

**Анализ результатов социологического исследования
«Удовлетворенность работодателей качеством
образования выпускников ТувГУ»**

Методика

Состояние взаимодействия образовательных учреждений и предприятий-работодателей является объектом тщательного комплексного анализа в силу ряда объективных причин, обусловленных текущими негативными социально-экономическими тенденциями на рынке труда, спадом в сферах производства и потребления, реальном секторе экономики. В стратегическом контексте мониторинг призван комплексно проанализировать «состояние взаимодействия образовательных учреждений и бизнес-структур (работодателей) в области политики на рынке труда, методов решения проблем занятости, в том числе выпускников и молодых специалистов, выявление тенденций развития в условиях экономического кризиса и разработка общей концепции этого взаимодействия»¹.

Мониторинг удовлетворенности работодателей позволяет выявить «проблемные зоны» в подготовке специалиста и сформировать пакет первичных рекомендаций по совершенствованию как управлением взаимодействием с партнерами, так и по устранению негативных тенденций. Вспомогательными инструментами также являются ежегодный мониторинг трудоустройства выпускников всех форм².

Анализ удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников ТувГУ позволяет определить требования, которые предъявляет работодатель к профессиональной подготовке выпускников по различным специальностям, оценить свою конкурентоспособность на рынке образовательных услуг и своих выпускников на рынке труда. Определить мероприятия по улучшению профессиональных компетенций выпускников, что даст наибольшее увеличение удовлетворенности работодателей.

В связи с этим проведено социологическое исследование «Уровень удовлетворенности работодателей качеством образования выпускников Тувинского государственного университета».

Объект исследования – уровень удовлетворенности работодателей. Предмет – уровень удовлетворенности работодателей качеством образования выпускников Тувинского государственного университета.

В исследовании применялся метод экспертного опроса. В экспертном опросе приняли участие 30 человек. В качестве экспертов выступили руководители различных

¹ В.Алтухов, А. Серебряков. Исследование проблем и перспектив трудоустройства выпускников вузов на современном рынке труда [Электронный ресурс] URL[^]<http://www.teletesting.ru/modules/articles/index.php?op=viewarticle&artid=25> (Дата обращения 10.10.2019)

² Матненко И.А. Мониторинг удовлетворенности работодателей выпускниками как инструмент анализа требований к формированию профессиональных компетенций // вестник науки и образования. 2016. С. 3.

организаций, учреждений и предприятий г. Кызыла. Основными критериями при отборе респондентов являлись – компетентность эксперта по проблеме исследования и руководящая должность в организации.

Опрос осуществлялся посредством рассылки анкеты с инструкцией ее заполнения по электронной почте на адреса экспертов.

Социально-демографические параметры

		%
Возраст	30-44	61,1%
	45-59	22,2%
	от 60 лет и старше	16,7%

		%
Ваш пол:	мужской	35,3%
	женский	64,7%

		%
Национальность:	тувинец(-ка)	70,6%
	русский(-ая)	23,5%
	другая	5,9%

		%
Образование:	среднее	11,1%
	неоконченное среднее специальное	,0%
	среднее специальное	,0%
	неоконченное высшее	,0%
	высшее	88,9%

Профиль Вашего предприятия (компании, организации):	Количество ответов
Ветеринария	1
Добыча полезных ископаемых	1
Дошкольное образование	1
Краеведческий музей	1
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение	19
Научно-исследовательский институт	1
Финансовое	1
Пищевое производство	1
IT-компания	1
Орган исполнительной власти	3

Результаты

1. Оценка качества образования выпускников ТувГУ

Прежде всего, стоит отметить, что выпускники Тувинского государственного университета работают в большинстве организаций г. Кызыла. Об этом свидетельствуют данные опроса экспертов (рис. 1). Так, 84% руководителей ответили, что в их организации выпускники ТувГУ работают.

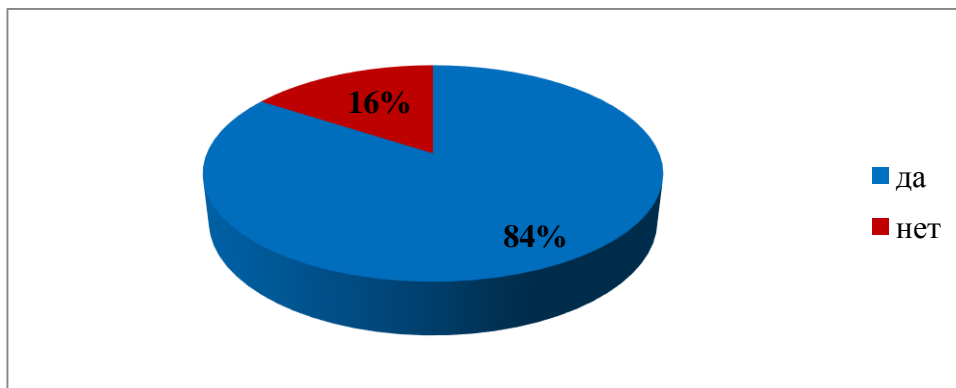


Рис. 1. Работают ли у Вас выпускники ТувГУ?

Анализ мнений экспертов позволил сделать вывод, что за последние пять лет в организации г. Кызыла было принято в среднем 8-10 выпускников ТувГУ. А за последний год в организации и учреждения города трудоустроены до 3 выпускников Тувинского госуниверситета.

Современные работодатели пересматривают требования к персоналу с точки зрения его компетентности. Знания, умения и навыки теперь рассматриваются в контексте способности и готовности эффективно применять их на практике. Немаловажным является личные качества выпускника, прежде всего, целеустремленностью, трудолюбием, готовностью к обучению и развитию.

Мы предложили экспертам оценить уровень знаний и умений выпускников ТувГУ по пятибалльной шкале. Результаты экспертного опроса показали, что абсолютное большинство респондентов (95%) достаточно высоко оценили уровень теоретических знаний выпускников (39% - оценка «4», 56% - оценка «5») (рис. 2). 6% руководителей поставили оценку «1».

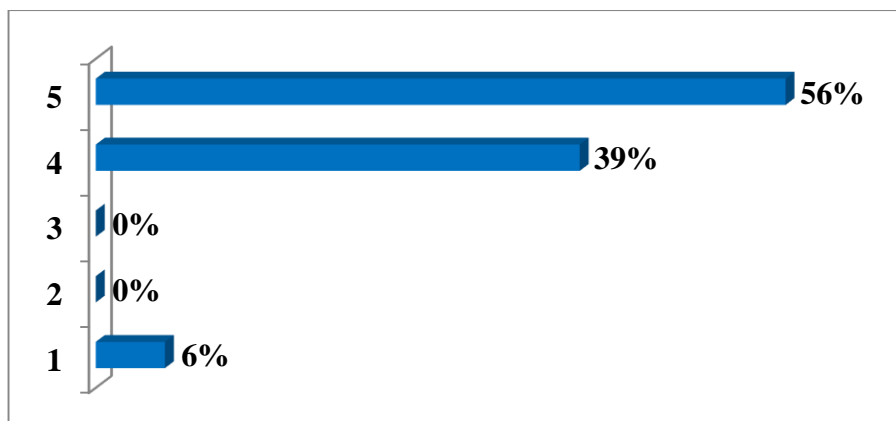


Рис. 2. Оценка уровня теоретических знаний выпускников ТувГУ

Уровень соответствия полученных в университете знаний уровню квалификации выпускников ТувГУ, подавляющее большинство работодателей (94%) оценило максимально высоко (50% - оценка «5», 44% - оценка «4») (рис. 3). Низкую оценку дали 6% участников опроса.



Рис. 3. Оценка уровня соответствия полученных в университете знаний уровню квалификации выпускников ТувГУ

89% экспертов в достаточной степени довольны умениями выпускников ТувГУ применять теоретические знания в работе (61% - оценка «5», 28% - оценка «4») (рис. 4).

