

4-бөлім
**БІЛІМ БЕРУ САПАСЫН
БАҒАЛАУ**

Section 4
**ASSESSMENT OF EDUCATION
QUALITY**

Раздел 4
**ОЦЕНКА КАЧЕСТВА
ОБРАЗОВАНИЯ**

Г. С. Минажева , М.С. Садырова 

Казахский национальный университет имени аль-Фараби, Казахстан, г. Алматы,
e-mail: Gulsharat.Mynazheva@kaznu.kz; mgulsharats@gmail.com,
e-mail: msadirova58@gmail.com

ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ КАК КРИТЕРИЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗА

Статья посвящена анализу востребованности выпускников вузов как индикатора оценки качества предоставляемых образовательных услуг и деятельности вуза.

Цель статьи – на основе проведения опроса среди студентов и интервью среди работодателей показать факторы, которые положительно или отрицательно влияют на востребованность выпускников вузов на современном рынке труда через призму самих студентов и работодателей. Основное направление исследования – показать основные направления партнерства, которые влияют на качество образовательных услуг и на востребованность выпускников.

Теоретико-методологической базой научного исследования выступают исследование по востребованности выпускников вузов на современном рынке труда и критериям оценки образовательных услуг. При написании статьи использованы методы факторного и социологического анализа. Фактические данные собраны путем проведения анкетирования среди студентов и интервью среди работодателей. Значимость данного исследования заключается в выделении комплексных параметров оценки уровня качества образовательных услуг как одного из индикаторов востребованности выпускников вузов на рынке труда. Результаты исследования в практическом значении предоставляют методы партнерства вузов и работодателей в формировании специалиста нового формата и предоставляют совокупные индикаторы определения востребованности выпускников вузов.

Укрепление связей образовательного процесса с научной и производственной деятельностью может значительно повысить качество образовательных услуг, конкурентоспособность и востребованность выпускников вузов как на отечественном, так и на мировом рынке труда.

Ключевые слова: выпускники, работодатели, рынок труда, образовательные услуги, востребованность выпускников.

G.S. Minazheva, M.S. Sadyrova

Al-Farabi Kazakh National University, Kazakhstan, Almaty,
e-mail: Gulsharat.Mynazheva@kaznu.kz; mgulsharats@gmail.com,
e-mail: msadirova58@gmail.com

Demand for Graduates – as a Criterion for Assessing the Quality of Educational Services and University Activities

The article is devoted to the analysis of the demand for university graduates as an indicator of assessing the quality of educational services and university activities.

The purpose of the article, based on a survey among students and interviews among employers, is to show factors that positively or negatively affect the demand for university graduates in the modern labor market through the prism of students and employers themselves. The main direction of the study is to show the main areas of partnership that affect the quality of educational services and the demand for graduates.

The theoretical and methodological basis of scientific research are studies on the demand for university graduates in the modern labor market and the criteria for evaluating educational services. When writing the article, the methods of factor and sociological analysis are used. Actual data are collected through questionnaires among students and interviews among employers.

The significance of this study lies in the identification of complex parameters for assessing the level of quality of educational services as one of the indicators of the demand for university graduates in the labor market. The results of the study in practical terms provide partnership methods between universities and employers in the formation of a specialist in a new format and provide aggregate indicators for determining the demand for university graduates.

Strengthening the links of the educational process with scientific and industrial activities can significantly improve the quality of educational services, the competitiveness and demand for university graduates both in the domestic and world labor markets.

Key words: graduates, employers, labor market, educational services, demand for graduates.

Г. С. Минажева, М.С. Садырова

Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Қазақстан, Алматы қ.,

e-mail: Gulsharat.Mynazheva@kaznu.kz; mgulsharats@gmail.com

e-mail: msadirova58@gmail.com

Түлектерге деген сұраныс – білім беру сапасы мен университет қызметінің тиімділігін бағалаудың өлшемі ретінде

Мақала университет түлектеріне білім беру қызметтері мен университет қызметінің сапасын бағалаудың көрсеткіші ретінде сұранысты талдауға арналған.

Мақаланың мақсаты – студенттер арасында жүргізілген сауалнама мен жұмыс берушілер арасындағы сұхбатқа негізделі отырып, студенттердің және жұмыс берушілердің өздері арқылы университет түлектерінің қазіргі еңбек нарығындағы сұранысына оң немесе теріс әсер ететін факторларды көрсету. Зерттеудің негізгі бағыты – білім беру қызметтерінің сапасына және түлектердің сұранысына әсер ететін серіктестіктің негізгі бағыттарын көрсету.

Ғылыми зерттеулердің теориялық және әдіснамалық негізі жоғары оқу орындарының түлектеріне қазіргі еңбек нарығында сұраныс пен білім беру қызметін бағалау критерийлері болып табылады. Мақаланы жазу кезінде факторлық және әлеуметтік талдау әдістері қолданылды. Нақты мәліметтер студенттер арасындағы сауалнамалар мен жұмыс берушілер арасындағы сұхбат арқылы жиналды.

Бұл зерттеудің маңыздылығы жоғары оқу орындарының түлектеріне еңбек нарығында сұраныс индикаторларының бірі ретінде білім беру қызметтерінің сапасын бағалаудың кешенді параметрлерін анықтаудан тұрады. Зерттеу нәтижелері практикалық тұрғыдан алғанда жаңа форматтағы маман қалыптастыруда университеттер мен жұмыс берушілердің серіктестік әдістерін ұсынады және ЖОО түлектеріне деген сұранысты анықтайтын жиынтық көрсеткіштерді ұсынады.

Оқу процесінің ғылыми және өндірістік қызметпен байланысын күшейту білім беру қызметтерінің сапасын, жоғары оқу орындары түлектерінің бәсекеге қабілеттілігі мен еңбек нарығында сұранысқа ие болуын едәуір жақсарты алады.

Түйін сөздер: түлектер, жұмыс берушілер, еңбек нарығы, білім беру қызметтері, түлектерге сұраныс.

Введение

Повышение качества образования и разработка эффективных методов оценки качества образовательных услуг путем изучения востребованности выпускников вузов является одной из важных задач казахстанской системы высшей школы. Актуальность этой задачи отмечена Первым Президентом, Елбасы Н. Назарбаевым в Послании народу Казахстана от 5 октября 2018 года «Рост благосостояния казахстанцев: повышение доходов и качества жизни» (Назарбаев, 2018), где указано на необходимость повышения требований к качеству подготовки в вузах. «Мы увеличили количество грантов, теперь наступило время усиления ответственности. Главный критерий оценки успешности вуза – это занятость выпускников после окончания учебы, их трудоустройство на высокооплачиваемую работу... На рынке должны остаться только те из них, которые обеспечивают высокое качество образования».

В современных условиях вопросы качества образовательных услуг, трудоустройства выпускников и их востребованности на рынке труда выдвигаются на первый план как наиболее важные индикаторы эффективности образовательного учреждения. Обеспечение качества высшего образования требует нового комплексного подхода по подготовке специалистов. Создаются образовательные программы нового поколения, разрабатываются новые модели обучения, создаются научно-исследовательские школы, открываются стартапы, бизнес-инкубаторы и филиалы кафедр на предприятиях, к образовательному процессу активно привлекаются зарубежные ведущие ученые и отечественные работодатели. А на рынке труда работодатели уделяют больше внимания уровню профессионального образования. Соответственно, не все выпускники могут соответствовать запросам работодателей, поскольку им не нужны специалисты с низким профессиональным образованием. То есть, профессиональ-

ный потенциал специалиста определяется качеством его образования.

Актуальность данной проблемы заключается в выделении комплекса основных качеств, компетенций и навыков выпускников вузов как одного из индикаторов их востребованности на рынке труда. Результаты исследования в практическом значении предоставляют методы партнерства вузов и работодателей в формировании специалиста нового формата, совокупные индикаторы определения востребованности выпускников вузов.

Цель статьи – на основе проведения опроса среди студентов и интервью среди работодателей показать факторы, которые положительно или отрицательно влияют на востребованность выпускников вузов на современном рынке труда через призму самих студентов и работодателей.

Литературный обзор

Эффективность вуза – это результативность деятельности в целях максимального удовлетворения потребностей рынка труда, определяемая отношением количества трудоустроенных выпускников к общему количеству выпускников и измеряемая в процентах (Сухочев, 2008: 471). Следовательно, если востребованность выпускников определяет эффективность деятельности вуза и качество предоставляемого им образовательных услуг, то критериями эффективности являются соответствие компетенций и навыков выпускников требованиям работодателей и их конкурентоспособность на рынке труда.

В формировании компетенций выпускника образовательные учреждения и заинтересованные стороны свои функции выполняют на разных уровнях и по-разному, например, если среднеобразовательные школы закладывают основу, формируя личностные и социальные качества, которые впоследствии развиваются в компетенции, то вузы развивают и формируют общекультурные и профессиональные компетенции, социальные и личностные качества выпускников. Помимо этого, в условиях прохождения производственной практики укрепляются и закладываются основы, развиваются профессиональные компетенции и появляется способность к работе в коллективе, следование корпоративной культуре, социальная и личная ответственность.

