

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЕВРАЗИЙСКОГО ПРОСТРАНСТВА

НАУЧНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.21684/2587-8484-2020-4-4-8-21

УДК 748

Выпускники казахстанских вузов глазами работодателей

Гульмира Сериковна Абдирайымова¹, Алексей Валентинович Веревкин²,
Татьяна Юрьевна Лифанова³

¹ доктор социологических наук, профессор,
заведующий кафедрой социологии и социальной работы,
Казахский национальный университет
им. аль-Фараби (г. Алматы, Казахстан)
ORCID: 0000-0001-6939-9281, WoS ResearcherID: N-9827-2014
gulmira.abdiraimova@kaznu.kz

² кандидат социологических наук,
старший преподаватель кафедры социологии и социальной работы,
Казахский национальный университет
им. аль-Фараби (г. Алматы, Казахстан)
ORCID: 0000-0002-1817-8435, WoS ResearcherID: O-2122-2014
Aleksey.Verevkin@kaznu.kz

³ кандидат философских наук,
старший преподаватель кафедры философии,
Казахский национальный университет
им. аль-Фараби (г. Алматы, Казахстан)
ORCID: 0000-0003-2269-1255, WoS ResearcherID: O-2091-2014
Tatiana.Lifanova@kaznu.kz

Аннотация. Данная статья посвящена исследованию трудоустройства выпускников казахстанских вузов на профессиональном рынке труда. Проблема согласования потребностей работодателей и интересов и компетенций выпускников высших учебных заведений Республики Казахстан является актуальной и малоизученной. Цель статьи — анализ возможности трудоустройства и оценка профессиональной подготовки выпускников казахстанских вузов с позиций работодателей. Использован метод экспертного опроса. В статье представлены основные результаты, полученные в ходе опроса казахстанских работодателей по проблемам трудоустройства молодых специалистов и определению требований к их квалификации. В опросе приняли участие 643 работодателя из всех регионов Казахстана. Анализ показал, что казахстанские работодатели в области отдельных профессий нацелены на выпускников более высоких степеней (то есть магистров и докторов Ph.D.), однако большинство работодателей в этом исследовании считают подготовку студентов на уровне бакалавриата достаточной для вхождения на рынок труда. Исследование дает представление об основных тенденциях на рынке труда для казахстанских выпускников и о том, как эти тенденции влияют на навыки, которыми должны обладать

выпускники; о ключевых характеристиках, на которые работодатели обращают внимание при приеме на работу выпускников высшего образования; о навыках, которыми должны обладать выпускники для их успешного трудоустройства. Сделаны выводы, согласно которым высшие учебные заведения озабочены разработкой институционального нарратива, основанного на выстраивании долгосрочных стратегий для повышения уровня развития компетенций для трудоустройства выпускников. В настоящее время наблюдается двойственная ситуация в оценке результативности образовательных программ, вызванная разрывом между целями, которые ставят перед собой учреждения образования, и ожиданиями работодателей. Данная проблема сохраняет свою актуальность даже в условиях достаточно высокого уровня трудоустройства выпускников. Иными словами, востребованность определенных групп специальностей на рынке труда еще не обеспечивает молодым специалистам конкурентоспособности из-за качества подготовки кадров. Соответственно, опрошенные работодатели отмечают потребность в квалифицированных специалистах, способных реализовать задачи организации.

Ключевые слова: работодатели, университеты, трудоустройство, выпускники, молодые специалисты, развитие навыков, профессиональные компетенции, профессиональная подготовка.

Цитирование: Абдирайымова Г. С. Выпускники казахстанских вузов глазами работодателей / Г. С. Абдирайымова, А. В. Веревкин, Т. Ю. Лифанова // *Siberian Socium*. 2020. Том 4. № 4 (14). С. 8-21. DOI: 10.21684/2587-8484-2020-4-4-8-21

ВВЕДЕНИЕ

Рассматриваемый вопрос не является чисто академическим, если учесть, что ежегодно в казахстанских вузах завершают обучение более 100 тыс. молодых специалистов и их численность ежегодно растет. По данным Бюро национальной статистики РК, в 2019 г. выпуск студентов составил 142 435 чел., тогда как в 2018 г. — 130 691 чел. Наибольшее количество выпускников приходится на г. Алматы (30 886 чел.) и г. Шымкент (29 067 чел.). Численность выпускников-магистров и выпускников программы докторантуры по стране составила 20 249 и 905 чел. соответственно [4]. По данным исследований НПП «Атамекен», каждый четвертый выпускник не может трудоустроиться по специальности, и трудоустройство у 61 вуза страны ниже 50%. Значимость рассматриваемой проблемы авторы связывают с тем, что в современных условиях университеты пытаются разработать новые механизмы трудоустройства, и последнее является одним из показателей критериев оценки работы вузов. Несмотря на имеющиеся положительные сдвиги, значительная часть выпускников после окончания университета не работает по профилирующей специальности.

Один из важных исследовательских вопросов также связан с интегрированностью системы об-

разования, в частности корреляцией содержания образовательных программ с требованиями и ожиданиями работодателей. Для решения данной задачи уже разработаны и апробированы различные механизмы, но процесс еще не завершен. Среди достаточно эффективных мер возможно отметить утверждение Национальной рамки квалификаций, разработку профессиональных стандартов, проект национальной палаты предпринимателей «Атамекен» по ранжированию образовательных программ вузов и др. В то же время остается значимым вопрос об определении того, какими навыками должны обладать молодые специалисты, чтобы иметь возможность успешно трудоустроиться.