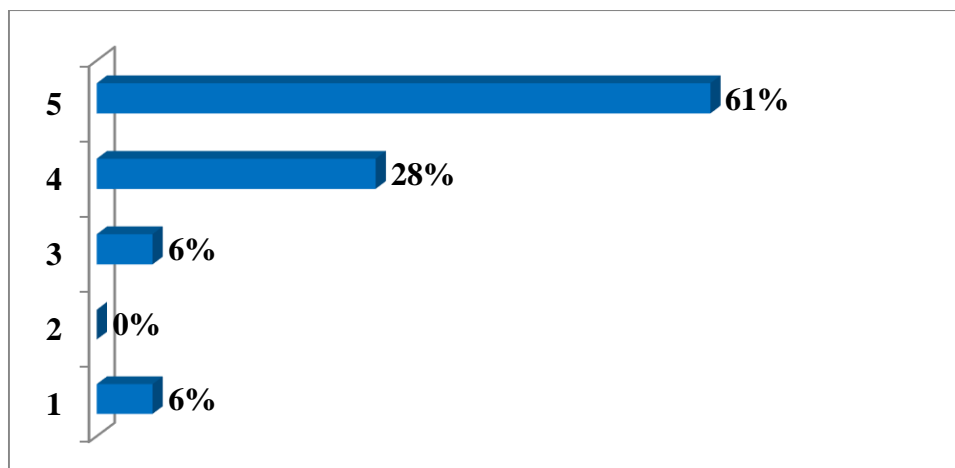


Рис. 4. Оценка умения выпускников ТувГУ применять теоретические знания в работе

Что касается практических навыков выпускников Тувинского госуниверситета, то большинство экспертов отмечает их хороший уровень (рис.5). Так 61% опрошенных оценили навыки выпускников на «пятерку», 17% - на «четверку» и 22% экспертов оценили практические навыки выпускников ТувГУ на «тройку».

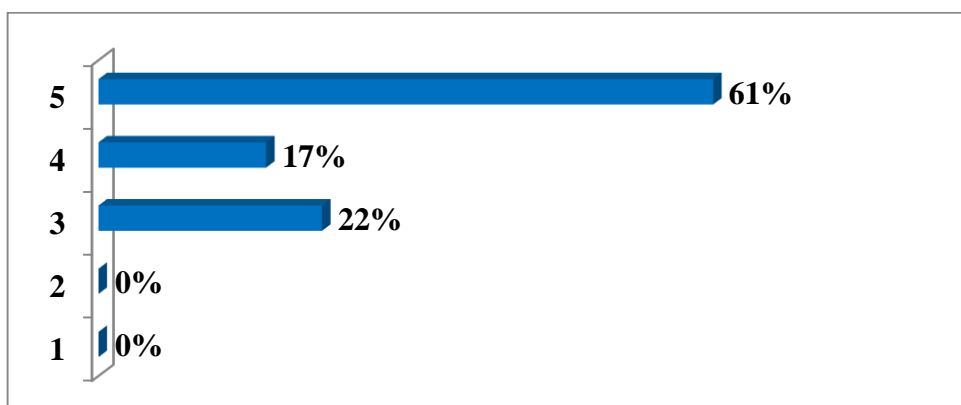


Рис. 5. Оценка уровня практических навыков выпускников ТувГУ.

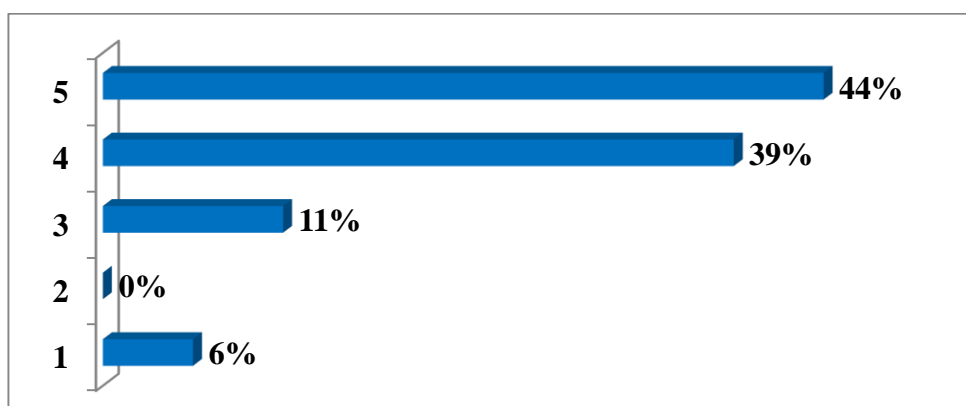


Рис. 6. Оценка умения выпускников ТувГУ применять практические навыки в нестандартных ситуациях.

Подавляющее большинство экспертов (83%) удовлетворены умениями выпускников ТувГУ применять практические навыки в нестандартных ситуациях (рис. 6).

А 95% опрошенных (67% - оценка «5», 28% - оценка «4») положительно оценивают уровень компьютерной грамотности выпускников ТувГУ (рис. 7).

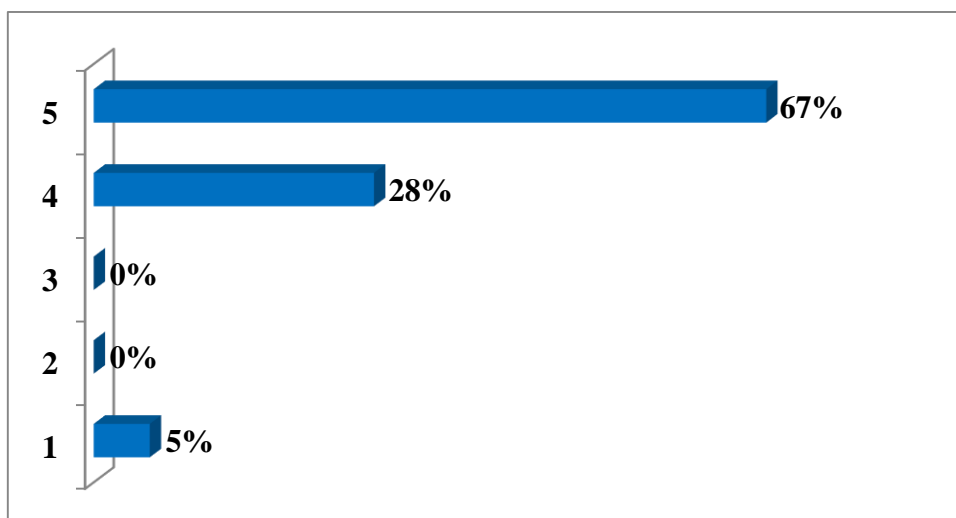


Рис. 7. Оценка уровня компьютерной грамотности выпускников ТувГУ

По мнению 89% экспертов, уровень владения иностранным языком выпускников ТувГУ достаточно хорошее (рис. 8). 11% экспертов оценили его как удовлетворительное.

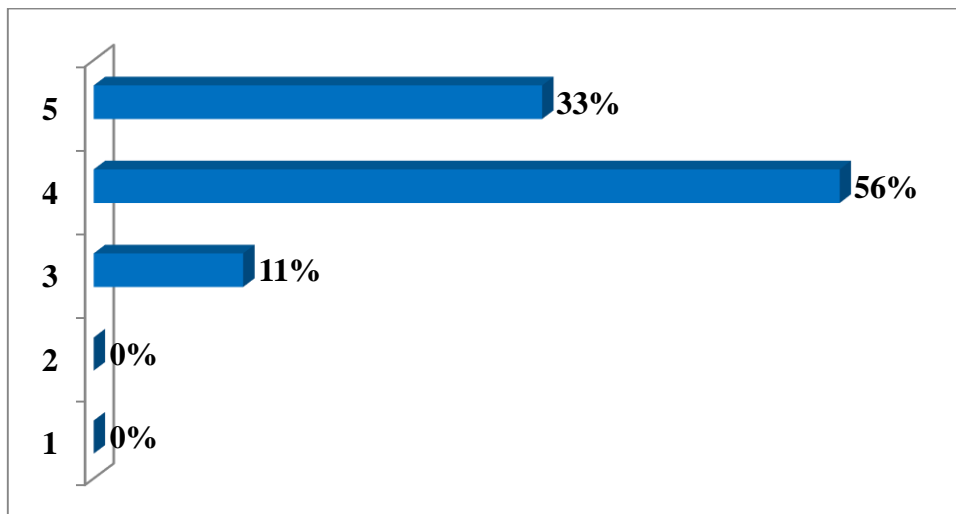


Рис. 8. Оценка уровня владения иностранным языком выпускников ТувГУ

Способность выпускников ТувГУ работать в коллективе большая часть экспертов (83,4%) оценивает достаточно высоко (Таблица 1, п.1.1.). Каждый десятый (11%) поставил оценку «удовлетворительно».

Почти 90% респондентов выразили высокое мнение способности выпускников ТувГУ эффективно представлять себя и результаты своего труда (Таблица 1, п. 1.2.). На «тройку» оценили данную способность выпускников 11,1% экспертов.

83,3% экспертов отмечают хороший уровень управленческих навыков выпускников ТувГУ (50% - оценка «5», 33,3% - оценка «4»). Удовлетворительную оценку их навыкам управления персоналом дали 5,6% опрошенных, а 11,1% – низкую (Таблица 1, п. 1.3.).

Культуру общения выпускников ТувГУ все эксперты оценили очень хорошо (72,2% - оценка «5», 27,2% - оценка «4»).

