

**РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТИРОВАНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ
О КАЧЕСТВЕ ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ СКГУ им. М. КОЗЫБАЕВА**

Июнь 2020 года

Содержание

Введение	1
Методика исследования	2
Основные результаты исследования 2020 года.....	3
Анализ дополнительных вопросов	5
Сравнительный анализ компетенций в группах.....	6
Результаты исследования методом простой оценки удовлетворенности	9
Результаты исследования методом анализа несоответствий	10
Результаты исследования методом взвешенных оценок.....	11
Итоговый анализ результатов по трем методам.....	12
Анализ открытых и закрытых вопросов	13
Основные выводы и рекомендации.....	15
Приложение 1. Анкета для работодателей 2020 года.....	17
Приложение 2. Уровень важности компетенций и удовлетворенность работодателей в 2020 году.....	20
Приложение 3. Уровень важности компетенций для работодателей в 2018 и 2020 годах.....	21
Приложение 4. Уровень удовлетворенности работодателей компетенциями в 2018 и 2020 годах	22

Введение

Анкетирование работодателей проводится отделом менеджмента качества департамента стратегии и качества образования с периодом раз в два года. С 24 февраля по 6 марта 2020 года был проведен опрос руководителей предприятий и организаций, где работают выпускники СКГУ им. М. Козыбаева 2017-2019 годов. Ввиду малого количества заполненных анкет, в апреле было запущено дополнительное анкетирование.

Цель исследования: определение уровня важности для работодателей компетенций выпускников и уровня удовлетворенности этими компетенциями.

В качестве респондентов выступили представители организаций и предприятий г. Петропавловска и Северо-Казахстанской области. Анкетирование проводилось через рассылку писем на электронные адреса работодателей и использование системы «Web-анкетирование».

В ходе анкетирования было опрошено 115 руководителей и сотрудников из разных сфер деятельности:

Сфера деятельности работодателя	Количество опрошенных
Образование	51
Промышленность, производство, электроэнергетика	11
Госслужба	11
Сельское хозяйство	10
IT-технологии, телекоммуникации, связь	6

Финансы, страхование	5
Культура и искусство	5
Наука	4
Окружающая среда, проектная деятельность	4
Сервис, быт, обслуживание	3
Транспорт, перевозки	3
Туристические услуги	3
Экология, гидрометеорология	3
Строительство	2
Печать, полиграфия, реклама	2
Здравоохранение	2
Оценка, консалтинг	1
Fashion e-commerce	1
Правоохранительные органы	1
СМИ	1
Стандартизация, экспертиза	1

В основном, это представители небольших организаций, штатная численность которых не превышает 50 человек (46% опрошенных), 27% приходится на представителей организаций с штатом 50-100 человек, и 27% – свыше 100 человек.

Методика исследования

Работодателям было предложено оценить 35 основных компетенций выпускника нашего университета, который работает на предприятии. По сравнению с анкетированием 2018 года были исключены 2 показателя: *уровень математических знаний* и *навыки обращения с современной техникой*, добавлены такие показатели, как: *навыки саморазвития* и *способность критически мыслить*.

Каждая компетенция получала двухстороннюю оценку по шкале от 1 до 5: оценку важности для работодателя и оценку его удовлетворенности.

В анкете были выделены следующие группы компетенций:

- профессиональные;
- социально-этические;
- личностные;
- экономические и организационно-управленческие.

Помимо оценки компетенций в 2020 году работодателям был предложен ряд открытых и закрытых вопросов.

Общий вид анкеты представлен в Приложении 1.

Полученные результаты сравнивались с результатами анкетирования 2018 года.

Анализ полученных результатов включал:

- 1) Определение средних значений важности и удовлетворенности для каждой компетенции, и разницы между ними.
- 2) Сравнительный анализ оценки компетенций в 2018 и 2020 года.
- 3) Сравнительный анализ оценки компетенций в группах в 2020 году.
- 4) Ранжирование компетенций по оценке удовлетворенности.
- 5) Ранжирование компетенций по разнице между важностью и удовлетворенностью.

- 6) Ранжирование компетенций по результатам «взвешенной» неудовлетворенности.
- 7) Интеграционный анализ результатов по трем методам.
- 8) Анализ открытых и закрытых вопросов.

Основные результаты исследования 2020 года

В таблице 1 представлены оценочные мнения работодателей о качестве подготовки специалистов в СКГУ им. М. Козыбаева за 2018 и 2020 гг.

Таблица 1

Результаты оценки работодателями уровня важности и удовлетворенности качеством подготовки специалистов в СКГУ им. М. Козыбаева

Компоненты качества	2018 г.			2020 г.		
	важн.	удов.	разн.	важн.	удов.	разн.
I. Профессиональные компетенции	4,34	4,14	0,20	4,2	4,23	-0,20
Уровень профессиональных знаний	4,74	4,35	0,39	4,67	4,56	0,11
Профессиональные умения и навыки	4,75	4,31	0,44	4,66	4,51	0,15
Уровень математических знаний	4,08	4,17	-0,09	исключен		
Владение государственным языком	4,20	3,98	0,22	4,03	4,09	-0,06
Владение иностранным языком	3,92	3,87	0,05	3,45	3,74	-0,29
II. Социально-этические компетенции	4,50	4,43	0,07	4,36	4,44	-0,07
Уровень социальных и гуманитарных знаний	4,32	4,32	0	4,12	4,32	-0,2
Умение применять основы законодательства	4,36	4,18	0,18	4,27	4,19	0,08
Умение адекватно ориентироваться в социальных ситуациях	4,59	4,42	0,17	4,50	4,46	0,04
Социальная ответственность за свои результаты труда	4,76	4,52	0,24	4,64	4,54	0,1
Знание социально-этических ценностей	4,55	4,45	0,10	4,34	4,46	-0,12
Соблюдение норм деловой этики	4,74	4,53	0,21	4,62	4,59	0,03
Знание традиций и культур народов Казахстана	4,28	4,37	-0,09	4,14	4,38	-0,24
Проявление толерантности	4,66	4,59	0,07	4,45	4,44	0,01
Знание о формировании здорового образа жизни	4,35	4,49	-0,14	4,24	4,49	-0,25
Готовность к здоровому образу жизни	4,42	4,48	-0,06	4,32	4,51	-0,19
III. Личностные компетенции	4,71	4,54	0,17	4,59	4,47	0,12
Коммуникабельность, умение общаться с людьми	4,82	4,64	0,18	4,71	4,57	0,14
Способность находить компромиссы, разрешать конфликты	4,74	4,54	0,20	4,70	4,44	0,26
Способность работать в команде	4,81	4,65	0,16	4,65	4,55	0,1
Навыки обращения с современной техникой	4,77	4,67	0,10	исключен		
Умение использовать ИТ в профессиональной деятельности	4,57	4,44	0,13	4,58	4,44	0,14
Способность быстро ориентироваться в информации и процессах	4,75	4,49	0,26	4,59	4,49	0,1
Гибкость и мобильность в профессиональной деятельности	4,73	4,46	0,27	4,60	4,49	0,11
Умение представлять свои идеи и решения проблем	4,66	4,36	0,30	4,45	4,34	0,11
Навыки приобретения новых знаний	4,78	4,56	0,22	4,60	4,54	0,06
Стремление к профессиональному и личностному росту	4,73	4,61	0,12	4,72	4,52	0,2
Всестороннее развитие	4,52	4,45	0,07	4,44	4,48	-0,04
Инициативность и творческий подход к делу	4,58	4,45	0,13	4,46	4,37	0,09
Дисциплинированность, исполнительность	4,86	4,69	0,17	4,72	4,57	0,15
Навыки саморазвития				4,50	4,39	0,11
Способность критически мыслить				4,51	4,37	0,14
IV. Экономические и организационно-управленческие компетенции	4,38	4,24	0,14	4,21	4,17	0,04
Уровень экономических знаний	4,14	4,07	0,07	3,98	4,05	-0,07
Понимание основ государственного регулирования экономики	4,05	3,99	0,06	3,79	3,90	-0,11
Способность принимать решения в профессиональной сфере	4,64	4,36	0,28	4,54	4,35	0,19
Способность разрабатывать управленческие решения	4,39	4,18	0,21	4,17	4,09	0,08
Навыки принимать решения в условиях неопределенности и риска	4,42	4,17	0,25	4,34	4,10	0,24
Способность к системному анализу современных проблем	4,36	4,25	0,11	4,22	4,23	-0,01
Знание основ ТБ и ОБЖ	4,67	4,63	0,04	4,44	4,46	-0,02

