

УТВЕРЖДАЮ

**Ректор Карагандинского
университета Казпотребсоюза**

д.э.н., профессор

Е.Б. Аймагамбетов

2022 г.



Отчет маркетингового исследования

**«Удовлетворенность работодателей выпускниками КарУК и
выявление компетенций, необходимых рынку труда»**

В условиях рыночного общества удовлетворенность потребителей является одним из важнейших показателей, свидетельствующих о качестве подготовки специалистов университетами. Исходя из данных объективных требований времени, Карагандинский университет Казпотребсоюза строит свою стратегию подготовки кадров таким образом, чтобы работодатели были удовлетворены профессиональным уровнем наших выпускников. Как следствие такой стратегии подготовки специалистов, КарУК является одним из самых конкурентоспособных вузов на рынке труда.

Для сохранения и умножения своей конкурентоспособности, КарУК, кроме повышения уровня подготовки студентов, постоянно проводит анализ удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускаемых специалистов. Такой анализ позволяет определить требования, которые предъявляет работодатель к профессиональной подготовке выпускников по различным направлениям подготовки, оценить свою конкурентоспособность на рынке образовательных услуг, определить мероприятия по улучшению профессиональных компетенций выпускников, что даст наибольшее увеличение удовлетворенности работодателей.

С целью определения набора компетенций, которыми должен обладать выпускник КарУК для обеспечения конкурентоспособности на рынке труда, в июне 2022 года департаментом стратегического развития было проведено маркетинговое исследование: «Удовлетворенность работодателей выпускниками КарУК и выявление компетенций, необходимых рынку труда». Было опрошено руководство более 85 предприятий (среди которых: директора, начальники отделов, руководители государственных учреждений, правоохранительных органов, банковских и финансовых структур, частных предприятий, сфер услуг, а также индивидуальные предприниматели, менеджеры, ведущие эксперты и др.), в которых работают выпускники КарУК.

Численность сотрудников в этих организациях колеблется от 5 до 18000 человек.

Несмотря на регулярное и довольно массовое пополнение рынка труда новыми обладателями дипломов по экономическим и юридическим специальностям, результаты анкетирования работодателей показали, что тем

не менее они все еще востребованы. Так, на вопрос: «**В выпускниках, каких специальностей существует потребность на Вашем предприятии, учреждении на сегодняшний день?**» - 10% работодателей отметили вариант ответа «экономика», 12% и 10% «финансы» и «учет и аудит», 10% - «юриспруденция». (рис.1).

Таким образом, наиболее часто работодатели отмечали варианты ответов «Финансы», «Экономика», «Учет и аудит», «Юриспруденция».

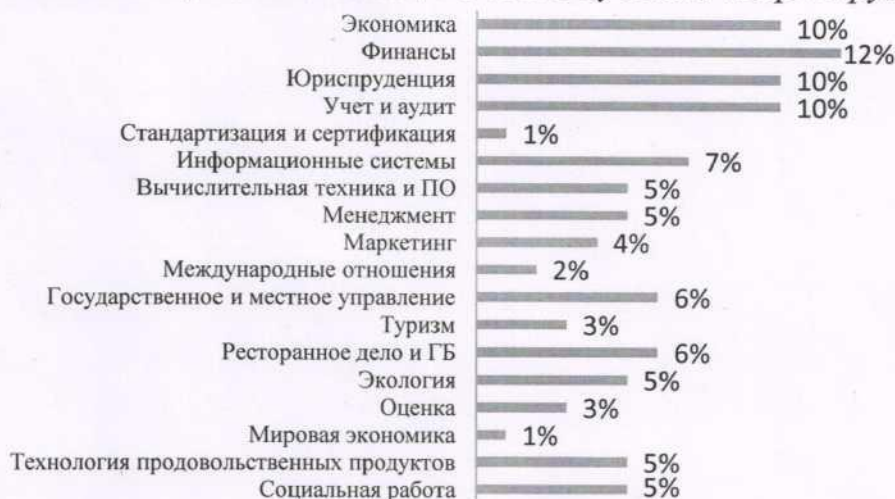


Рис.1. В выпускниках, каких специальностей существует потребность на Вашем предприятии, учреждении на сегодняшний день?

