



УТВЕРЖДАЮ

Ректор Карагандинского
университета Казпотребсоюза
д.э.н., профессор

Е.Б. Аймагамбетов
» 09 _____ 2025г.

Эмпирико-аналитический отчет социологического исследования: «Удовлетворенность работодателей выпускниками университета»

Для любого вуза его отношения с работодателями, как будущими заказчиками его выпускников, являются одними из самых приоритетных. Поэтому руководство Карагандинского университета Казпотребсоюза поставило перед службами, отвечающими за взаимодействие с потенциальными заказчиками, провести социологический опрос.

Основные цели такого социологического опроса заключаются в выявлении представлений владельцев и менеджеров компаний и организаций, которые могут в будущем стать местом работы наших выпускников. В рамках социологического опроса владельцам и менеджерам компаний и организаций были заданы вопросы об их понимании основных тенденций на рынке труда, связанного с профессиями, которые получают наши выпускники. Также им были заданы вопросы о требованиях, которые они предъявляют к молодым специалистам с высшим и средне-специальным образованием.

К какой сфере деятельности относится Ваше предприятие/организация?

Основные группы работодателей представляют сферы деятельности:

- 1) Сфера права и государственной службы – 38%;
- 2) Информационные технологии – 17%;
- 3) Банковская и финансовая сфера – 42%;
- 4) Сферы обслуживания, социальная, питания – 3%

Ответ на вопрос «Испытывает ли в настоящее время Ваше предприятие/организация потребность в специалистах с высшим образованием?» также показал, что, в целом, на рынке труда существует спрос на работников с высшим образованием. Так, на вопрос, связанный с потребностью в специалистах с высшим образованием 85% опрошенных респондентов, отметили вариант «да», а 15% затруднились с ответом.

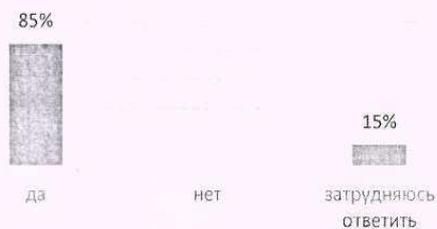


Рис.1 «Испытывает ли в настоящее время Ваше предприятие/организация потребность в специалистах с высшим образованием?»

Опрос показал, что существует спрос на экономические, финансовые, юридические специальности. Как и на специальности в сфере IT-технологии, технических специальностей, а также в сфере туризма, ресторанного дела и гостиничного бизнеса.

Направление подготовки	Скорее да	Скорее нет	Да	Нет	Затрудняюсь ответить
6В041 Бизнес и управление	35%		57%	3%	5%
6В031 Социальные науки	23%	2%	65%	10%	
6В014 Подготовка учителей с предметной специализацией общего развития	12%	23%	65%		
6В042 Право	36%	5%	45%	2%	2%
6В052 Окружающая среда	5%	39%	47%	3%	6%
6В061 Информационно-коммуникационные технологии	32%	2%	55%	10%	1%
6В072 Производственные и обрабатывающие отрасли	22%	30%	45%	3%	
6В075 Стандартизация, сертификация и метрология (по отраслям)	12%	32%	42%	4%	10%
6В111 Сфера обслуживания	25%	3%	65%	5%	2%
6В113 Транспортные услуги	3%	42%	45%	5%	5%
6В114 Социальная работа	40%	1%	55%		4%

Ответы респондентов на вопрос «Что Вы обычно в первую очередь предпринимаете (или предпримите в случае необходимости), чтобы решить проблему дефицита квалифицированных специалистов? (Возможно до 2-х вариантов ответов)» свидетельствуют, что основными способами решения проблемы дефицита квалифицированных кадров для работодателей являются: организация практики студентов на своем предприятии или организации – 88%, а также объявления в СМИ и социальных сетях – 54%.



Рис.2 «Какие меры принимаете для решения проблемы дефицита кадров?»