По итогам анкетирования руководители предприятий и организаций наиболее важными обозначили группы личностных и социально-этические компетенции. По оценкам удовлетворенности группы компетенций расположились в следующем порядке:

- личностные компетенции (4,47 балла);
- социально-этические компетенции (4,44 балла);
- профессиональные компетенции (4,23 балла);

- экономические и организационно-управленческие компетенции (4,17 балла).

В приложении 2 представлен графический вид результатов анкетирования 2020 года.

Можно выделить Топ-12 компетенций, наиболее важных для работодателей и Топ-12 компетенций, которыми они более удовлетворены (таблица 2). Можно заметить, что 11 из них вошли в оба списка, т.е. самые важные компетенции получили от работодателей наиболее высокую оценку удовлетворенности. И 11 из них были важными в 2018 году. В таблице подчеркнуты компетенции, которые не совпали.

Таблица 2

Результаты анкетирования работодателей в 2020 году

Топ-12 компетенций, наиболее важных для работодателей	Топ-12 компетенций, которыми более удовлетворены работодатели
1. Дисциплинированность, исполнительность 2. Стремление к профессиональному и личностному росту 3. Коммуникативность, умение общаться с людьми 4. <u>Способность находить компромиссы, разрешать конфликты</u> 5. Уровень профессиональных знаний 6. Профессиональные умения и навыки 7. Способность работать в команде 8. Социальная ответственность за свои результаты труда 9. Соблюдение норм деловой этики 10. Навыки приобретения новых знаний 11. Гибкость и мобильность в профессиональной деятельности 12. Способность быстро ориентироваться в информации и процессах	1. Соблюдение норм деловой этики 2. Дисциплинированность, исполнительность 3. Коммуникативность, умение общаться с людьми 4. Уровень профессиональных знаний 5. Способность работать в команде 6. Социальная ответственность за свои результаты труда 7. Навыки приобретения новых знаний 8. Стремление к профессиональному и личностному росту 9. Профессиональные умения и навыки 10. <u>Готовность к здоровому образу жизни</u> 11. Гибкость и мобильность в профессиональной деятельности 12. Способность быстро ориентироваться в информации и процессах

Если сравнить результаты анкетирования работодателей 2018 и 2020 года, то можно заметить, что оценки важности уменьшились по всем компетенциям, а удовлетворенности выше всего лишь по 12 показателям из 33. Вместе с тем, анализ показал, что присутствует согласованность результатов этих двух исследований. Т.е. в 2020 году работодатели расставили оценки важности и удовлетворенности по компетенциям в таком же приоритете, как и в 2018 году (приложение 3, 4).

Сравнение компетенций, требующих совершенствования в 2016, 2018 и 2020 годах, показало следующую закономерность (таблица 3). В эту группу входят с 2016 года компетенции, связанные с принятием решений, экономическими знаниями, языковые компетенции и способность представлять свои идеи. С 2020 года добавились такие компетенции как: способность критически мыслить, находить компромиссы и разрешать конфликты.

Таблица 3

Сравнение компетенций в течение трех лет

	2016 год	2018 год	2020 год
Требуют улучшения	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Навыки принимать решения в условиях неопределенности и риска ▪ Способность принимать решения в проф. сфере ▪ Способность разрабатывать управленческие решения ▪ Умение представлять свои идеи и решения проблем ▪ Умение применять основы законодательства ▪ Владение государственным языком ▪ Владение иностранным языком 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Навыки принимать решения в условиях неопределенности и риска ▪ Способность принимать решения в профессиональной сфере ▪ Способность разрабатывать управленческие решения ▪ Умение представлять свои идеи и решения проблем ▪ Умение применять основы законодательства ▪ Понимание основ государственного регулирования экономики ▪ Владение государственным языком ▪ Владение иностранным языком ▪ Уровень экономических знаний 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Навыки принимать решения в условиях неопределенности и риска ▪ Способность принимать решения в профессиональной сфере ▪ Способность разрабатывать управленческие решения ▪ Умение представлять свои идеи и решения проблем ▪ Умение применять основы законодательства ▪ Понимание основ государственного регулирования экономики ▪ Владение государственным языком ▪ Владение иностранным языком ▪ Уровень экономических знаний

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Профессиональные умения и навыки ▪ Способность к системному анализу современных проблем ▪ Стремление к профессиональному и личностному росту ▪ Всестороннее развитие ▪ Инициативность и творческий подход к делу 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Профессиональные умения и навыки ▪ Уровень профессиональных знаний 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Способность критически мыслить ▪ Способность находить компромиссы, разрешать конфликты
--	---	---

Впервые с 2016 года работодатели не отметили, что требуют улучшения профессиональные умения и навыки выпускников, а уровень профессиональных знаний наших выпускников по сравнению с 2018 годом перешел из категории «требующих улучшения» в категорию показателей с высоким уровнем.

Анализ дополнительных вопросов

Уровень подготовки специалистов в нашем вузе оценили как «очень высокий» – 20 % руководителей предприятий и организаций, «высокий» – 62,61 %, «средний» – 14,78 %, «низкий» – 0,87 % (рис. 1).

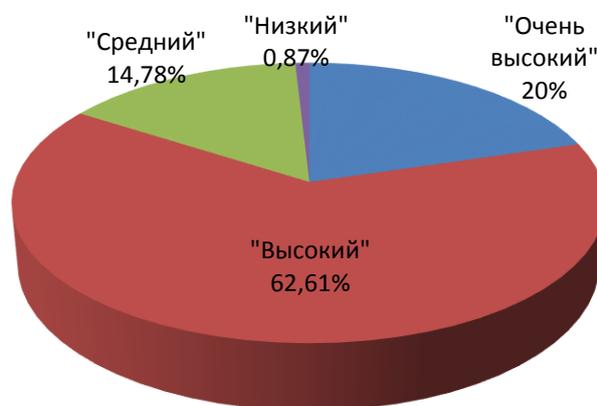


Рис.1. Уровень подготовки выпускников СКГУ им. М. Козыбаева

Уровень конкурентоспособности выпускников нашего вуза на региональном рынке труда оценили как «очень высокий» – 14,78 %, «высокий» – 60,87 %, «средний» – 11,3 %, «низкий» – 2,61 % и «затрудняюсь ответить» оценили 10,43% работодателей (рис. 2).