С учетом потребности рынка труда и для обеспечения требований работодателей выпускники вуза и в последующем молодые специалисты должны обладать совокупностью компетенций, включающих профессиональные и общекуль-

турные компетенции, знания, умения, навыки, определенную совокупность личностных социальных компетенций (Покровская, 2012: 63).

Востребованность выпускников является характеристикой соответствия требованиям рынка труда. Зарубежные специалисты (HSIA, HO & CHEN: 55) отмечают, что развить у будущего специалиста навыки, необходимые для адаптации к быстро меняющемуся миру, помогает создание инновационной учебной среды, где обучаемые берут на себя ответственность не только за свой учебный процесс, но и за свой карьерный рост. Соответственно, при подготовке студентов важно учитывать изменения требований к работникам, которые происходят в связи с тенденциями мировой экономики. Практика показывает, что на смену предприятиям с высокой численностью занятых приходят высокопроизводительные предприятия с небольшой численностью высококвалифицированных работников.

По мнению А.В. Сидорина, востребованность выпускников целесообразно оценивать по четырем группам показателей, включая:

- объективные показатели, определяемые требованиями к профессии, требованиями работодателей и рынка труда;
- личностные (субъективные) показатели, относящиеся к конкретному выпускнику;
- внешние и внутренние социально-экономические факторы;
- политические условия (Сидорин, 2007: 94).

Совокупность показателей востребованности позволяет ее оценить по комплексному показателю (Берзин, 2009: 137) и тем самым управлять результативностью процесса формирования компетенций выпускников образовательного учреждения и специалистов предприятий на всех этапах их профессиональной деятельности.

В годы независимости стран СНГ возникла ситуация дисбаланса рынка образовательных услуг и рынка труда, который заключается в изменении структуры спроса на многие профессии, недостаточное финансирование образования из государственного бюджета и, вместе с тем, расширение возможностей экономической деятельности вузов. Все это привело к несогласованности системы образования и рынка труда, к несоответствию предложений образовательных учреждений и запросов работодателей.

В этой связи Президент Республики Казахстан Касым-Жомарт Токаев в своем сентябрьском Послании (Токаев, 2019) справедливо отметил: «Фактически отечественная система подготовки специалистов оторвана от реального рынка труда».

Для обеспечения качества образовательных услуг необходимы новые подходы в системе образования, направленные на повышение ее эффективности взаимодействия с рынком труда. В настоящее время вузы не в полной мере несут ответственность за конечные результаты оказываемых образовательных услуг. Отсутствуют механизмы участия работодателей в выработке образовательных программ и образовательной политики в целом. Развитие экономики нашей страны возможно лишь при наличии мощного научного и интеллектуального потенциала, серьезной технологической базы и конкурентоспособности выпускников вузов. Следовательно, необходимо сбалансировать спрос и предложение на рынке образовательных услуг, для этого нужна полная информация о том, каких специалистов и в каком количестве готовить сегодня и в перспективе, какими профессиональными знаниями и навыками они должны обладать, чтобы активно участвовать и конкурировать на рынке труда. Также необходима оценка реального потенциала рынка труда специалистов, которая потребует проведения маркетинговых исследований. Известно, что маркетинг – это вид деятельности, направленный на достижение оптимального соответствия между спросом и предложением на рынке труда, на создание базы данных, аналитических центров и проведения постоянного мониторинга рынка труда и системы высшего образования.

А вузам, в свою очередь, как субъект рынка образовательных услуг необходимо проанализировать существующую структуру подготовки специалистов, оценить свой внутренний потенциал и систему качества подготовки с учетом востребованности образовательных программ, т.е. специальностей. Ориентация на дальнейшие перспективы и тенденции развития рынка труда позволит определить возможности каждой специальности, предложить прогноз новых направлений развития и выработать стратегию вуза в целом.

Министром образования и науки Республики Казахстан Асхатом Аймагамбетовым, в своей статье, опубликованной в Казахстанской правде (Аймагамбетов, 2020), было отмечено, что: «Преодолеть разрыв между требованиями рынка труда и системой подготовки кадров – такая задача стоит перед вузами РК. Вопрос взаимодействия системы подготовки кадров и требований рынка труда был актуален всегда. Потребность в квалифицированных кадрах в советское время жестко регулировалась государством, исходя из потребностей экономики. Осуществлялся баланс между спросом и предложением. Мы живем в ус-

ловиях рыночной экономики, когда все должно регулироваться «невидимая рука» рынка. Однако в действительности этого не происходит. И вузы, и колледжи лишены четких ориентиров при подготовке специалистов, в результате наблюдается дисбаланс между предложением специалистов системой образования и их потребностью в трудовой сфере. Осложняет ситуацию тот факт, что сегодня происходит ускорение всех процессов, будь то изменение потребностей людей или изменение характера рынка и бизнеса. При этом надо понимать, что, с другой стороны, система образования по своей сути является инерционной, принятые сегодня решения дадут результаты через 5–10 лет. А рынок труда нуждается в специалистах с новыми навыками и компетенциями сегодня. В связи с этим перед системой образования стоит задача обеспечения рынка труда специалистами, способными адекватно отвечать на современные вызовы, обладающими новыми знаниями, способными их применять и, главное, способными их непрерывно обновлять».

Если учесть, что понятие «рынок труда» включает в себя рынок рабочей силы и рынок рабочих мест, то на рынке труда объектами маркетинга, как считает автор работы (Сергеев, 2014: www.articulus-info.ru), являются рабочая сила и рабочие места. Также автор утверждает, что при планировании финансово-экономической деятельности маркетинговые исследования являются одним из основных направлений в ритмичной и эффективной работе образовательного учреждения.

В этой связи при формировании государственного заказа на гранты целесообразно было бы учитывать изменения рынка труда, которые с высокой вероятностью произойдут как ближайшем, так и в далеком будущем. По мнению авторов (Гладких, Иштерякова, 2018: 23), научному прогнозированию потребности рынка труда в специалистах способствуют проекты, которые включают прогноз изменений рынка труда. В Стратегии (http://d-russia.ru/wp-content/uploads/2017/11/Skills_Outline_web_tcm26-175469.pdf) заявлена целевая модель компетенций 2025, аккумулирующая разделы когнитивных, социально-поведенческих и цифровых навыков. К когнитивным навыкам отнесены: саморазвитие, организованность, управленческие навыки, достижение результатов, решение нестандартных задач, адаптивность. Социально-поведенческие навыки соответственно объединяют навыки коммуникации, межличностное и межкультурное взаимодействие. А цифровые навыки, в свою очередь, представлены специальными навыками управления информацией и создания си-

стем. Авторы считают, что такая матрица навыков нацеливает систему профессионального образования на подготовку востребованных выпускников не только на современном рынке труда, но и в перспективе, устремленной в экономику знаний (Гладких, Иштерьякова, 2018: 23).

Формирование методологии интегрированного показателя качества образовательных услуг должно проводиться с учетом внутреннего и внешнего уровня проявления категории качества образовательной услуги, что позволит в дальнейшем повысить уровень управления качеством профессионального образования как в отдельном вузе, так и применительно ко всей системе профессионального образования (Васильченко, Бурлюкова, 2005: 122). При разработке методологии оценки параметров внешнего уровня качества образовательной программы необходимо учитывать прогнозные оценки востребованности образовательной программы на целевом (региональном) рынке труда.

Подготовка высококвалифицированных кадров для экономики страны – это задача на стыке интересов государства и бизнеса, и тесное взаимодействие работодателей и системы высшего образования – необходимое условие для решения этой проблемы (Власова, Попов, 2008: 35). Кроме участия в разработке стандартов, важнейшими задачами на ближайшее время должны стать, по мнению авторов (Власова, Попов, 2008: 35), привлечение работодателей и профессиональных сообществ к составлению рейтинга вузов (специальностей) к общественно-профессиональной аккредитации образовательных программ.

Министр образования и науки РК А. Аймагамбетов в своей статье (Аймагамбетов, 2020) также акцентирует на то, что «важно расширить практику привлечения представителей рынка труда, местных сообществ к разработке образовательных программ в части определения необходимых компетенций выпускников. Вместе с тем следует отметить, что бизнес еще недостаточно включается в разработку образовательных программ вузов и колледжей. А без постоянного активного участия работодателей в этой работе трудно ожидать выпускников с компетенциями, соответствующими глобальным изменениям на рынке труда. И здесь очень важна роль НПП «Атамекен», которая, с одной стороны, проводит работу по утверждению и обновлению профессиональных стандартов, с другой – рейтинг образовательных программ вузов».

В современных условиях, безусловно, рейтинги становятся главным критерием определения

эффективности деятельности вузов и конкурентоспособности оказываемых ими образовательных услуг. В настоящее время очень много как национальных, так и международных рейтингов, и показатели рейтингов также многообразны и различны. В международных рейтингах вузов таких как QS WUR, THE WUR в качестве индикатора показателя используется репутационная оценка академических экспертов и экспертов работодателей на основе проведенного опроса. Казахский национальный университет имени аль-Фараби более десяти лет участвует и занимает лидирующую позицию в отечественных рейтингах, также в международных рейтингах активно продвигается.