Кроме общих тенденций на рынке труда, руководство всех вузов интересуется спросом на своих выпускников. Поэтому респондентов просили указать работают ли в их учреждении выпускники КарУ Казпотребсоюза и по каким направлениям? Ответы распределились следующим образом (рис.2):

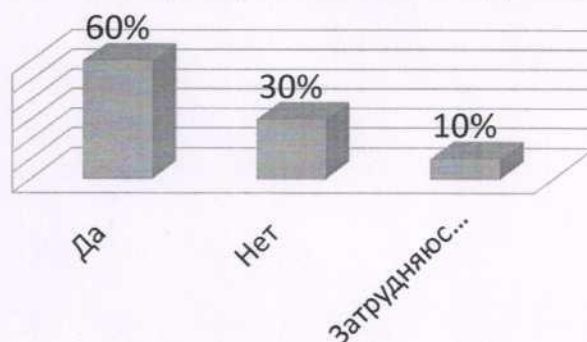


Рис.2. Работают ли в их учреждении выпускники КарУ Казпотребсоюза и по каким направлениям?

Ответы респондентов показали, что большинство работодателей регулярно принимают на работу выпускников нашего университета. Работодатели, указавшие, что выпускники КарУК работают у них в организациях (60%), отмечают следующие направления, по которым они работают: финансовые и экономические отделы, юридические отделы, отделы МСБ, отдел организационной и кадровой службы, информационного профиля.

На вопрос: «Сколько выпускников (тех, кто закончил университет в течение последних 1-2 лет) Вы принимаете на работу в год?» работодатели ответили следующим образом (рис.3):

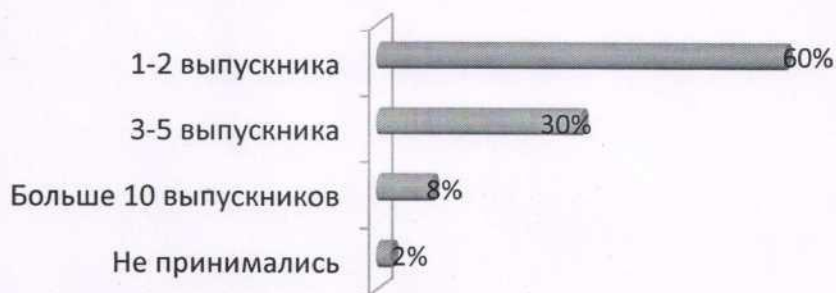


Рис.3. Сколько выпускников (тех, кто закончил КарУ Казпотребсоюза в течение последних 1-2 лет) Вы принимаете на работу в год?

С целью выяснения уровня основных профессиональных и социальных навыков выпускников, работодателям был задан следующий вопрос: «Устраивает ли Вас уровень подготовки выпускников Карагандинского университета Казпотребсоюза различных специальностей? Какие сильные и слабые аспекты подготовки выпускников Вы могли бы отметить? (например, профессиональная подготовка, умение выстраивать отношения в коллективе, аналитические навыки, самостоятельность, инициативность и т.п.). Ответы респондентов позволяют прийти к выводу, что профессиональная подготовка наших выпускников на должном уровне, но все же не хватает практической подготовки.

Ответы работодателей на вопрос: «Как Вы считаете, соответствует ли уровень знаний выпускников потребностям Вашей компании (организации)?» распределились следующим образом: 99% работодателей ответили, что уровень знаний выпускников полностью соответствуют потребностям их организации, компании, 1% затруднились ответить.

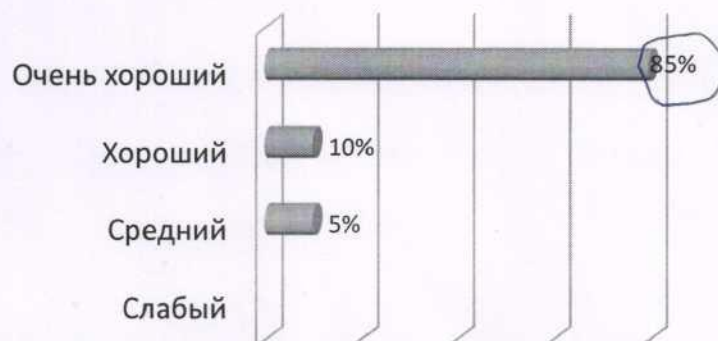


Рис.4. Как бы Вы могли охарактеризовать уровень подготовки выпускников КарУ Казпотребсоюза?

Ответы респондентов на данный вопрос распределились следующим образом: 85% работодателей отметили уровень подготовки выпускников как «очень хороший», 10% - «хороший», 5% - «средний». Также работодатели

отметили положительную динамику качества выпускников Карагандинского университета Казпотребсоюза.

