

Әлеуметтік және қоғамдық ғылымдар
Социальные и общественные науки
Social and Public Sciences

МРНТИ: 14.15.14

СООТВЕТСТВИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ТРЕБОВАНИЯМ
РАБОТОДАТЕЛЕЙ

*¹Р.Б.САЙТОВА , ¹А.М.СЫЗДЫКОВА 

¹Евразийский национальный университет имени Л.Н.Гумилева
(Астана, Казахстан)

*roza_bol@mail.ru, aierke91@mail.ru

Аннотация

Драйвером развития всех видов деятельности являются знания, умения, навыки. Устанавливаемый рынком труда уровень требований к квалификации выпускников становится стимулом к получению определенного уровня квалификации в процессе обучения. Анализ степени соответствия подготовки выпускников вуза требованиям работодателей позволяет определить вектор и резервы повышения качества образования, квалификации выпускников и профессиональную мобильность. Предлагается подход к оценке соответствия уровня квалификации определенным требованиям, позволяющий проводить содержательную оценку на основе формализованного подхода к исследованию. Одним из основных подходов востребованных специалистов является проведение мониторинга трудоустройства выпускников в организациях. Мониторинг трудоустройства выпускников – это система организации выпускников сбора, хранения, обработки, анализа и распределения информации о востребованности выпускников на рынке труда.

Ключевые слова: требования работодателей, квалификация выпускников, исследование компетенций, рынок труда, подготовка специалистов.

Введение

Инновационная направленность страны определяет, в свою очередь, и новые приоритеты в развитии высшей школы, которые должны быть направлены на совершенствование высшего образования, соответствие качества подготовки специалистов с высшим образованием требованиям современного уровня инновационного развития отраслей экономики и социальной сферы. Особое место в системе современного образования отводится формированию компетенций и знаний, определяющих инновационный потенциал специалистов, который в полной мере будет соответствовать требованиям практики инновационной деятельности отечественных организаций [Байбардина Т.Н., 2014]. Анализ того, насколько подготовка выпускников вузов в лице работодателей соответствует запросам рынка труда, является актуальной задачей на современном этапе развития экономики. Развитие всех видов деятельности – это знания, навыки, преобразованные в идеи, инновации и их коммерциализация. Соответствие квалификации выпускников требованиям работодателей свидетельствует об улучшении качества образования и пригодности выпускников для выхода на рынок труда. Ответственность за контроль качества обучения, подготовку выпускников, возлагается на региональный уровень, хотя имеются исключения по некоторым специальностям. Кроме того, еще в 1995 г. была разработана и внедрена общая система контроля качества системы вузов под руководством «Конференция ректоров и президентов вузов», которая включает несколько этапов: 1 этап – самообследование; 2 этап – внешняя оценка (аттестация вузов). В связи с переходом на двухуровневую систему высшего образования (бакалавр/магистр) был введен 3 этап – аккредитация (проводится Национальным аккредитационным советом) [Глинкина О.В., 2013].

Самообследование – процедура, оценивающая состояние различных элементов

образовательной деятельности организации на предмет соблюдения законодательства, государственных образовательных стандартов, систематически реализуемая, направленная на повышение качества деятельности образовательной организации. Самопроверки проводятся для обеспечения доступности и открытости информации о деятельности учреждения и составления отчетов по результатам самопроверок.

Аккредитация образовательного учреждения - это процесс обеспечения соответствия содержания, уровня и качества подготовки выпускников учреждения требованиям государственных образовательных стандартов. Проверяются сертификаты, наличие лицензии итоговые результаты экзаменов.

Аккредитация образовательных организаций требует соблюдения аккредитационными органами установленных стандартов (регламентов) аккредитации образовательных услуг для предоставления объективной информации о качестве образовательных услуги подтверждения наличия эффективных механизмов его повышения. Во всем мире аккредитация университета влияет не только на его имидж, но и на спрос на выпускников, демонстрирующих качество аккредитованного высшего учебного заведения.

Методология

Анализ требуемых компетенции на рынке труда. Отдельной задачей является анализ требований работодателей к уровню квалификации выпускников. Устанавливаемый рынком труда (в лице работодателя как потребителя рабочей силы выпускников) уровень требований к квалификации выпускников становится стимулом (мотиватором или демотиватором) к получению определенного уровня квалификации в процессе обучения. Предлагаемый подход к оценке соответствия уровня квалификации определенным требованиям позволяет проводить содержательную оценку на основе формализованного подхода к исследованию [Байбардина Т.Н., 2014].

Студенты во время обучения усваивают некую часть теории, предоставленной для них вузом, и, как показывают результаты многие из них после окончания университета оказываются не в лучшей ситуации. Теоретические знания - это та основа, которая должна быть у каждого студента, но в любой из профессий огромную роль играет практический знания. В настоящее время работодатели смотрят не только на наличие диплома, они также интересуется тем, где их будущий работник проходил производственную и преддипломную практику во время обучения в вузе. Работодатель более охотно возьмет выпускника вуза с наличием опыта работы в подобной сфере.