Одним из новых инструментов оценки деятельности казахстанских вузов стал рейтинг, предложенный национальной палатой предпринимателей (НПП) Атамекен. На наш взгляд, данный рейтинг является инструментом определения уровня интеграции образования и бизнеса. По мнению разработчиков рейтинга Атамекен, основными критериями успешности вуза с точки зрения рынка труда являются способность его выпускников быстро находить подходящую работу после окончания учебы, трудоустройство максимально возможного числа выпускников, а также качество рабочих мест, на которых трудятся выпускники, которые характеризуются стабильностью работы и уровнем заработной платы (<https://yandex.kz/turbo?text=https%3A%2F%2Fwww.zakon.kz%2F4915244-atameken-provel-otsenku-66.html>) [14]. Авторы данных исследований также считают, что традиционные параметры успешности вузов, принятые в большинстве международных рейтингов, такие как, например, наличие институциональной или специализированной аккредитации, участие реального сектора в разработке содержания образования, цитируемость научных работ, являются, безусловно, важными. По мнению авторов исследований, с точки зрения рынка труда, данные критерии являются второстепенными, если в конечном итоге не ведут к качественной занятости выпускников и в некоторых случаях рейтинги подобного рода формируются на основе самооценки вуза или самостоятельной передачи оцениваемых параметров оценивающей организации, что вызывает сомнения в объективности.

В рейтинге образовательных программ, проводимом НПП «Атамекен», оценивается трудоустройство выпускников вузов, как основной критерий успешности вуза, а также стабильность работы выпускников и их уровень заработной платы. Как отмечают, разработчики рейтинга НПП «Атамекен», традиционные параметры

успешности учебных заведений, принятые в большинстве в том числе международных рейтингов, такие как, например, наличие институциональной или специализированной аккредитации, участие реального сектора в разработке содержания образования, цитируемость научных работ, являются, безусловно, важными (<https://yandex.kz/turbo?text=https%3A%2F%2Fwww.zakon.kz%2F4915244-atameken-provel-otsenku-66.html>). Как утверждают разработчики, с точки зрения рынка труда, данные критерии являются второстепенными, поскольку они в конечном итоге не ведут к качественной занятости выпускников. Кроме того, по мнению разработчиков, в некоторых случаях рейтинги подобного рода формируются на основе самооценки учебных заведений или самостоятельной передачи оцениваемых параметров оценивающей организации, что вызывает сомнения в объективности.

Критерии качества не могут устанавливаться изнутри, они определяются потребителями образовательных услуг: обществом и экономикой. Поэтому реформирование системы образования направлено прежде всего на «формирование института внешнего заказа». Выпускники вузов не должны иметь проблем с трудоустройством (Фурсенко, 2006: 5).

Как видно из литературных источников, существуют различные подходы к оценке эффективности деятельности вузов. Все же эти подходы не в полной мере учитывают весьма важный фактор – трудоустройство выпускников по специальности. Сам по себе удельный вес выпускников, трудоустроившихся по специальности, не является единственным показателем эффективности трудоустройства. Как отмечают нобелевские лауреаты (http://www.nobelprize.org/nobel_prizes/economics/laureates/2010/), одним из негативных факторов для трудоустройства может оказаться недостаточная информационная освещенность выпускников и работодателей. По мнению авторов, такой воздействующий на трудоустройство фактор оказывает более сильное влияние в таких странах, как Россия, чем в странах с развитой рыночной экономикой, поскольку инфраструктура рыночной экономики менее развита (Гуртов, 2013: 19). Автор также к другим негативным факторам, не связанным с качеством подготовки выпускников в вузах, относит отсутствие спроса на выпускников на региональном рынке труда. И высокий уровень бюджетных расходов на подготовку специалистов в вузах, необходимость эффективного расходования бюджетных средств обуславливают необходи-

мость анализа такого фактора, как трудоустройство выпускников по полученной специальности (Гуртов, 2013: 19).

Существуют различные подходы к расчету показателей востребованности. По мнению В.И. Сухочева, все группы, кроме нетрудоустроенных, следует отнести к числу трудоустроенных выпускников, так как необходимо выполнять конституционный и материнский долг, повышать свой образовательный уровень, поднимать экономику страны через создание собственного дела (Сухочев, 2008: 471). Считаем, что при оценке качества и востребованности профессионального образования необходимо учитывать трудоустройство не только по специальности, но и открытие собственного бизнеса и продолжение обучения.

По мнению работодателей, профессиональный уровень соискателей не соответствует требованиям к качеству образования специалистов. Также работодатели отмечают неумение выпускников образовательных учреждений применить на практике полученные знания и навыки, их низкую мотивацию к труду (Юсупова, 2011: 40). Решение этой проблемы автор видит в повышении качества подготовки специалистов за счет глубокого анализа требований всех субъектов, заинтересованных в его конкурентоспособности, построения «модели современного специалиста» и создания системы оценки конкурентоспособности специалистов.

Автор работы (Назарова, 2014: 154) считает, что проблемы трудоустройства выпускников вузов носят многоаспектный характер: это и особенности институциональной среды, и информационная составляющая, и ограниченность рабочих мест. Однако, как считает автор (Назарова, 2014: 154), в этом ряду первичным моментом выступает правильность карьерного целеполагания выпускника, его умение конкретизировать и рационализировать свои ожидания.

В работе (Вишневская, 2014: 219) рассматриваются проблемы управления конъюнктурой молодежного сегмента рынка труда. Важная роль в этом вопросе отводится разработке прогноза баланса трудовых ресурсов. Рассматриваются основные тенденции и перспективы развития молодежного сегмента рынка труда. Автором проведен анализ дефицитных и избыточных профессий на основе расчета коэффициента напряженности по отдельным профессиям рабочих и служащих. Кроме того, анализ спроса и предложения на рынке труда в разрезе отдельных профессий позволяет выделить дефицитные и избыточные профессии. Прогноз баланса трудо-

вых ресурсов разрабатывается в целях: а) оценки сбалансированности потенциального предложения на рынке труда и потенциального спроса на рабочую силу; б) определения структурных пропорций предложения и спроса на рынке труда; в) выявления перспективных направлений развития рынка труда с учетом стратегий развития отдельных сфер и отраслей экономики; г) повышения эффективности регулирования процессов формирования и использования трудовых ресурсов, а также принятия управленческих решений (<https://rg.ru/2011/06/10/prognoz-dok.html>).

Анализ научной литературы показывает, что проблемы профессиональной ориентации, трудоустройства, востребованности и конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда обсуждаются активно. Но все же, актуальным остается вопрос оценки качества образования, конкурентоспособности и востребованности выпускников вузов. И для первичной оценки качества образования необходим анализ требований рынков труда, образовательных услуг, образовательных программ и методов обучения, особенностей реализации образовательного процесса, ресурсов, итоговой аттестации выпускников, мониторинга трудоустройства, удовлетворенности выпускников и работодателей (Беляков, Приказчикова, 2015: 160).

Методы исследования

Наше исследование носит количественный характер, использует анкетирование обучающихся, опрос работодателей и анализируются

анкеты и опросники по определению обратной связи с основными потребителями образовательного процесса. При анкетировании мы охватили различные ступени и курсы обучения, и мы считаем, что такой опрос обеспечивает более глубокое понимание изучаемого вопроса. С целью гарантирования максимального уровня и обеспечения конфиденциальности ответов анкетирование было проведено анонимно и в онлайн режиме.

Данная статья опирается на существующую научную литературу и на проведенные социологические исследования, также на результаты национальных и международных рейтингов.

Респонденты и процедура

В современных условиях несоответствия спроса и предложения на рынке труда вопросы трудоустройства молодых специалистов приобретают высокую значимость. Особый интерес представляет изучение данной проблемы среди студенческой молодежи, вступающей в конкуренцию на рынке труда мегаполиса. В связи с чем нами был проведен социологический опрос среди обучающихся бакалавриата и магистратуры Казахского национального университета им. аль-Фараби. Всего было опрошено 262 респондента представителей различных факультетов (рис. 1). Из них 78,6% – женщин и 21,4% мужчин, 60,3% с казахского отделения, 39,7% – с русского отделения, 27% – на платном, 73% – на гранте обучаются, 77,1% – окончившие городскую школу, 22,9% – сельскую школу.

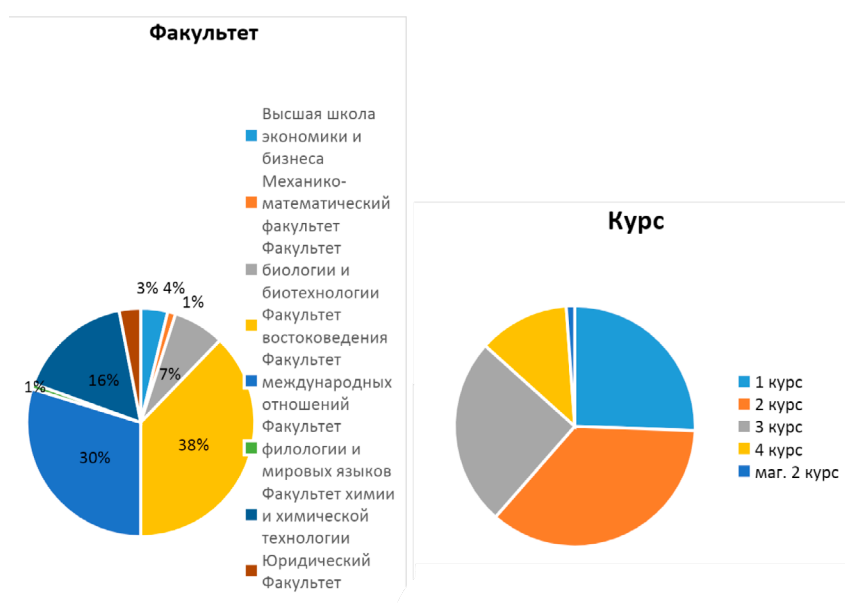


Рисунок 1 – Информация о респондентах

В нашем исследовании мы рассматриваем, как определяется мнение прямых потребителей посредством обратной связи, и как определяются конкурентные преимущества на основе проведенного анкетирования обучающихся бакалавриата и магистратуры и опроса работодателей.