С целью проверки обоснованности оценок профессиональных способностей кандидатов, в соответствии с необходимыми для работодателей требованиями на ту или иную должность, им был задан следующий вопрос: **«Существует ли стандартная система отбора кандидатов на Вашем предприятии, если да, то какая, опишите. Для специалистов, в каких областях эта система предназначена?»** .

Согласно ответам респондентов наиболее используемая система отбора кандидатов на работу выглядит так: **Рассылка резюме → собеседование (либо тестирование) → отбор на конкурсной основе → стажировка → испытательный срок → прием в штат.**

Собеседование на конкурсной основе все еще сохраняет свою популярность как один из самых важных элементов процесса отбора персонала. В ходе собеседования можно познакомиться с кандидатом поближе, т.е. узнать его личные качества, манеры поведения. На основании собранных сведений уже происходит принятие решения о выборе потенциального работника.

В большинстве случаев при отборе кандидатов на работу учитываются не только знания по специальности, но и личностные качества и практические умения выпускников. В следующих вопросах работодатели выделили основные критерии приема кандидата на работу.

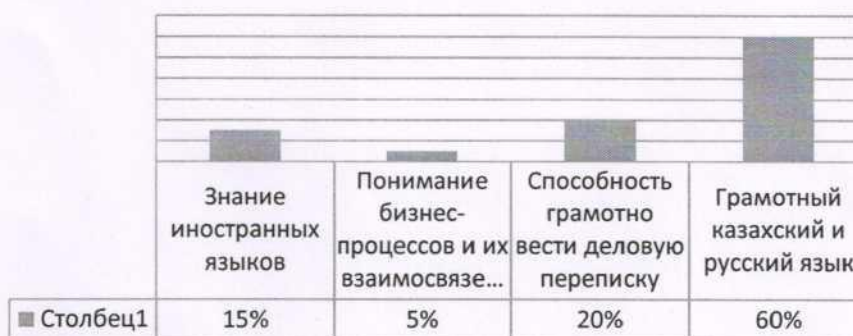


Рис.5. Общепрофессиональные умения при отборе соискателей?

По мнению респондентов основными профессиональными и социальными навыками, которыми должен обладать выпускник, по мнению респондентов, являются *«Знание основ своей профессии»*, *«Понимание бизнес-процессов и их взаимосвязей в организации»* и *«Способность грамотно вести деловые переговоры и переписку»* (рис.5). Также респонденты считают, что общие социальные навыки и хорошее знание языков, как правило, открывает более широкие перспективы карьерного и личностного роста.

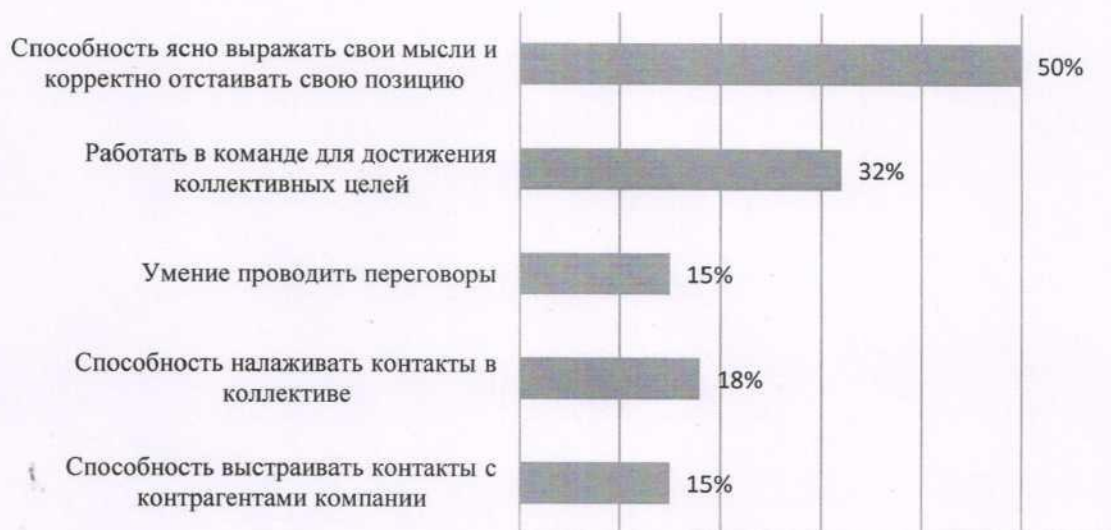


Рис.6. Основные коммуникационные умения, которыми должен обладать выпускник

Работодатели выделили два важнейших навыка, которыми на их взгляд являются умение: «Работать в команде для достижения коллективных целей» и «Способность ясно выразить свои мысли и корректно отстаивать свою позицию» (рис.6).