Таблица 1

		%
1.1. Оцените способность выпускников ТувГУ работать в коллективе	1	0%
	2	5,6%
	3	11,1%
	4	16,7%
	5	66,7%
1.2. Оцените способность выпускников ТувГУ эффективно представлять себя и результаты своего труда	1	0%
	2	0%
	3	11,1%
	4	27,8%
	5	61,1%
1.3. Оцените навыки управления персоналом выпускников ТувГУ	1	11,1%
	2	0%
	3	5,6%
	4	33,3%
	5	50,0%
1.4. Оцените культуру общения выпускников ТувГУ	1	0%
	2	0%
	3	0%
	4	27,8%
	5	72,2%

По мнению большинства экспертов, выпускники ТувГУ достаточно эрудированны и инициативны (Таблица 2, пп.1.1., 1.2.). Их нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие руководители организаций оценили максимально высоко (Таблица 2, пп.1.3.).

Что касается способности и желания выпускников ТувГУ к дальнейшему обучению, то 94,1% экспертов оценили как «хорошее» (35,3%) и «отличное» (58,8%).

Такое же количество опрошенных (94,1%) способность выпускников ТувГУ воспринимать новые цели и методы работы оценивают положительно (Таблица 2, п.1.5.).

Таблица 2

		%
1.1.Оцените эрудированность выпускников ТувГУ	1	5,9%
	2	0%
	3	0%
	4	29,4%
	5	64,7%
1.2.Оцените инициативность выпускников ТувГУ	1	5,9%
	2	0%
	3	5,9%
	4	23,5%
	5	64,7%
1.3.Оцените нацеленность выпускников ТувГУ на карьерный рост и профессиональное развитие	1	0%
	2	0%
	3	0%
	4	23,5%
	5	76,5%
1.4.Оцените способность и желание к дальнейшему обучению выпускников ТувГУ	1	5,9%
	2	0%
	3	0%
	4	35,3%
	5	58,8%
1.5.Оцените способность выпускников ТувГУ воспринимать новые цели и методы работы	1	0%
	2	0%
	3	5,9%
	4	23,5%
	5	70,6%

Далее экспертам было предложено оценить стрессоустойчивость и дисциплинированность выпускников. Данные опроса показали, что 76% руководителей стрессоустойчивости выпускников ТувГУ поставили оценку «5», 18% - оценку «4», а 6% - оценку «1» (рис.9).

94% экспертов отметили их дисциплинированность. 6% работодателей дисциплинированность выпускников ТувГУ оценили как «удовлетворительное» (рис. 10).

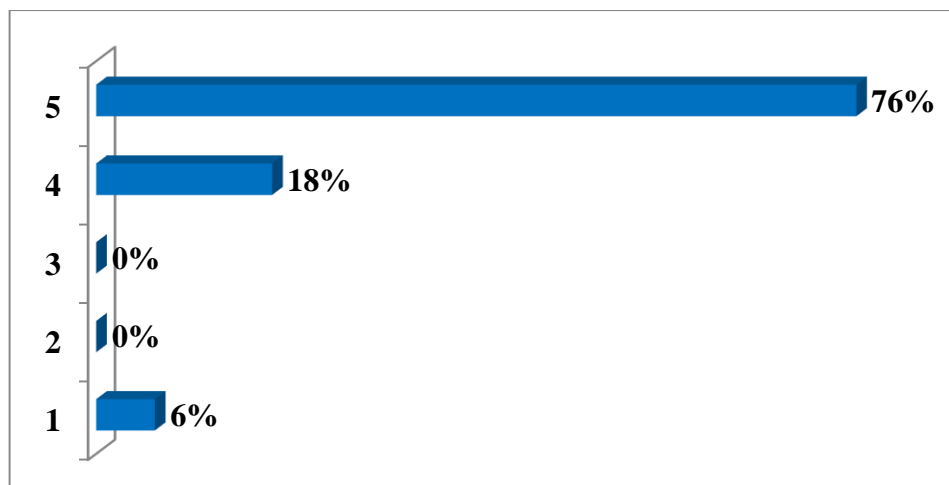


Рис. 9. Оценка стрессоустойчивости выпускников ТувГУ

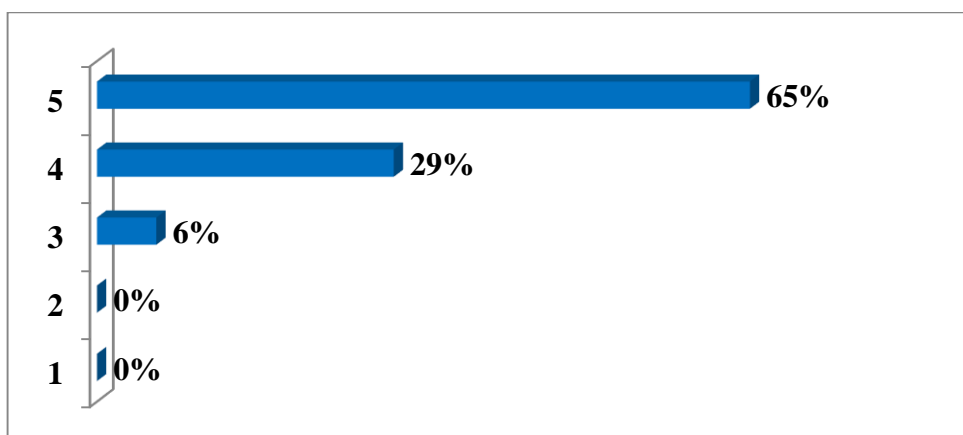


Рис. 10. Оценка дисциплинированности выпускников ТувГУ

Преобладающее большинство экспертов высоко оценили профессиональные качества и навыки выпускников университета:

I. Теоретические знания:

- 1) уровень теоретических знаний (100%);
- 2) соответствие полученных в университете знаний уровню квалификации (94,7%);
- 3) умение применять теоретические знания в работе (89,5%) (Рис. 11.1)

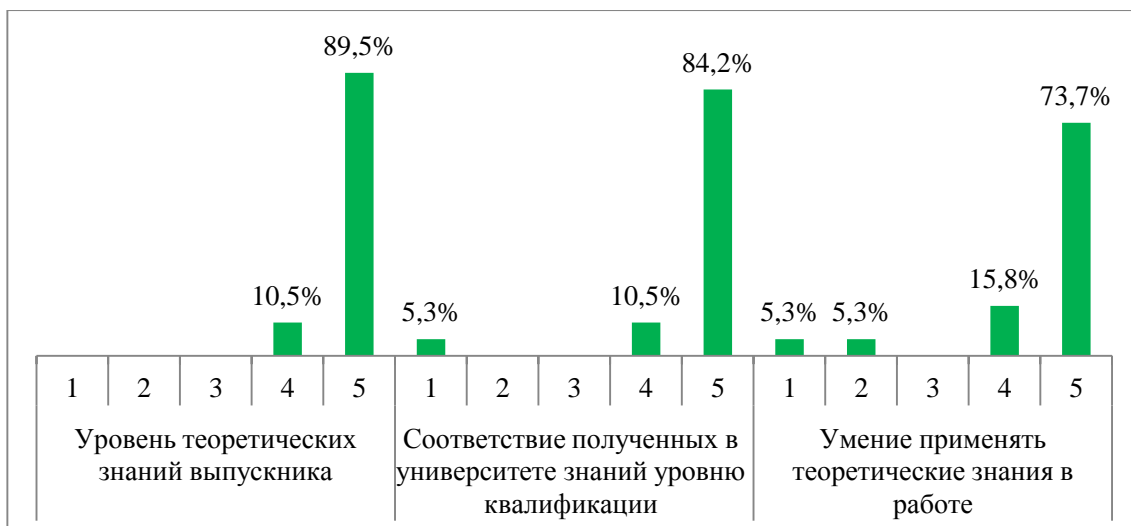


Рис. 11.1. Оцените насколько важны теоретические знания выпускника.

II. Практические навыки:

- 1) умение применять практические навыки в нестандартных ситуациях (94,7%);
- 2) уровень практических навыков (94,8%);
- 3) уровень компьютерной грамотности (89,5%);
- 4) уровень иностранной языком (89,5%) (Рис. 11.2).