В контексте высшего образования возможность трудоустройства рассматривается как нечто большее, чем просто «получение работы» [5]. Важно отметить, что значимость данной проблемы констатируют специалисты из различных стран и регионов. В рамках глобального европейского исследования «The Employability of Higher Education Graduates: The Employers' Perspective» («Возможность трудоустройства выпускников высших учебных заведений: взгляд работодателя») отмечается, что, несмотря на расширение реестра программ и успехи в реализации приоритетов Болонского процесса, в европейских странах сохраняется

ряд негативных тенденций: рост долгосрочной безработицы среди молодежи, недостаточная квалификация молодых специалистов, неравномерное соотношение между потребностями рынка труда и подготовкой специалистов отдельных групп специальностей и др. В докладе подчеркивается, что несмотря на рост высшего образования, всё еще существуют серьезные проблемы в сопоставлении потребностей рынка труда и навыков выпускников высшего образования [7].

Возможность трудоустройства — это набор достижений, навыков, понимания и личных качеств, которые повышают шансы выпускников на трудоустройство и успех в выбранных ими профессиях, которые приносит пользу себе, персоналу, сообществу и экономике [12]. Возможность трудоустройства рассматривается как «готовность к работе», поэтому навыки трудоустройства можно понимать не только как владение знаниями, но и как коммерческое понимание, которое позволяет выпускникам вносить продуктивный вклад в рабочее место [9]. Российские исследователи отмечают, что проблема недостаточной профессиональной квалификации выпускников вузов как устойчивое явление фиксируется работодателями с середины 2000-х гг. [3] и оценивается как один из сдерживающих факторов развития в ведущих отраслях экономики [2].

Постепенно наиболее эффективной стратегией подготовки будущих специалистов становится ориентация на многостороннее сотрудничество вузов с работодателями. Итогом такого сотрудничества может стать как пересмотр содержания образовательных программ, так и перенос элементов учебного процесса в сферу производства. Результаты исследований показывают, что существует несколько основных групп вопросов в контексте поиска консенсуса работодателей и университетов в определении навыков выпускников:

1. Оценка эффективности внедрения обучения, ориентированного на результат. Постепенная трансформация системы образования, коррелирующая как с мировыми стандартами, так и с национальными приоритетами, требует поиска совместных решений для различных субъектов образовательного

процесса, в том числе создания и апробации постоянных механизмов взаимодействия университетов с работодателями.

2. Определение и сравнение иерархии компетенций выпускников с точки зрения работодателей и вузов. Бесспорно, если бы вузы формировали в точности те навыки, которые ищут в своих будущих сотрудниках наниматели, это повысило бы и качество подготовки выпускников, и привлекательность соответствующих программ университетов. Однако даже при наличии механизмов согласования данный процесс не всегда эффективен.
3. Анализ негативных тенденций на молодежном рынке труда. Определение того, каковы причины низкого уровня трудоустройства выпускников, в том числе при наличии соответствующего уровня образования, высокой успеваемости и ориентированности образовательной программы на соответствующие потребностям отрасли навыки.

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Для изучения удовлетворенности казахстанских работодателей уровнем подготовки выпускников различных вузов и специальностей, а также возможностей их трудоустройства Центром социологических исследований КазНУ им. аль-Фараби в 2019 г. было проведено социологическое исследование. Наше исследование имеет прежде всего прикладной характер. Его проблемой выступает согласование потребностей работодателей и интересов и компетенций выпускников высших учебных заведений Республики Казахстан. Цель исследования — анализ возможности трудоустройства и оценка профессиональной подготовки выпускников казахстанских вузов с позиций работодателей. В Республике Казахстан подобная тематика практически не изучена, что и определяет актуальность и новизну данного исследования.

В рамках исследования был использован метод экспертного опроса. Респондентами выступили, в первую очередь, руководители предприятий и организаций различных форм собственности.

Выборка составила 643 респондента из различных регионов Казахстана. Для достижений целей исследования использовалась стандартизированная анкета, состоящая из 12 вопросов, что позволило применить преимущества количественного метода исследования изучаемых признаков. Данные исследования обработаны с использованием программного пакета SPSS.

При определении выборочной совокупности исследования предполагалось охватить различные отрасли, тем самым составив более полную картину удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников различных специальностей. В опросе участвовали представители различных отраслей промышленности (13,8%) сферы услуг и торговли (5,3%), сельского хозяйства (11,8%) и другие (рис. 1).

РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ

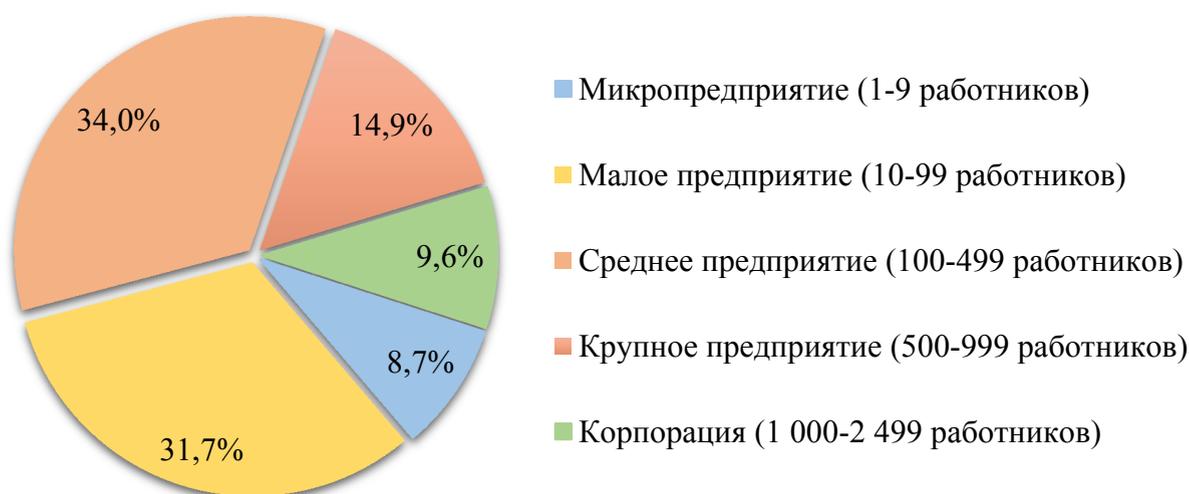
Контекст 1. Выпускники различных уровней образования: востребованность на казахстанском рынке труда. Молодые специалисты представляют потенциально уязвимую группу, особенно на этапе вхождения на рынок труда. Сказывается как отсутствие опыта, наличие которого приветствуется большинством нанимателей, так и объективные изменения в структуре экономики

и на рынке труда. В то же время главным условием остается получение качественной профессиональной подготовки.