Рис.7. Основные поведенческие характеристики, которыми должен обладать выпускник

По мнению работодателей, среди важнейших поведенческих качеств, наиболее важными для претендентов на получение работы, являются «Умение эффективно использовать рабочее время» и «дисциплинированность» (рис.7).

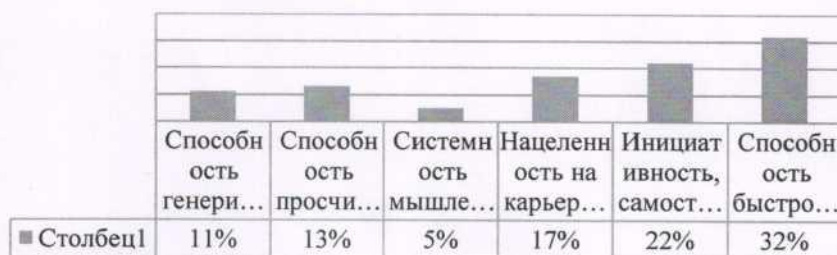


Рис.8. Основные когнитивные и социальные умения, которыми должен обладать выпускник

Для работодателей, основным конкурентным преимуществом выпускника, в современных условиях становится «Способность быстро осваивать новые знания».

Для выяснения критериев, позволяющих работодателям определять уровень компетентности молодых специалистов, был задан следующий вопрос: **«Каким образом Вы определяете, что выпускники обладают компетенциями, которые Вы считаете важными и необходимыми для приема их на работу? Необходимо ли предоставлять документы (дипломы, сертификаты), подтверждающие наличие определенной компетенции?»**. Ответы работодателей на данный вопрос:

- наличие дополнительных сертификатов и дипломов;
- в ходе собеседования;
- посредством конкурсного отбора;
- прохождение тестирования;
- наличие хорошей характеристики;
- профессиональная подготовка;
- знания на практике в ходе работы;
- желание работать и учиться новому;
- инициативность;
- умение корректно отстаивать свою позицию;
- ответственность, целеустремленность;
- умение свободно и ясно выражать свои мысли.

В отношении предоставления документов, работодатели отметили: что, кроме обязательного диплома о высшем образовании, также желательны и рекомендации, сертификаты, характеристики.

В следующем вопросе работодателям было предложено назвать основные мотивы трудоустройства и отказа от трудоустройства в их предприятии, организации. Ими были выделены, следующие базовые факторы, мотивирующие их, при приеме на работу молодых специалистов:

- нацеленность на профессиональный и карьерный рост;
- устойчивая компания на рынке труда;
- соответствие квалификационным требованиям предприятия;
- стабильная заработная плата;
- интересная работа;
- знание иностранных языков.

Мотивами, определяющими отказ от трудоустройства, молодых специалистов были названы следующие:

- несоответствие квалификационным требованиям предприятия;
- не сдача экзаменов, тестов, установленных законом;
- отсутствие опыта работы;
- неумение эффективно использовать рабочее время;
- отсутствие необходимых знаний и навыков;
- отсутствие вакантных мест;
- отсутствие диплома об образовании;
- долгое усвоение материала;
- недостаточный уровень профессиональных компетенций.

На вопрос: «**Какие формы сотрудничества с КарУК, ведущим подготовку специалистов по профилю работы Вашей организации, Вы считаете наиболее перспективным?**» работодатели ответили следующим образом (рис.9):

