Некоммерческое образовательное учреждение
Учебно-научно-производственный комплекс
«Международный Университет Кыргызстана»
Кафедра «Социальная работа и социально-гуманитарные науки»
Лаборатория социальных практик

Отчет по результатам социологического исследования среди выпускников университета «Трудоустройство выпускников НОУ УНПК «МУК»

Согласовано:
Директор Департамента мониторинга и качества — Халилова М.В.

Заведующая кафедрой СРиСГН — Жоомартова Э.Ж.

Заведующая лабораторией социальных практик — Алымбаева Н.Н.

Бишкек 2024

Введение

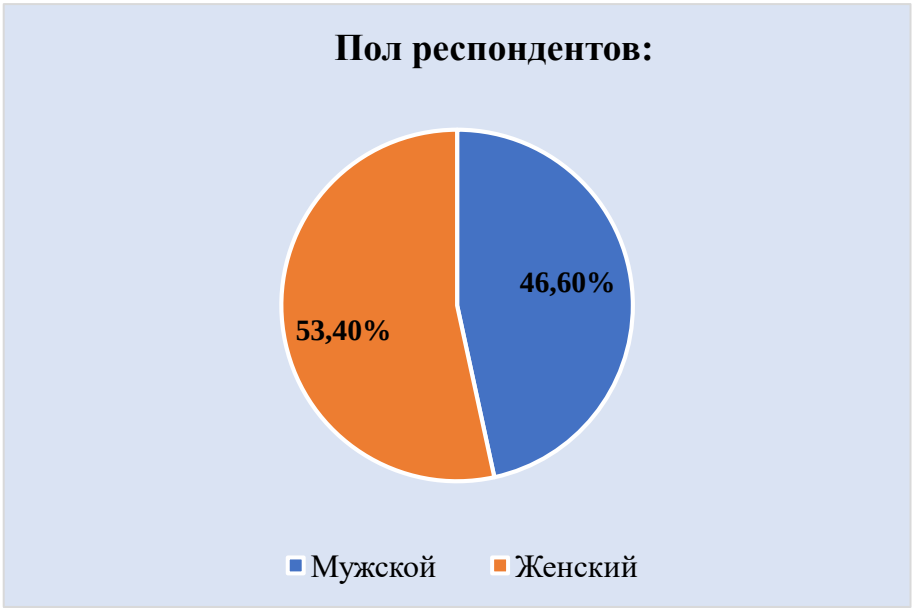
Трудоустройство выпускников высших учебных заведений в последние несколько лет стало ключевым показателем работы вузов с позиции оценки эффективности их функционирования. Успешная карьера выпускников – это основная составляющая репутации любого образовательного учреждения, а трудоустройство и начало профессиональной деятельности по полученной специальности является главным показателем качества образования учебного заведения.

В последние годы происходит изменение требований со стороны работодателей к квалификации и навыкам молодых специалистов. В связи с этим особое значение приобретают исследования, направленные на анализ процессов трудоустройства выпускников, факторов, влияющих на их успех на рынке труда, а также роли образовательных учреждений в подготовке квалифицированных кадров.

Цель данного исследования – изучить особенности трудоустройства выпускников НОУ УНПК «МУК», определить ключевые факторы, влияющие на их трудовую адаптацию и предложить рекомендации для улучшения их профессиональной подготовки.

Лаборатория Социальных практик с 5 августа по 21 октября 2024 года провела опрос среди выпускников НОУ УНПК «МУК» на тему: «Трудоустройство выпускников НОУ УНПК «МУК». Опрос проводился через онлайн инструмент Google Forms. В опросе принимали участие выпускники всех направлений, общее количество опрошенных – 234. Из них выпускники женского (53,4%) и мужского (46,6%) пола.

