4]. Наиболее эффективным путем изучения нового материала является выход на теорию через изучение и анализ практики и опыта экономической и производственной деятельности конкретных компаний, что подразумевает тесное сотрудничество преподавателей с производством.

В настоящее время основными направлениями сотрудничества с предприятиями по результатам исследования являются организация практик студентов и прием на работу молодых специалистов (рис. 5).

Высокую заинтересованность предприятия проявили по отношению к таким вариантам сотрудничества, как:

- проведение совместных мероприятий (конференции, «Дни предприятия», мастер-классы, круглые столы и т.д.) - 88%;

- осуществление совместных рекламных кампаний - 81%;
- участие представителей организации в корректировке учебных планов – 80%;
- стажировка преподавателей на предприятии – 76%;

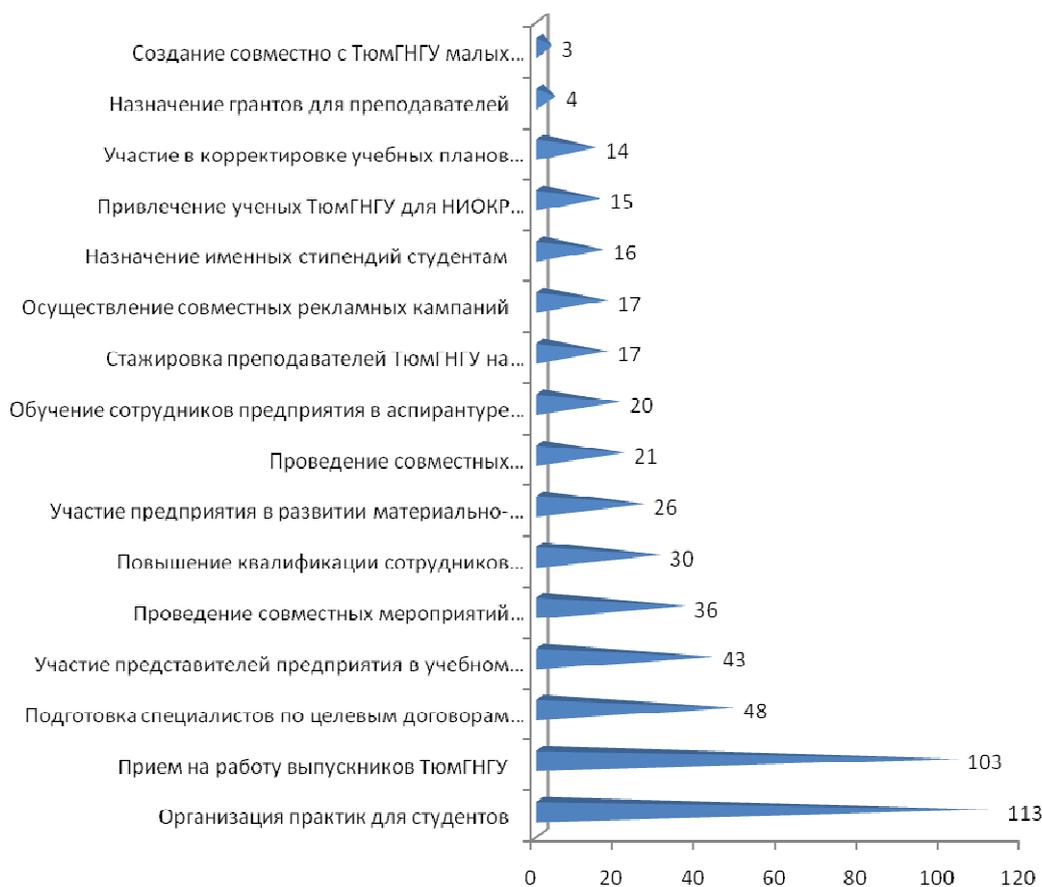


Рис. 5. Основные направления сотрудничества ТюмГНГУ с предприятиями

Перспективными для дальнейшего развития являются такие направления взаимодействия, как проведение совместных спортивных, культурных, развлекательных, социальных мероприятий – 74%; повышение квалификации сотрудников Предприятия (МВА, Президентская программа, техническая специализация, языковая подготовка и пр.) – 60%; участие представителей предприятия в учебных процессах (преподавание, членство в ГАК, ГЭК и т.п.) – 59% .

Таким образом, проведение аналогичных исследований должно осуществляться на постоянной основе, что позволит получить объективную оценку уровня подготовки выпускников и степени конкурентоспособности университета, а также формировать адресные предложения для предприятий нефтегазовой отрасли.

Список литературы

1. Барбаков О.М. Постановка задач контроля на виртуальном пространстве результативности инновационных технологий в системе высшего образования Тюменской области // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. – 2007. - № 2.
2. Барбаков О.М., Киселев В.Г. Методология проведения социального эксперимента на виртуальном пространстве // Вестник Тюменского государственного университета. - 2012. - № 8.
3. Белоножко М.Л., Генин В.Е. Тенденции развития экспорта мирового и российского высшего образования // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. – 2008. - № 4.
4. Белоножко М.Л., Ребышева Л.В. Система повышения квалификации профессорско-преподавательского состава в условиях интеграции российского высшего образования в мировое образовательное пространство // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. – 2012. - № 6.
5. Белоножко М.Л., Силин А.Н., Габышева Л.К. О результатах внедрения требований ФГОС в подготовку управленцев // Вестник университета. – 2013. - № 15. - С. 159-162.

Рецензенты:

Майер В.В., д.с.н., доцент, проректор по учебно-методической работе и инновационному развитию ТюмГНГУ, г. Тюмень.

Мехришвили Л.Л., д.с.н., профессор кафедры социологии и социального сервиса ТюмГНГУ, г. Тюмень.