Традиционно во многих странах различают профессиональное и академическое образование. Техническому и профессиональному образованию в настоящее время в Казахстане уделяется большое внимание: выделяются гранты, активизировалась модернизация и техническое оснащение колледжей и профтехучилищ, начата реализация национального проекта «Бесплатное профессионально-техническое образование для всех». Всего в Казахстане на конец 2019 г. функционирует 740 учебных заведений технического, профессионального и послесреднего образования. Казахское высшее академическое образование представлено трехуровневой моделью: бакалавриат, магистратура и докторантура — и реализуется в 125 высших учебных заведениях (2019 г.). 91,1% вузов осуществляют подготовку по двум уровням, а 61,3% — по всем трем, включая докторантуру [4]. МВА на данном этапе не является широко распространенным образовательным уровнем, однако представлена в ряде ведущих вузов, в основном международными (совместными, двухдипломными и т. д.) программами подготовки.

Рис. 1. Масштаб организаций-работодателей, n = 643

Fig. 1. The scale of organizations-employers, n = 643



Отвечая на вопрос о предпочитаемом уровне образования, работодатели производственной сферы в большинстве случаев (70,8%) указали на то, что претенденту достаточно иметь академическую степень бакалавра (рис. 2). У большинства работодателей, особенно крупных компаний, возможны вакансии для выпускников различных образовательных уровней, чаще всего в двух сочетаниях: бакалавриат и магистратура; профессионально-техническое и бакалавриат. И магистров, и бакалавров различных специальностей готовы принять на работу в 17,6% опрошенных компаний. Молодые специалисты, получившие специально-техническое и профессиональное образование, востребованы в 39,6% компаний, в том числе 18,2% экспертов указали еще и позицию «бакалавр».

В Казахстане, как и во многих странах Болонского процесса, на определенном этапе возникла необходимость разграничения профессионального статуса выпускников различных образовательных уровней, и в первую очередь бакалавров и магистров. Так, на начальном этапе реформ нововведенная степень магистра воспринималась как завершающий этап образования — получение полноценного, «законченного» высшего образования. Это мнение поддерживалось как обучающимися, так и работодателями, опирающимися на традицию длинного интегрированного образования и не уверенными в квалификации будущих сотрудников-бакалавров.

Как отмечают казахстанские исследователи, даже через более чем десятилетние Болонских реформ ответы на вопрос «Достаточно ли степени бакалавра для вхождения на профессиональный рынок труда?» неоднозначны. Несмотря на то, что недоверие к качеству подготовки выпускников бакалавриата сохраняется, присутствует и вполне положительная оценка. По мнению работодателей производственной сферы, для найма на работу неважны степень магистра или доктора Ph.D., а спрос ориентирован на хорошо подготовленного, обладающего практическими навыками специалиста [1]. Полученные эмпирические данные в целом указывают на последовательное усиление данной тенденции.

В целом 34,8% работодателей указали в качестве необходимого уровня квалификации магистерские программы. Исследование также показало, что из них только для 7,3% работодателей необходимым уровнем подготовки является магистратура (первый или единственный вариант ответа). Чаще всего данный ответ встречается среди экспертов-работодателей, представляющих следующие направления: правительственный/государственный сектор (25%), здравоохранение (13,7%), исследования и разработки / наука (12,5%), образование (9,6%). Немногочисленная группа работодателей, которым нужны доктора наук (6,4%), относится преимущественно к сфере образования и науки.

Рис. 2. Предпочитаемый образовательный уровень, n = 643

Fig. 2. The preferred educational level, n = 643





На рис. 3 показано ранжирование (по позиции — профессиональное, техническое образование) ответов экспертов, представляющих основные направления экономической деятельности. Как видно из диаграммы, снижение потребности в специалистах рабочих профессий пропорционально увеличению внимания к специалистам послевузовского образования. Полностью закономерным выглядит тот факт, что основной сферой применения квалификации доктора наук являются наука и образование (10,5%); магистратура МВА наиболее востребована в финансовой сфере (11,9%).

Казахстанские организации здравоохранения предпочитают традиционные для непрерывного медицинского образования типы подготовки — резидентуру и интернатуру (23,4%).

Контекст 2. Общая оценка качества подготовки выпускников. Казахстанские работодатели ценят зарубежный опыт и диплом, и это может

нарушить баланс при выборе выпускника для собеседования или при принятии решения о приеме на работу. Предпочтение при найме специалисту с зарубежным образованием отдают 71% опрошенных работодателей.

В рамках исследования, в первую очередь, была реализована задача оценки уровня подготовки казахстанских выпускников. Экспертам, участвовавшим в опросе, было задано два взаимосвязанных вопроса об оценке:

- уровня профессиональной подготовки выпускников отечественных вузов и колледжей;
- уровня реальной подготовленности выпускников к работе (по пятибалльной шкале).

Полученный результат выше среднего — 4,09 (профессиональная подготовка) и 4,10 (уровень подготовленности к работе). Однако есть и критические отзывы (рис. 4).