Диаграмма 1



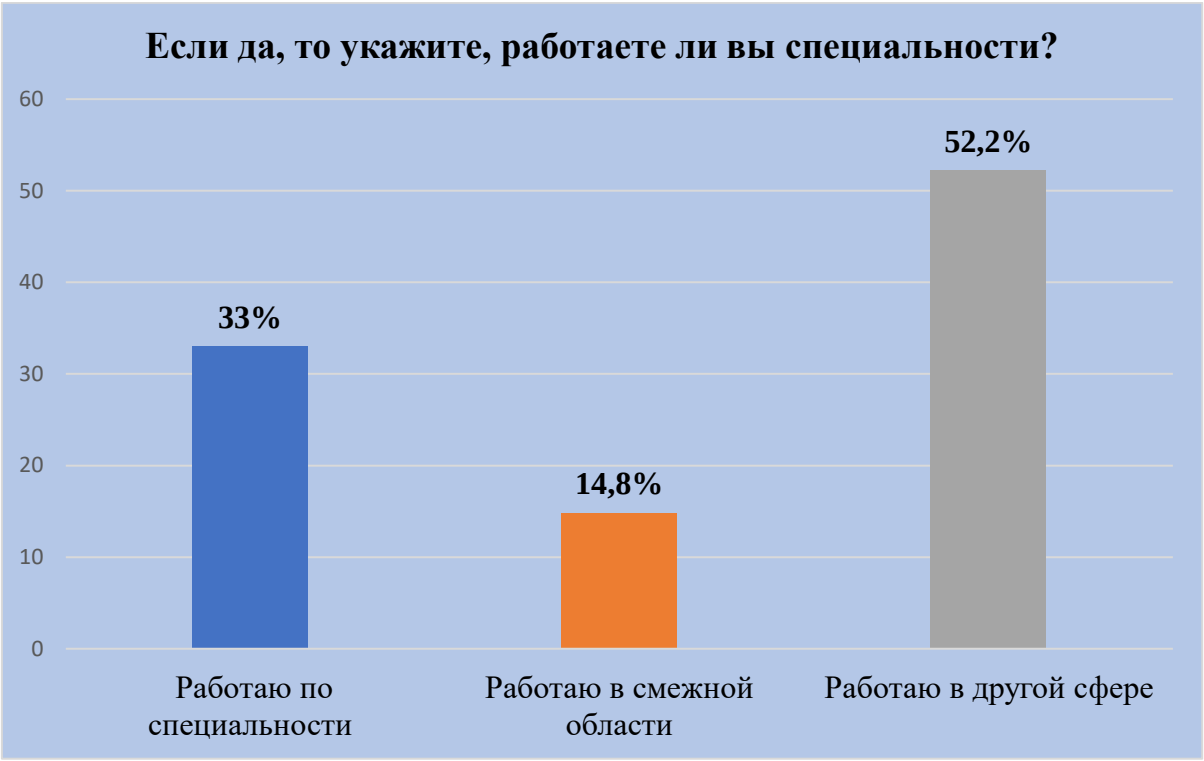
Блок 1. Трудоустройство

Трудоустройство выпускников для многих остается открытым вопросом. С каждым годом увеличивается количество выпускников, что приводит к росту конкуренции за вакансии. Многочисленные кандидаты на одну должность создают трудности для работодателей и снижают шансы молодых специалистов на успешное трудоустройство. Но несмотря на короткий срок после завершения учебы, большинство опрошенных выпускников (69%) отметили, что они работают. Это может свидетельствовать о наличии рабочих мест в определенной сфере или о высокой конкурентоспособности выпускников. Из числа опрошенных – неработающих 31%. Скорее всего, эти респонденты испытывают трудности с трудоустройством, вызванными различными факторами, такими как недостаток опыта, отсутствие необходимых навыков или высокая конкуренция.

Диаграмма 2

Многие выпускники сталкиваются с проблемой отсутствия практического опыта, который часто требуется работодателями. Ситуация, когда соискатель должен иметь опыт работы, но не может его получить, создает замкнутый круг и иногда такие факторы играют решающую роль при трудоустройстве.