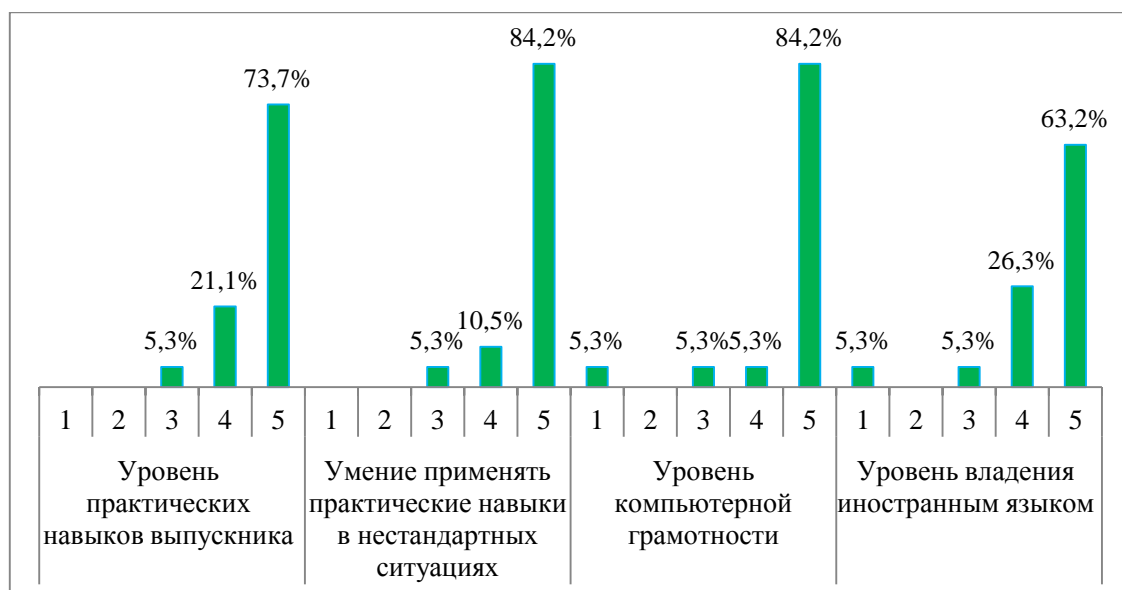


Рис. 11.2. Оцените насколько важны практические знания выпускника

III. Личные и профессиональные качества и навыки:

- 1) способность работать в коллективе (94,7%);
- 2) инициативность (89,5%);
- 3) способность эффективно представлять себя и результаты своего труда (94,7%);

4) навыки творческой деятельности, креативность (89,4%) (Рис. 11.3).

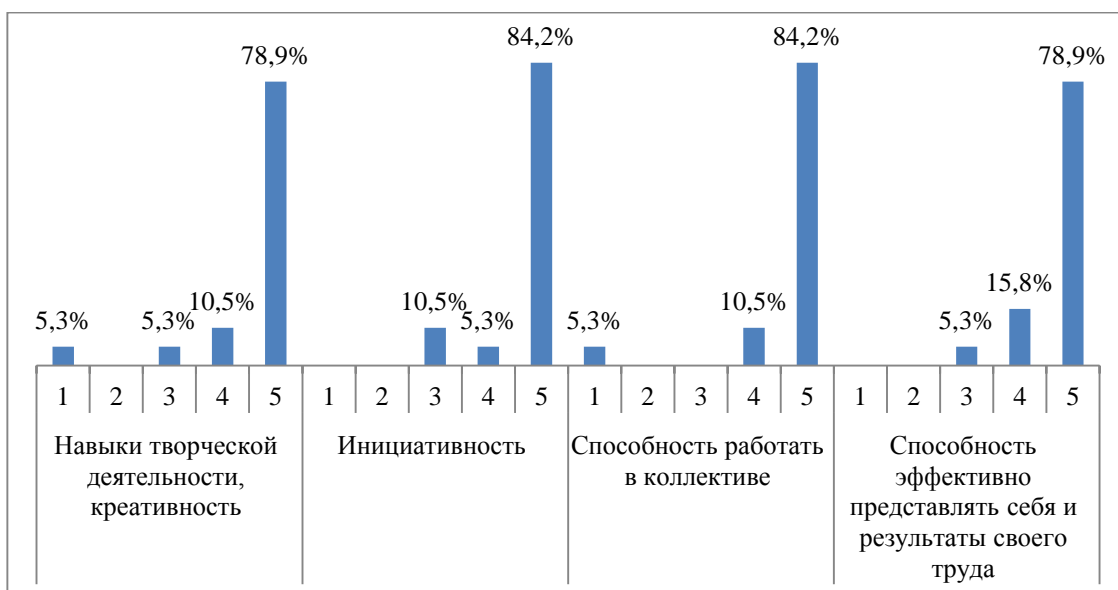


Рис. 11.3. Оцените насколько важны личные и профессиональные качества и навыки выпускника

5) способность воспринимать новые методы работы и идеи (100%);

6) способность и желание к дальнейшему обучению (100%);

7) нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие (100%);

8) навыки управления персоналом (94,7%) (Рис. 11.4)

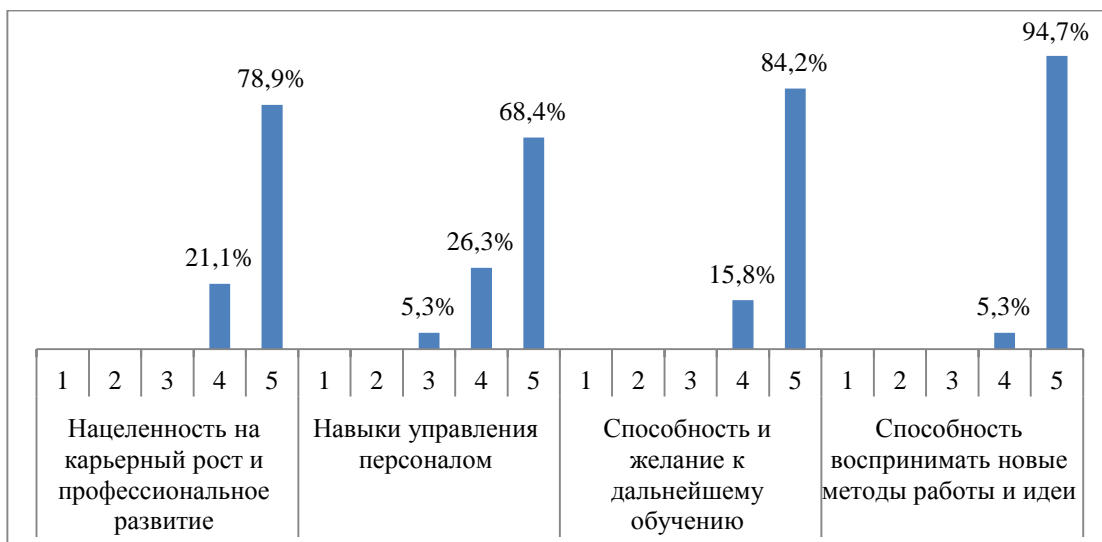


Рис. 11.4. Оцените насколько важны личностные и профессиональные качества и навыки выпускника

9) дисциплинированность (100%);

10) опрятный внешний вид (100%);

11) стрессоустойчивость (100%);

12) культура общения (94,7%) (Рис. 11.5).

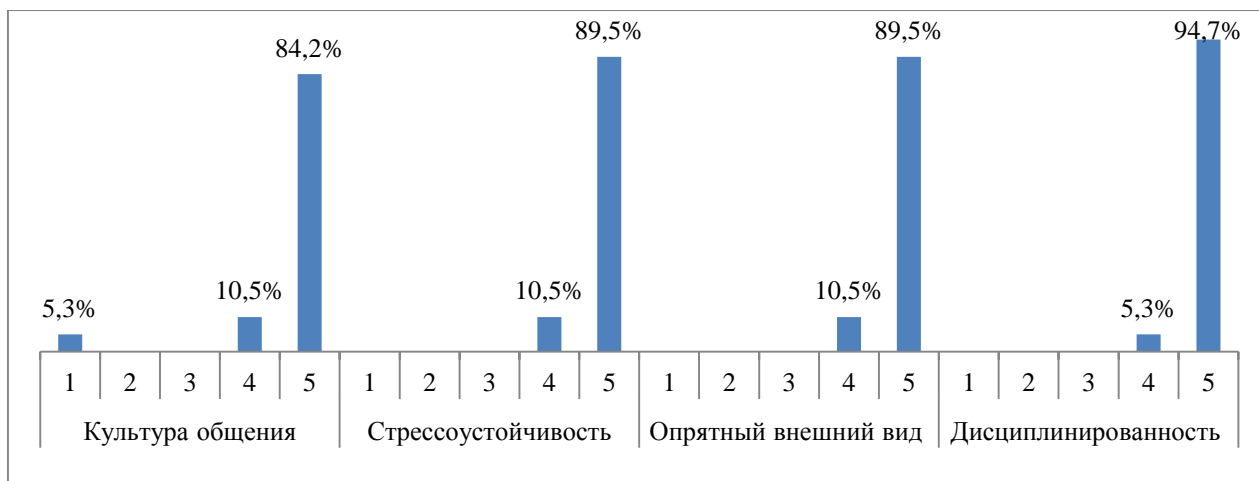


Рис. 11.5. Оцените насколько важны личностные и профессиональные качества и навыки выпускника

Большинство работодателей (72,2%) уверены в том, что уровень знаний выпускников полностью соответствуют оценкам, выставленным в дипломе. 22,2% экспертов ответили, что уровень знаний фактически ниже оценок в дипломе, 5,6% - фактически знания выше оценок (Рис. 12).