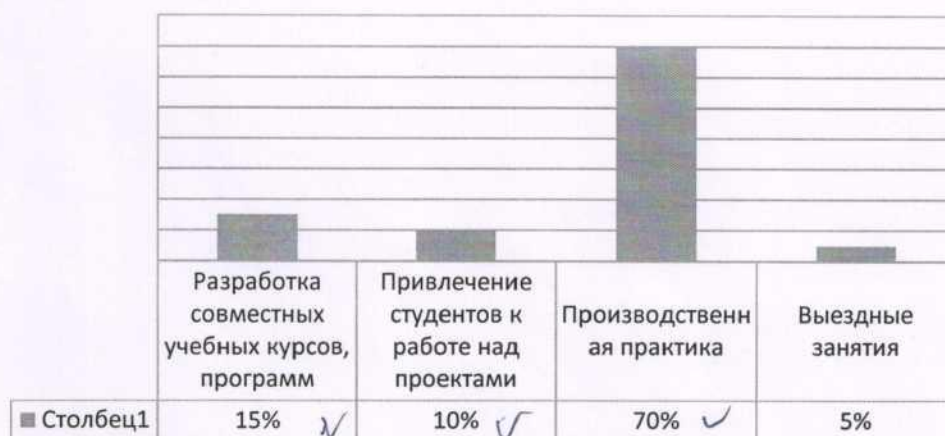


Рис.9. Какие формы сотрудничества с КарУ Казпотребсоюза, ведущим подготовку специалистов по профилю работы Вашей организации, Вы считаете наиболее перспективным?

Как показывает опыт, основной формой взаимодействия университета с работодателями является практика студентов. То, что основной формой сотрудничества организаций с университетом является «Производственная практика» подтверждается и данной диаграммой (70%).

С целью выяснения заинтересованности работодателей в более тесном сотрудничестве, с целью приближения подготовки студентов к нуждам заказчиков, работодателям был задан следующий вопрос: «**Заинтересованы ли Вы, участвовать в разработке учебных программ и в планировании профессионального обучения молодежи по важным для Вашего предприятия (учреждения) специальностям, если да, то в какой форме? Если нет, поясните почему?**», на что работодатели ответили следующим образом (рис.10):

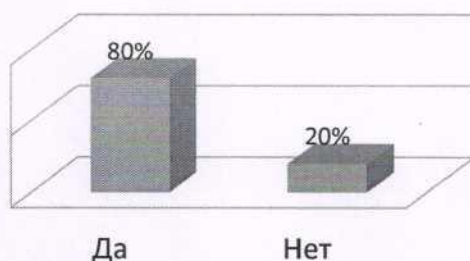


Рис.10. Заинтересованы ли Вы, участвовать в разработке учебных программ и в планировании профессионального обучения молодежи по важным для Вашего предприятия (учреждения) специальностям?

Из 80% работодателей, отметившие вариант ответа «да», 10% работодателей прокомментировали, что заинтересованы в стажировке, прохождении практики и резерва кадров студентов и выпускников нашего университета.

Работодатели, выбравшие вариант ответа «нет», указали на отсутствие свободного времени для участия в разработке учебных программ.

Степень привлекательности наших выпускников для работодателей была уточнена через следующий вопрос: «**Заинтересованы ли Вы, принимать на производственную и преддипломную практики студентов университета по профильным для Вашего предприятия, учреждения специальностям? Уточните, на каких условиях (без оплаты труда студентов-практикантов, с частичной или полной оплатой труда, на какой срок)**» (рис.11).

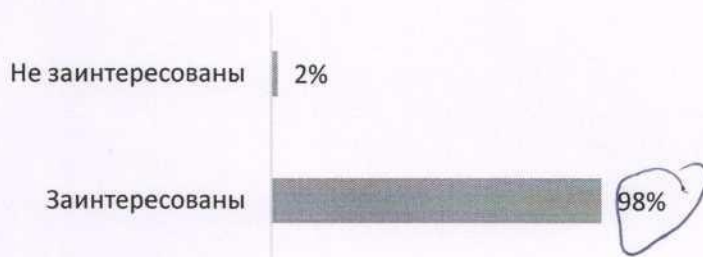


Рис.11. Заинтересованы ли Вы, принимать на производственную и преддипломную практики студентов университета по профильным для Вашего предприятия, учреждения специальностям?

На этот вопрос 98% респондентов ответили положительно, отмечая, что готовы принимать выпускников на практики (производственная и преддипломная), из них 10% работодателей оставили свои комментарии: любая форма оплаты, остальные 88% отметили, что готовы принимать на практику студентов без оплаты.