Диаграмма 3

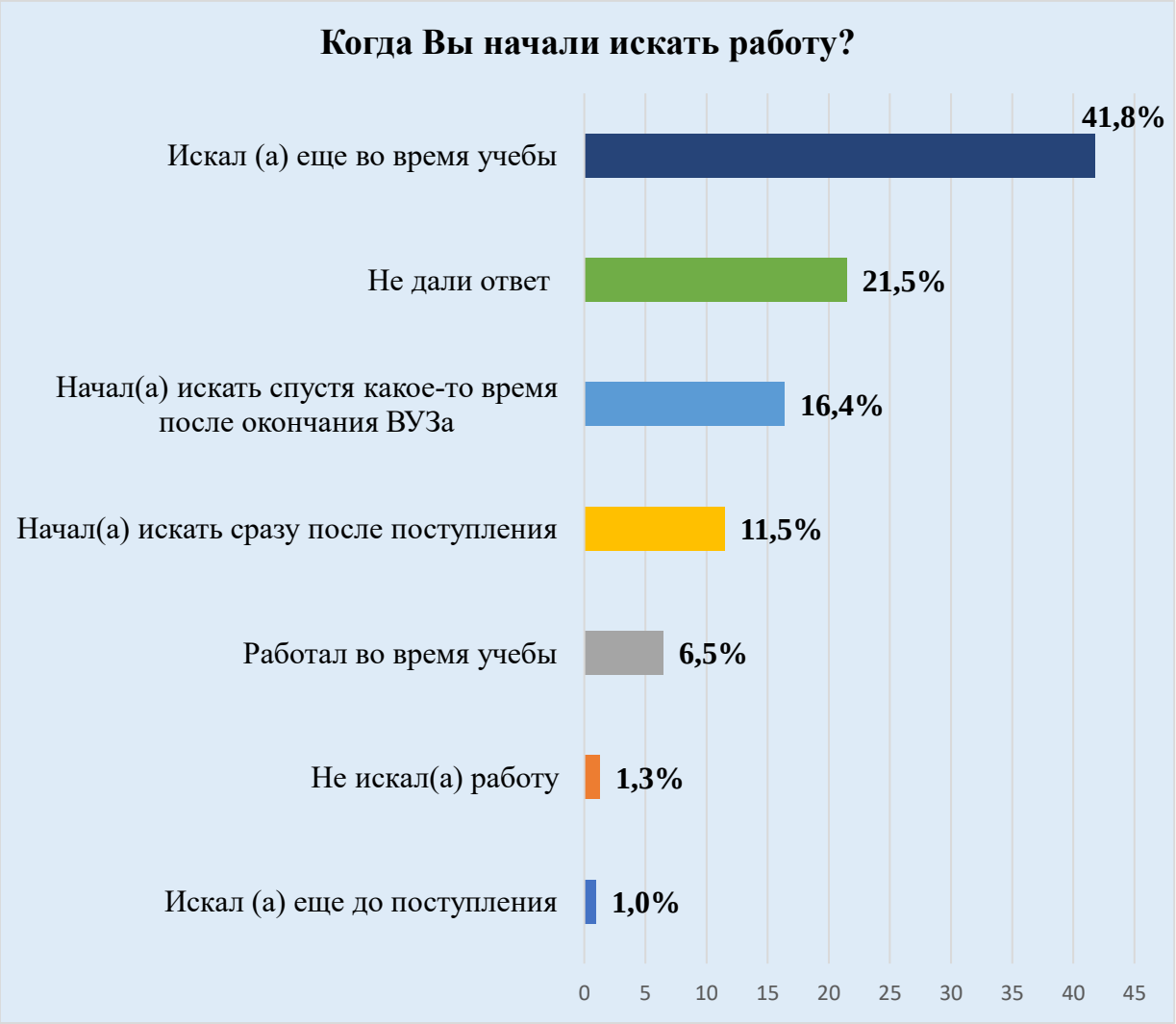


Данные представленные в *Диаграмме 3* показывают, что более половины выпускников (52%) работают в другой сфере. Это может объясняться несколькими причинами:

- *проблемы с наличием вакансий в определенных сферах*, что вынуждает выпускников искать работу в других областях;
- *оплата труда*, многие выпускники сталкиваются с ситуацией, когда заработная плата в их профессиональной области оказывается недостаточной для удовлетворения жизненных потребностей, что может вынудить их искать более высокооплачиваемые вакансии в других сферах;
- *отсутствие интереса к специальности*, значительная часть выпускников не находят удовлетворения в своей профессии или не видят в ней будущего, они могут быть более склонны искать другие варианты, особенно если там предлагают лучшие условия.