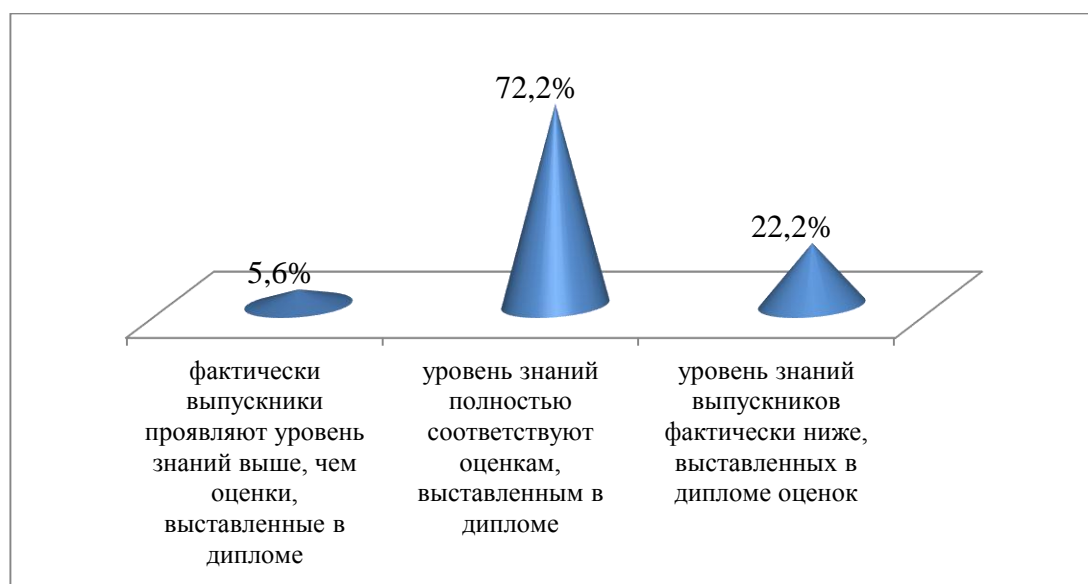


Рис. 12. Как Вы считаете, соответствует ли уровень знаний и подготовки выпускников ТувГУ оценкам, указанным в дипломе?

Производственная практика — практическая часть учебного процесса подготовки квалифицированных рабочих и специалистов, проходящая, как правило, на различных предприятиях в условиях реального производства. Она является заключительной частью учебной практики, проходящей в учебном заведении. Во время производственной практики происходит закрепление и конкретизация результатов теоретического учебно-

практического обучения, приобретение студентами умения и навыков практической работы по присваиваемой квалификации и избранной специальности или профессии.

84,2% работодателей принимают выпускников на производственную практику студентов в ТувГУ (Рис. 13). Трансформация практики, максимально приближенной к будущей профессиональной деятельности, в учебный процесс – явление закономерное, обусловленное требованиями Государственных образовательных стандартов РФ.

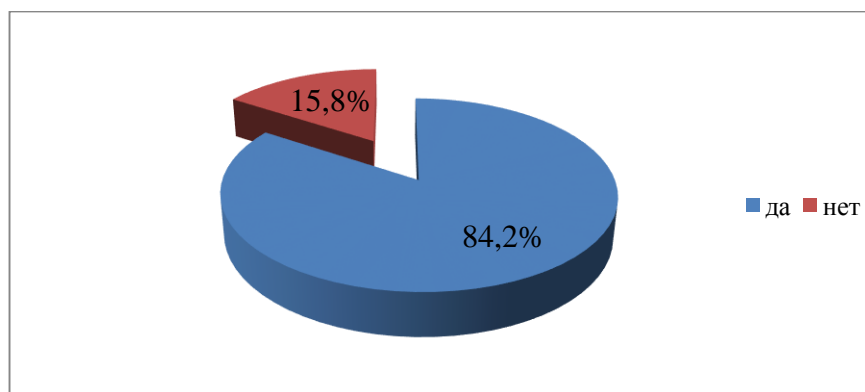


Рис. 13. Принимаете ли Вы на производственную практику студентов ТувГУ?

57,9% работодателей хотели бы провести в университете специальные курсы, чтобы рассказать студентам о реальной практике своей организации. 10,5% не хотят проводить такие курсы. Треть опрошенных затруднились ответить (Рис. 14).

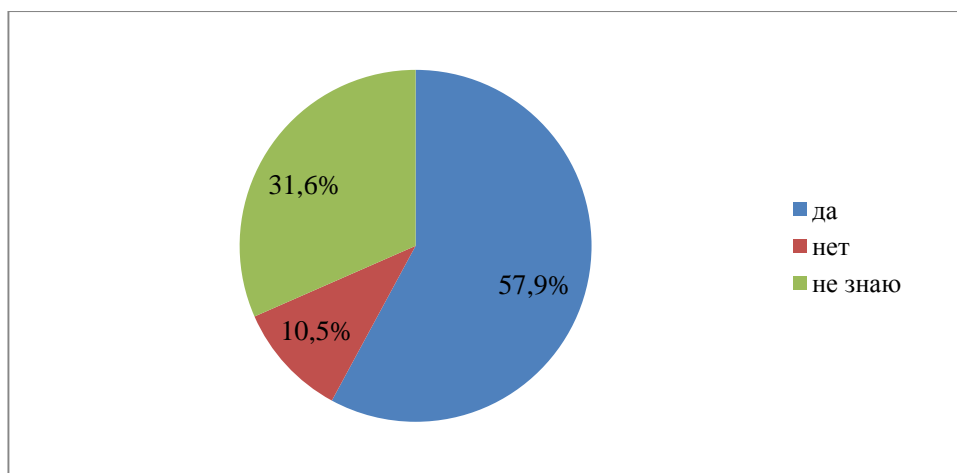


Рис. 14. Хотели бы Вы провести в университете спецкурс по Вашей специальности, чтобы рассказать студентам о реальной практике Вашей организации?

Российские компании выделяют деньги на проведение различных исследований и опытно-конструкторские разработки, создают базовые учебные кафедры, вкладываются в оборудование для университетских кафедр и лабораторий и, наконец, выплачивают гранты и именные стипендии студентам. В среднем на финансирование таких совместных

программ по официальным данным направляют по 6,3 млн. рублей в год. 63,2% работодателей не могут перенять опыт других организаций из-за отсутствия финансовых средств, 10,5% - не готовы, но возможно смогут в будущем. 21,1% готовы профинансировать различные мероприятия, оплачивать гранты и стипендии для студентов. Об этом заявили представители общеобразовательных учреждений и ПАО «МТС» (Рис. 15).

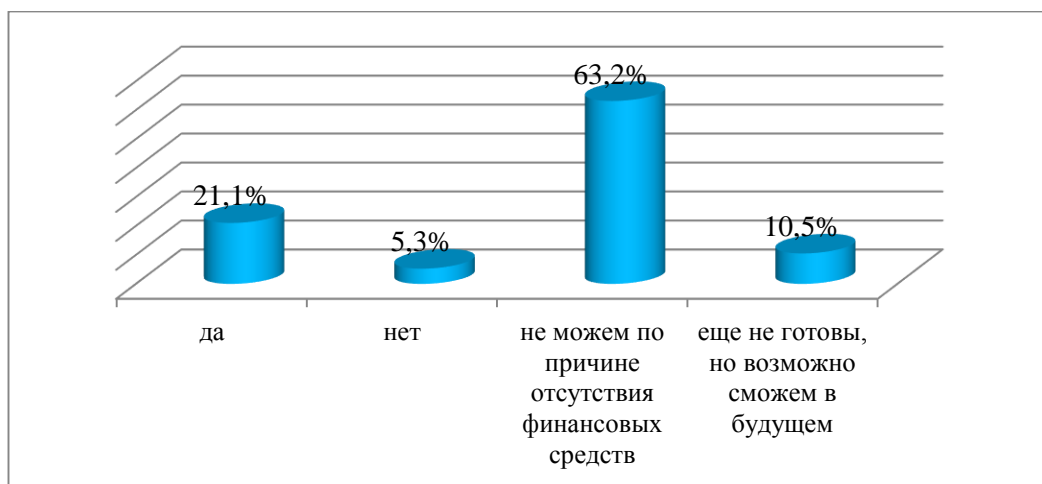


Рис. 15. Российские компании выделяют деньги на проведение различных исследований и опытно-конструкторские разработки и т.д. Как Вы считаете, готовы ли Вы к подобным формам сотрудничества?