Измерение

Обратная связь с потребителями и работодателями была осуществлена с помощью вопросов анкеты и опросника, уточняющих уровень их удовлетворенности. С целью решить проблему этики при проведении исследований анкетирование обучающихся и опрос работодателей проводились строго на добровольной основе и конфиденциально. Анкетирование было проведено в онлайн режиме и интервьюирование проводилось совместно со структурными подразделениями КазНУ им. аль-Фараби. В рамках исследования сделан акцент на изучение следующих вопросов:

1. Сопоставление оптимального работника с точки зрения выпускников и работодателей. Это позволило понять, в какой мере представления выпускников соответствуют требованиям, предъявляемым работодателями к работникам. Так как выпускники, скорее всего, стремятся соответствовать тем требованиям, которые с их точки зрения предъявляют работодатели к работникам, они смогут добиться успеха на рынке труда только при условии, что их представления будут совпадать или будут близки представлениям работодателей.

2. Сопоставление оценок характеристик выпускников самими выпускниками и работодателями. Сопоставление этих представлений важно для того, чтобы понять, насколько объективно (по сравнению с работодателями) выпускники оценивают себя и свои возможности.

3. Сопоставление оценок оптимального работника и выпускников с точки зрения работодателей. Понимание, насколько выпускники соответствуют требованиям работодателей к оптимальному работнику, важно для оценки шансов выпускников найти работу. Чем больше совпадают требования работодателей к оптимальному работнику с оценками выпускников, тем, соответственно, у выпускника больше шансов стать в глазах работодателя тем самым «оптимальным» работником и в результате занять интересующую позицию.

4. Сопоставление оценок оптимального работника и выпускников с точки зрения самих выпускников. Это позволит определить, как субъ-

ективно оценивают себя и свои возможности выпускники.

Гипотезы

Работодатели при найме выпускника вуза, кроме уровня профессионального знания, ориентированы на такие личностные характеристики работника, как ответственность, профессионализм, умение работать в команде, целеустремленность и коммуникабельность.

Востребованность выпускника на рынке труда зависит от качества образовательных услуг, которые предоставляются высшими учебными заведениями. Стремление выпускников найти работу в городе снижает уровень востребованности выпускников вузов. Активное участие работодателей в разработке образовательных программ способствует повышению востребованности выпускников вузов на рынке труда.

Результаты и их обсуждение

Исследование было инициировано для того, чтобы понять, каковы возможности маркетинговых и социологических исследований в решении проблемы востребованности выпускников, выявлении конкурентных преимуществ вуза и качества образовательных услуг. А также определить факторы, влияющие на качество образовательных услуг и на востребованность выпускников.

Как считают авторы (Беляков, 2015: 161), потребители образовательных услуг должны быть вовлечены в оценку деятельности системы образования через развитие механизмов внешней оценки качества образования, обеспечение современного уровня надежности и технологичности процедур оценки качества образовательных результатов, повышение квалификации кадров в области педагогических измерений, анализа и использования результатов оценочных процедур, создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях, развитие системы мониторинговых исследований качества образования, формирование унифицированной системы статистики образования на основе международных стандартов.

Также, важным элементом совершенствования системы образования является участие вузов в международных сопоставительных исследованиях путем создания прозрачной и открытой системы информирования граждан об образовательных услугах, обеспечивающей полноту и достоверность информации, включая участие потребителей, академических экспертов и экспертов работодателей.

Согласно опросу, проведенному среди работодателей, наиболее востребованными на рынке труда являются следующие специальности: спе-

циалисты ИТ (65,85%), преподаватели (26,83%), химики-технологи (24,39%), технические специалисты (21,95%) и т.д. (рис.2):



Рисунок 2 – Востребованные на рынке труда специальности

Кроме перечисленных выше специальностей, 2,08% респондентов указали такие, как связист, социальный работник, политолог. Казахстанские работодатели охотно берут на работу выпускников национальных вузов нашей страны (93%), но все же есть 7% работодателей, которые не хотят брать их на работу. Также работодатели отметили должности, на которые они хотели бы брать их на работу: аналитик, врач-терапевт, инженер, инженер-программист, конструктор,

переводчик, преподаватель, программист, проектировщик, техник, технолог, химик-аналитик, хроматографист. Причиной нежелания брать на работу указали: отсутствие вакансии, низкая подготовка выпускников, низкая квалификация, оторванность учебного процесса от практики, отдаленность от мегаполиса, отсутствие финансирования.

Выпускники относительно долго работают на принятых местах (рис. 3):

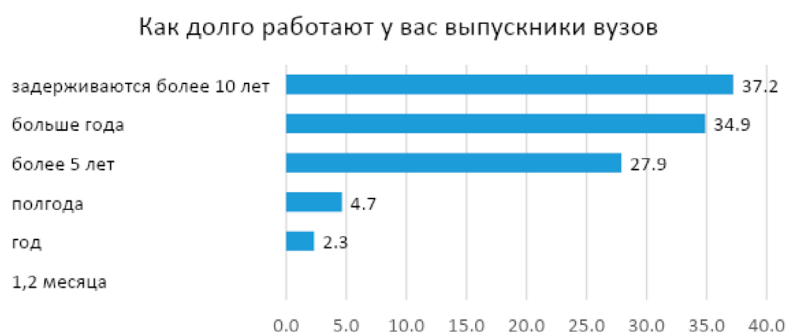


Рисунок 3 – Продолжительность работы выпускников

Среди национальных вузов, выпускникам следующих вузов работодатели отдали предпочтение: КазНУ им. аль-Фараби – 51,2%, Назарбаев Университет – 30,2%, КазНПУ им. Абая – 4,7%, КазНТУ им. К.И. Сатпаева – 4,7% и ЕНУ им. Л.Н. Гумилева – 2,3%. Также дополнительно были указаны и другие вузы, которым предпочтение отдают работодатели, это: КарГУ им. Е. Букетова; КНМУ имени С.Д. Асфендиярова и КазГЮУ имени М.С. Нарикбаева.

Выпускники вузов оцениваются ими, прежде всего, с позиций уровня и фундаментальности их профессиональной подготовки, а их личностные качества отходят на второй план. По мнению работодателей, преимущество перечисленных выше вузов в следующем:

КазНУ им. аль-Фараби – фундаментальные знания, практические навыки, требовательность, уровень знаний, оригинальность вуза, оснащение базы вуза высокое, качественное образование, высококвалифицированный ППС, престижный и ведущий вуз РК.

Назарбаев Университет – готовит специалистов, востребованных на современном рынке труда, престижность и особый статус, высокая материальная обеспеченность, зарубежные профессора и ученые, международный рейтинг вуза, разносторонность выпускников, хороший английский и профильные знания.

КазНТУ им. К.И. Сатпаева – в сочетании современных подходов к организации обучения с сохранением инженерной школы и квалифицированного ППС.

КазНПУ им. Абая – является одним из лучших отечественных центров подготовки учителей для школ.

КарГУ им. Е. Букетова – качественное образование.

Как считают работодатели, для того, чтобы устроиться на желаемую работу, выпускники должны обладать высоким уровнем знаний по специальности, иметь аналитические способности, знать иностранные языки и т.д. (рис. 4).



Рисунок 4 – Качества выпускников, предпочитаемые работодателями

При найме на работу молодых специалистов работодатели предъявляют такие критерии, как наличие опыта работы (48,8%), способность к обучению (48,8%), опыт делового общения, т.е. прохождение производственной практики, участие в тренингах (46,5%), имидж вуза, где обучался выпускник (41,9%), социально-психологические особенности (37,2%), уровень запроса выпускника, т.е. требуемый уровень заработной платы, стремление к карьерному росту (18,6%) и GPA по диплому (16,3%).

Участовавшие в опросе работодатели отмечают, что у молодых работников отсутствуют базовые практические навыки по профессии (25%), ответственность (20%), самостоятельность и инициатива (16%), исполнительская дисциплина (13%), умение работать в коллективе (12%) и базовые теоретические знания по профессии (11%).

По ответам 46,5% работодателей, они участвуют в разработке образовательных программ различных вузов, к примеру в КазНУ им. аль-Фараби, в ЕНУ им. Л.Н. Гумилева, в ЮКГУ им. М.Ауэзова, в КазНПУ им. Абая, в КазНМУ им. С.Д. Асфендиярова, в КазУМОиМЯ им. Абылай Хана, в КарГУ им. Е. Букетова, в ВКГТУ им. Д. Серикбаева – в течение многих лет на регулярной основе.