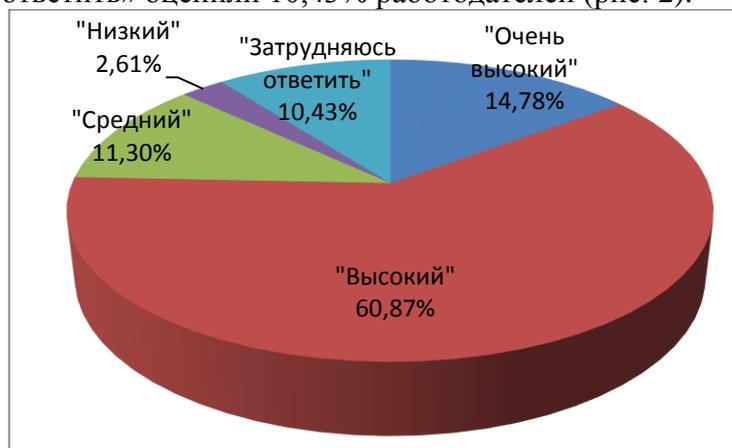


Рис. 2. Уровень конкурентоспособности выпускников вуза на региональном рынке труда

При приеме на работу 60 % опрошенных руководителей и сотрудников организаций отдадут предпочтение выпускникам СКГУ им. М. Козыбаева, для 40 % – вуз не имеет значение.

Сравнительный анализ компетенций в группах

(1) Профессиональные компетенции

Ответы на вопрос о том, какие профессиональные компетенции наиболее важны для успешной работы, распределились согласно диаграмме на рис.3. Для работодателя важны, в первую очередь, *профессиональные знания* и этой компетенцией они более всего удовлетворены. На втором месте по важности и удовлетворенности у работодателей *профессиональные умения и навыки*. Следует обратить внимание на данные компетенции, так как они имеют наибольшую разницу между уровнем важности и удовлетворенности.

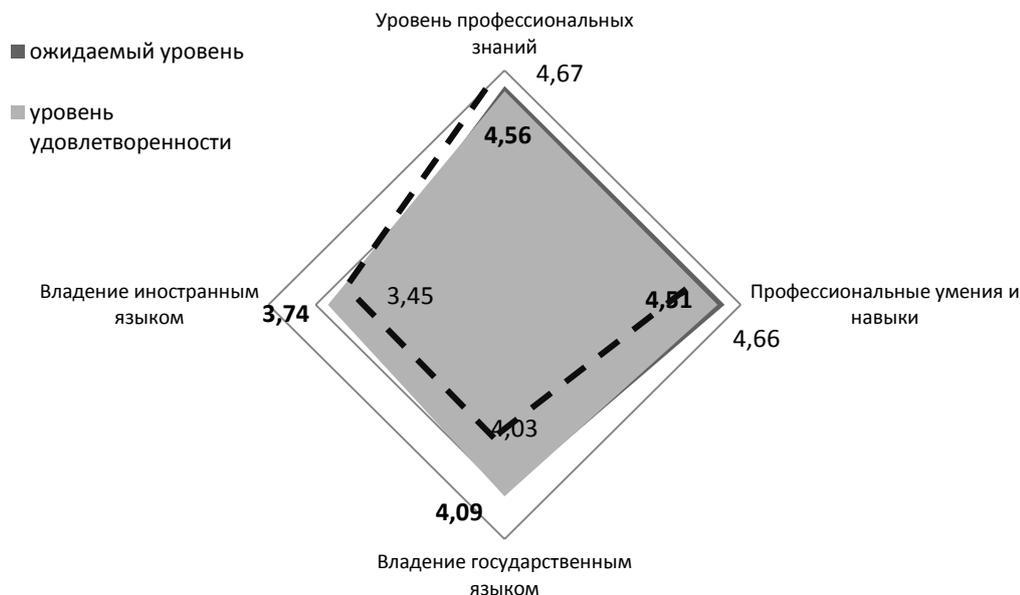


Рис. 3. Оценка работодателями важности и удовлетворенности уровнем профессиональных компетенций выпускников

(2) Социально-этические компетенции

В качестве наиболее важных социально-этических компетенций руководители предприятий и организаций указали *социальную ответственность за свои результаты труда, умение адекватно ориентироваться в социальных ситуациях, соблюдение норм деловой этики* (рис. 4). Менее важными, по мнению работодателей, оказались *уровень социальных и гуманитарных знаний, знание традиций и культур народов Казахстана, знание о формировании здорового образа жизни*.

По удовлетворенности компетенции этой группы расположились в следующем порядке:

- *соблюдение норм деловой этики* (4,59 балла);
- *социальная ответственность за свои результаты труда* (4,54 балла).
- *готовность к здоровому образу жизни* (4,51 балла);

В первую очередь следует обратить внимание на такие компетенции, которые имеют наибольшую разницу между уровнем важности для работодателей и их удовлетворенностью этими качествами: *знание о формировании здорового образа жизни, знание традиций и культур народов Казахстана, уровень социальных и гуманитарных знаний*.

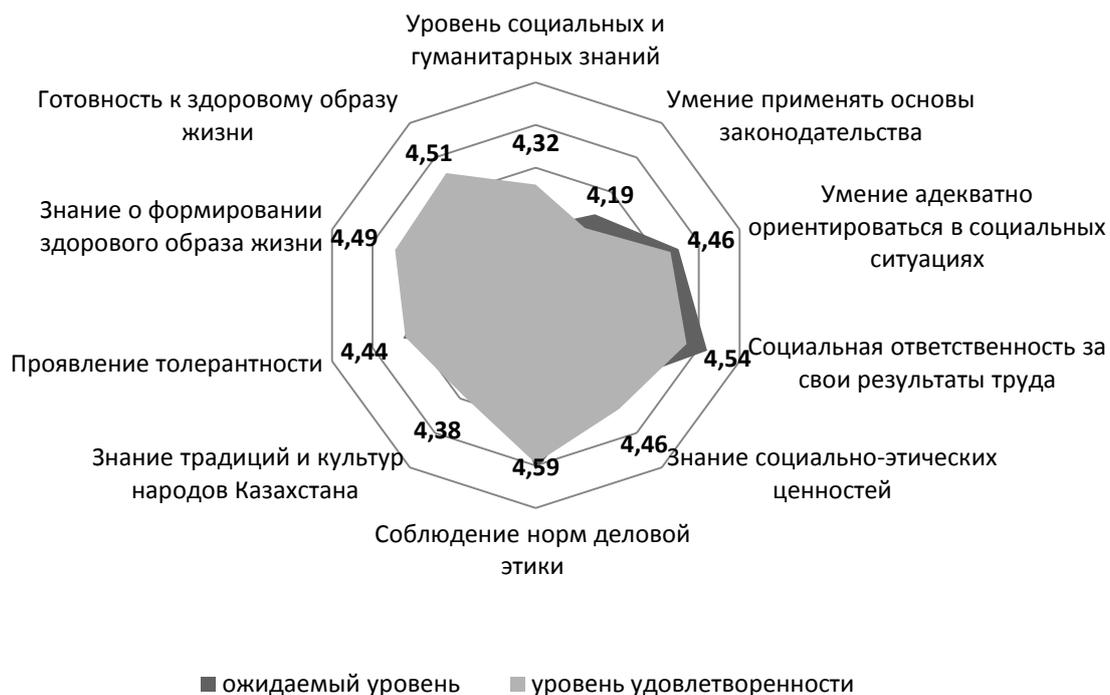


Рис. 4. Оценка работодателями важности и удовлетворенности уровнем социально-этических компетенций выпускников

(3) Личностные компетенции

Оценка руководителями личностных компетенций молодых специалистов приведена на диаграмме (рис. 5).