Рис. 3. Ранжирование потребности в выпускниках различных уровней образования по основным направлениям деятельности (% от числа респондентов по направлению)

Fig. 3. The ranking of need in graduates of different levels of education according to the main directions of activity (% of number of respondents in the direction)

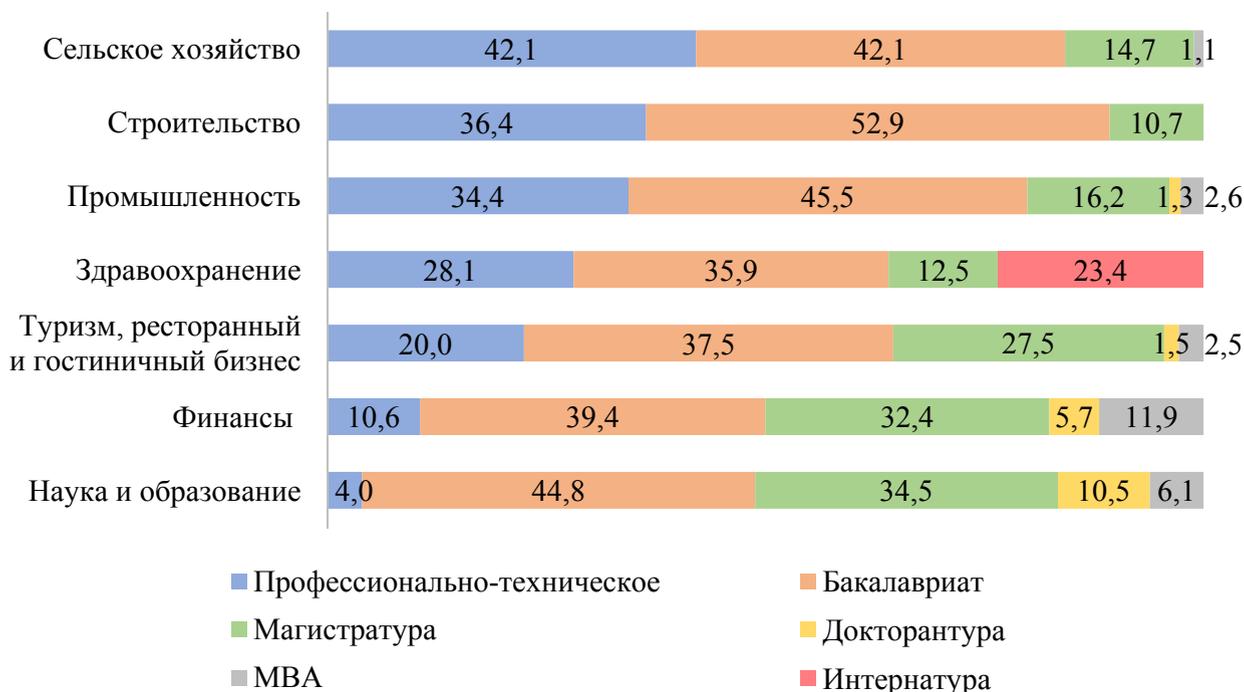
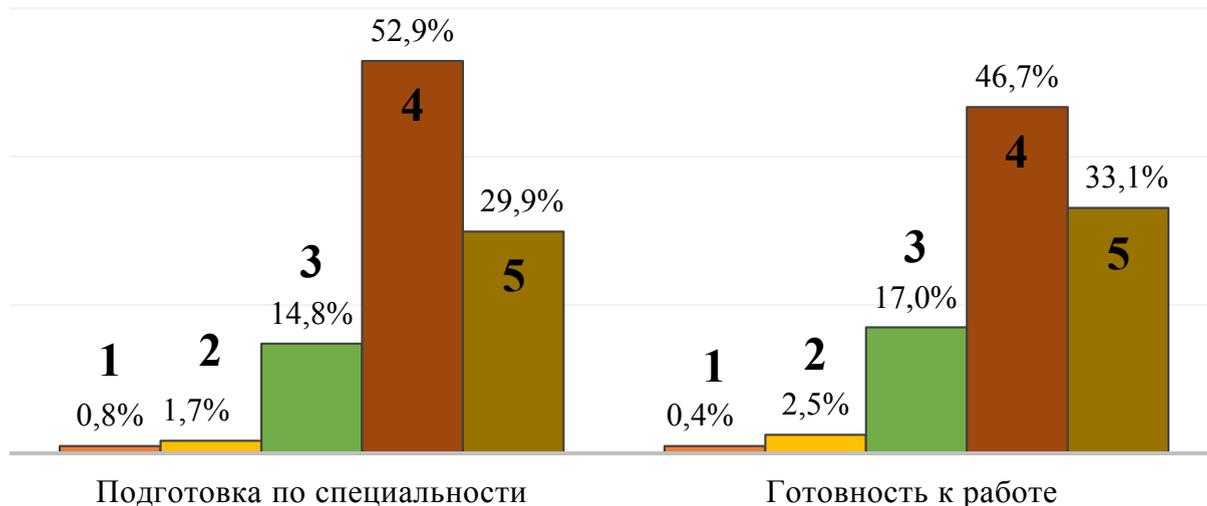


Рис. 4. Оценка качества подготовки выпускников, n = 643
 Fig. 4. The evaluation of the quality of graduates training, n = 643



Наиболее критичные оценки, отличающиеся от средних показателей, отмечены в следующих профессиональных сферах:

- промышленность («2» (низкий уровень) — 4,5%; «3» (удовлетворительный) — 28,1%);
- транспорт/логистика («2» — 5,1%; «3» — 30,8%);
- банковская сфера («2» — 6,3%; «3» — 43,8%).