Чуть больше половины экспертов (58%) считают, что профиль диплома не важен при выборе на работу выпускников учебных учреждений (рис. 16). Каждый пятый руководитель (21%) при принятии на работу выпускников ВУЗов, предпочел бы выпускника ТувГУ выпускнику другого ВУЗа, и ровно столько же экспертов (21%) выбрали бы выпускника другого ВУЗа, а не выпускника ТувГУ.

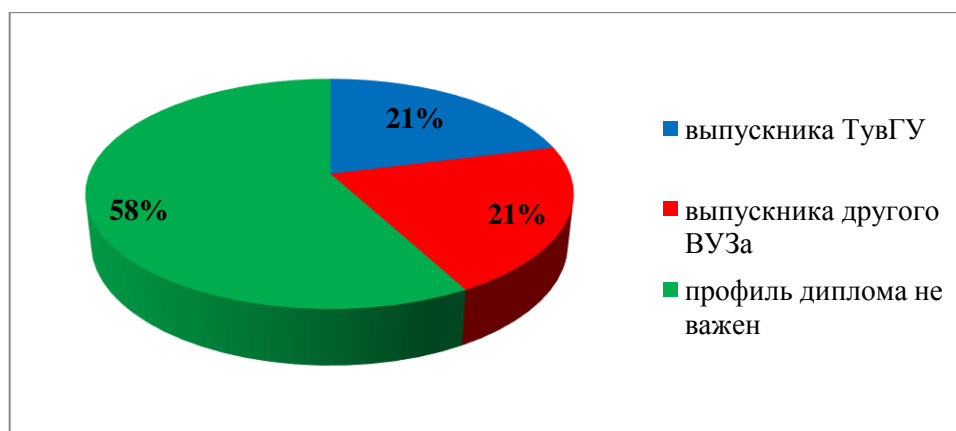


Рис. 16. Если у Вас есть выбор при принятии на работу выпускников ВУЗов Вы предпочтете выбрать:

По мнению большинства экспертов (78%), карьерный рост выпускников ТувГУ ничем не отличается от карьерного роста выпускников других ВУЗов (рис. 17). 22% респондентов считают, что карьерный рост выпускников ТувГУ чуть медленнее.

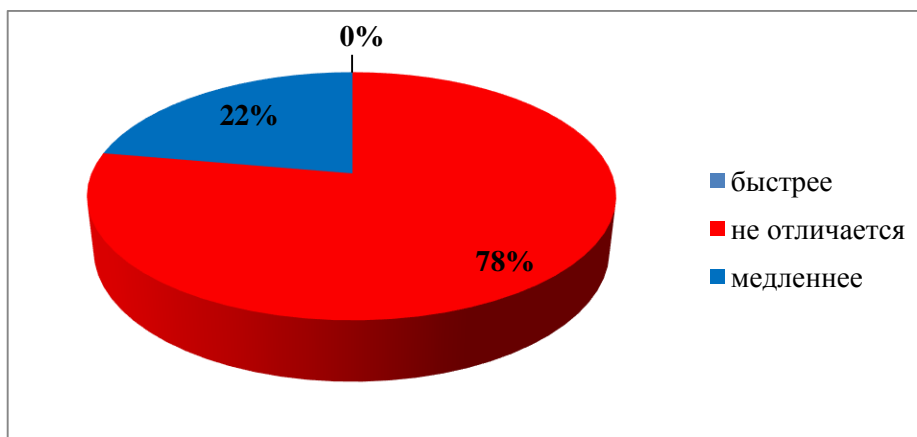


Рис. 17. Карьерный рост выпускников ТувГУ по сравнению с выпускниками других ВУЗов в Вашей организации

Все работодатели заявили о том, что готовы в дальнейшем принимать на работу выпускников ТувГУ (рис. 18). Из них 42,1% респондентов в этом полностью уверены, 57,9% - примут при определенных обстоятельствах.

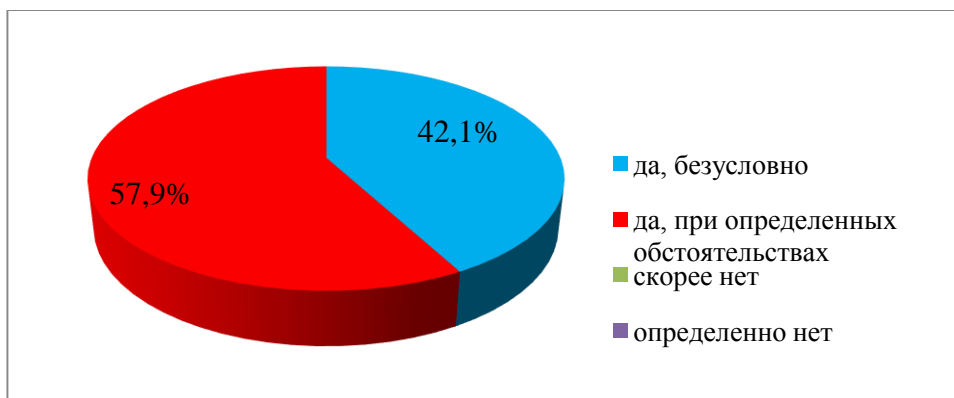


Рис. 18. Желаете ли Вы в дальнейшем принимать на работу выпускников ТувГУ?

Чтобы выявить основные критерии отбора кандидатов при приеме на работу был задан вопрос «Что для Вас важнее всего, когда Вы принимаете человека на работу?». Для работодателей при приеме на работу важнее всего личностные характеристики выпускника (72,2%), опыт работы (16,7%), наличие диплома (11,1%) (Рис. 19).

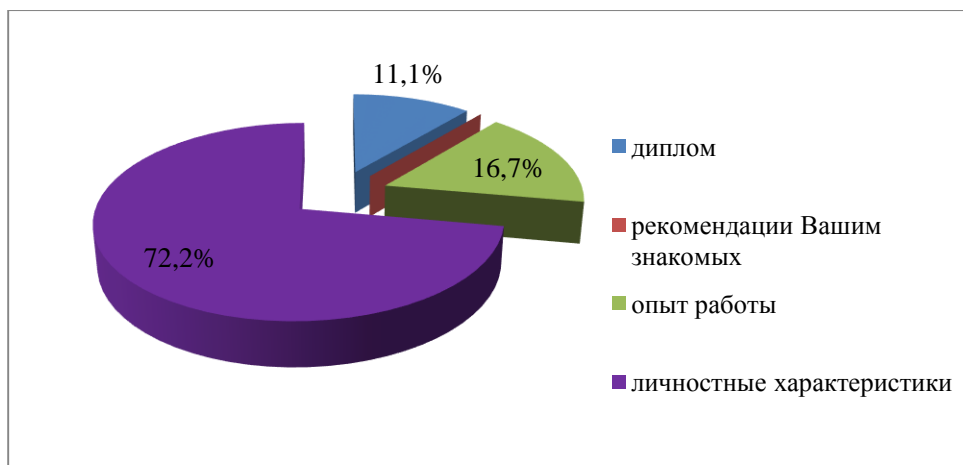


Рис. 19. Что для Вас важнее всего, когда Вы принимаете человека на работу?

Половина участников опроса готовы сопровождать с младших курсов лучших студентов, чтобы после окончания принять их на работу (рис. 21). По данным опроса, работодатели готовы оплачивать стипендии, принимать их на стажировку, чтобы после окончания университета, студенты были знакомы с деятельностью организации. К ним относятся частные организации, общеобразовательные учреждения. Треть экспертов заявили, что не готовы на такой шаг, 21,1% - затруднились ответить.

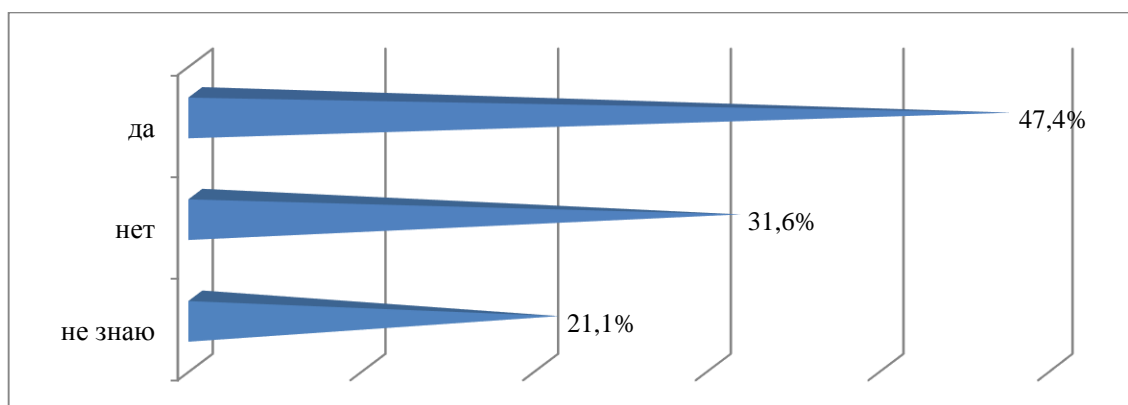


Рис. 21. Готовы ли Вы "вести" с младших курсов лучших студентов (платить стипендии, принимать их на стажировку и т.д.), чтобы после окончания они были знакомы с практиков Вашей деятельности и могли сразу начинать работать на Вас после окончания?