Важными компетенциями для работодателей являются *дисциплинированность, исполнительность, стремление к профессиональному и личностному росту, коммуникативность, умение общаться с людьми, способность находить компромиссы, разрешать конфликты*. Удовлетворенность личностными качествами выпускников расположилась следующим образом:

- *коммуникабельность, умение общаться с людьми* (4,57 балла);
- *дисциплинированность, исполнительность* (4,57 балла);
- *способность работать в команде* (4,55 балла);
- *навыки приобретения новых знаний* (4,54 балла);
- *стремление к профессиональному и личностному росту* (4,52 балла).

Наибольшую разницу между оценкой со стороны работодателей и важностью имеют компетенции: *способность находить компромиссы, разрешать конфликты, стремление к профессиональному и личностному росту, дисциплинированность, исполнительность*.



Рис. 5. Оценка работодателями важности и удовлетворенности уровнем личностных компетенций выпускников

(4) Экономические и организационно-управленческие компетенции

Наиболее важными компетенциями в этой группе работодатели указали *способность принимать решения в профессиональной сфере, знание основ ТБ и ОБЖ* (рис. 6).

По уровню удовлетворенности наиболее высоко работодатели оценили *знание основ ТБ и ОБЖ* (4,46 балла), *способность принимать решения в профессиональной сфере* (4,35 балла) и *способность к системному анализу современных проблем* (4,23 балла).

Наибольшую разницу между важностью и оценкой работодателей в этой группе получили: *способность принимать решения в профессиональной сфере* и *навыки принимать решения в условиях неопределенности и риска*.



Рис. 6. Оценка работодателями важности и удовлетворенности уровнем экономических и организационно-управленческих компетенций выпускников

Результаты исследования методом простой оценки удовлетворенности

Принцип метода заключается в том, чтобы проранжировать компетенции по показателям удовлетворенности работодателей. В таблице 4 представлены компетенции в порядке возрастания показателей удовлетворенности. Выделены первые десять компетенций, которые имеют самые низкие оценки удовлетворенности и, следовательно, высокий приоритет для улучшения.

Таблица 4

Результаты ранжирования с использованием метода простой оценки удовлетворенности

№	Компоненты качества	Удовлетворенность	Ранг
1.	Владение иностранным языком	3,74	1
2.	Понимание основ государственного регулирования экономики	3,90	2
3.	Уровень экономических знаний	4,05	3
4.	Способность разрабатывать управленческие решения	4,09	4,5
5.	Владение государственным языком	4,09	4,5
6.	Навыки принимать решения в условиях неопределенности и риска	4,10	6
7.	Умение применять основы законодательства	4,19	7
8.	Способность к системному анализу современных проблем	4,23	8
9.	Уровень социальных и гуманитарных знаний	4,32	9
10.	Умение представлять свои идеи и решения проблем	4,34	10
11.	Способность принимать решения в профессиональной сфере	4,35	11
12.	Способность критически мыслить	4,37	12,5
13.	Инициативность и творческий подход к делу	4,37	12,5
14.	Знание традиций и культур народов Казахстана	4,38	14
15.	Навыки саморазвития	4,39	15

№	Компоненты качества	Удовлетворенность	Ранг
16.	Способность находить компромиссы, разрешать конфликты	4,44	17
17.	Умение использовать ИТ в профессиональной деятельности	4,44	17
18.	Проявление толерантности	4,44	17
19.	Умение адекватно ориентироваться в социальных ситуациях	4,46	20
20.	Знание основ ТБ и ОБЖ	4,46	20
21.	Знание социально-этических ценностей	4,46	20
22.	Всестороннее развитие	4,48	22
23.	Гибкость и мобильность в профессиональной деятельности	4,49	24
24.	Способность быстро ориентироваться в информации и процессах	4,49	24
25.	Знание о формировании здорового образа жизни	4,49	24
26.	Профессиональные умения и навыки	4,51	26,5
27.	Готовность к здоровому образу жизни	4,51	26,5
28.	Стремление к профессиональному и личностному росту	4,52	28
29.	Социальная ответственность за свои результаты труда	4,54	29,5
30.	Навыки приобретения новых знаний	4,54	29,5
31.	Способность работать в команде	4,55	31
32.	Уровень профессиональных знаний	4,56	32
33.	Дисциплинированность, исполнительность	4,57	33,5
34.	Коммуникативность, умение общаться с людьми	4,57	33,5
35.	Соблюдение норм деловой этики	4,59	35

Результаты исследования методом анализа несоответствий

Принцип метода заключается в определении разницы между показателями важности и удовлетворенности. В таблице 5 представлены компетенции, проранжированные в порядке уменьшения этой разницы. Наименьший ранг присвоен компетенциям с наибольшей разницей между важностью и удовлетворенностью.

В таблице выделены первые десять компетенций с наибольшей разницей и, следовательно, требующие улучшения в первую очередь.

Таблица 5.

Результаты ранжирования с использованием метода оценки несоответствия между важностью и удовлетворенностью

№	Компоненты качества	Оценки			Ранг
		важность	удовлетворенность	разность	
1.	Способность находить компромиссы, разрешать конфликты	4,70	4,44	0,26	1
2.	Навыки принимать решения в условиях неопределенности и риска	4,34	4,10	0,24	2
3.	Стремление к профессиональному и личностному росту	4,72	4,52	0,20	3
4.	Способность принимать решения в профессиональной сфере	4,54	4,35	0,19	4
5.	Профессиональные умения и навыки	4,66	4,51	0,15	5
6.	Дисциплинированность, исполнительность	4,72	4,57	0,15	6
7.	Коммуникативность, умение общаться с людьми	4,71	4,57	0,14	8
8.	Умение использовать ИТ в профессиональной деятельности	4,58	4,44	0,14	8
9.	Способность критически мыслить	4,51	4,37	0,14	8
10.	Уровень профессиональных знаний	4,67	4,56	0,11	11
11.	Навыки саморазвития	4,50	4,39	0,11	11
12.	Умение представлять свои идеи и решения проблем	4,45	4,34	0,11	11
13.	Гибкость и мобильность в профессиональной деятельности	4,60	4,49	0,11	13
14.	Способность работать в команде	4,65	4,55	0,10	14
15.	Социальная ответственность за свои результаты труда	4,64	4,54	0,10	15,5
16.	Способность быстро ориентироваться в информации и процессах	4,59	4,49	0,10	15,5
17.	Инициативность и творческий подход к делу	4,46	4,37	0,09	17
18.	Способность разрабатывать управленческие решения	4,17	4,09	0,08	18
19.	Умение применять основы законодательства	4,27	4,19	0,08	19
20.	Навыки приобретения новых знаний	4,60	4,54	0,06	20
21.	Умение адекватно ориентироваться в социальных	4,50	4,46	0,04	21