Как показала практика, современная специфика высшего образования заключается в увеличивающемся разрыве между качеством образования и ростом требований к компетенциям специалистов. Профессорско-преподавательский состав, первоначально ориентировавший свою деятельность на удовлетворение требований основной группы потребителей – студентов и слушателей, постепенно приходит к осознанию необходимости ориентации на требования рынка труда. Сегодня каждому образовательному учреждению, нацеливающему свою работу на рыночные запросы, необходимо иметь информацию о мнениях работодателей относительно качества подготовки специалистов.

Для того чтобы заинтересовать своих партнеров, образовательное учреждение должно готовить выпускников, обладающих наряду с профессиональными характеристиками (занимающими первое место в ряду требований работодателей) развитыми личностными качествами, такими как коммуникативность, креативность, ответственность. Профессиональная готовность студентов рассматривается как личное качество и существенная предпосылка эффективной деятельности специалиста по окончании университета, успешного выполнения своих обязанностей, правильного использования знаний, опыта, помогает сохранять самоконтроль, быстро адаптироваться к условиям труда и

дальнейшему профессиональному совершенствованию. Современному производству нужны специалисты инициативные, способные внести новые идеи [Зирне Л.О., 2015].

Актуальность изучения требований работодателей к выпускникам обусловлена необходимостью адаптации процесса обучения специалистов по ИТ технологиям. По требованиям рынка труда с учетом основных направлений развития, формирования профессиональных компетенций, обеспечивающих эффективную инновационную деятельность.

Целью исследования являлась оценка соответствия процесса формирования профессиональной компетентности специалиста вузов к требованию работодателей.

В сфере информационных технологий профессионализм определяется рынком. Другими словами, рынок определяет требования к профессиональным качествам студентов как потенциальных работников. Под профессиональными компетенциями в сфере ИТ понимается совокупность жестких и мягких навыков. В то же время рынок очень динамичен и требует постоянного совершенствования. Из этого можно сделать вывод – спрос рынка определяет требования к подготовке студентов, поэтому педагоги будут компетентны только в том случае, если они сами будут соответствовать этим требованиям [Зирне Л.О., 2015].

Безусловно, работодатели, студенты и государство заинтересованы в качественном образовании, но у них есть свои специфические интересы и, соответственно, разные подходы к оценке результатов обучения. Выпускники считают образование качественным, если они могут успешно конкурировать на рынке труда, устроиться на работу и построить карьеру. При приеме на работу выпускников работодатели в первую очередь ориентируются на их профессиональную компетентность, умение ориентироваться в рабочей среде, способность решать нестандартные задачи, способность принимать самостоятельные решения и брать на себя ответственность в пределах своей компетенции [Нечаева Е.С., 2012].

Степень необходимости владения общекультурными компетенциями для успешного начала работы выпускника в организации-работодателе:

1. Знание основ делопроизводства и деловой переписки, умение применить их на практике.
2. Знание основ делового этикета и переговоров.
3. Знание типовых правил внутреннего трудового распорядка и готовность соблюдать их на работе.
4. Компьютерная грамотность, умение уверенно работать в сфере ИТ.
5. Знание основ законодательства.
6. Владение профессиональными программными продуктами.
7. Знание иностранного языка.

Проведен анализ удовлетворенности работодателей организацией учебного процесса и качеством обучения.

В целях определения условий создания благоприятной среды для подготовки конкурентоспособных специалистов на рынке труда проведено 2 опроса среди выпускников Евразийский национальный университет имени Л.Н.Гумилева (далее – ЕНУ):

- опрос работодателей о качестве подготовки выпускников (при содействии отдела карьеры и бизнес-партнерства);
- опрос выпускников: удовлетворенность полученными знаниями и навыками, трудоустройством, заработной платой (при содействии офиса выпускников).

Результаты

Результаты онлайн-опроса работодателей. Целевая аудитория: работодатели. Опрошены: 107 респондентов (из 95 организаций). Опрос проведен с целью дальнейшего повышения качества профессиональной подготовки обучающихся университета.

Задачи исследования:

- выявить степень удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников;
- выявить слабые стороны подготовки выпускников;
- получить рекомендации от работодателей по развитию компетенций обучающихся.

Предложенная работодателям анкета включала 10 вопросов. Вопросы анкеты носили как открытый, так и закрытый характер. Открытые варианты вопросов позволили респондентам предложить свои варианты ответов. Анализ ответов показал следующее. 44% респондентов оценило качество подготовки выпускников на «отлично», 39% - «хорошо», вариант ответа «удовлетворительно» выбрало 13% респондентов (рисунок 1).