Чуть больше половины руководителей организаций заявили, что готовы принимать на работу студентов 5-6 курсов. 44,4% не могут принять студентов на 0,5/0,25 ставки или просто стажерами (Рис. 22).

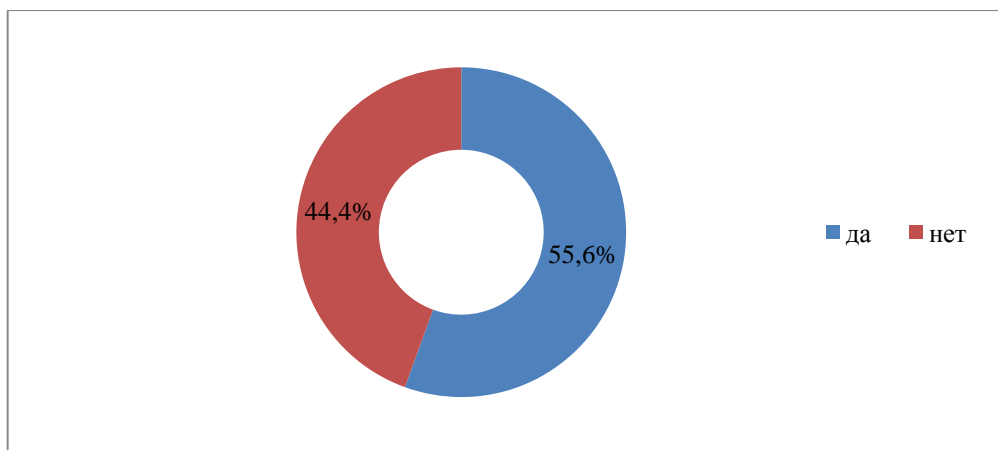


Рис. 22. Готовы ли Вы принимать на работу студентов 5-6 курсов (например, на 0,5 / 0,25 ставки или просто стажерами)?

Для замещения вакансий специалистов кадровые службы применяют различные стратегии, иногда, останавливаясь на одной, но чаще – сочетают сразу несколько. Чтобы решить проблему дефицита высококвалифицированных специалистов работодатели предпринимают следующие меры:

- 1) привлекают выпускников вузов/ молодых специалистов (31,6%);
- 2) обращаются в государственную службу занятости (31,6%);
- 3) дают объявление в сети «Интернет», в газетах и пр.;
- 4) ищут с помощью знакомых и коллег (Рис. 23).

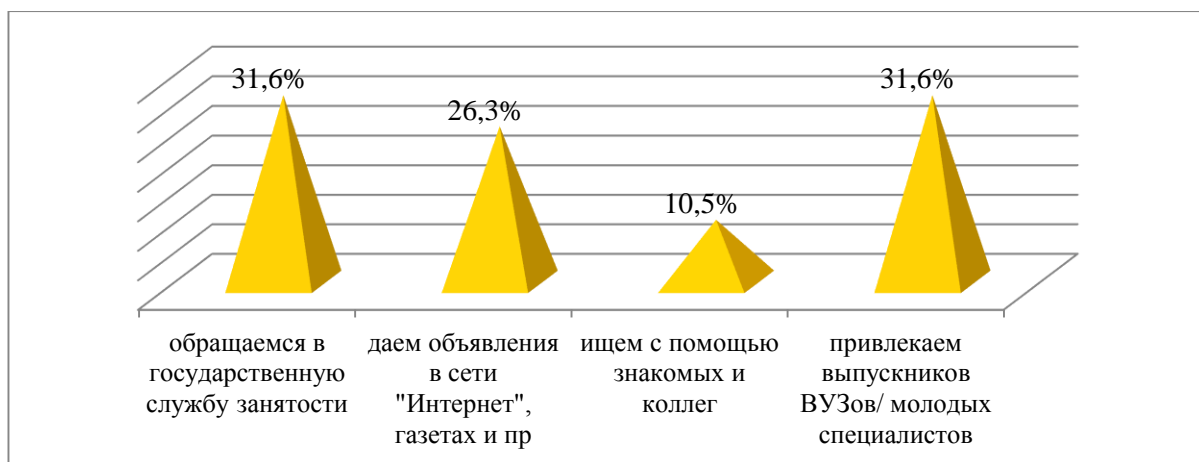


Рис. 23. Что Вы обычно в первую очередь предпринимаете или предпримете, чтобы решить проблему дефицита высококвалифицированных специалистов?

2. Оценка рынка труда

74% эксперта ответили, что в их организациях (предприятиях, учреждениях) работают примерно от 11 до 100 человек (37% - 11-50 человек, 37% - 51-100 человек). Четверть руководителей (26%) отметили, что в их коллективе работают до 10 человек.

Анализ ответов экспертов показал, что половина организаций (49%) относится к сфере образования (рис. 24). 23% руководителей отметили, что их организация относится к органам исполнительной власти (государственная служба), 12% предприятий – крупный и средний бизнес. 6% организаций имеет отношение к сфере культуры.

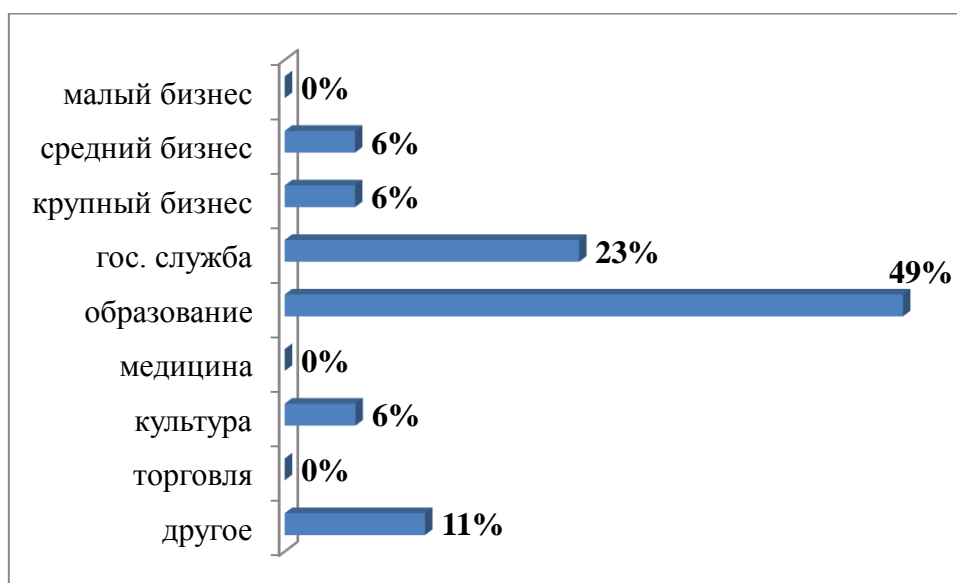


Рис. 24. Какому из нижеприведенных типов относится Ваше предприятие (компания, организация)?

По данным экспертного опроса, чаще всего информация о вакансиях размещается на официальном сайте организации (предприятия, учреждения), на сайте Департамента образования. Также информация о вакансиях распространяется через Агентство занятости Республики Тыва и средства массовой информации (Таблица 3).

Таблица 3. Сайты, где размещают информацию о вакансиях.

Сайте hh.ru
Сайт службы ЦЗН России и по РТ
В Департаменте по образованию мэрии города Кызыла РТ
На официальном сайте организации: http://museum.tuva.ru/
На официальном сайте организации; gossluzhba.gov.ru
На сайте https://detsad34-kyzyl.rtyva.ru/
Портал Работа в России
https://fas.gov.ru
https://tuva.fas.gov.ru

По мнению работодателей, сегодняшним выпускникам ТувГУ для успешного трудоустройства необходимо развивать практические навыки, деловые и личные качества (Таблица 4).

