

## БЕКІТЕМІН

Қазтұтынуодағы Қарағанды  
университетінің ректоры

Э.ғ.д., профессор



Е.Б. Аймағамбетов

2025 ж.

### Әлеуметтік зерттеудің эмпирикалық-талдамалық есебі: «Жұмыс берушілердің университет түлектеріне қанағаттануы»

Кез келген жоғары оқу орны үшін жұмыс берушілермен, яғни болашақта оның түлектерінің тапсырыс берушілері болатын ұйымдармен қарым-қатынас ең басым бағыттардың бірі болып табылады. Сондықтан Қазтұтынуодағы Қарағанды университетінің басшылығы әлеуетті жұмыс берушілермен өзара іс-қимылға жауапты қызметтерге социологиялық сауалнама жүргізу міндетін қойды.

Бұл социологиялық сауалнаманың негізгі мақсаты – болашақта біздің түлектеріміз жұмыс істей алатын компаниялар мен ұйымдардың иелері мен менеджерлерінің көзқарастарын анықтау. Сауалнама барысында компаниялар мен ұйымдардың иелері мен менеджерлеріне біздің түлектер алатын мамандықтарға байланысты еңбек нарығындағы негізгі үрдістер туралы түсініктері жөнінде сұрақтар қойылды. Сонымен қатар, оларға жоғары және орта арнайы білімі бар жас мамандарға қоятын талаптары туралы да сұрақтар берілді.

**Сіздің кәсіпорныңыз/ұйымыңыз қай қызмет саласына жатады?**

Жұмыс берушілердің негізгі топтары келесі қызмет салаларын ұсынады:

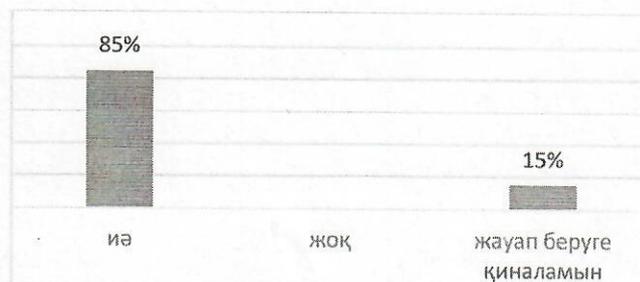
Құқық және мемлекеттік қызмет саласы – 38%;

Ақпараттық технологиялар – 17%;

Банк және қаржы саласы – 42%;

Қызмет көрсету, әлеуметтік және тамақтану салалары – 3%.

«Қазіргі уақытта Сіздің кәсіпорныңыз/ұйымыңыз жоғары білімі бар мамандарға мұқтаж ба?» деген сұраққа берілген жауаптар да еңбек нарығында жоғары білімі бар мамандарға сұраныс бар екенін көрсетті. Осы сұраққа жауап берген респонденттердің 85%-ы «иә» деп жауап берсе, 15%-ы жауап беруге қиналды.



1-сурет «Сіздің компанияңызда/ұйымыңызда қазіргі уақытта жоғары білімі бар мамандарға қажеттілік бар ма?»

Сауалнама экономикалық, қаржылық және заң мамандықтарына, сондай-ақ IT, техникалық салалардағы, туризм, мейрамхана және қонақ үй менеджменті мамандықтарына сұраныс бар екенін көрсетті.

Дайындық бағыты	Жоқ дегеннен иә	Иә дегеннен жоқ	Иә	Жоқ	Жауап беруге қиналамын
6B041 Бизнес және басқару	35%		57%	3%	5%
6B031 Әлеуметтік ғылымдар	23%	2%	65%	10%	
6B014 Жалпы дамыту пәндері бойынша мамандандырылған мұғалімдерді даярлау	12%	23%	65%		
6B042 Құқық	36%	5%	45%	2%	2%
6B052 Қоршаған орта	5%	39%	47%	3%	6%
6B061 Ақпараттық-коммуникациялық технологиялар	32%	2%	55%	10%	1%
6B072 Өндірістік және өңдеу салалары	22%	30%	45%	3%	
6B075 Стандарттау, сертификаттау және метрология (салалар бойынша)	12%	32%	42%	4%	10%
6B111 Қызмет көрсету саласы	25%	3%	65%	5%	2%
6B113 Көлік қызметі	3%	42%	45%	5%	5%
6B114 Әлеуметтік жұмыс	40%	1%	55%		4%

«Білікті мамандардың жетіспеушілігін шешу үшін әдетте алдымен не істейсіз (немесе қажет болса не істер едіңіз)?» (Екі жауап нұсқасына дейін болуы мүмкін)» деген сұраққа респонденттердің жауаптары жұмыс берушілердің білікті кадрлардың жетіспеушілігін шешудің негізгі жолдары: өз кәсіпорындарында немесе ұйымдарында студенттердің тағылымдамасын ұйымдастыру – 88% және БАҚ пен әлеуметтік желілерде жарнама беру – 54% екенін көрсетеді.