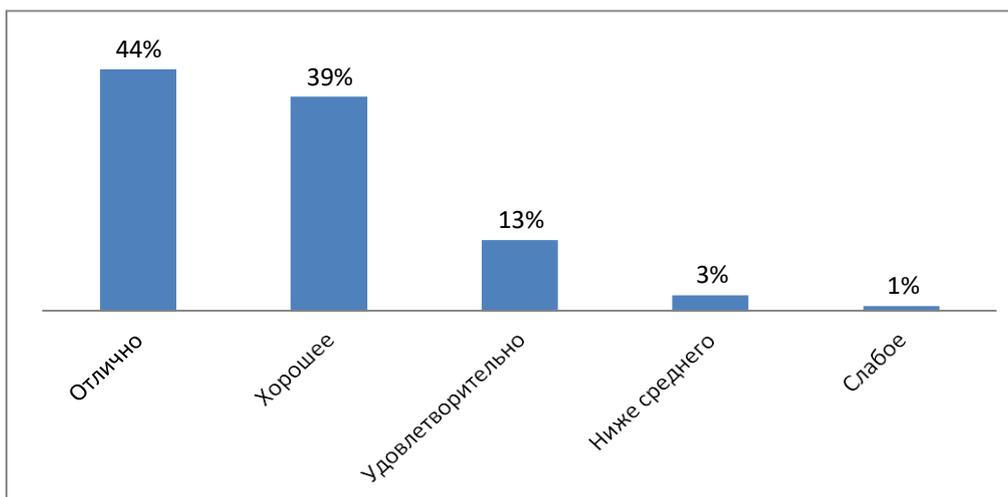


Рисунок 1. Оценка работодателями качества подготовки кадров ЕНУ

61% работодателей считают, что выпускники более профессионально подготовлены по сравнению с выпускниками других вузов, 17% респондентов, что студенты ЕНУ находятся на одинаковом уровне подготовки с выпускниками других вузов, 2% респондентов - выпускники ЕНУ слабее других и 20% - затруднились ответить (рисунок 2).

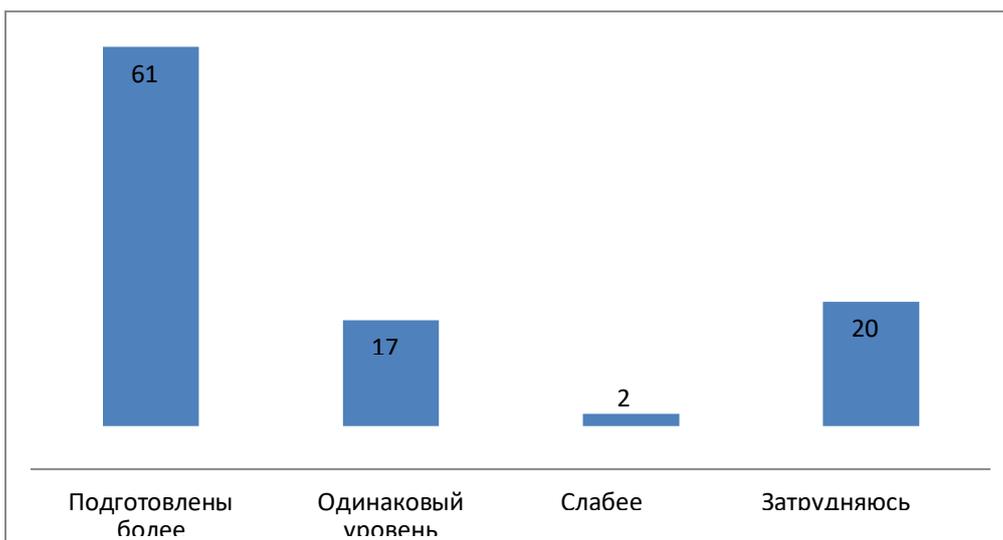


Рисунок 2. Качество подготовки кадров ЕНУ в сравнении с выпускниками других вузов, работающих у работодателей

Результаты оценки работодателями навыков и компетенций выпускников приведены в таблице 1.

Таблица 1

Оценка работодателями уровня профессионально значимых навыков и компетенций выпускников

№	Критерий	Ответы				
		Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Плохо	Очень плохо
1	Уровень теоретической подготовки	37%	47%	9%	2%	5%
2	Уровень практической подготовки	24%	42%	23%	7%	4%
3	Владение современными методами и технологиями деятельности	25%	47%	20%	4%	4%
4	Компьютерные навыки	50%	37%	5%	6%	2%
5	Готовность к быстрому реагированию в нестандартных ситуациях	31%	46%	16%	4%	3%
6	Способность к адаптации	39%	48%	6%	4%	2%
7	Владение коммуникативными навыками	49%	36%	9%	4%	2%
8	Способность к саморазвитию и самообразованию	48%	40%	6%	4%	2%
9	Знание отраслевой специфики	33%	44%	15%	4%	4%
10	Владение иностранными языками	28%	44%	18%	9%	2%

Основной недостаток в подготовке выпускников, по мнению 70% работодателей, - практическая подготовка. «Низкий уровень общей профессиональной подготовки» отметили 12% опрошенных, 7% работодателей - «низкий уровень теоретических знаний», остальные респонденты предложили свои варианты ответов (рисунок 3).