Таблица 4. Качества необходимые для выпускников

Практические навыки	Деловые качества	Личные качества
Способности воспринимать новые методы работы и идеи	Знание иностранных языков	Быть уверенными в себе
Практические навыки, теоретические сведения	Грамотная речь	Дисциплинированность, настойчивость, ответственность
Умения применять практические навыки в работе	Ораторские способности	Коммуникативность
	Желание продолжить обучение в магистратуре и аспирантуре	Культура общения
		Инициативность

Эксперты уверены, что через 5 лет будут востребованы следующие специалисты:

- 1) учителя математики, биологии, экологии, географии, информатики;
- 2) руководители ОБЖ, специалисты по робототехнике;
- 3) экономисты, финансисты, бухгалтера;
- 4) специалисты по IT-технологиям;
- 5) научные исследователи, переводчики и специалисты в сфере услуг;
- 6) специалисты многоуровневые и имеющие разные компетентности;
- 7) инженеры систем связи;
- 8) технологи пищевого производства;
- 9) ветеринары;
- 10) работники горной промышленности;
- 11) контрактные управляющие;
- 12) юристы (в сфере ЖКХ), связисты.

Пятая часть экспертов (22%) уровень материальных ресурсов своего предприятия (компании, организации) оценивает как очень высокое (есть новое оборудование, современные материалы, программное обеспечение и т.д.) (рис. 25). 40% руководителей считают материальную обеспеченность своего предприятия хорошим, а треть (33%) – средним. Уровень материальных ресурсов своей организации 6% экспертов считают плохим.

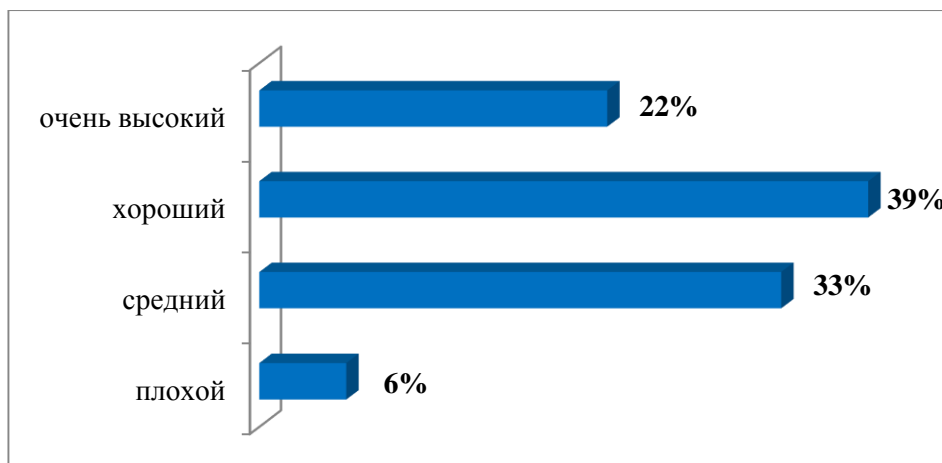


Рис. 25. Как Вы оцениваете уровень материальных ресурсов Вашего предприятия (компании, организации)?

Уровень человеческих ресурсов своей организации большинство экспертов считает хорошим (рис. 26). Каждый десятый руководитель полагает, что в его организации работают высококвалифицированные специалисты (очень высокий уровень). 17% респондентов оценили уровень человеческих ресурсов в своей организации как средний.

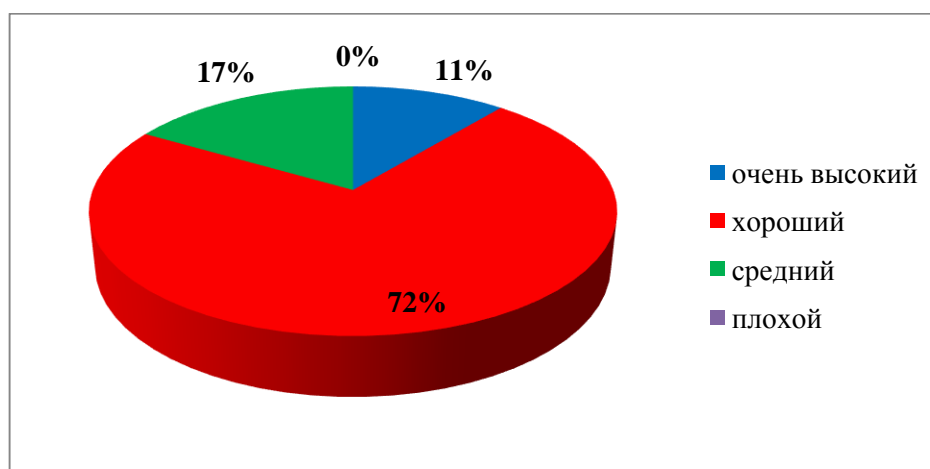


Рис. 26. Как оцениваете уровень человеческих ресурсов Вашего предприятия (компании, организации)?

Анализ данных показал, что 6% экспертов «текучесть кадров» в своей организации характеризуют высоким (рис. 27). Около половины опрошенных (47%) считают уровень «текучести кадров» средним, и столько же экспертов (47%) характеризуют его как низкий.

56% экспертов ответили, что их организация (предприятие, учреждение) субсидии из бюджета не получают. Чуть меньше половины организаций (44%) получают субсидии из бюджета.

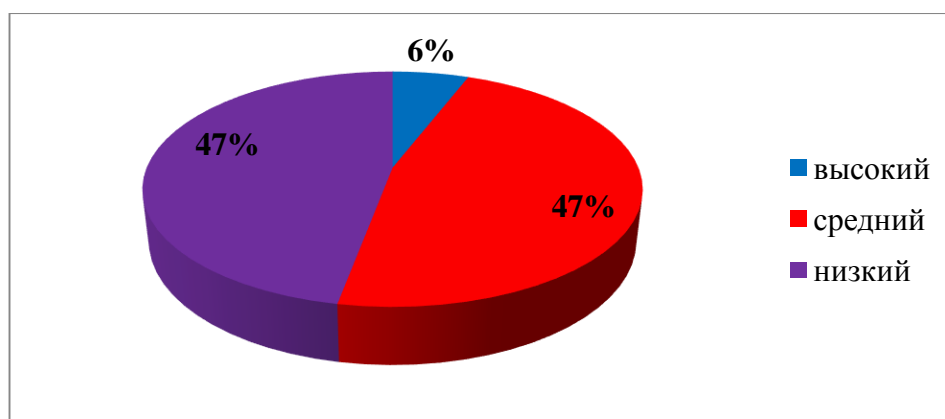


Рис. 27. Как Вы охарактеризуете уровень "текучести кадров" Вашего предприятия (компании, организации)?

Выводы

Таким образом, полученные результаты позволяют сделать вывод о том, что в большинстве организаций (предприятий, учреждений) г. Кызыла выпускники Тувинского государственного университета работают. По мнению экспертов, за последние пять лет в каждую организацию города приняты на работу около 10 выпускников ТувГУ, а за последний год – до 3 человек.

Большинство экспертов отмечают достаточно высокий уровень теоретических и практических знаний выпускников ТувГУ. Современные работодатели пересматривают требования к персоналу с точки зрения его компетентности. Знания, умения и навыки теперь рассматриваются в контексте способности и готовности эффективно применять их на практике. Немаловажным является личные качества выпускника, прежде всего, целеустремленностью, трудолюбием, готовностью к обучению и развитию.

Большинство работодателей отметили соответствие уровня знаний выпускников оценкам, выставленным в дипломе. 22,2% экспертов ответили, что уровень знаний фактически ниже оценок в дипломе.

Около 60% участников экспертного опроса хотели бы провести в университете специальные курсы, чтобы рассказать студентам о реальной практике своей организации. Половина участников опроса готовы сопровождать с младших курсов лучших студентов, чтобы после окончания принять их на работу. К ним относятся частные организации, общеобразовательные учреждения. Чуть больше половины опрошенных заявили, что готовы принимать на работу студентов 5-6 курсов.

По мнению руководителей, бывшие студенты Тувинского госуниверситета проявляют отличные способности в коллективной работе, также эксперты отмечают высокий уровень их управленческих навыков.

Эксперты считают, что выпускники университета в достаточной мере эрудированы и инициативны, нацелены на карьерный рост и профессиональное развитие.

Абсолютное большинство респондентов полагает, что выпускники университета стрессоустойчивы и дисциплинированы. Эксперты положительно оценили способности и желания выпускников к дальнейшему обучению.

Анализ позиций экспертов выявил, что профиль диплома не важен при выборе на работу выпускников учебных учреждений. 21% руководителей при принятии на работу выпускников ВУЗов, предпочел бы выпускника ТувГУ выпускнику другого ВУЗа, и ровно столько же экспертов (21%) выбрали бы выпускника другого ВУЗа, а не выпускника ТувГУ.

Также большинство экспертов (78%) полагает, что карьерный рост выпускников ТувГУ ничем не отличается от карьерного роста выпускников других ВУЗов, но каждый пятый работодатель считает, что карьерный рост выпускников ТувГУ чуть медленнее.

Очень важным показателем уровня подготовки специалиста является уровень практической подготовки выпускников.