**СОДОКЛАД**

|  |  |
| --- | --- |
| «А.Байтұрсыноватындағы  Қостанаймемлекеттік  университеті» РМК | РГП «Костанайский государственный университет имени А.Байтурсынова» |
|  |  |
| **АНЫҚТАМА** | **СПРАВКА** |
| ректорат отырысына | на заседание ректората |
| 06.02.2019 ж. | 06.02.2019 г. |
| Қостанай қаласы | город Костанай |

**О работе по трудоустройству обучающихся: задачи и перспективы**

**Добрый день, уважаемые члены ректората!**

В настоящее время ключевым в оценивании эффективности деятельности вуза является востребованность выпускников и удовлетворенность работодателей их профессиональными качествами.

Отсутствие признания работодателями высокого уровня подготовки выпускников может оказать негативное воздействие на рейтинговые позиции университета в казахстанском и международном сообществе.

НПП РК «Атамекен» и МОН РК проводили рейтинг образовательных программ высших учебных заведений Республики Казахстан в целях обеспечения интересов бизнеса и государства в подготовке и трудоустройстве квалифицированных выпускников высших учебных заведений страны (таблица 1).

Таблица 1. Результаты рейтинга образовательных программ

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Специальность | Количество участников | Трудоустройство, % | Специальность | Количество участников | Трудоустройство, % |
| Стандартизация и сертификация | 37 | 100 | Журналистика | 24 | 72 |
| Физика | 12 | 89 | Агрономия | 15 | 71 |
| Филология | 21 | 88 | Юриспруденция | 64 | 70 |
| 27 ТПП | 15 | 88 | Биология | 22 | 69 |
| АТиТ | 10 | 88 | Ветсанитария | 8 | 68 |
| Информатика | 35 | 83 | Математика | 15 | 67 |
| Экология | 40 | 83 | ТППЖ | 12 | 64 |
| Финансы | 81 | 82 | ВТиПО | 53 | 64 |
| Электроэнергетика | 30 | 82 | Биотехнология | 19 | 62 |
| Маркетинг | 27 | 80 | Экономика | 77 | 62 |
| Психология | 31 | 80 | 28ТПП | 14 | 60 |
| ИС | 65 | 79 | Ветмедицина | 7 | 58 |
| УиА | 78 | 77 | ТТТиТ | 30 | 57 |
| Ин.филология | 15 | 75 | ПД | 40 | 57 |
| ТМО | 21 | 74 |  |  |  |

В рейтинге участвовало 29 из 33 специальностей университета и только 11 специальностей попали в первую половину мест, а две специальности оказались на последнем месте. По университету лучшее трудоустройство у специальностей: Стандартизация и сертификация – 100% (выпуск был два человека), Физика – 89 %, Технология продовольственных продуктов и Аграрная техника и технология, филология – по 88 %, но у специальностей Переводческое дело и транспорт, Транспортная техника и технологии – по 57 %.

Что нужно для того, чтобы выпускники были конкурентоспособными на рынке труда?

Образовательная деятельность университета строится с учетом пожеланий основных потребителей: обучающихся и работодателей. Образовательные программы проходят обязательную экспертизу модульных образовательных программ, в составе которого не только ученые, но и представители профессиональных сообществ и студенты.

Ежегодно проводится анкетирование работодателей на предмет удовлетворенности качеством выпускников и предоставляемых образовательных услуг. Подавляющее большинство HR-специалистов и руководителей компаний (67%) используют практику приема на работу вчерашних выпускников . При этом почти треть компаний (30%) предпочитают обновлять свой штат за счет набора опытных сотрудников. Данные показатели во много объясняют существующую проблему первичного трудоустройства выпускников. Руководство многих компаний не чувствует своей ответственности за пополнение рынка труда новыми квалифицированными специалистами. Большинство респондентов (53%) ответили, что при приеме на работу выпускники авторитетных для них ВУЗов имеют определенное преимущество перед другими претендентами. При этом значительная часть опрошенных (40%) заверяют, что все претенденты при приеме на работу находятся в равных условиях вне зависимости от полученного образования. Абсолютное большинство респондентов (69,4%) отметили, что их компании не сотрудничают с университетом в процессе подготовки специалистов. Данный факт подтверждает отсутствие заинтересованности большинства компаний работающих в долгосрочном вложении средств в развитие их кадрового потенциала. Отчасти это обстоятельство можно объяснить переизбытком молодых кадров с высшим образованием.

В университете внедрена дуальная системы\а обучения.

Для реализации дуального обучения сделано следующее:

  - заключены договора с ведущими предприятиями города и области (299 договоров с базами практик);

- сформированы и согласованы с работодателями образовательные программы с учетом компетентностного подхода и модульности, ориентированные на перспективу рынков труда и развитие региона;

- проводятся практико-ориентированные занятия и профессиональные практики на ведущих предприятиях;

- читаются лекции специалистами-производственниками;

- выполняются выпускные квалификационные работы и проводится их защита на предприятиях.

В зависимости от специальностей и направлений подготовки в университете проводятся соответствующие профессиональные практики. Важным шагом сближения университета и производства является функционирование филиалов кафедр на базе предприятий и организаций, которое носит взаимовыгодный интерес. С 2012 года начата работа по открытию филиалов кафедр на базе предприятий и организаций в целях укрепления связей кафедр с производством. В настоящее время функционирует 107 филиалов кафедр на предприятиях, где проводятся занятия, научные исследования и профессиональные практики студентов и магистрантов.