Но все же 53,5% респондентов ответили, что они не участвуют в разработке образовательных программ вузов, причинами этого являются то, что у вузов нет заинтересованности и они их просто не привлекают, т.е. не обращаются, также некоторые работодатели необходимости не видят, занятость сотрудников предприятия, молодая организация, нет академической мобильности между региональными вузами.

В то же время для чтения лекции или ведения каких-то дисциплин сотрудники предприятий и организации вузами привлекаются в учебный процесс (53%). Например, их приглашают такие вузы, как: КазНУ им. аль-Фараби, КГУ им. Коркыт Ата, технические вузы, ЕНУ им. Л.Н. Гумилева, Алматинский университет энергетики и связи, КазНТУ им. К.И. Сатпаева, Актюбинский университет им. С.Баишева, ЮКГУ им. М. Ауэзова, КазНМУ им. С.Д. Асфендиярова, в Польше, в КНР университет Дальян, Джалал-Абадский университет г. Бишкек, КазНПУ имени Абая, в ВКГТУ им. Д. Серикбаева, причем на регулярной основе. В то же время, 47% респондентов отмечают, что несмотря на то, что у них есть опытные специалисты, они не получают предложений от вузов.

Большинство работодателей (79,1%) отметили, что в их организациях студенты ежегодно проходят практику на основе заключенного договора с вузами, 20,9% респондентов, напротив, отметили, что у них студенты не проходят практику, поскольку их предприятие на стадии становления, нет договоренностей с вузами и отсутствует источник финансирования.

Результаты проведенных социологических исследований показывают, что работодатели, помимо высокого уровня знаний по специальности, аналитических способностей и знаний иностранного языка, оценивают выпускников по таким качествам, как ответственность, профессионализм, умение работать в команде, целеустремленность и коммуникабельность (рис. 4), то есть это далеко не по оценкам, представленным в дипломе о высшем образовании. Следовательно, работодателю необходимы, прежде всего, ответственные работники. И не менее важным работодателю кажется и качество «способность к обучению». Это свидетельствует о том, что работодатели часто сталкиваются переобучением молодых работников под свои реальные условия и специфику рабочего места. Среди профессиональных компетенций (качеств) молодого специалиста работодатели более всего ценят высокий уровень знаний по специальности (76,7%), коммуникативные качества характера (работа в команде) (48,8%). Также ценятся способность к обучению (25,6%) и навыки работы с компьютером (32,6%). Высоко оценены были аналитические способности молодого специалиста (55,8%) и знание иностранного языка (53,5%), также 25,6% работодателей отметили и знание отечественного и зарубежного опыта в своей профессиональной среде.

Востребованность выпускников является одним из главных показателей в рейтинге вузов [23]. Согласно данным НПП Атамекен (<https://yandex.kz/turbo?text=https%3A%2F%2Fwww.zakon.kz%2F4915244-atameken-provel-otsenku-66.html>), общий уровень трудоустройства по Казахстану составляет 66% (при охвате 187585 выпускников), т.е. трудоустраиваются две трети выпускников. Нельзя сказать, что оставшиеся 34% являются безработными, поскольку эти выпускники могут продолжить обучение в стране или за рубежом, трудоустроиться за рубежом, трудоустроиться в неформальном секторе, уйти в армию, не выйти на рынок труда по различным причинам (болезнь, смерть, роды и уход за ребенком и другие). Стабильность (продолжительность) трудоустройства составляет 44%, т.е.

меньше половины. Это означает, что из, условно, двух лет с момента трудоустройства (24 месяца), фактически выпускник отработывает 10,5 месяцев, а суммарные перерывы (один или несколько) в работе составляют 13,5 месяцев.

Трудности интеграции молодежи в профессиональную среду, адаптация на рынке труда вы-

пускников усугубляются отсутствием целостного и четкого представления о профессиональной карьере (Кузьмина, 2011: 36).

Поэтому определенный интерес представляло выявление мнения респондентов о том, какие качества нужны выпускнику вуза, чтобы трудоустроиться на желаемую работу (рис. 5):

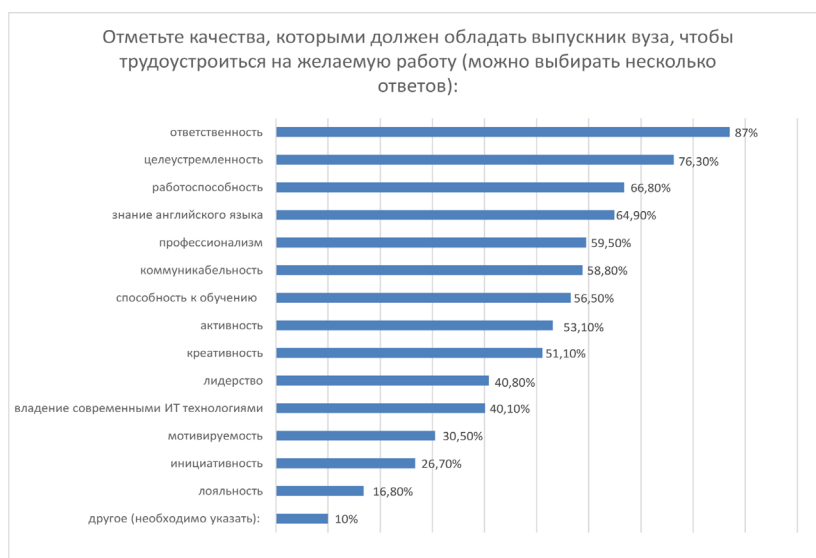


Рисунок 5 – Важные для трудоустройства качества выпускников

Основными качествами, которые нужны при трудоустройстве выделены ответственность, целеустремленность, работоспособность. В числе других качеств респонденты указали: общительность, сдержанность, трудолюбие, уверенность, честность. Большинство респондентов (91%) считают, что у них эти качества имеются, лишь 9% из них считают, что таких качеств они у себя не находят. Также студенты привели такие дополнительные качества, которые у них имеются: амбициозность, гибкость, грамотность, инициативность, сдержанность, трудолюбие, человечность, дружелюбность. Надо отметить, что мнения студентов и работодателей во многом совпадают.

Большинство респондентов (61%) считают, что у них шансы трудоустроиться после окончания есть, 31% – отмечают это с большей вероятностью, 6% – есть, но очень мало вероятности и лишь 0,8% думают, что почти нет шансов. Респонденты, которые считают, что у них нет шанса трудоустроиться, причину видят в невос требованности изучаемого языка, работу по специальности не найдут или должны будут рабо-

тать в смежной области. Результаты показывают, что у тех, кого нет соответствующих характеристик по профессии, меньше возможности быть востребованным на рынке труда.

В последние годы высшее образование носит массовый характер, и значительная часть абитуриентов выбирает специальности и направления подготовки, слабо представляя, как о своих способностях и склонностях, так и о послевузовской трудовой жизни. В результате часть выпускников или не могут, или не хотят устроиться на работу по специальности. Большинство работодателей не ведут целенаправленный поиск талантливых выпускников вузов (Шайхисламов, 2012: 699), а вузы, в свою очередь, при реализации образовательных программ не учитывают в должной мере потребности конкретного работодателя. По мнению Шайхисламова, общество несет колоссальные потери в связи с тем, что значительная часть выпускников работает не по полученной специальности. Но и те выпускники, которые работают по полученной в вузе специальности, не всегда оказываются подготовленными к данной работе.

На вопрос «Где вы хотели бы работать после окончания вуза?» 81% респондентов ответили, что хотят работать по специальности, 14% – не по специальности, лишь 5% – написали, что хотят

попробовать себя в направлении инклюзивного образования, получить второе высшее и открыть своё дело. Те, кто хочет работать не по специальности, они указывают такие причины (рис. 6):



Рисунок 6 – Причины нежелания работать по специальности

Высокая доля трудоустройства не по специальности свидетельствует, с одной стороны, о насыщенности рынка труда кадрами гуманитарных специальностей, с другой стороны – о том, что базовый уровень образования позволяет выпускникам во время обучения приобрести достаточно компетенций для трудоустройства в других областях и сферах деятельности (Забелина, 2014: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-vostrebovannosti-vypusknikov-vuza-na-regionalnom-gynke-truda>). Востребованность молодых специалистов явля-

ется одним из важнейших показателей качества подготовки выпускников учреждениями профессионального образования. Объективность этого показателя определяется рынком труда, а работа по полученной специальности в течение первых лет работы свидетельствует в т. ч. об эффективности взаимодействия работодателя и образовательного учреждения.

Качества, которые важны и значимы в их будущей работе, респонденты расположили в таком порядке (рис. 7):



Рисунок 7 – Значимость будущей работы для студентов

По мнению большинства респондентов, (53,1%), их профессия пользуется спросом на рынке труда, 31,7% – не знают, 13,5% – никогда не интересовались этим вопросом и лишь 10,3% респондентов считают, что их специальность не пользуется спросом. Те, кто ответил, что их профессия не пользуется спросом, видят причину в том, что: гуманитарные дисциплины не пользуются большим спросом, экономистами и юристами рынок труда насыщен, большое количество выпускников и недостаточность вакантных мест, возможно много конкурентов и большая конкуренция, а также в связи с развитием современных технологий в некоторых сферах рабочая сила не требуется.

