



УДК 316.2

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЕЙ КАЧЕСТВОМ ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ

В. В. Фурсова

*Кандидат социологических наук, доцент,
e-mail: vafursova@yandex.ru,
аспирант,*

М. Б. Сыздыкова

*Институт социально-философских наук и
массовых коммуникаций,
Казанский (Приволжский)
федеральный университет,
г. Казань, Республика Татарстан, Россия*

EMPLOYER SATISFACTION WITH THE QUALITY OF TRAINING OF GRADUATES

V. V. Fursova

*Candidate of Sociology, Associate Professor,
e-mail: vafurso-va@yandex.ru,
graduate student,*

M. B. Syzdykova

*Institute of Social and Philosophical Sciences and
Mass Communications,
Kazan (Volga) Federal University,
Kazan, Republic of Tatarstan, Russia*

Abstract. The authors evaluated the quality of training of graduates of one of the leading universities in Kazakhstan in 2019. In this paper, the results of the study are analyzed and information is provided about the satisfaction of employers-managers of some enterprises and organizations in Kazakhstan-with the quality of training graduates with higher professional education. . As a result of the research, it turned out that the graduates of the University under study have the necessary professional qualities that were formed in the course of training. Based on the results of the study, practical suggestions were made to improve the effectiveness of training graduates with higher professional education.

Keywords: higher professional education; quality of training; University graduates; employers; training efficiency.

Анкетирование среди выпускников вузов указало на тенденцию роста безработицы среди специалистов с высшим образованием. С другой стороны, наблюдалась тенденция требования высшего образования, хотя в анкетах этот запрос не был указан напрямую. Здесь законно возникает вопрос о том, чем работодатель может объяснить свою позицию в выборе специалистов только с высшим образованием. Однако не предусмотрена дополнительная оплата за знания и навыки, указанные в дипломе. В этом случае высшее образование превратилось в стандарт нормативных требований некоторых известных и/или новых должностей и позиций. С помощью

сертификатов и дипломов о высшем образовании специалисты получают эффективные возможности для гибких действий на рынке труда. Итак, специалисты с высшим образованием имеют возможности быстрой адаптации на рынке труда. Несомненно, данный положительный статус является фактором, который поднимет социальный статус специалиста с вузовским образованием. Вместе с тем есть негативная, неприятная тенденция, влияющая на процесс. Человек, нанимающийся на работу, сдает работодателю официальный документ о высшем образовании. В постсоветском пространстве данная тенденция углубила проблемы, связанные



с невысоким уровнем качества образовательных услуг. Здесь можно заметить одно из социальных отклонений, характерных постсоветского пространства. Ведь в то время для работодателя диплом всего лишь официальным документом, а для специалиста он был инструментом для получения работы. Отсюда следует вывод о том, что вуз был заинтересован в продаже диплома (а не знаний), а студенты были заинтересованы в покупке диплома (знаний), работодатель же был заинтересован в покупке специалистов с дипломами (не их знаний).

С целью оценки мнения работодателей о профессиональной подготовке вузом специалистов и дальнейшего улучшения качества образовательных услуг, в КГУ имени Коркыт Ата (октябрь, 2019) года было проведено анкетирование руководителей предприятий. К данному опросу были привлечены 130 руководителей организаций.

Как показал анализ анкет, в опросе участвовали респонденты, занятые в различных видах профессиональной деятельности и работающие в организациях различных организационно-правовых форм предпринимательства. Ответы опрошенных работодателей приведены в таблице 2.

Одной из важных задач, стоящих перед работодателем, является создание эффективного коллектива сотрудников, т. е. обеспечение организации надежными и компетентными кадрами. И для изучения кадрового потенциала опрошенных работодателей был поставлен вопрос следующего характера: «Какова в настоящий момент обеспеченность квалифицированным персоналом в Вашей организации?» большинство респондентов (46 %) обозначили вариант ответа «хорошая», «очень хорошая» – 41 %, «удовлетворительная» – 8 % и «отличная» – 5 %.

Каждый работодатель заинтересован в квалифицированном и профессионально подготовленном работнике. На вопрос: «Какие из нижеследующих методов использует Ваша организация для приема на работу профессиональных работников?»

большая часть респондентов ответили, что прием сотрудников ведется по «прямому набору» – 45 %, 38 % работодателей пользуясь современными Интернет-ресурсами и размещают открытые вакансии на «собственном веб-сайте организации», также немалое количество респондентов прибегают к услугам «агентств по трудоустройству» – 21 %, 13 % – при помощи «рекламы в газетах», 7 % приглашают на собеседование тех лиц, которых рекомендовали коллеги, получив достоверную информацию о кандидате на требуемую должность.