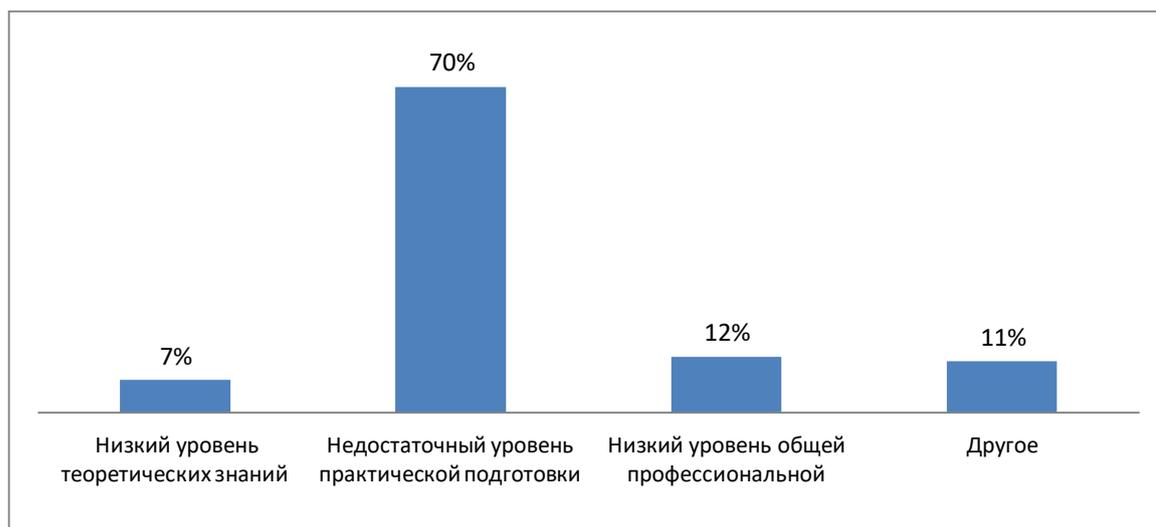


Рисунок 3. Основные недостатки в подготовке выпускников ЕНУ

Работодатели выделяют выпускников ЕНУ среди выпускников других вузов по уровню профессиональной подготовки. Вместе с тем отмечают необходимость увеличения практикоориентированных занятий / производственных практик, занятий на овладение профессионального иностранного языка и в целом на знание отраслевой специфики.

Помимо положительных отзывов работодателей об уровне развития навыков и компетенций выпускников ЕНУ, необходимых для трудоустройства, высказываются предложения о необходимости развития у выпускников способности быстро реагировать в нестандартных ситуациях. Уровень общей культуры, развитие письменных деловых навыков. Работодатели отмечают высокий уровень профессиональной компетентности профессорско-преподавательского состава ЕНУ и считают удобным для практикующих специалистов внедрение конкретных дисциплин с производства. Регулярно обновлять практические лаборатории университета для проведения образовательных программ в области естественных наук и технологий с участие не менее 50% студентов для развития стартапов в сфере технологического творчества. Поэтому при обучении студентов следует уделять внимание не только формированию базы профессиональных знаний, но и формированию базы актуальных личностных компетенций, востребованных на рынке труда.

Работодатели вынуждены обучать выпускников необходимым компетенциям в процессе адаптации и начала работы. Меры по гармонизации процессов и результатов обучения выпускников вузов с требованиями рынка труда являются уместными и необходимыми.

Организация целенаправленного производственного процесса, в котором студенты решают профессиональные задачи и имеют возможность моделировать будущую профессиональную деятельность, существенно влияет на их профессиональную социализацию в реальной практике. Следовательно, специфика образовательного учреждения, особенности организации профессиональной подготовки существенно влияют на профессиональное становление выпускника вуза [Адольф В.А., 2015].

Повышение качества профессиональной подготовки и формирование различных компетенций у выпускника вуза определяется результативностью его адаптации к профессиональной подготовке. Адаптация выпускника вуза к будущей профессиональной деятельности – это процесс формирования целостной, зрелой личности будущего специалиста-профессионала. Процесс адаптации включает формирование научно-профессиональных знаний, развитие коммуникативных навыков и способов взаимодействия в профессиональной среде, формирование социально-нравственных отношений к профессиональному здоровью и безопасности. Результаты адаптации проявляются в ценностной ориентации выпускника на самореализацию и саморазвитие, что обеспечивает ему конкурентоспособность и мобильность на рынке труда [Адольф В.А., 2016].

Дискуссия

Сравнительный анализ подготовки выпускников вуза по специальности показал следующее. Приведенный подход к исследованию является простым инструментом определения соответствия и согласования уровня квалификации выпускников вуза требованиям рынка труда.

Профессиональная подготовка будущих специалистов происходит в традиционных учебных заведениях: колледжах, институтах, высших школах и университетах, профессиональных курсах, а также через самостоятельное и дистанционное обучение.