2-сурет: «Кадр тапшылығы мәселесін шешу үшін қандай шаралар қолданып жатырсыз?»

Жұмыс берушілер үшін үміткерлерді жұмысқа алу кезіндегі негізгі критерийлер: диплом қосымшасында көрсетілген бағалар, диплом берген оқу орнының жақсы беделі мен танылуының болуы, сондай-ақ бұрынғы жұмыс орындарынан ұсыныстар.

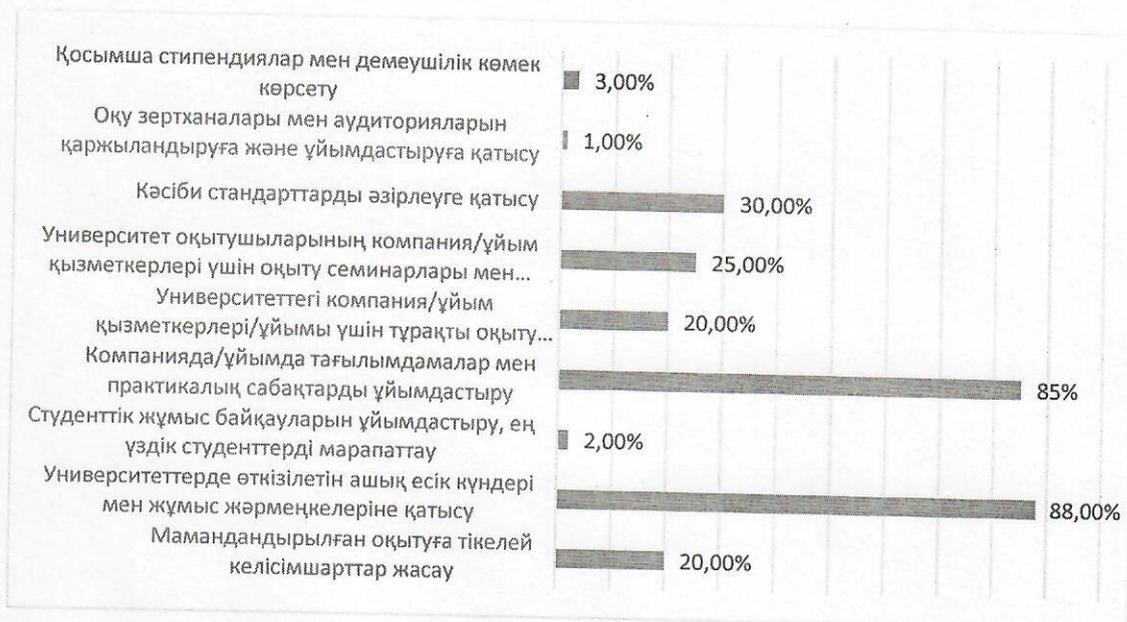
№	Сұрақ	5	4	3	2	1
1	Кәсіби диплом берген оқу орнының беделі және танымалдылығы	40%	10%	25%	15%	10%
2	Компьютерлік дағдыларды тексеру нәтижелері, соның ішінде компьютерлік бағдарламалық жасақтама,	15%	27%	18%	12%	28%
3	Диплом қосымшасында көрсетілген курстар/пәндер жиынтығы	24%	33%	21%	4%	18%
4	Алдыңғы жұмыс берушілерден алынған ұсыныстар (ұсыныстар) және үміткердің демеушісі	18%	10	27%	6%	19%
5	Сіздің салаңыздағы жетекші компанияларда оқу курстарын/тағылымдамадан өтуді аяқтағаны және кәсіби қайта даярлау курстарын аяқтағаны туралы сертификаттар	18%	15%	24%	36%	7%
6	Мемлекеттік тіл курстарын аяқтағаны туралы сертификат	30%	12%	15%	15%	28%
7	Шет тілі курстарын аяқтағаны туралы сертификат, халықаралық тіл сертификаттары	15%	24%	27%	9%	25%
8	Сұхбат нәтижелері бойынша шет тілін білу деңгейін бағалау	18%	18%	30%	12%	21%

9	Сұхбат нәтижелері бойынша мемлекеттік тілді білу деңгейін бағалау	27%	18%	31%	9%	15%
---	---	-----	-----	-----	----	-----

Жұмыс берушілер ең жоғары бағалайтын қасиеттердің ішінде респонденттер келесілерді анықтады: нәтижеге жету үшін жұмыс істей білу, еңбек тәртібі, командада жұмыс істей білу, білім алу және кәсіби құзыреттілікті дамыту мүмкіндігі.