Есть ли возможность решить эту проблему и что необходимо для этого сделать? На эти вопросы респонденты свои ответы изложили следующим образом:

- распределять выпускников по направлению и с обязательной отработкой – 61%.
- обязать предприятия и организации – 32%.
- другое (7%), т.е. дать возможность трудоустроиться выпускнику без опыта работы, дать студентам на должном уровне профессиональную практику, предоставить возможность выбора, дать качественное образование, была мотивация и желание к учебе, работе и жизни в нашей стране, достойная заработная плата, ликвидирование коррупции в любых её проявлениях, договариваться с организациями и предприятиями по трудоустройству выпускников, реализация различных программ и придерживаться принципа меритократии.

При трудоустройстве большинство респондентов (90,46%) рассчитывают только себя, на свои знания, способности и возможности, 26,34% – рассчитывают найти работу через СМИ и Интернет, 19,08% – надеяться найти работу на ярмарках вакансий, 12,6% – рассчитывают на своих знакомых, 8,78% – думают найти работу через службу занятости. В то же время 69,5% студентов считают, что по окончании вуза очень трудно найти работу, 2,3% думают, что невозможно найти работу и 28,2% респондентов уверены в том, что они легко найдут работу.

Данный результат показывает необходимость государственного регулирования процесса занятости выпускников с момента поступления в вуз. То есть, проведение постоянного мониторинга востребованности выпускников вузов и рынка труда. Создание единого банка рынка молодых специалистов так же будет способствовать эффективной занятости выпускников вузов.

По мнению респондентов, молодому специалисту при его трудоустройстве мешает, прежде всего, отсутствие опыта (74, 43%), коррупция (41,22%), теоретический характер знаний и оторванность обучения от реальной практики (38,93%), неумение презентовать себя работодателю (36,26%), незнание рынка труда (25,95%) и правовая некомпетентность (13,74%).

После получения диплома 96,95% респондентов хотят остаться в городе, 8,02% – в областном центре, 4,2% – в сельской местности, 2,29% – по программе «с дипломом в село» и 0, 02% – в районном центре.

Организация стажировки и практики на предприятии во время учебы и целевая подготовка студентов для конкретных работодателей на контрактной основе представляются студентам наиболее эффективными способами эффективного трудоустройства (Вишневская, 2014: 46).

К условиям, которые способствуют профессиональной подготовке, респонденты отнесли такие, как краткосрочные курсы по изучению иностранных языков (49,24%), возможности для развития научных интересов студентов (47,71%), второе высшее образование (33,5%) и дополнительное образование (30, 92%), двухдипломное образование (30,15%), курсы компьютерной грамотности (28,63%) и дуальное образование (8,4%).

Заключение

Решение проблемы трудоустройства выпускников возможно только путем взаимодействия вузов с работодателями и населением по различным вопросам подготовки специалистов. Взаимодействие вузов с предприятиями и организациями по вопросам подготовки специалистов отличается многообразием и отражает специфику деятельности каждого из вузов (Илясов, 2008: 212). Однако, несмотря на все их разнообразие, можно выделить три основные модели взаимодействия вузов и предприятий: традиционную (или консервативную), информационную и инновационную. Все вузы в той или иной степени используют все эти модели в своей деятельности. Выбор той или иной модели зависит от специальности выпускников и характера установившихся взаимоотношений с предприятиями и организациями. Однако в зависимости от структуры подготовки специалистов в вузе одна из таких моделей является преобладающей для вуза в целом. Традиционное взаимодействие вузов с предприятиями и организациями осно-

вано на установлении и развитии между ними партнерских отношений в различных вопросах подготовки кадров. Эта модель взаимодействия перешла в наше время из эпохи директивной экономики и основана на сохранившихся долговременных договорных отношениях между вузами и предприятиями. Она характерна для вузов, ориентированных в основном на единого заказчика и стабильную потребность в узких специалистах, обладающих профессиональными знаниями и навыками для работы в данной отрасли, что обеспечивает высокий процент трудоустройства выпускников (Илясов, 2008: 213).

В этой связи кафедры КазНУ им. аль-Фараби открывают свои филиалы на предприятиях. В рамках такого сотрудничества планируется проведение мероприятий практически по всем направлениям деятельности, включая:

- прохождение студентами производственной практики;
- проведение научных исследований в интересах предприятий;
- создание центров совместного пользования современным научным и технологическим оборудованием;
- открытие программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников предприятий;
- целевая подготовка специалистов для предприятий, в том числе и через магистратуру и докторантуру;
- кадровое сопровождение внедряемых в производство технологий и разработок;
- стажировки и повышение квалификации преподавателей на базе предприятий и организаций;
- участие ведущих специалистов предприятий и организаций в учебном процессе;
- участие преподавателей и научных сотрудников в проведении научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ на предприятии;
- создание и реализация совместных проектов и программ;
- совместное участие в организации и проведении выставок, конференций, презентаций научно-технических достижений;
- совместное участие в работе по внедрению научных разработок и продвижению изделий и программ на рынке товаров и услуг;
- совместное проведение мероприятий, способствующих профессиональной ориентации студентов и т. д.

Участие представителей предприятий и организаций в образовательном процессе по раз-

работке учебных планов и проведении практических занятий позволит работодателям влиять на качество обучения, что в итоге приведет к повышению конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда. Следовательно, усиление взаимодействия между вузами и работодателями позволит увеличить удельный вес численности трудоустроившихся выпускников вузов (Мионов, 2013: 21).

Кроме того, укрепление партнерских отношений с работодателями позволяет вузам дополнительно привлечь ресурсы предприятий и организаций (интеллектуальные, материальные, финансовые и др.) и тем самым расширить перечень реализуемых программ, ускорить их реализацию и, в конечном счете, повысить качество подготовки специалистов, их востребованность и конкурентоспособность на рынке труда. Также углубление партнерских отношений вузов с работодателями позволяет объединить научный, научно-технический и инновационный потенциал вузов и предприятий, обеспечить диверсификацию образовательных программ и профилей подготовки, расширить элективную составляющую учебных планов, обновить учебные и научные лаборатории новейшей техникой и современным оборудованием, привлечь к образовательному процессу самих работодателей, их высококвалифицированных сотрудников и т.д.

Помимо этого, необходимо усиление практикоориентированной направленности образовательного процесса путем проведения практических занятий непосредственно на предприятиях, приглашения преподавателей-практиков для проведения мастер-классов по учебным дисциплинам, введения системы дуального обучения. Такие мероприятия безусловно будут способствовать овладению выпускниками необходимыми практическими навыками.

Инструментами управления взаимодействием рынка труда и системы образования должны являться (Жилкин, 2011: 93): разработка системы показателей по оценке трудоустройства выпускников, рынка труда, интенсивности использования образовательных программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации, а также разработка концепции сбалансированного развития рынка труда и сферы образования на основе прогнозных оценок, сплошного анкетирования работодателей, анализа качества успеваемости абитуриентов и студентов и других оценочных процедур, необходимых для принятия обоснованных стратегических решений.

Считаем, что проведенное нами социологи-

ческое исследование будет способствовать пониманию факторов, влияющих на востребованность выпускников, конкурентоспособности вуза и качество образования в современных условиях.

Результаты и выводы, изложенные в данной статье, могут послужить теоретической основой для дальнейших исследований проблем оценки качества подготовки специалистов, а также позволят органам управления образованием производить внешнюю оценку эффективности деятельности вузов, а следовательно, и качества образования.

На основе проведенного анализа низких показателей трудоустроенности выпускников необходимо принять меры либо по повышению качества подготовки специалистов, либо по уменьшению госзаказа и приема на данную специальность.

Таким образом, наше исследование позволило выявить предпочтения работодателей по отношению к выпускникам вузов, а также проблемы, стоящие перед выпускниками при трудоустройстве. Это в свою очередь позволяет разработать перечень мероприятий по совершенствованию механизма эффективного трудоустройства выпускников вузов.

Это позволяет в дальнейшем разработать инструменты по совершенствованию механизма эффективного трудоустройства молодых специалистов и несомненно вызывает интерес для дальнейших научных исследований. Также, наше исследование позволило выявить проблемные зоны в вопросах трудоустройства молодежи на рынке труда мегаполиса, определить настрой будущих выпускников университета по поводу предстоящего трудоустройства.

При этом выпускники значительно недооценивают такие важные для работодателя профессиональные характеристики оптимального работника как «уровень профессиональной подготовки», «самостоятельность», «ответственность за выполнение работы», «способность доводить поставленную задачу до конца», и лич-

ностной характеристики «лояльность компании».

Менее значительно расхождение в оценках большинства личностных характеристик «умение работать в коллективе», «способность взаимодействовать с работниками разных отделов», «стремление повышать профессионализм». Практически совпадают оценки характеристик «стремление проявлять инициативу», «готовность работать на предприятии длительное время», так же являющихся личностными.