Программы обучения специалистов по ИТ-технологиям очень разнообразны. Университет предлагает программы, ведущие к получению степени бакалавра, магистра и доктора философии в области философии. Взаимодействие с социальными партнерами включает в себя совместную разработку учебных модулей и учебных планов с учетом требований работодателей практике, их рассмотрение, организацию научно-практических конференций, тематических экскурсий на предприятиях, преподавателей в вузах. Практические навыки, полученные на занятиях, студенты используют при прохождении учебной, производственной, преддипломной практики на базе компаний [Сергеева Т.А., 2008].

Учебная практика направлена на углубление знаний в области построения и анализа

алгоритмов, используемых при решении прикладных задач. Особое внимание уделяется работе с библиотеками, списками, внешними файлами и другими компонентами.

Производственная практика направлена на ознакомление с особенностями применения информационных технологий на предприятии, развитие практических навыков.

Преддипломная практика является завершающим этапом подготовки будущего специалиста в рамках профессиональной практики. Преддипломную практику проходят студенты выпускного курса, выполняющие дипломное исследование.

Рекомендации определяют структуру и содержание объема знаний, выделяют ядро базовых знаний и служат основой образовательных стандартов подготовки специалистов.

Для проведения сравнительного анализа были собраны, систематизированы и распространены данные из открытых источников информации – публикаций в СМИ, публикации на сайтах образовательных организаций и органов государственной власти, органов местного самоуправления, научные труды, материалы научных семинаров и конференций. Для анализа были рассмотрены страны Германия и Россия.

ГЕРМАНИЯ. Дуальная система – результат развития лучших идей педагогики и экономики. Главный принцип – целесообразность. Дуальное обучение – это форма организации и реализации образовательного процесса, которая подразумевает теоретическое обучение в образовательной организации, а практическое – в организации работодателя [Аникеев А.Н. 2018].

Главное, что дуальная система проистекает из последовательного развития лучших идей педагогики и экономики, направленных на решение проблемы подготовки квалифицированных кадров как основы конкурентоспособности страны. Качественная, самодостаточная рабочая сила – залог процветания нации. Эта цель заставила искать новые образовательные методы и объединила усилия компаний, школ и правительств.

Дуальная система профессионального образования и обучения глубоко укоренена и тесно связана с производством. Конкурентоспособность немецкой экономики в прошлом и настоящем опирается на квалифицированных рабочих и служащих среднего уровня квалификации – это стратегически важный, главный тип квалификации для пути развития промышленности и экономики, выбранного в Германии.

Дуальная система образования является отличной возможностью для предприятия подготовить кадры с учетом особенностей своей деятельности. В рамках программ обучения достигается максимальное соответствие потребностям организации. Кроме этого, предприятие экономит средства на поиск и подбор кадров, их переучивание и адаптацию. Дуальное образование позволяет выбрать лучших учеников. Сами будущие специалисты получают хорошую мотивацию. По окончании обучения они будут гарантированно трудоустроены на предприятии. Следует также отметить, что внедрение дуального образования положительным образом отражается на репутации компаний, их имидже на рынке рабочих ресурсов [Григорьева Н.В., 2018].

В основе обучения в немецких вузах лежит не только теоретическая подготовка, но и практический профессиональный опыт, поэтому с фундаментальными, теоретическими курсами студенты изучают и участвуют в прикладных исследованиях. Поэтому большинство университетов осуществляют сотрудничество с различными концернами (в том числе и международными), с зарубежными исследовательскими организациями, что в значительной мере способствует повышению конкурентоспособности выпускников, повышает их шансы на успешную карьеру [Глинкина О.В., 2015].

РОССИЯ. В Российской Федерации на федеральном и региональном уровне наблюдается отсутствие связи действующей и перспективной системы профессионального образования с

производственными задачами. В настоящее время не существует устоявшихся механизмов, способных отслеживать и прогнозировать истинные потребности экономики, чтобы образовательные учреждения могли обучать свои человеческие ресурсы для удовлетворения этих потребностей. Производственные практики студентов, вовлеченных в образовательный процесс в компаниях, часто носят формальный характер и необходимые навыки не осваиваются в полной мере.

Важно понимать, что профессиональный стандарт, вошедший в Национальный реестр, содержит общеотраслевые требования, которые составляют в соответствии с требованиями, распространенными конкретными выборками работодателей в соответствии с критериями производства предприятий, оговариваются в пределах рынка труда. Таким образом, при разработке образовательной программы профессионального образования, обучение недостаточно использует только текст престижного на федеральном уровне профессионального стандарта, необходимо изучить требования к уровню рынка труда, работодателю, с учетом особенностей организации, охвата образовательной деятельности.