№	Компоненты качества	Оценки			Ранг
		важность	удовлетворенность	разность	
	ситуациях				
22.	Соблюдение норм деловой этики	4,62	4,59	0,03	22
23.	Проявление толерантности	4,45	4,44	0,01	23
24.	Способность к системному анализу современных проблем	4,22	4,23	-0,01	24
25.	Знание основ ТБ и ОБЖ	4,44	4,46	-0,02	25
26.	Всестороннее развитие	4,44	4,48	-0,04	26
27.	Владение государственным языком	4,03	4,09	-0,06	27
28.	Уровень экономических знаний	3,98	4,05	-0,07	28
29.	Понимание основ государственного регулирования экономики	3,79	3,90	-0,11	29
30.	Знание социально-этических ценностей	4,34	4,46	-0,12	30
31.	Готовность к здоровому образу жизни	4,32	4,51	-0,19	31
32.	Уровень социальных и гуманитарных знаний	4,12	4,32	-0,20	32
33.	Знание традиций и культур народов Казахстана	4,14	4,38	-0,24	33
34.	Знание о формировании здорового образа жизни	4,24	4,49	-0,25	34
35.	Владение иностранным языком	3,45	3,74	-0,29	35

Результаты исследования методом взвешенных оценок

Метод взвешенных оценок предусматривает, что вначале рассчитывается разность между максимально возможной по выбранной шкале оценкой уровня удовлетворенности (в нашем случае это пять) и полученными при опросе средними оценками удовлетворенности. Так вычисляется уровень неудовлетворенности. Далее оценки неудовлетворенности «взвешиваются» в соответствии с оценками важности по каждому критерию. Полученные таким образом взвешенные оценки используют для определения приоритетов в совершенствовании деятельности (таблица 6).

Таблица 6.

Результаты ранжирования с использованием метода взвешенных оценок

№	Компоненты качества	Оценки				Ранг
		важность	удовлетворенность	неудовлетворенность	взвешенная оценка	
1.	Владение иностранным языком	3,45	3,74	1,26	4,35	1
2.	Понимание основ государственного регулирования экономики	3,79	3,90	1,1	4,17	2
3.	Навыки принимать решения в условиях неопределенности и риска	4,34	4,10	0,9	3,91	3
4.	Способность разрабатывать управленческие решения	4,17	4,09	0,91	3,79	4
5.	Уровень экономических знаний	3,98	4,05	0,95	3,78	5
6.	Владение государственным языком	4,03	4,09	0,91	3,67	6
7.	Умение применять основы законодательства	4,27	4,19	0,81	3,46	7
8.	Способность к системному анализу современных проблем	4,22	4,23	0,77	3,25	8
9.	Способность принимать решения в профессиональной сфере	4,54	4,35	0,65	2,95	9
10.	Умение представлять свои идеи и решения проблем	4,45	4,34	0,66	2,94	10
11.	Способность критически мыслить	4,51	4,37	0,63	2,84	11
12.	Инициативность и творческий подход к делу	4,46	4,37	0,63	2,81	12
13.	Уровень социальных и гуманитарных знаний	4,12	4,32	0,68	2,80	13
14.	Навыки саморазвития	4,50	4,39	0,61	2,75	14
15.	Способность находить компромиссы, разрешать конфликты	4,70	4,44	0,56	2,63	15
16.	Знание традиций и культур народов Казахстана	4,14	4,38	0,62	2,57	16
17.	Умение использовать ИТ в профессиональной деятельности	4,58	4,44	0,56	2,56	17
18.	Проявление толерантности	4,45	4,44	0,56	2,49	18
19.	Умение адекватно ориентироваться в социальных ситуациях	4,50	4,46	0,54	2,43	19

№	Компоненты качества	Оценки				Ранг
		важность	удовлетворенность	неудовлетворенность	взвешенная оценка	
20.	Знание основ ТБ и ОБЖ	4,44	4,46	0,54	2,40	20
21.	Гибкость и мобильность в профессиональной деятельности	4,60	4,49	0,51	2,35	21
22.	Знание социально-этических ценностей	4,34	4,46	0,54	2,34	22
23.	Способность быстро ориентироваться в информации и процессах	4,59	4,49	0,51	2,34	23
24.	Всестороннее развитие	4,44	4,48	0,52	2,31	24
25.	Профессиональные умения и навыки	4,66	4,51	0,49	2,28	25
26.	Стремление к профессиональному и личностному росту	4,72	4,52	0,48	2,27	26
27.	Знание о формировании здорового образа жизни	4,24	4,49	0,51	2,16	27
28.	Социальная ответственность за свои результаты труда	4,64	4,54	0,46	2,13	28
29.	Готовность к здоровому образу жизни	4,32	4,51	0,49	2,12	29
30.	Навыки приобретения новых знаний	4,60	4,54	0,46	2,12	30
31.	Способность работать в команде	4,65	4,55	0,45	2,09	31
32.	Уровень профессиональных знаний	4,67	4,56	0,44	2,05	32
33.	Дисциплинированность, исполнительность	4,72	4,57	0,43	2,03	33
34.	Коммуникативность, умение общаться с людьми	4,71	4,57	0,43	2,03	34
35.	Соблюдение норм деловой этики	4,62	4,59	0,41	1,89	35

Итоговый анализ результатов по трем методам

Для более полного анализа результаты ранжирования компетенций по трем методам были обобщены в виде суммы рангов (таблица 7).

Принцип интеграционной оценки заключается в том, что в первую очередь требуют совершенствования те компетенции, которые получили меньшую сумму рангов. Интеграционный метод позволяет учитывать разные стороны оценки результатов анкетирования работодателей – и степень их удовлетворенности, и разницу между важностью и удовлетворенностью, и соотношение между важностью и неудовлетворенностью.

Таблица 7.