Для изучения уровня социально-экономического развития предприятий, являющихся базами практик, был поставлен следующий вопрос: «Какая динамика развития наиболее вероятна для вашей организации в ближайшие 5 лет?», где большинство респондентов прогнозируют «значительный рост объемов работ/услуг» – 53 %, также 37 % ожидают «небольшой рост объемов работ/услуг» и 7 % из них полагают, что динамика развития в ближайшее 5 лет останется без изменений и 3 % ответили, как снижение объемов работ/услуг.

Из ответов на следующий вопрос видно, что преобладающая часть работодателей считают свою степень участия в программах нашего вуза по трудоустройству выпускников «очень хорошей» – 18 % и «хорошей» – 65 %. Степень участия 13 % работодателей является «удовлетворительной» и 4 % участвуют в программе вуза по трудоустройству «по мере обращения университета».

На вопрос: «По каким направлениям работают в Вашей организации выпускники нашего вуза?» большинство опрошенных респондентов ответили 62 % – «образовательному», «экономическое» – 43 %, 25 % работают по «техническому» направлению, 11 % – «юридическому», 4 % – «агрономическое», 1 % – «ветеринарное» направлению.

Привлечение работодателей к оценке качества подготовки выпускников образовательного учреждения предполагает



оценку компетенций выпускников на заключительных этапах обучения - в период работы государственной аттестационной комиссии, при аккредитации образовательного учреждения и образовательных программ, а также в рамках внутреннего мониторинга качества образования.

В ходе опроса выяснилось, что и как в прошлом анкетировании большинство респондентов указали вариант ответа «очень хорошее» – 50 %, также немалое количество отметили «хорошее» – 43 %, «среднее» – 7 % и ни один работодателей не указал на вариант ответа «слабое».

Соответствует ли уровень подготовки специалистов, выпускаемых нашим университетом требованиям, которые предъявляет современное высшее образование? Для изучения данного вопроса, работодателям были предложены нижеуказанные профессионально значимые навыки и ключевые компетенции, где им следовало оценить по пятибалльной шкале (5 – отлично, 4 – хорошо, 3 – удовлетворительно, 2 – плохо, 1 – очень плохо). Оценки работодателей приведены в таблице 1.

Таблица 1.

Оценка работодателями профессиональных качеств выпускников

Навыки	Оценка				
	5	4	3	2	1
компьютерные навыки	59 %	34 %	7 %	-	-
современные технологии (по направлению деятельности)	42 %	51 %	7 %	-	-
умение предвидеть проблему	24 %	66 %	11 %	-	-
Коммуникабельность	55 %	40 %	5 %	-	-
профессиональная и этическая ответственность	61 %	32 %	7 %	-	-
желание профессионального совершенствования	61 %	34 %	5 %	-	-
знание отраслевой специфики	46 %	49 %	5 %	-	-
владение иностранными языками	18 %	65 %	17 %	-	-

Анализируя общие показатели по итогам оценки работодателей можно сделать выводы, что выпускники КГУ имени Коркыт Ата обладают всеми профессионально значимыми навыками и компетенциями на высоком уровне.

Также в анкете необходимо было оценить качество подготовки кадров КГУ имени Коркыт Ата в сравнении с выпускниками других вузов работающих в данных организациях. Большинство респондентов – 70 % считают, что выпускники КГУ имени Коркыт Ата «более подготовлены профессионально», чем выпускники других вузов, 30 % – считают, что все выпускники «равнозначные специалисты» и ни один

работодатель не оценивает наших выпускников «слабее» других.

В заключении в анкете респондентам предлагалось оставить свои пожелания и замечания относительно качества подготовки кадров в КГУ имени Коркыт Ата и внесли свои предложения по улучшению качества подготовки будущих специалистов:

1. Выделять больше академических часов для практических занятий на предприятиях.
2. Увеличить сроки прохождения производственной практики, исходя от профиля обучения студента.
3. Повысить уровень компьютерной грамотности, в особенности лучше освоить программы MS Excel, MS



PowerPoint и все основные возможности применения.

4. Повысить уровень знаний иностранных языков, так как значительная часть работодателей сотрудничают с зарубежными компаниями.
5. Привлекать представителей предприятий в учебный процесс, в частности, в проведение учебных занятий.

Спрос на выпускников высших учебных заведений зависит от качества учебного заведения. Независимый мониторинг занятости выпускников казахстанских высших учебных заведений осуществляется через Государственный центр интеграции и пенсионных выплат Министерства образования и науки Республики Казахстан (ГЦВП).