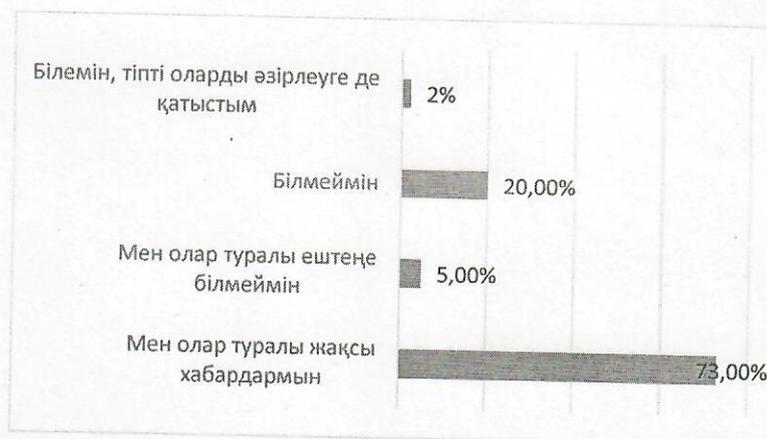
№	Сұрақ	1	2	3	4	5
1	Білім беру тұрғысынан өсу және кәсіби құзыреттілікті дамыту мүмкіндігі	30%	6%	18%	6%	40%
2	Жалпы мәдениет	18%	18%	12%	18%	25%
3	Бастамашылық, жаңа идеяларды ойлап табу мүмкіндігі	27%	9%	21%	9%	25%
4	Нәтижеге жету үшін жұмыс істей білу, өз жұмысының нәтижелерін ұсына білу қабілеті	24%	3%	27%	3%	43%
5	Командада жұмыс істей білу	24%	12%	12%	12%	40%
6	Еңбек тәртібі, жауапкершілік	30%	3%	15%	3%	49%
7	Негізгі кәсіби дағдылар мен қабілеттер, практикалық дайындық	24%	12%	18%	9%	37%
8	Сыни ойлау	30%	6%	21%	9%	25%
9	Қарым-қатынас дағдылары	34%	9%	12%	6%	39%
10	Жоғары кәсібилік	27%	15%	18%	3%	37%

ҚарУ Қазтұтынуодағымен ынтымақтастыққа қатысты сұраққа респонденттердің жауаптары біздің университетімізбен ынтымақтастықтың үш негізгі түрін көрсетеді: 1) Университет өткізетін ашық есік күндеріне, бос жұмыс орындары жәрмеңкелеріне қатысу - 88%; 2) Кәсіпорында және ұйымда тағылымдамаларды, тәжірибеден өтуді ұйымдастыру - 85%; 3) Мамандарды оқытуға тікелей келісімшарттар жасау - 20%.



4-сурет. «Университетпен ынтымақтастық түрлері»

Респонденттер өз салаларындағы ұлттық стандарттар туралы жеткілікті түрде хабардар.



5-сурет «Ұлттық стандарттар туралы хабардарлық»

Жұмыс берушілердің пікірінше, жоғары білікті маманның ие болуы тиіс қосымша дағдылары мен қабілеттерінің ішінде келесілер ең маңыздылары болып табылады:

- Ағылшын тілін білу
- Талдау қабілеті және жетілдіруге деген ұмтылыс
- Жұмыс істеуге деген ұмтылыс
- Белсенділік
- Жауапкершілік, адалдық, еңбекқорлық
- Шығармашылық ойлау, аналитикалық ақыл
- Қарым-қатынас дағдылары және мәдени сезімталдық
- Дұрыс шешім қабылдау, жауапкершілікті алу, өкілеттілікті шеберлікпен беру
- Стратегиялық көзқарас, қызығушылық
- Көбірек тәжірибе, аналитикалық дағдылар

- Кәсіби мобильділік, берілген тапсырмаларға тез жауап беру қабілеті, стресске төзімділік
- Жақсы білім және шығармашылық
- 1С және Excel компьютерлік бағдарламаларын жақсы білу
- Сендіру және еңбекқорлық
- Компьютерлік дағдылар
- Эмпатия, дизайн ойлау, кросс-функционалды дағдылар (жұмсақ дағдылар)
- Жұмсақ дағдылар
- Достық және жауапкершілік
- 1С білу
- Тапсырмаларды уақытында орындау.
- Электр энергетикасы және логистика салаларындағы заңнаманы түсіну
- Эмоционалды интеллект, жақсы дерекқор дағдылары, аналитикалық ойлау, көпшілік алдында сөйлеу дағдылары
- Басқару құзыреттіліктері, кәсібилік, 1С тәжірибесі, Excel дағдылары
- Салауатты амбициялар
- Ойлау қабілеті. Алынған білімді іс жүзінде қолдана білу, көпшілік алдында сөйлеу дағдылары, көпшілік алдында сөйлеу дағдылары, спорттық жетістіктер, стресске төзімділік.