Ранжирование компетенций по разным методам анализа

	Компетенции	Итоги ранжирования			Сумма рангов
		Метод «Удовлетворенность»	Метод «Разница между важностью и удовлетворенностью»	Метод взвешенных оценок	
1	Навыки принимать решения в условиях неопределенности и риска	6	2	3	11
2	Способность принимать решения в профессиональной сфере	11	4	9	24
3	Способность разрабатывать управленческие решения	4,5	18	4	26,5
4	Умение представлять свои идеи и решения проблем	10	11	10	31
5	Способность критически мыслить	12,5	8	11	31,5
6	Способность находить компромиссы, разрешать конфликты	17	1	15	33
7	Умение применять основы законодательства	7	19	7	33
8	Понимание основ государственного регулирования экономики	2	29	2	33
9	Уровень экономических знаний	3	28	5	36
10	Владение иностранным языком	1	35	1	37
11	Владение государственным языком	4,5	27	6	37,5
12	Навыки саморазвития	15	11	14	40
13	Способность к системному анализу современных проблем	8	24	8	40

	Компетенции	Итоги ранжирования			Сумма рангов
		Метод «Удовлетворенность»	Метод «Разница между важностью и удовлетворенностью»	Метод взвешенных оценок	
14	Инициативность и творческий подход к делу	12,5	17	12	41,5
15	Умение использовать IT в профессиональной деятельности	17	8	17	42
16	Уровень социальных и гуманитарных знаний	9	32	13	54
17	Профессиональные умения и навыки	26,5	5	25	56,5
18	Стремление к профессиональному и личностному росту	28	3	26	57
19	Гибкость и мобильность в профессиональной деятельности	24	13	21	58
20	Проявление толерантности	17	23	18	58
21	Умение адекватно ориентироваться в социальных ситуациях	20	21	19	60
22	Способность быстро ориентироваться в информации и процессах	24	15,5	23	62,5
23	Знание традиций и культур народов Казахстана	14	33	16	63
24	Знание основ ТБ и ОБЖ	20	25	20	65
25	Всестороннее развитие	22	26	24	72
26	Знание социально-этических ценностей	20	30	22	72
27	Дисциплинированность, исполнительность	33,5	6	33	72,5
28	Социальная ответственность за свои результаты труда	29,5	15,5	28	73
29	Уровень профессиональных знаний	32	11	32	75
30	Коммуникативность, умение общаться с людьми	33,5	8	34	75,5
31	Способность работать в команде	31	14	31	76
32	Навыки приобретения новых знаний	29,5	20	30	79,5
33	Знание о формировании здорового образа жизни	24	34	27	85
34	Готовность к здоровому образу жизни	26,5	31	29	86,5
35	Соблюдение норм деловой этики	35	22	35	92

Анализ открытых и закрытых вопросов

На вопрос «Насколько быстро выпускник СКГУ им. М. Козыбаева приступил к работе в Вашей организации?» 83% работодателей указали, что выпускник сразу или почти сразу приступил к работе и лишь 17% указали, что выпускник нуждался в дополнительном обучении на рабочем месте.

Работодателям было предложено оценить уровень теоретических и практических знаний и навыков выпускников в процентном соотношении к требуемому уровню (рис. 7):

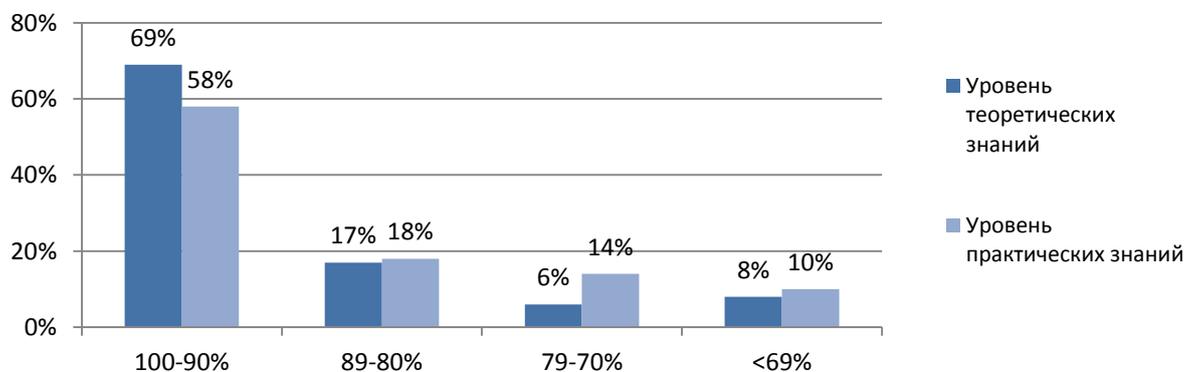


Рис. 7. Оценка работодателями уровня теоретических и практических знаний и навыков в процентном соотношении к требуемому уровню

Опрос показал, что при приеме на работу выпускников конкретного вуза работодатели чаще всего руководствуются уровнем профессиональной подготовки, на втором месте стоит критерий «подготовка специалистов требуемого профиля», на третьем и четвертом местах с

незначительным отрывом следуют критерии «престиж (имидж) вуза», «долгосрочный характер взаимоотношений с вузом» (рис. 8):

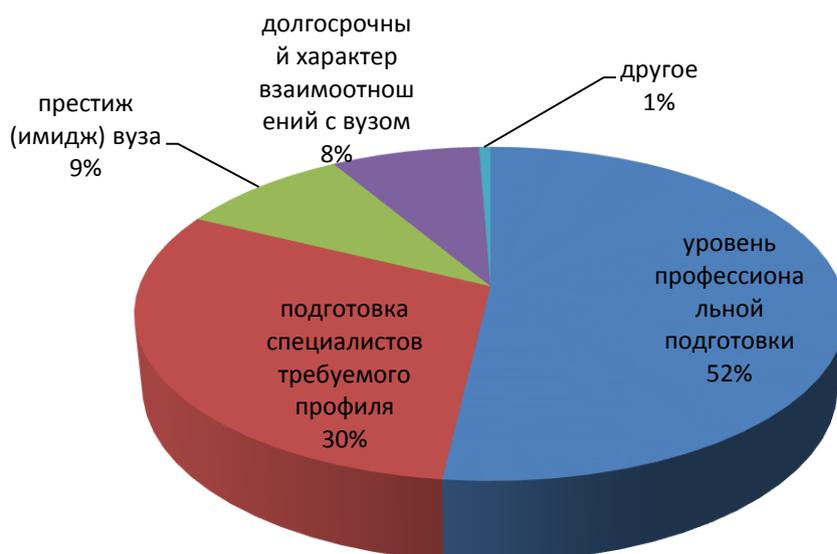


Рис. 8. Критерии найма на работу выпускников конкретного вуза

60% работодателей отдает предпочтение при приеме на работу выпускникам СКГУ им. М. Козыбаева, 40% работодателей не придают значения вузу, в котором обучался соискатель. При этом 73% сообщили, что они рекомендуют другим работодателям брать на работу выпускников СКГУ им. М. Козыбаева.

На вопрос о наличии опыта практической работы у выпускника при приеме на работу – ответы работодателей распределились следующим образом (рис. 9):



Рис. 9. Наличие опыта практической работы выпускника

На открытый вопрос, "каких профессиональных знаний или компетенций не хватает выпускнику", работодатели указывают на нехватку практических знаний, самостоятельности, коммуникабельности и уверенности. Для педагогических специальностей – это ведение уроков по обновленной системе образования, владение аудиторией, навыки применения интерактивных методик. Для инженеров: знаний по охране труда и работе оборудования. Для юристов: в случае намерения поступить на службу в органы быть готовым к ограничениям.

В качестве наиболее эффективных моделей взаимодействия работодателей и вуза респонденты отметили (в порядке убывания):

- закрепление предприятия в качестве базы практики для студентов (26%);
- участие в учебном процессе (чтение лекций, проведение семинаров) (16%);
- участие в заседаниях комиссий итоговой аттестации и защите дипломной работы (проекта) (15%);
- участие в разработке совместных образовательных программ (15%);
- повышение квалификации сотрудников на базе вуза (12%);
- сотрудничество в области проведения научных исследований (8%);
- учреждение и выплата именных стипендий, грантов талантливым студентам, преподавателям, молодым ученым (5%);
- финансирование вуза, включая обновление материально-технической базы (2%).