По данным Государственного накопительного пенсионного фонда, уровень трудоустройства выпускников в 2015 году составил 71,4 % (в 2014 году – 69,8 %). Доля занятых в образовательных грантах составила 82,2 % (84 % в 2014 году).

Сегодня общепризнано, что хороший молодой специалист, во-первых, должен уметь и обладать личными способностями и компетенцией, а во-вторых, хорошую профессиональную подготовку.

Проблемы безработицы и занятости, формирование рынка труда и весь комплекс упорядочения трудовых отношений напрямую зависят от текущего состояния экономики, т.е. напрямую связаны с социально-экономическими процессами, с конверсией оборонной промышленности, развитием новых экономических структур и т. д.

Таблица 2.

Удовлетворенность работодателей качеством подготовки выпускников

1. Какова в настоящий момент обеспеченность квалифицированным персоналом?

№	Градации	Количество	Процент
1	Плохая	-	-
2	Удовлетворительная	26	8 %
3	Хорошая	147	46 %
4	Очень хорошая	131	41 %
5	Отличная	16	5 %
	Всего	320	100 %

2. Какие из нижеследующих методов использует Ваша организация для приема на работу профессиональных работников?

№	Градации	Количество	Процент
1	Прямой набор из вузов	144	45 %
2	Реклама в газетах	42	13 %
3	Размещение информации на собственном веб-сайте организации	122	38 %
4	Обращение в агентства по трудоустройству	67	21 %
5	Получение информации от коллег	22	7 %
	Всего	397	124 %



3. Какая динамика развития наиболее вероятна для Вашей организации в ближайшие 5 лет?

№	Градации	Количество	Процент
1	Снижение объемов работ/услуг	10	3 %
2	Без изменений	22	7 %
3	Небольшой рост объемов работ/услуг	118	37 %
4	Значительный рост объемов работ/услуг	170	53 %
	Всего	320	100 %

4. Как бы Вы оценили Вашу степень участия в программе нашего вуза по трудоустройству выпускников?

№	Градации	Количество	Процент
1	Отсутствие взаимодействия	-	-
2	Слабая	13	4 %
3	Удовлетворительная	42	13 %
4	Хорошая	208	65 %
5	Очень хорошая	57	18 %
	Всего	320	100 %

5. По каким направлениям работают в Вашей организации выпускники нашего вуза:

№	Градации	Количество	Процент
1	Экономическое	138	43 %
2	Техническое	80	25 %
3	Медицинское	-	-
4	Образовательное	198	62 %
5	Юридическое	35	11 %
6	Ветеринарное	13	4 %
7	Агрономическое	3	1 %
	Всего	467	146 %

6. Оцените, пожалуйста, качество подготовки кадров нашим вузом:

№	Градации	Количество	Процент
1	Слабое	-	-
2	Выше среднего	-	-
3	Среднее	22	7 %
4	Хорошее	138	43 %
5	Очень хорошее	160	50 %
	Всего	320	100 %



7. Оцените, пожалуйста, качество подготовки кадров нашим вузом в сравнении с выпускниками других вузов, работающих в Вашей организации:

№	Градации	Количество	Процент
1	Выпускники нашего вуза слабее других	-	-
2	Специалисты одного уровня подготовленности	96	30 %
3	Выпускники нашего вуза более подготовлены профессионально	224	70 %
	Всего	320	100 %

8. Оцените, пожалуйста, уровень следующих профессионально значимых навыков и компетенций по шкале:

	Очень плохо	Плохо	Удовл.	Хорошо	Отлично
Компьютерные навыки	-	-	7 %	34 %	59 %
Современные технолог	-	-	7 %	51 %	42 %
Умение предвидеть проблему	-	-	11 %	66 %	24 %
Коммуникативность	-	-	5 %	40 %	55 %
Профессиональная и этическая ответственность	-	-	7 %	32 %	61 %
Желание профессионального совершенствования	-	-	5 %	34 %	61 %
Знание отраслевой специфики	-	-	5 %	49 %	46 %
Владение иностранными языками	-	-	17 %	65 %	18 %

Библиографический список

1. Исабаева С. Выпускники вузов на рынке труда / С. Исабаева // Труд в Казахстане: Проблемы. Факты. Комментарии : Вестник КарГУ. – 2003. – № 2. – С. 8.
2. Статитикалық баспасөз бюллетень. Қызылорда: Облыстық статистика басқармасы, [Электронный ресурс] -URL: stat.gov.kz/kyzylorda. – 2016. – № 2 (дата обращения: 17.05.2017).
3. Итоги развития Кызылординской области. Отчет ГУ «Департамент экономики и бюджетного планирования» перед Правительством Республики Казахстан за 2014–2016 годы.

© Фурсова В. В., Сыздыкова М. Б., 2020.