Для выяснения наиболее привлекательных для работодателей форм сотрудничества с нашим университетом, им был задан следующий вопрос: «**В**

какой форме социального партнерства Вы готовы сотрудничать с КарУК?» респонденты ответили следующим образом (рис.12):

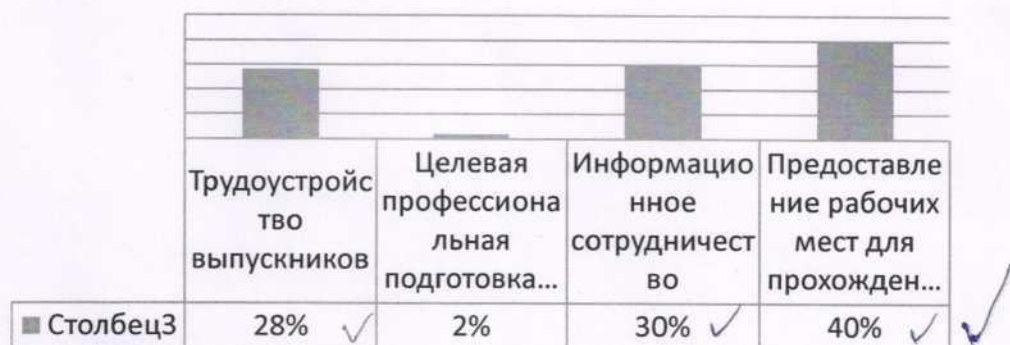


Рис.12 В какой форме социального партнерства Вы готовы сотрудничать с КарУК?

Ответы респондентов свидетельствуют, что основной формой социального партнерства остается «предоставление рабочих мест для прохождения производственной и преддипломной практик» и «информационное сотрудничество», которое подразумевает размещение информации на своих ресурсах (в организации и в университете), баннерный обмен и др.

В заключении работодателям было предложено изложить в свободной форме какие-либо дополнительные пожелания и замечания относительно качества подготовки кадров в Карагандинском университете Казпотребсоюза, основная часть респондентов (97%) ответили, что замечаний нет, и пожелали успехов в подготовке кадров, дальнейшего развития и процветания Карагандинскому университету Казпотребсоюза 3% работодателей ответили, что выпускникам не хватает практики, стремления к работе и знания иностранных языков.

Основные выводы

1. Несмотря на регулярное и довольно массовое пополнение рынка труда новыми обладателями дипломов по экономическим и юридическим специальностям, результаты анкетирования работодателей показали, что тем не менее они все еще востребованы.

2. Ответы респондентов показали, что большинство работодателей регулярно принимают на работу выпускников нашего университета. Работодатели, указавшие, что выпускники Карагандинского университета Казпотребсоюза работают у них в организациях (60%), отмечают следующие направления, по которым они работают: финансовые и экономические отделы, юридические отделы, отделы МСБ, отдел организационной и кадровой службы, информационного профиля.

3. Абсолютное большинство работодателей считают, что уровень знаний выпускников полностью соответствуют потребностям их организации, компании.

4. По мнению респондентов основными профессиональными и социальными навыками, которыми должен обладать выпускник, по мнению респондентов, являются «Знание основ своей профессии», «Понимание бизнес-процессов и их взаимосвязей в организации» и «Способность грамотно вести деловые переговоры и переписку». Также респонденты считают, что общие социальные навыки и хорошее знание языков, как правило, открывают более широкие перспективы карьерного и личностного роста.

5. Работодатели выделили два важнейших социальных навыка, которыми на их взгляд являются умение: «Работать в команде для достижения коллективных целей» и «Способность ясно выражать свои мысли и корректно отстаивать свою позицию».

6. По мнению работодателей, среди важнейших поведенческих качеств, наиболее важными для претендентов на получение работы, являются «Умение эффективно использовать рабочее время» и «дисциплинированность».

7. По мнению работодателей, основным конкурентным преимуществом выпускника, в современных условиях становится «Способность быстро осваивать новые знания».

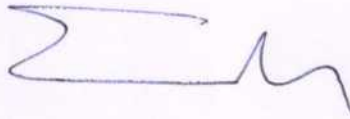
8. Ответы респондентов свидетельствуют, что основной формой взаимодействия университета с работодателями является практика студентов.

9. Основной формой социального партнерства также остается «предоставление рабочих мест для прохождения производственной и преддипломной практик» и «информационное сотрудничество».

Рекомендации

1. Кафедрам и факультетам следует расширить свое взаимодействие с потенциальными работодателями, находя новые формы сотрудничества с ними.
2. Необходимо повышать уровень знания потенциального спроса не только на специалистов, но и на повышение квалификации уже действующих сотрудников.

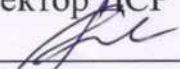
Социолог



Е.Ж.Есенгараев

СОГЛАСОВАНО:

Директор ДСР


С.Б. Глазунова