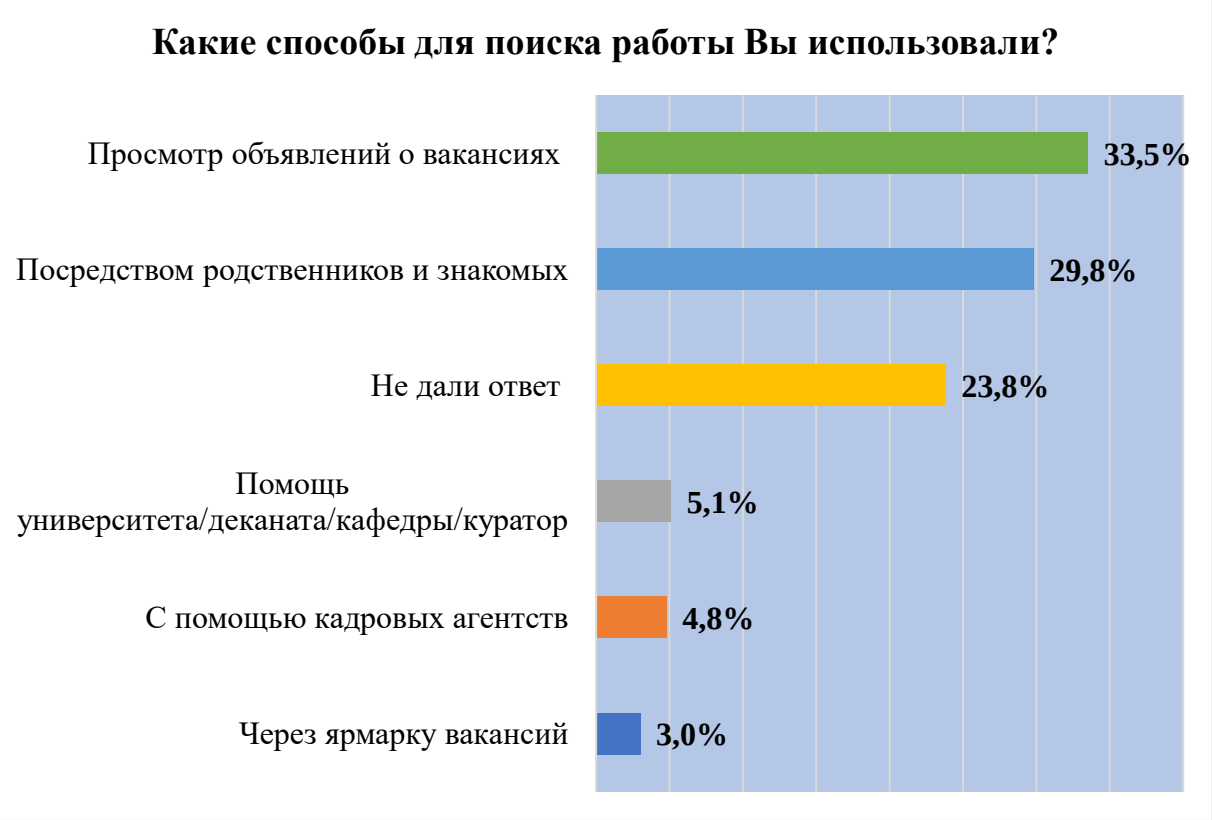
33% выпускников непосредственно смогли найти по своей специальности, что свидетельствует, о хорошем качестве образовательных программ в целом. Небольшой процент 14,8% выпускников работает в смежных областях, что может говорить о том, что навыки, приобретенные в процессе обучения, применимы в нескольких профессиях.