Разработка основных программ профессионального обучения, основных профессиональных образовательных программ СПО и дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации, программ переподготовки) с учетом требований профессиональных стандартов предполагает создание рабочей группы, включающей представителей работодателей в целях обеспечения согласования всех результатов разработки. Во-вторых, разработанная на основе ПС образовательная программа становится отправной точкой для проведения самообследования. Важно провести анализ соответствия между имеющимися в организации, осуществляющей образовательную деятельность, материально-техническими, методическими, кадровыми ресурсами и условиями, объективно необходимыми для реализации образовательной программы. Выявленные несоответствия должны стать «дельтой развития», основой для планирования повышения квалификации педагогических кадров, наставников на производстве, решения вопросов поставки или модернизации учебного оборудования, определения баз практик, закупки или разработки учебно-методических пособий, учебников и т.д. [Блинов В.И., 2015].

В стране с каждым годом разворачивается все более масштабная деятельность по развитию системы профессионального образования и сквозной подготовки кадров. Решения ряда накопленных проблем удается достичь за счет организации плотного взаимодействия между работодателями, системой образования и регуляторами. Россия нацелена на интеграцию в мировое сообщество и развитие системы подготовки рабочих кадров на основе лучшего мирового опыта, а также открыта к диалогу о задачах производства на горизонте 10-20 лет, определяющих компетенции будущего для экономики нового типа.

Проведенный анализ лучших практик подготовки кадров двух стран позволяет соотнести подходы к решению тех или иных проблем и задач, а также обозначить различия, обусловленные культурными, экономическими и социальными особенностями каждой страны. Следует отметить, что правительства стран формулируют задачи создания значительного количества рабочих мест и подготовки еще большего числа специалистов как для внутреннего, так и для внешнего рынков. Перед системой образования и подготовки кадров каждой из рассмотренных стран стоят свои проблемы и задачи, обусловленные социально-экономическим контекстом внутри стран [Газиева И.А., 2016].

Заключение

Поэтому важной задачей является совершенствование высшего образования для подготовки специалистов современного уровня, способных к активными новаторским действиям, в том числе непосредственно в сфере ИТ-технологий. Знание особенностей и деталей востребованности конкретных компетенций ИТ-специалистов позволяет им более гибко реагировать на меняющиеся запросы на рынке труда. Совершенствовать структуру

подготовки высоко квалифицированных специалистов, основанную на использовании практико-ориентированных методов формирования профессиональной компетентности будущих специалистов, готовить высококвалифицированных специалистов по программированию, обладающих необходимыми навыками и умениями. Подготовка специалистов с соответствующим профессиональным потенциалом осуществляется в Казахстане кадрами необходимой квалификации с учетом практической направленности и использования оптимальной формы взаимодействия образования, науки и производства, что позволит удовлетворить потребности республиканского инновационная экономика.

Кроме того, следует создать такую информационную систему и основу для высшего образования, которая позволит увеличить количество необходимых специалистов на рынке, имеющих необходимый набор компетенций; высокая квалификация, обязанности и другие сотрудники, занятые в основных и приоритетных процессах обучения; создавать практико-ориентированные образовательные программы, технологии и продукты, интегрировать их в профессиональное обучение и переобучение на предприятиях, развивать виртуальные и сетевые формы, повторять, методические и организационные инструменты обучения, дополнять и развивать компетенции сотрудников и специалистов, занимающихся инновационными исследованиями, выполнением в учебно-научных - производственную интеграцию; создание условий для самообучения и саморазвития персонала предприятий и групп общества, используя современные подходы к формированию и развитию творческой личности и другое.

Формирование профессиональной компетентности специалистов позволит реализовать приоритеты инновационной направленности в сфере образования. Он направлен на интеграцию этих экспертов в информационную модель между народного сообщества.

Список использованных источников

- Байбардина Т.Н. (2014) Формирование профессиональных компетенций специалистов-маркетологов в условиях инновационного развития Республики Беларусь. *Проблемы современного образования в техническом вузе*, 291-294 [Электронный ресурс]: URL: https://www.gstu.by/sites/default/files/atoms/files/a5/e9/baybardinazhukova_bashak_chernov-4.pdf (дата обращения: 28.01.2023).
- Глинкина О.В. (2013) Влиться в Болонский процесс или получить классический диплом специалиста: что лучше? *Образовательное пространство России: Сборник материалов научно-практической конференции*, М.: МВШЭ, 159-167 [Электронный ресурс]: URL: https://club.cnews.ru/blogs/entry/vliitsya_v_bolonskij_protssess_137e8 (дата обращения: 28.01.2023).
- Зирне Л.О. (2015) Проблема трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций. *Молодой ученый*, 20, 80-87 [Электронный ресурс]: URL: <https://moluch.ru/archive/100/22541/> (дата обращения: 28.01.2023).
- Нечаева Е.С. (2012) *Поход к исследованию соответствия уровня квалификации выпускников вуза требованиям рынка труда*. Тула: Эконом, 138-141 [Электронный ресурс]: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/podhod-k-issledovaniyu-sootvetstviya-urovnya-kvalifikatsii-vypusknikov-vuza-trebovaniyam-rynka-truda> (дата обращения: 31.01.2023).
- Сергеева Т.А. (2008) *Механизмы государственно-общественного управления образовательным учреждением: методические рекомендации*. М.: Профессионал [Электронный ресурс]: URL: http://www.sobrpedagog.ru/docs/vebinar/metodicheskie_rekomendacii_gouo.pdf (дата обращения: 31.01.2023).
- Адольф В.А. (2015) Подготовка будущего педагога к профессиональной деятельности в условиях внедрения профессионального стандарта. *Вестник КГПУ им. В.П.Астафьева*, 1(31), 5–11 [Электронный ресурс]: URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=23099029> [дата обращения: 31.01.2023].