Контекст 3. Восприятие и оценка работодателями универсальных навыков. Вопрос о формировании системы измеряемых компетенций является актуальным в повестке дня высшего образования. В целом результаты анализируемых исследований указывают на необходимость для вузов удовлетворять потребности рынка труда, признавая существование несоответствия компетенций, полученных в высшем образовании, и компетенций, одобренных работодателями. С 2012 г. при разработке образовательных программ используется Национальная рамка квалификаций, продолжается процесс разработки, согласования и утверждения профессиональных стандартов в различных отраслях.

Исследователи отмечают, что система компетенций, формируемая в результате академической подготовки, является лишь основанием для

успешного трудоустройства. Выпускнику необходимы как профессиональные знания, так и разнообразные универсальные компетенции, дополняющие и развивающие его личностные качества. Универсальные навыки чрезвычайно важны для получения и сохранения работы. 75% конкурентоспособности молодого специалиста обеспечивается наличием у него универсальных навыков (generic / soft skills), в то время как остальные 25% составляют профессиональные навыки, или технические знания [8]. Конкурентоспособность выпускников может быть определена как «набор навыков, знаний и личных качеств, которые повышают вероятность того, что человек будет успешен в выбранной им профессии» [12].

В процессе исследования экспертам был предложен для ранжирования и оценки перечень базовых, универсальных навыков, характеризующих уровень подготовки выпускников. Отвечая на вопросы анкеты, работодатели оценивали одновременно как значимость той или иной компетенции, так и ее проявление и сформированность. Исследуемые компетенции охватывают все основные группы: профессиональные знания и навыки, информационные компетенции, социально-этические качества и т. д.

Общие академические навыки не имеют большого значения в повестке дня работодателей. Это не означает, что они неважны, скорее, работодатели ожидают, что выпускники, получившие высшее образование, будут обладать достаточными общими академическими навыками. Обладание профессиональным опытом и этикой имеет первостепенное значение. Опыт (предметные знания и экспертное мышление) является наиболее важным набором навыков, который влияет на возможности успешного трудоустройства выпускников. Определенную обеспокоенность вызывает у работодателей вопрос, в какой степени учебные программы высшего образования развивают конкретные знания наряду с более общими академическими навыками? По мнению большинства работодателей, эффективный способ интеграции и дальнейшего развития таких навыков — это включение в образовательные программы «реальных» рабочих практик.

Коммуникативные способности и навыки межличностного общения становятся всё более и более важными. Совместный анализ показывает, что навыки общения (коммуникативные навыки, умения работы в команде) так же важны, как и профессиональные знания. Для трудоустройства выпускнику необходимы социальные навыки межличностного общения, а уровень ниже среднего не может быть компенсирован даже лучшими оценками в дипломе.

В таблице 1 приведены результаты ранжирования исследуемых навыков в порядке их значимости для работодателей.

Эксперты также приветствуют в будущих работниках высокий уровень информационной грамотности (56,1%), уверенность (54,5%), способность работать в команде (53%), стрессоустойчивость (40,7%), предпринимательские качества (30,5%).

Наличие опыта работы имеет большое значение лишь для 37% работодателей, при том

Таблица 1. Ранжирование работодателями компетенций, необходимых выпускникам для успешного трудоустройства, n = 643

Table 1. The employers' ranking of competencies required by the graduates for their successful employment, n = 643

Компетенции	Очень важно	Важно	Неважно	Затруднились ответить
Профессиональный опыт и этика	62,9	23,5	5,6	8,1
Коммуникативные способности	62,0	34,6	0,7	2,7
Развитие профессионализма	59,5	32,4	2,9	5,2
Компьютерная, ИТ-грамотность	56,1	34,8	2,9	6,3
Уверенность	54,5	28,0	11,6	5,9
Командная работа	53,0	35,7	3,9	7,3
Познавательные компетенции (способность к анализу, логическому и критическому мышлению)	45,9	36,9	0,7	16,5
Организаторские способности	45,2	35,8	6,8	12,2
Новаторство	43,6	43,8	6,8	5,7
Стойкость и мотивированность	40,9	52,0	2,5	4,7
Стрессоустойчивость	40,7	46,6	4,8	7,9
Креативность	37,5	52,0	5,4	5,2
Опыт работы/практики по профилю	37,0	43,8	11,7	7,5
Культурная осведомленность и языковые навыки	36,7	50,7	2,9	9,7
Лидерство	35,2	49,9	5,4	9,5
Решение задач и проблем	34,6	55,2	3,6	6,6
Математические способности	32,1	33,7	24,0	10,2
Предпринимательские качества	30,5	37,8	12,5	19,2
Автономность	22,9	54,1	12,2	10,8

что 11,7% отметили, что это вообще не важно. Наименее важный навык — математические способности. В целом возможно сделать вывод, что казахстанские работодатели, оценивая потенциал молодых специалистов, отдают предпочтение не столько практическому опыту, которого у большинства еще нет, сколько целостному личностному потенциалу, который основывается на этических качествах и коммуникативных навыках. Именно эти качества в будущем способствуют формированию конкурентоспособных и социально ответственных профессионалов. «Это не удивляет, так как целостность и профессиональная этика может как обеспечить, так и подорвать успешность любой организации в финансовом отношении» [10].

Обобщая мнение работодателей относительно сформированности тех или иных компетенций выпускников, возможно выделить несколько групп навыков, относительно которых преобладает достаточно высокая (> 50%) и средняя оценка. Прак-

тически все навыки, выделенные как наиболее значимые, в достаточной степени удовлетворяют работодателей в выпускниках казахстанских вузов. Исключение составили коммуникативные способности — лишь 38,7% работодателей оценили их высоко (таблица 2).

В целом казахстанские работодатели готовы принять на работу молодых специалистов, обладающих определенным личностным потенциалом и обязательными социально-коммуникативными компетенциями. Претендент на должность должен быть скорее мотивирован к развитию профессионализма, чем являться полноценным специалистом в определенной области. Эта особенность может быть оценена не только как косвенно критическая оценка результатов обучения, сколько как указание на внутренний потенциал специалиста в условиях динамично трансформирующегося общества знания.