Диаграмма 4



Поиск работы после окончания университета требует особого подхода. Данные *Диаграммы 4* показывают, что уже работали во время учебы - 6,5% респондентов. 41,8% респондентов находились в поиске работы еще во время обучения. Это показывает, что многие студенты активно ищут работу во время учебы, что может способствовать приобретению опыта и улучшению шансов на трудоустройство после окончания. Небольшой 11,5% процент показывает, что часть студентов начинает осознанно искать работу с самого начала обучения, что может быть полезно для получения опыта и повышения конкурентоспособности. Не дали ответ - 21,5% респондентов может указывать на неопределенность профессиональной идентичности. 1,3% выпускников не проявляет интереса к трудоустройству на данном этапе.

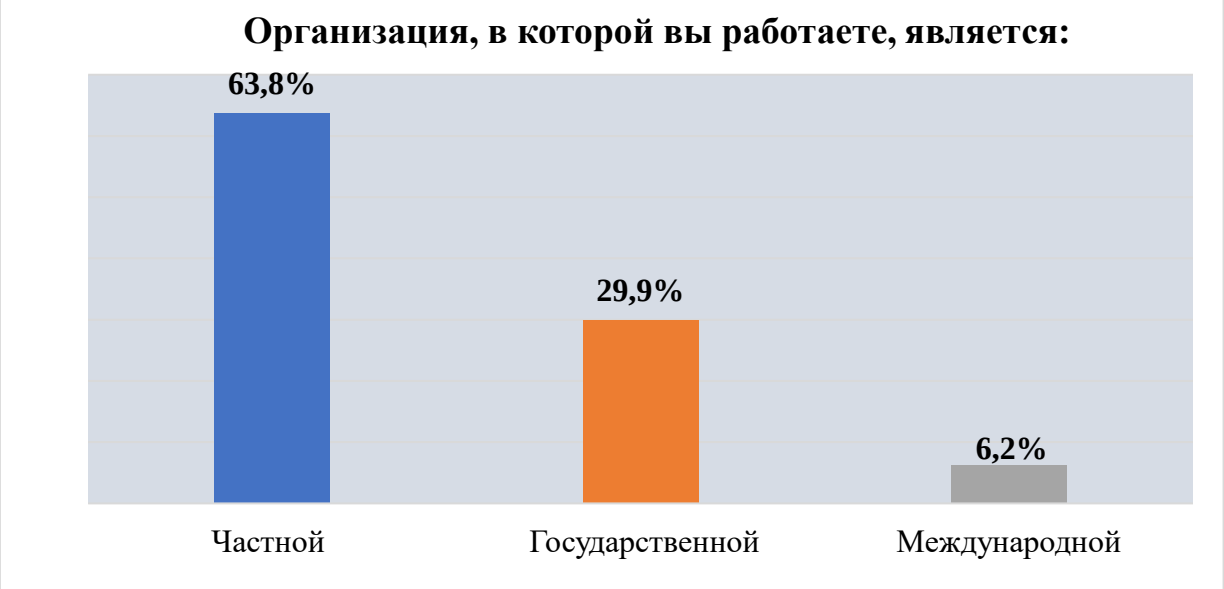
Диаграмма 5



Наиболее распространенный способ поиска работы среди 33,5% респондентов является просмотр объявлений о вакансиях. Многие выпускники активно ищут вакансии через интернет и другие источники информации, треть респондентов полагается на личные связи. Это подчеркивает важность взаимодействия и возможности получения информации о вакансиях через знакомых. Не ответили - 23,8%, эта категория может говорить о том, что часть выпускников не активно ищет работу. Помощь университета/деканата/кафедры/куратор - 5,1%. С помощью кадровых агентств нашли работу - 4,8%.