Также работодателями были предложены новые формы взаимодействия, такие как: летняя практика студентов в загородных летних лагерях, организация совместных мероприятий (студенты+школьники), проведение совместных конкурсов, конференций, хозяйственные отношения, поставка продукции предприятия.

Основные проблемы во взаимодействии работодателя и вуза, по мнению опрошенных (в порядке убывания):

- отсутствие свободного времени у специалистов предприятия (31%);
- отсутствие стимулов у работодателя вкладывать средства в образование (18%);
- отсутствие долгосрочных программ кадровой политики предприятия (17%);
- отсутствие налоговых льгот для предприятий, инвестирующих в подготовку специалистов (16%);
- несоответствие спроса на специалистов их предложению на рынке труда (14%).

Основные выводы и рекомендации

Проведенное исследование позволило сделать следующие основные выводы.

1) Из четырех групп компетенций выпускников более важной работодатели считают группу **личностных компетенций**.

2) Результаты исследования, полученные в 2020 году, статистически согласованы с результатами исследования 2018 года. Это говорит о стабильности требований работодателей и об адекватности проведенного исследования.

3) Более 76% работодателей оценили уровень подготовки и уровень конкурентоспособности выпускников нашего вуза, как «высокий» и «очень высокий».

4) В сравнении с результатами, полученными в 2016 и 2018 годах отмечается бóльшая удовлетворенность работодателей профессиональными компетенциями выпускников, однако в остальном ситуация не изменилась за три последних исследования.

На основе проведенного анализа результатов сформированы следующие рекомендации:

1) При разработке или обновлении образовательных программ Академическим комитетам необходимо принимать во внимание результаты анкетирования работодателей и оценку важности компетенций, в особенности таких как:

- **организационно-управленческие компетенции, связанные с принятием решений:**
 - навыки принимать решения в условиях неопределенности и риска;
 - способность принимать решения в профессиональной сфере;
 - способность разрабатывать управленческие решения;

- понимание основ государственного регулирования экономики;
- уровень экономических знаний.
- **личностные компетенции:**
 - умение представлять свои идеи и решения проблем;
 - способность критически мыслить;
 - способность находить компромиссы, разрешать конфликты.
- **умение применять основы законодательства.**
- **языковые компетенции** (владение иностранным и государственным языками);

2) Необходимо разработать Концепцию трехязычного образования, направленную на повышение качества языковой подготовки, и обновить Положение об организации трехязычного образования.

Директор ДСКО



М. Погребницкая

Приложение 1. Анкета для работодателей 2020 года

СЕВЕРО-КАЗАХСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ им. М. КОЗЫБАЕВА

АНКЕТА

Уважаемые руководители и сотрудники организаций!

СКГУ им. М. Козыбаева приглашает Вас принять участие в оценке выпускников вуза последних трех лет.

Вашему вниманию предлагаются компетенции, которыми должен обладать выпускник бакалавриата. Оцените, пожалуйста, важность перечисленных компетенций и Вашу удовлетворенность данными компетенциями выпускника нашего университета.

Выбранную оценку важности укажите слева от компетенции, оценку удовлетворенности - справа.

Если оценка какой-либо характеристики вызывает затруднения, можете ее пропустить.

Уровень оценки важности и удовлетворенности определяется по следующей шкале:

Важность

- 1 - неважно;
- 2 - маловажно;
- 3 - частично важно;
- 4 - важно;
- 5 - очень важно.

Удовлетворенность

- 1 - полностью неудовлетворен(а);
- 2 - неудовлетворен(а);
- 3 - нейтрален;
- 4 - удовлетворен(а);
- 5 - полностью удовлетворен(а).

Ваши суждения помогут администрации вуза определить направления по дальнейшему улучшению.

Благодарим за сотрудничество в проведении опроса!

Специальность выпускника СКГУ, работающего в Вашей организации

Год окончания СКГУ

Работает по специальности Да Нет

Важность

I. Профессиональные компетенции

Удовлетворенность

1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
					1. Уровень профессиональных знаний					
					2. Профессиональные умения и навыки					
					3. Владение государственным языком					
					4. Владение иностранным языком					

II. Социально-этические компетенции

					5. Уровень социальных и гуманитарных знаний					
					6. Умение применять основы законодательства					
					7. Умение адекватно ориентироваться в социальных ситуациях					
					8. Социальная ответственность за свои результаты труда					
					9. Знание социально-этических ценностей					
					10. Соблюдение норм деловой этики					
					11. Знание традиций и культур народов Казахстана					
					12. Проявление толерантности					
					13. Знание о формировании здорового образа жизни					
					14. Готовность к здоровому образу жизни					

III. Личностные компетенции

					15. Коммуникативность, умение общаться с людьми					
					16. Способность находить компромиссы, разрешать конфликты					
					17. Способность работать в команде					
					18. Владение IT-технологиями в профессиональной деятельности					
					19. Способность быстро ориентироваться в информации и процессах					
					20. Гибкость и мобильность в профессиональной деятельности					
					21. Умение представлять свои идеи и решения проблем					
					22. Навыки приобретения новых знаний					
					23. Стремление к профессиональному и личностному росту					

1	2	3	4	5	24. Всестороннее развитие	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	25. Инициативность и творческий подход к делу	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	26. Дисциплинированность, исполнительность	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	27. Навыки саморазвития	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	28. Способность критически мыслить	1	2	3	4	5

IV. Экономические и организационно-управленческие компетенции

1	2	3	4	5	29. Уровень экономических знаний	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	30. Понимание основ государственного регулирования экономики	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	31. Способность принимать решения в профессиональной сфере	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	32. Способность разрабатывать управленческие решения	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	33. Навыки принимать решения в условиях неопределенности и риска	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	34. Способность к системному анализу современных проблем	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	35. Знание основ ТБ и ОБЖ	1	2	3	4	5

1. Насколько быстро выпускник СКГУ им. М. Козыбаева приступил к работе в Вашей организации?

- не сразу, т.к. нуждался в дополнительном обучении на рабочем месте
- почти сразу начал полноценно работать
- сразу приступил к работе без каких-либо затруднений
- затрудняюсь ответить

2. Как Вы оцениваете уровень теоретических знаний и навыков выпускника СКГУ им. М. Козыбаева в процентном соотношении к требуемому уровню? _____%

3. Как Вы оцениваете уровень практических знаний и навыков выпускника СКГУ им. М. Козыбаева в процентном соотношении к требуемому уровню? _____%

4. Оцените в целом уровень подготовки выпускника СКГУ им. М. Козыбаева

- Очень высокий
- Высокий
- Средний
- Низкий

5. Перечислите профессиональные знания или компетенции, которых, на Ваш взгляд, не хватает выпускнику:

–

Ответьте, пожалуйста, на дополнительные вопросы:

6. Какими критериями Вы руководствуетесь при приеме на работу выпускников конкретного вуза?

- престиж (имидж) вуза
- подготовка специалистов требуемого профиля
- долгосрочный характер взаимоотношений с вузом
- уровень профессиональной подготовки
- другое (напишите)

7. Отдаете ли Вы предпочтение при приеме на работу выпускникам СКГУ им. М. Козыбаева?

