

## ВЫПУСКНИКИ НА РЫНКЕ ТРУДА: ЧЕГО ОЖИДАЮТ РАБОТОДАТЕЛИ?

### Введение

Подготовка специалистов напрямую должна зависеть от спроса на профессиональном рынке труда. Необходим новый социальный контракт между вузами, государством и обществом: государство и общество увеличивают финансирование вузов в обмен на существенное повышение качества образования. Можно привести пример: на цели образования в США ассигнуются огромные средства. Государственные и частные затраты на образование (без расходов на «образование взрослых» – профессиональную подготовку преимущественно без отрыва от производства) заметно превосходят годовые расходы на военные цели [3].

*Университеты в подготовке конкурентоспособных выпускников.* Университетам отведена особая роль в преодолении разрыва между системой образования и рынком. Имплементация основных положений Болонской декларации и последующие инициативы направлены на построение высшего образования как ключевого направления развития мобильности студентов с возможностью их трудоустройства. Несмотря на достигнутые успехи в области формирования и укрепления интеллектуального и социокультурного потенциала, повышения престижности и обеспечение конкурентоспособности, повышения в целом качества образования, все еще существуют серьезные проблемы между потребностями рынка труда и навыками выпускников.

В современных условиях университеты пытаются разработать механизм новой системы трудоустройства выпускников, интегрированной в систему образования, адекватной запросам профессионального рынка труда. Иницируя опрос студентов по вопросам их будущего трудоустройства, мы исходили из того, что университеты способны этому, предоставляя услуги и мероприятия, направленные на содействие трудоустройству по окончании вуза. «Предоставляет ли Ваш Вуз какие-либо из следующих услуг для содействия трудоустройству выпускников?» 42.7% опрошенных казахстанских студентов удовлетворены услугами по содействию в трудоустройстве. 35.0% опрошенных респондентов отмечают услуги «волонтерских программ» и 33.6% студентов отмечают, что организация совместно с уни-

верситетами различных «ярмарок вакансий и отдельных презентаций работодателей» является для них одной из возможностей ознакомления с деятельностью компаний, ведущих свою деятельность в Казахстане, получения информационных материалов, а самое главное – определения с карьерным выбором. Сегодня университетское образование должно быть нацелено на создание позитивной мотивации к предпринимательству,

а также на оказание помощи молодым людям в приобретении навыков и интересов для открытия собственного дела, развития молодежного предпринимательства и инновационных идей в бизнесе. Однако, только 6.8% молодых людей отмечают, что в их учебном заведении уделяется внимание приобретению предпринимательских навыков и интеграции предпринимательства в образовательные программы (табл. 1).

**Таблица 1** – Распределение ответов респондентов на вопрос «Предоставляет ли Ваш ВУЗ какие-либо из следующих услуг для содействия трудоустройству выпускников?», N=1021

Варианты ответа	Процент, %
Карьерная ориентация	32,3
Содействие трудоустройству	42,7
Волонтерские программы	35,0
Ярмарки вакансий, презентации работодателей	33,6
Интеграция предпринимательства в учебные программы	6,8
Совместные проекты, практики на базе потенциальных работодателей	18,8
Информационное сопровождение (объявления, социальные медиа), облегчающее контакты с работодателями	22,1

\*Указана частота учитываемого значения во всех валидных наблюдениях

По данным Центра социологических исследований и социального инжиниринга КазНУ им. аль-Фараби, полученным в ходе проведения анкетирования среди выпускников 2016 года (выборка 750 респондентов), 59,8% опрошенных планируют найти работу по выбранной специальности. Сомневаются в своем желании и возможности работать в соответствии с полученным образованием – 10,6%.

*Ожидания и предпочтения работодателей.* Иницируя опрос казахстанских работодателей, мы исходили из расширенного понимания их основных положений Болонской декларации, определяющих архитектуру высшего образования. Во-первых, несомненно, это шансы на успешное трудоустройство по окончании вуза. Во-вторых, умение адаптироваться на динамичном рынке труда, определяемое через характеристики основной и дополнительной текущей занятости. И наконец, сформированность системных, личностных и профессиональных компетенций как предпосылки успешного трудоустройства. При формулировке вопросов за основу были взяты

описания компетенций и навыков, предложенные в зарубежной литературе.