- Адольф В.А., Яковлева Н.Ф. (2016) Профессиональные задачи как целевой вектор реализации компетентностного подхода в образовании. *Вестник КГПУ им. В.П.Астафьева*, 1(35), 43-47 [Электронный ресурс]: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnye-zadachi-kak-tselevoiy-vektor-realizatsii-kompetentnostnogo-podhoda-v-obrazovanii/viewer> [дата обращения: 31.01.2023].
- Аникеев А.Н. (2018) Преимущества и недостатки практикоориентированного обучения как элемента дуального образования. *Реализация механизмов практико-ориентированных моделей дуального обучения: Материалы педагогических чтений*, 30 января. Челябинск: ЮУГК, 5, 114 [Электронный ресурс]: URL: http://www.ecol.edu.ru/files/shared/sbornik_pedagogicheskikh chteniy_no5.pdf (дата обращения: 05.02.2023).
- Григорьева Н.В. (2018) Подходы и принципы организации дуального обучения в техническом вузе. *Наука. Университет: Сборник трудов международной научной конференции*, Самара [Электронный ресурс]: URL: <https://stspo.ru/documenti/%D1%81%D0%B1%D0%BE%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%B2%20%D0%B8%D0%BD%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B5%D1%82-%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%86%D0%B8%D0%B8.pdf> (дата обращения: 31.01.2023).
- Блинов В.И., Батрова О.Ф., Есенина Е.Ю., Факторович А.А. (2015) Профессиональные стандарты: от разработки к применению. *Высшее образование в России*, 4 [Электронный ресурс]: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnye-standarty-ot-razrabotki-k-primeneniyu> (дата обращения: 05.02.2023).
- Газиева И.А. (2016) *Лучшие практики в образовании и профориентации Президентской академии*: Сборник методических материалов и статей. М.: Дело, РАНХиГС, 168 [Электронный ресурс]: URL: <http://practice.ranepa.ru> (дата обращения: 05.02.2023).
- Глинкина О.В. (2015) Сравнительный анализ систем высшего образования европейских стран: Великобритания, Германия. *Профессиональное образование в современном мире*, (1), 159-167 [Электронный ресурс]: URL: <https://profed.nsau.edu.ru/jour/article/view/108/109> (дата обращения: 05.02.2023).

References

- Bajbardina T.N. (2014) Formirovanie professional'nyh kompetencij specialistov-marketologov v usloviyah innovacionnogo razvitiya Respubliki Belarus'. *Problemy sovremennogo obrazovaniya v tekhnicheskoy vuzeh*, 291-294 [Elektronnyj resurs]: URL: https://www.gstu.by/sites/default/files/atoms/files/a5/e9/baybardinazhukova_bashak_chernov-4.pdf (data obrashcheniya: 28.01.2023).
- Glinkina O.V. (2013) Vlit'sya v Bolonskij process ili poluchit' klassicheskij diplom specialista: chto luchshe? *Obrazovatel'noe prostranstvo Rossii: Sbornik materialov nauchno-prakticheskoy konferencii*, М.: MVShE, 159-167 [Elektronnyj resurs]: URL: https://club.cnews.ru/blogs/entry/vlitsya_v_bolonskij_protsess_137e8 (data obrashcheniya: 28.01.2023).
- Zirne L.O. (2015) Problema trudoustrojstva vypusknikov professional'nyh obrazovatel'nyh organizacij. *Molodoj uchenyj*, 20, 80-87 [Elektronnyj resurs]: URL: <https://moluch.ru/archive/100/22541/> (data obrashcheniya: 28.01.2023).
- Nechaeva E.S. (2012) *Pohod k issledovaniyu sootvetstviya urovnya kvalifikacii vypusknikov vuzov trebovaniyam rynka truda*. Tula: Ekonom, 138-141 [Elektronnyj resurs]: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/podhod-k-issledovaniyu-sootvetstviya-urovnya-kvalifikatsii-vypusknikov-vuzov-trebovaniyam-rynka-truda> (data obrashcheniya: 31.01.2023).
- Sergeeva T.A. (2008) *Mekhanizmy gosudarstvenno-obshchestvennogo upravleniya obrazovatel'nyim uchrezhdeniem: metodicheskie rekomendacii*. М.: Professional [Elektronnyj resurs]: URL: http://www.sobrpedagog.ru/docs/vebinar/metodicheskie_rekomendacii_gouo.pdf (data obrashcheniya: 31.01.2023).