Обратная сторона вопроса о трудоустройстве молодых специалистов — это перспективы и ожи-

Таблица 2. Ранжирование работодателями удовлетворенности компетенциями выпускников, n = 643
Table 2. The ranking of employers' satisfaction with graduates' competences, n = 643

Компетенции	Высокая	Средняя	Низкая	Затруднились ответить
Профессиональная этика	58,6	22,2	3,0	16,1
Уверенность	58,4	27,2	2,0	12,4
Компьютерная, ИТ-грамотность	54,8	26,5	1,4	17,2
Развитие профессионализма	53,6	28,9	2,9	14,7
Командная работа	53,9	25,6	4,8	15,6
Коммуникативные способности	38,7	46,1	1,8	13,4
Организаторские способности	33,5	48,0	4,8	13,6
Решение задач и проблем	33,3	48,7	4,1	13,8
Стрессоустойчивость	33,2	41,4	6,1	19,4
Опыт работы/практики по профилю	27,8	47,3	5,6	19,4
Креативность	26,0	56,3	4,3	13,4
Культурная осведомленность и языковые навыки	25,8	43,2	12,2	18,8
Стойкость и мотивированность	24,9	50,4	7,5	17,2
Лидерство	24,6	48,9	8,6	17,9
Новаторство	23,3	40,5	17,4	18,8
Математические способности	23,1	51,4	6,6	18,8
Познавательные компетенции (способность к анализу, логическому и критическому мышлению)	19,7	59,0	2,5	18,8
Автономность	17,9	56,6	5,0	20,4
Предпринимательские качества	12,2	50,7	7,7	29,4

дания самих выпускников от работы. Принято считать, что молодому специалисту трудно найти работу. Однако следует уточнить, что скорее не «просто работу», а престижную и высокооплачиваемую работу. Как следствие — «текучесть кадров», трудоустройство не по специальности и т. д. В то же время выпускник должен осознавать, что конкурентоспособными преимуществами перед многолетним опытом его делают именно универсальные навыки — мотивированность, креативность, умение и желание развиваться, обладание новейшими знаниями. Зарботная плата молодых специалистов, конечно, ниже средней по отрасли и лишь формально зависит от профессионализма, так как во многих сферах, на предприятиях государственной собственности и т. д., исчисляется посредством учета коэффициентов, определяемых уровнем квалификации и стажем.

По итогам исследования были обобщены ответы экспертов на вопрос о стартовой заработной плате молодых казахстанских специалистов (рис. 5). Наибольший частотный результат получен относительно двух вариантов ответа:

- от 60 до 80 тыс. тенге (160-210\$) — 33,9%;
- от 40 до 60 тыс. тенге (110-160\$) — 29,3%.

Полученные результаты отличаются по отраслям и регионам. Наблюдаются дифференциальные различия в заработной плате в столичных регионах, мегаполисах (г. Астана и Алматы) и областных центрах. Соответственно на начальную заработную плату выше 320\$ среди работодателей г. Астаны указали 24% процента опро-

шенных, что в несколько раз выше среднего показателя по республике. Более высокий уровень заработной платы характерен для регионов с концентрированным промышленным и нефтедобывающим производством, например, в Атырауской области.

Контекст 4. Как развивать практические навыки выпускников? В целом полученные результаты отражают общую ситуацию в сфере трудоустройства молодежи, когда естественное отсутствие опыта и стажа работы должно компенсироваться созданием позитивной мотивации к предпринимательству и практико-ориентированными подходами, реализуемыми университетами. Акцент на усиление практической составляющей в программах делается сейчас многими казахстанскими вузами, в то же время продолжается поиск эффективных механизмов их реализации.

Казахстанские эксперты в качестве рекомендаций для решения такой проблемы, как недостаток практических навыков у выпускников при трудоустройстве, обращают внимание на необходимость использования уже существующих моделей взаимодействия учреждений образования и предприятий. 36,1% работодателей считают необходимым более тесное сотрудничество колледжей/вузов и организаций через развитие концепции непрерывного обучения в рамках профессиональных практик (участие в проектах, в исследованиях, проводимых в аутентичных условиях, технические визиты, стажировки) про-

Рис. 5. Средняя заработная плата молодых специалистов в Казахстане, n = 643

Fig. 5. An average salary of young specialists in Kazakhstan, n = 643



изводственной практики. Большинство респондентов подчеркивают важность опыта работы в системе высшего образования для подготовки выпускников к реальному контексту их обучения. Этот опыт несомненно улучшает контакт с реальным контекстом, предоставляя возможности не только для развития у студентов технических компетенций, но и углубления трансверсальных.

Обобщая данные положения, по мнению работодателей, следует акцентировать следующие позиции:

- переориентация определенной части занятий на производство, проведение занятий на базе предприятий с использованием производственных возможностей и ресурсов — 24,8%;
- усиление специализации, развитие более углубленного обучения новейшим специальными профильными программами — 20,5%;
- предоставление возможности сотрудникам компаний преподавать в вузах и колледжах практико-ориентированных курсов — 16,6%.

В целом, как отмечают работодатели, необходимо установление тесного сотрудничества с предприятиями, компаниями и другими работодателями за счет создания дуальной системы образования, что позволит повысить уровень профессионального образования и профессиональных навыков выпускников, повысит мотивацию к труду на этапе обучения, а также будет способствовать координации и адаптации учебно-производственной деятельности университетов к условиям производства на предприятиях.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Данное исследование показало, что одним из направлений повышения конкурентоспособности молодых казахстанских специалистов является ориентация на преодоление дистанции между пространством образования и сферой труда. На необходимость сопоставимости образовательных программ с запросами рынка труда указывает тот факт, что на фоне недостатка в квалифицированных кадрах существует определенная доля безработных специалистов с фундаменталь-

ным образованием. На казахстанском рынке труда востребованы специалисты различных образовательных уровней, включая магистратуру и докторантуру.