Для работодателей основными критериями при найме кандидатов являются: Оценки, указанные во вкладыше к диплому, хорошая репутация и известность учебного заведения, выдавшего диплом о работе и отзывы с прошлых мест работы.

№	Вопрос	5	4	3	2	1
1	Хорошая репутация, известность учебного заведения, выдавшего диплом о профессиональном образовании	40%	10%	25%	15%	10%
2	Результаты тестирования навыков владения компьютером, компьютерными программами	15%	27%	18%	12%	28%
3	Набор курсов/дисциплин, указанных во вкладыше к диплому	24%	33%	21%	4%	18%
4	Отзывы (рекомендации) с прошлых мест работы, предоставление поручительства за кандидата	18%	10	27%	6%	19%
5	Сертификаты о прохождении учебных курсов/стажировок в ведущих компаниях Вашей отрасли и об обучении на курсах профессиональной переподготовки	18%	15%	24%	36%	7%
6	Сертификат об окончании курсов государственного языка	30%	12%	15%	15%	28%
7	Сертификат об окончании курсов иностранного языка, международные языковые сертификаты	15%	24%	27%	9%	25%
8	Оценка уровня владения иностранным языком по результатам собеседования	18%	18%	30%	12%	21%

9	Оценка уровня владения государственным языком по результатам собеседования	27%	18%	31%	9%	15%
---	--	-----	-----	-----	----	-----

Среди качеств, которые наиболее ценят работодатели, респонденты выделили следующие: умение работать на результат, трудовая дисциплина, умение работать в коллективе, способность к образовательному росту и развитию профессиональной компетенции.

№	Вопрос	1	2	3	4	5
1	Способность к образовательному росту, развитию профессиональной компетентности	30%	6%	18%	6%	40%
2	Общая культура	18%	18%	12%	18%	25%
3	Инициативность, способность выдвигать новые идеи	27%	9%	21%	9%	25%
4	Умение работать на результат, умение представить результаты своего труда	24%	3%	27%	3%	43%
5	Умение работать в коллективе	24%	12%	12%	12%	40%
6	Трудовая дисциплина, ответственность	30%	3%	15%	3%	49%
7	Наличие базовых профессиональных умений и навыков, практическая подготовленность	24%	12%	18%	9%	37%
8	Критическое мышление	30%	6%	21%	9%	25%
9	Коммуникативные навыки	34%	9%	12%	6%	39%
10	Высокий профессионализм	27%	15%	18%	3%	37%

Ответы респондентов на вопрос, связанный с сотрудничеством с КарУ Казпотребсоюза, свидетельствуют, что тремя основными формами сотрудничества с нашим университетом, являются: 1) Участие в днях открытых дверей, ярмарках вакансий, проводимых вузом – 88%; 2) Организация стажировки, практики на предприятии и в организации – 85%; 3) Заключение прямых договоров на подготовку специалистов – 20%.



Рис.4 «Виды сотрудничества с университетом»

Респонденты достаточно хорошо информированы о национальных стандартах по своей отрасли.



Рис.5 «Информированность о национальных стандартах»

Среди дополнительных умений и навыков, которыми должен обладать высококвалифицированный специалист, по мнению работодателей, наиболее важны следующие:

- Знание английского языка
- Умение анализировать и стремление совершенствоваться
- желание работать
- Активность
- Ответственность, честность, трудолюбие
- Креативное мышление, аналитический склад ума
- Коммуникабельность и культурный
- Принимать верные решения, брать ответственность, умело делегировать полномочия

- Стратегическое видение, любознательность
- Больше практики, аналитические способности
- Профессиональная мобильность, умение быстро реагировать на поставленные задачи, стрессоустойчивость
- Хорошее знание, креативность
- Хорошие знания компьютерных программ 1с Ексель Ворд
- Умение убеждать и усердно трудиться
- Компьютерные навыки
- Эмпатия, дизайн-мышление, надпрофессиональные навыки (softskills)
- Soft skills
- Дружелюбность, ответственность
- Знание 1С
- Выполнение задач в срок.
- Разбираться в законодательстве в Сфере электроэнергетики , логистики
- Эмоциональный интеллект, хороший уровень владения базами данных, аналитическое мышление, ораторское мастерство
- Управленческие компетенции, профессионализм, работа в 1с, умение работать в excel
- Здоровые амбиции
- Умение мыслить. Применять на практике полученные знания , ораторское искусство умение вести себя на публике, спортивные достижения, стрессоустойчивость.