Как показывает *Диаграмма* 6, значительная часть 63,8% респондентов работают в частной организации. Это может говорить о высоком уровне конкуренции и возможности получения лучших условий труда. 29,9% процент респондентов работает в государственных учреждениях. возможно это респонденты выбрали более стабильную занятость или же их привлекает карьера в государственной службе. Небольшой 6,2% процент респондентов работает в международных компаниях. Это может указывать на ограничения в доступности таких вакансий или требования к опыту и квалификации.

Диаграмма 6



Большинство респондентов 80,2%удовлетворены своей заработной платой. Это говорит о том, что многие выпускники смогли найти работу с вознаграждением, соответствующим их ожиданиям. Возможно, эти респонденты работают в частных организациях, где зарплата выше, чем в государственных учреждениях. Почти пятая часть (19,8%) респондентов получает зарплату ниже своих ожиданий

Диаграмма 7

Блок 2. Оценка соответствия полученных знаний в университете

Диаграмма 8

Почти половина респондентов считает, что полученное в университете образование полностью соответствует требованиям их работодателей (48,7%). Это говорит о том, что многие выпускники почувствовали, что их знания и навыки были полезны в профессиональной деятельности. 41% процент респондентов отмечает, что полученное образование соответствует требованиям лишь частично. Это может указывать на необходимость доработки учебных программ, чтобы лучше отражать реальные потребности рынка труда. Небольшой процент 10,3% респондентов считает, что их образование не соответствует требованиям работодателя, что свидетельствует о значительных разрывах между учебной программой и практическими потребностями в определенных областях.

Таблица 1

Оценка компетенций выпускниками

	Крайне важно	***Скорее важно***	***Важно***	***Скорее не важно***	***Совсем не важно***
1. Уровень теоретической подготовки	23,1%	23,1%	42,7%	6,8%	4,3%
Соответствие теоретических знаний квалификации	23,5%	24,4%	41,5%	7,3%	3,4%
Умение применять теоретические знания в профессиональной деятельности	28,6%	23,5%	40,2%	3,8%	3,8%

2. Уровень практической подготовки	31,6%	19,7%	38,9%	7,7%	2,1%
Достаточность навыков для практического применения.	28,6%	23,9%	37,6%	6,8%	3,0%
Умение применять практические навыки в нестандартных ситуациях	29,1%	24,4%	37,2%	7,3%	2,1%
Умение работать с документами	29,9%	20,1%	43,2%	3,8%	3,0%
Умение работать с офисной техникой	30,8%	18,8%	42,7%	4,3%	3,4%
3. Способность к адаптации на рабочем месте	30,8%	20,5%	42,3%	3,8%	2,6%
4.Коммуникативные качества	32,5%	18,8%	41,9%	4,3%	2,6%
Способность налаживать контакты в коллективе	32,9%	19,7%	41,0%	3,8%	2,6%
Культура поведения	32,1%	18,4%	44,0%	2,6%	3,0%
Этика общения	35,0%	16,7%	43,2%	3,0%	2,1%
5.Дисциплина и исполнительность	33,3%	19,2%	42,3%	1,7%	3,4%
Выполнение должностных обязанностей	35,0%	16,2%	44,4%	2,6%	1,7%
Строгое соблюдение внутренней дисциплины	33,3%	19,7%	43,2%	2,1%	1,7%
Организаторские способности	29,1%	23,5%	38,0%	6,8%	2,6%

Как показывают данные, приведенные в *Таблице* 1, наиболее важными показателями здесь являются «умение применять теоретические знания в профессиональной деятельности» (28,6% считают крайне важным) и «соответствие теоретических знаний квалификации» (41,5% считают важным).

Самый высокий показатель важности наблюдается для «умения работать с документами» и «умения работать с офисной техникой». Практические навыки высоко оцениваются, с наибольшим акцентом на их применение в нестандартных ситуациях и работу с документами.

Способность к адаптации на рабочем месте является важным показателем, так как 42,3% считают её важной, а 30,8% - крайне важной, что указывает на значимость гибкости и адаптивности.

Этика общения выделяется как крайне важная (35%), а культура поведения высоко оценивается (44% считают важной), что подчеркивает необходимость хороших коммуникационных навыков и этики.