Переход на трехуровневую модель подготовки (бакалавриат — магистратура — докторантура) в настоящее время завершился не только на уровне учреждений образования, но и посредством принятия степеней рынком труда. Безусловно, определенные проблемы остаются, особенно в области определения границ компетентности образовательных программ. В то же время можно утверждать, что академическая степень бакалавра является достаточной для вхождения на профессиональный рынок труда во многих отраслях, что актуализирует вопрос определения профессиональных требований к выпускникам этого уровня.

Исследование подтвердило, что достаточно очевидная ориентация на практико-ориентированные знания не реализуется университетами в полной мере, на что указывают оценки экспертов. Таким образом, квалификационная характеристика выпускников должна быть определена путем моделирования как процесса обучения, так и его результатов с учетом требований потенциальных работодателей. Большое значение в этом процессе приобретают различные формы взаимодействия, включая практики, привлечение работодателей к преподаванию, оценке программ и аттестации выпускников, дуальное обучение.

Понятие «молодой специалист» законодательно не определено, но очевидно, что под данную категорию попадают выпускники вузов и колледжей, преимущественно не имеющие опыта работы. Отсутствие опыта работы, по сути — имманентная и объективная характеристика выпускников. Даже наиболее эффективные формы сотрудничества университетов с предприятиями и организациями не могут заменить последующее становление профессионала в сфере труда. Казахские работодатели, указывая на общий средний уровень подготовки выпускников, отмечают, что среди главных навыков, необходимых для трудоустройства, можно назвать не только специальные профессиональные знания,

но и такие качества, как коммуникабельность, мотивированность, этичность и т. д. Это очень важно понимать при формировании структуры и содержания образовательных программ, уделяя должное внимание социально-коммуникативным компетенциям. При этом сам процесс переориентации обучения на компетентностный подход должен осуществляться с учетом двух факторов: 1) специфики и измеримости всех результатов об-

учения и 2) предоставления высокой степени гибкости как университетам, так и самим студентам в формировании образовательных программ [11]. Вышеприведенные результаты исследования, по нашему мнению, представляются важными для решения проблемы согласования потребностей работодателей и интересов и компетенций выпускников высших учебных заведений Республики Казахстан.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Дискуссии об образовании: опыт социологических исследований = Discussion on Education. Experience of Sociological Researches: коллективная монография / Г. С. Абдирайымова, Д. К. Бурханова, А. В. Веревкин, Г. А. Кенжикимова, С. С. Серикжанова, Н. Д. Сейдаханова; науч. ред. Г. Абдирайымова. Алматы: Казак университети, 2018. С. 51-72.
2. Сокольник И. В. Экономика и современный менеджмент: теория и практика. Требования современных работодателей к выпускникам вузов / И. В. Сокольник. Новосибирск: СибАК, 2013. С. 81-86.
3. Сорокина Н. П. Спрос и предложение на профессиональных рынках труда. Всероссийский мониторинг социально-трудовой сферы. Информационно-аналитические материалы по итогам 2003 г. / Н. П. Сорокина и др. М.: Соционмия, 2004. С. 143-186.
4. Статистика образования // Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. URL: <https://stat.gov.kz/official/industry/62/statistic/>
5. Harvey L. Transitions from Higher Education to Work: A Briefing Paper Prepared by Lee Harvey (Centre for Research and Evaluation, Sheffield Hallam University), with Advice from ESECT and LTSN Generic Centre Colleagues / L. Harvey. York, UK: LTSN Generic Centre, 2003. URL: <https://www.qualityresearchinternational.com/esecttools/esectpubs/harveytransitions.pdf>
6. Hazelkorn E. Rankings in institutional strategies and processes: impact or illusion? / E. Hazelkorn, T. Loukkola, T. Zhang. Brussels: European University Association, 2014. URL: http://www.eua.be/Libraries/Publications_homepage_list/EUA_RISP_Publication.sflb.ashx
7. Humburg M. The Employability of Higher Education Graduates: The Employers' Perspective: Final Report / M. Humburg, R. van der Velden, A. Verhagen; European Union, 2013. DOI: 10.2766/54258
8. Malhi R. The hard truth about graduate employability and soft skills / R. Malhi // ADEPT: Higher Education Leadership Research Bulletin. 2009. No. 3. Pp. 45-56.
9. Mason G. Employability skills initiatives in higher education: what effects do they have on graduate labour market outcomes? / G. Mason, G. Williams, S. Cranmer // Education Economics. 2009. Vol. 17. Iss. 1. Pp. 1-30. DOI: 10.1080/0964529080202831
10. Singh P. Fit or unfit? Perspectives of employers and university instructors of graduates' generic skills / P. Singh, R. X. Thambusamy, M. A. Ramly // Procedia — Social and Behavioral Sciences. 2014. No. 123. Pp. 315-324. DOI: 10.1016/j.sbspro.2014.01.1429
11. Spady W. G. Outcome-Based Education: Critical Issues and Answers / W. G. Spady. Arlington, VA: American Association of School Administrators, 1994. URL: <https://eric.ed.gov/?id=ED380910>
12. Yorke M. Employability in higher education: what it is — what it is not / M. Yorke // Learning and Employability Series. 2006. Pp. 1-20. DOI: 10.1007/s11233-005-5110-z