## Негізгі тұжырымдамалар

1. Негізгі жұмыс беруші топтары өндіріс, банк ісі, мемлекеттік қызмет, білім беру, бизнес қызметтері және құрылыс салаларын білдіреді.
2. Жұмыс берушілерге жүргізілген сауалнама жалпы алғанда еңбек нарығында жоғары білімді жұмысшыларға сұраныс бар екенін көрсетті.
3. Сауалнама сонымен қатар экономикалық, қаржы және заң мамандықтарына, сондай-ақ IT және техникалық мамандықтарға, сондай-ақ туризм, қонақ үй және мейрамхана индустриясына сұраныс бар екенін көрсетті.
4. Респонденттердің жауаптары жұмыс берушілердің білікті кадрлардың жетіспеушілігін шешудің негізгі жолдары - өз компанияларында немесе ұйымдарында студенттердің тағылымдамасын ұйымдастыру, БАҚ пен әлеуметтік желілерде жарнама беру екенін көрсетеді. Респонденттер бұл мәселені шешудің негізгі жолдары ретінде келесілерді де анықтады: қызметкерлерін бизнес мектептері мен университеттерге жіберу, әріптестері мен таныстары арқылы іздеу, мемлекеттік жұмыспен қамту қызметтеріне хабарласу және жеке жұмыспен қамту агенттіктерін пайдалану.
5. Жұмыс берушілер үшін үміткерлерді жұмысқа алу кезіндегі негізгі критерийлер: диплом қосымшасында көрсетілген бағалар, диплом берген оқу орнының жақсы беделі мен көрінуі, сондай-ақ бұрынғы жұмыс берушілердің ұсыныстары.
6. Жұмыс берушілер ең жоғары бағалайтын қасиеттердің ішінде респонденттер келесілерді атап өтті: нәтижеге назар аудару қабілеті, жұмыс тәртібі, командалық жұмыс және білім беру тұрғысынан өсу және кәсіби құзыреттілікті дамыту мүмкіндігі.
7. ҚарУ Қазтұтынуодағымен ынтымақтастыққа қатысты сұраққа респонденттердің жауаптары біздің университетімізбен ынтымақтастықтың үш негізгі түрі: 1) Университет өткізетін ашық есік күндері мен жұмыс жәрмеңкелеріне қатысу; 2) Кәсіпорындар мен ұйымдарда тағылымдамалар мен практикалық сабақтарды ұйымдастыру; 3) Мамандандырылған оқытуға тікелей келісімшарттар жасау.
8. Респонденттердің жауаптары еңбек нарығында жоғары білімі бар мамандарға нақты және тұрақты сұраныс бар деген қорытынды жасауға мүмкіндік береді. Дегенмен, сұраныс көптеген факторларға байланысты, олардың кейбіреулері өте тұрақсыз.
9. Респонденттердің жауаптарына қарағанда, ең үлкен сұраныс техникалық ғылымдар, қаржы және IT саласындағы мамандарға тиесілі.
10. Жұмыс берушілердің пікірінше, жоғары білікті маманның иеленуі тиіс қосымша дағдылар мен қабілеттердің ішінде ең маңыздылары мыналар:

- Аналитикалық дағдылар, жетілдіруге деген ұмтылыс және көп жұмыс істеуге деген ұмтылыс
- Белсенділік
- Жауапкершілік, адалдық және еңбекқорлық
- Шығармашылық ойлау және аналитикалық ақыл
- Қарым-қатынас дағдылары және мәдениетті тұлға
- Дұрыс шешімдер қабылдау, жауапкершілікті алу және өкілеттіктерді шебер түрде беру
- Стратегиялық көзқарас және қызығушылық
- Көбірек тәжірибе және аналитикалық дағдылар
- Кәсіби мобильділік, берілген тапсырмаларға тез жауап беру қабілеті және стресске төзімділік
- Жақсы білім және шығармашылық
- Жақсы компьютерлік бағдарламалау дағдылары.

Жұмыс берушілердің көпшілігі қызметкерлерінің біліктілігін арттыру қажеттілігін растады. Респонденттердің 85,5%-ы бұл сұраққа оң жауап берді.

Респонденттердің шамамен үштен бірі ғалымдардың кеңесіне мұқтаж екенін айтты.

#### **Ұсыныстар**

Әлеуетті жұмыс берушілермен бірлескен семинарлар мен ғылыми-практикалық конференцияларды жиірек өткізу.

Қазтұтынуодағының Қарағанды университетінде кәсіби даму мүмкіндіктері туралы жарнамалық материалдар мен ақпаратты үнемі тарату.

Кәсіпорындар мен басқа да ұйымдарды олардың қызметі үшін ғылыми консалтингтің пайдасы туралы үнемі хабардар ету.

**Әлеуметтанушы**



**Е.Ж.Есенгараев**