В интервью участвовали 22 работодателя, в основном управленческий персонал из числа высшего, среднего и низшего звена крупных национальных компаний и предприятий, представители академической среды вузов и научно-исследовательских институтов, финансовой сферы, здравоохранения и услуг.

В фокусе нашего исследовательского интереса был один из сегментов, связанных с общим уровнем информированности работодателей о Болонских принципах. Несмотря на то, что сотрудничество с работодателями является важным направлением в деятельности вузов Казахстана, большинство из них формально подходят к его реализации, что в итоге сказывается на качестве подготовки специалистов. Полученная оценка свидетельствует о недостаточной степени реализации основных принципов Болонского процесса в образовательной деятельности университетов, которая в среднем по оценке работодателей составляет 3 балла.

*Информант №1. «Нам, работодателям, очень сложно составить полное представление о профессиональных качествах, которые необходимы выпускникам при трудоустройстве. В основном речь идет о несоответствии вузовских знаний реалиям рынка. Внедрение принципов Болонского процесса в сферу высшего образования Казахстана осуществляется медленнее, чем нужно было. При этом реализация проходит в выборочном варианте, то есть что-то отбрасывается, что-то реализуется очень быстро, а что-то лишь планируется, чтобы реализовать в дальнейшем».*

Следующий вопрос был направлен на выявление оценки результатов принципов Болонского процесса с точки зрения качества образования, результатов обучения и готовности выпускников к рынку труда.

Поставленный вопрос «Каковы результаты внедрения принципов Болонского процесса с точки зрения подготовки молодых специалистов?» свидетельствует о неоднозначном отношении работодателей. Большинство из них считают, что модернизация сферы высшего образования позитивно повлияла на процесс подготовки кадров.

*Информант №2. «Во-первых, учебные программы обновились по стандартам европейских государств. Это дает возможность использовать полученные знания не только в Казахстане, но и за рубежом. Во-вторых, государству также выгодно платить обучающимся по государственному образовательному гранту за 4 года, нежели за 5 лет, в-третьих, это дает обучающимся освоить программу за меньший срок и пораньше определиться с трудоустройством».* Образовательная политика в стране и внедрение принципов Болонского процесса находится на начальном уровне развития и заслуживает удовлетворительную оценку.

*Информант №3. «Все ступени образовательной программы сформированы, однако содержание программ не претерпело глубоких изменений или меняется очень медленно. При этом кредитная система полностью изменила структуру программ и самое главное колоссально сократила качественное содержание программ. Переходный этап осложняется объективной неспособностью к перестройке устоявшихся принципов и видений в сфере педагогической и профессиональной практики как преподавателями, так и организациями, предоставляющими базу практик. В итоге, специалисты со степенью бакалавра имеют общее представление о своей профессии, но не знает специфику специ-*

*альности, объекта и предмета профессиональной деятельности».*

По мнению большинства информантов, у выпускников отмечаются слабые навыки в умении самостоятельно решать конкретные задачи, неспособность применять полученные теоретические знания на практике, отсутствие творческого подхода к выполнению поставленных задач. Положительным моментом в реализации принципов Болонского процесса работодателями видится достаточно высокий уровень владения иностранными языками выпускниками вузов, обширные навыки применения информационно-коммуникационных технологий на практике и умение строить межличностные отношения.

*Информант №10. «Выпускники, особенно магистранты и докторанты PhD национальных университетов, обладают хорошими теоретическими знаниями, знанием английского языка, логическим мышлением, умением работать с текстами и большими объемами данных позволяет им подготавливать хорошие отчеты. Умение обрабатывать и анализировать в очень сжатые сроки – очень важный навык и я в целом оцениваю уровень подготовки выпускников как очень высокий».*

Большинство информантов осведомлены о сущности интернационализации, которая как процесс в последние годы охватывает всю вузовскую структуру, сочетая в себе междисциплинарные и кросс-культурные ценности. Интернационализация в содержании образования является одним из показателей конкурентоспособности вуза. Большинство информантов рассматривают интернационализацию как благоприятный процесс интеграции международной составляющей в образование и научные исследования университетов.