Дисциплина и исполнительность важны для успешной работы, с акцентом на выполнение обязанностей и соблюдение внутренней дисциплины. Наиболее значимым здесь является выполнение должностных обязанностей (35% считают это крайне важным и 44,4% - важным).

Таким образом, из представленных компетенции важными для успешной деятельности в организации является дисциплина и исполнительность, а также коммуникативные качества, особенно этика общения и культура поведения. Практические навыки и умение адаптироваться также высоко оцениваются, что указывает на значимость навыков, применимых в реальной рабочей среде. Теоретическая подготовка важна, но её приоритет ниже по сравнению с практическими и поведенческими навыками.

Таблица 2

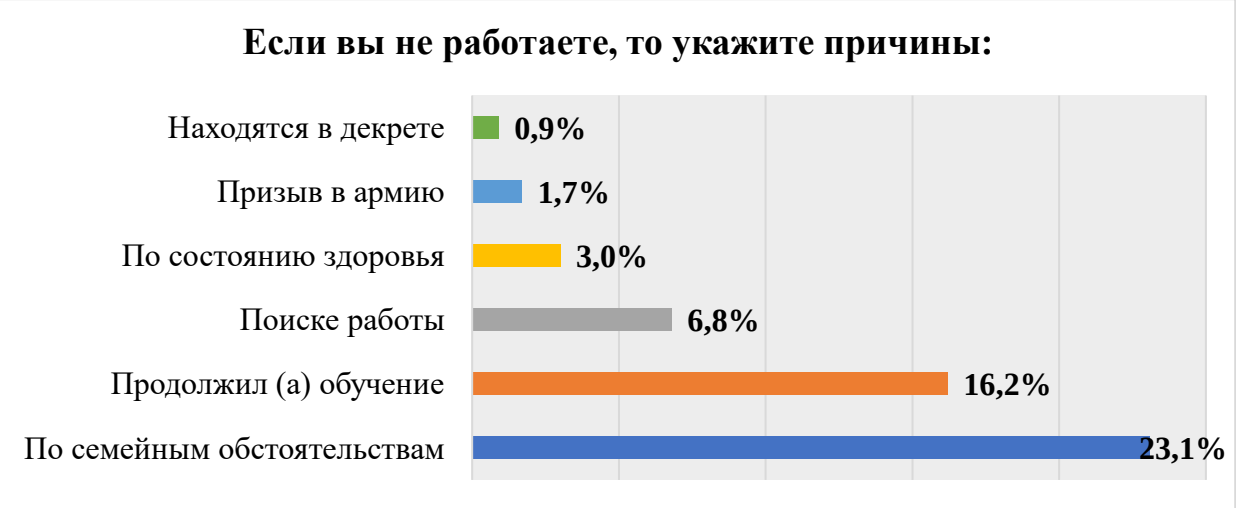
Степень удовлетворенности качеством образовательных программ и услуг НОУ УНПК «МУК» во время обучения:

	Полностью удовлетворен	**Скорее удовлетворен**	**Скорее не удовлетворен**	**Не удовлетворен**
Обеспеченностью учебно-методическим материалом	61,5%	29,9%	6,8%	1,7%
Использованием интерактивных методов и современных технологий для проведения занятий	60,7%	31,6%	6,8%	0,9%
Профессионализмом профессорско-преподавательского состава	61,5%	29,5%	6,0%	3,0%
Работой библиотек и качеством имеющихся материалов	54,7%	33,8%	6,8%	4,7%
Качеством и оснащенностью спортивного комплекса	59,8%	30,8%	5,6%	3,8%
Качеством пунктов медицинского обслуживания	57,3%	30,8%	5,6%	6,4%
Внеучебной деятельностью	56,4%	32,5%	6,0%	5,1%

Подавляющее большинство респондентов в целом удовлетворены всеми аспектами качества образовательных программ, наибольшее число положительных отзывов касается использования интерактивных методов и

в проведении занятий, профессионализмом преподавателей и обеспеченностью учебными материалами.