Таким образом, исходя из того, что данное сопоставление проводилось для того, чтобы определить, в какой мере представление выпускников о работнике, востребованном на рынке, соответствуют действительности, получается, что для того чтобы стать более конкурентоспособными на рынке, выпускники должны более ответственно относиться к своей профессиональной подготовке, понимать важность самостоятельных действий и решений, ответственности, необходимости доводить начатое до конца, коммуникативных навыков. Несмотря на эти ограничения, результаты настоящего исследования можно считать, что будут иметь значительные последствия в выработке политики в области образования на уровне высшего образования. Они указывают на то, что высшие учебные заведения не могут взять на себя ответственность не учитывая природу изменения отношения к профессии выпускниками вузов. В настоящем исследовании выявлен тот факт, что, несмотря на общий ряд сходств в отношении профессии и специальности, оценка выбранной профессии и условия труда выпускниками вузов и молодыми специалистами значительно отличаются. Реальная профессиональная деятельность меняет отношение к профессии в позитивном, так же в отрицательном ракурсе. Это показатель того, что реальная трудовая деятельность и получение профессионального образования не всегда коррелирует. Высшим учебным заведениям необходимо учитывать требования работодателей

к будущему специалисту и потенциальному работнику. Ведение дополнительных образовательных услуг приведет к повышению уровня профессиональных качеств выпускников вузов.

Литература

Аймагамбетов А. Не должно быть разрыва между профессиональными и образовательными стандартами // Казахстанская правда, 14 января 2020 года, №8(29135).

Беляков О.И., Приказчикова О.Ф. Качество образования и востребованность выпускников на рынке труда. // Университетское образование. Выпуск 19, Том 2. Сб. статей XIX Международной научно-методической конференции, посвященной 70-летию Победы в Великой Отечественной Войне. – Пенза, 2015.

Берзин А.А. Бенчмаркинг-метод оценки конкурентоспособности специалистов / А.А. Берзин, О.В. Гуськов, А.В.

Сидорин // Успехи соврем. естествознания. – 2009. – № 5. – С. 137–146.

Васильченко Н.Г., Бурлюкина Е.В. Востребованность специалистов на рынке труда как интегрированный критерий качества образовательной программы // Инженерное образование. – 2005. № 3. – С. 116–123.

Вишневская Н.Г. Молодежь на рынке труда крупного города: проблемы эффективного трудоустройства // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: История. Политология. Экономика. Информатика. – 2014. Т. 31, №15-1 (186). – С. 38–47.

Вишневская Н.Г. Прогноз баланса трудовых ресурсов как способ управления конъюнктурой молодежного сегмента рынка труда // Путеводитель предпринимателя. – № XXIV. – С. 214–220

Власова И. И., Попов Н. Г. Взаимодействие туристского вуза с работодателями как важнейшее условие обеспечения качества образования и трудоустройства выпускников // Сервис в России и за рубежом. – 2008. № 2 (7). – С. 31–40.

Гладких В.Г., Иштерьякова Т.И. Востребованность выпускников на региональном рынке труда как показатель качества профессионального образования // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2018. №5(217). – С. 21–26.

Гуртов В.А., Питухин Е.А., Насадкин М.Ю. Эффективность деятельности вузов с позиции трудоустройства выпускников // Высшее образование в России. – № 10, 2013. – С. 19–27.

Diamond Peter A., Mortensen Dale T. and Pissarides Christopher A. Markets with search frictions. The Nobel prize in Economic Sciences 2010. URL: http://www.nobelprize.org/nobel_prizes/economics/laureates/2010/

Жилкин А.А., Горелова О.И. Управление взаимодействием регионального рынка труда и системы высшего профессионального образования // Прикаспийский журнал: управление и высокие технологии. – 2011. №3. – С. 93–97.

HSIA, HO & CHEN: Innovative Pedagogy: A Case Study – the Culinary Arts College in Taiwan. International Dialogues on Education, 2017, vol. 4, no. 3, pp. 55–69. ISSN 2198-5944

Забелина О.В., Козлова Т.М., Романюк А.В. // Вестник ТГУ. – 2014. – №9 (137). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-vostrebovannosti-vypusknikov-vuza-na-regionalnom-rynke-truda>

Илясов Е.П. Взаимодействие вузов и работодателей в условиях развития рыночных отношений в экономике и проблема трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования // Ученые записки Казанского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2008. Т. 150, №4. – С. 208–221.

Исследование «Рейтинг организаций профессионального образования», Центр развития трудовых ресурсов, Астана, 2018 г.

Кузьмина Н.Д., Степанова М.Е. Организация эффективной работы служб содействия трудоустройству и развитию карьеры выпускников как система объективной оценки качества профессионального образования в колледже // Научные исследования в образовании. – 2011. №4. – С. 36–38.

Миронов В.В., Илясов Е.П., Гуртов В.А. О государственных мерах по организации взаимодействия образовательных организаций профессионального образования и работодателей в целях успешного трудоустройства выпускников // Высшее образование в России. – 2013. №11. – С. 17–21.

Назарова У.А. Конкретизация и рационализация карьерных ожиданий как основа эффективного трудоустройства выпускников на региональном рынке труда // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Одиннадцатой Всероссийской научно-практической интернет-конференции (29–30 октября 2014 г.). Кн. 1. – Петрозаводск: изд-во ПетрГУ, 2014. – С. 146–154.

Покровская М.В., Сидорин А.В. Оценка востребованности выпускников технического университета // Инженерное образование. – 2012. – № 9. – С. 62–65.

Послание Первого Президента Республики Казахстан, Елбасы Н.А. Назарбаева народу Казахстана «Рост благосостояния казахстанцев: повышение доходов и качества жизни», 5 октября 2018 года, г. Астана.

Послание Президента Республики Казахстан К.-Ж. Токаева народу Казахстана от 2 сентября 2019 года «Конструктивный общественный диалог – основа стабильности и процветания Казахстана».

Правила разработки прогноза баланса трудовых ресурсов Утверждены Постановлением Правительства Российской Федерации от 3 июня 2011 г. № 440.

Сергеев Г.Г. Востребованность выпускников профессиональных образовательных учреждений на рынке труда – показатель качества образовательных услуг // «Наука и образование: новое время». – № 1, 2014, www.articulus-info.ru

Сидорин А.В. Оценка конкурентоспособности специалиста по его квалификационной характеристике // Стандарты и качество. – 2007. – № 9. – С. 92–94.

Стратегия «Россия 2025. От кадров к талантам» http://d-russia.ru/wp-content/uploads/2017/11/Skills_Outline_web_tcm26-175469.pdf

Сухочев В.И. Востребованность выпускников как критерий качества образовательной услуги // Вестник ТГУ, выпуск 11 (67), 2008. – С. 470–473.

Фурсенко А.А., Министр образования и науки РФ. Не ждать перемен, а подтолкнуть преобразования // Высшее образование сегодня. – 2006. № 4. – С. 5.

Шайхисламов Р. Б., Елагина Р. Х., Шайхутдинов А. А. Организация-работодатель в представлениях выпускников вузов // Вестник Башкирского университета. – 2012. Т. 17. №1(I). – С. 699–702.

Юсупова И.В. Критерии оценки качества подготовки выпускников образовательных учреждений НПО и СПО (на примере Республики Коми) // Профессиональное образование в России и зарубежом. – 2011. № 1(3). – С. 40–44.