*Информант №4. «Интернационализация образования приобретает свои основные формы и характеристики, такие как мобильность студентов и преподавателей, максимальная приближенность содержания учебных планов и программ международным стандартам, создание региональных и международных вузовских сетей, экспорт образовательных услуг и связанные с этим проблемы качества образования, двух-дипломное обучение и международная аккредитация вузов».*

Большинство работодателей (70%) не понимают сути и содержания, а также преимущества новой кредитной системы обучения и принципов развития многоуровневой структуры высшего образования.

На вопрос «Достаточно ли степени бакалавра для вхождения на профессиональный рынок труда?» получены неоднозначные ответы. Для овладения академическими компетенциями в целом уровень бакалавриата является достаточным, чтобы найти работу по специализации. При этом, помимо практических навыков, выпускник должен обладать многими личностными компетенциями. По мнению информантов, для успешного трудоустройства им необходимо иметь академические, творческие и организационные навыки.

Мнения работодателей, представителей академической образовательной и научной среды значительно отличаются от оценок работодателей производственной сферы. Последние придерживаются мнения, что для работы на производстве неважна степень магистра и доктора PhD, достаточно того, чтобы специалист обладал техническими навыками. Для вхождения на профессиональный рынок труда, по мнению работодателей сферы образования и науки, необходимы как академическая степень магистра, так и ученая степень доктора PhD, что предоставляет шанс повысить им свою квалификацию в определенной области исследования. Этой же точки зрения придерживаются представители сферы здравоохранения и услуг, особенно институтов, оказывающих клиническую помощь населению.

*Информант №6.* «Школы, колледжи, лицеи как агенты социализации стали ареной всевозможных экспериментов, вроде таких, как обучение с 6 лет, 12-летнее обучение, ЕНТ и т.п. Мы устали от всевозможных нововведений. Внедрение принципов Болонского процесса в сферу образования Казахстана не дает желаемых результатов, а выпускники, окончившие отечественные Вузы, не имеют достаточный уровень базового знания по своей специальности. Им не хватает практических знаний. Степени бакалавра определено недостаточно для вхождения на профессиональный рынок труда, поэтому надо вернуться к советской системе, когда студенты учились 5 лет».

*Информант №5.* «Хорошо подготовленный бакалавр – конкурентоспособный работник». Вся проблема исходит от игнорирования качества подготовки специалистов, изменения в основном внешних атрибутов, а не внутреннего содержания образовательного процесса. Иметь степень бакалавра или магистра, доктора PhD, это, прежде всего, зависит от профессиональной цели выпускника, и где он хочет работать, а работодатели интересуют, прежде всего, качество выпол-

няемой работы. Профессиональная сфера, где у выпускников требуются академическая степень магистра, так и ученая степень доктора PhD, это в основном сфера образования и науки».

Работодатели часто предпочитают выпускников со степенью магистра, ассоциируя последнее с более высокой степенью специализации, зрелости и независимости, что означает, что они могут приспособиться в любой организации, в том числе и ограниченной поддержке со стороны коллег.

*Информант №9.* «Степени бакалавра недостаточно для полноценного вхождения на профессиональный рынок труда. Молодые специалисты, желающие профессионального продвижения и роста, должны продолжить обучение, чтобы получить степень магистра, доктора PhD. Потому что по окончании бакалавриата выпускники медицинского университета могут работать лишь врачами общей практики в поликлиниках и врачами бригад скорой помощи. Для того чтобы перейти в другую позицию, им необходимо продолжить обучение».