RESEARCH ARTICLE

DOI: 10.21684/2587-8484-2020-4-4-8-21

UDC 748

The graduates of Kazakhstani universities through the eyes of employers

Gulmira S. Abdirayimova¹, Alexey V. Verevkin², Tatiana Yu. Lifanova³

¹ Dr. Sci. (Soc.), Professor,
Head of the Department of Sociology and Social Work,
Al-Farabi Kazakh National University (Almaty, Kazakhstan)
ORCID: 0000-0001-6939-9281, WoS ResearcherID: N-9827-2014
gulmira.abdirayimova@kaznu.kz

² Cand. Sci. (Soc.), Senior Lecturer,
Department of Sociology and Social Work,
Al-Farabi Kazakh National University (Almaty, Kazakhstan)
ORCID: 0000-0002-1817-8435, WoS ResearcherID: O-2122-2014
Aleksy.Verevkin@kaznu.kz

³ Cand. Sci. (Philos.), Senior Lecturer,
Department of Philosophy,
Al-Farabi Kazakh National University (Almaty, Kazakhstan)
ORCID: 0000-0003-2269-1255, WoS ResearcherID: O-2091-2014
tatiana.lifanova@kaznu.kz

Abstract. This article studies the employment of Kazakhstan university graduates in the professional labor market. The problem of matching the needs of employers and the interests and competencies of graduates of higher education institutions of the Republic of Kazakhstan is of great importance and yet insufficiently studied. This article aims to analyze the possibility of employment and assessment of professional training of the graduates of Kazakhstan universities from the position of employers. Using the expert survey method, the authors present the main results obtained from Kazakhstan employers on the problems of employing young specialists and defining the requirements to their qualification. 643 employers from all regions of Kazakhstan took part in the survey. The analysis showed that Kazakhstan employers in certain professions look for the graduates of higher degrees (i. e. Masters and Ph.Ds.), but most employers in this study consider the training of students at the undergraduate level sufficient to enter the labor market. The study provides an insight into the main trends in the labor market for Kazakhstani graduates and how these trends affect the skills that graduates should possess; the key characteristics that employers pay attention to when employing higher education graduates; and the skills that graduates should possess in order to be successfully employed. The conclusion is that the institutions of higher education are concerned with developing an institutional narrative that is based on building long-term strategies to enhance the development of competencies for employing graduates. Currently, there is a dual situation in the evaluation of educational programs' performance, caused by the gap between the goals that educational institutions set and the expectations of employers. This problem remains relevant even in conditions of a sufficiently high level of employment of graduates. In other words, the demand for certain groups of specialties on the labor market does not yet provide young professionals with competitiveness due to the quality of training. Accordingly, the interviewed employers note the need for qualified specialists capable of realizing the organization's tasks.

Keywords: employers, universities, employment, graduates, young specialists, skills development, professional competence, professional training.

Citation: Abdirayimova G. S., Verevkin A. V., Lifanova T. Yu. 2020. “The graduates of Kazakhstani universities through the eyes of employers”. *Siberian Socium*, vol. 4, no. 4 (14), pp. 8-21.
DOI: 10.21684/2587-8484-2020-4-4-8-21

REFERENCES

1. Abdirayimova G. S., Burkhanova D. K., Verevkin A. V., Kenzhikimova G. A., Serikzhanova S. S., Seidakhanova N. D. 2018. Discussion about Education: Experience of Sociological Researches. Edited by G. Abdirayimova. Almaty: Kazak Universityi. [In Russian]
2. Sokolnik I. V. 2013. Economics and Modern Management: Theory and Practice. Requirements of Modern Employers to the University Graduates. Novosibirsk: SibAK. [In Russian]
3. Sorokina N. P. et al. 2004. Demand and Supply in the Professional Labor Markets. All-Russian Monitoring of Social and Labor Sphere. Information and Analytical Materials on the Results of 2003. Moscow: Socionomy. [In Russian]
4. Bureau of National Statistics of the Agency for Strategic Planning and Reform of the Republic of Kazakhstan. “Education statistics”. <https://stat.gov.kz/official/industry/62/statistic/> [In Russian]
5. Harvey L. 2003. Transitions from Higher Education to Work: A Briefing Paper Prepared by Lee Harvey (Centre for Research and Evaluation, Sheffield Hallam University), with Advice from ESECT and LTSN Generic Centre Colleagues. York, UK: LTSN Generic Centre. <https://www.qualityresearchinternational.com/esecttools/esectpubs/harveytransitions.pdf>
6. Hazelkorn E., Loukkola T., Zhang T. 2014. Rankings in institutional strategies and processes: impact or illusion? Brussels: European University Association. http://www.eua.be/Libraries/Publications_homepage_list/EUA_RISP_Publication.sflb.ashx
7. Humburg M., Velden R. van der, Verhagen A. 2013. The Employability of Higher Education Graduates: The Employers’ Perspective. European Union. DOI: 10.2766/54258
8. Malhi R. 2009. “The hard truth about graduate employability and soft skills”. ADEPT: Higher Education Leadership Research Bulletin, no. 3, pp. 45-56.
9. Mason G., Williams G., Cranmer S. 2009. “Employability skills initiatives in higher education: what effects do they have on graduate labour market outcomes?”. *Education Economics*, vol. 17, no. 1, pp. 1-30. DOI: 10.1080/0964529080202831
10. Singh P., Thambusamy R. X., Ramly M. A. 2014. “Fit or unfit? Perspectives of employers and university instructors of graduates’ generic skills”. *Procedia — Social and Behavioral Sciences*, no. 123, pp. 315-324. DOI: 10.1016/j.sbspro.2014.01.1429
11. Spady W. G. 1994. Outcome-Based Education: Critical Issues and Answers. Arlington, VA: American Association of School Administrators. <https://eric.ed.gov/?id=ED380910>
12. Yorke M. 2006. “Employability in higher education : what it is — what it is not”. *Learning and Employability Series*, pp. 1-20. DOI: 10.1007/s11233-005-5110-z