Основные выводы

1. Основные группы работодателей представляют сферы промышленности, банки, государственную службу, образование, сферу деловых услуг и строительство.
2. Опрос работодателей показал, что, в целом на рынке труда существует спрос на работников с высшим образованием.
3. Также опрос показал, что существует спрос на экономические, финансовые, юридические специальности. Как и на специальности в сфере IT-технологии, технических специальностей, а также в сфере туризма, гостиничного бизнеса и ресторанного дела.
4. Ответы респондентов свидетельствуют, что основными способами решения проблемы дефицита квалифицированных кадров для работодателей являются: организация практики студентов на своем предприятии или организации, объявления в СМИ и социальных сетях. Также к основным способам решения этой проблемы респонденты относят: направление своих работников в бизнес-школы и вузы, поиск с помощью коллег и знакомых, обращение в государственные службы занятости, обращение в частные агентства по подбору персонала.
5. Для работодателей основными критериями при найме кандидатов являются: Оценки, указанные во вкладыше к диплому, хорошая репутация и известность учебного заведения, выдавшего диплом о работе и отзывы с прошлых мест работы.
6. Среди качеств, которые наиболее ценят работодатели, респонденты выделили следующие: умение работать на результат, трудовая дисциплина, умение работать в коллективе, способность к образовательному росту и развитию профессиональной компетенции.
7. Ответы респондентов на вопрос, связанный с сотрудничеством с КарУ Казпотребсоюза, свидетельствуют, что тремя основными формами сотрудничества с нашим университетом, являются: 1) Участие в днях открытых дверей, ярмарках вакансий, проводимых вузом; 2) Организация стажировки, практики на предприятии и в организации; 3) Заключение прямых договоров на подготовку специалистов.
8. Ответы респондентов позволяют сделать вывод, что на рынке труда есть определенный и устойчивый спрос на специалистов с высшим образованием. Но спрос зависит от многих факторов, часть которых являются довольно волатильной.
9. Судя по ответам респондентов, больше всего спроса на специалистов по техническим наукам, по финансам и IT-технологиям.
10. Среди дополнительных умений и навыков, которыми должен обладать высококвалифицированный специалист, по мнению работодателей, наиболее важны следующие:

11. Умение анализировать и стремление совершенствоваться желание работать
12. Активность
13. Ответственность, честность, трудолюбие
14. Креативное мышление, аналитический склад ума
15. Коммуникабельность и культурный
16. Принимать верные решения, брать ответственность, умело делегировать полномочия
17. Стратегическое видение, любознательность
18. Больше практики, аналитические способности
19. Профессиональная мобильность, умение быстро реагировать на поставленные задачи, стрессоустойчивость
20. Хорошее знание, креативность
21. Хорошие знания компьютерных программ

Большинство работодателей подтвердили потребность в повышении квалификации своих работников. Положительный ответ на данный вопрос дали 85.5% респондентов.

Около трети опрошенных респондентов ответили, что нуждаются в консультациях со стороны ученых.

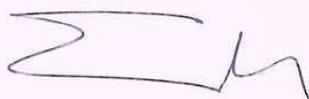
Рекомендации

Чаще проводить совместные семинары и научно-практические конференции с потенциальными работодателями.

Регулярно распространять рекламные материалы и информацию о возможностях проведения повышения квалификации в Карагандинском университете Казпотребсоюза.

Регулярно информировать бизнес и другие структуры о пользе для их деятельности научного консультирования.

Социолог



Е.Ж.Есенгараев