*Информант №10.* «Большинство выпускников бакалавриата не идут в магистратуру по своей специальности. Отсутствие базового знания не позволяют им овладеть информацией на уровне магистерской подготовки, поэтому в магистратуре они получают знание на уровне бакалавриата. Иногда отличник-бакалавр лучше, чем магистр. Учитывая опыт подготовки молодых специалистов зарубежных стран, необходимо принимать в магистратуру после двух или трех лет стажа работы выпускника бакалавриата, закончившего данную специальность. Необходимо прекращать поступления в магистратуру выпускников родственной специальности».

В Берлинском коммюнике говорится о том, что «качество высшего образования» лежит в основе создания европейского образовательного пространства. «Изменилось ли качество подготовки выпускников казахстанских вузов (улучшилось/ухудшилось)? Каковы причины? Каковы перспективы трудоустройства выпускников по специальности без дополнительной подготовки?».

*Информант №1.* «Работодатели сферы банковских услуг считают, что преподавание технических специальностей стало намного хуже по сравнению с советским периодом. По их утверждению, такая особенность характеризует и гуманитарные науки. Однако социальные науки (в особенности социология) и IT-специальности стали развиваться намного лучше с внедрением принципов Болонского процесса».

Работодатели, указавшие на тенденции снижения качества университетского образования в современных условиях, оказались в большинстве, по сравнению с позитивно настроенными.

*Информант №7.* «Вузы располагают устаревшими техническими оборудованиями, которые сохранились у них до сих пор, а сами вузовские преподаватели хорошо владеют теоретическими знаниями, но не имеют достаточный уровень владения новой технологией».

Информанты, отметившие тенденцию повышения качества образования, среди важнейших факторов, способствующих этому, отметили следующее: увеличение финансирования со стороны государства, проведение научных исследований, повышение эффективности деятельности преподавателей, активизацию научной и инновационной деятельности университетов. Внедрение Болонской модели не могло не сказаться и на расширении международного сотрудничества. Процесс унификации образовательной системы различных университетов помогает студентам и преподавателям участвовать в программах международного обмена, а работодателям – сравнивать потенциальных кандидатов на работу.

*Информант №14.* «Перспективы трудоустройства в Казахстане высокие и выпускникам необходимо любить свою профессию и стараться реализовать себя. Есть всевозможные шансы получить работу, если выпускник готов продемонстрировать свои компетенции на должном уровне».

Критический взгляд на качество подготовки казахстанских вузов демонстрирует сфера школьного образования.

*Информант №6.* «Уровень подготовки школьной системы не изменился, главная причина – это устаревшая форма обучения школьников. Учителя не учитывают в своей работе специфику работы с детьми, не осуществляют своеобразного сочетания методов обучения и воспитания, не применяют в обучении детей игровых методов и приемов, которые способствовали бы активизации умственной деятельности детей, формированию у них волевых качеств, интереса к познанию. Школа не выполняет возложенные на нее функции образования». Некоторые работодатели предпочитают среди претендентов выпускников, получивших образование за рубежом. Тем не менее, этот атрибут не является главным критерием в процессе выбора, но в какой-то степени, может стать решающим.

В целом трудоустройство выпускников является приоритетным в той степени, когда ответственность возлагается на национальную систему высшего образования. Задача государства состоит в создании и стимулировании условий, способствующих росту человеческого капитала в глобализационном обществе. При отборе выпускников наибольшее внимание работодателями уделяется наличию следующих компетенций: знания и общения на иностранных языках, базовых компетенций в области цифровой компетентности, умения учиться, социальных компетенций, а также личностного, культурного понимания и выражения. Это навыки необходимы для того, чтобы адекватно функционировать и внести полезный вклад в знания и развитие информационного общества в XXI веке.

#### Литература

- 1 [www.iac.kz](http://www.iac.kz)
- 2 <http://expert.ru/2016/06/22/top-5/>
- 3 Супян В.Б. Исследовательские университеты США: механизм интеграции науки и образования. – М.: изд-во «Магистр», 2009.

#### References

- 1 [www.iac.kz](http://www.iac.kz)
- 2 <http://expert.ru/2016/06/22/top-5/>
- 3 Supjan V.B. Issledovatel'skie universitety SSHA: mehanizm integracii nauki i obrazovaniya. – M.: izd-vo «Magistr», 2009.