- Да
- Нет, предпочитаю выпускников других вузов
- Вуз не имеет значения

8. Рекомендуете ли Вы другим работодателям брать на работу выпускников СКГУ им. М. Козыбаева?

- Да
- Нет
- Не обращались к Вам за рекомендацией

9. Обязательно ли выпускник вуза должен иметь опыт практической работы, прежде чем он придет устраиваться на работу в Вашу организацию?

- достаточно преддипломной практики в любой организации
- необходимо прохождение преддипломной практики только в Вашей организации

- необходим опыт работы по специальности не менее года
- нет, не обязательно

10. Оцените уровень конкурентоспособности выпускников СКГУ им. М. Козыбаева на региональном рынке труда?

- Очень высокий
- Высокий
- Средний
- Низкий
- Затрудняюсь ответить

11. Сфера деятельности Вашей организации:

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> промышленность, производство, электроэнергетика | <input type="checkbox"/> печать, полиграфия, реклама |
| <input type="checkbox"/> финансы, страхование | <input type="checkbox"/> наука |
| <input type="checkbox"/> IT-технологии, телекоммуникации, связь | <input type="checkbox"/> оценка, консалтинг |
| <input type="checkbox"/> госслужба | <input type="checkbox"/> здравоохранение |
| <input type="checkbox"/> образование | <input type="checkbox"/> транспорт, перевозки |
| <input type="checkbox"/> торговля | <input type="checkbox"/> сельское хозяйство |
| <input type="checkbox"/> строительство | <input type="checkbox"/> культура и искусство |
| <input type="checkbox"/> сервис, быт, обслуживание | <input type="checkbox"/> другое _____ |

12. Штатная численность Вашей организации составляет:

- до 50 человек
- 50-100 человек
- свыше 100 человек

13. Какие модели взаимодействия (формы сотрудничества) работодателя и вуза, на Ваш взгляд, наиболее эффективны?

- участие в учебном процессе (чтение лекций, проведение семинаров)
- участие в заседаниях комиссий итоговой аттестации и защите дипломной работы (проекта)
- участие в разработке совместных образовательных программ
- закрепление предприятия в качестве базы практики для студентов
- финансирование вуза, включая обновление материально-технической базы
- сотрудничество в области проведения научных исследований
- учреждение и выплата именных стипендий, грантов талантливым студентам, преподавателям, молодым ученым
- повышение квалификации сотрудников на базе вуза
- другое (напишите)

14. Какие, на Ваш взгляд, существуют основные проблемы взаимодействия работодателя и вуза?

- отсутствие стимулов у работодателя вкладывать средства в образование
- несоответствие спроса на специалистов их предложению на рынке труда
- отсутствие налоговых льгот для предприятий, инвестирующих в подготовку специалистов
- отсутствие долгосрочных программ кадровой политики предприятия
- отсутствие свободного времени у специалистов предприятия
- другое(напишите)

Укажите, пожалуйста, свои данные:

Название организации _____

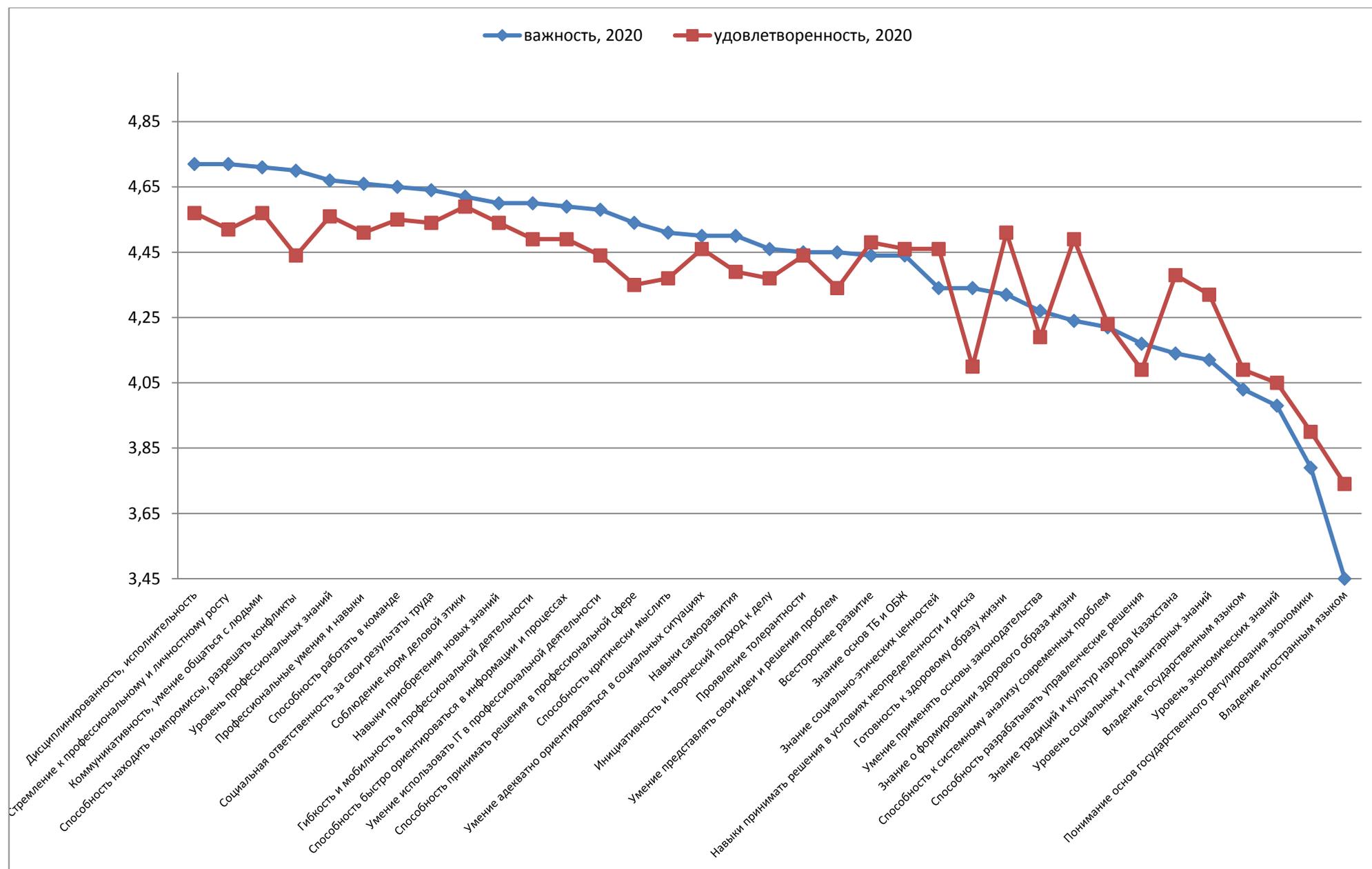
Должность _____

Подпись _____

М.П.

*Благодарим Вас за то, что, несмотря на занятость,
Вы нашли время и возможность ответить на наши вопросы!*

Приложение 2. Уровень важности компетенций и удовлетворенность работодателей в 2020 году



Приложение 3. Уровень важности компетенций для работодателей в 2018 и 2020 годах



Приложение 4. Уровень удовлетворенности работодателей компетенциями в 2018 и 2020 годах