https://atameken.kz/ru/university_ratings

References

- Aymagambetov A. (2020) Ne dolzhno byt razryva mezhdru professional'nymi i obrazovatel'nymi standartami [There should be no gap between professional and educational standards] *Kazakhstanskaya pravda*, January 14, 2020, № 8 (29135). (in Russian)
- Belyakov O. I., Prikazchikova O. F. (2015) Kachestvo obrazovaniya i vostrebovannost vypusnikov na rynke truda. [Quality of education and demand for graduates in the labor market] *Universitetskoye obrazovaniye*. № 19, Tom 2. Sb. statey XIX Mezhdunarodnoy nauchno-metodicheskoy konferentsii, posvyashchenoy 70-letiyu Pobedy v Velikoy Otechestvennoy Voyne. g. Penza. (in Russian)
- Berzin A.A. (2009) Benchmarkingovyy metod otsenki konkurentosposobnosti spetsialistov / A.A. Berzin, O.V. Gus'kov, Sidorin A.V. Uspekhi sovrem. Y estestvoznaniya [Benchmarking method for assessing the competitiveness of specialists. A. A. Berzin, O. V. Guskov, A.V. Sidorin. Successes of modern natural science]. № 5. pp. 137–146. (in Russian)
- Diamond Peter A., Mortensen Dale T. and Pissarides Christopher A. Markets with search frictions. The Nobel prize in Economic Sciences 2010. URL: http://www.nobelprize.org/nobel_prizes/economics/laureates/2010/
- Fursenko A.A. (2006) Ministr obrazovaniya i nauki RF. Ne zhdai' peremen, a podtolknut' preobrazovaniya. Vysheyee obrazovaniye segodnya. [Minister of education and science of the Russian Federation. Don't wait for changes, but push for changes] *Higher education today* № 4, 5 p. (in Russian)
- Gladkikh V.G., Ishteryakova T.I. (2018) Vostrebovannost' vypusnikov na regional'nom rynke truda kak pokazatel' kachestva professional'nogo obrazovaniya. Vestnik Orenburgskogo gosudarstvennogo universiteta [Demand for graduates in the regional labor market as an indicator of the quality of professional education] *Bulletin of the Orenburg state University* № 5(217). pp. 21-26. (in Russian)
- Gurtov V.A., Ye.A.Pitukhin, M.YU.Nasadkin (2013) Effektivnost' deyatelnosti vuzov s pozitsii trudoustroystva vypusnikov. Vysheyee obrazovaniye v Rossii. [Efficiency of higher education institutions from the position of employment of graduates] *Higher education in Russia*. № 10, 2013. pp. 19-27. (in Russian)
- HSIA, HO & CHEN: Innovative Pedagogy: A Case Study – the Culinary Arts College in Taiwan. *International Dialogues on Education*, 2017, vol. 4, no. 3, pp. 55–69. ISSN 2198-5944.
- Ilyasov Ye. P. (2008) Vzaimodeystviye vuzov i rabotodateley v usloviyakh razvitiya rynochnykh otnosheniy v ekonomike i problema trudoustroystva vypusnikov uchrezhdeniy professional'nogo obrazovaniya. Uchenyye zapiski Kazanskogo universiteta. Seriya: Gumanitarnyye nauki. [Interaction between universities and employers in the conditions of market relations in the economy and the problem of employment of graduates of vocational education institutions. Scientific notes of Kazan University. Series: Humanitarian Sciences] V. 150, № 4. pp. 208–221. (in Russian)
- Issledovaniye «Reyting organizatsiy professional'nogo obrazovaniya», Tsentr razvitiya trudovykh resursov, Astana (2018). [Research “Rating of professional education organizations”, center for workforce development] (in Russian)
- Kuzmina N. D., Stepanova M. Ye. (2011) Organizatsiya effektivnoy raboty sluzhb sodeystviya trudoustroystvu i razvitiyu kar'yery vypusnikov kak sistema ob'yektivnoy otsenki kachestva professional'nogo obrazovaniya v kolledzhe. Nauchnyye issledovaniya v obrazovanii. [Organization of effective work of services to promote employment and career development of graduates as a system of objective assessment of the quality of professional education in the College. Scientific research in education.] №4. pp. 36–38 (in Russian)
- Mironov V. V., Ilyasov Ye. P., Gurtov V. A. O gosudarstvennykh merakh po organizatsii vzaimodeystviya obrazovatel'nykh organizatsiy professional'nogo obrazovaniya i rabotodateley v tselyakh uspehnogo trudoustroystva vypusnikov. Vysheyee obrazovaniye v Rossii. [About the state measures for the organization of interaction of educational organizations of professional education and employers for the purpose of successful employment of graduates. Higher education in Russia.] 2013. №11. pp. 17–21(in Russian)
- Nazarova U. A. (2014) Konkretizatsiya i ratsionalizatsiya kar'yernykh ozhidaniy kak osnova effektivnogo trudoustroystva vypusnikov na regional'nom rynke truda. Spros i predlozheniye na rynke truda i rynke obrazovatel'nykh uslug v regionakh Rossii: Sb. dokladov po materialam Odinnadtsatoy Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy internet-konferentsii [Concretization and rationalization of career expectations as a basis for effective employment of graduates in the regional labor market // Demand and supply in the labor market and the market of educational services in the regions of Russia: Collection of reports on the materials of the Eleventh all-Russian scientific and practical Internet conference] (October 29–30, 2014). Kn. I. Petrozavodsk: izd-vo PetrGU, 2014. pp. 146–154. (in Russian)
- Pokrovskaya M.V., Sidorin A.V. (2012) Otsenka vostrebovannosti vypusnikov tekhnicheskogo universiteta. Inzhenernoye obrazovaniye. [Assessment of demand for technical University graduates. Engineering education.] № 9. pp. 62–65. (in Russian)
- Poslaniye Pervogo Prezidenta Respubliki Kazakhstan, Yelbasy N.A. Nazarbayeva. narodu Kazakhstana «Rost blagosostoyaniya kazakhstansev: povysheniye dokhodov i kachestva zhizni», October 5, 2018, Astana. (2018) [Message Of The First President Of The Republic Of Kazakhstan, Elbasy N. A. Nazarbayev. to the people of Kazakhstan “increasing the welfare of Kazakhstanis : increasing income and quality of life”, October 5, 2018, Astana.] (in Russian)
- Poslaniye Prezidenta Respubliki Kazakhstan K.K. Tokayeva narodu Kazakhstana ot 2 sentyabrya 2019 goda “Konstruktivnyy obshchestvennyy dialog – osnova stabil'nosti i protsvetaniya Kazakhstana”. [Message of the President of the Republic of Kazakhstan K. K. Tokayev to the people of Kazakhstan dated September 2, 2019 “Constructive public dialogue– the basis of stability and prosperity of Kazakhstan.”] (in Russian)
- Pravila razrabotki prognoza balansa trudovykh resursov Utverzhdeny Postanovleniyem Pravitel'stva Rossiyskoy Federatsii ot 3 iyunya 2011 g. № 440. [The rules for developing a forecast for the balance of labor resources were Approved by the government of the Russian Federation Resolution No. 440 of June 3, 2011] (in Russian)

Sergeyev G.G. (2014) Vostrebovannost' vypusnikov professional'nykh obrazovatel'nykh uchrezhdeniy na rynke truda – pokazatel' kachestva obrazovatel'nykh uslug// «Nauka i obrazovaniye: novoye vremya» № 1, 2014. [Demand for graduates of professional educational institutions in the labor market– an indicator of the quality of educational services.”Science and education: new time” № 1, 2014] www.articulus-info.ru (in Russian)

Sidorin A.V. (2007) Otsenka konkurentosposobnosti spetsialista po yego kvalifikatsionnoy kharakteristike. Standarty i kachestvo. [Assessment of a specialist's competitiveness based on their qualification characteristics. Standards and quality]. № 9, pp. 92–94. (in Russian)

Strategiya «Russia 2025». Ot kadrov k talantam» [Strategy “Russia In 2025. From cadres to talents»] http://d-russia.ru/wp-content/uploads/2017/11/Skills_Outline_web_tcm26-175469.pdf

Sukhochev V.I..(2008) Vostrebovannost' vypusnikov kak kriteriy kachestva obrazovatel'noy uslugi. Vestnik TGU, vypusk 11 (67). [Demand for graduates as a criterion for the quality of educational services]. Vestnik TSU, issue 11 (67) pp. 470-473. (in Russian)

Shaykhislamov R. B., Yelagina R. KH., Shaykhutdinov A. A. (2012) Organizatsiya-rabotodatel' v predstavleniyakh vypusnikov vuzov. Vestnik Bashkirskogo universiteta. [Employer organization in the views of University graduates.]. Bulletin of Bashkir University V. 17. №1(I). pp. 699–702. (in Russian)

Yusupova I.V. (2011) Kriterii otsenki kachestva podgotovki vypusnikov obrazovatel'nykh uchrezhdeniy NPO i SPO (na primere Respubliki Komi). Professional'noye obrazovaniye v Rossii i zarubezhom. [Criteria for assessing the quality of training of graduates of educational institutions of NGOs and spos (on the example of the Republic of Komi). Professional education in Russia and abroad.] №1(3). pp.40-44 (in Russian)

Vasil'chenko N. G., Burlyukina Ye. V. (2005) Vostrebovannost' spetsialistov na rynke truda kak integrirovanny kriteriy kachestva obrazovatel'noy programmy. Inzhenernoye obrazovaniye. [The demand for specialists in the labor market as an integrated criterion for the quality of the educational program. Engineering education] № 3, pp. 116-123. (in Russian)

Vishnevskaya N. G. (2014) Molodezh' na rynke truda krupnogo goroda: problemy effektivnogo trudoustroystva. Nauchnyye vedomosti Belgorodskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Istoriya. Politologiya. Ekonomika. Informatika. [Youth in the labor market of a large city: problems of effective employment] Scientific Bulletin of the Belgorod state University. Series: History. Political science. Economy. Computer science. T. 31, № 15-1 (186). pp. 38–47. (in Russian)

Vishnevskaya N.G. Prognoz balansa trudovykh resursov kak sposob upravleniya kon'yunkturoy molodezhnogo segmenta rynka truda. Putevoditel' predprinimatel'ya. [Forecast of the balance of labor resources as a way to manage the situation of the youth segment of the labor market. Entrepreneur's guide] № XXIV. pp. 214-220. (in Russian)

Vlasova I. I., Popov N. G. (2008) Vzaimodeystviye turistskogo vuza s rabotodatel'yami kak vazhneysheye usloviye obespecheniya kachestva obrazovaniya i trudoustroystva vypusnikov. Servis v Rossii i za rubezhom. [Interaction of a tourist University with employers as the most important condition for ensuring the quality of education and employment of graduates. Service in Russia and abroad] № 2 (7). pp. 31–40. (in Russian)

Zabelina O.V., T.M. Kozlova, A.V. Romanyuk (2014). Vestnik TGU. № 9 (137). Rezhim dostupa: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-vostrebovannosti-vypusnikov-vuza-na-regionalnom-rynke-truda> (In Russian)

Zhilkin A. A., Gorelova O. I. (2011) Upravleniye vzaimodeystviyem regional'nogo rynka truda i sistemy vysshego professional'nogo obrazovaniya. Prikaspiyskiy zhurnal: upravleniye i vysokiye tekhnologii. [Managing the interaction of the regional labor market and the higher professional education system. Caspian journal: management and high technologies]. № 3. pp. 93–97. (in Russian)

https://atameken.kz/ru/university_ratings