Диаграмма 9



Данные *Диаграммы* 9 свидетельствуют, что опрошенные респонденты в основном не работают в данное время в связи с семейными обстоятельствами и получением дальнейшего образования. Прочие причины, такие как проблемы со здоровьем, поиск работы, призыв к армию и декретный отпуск, играют менее значительную роль, но также требуют внимания.

Диаграмма 10

Диаграмма 10 показывает, что большинство респондентов 77,8% готовы рекомендовать НОУ УНПК «МУК» для поступления абитуриентам, что свидетельствует о высоком уровне удовлетворенности и позитивном восприятии НОУ УНПК «МУК». 7,2% напротив не рекомендовали бы университет для поступления. Примерно 15% респондентов затруднились с ответом, что может свидетельствовать о недостаточной информации или нейтральном мнении.

***Таблица* 3**

Компетенции и тренинги, предложенные выпускниками для успешной работы и продвижения по карьерной лестнице

- Бизнес-тренинги, психологические тренинги
- Бизнес-тренинги и ораторское искусство
- Больше практики проводить по специальности
- Больше проводить практику в госорганах
- Больше работы с компьютером
- Волонтерские уроки для факультета филологии.
- Они могли бы преподавать колледжу как открытый урок каждый студент смог бы представить себя учителем и использовать свою технику обучения
- Выезды и тренинги к банках КР
- Высокая обучаемость, практика по профессии, Ориентация на развитие, мотивационные тренинги, по языкам тренинги
- Грамотность по кыргызкому языку
- Командная работа и управление проектами
- коммуникативные навыки, тонкости профессии, делопроизводство, ведение документации и отчетности
- Компьютерные курсы, и языковые
- Критическое мышление
- Лидерство и управление командой
- Мотивационные тренинги
- Навыки принятия решений, коммуникативные навыки, стратегическое мышление
- Навыки коммуникации и взаимодействия с другими людьми
- Ораторское искусство, этика, тайм-менеджмент и соблюдение личной дисциплины, финансовая грамотность
- Развитие мягких навыков (Soft skills), цифровые навыки и работа с технологиями, навыки управления проектами, карьерное планирование и личный бренд, финансовая грамотность, лидерство и управление
- Участвовать в международных конференциях и пополнять свое портфолио
- Финансовая грамотность

Выводы:

1. Высокий уровень трудоустройства: большая часть выпускников успешно трудоустраивается, что свидетельствует о востребованности полученного в НОУ УНПК «МУК» образования на рынке труда.
2. Основные причины отсутствия трудоустройства: семейные обстоятельства, продолжение обучения и поиск работы. Это указывает на внешние факторы и индивидуальные обстоятельства, которые не всегда связаны с качеством образования.
3. Качество теоретической и практической подготовки: выпускники и работодатели высоко оценивают уровень теоретической и практической подготовки, особенно умение применять знания на практике. Однако для некоторых выпускников существует необходимость в дополнительных навыках, таких как работа в нестандартных ситуациях и адаптация на рабочем месте.
4. Значимость коммуникативных и дисциплинарных качеств: высоко ценятся навыки общения, культура поведения, а также дисциплина и исполнительность. Это подчеркивает значимость не только профессиональных, но и личностных качеств для успешного трудоустройства.

Рекомендации:

1. Расширение карьерных консультаций: создание и развитие карьерных центров и консультационных служб для помощи выпускникам в поиске работы. Это может включать подготовку к собеседованиям, помощь в написании резюме и проведение мастер-классов по адаптации на рабочем месте.
2. Сотрудничество с работодателями: укрепление связей с предприятиями и организациями для организации стажировок, практик и дальнейшего трудоустройства выпускников. Это позволит студентам получить практический опыт и упростит процесс их перехода на постоянное место работы.
3. Развитие коммуникативных навыков: включение курсов по развитию коммуникативных и межличностных навыков, а также этике делового общения. Эти навыки помогут выпускникам лучше адаптироваться в коллективе и легче устанавливать профессиональные связи.