Трудоустройство выпускников за 2018 г. в разрезе отдельных специальностей представлены в таблицах.

Таблица 2. Трудоустройство выпускников **факультета информационных технологий** 2018 года

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Специальность | Выпуск | Трудоустроено | Выпуск по госзаказу | Трудоустроено по госзаказу | Всего  трудоустроено, % |
| Вычислительная техника и программное обеспечение | 28 | 28 | 13 | 13 | 100 |
| Математика | 14 | 14 | 11 | 11 | 100 |
| Информационные системы | 25 | 20 | 6 | 4 | 80 |
| Информатика | 13 | 3 | 4 | 3 | 43 |
| **Итого по факультету** | **80** | **65** | **34** | **31** | **80,8** |

Таблица 3. Трудоустройство выпускников **экономического факультета** 2018 года

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Специальность | Выпуск | Трудоустроено | Выпуск по госзаказу | Трудоустроено по госзаказу | Всего  трудоустроено, % |
| Учет и аудит | 37 | 24 | - | - | 80 |
| Финансы | 35 | 18 | - | - | 65 |
| ГМУ | 34 | 20 | - | - | 59 |
| Менеджмент | 6 | 6 | - | - | 100 |
| Маркетинг | 6 | 5 | - | - | 83 |
| Экономика | 26 | 20 |  |  | 91 |
| **Итого по факультету** | **144** | **93** |  |  | **79,6** |

Таблица 4. Трудоустройство выпускников **гуманитарно-социального факультета** 2018 года

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Специальность | Выпуск | Трудоустроено | Выпуск по госзаказу | Трудоустроено по госзаказу | Всего  трудоустроено, % |
| Журналистика | 49 | 46 | - | - | 94 |
| Психология | 4 | 3 | - | - | 80 |
| Филолгия | 11 | 9 | - | - | 82 |
| Иностранная филология | 10 | 10 | - | - | 100 |
| Переводческое дело | 16 | 15 | - | - | 94 |
| **Итого по факультету** | **90** | **83** |  |  | **92** |

**По результатам оценки работы по трудоустройству обучающихся можно выделить следующие моменты**:

- возросла роль работодателей в подготовке профессиональных кадров на этапе разработки и рецензирования учебно-программной документации, квалификационных требований к уровню подготовки специалистов;

-в сравнении с прошлым годом процент трудоустроенных выпускников увеличился с 71% до 83%.

-в **2017-2018 учебном году в практико-ориентированном обучении было задействовано 107** филиалов кафедр, созданных в течении учебного периода;

- отдельные учебные занятия проводятся специалистами предприятий и организаций;

- происходит краткосрочная стажировка преподавателей кафедры на профильных предприятиях и в организациях;

- расширена целевая контрактная подготовка специалистов под конкретные рабочие места.

-расширение взаимодействия с профессиональными учреждениями в целях совершенствования информационного обмена и распространения эффективных решений;

- расширение возможности получения в университете дополнительного образования в соответствии с требованиями рынка труда.

Однако необходимо отметить и некоторые **проблемы трудоустройства:**

-произошло общее уменьшение числа вакансий;

-наблюдается спад интереса работодателей к молодым специалистам;

-низкая конкурентоспособность выпускников на рынке труда из за отсутствия профессионального опыта (не получение необходимых навыков на практике);

- разрыв между полученной квалификацией и требованиями работодателей;

- недостаточная информированность выпускников о возможностях трудоустройства;

- завышенные требования отдельных работодателей к выпускникам, в частности: только из района, только женатый и причем жена-ветеринар.

Определены **следующие задачи** по организации работы по трудоустройству:

- поиск активных организаций и направление им письма предложения по заключению договора о сотрудничестве;

-заключение договоров о сотрудничестве с организациями, нуждающимися в персонале с соответствующей квалификацией и уровнем подготовки;

- кафедрам необходимо вернуться к анкетированию выпускников после итоговой аттестации для улучшения качества учебного процесса;

- кардинально пересмотреть и изменить образовательные программы в связи с изменением нормативной документации и результатами рейтинга.

**Перспективы:**

Развивать взаимоотношения университета с компаниями и организациями квазигосударственного (холдинги, национальные компании и т.д.) и частного секторов с целью стимулирования заинтересованности и участия в той или иной форме (например, своего рода шефство) данных компаний и организаций в подготовке специалистов в соответствующих сферах (отраслях) при обязательном трудоустройстве таковых по окончанию учебы.

**SWOT – анализ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Слабые стороны** | **Сильные стороны** |
| 1. Сокращение приема студентов на практоко-ориентированные занятия в связи с финансовым положением отдельных коммерческих структур | 1.Обеспечение прохождения студентами производственной практики в соответствующих приобретаемой ими специальности государственных и негосударственных структурах |
| 2.Недостаточное педагогическое сопровождение практико-ориентированных форм обучения | 2.Организация стажировки выпускников на крупных предприятиях |
| 3.Неудовлетворенность отдельных работодателей качеством подготовки специалистов, выпускаемых университетом | 3.Взаимодействие филиалов кафедр и факультета по оценке качества подготовки специалистов в период аттестации, производственной практики, стажировки |
| 4. Образовательные программы не всегда отвечают ожиданиям работодателей и не соответствуют существующим потребностям | 4.Участие работодателей в профессиональных конкурсах мастерства, студенческих конференциях, заседаниях «круглых столов». Работодатель выступает в роли заказчика и определяет результаты обучения в виде набора требуемых ему компетенций выпускников |

Декан

экономического факультета Е.Васильчук