- Adolf V.A. (2015) Podgotovka budushchego pedagoga k professional'noj deyatel'nosti v usloviyah vnedreniya professional'nogo standarta. *Vestnik KGPU im. V.P.Astaf'eva*, 1(31), 5–11 [Elektronnyj resurs]: URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=23099029> [data obrashcheniya: 31.01.2023].
- Adolf V.A., Yakovleva N.F. (2016) Professional'nye zadachi kak celevoj vektor realizacii kompetentnostnogo podhoda v obrazovanii. *Vestnik KGPU im. V.P.Astaf'eva*, 1(35), 43–47 [Elektronnyj resurs]: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnye-zadachi-kak-tselevoy-vektor-realizatsii-kompetentnostnogo-podhoda-v-obrazovanii/viewer> [data obrashcheniya: 31.01.2023].
- Anikeev A.N. (2018) Preimushchestva i nedostatki praktikoorientirovannogo obucheniya kak elementa dual'nogo obrazovaniya. *Realizaciya mekhanizmov praktiko-orientirovannyh modelej dual'nogo obucheniya: Materialy pedagogicheskikh chtenij*, 30 yanvarya. Chelyabinsk: YuUGK, 5, 114 [Elektronnyj resurs]: URL: http://www.ecol.edu.ru/files/shared/sbornik_pedagogicheskikh_chteniy_no5.pdf (data obrashcheniya: 05.02.2023).
- Grigor'eva N.V. (2018) Podhody i principy organizacii dual'nogo obucheniya v tekhnicheskom vuze. *Nauka. Universitet: Sbornik trudov mezhdunarodnoj nauchnoj konferencii*, Samara [Elektronnyj resurs]: URL: <https://stspo.ru/documenti/%D1%81%D0%B1%D0%BE%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%B2%20%D0%B8%D0%BD%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B5%D1%82-%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%86%D0%B8%D0%B8.pdf> (data obrashcheniya: 31.01.2023).
- Blinov V.I., Batrova O.F., Esenina E.Yu., Faktorovich A.A. (2015) Professional'nye standarty: ot razrabotki k primeneniyu. *Vysshee obrazovanie v Rossii*, 4 [Elektronnyj resurs]: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnye-standarty-ot-razrabotki-k-primeneniyu> (data obrashcheniya: 05.02.2023).
- Gazieva I.A. (2016) Luchshie praktiki v obrazovanii i proforientacii Prezidentskoj akademii: *Sbornik metodicheskikh materialov i statej*. M.: Delo, RANhiGS, 168 [Elektronnyj resurs]: URL: <http://practice.ranepa.ru> (data obrashcheniya: 05.02.2023).
- Glinkina O.V. (2015) Cravnitel'nyj analiz sistem vysshego obrazovaniya evropejskikh stran: Velikobritaniya, Germaniya. *Professional'noe obrazovanie v sovremennom mire*, (1), 159–167 [Elektronnyj resurs]: URL: <https://profed.nsau.edu.ru/jour/article/view/108/109> (data obrashcheniya: 05.02.2023).

Түлектердің біліктілігінің жұмыс берушілердің талаптарына сәйкестігі

*¹Р.Б.Сайтова, ¹А.М.Сыздыкова

¹Л.Н.Гумилева атындағы Евразия ұлттық университеті (Астана, Қазақстан)

Аннотация

Іс-әрекеттің барлық түрлерін дамытудың драйвері білім, Дағдылар, дағдылар болып табылады. Еңбек нарығында белгіленген түлектердің біліктілігіне қойылатын талаптар деңгейі Оқу процесінде белгілі бір біліктілік деңгейін алуға ынталандыруға айналады. ЖОО түлектерін даярлаудың жұмыс берушілердің талаптарына сәйкестік дәрежесін талдау білім беру сапасы мен түлектердің біліктілігін арттыру векторы мен резервтерін анықтауға мүмкіндік береді. Біліктілік деңгейінің белгілі бір талаптарға сәйкестігін бағалауға көзқарас ұсынылады, бұл зерттеудің формальды тәсілі негізінде мазмұнды бағалауға мүмкіндік береді

Түйін сөздер: жұмыс берушілердің талаптары, түлектердің біліктілігі, құзыреттіліктерді зерттеу.

Compliance of graduates' qualifications with the requirements of employers

*¹R.B.Saytova, ¹A.M.Syzdykova

¹L.N.Gumilev Eurasian National University (Astana, Kazakhstan)

Abstract

The driver of the development of all types of activities is knowledge, skills, and skills. The level of qualification requirements set by the labor market for graduates becomes an incentive to obtain a certain level of qualification in the learning process. The analysis of the degree of compliance of the university graduates' training with the requirements of employers allows us to determine the vector and reserves for improving the quality of education and qualifications of graduates. An approach to assessing the compliance of the qualification level with certain requirements is proposed, which allows for a meaningful assessment based on a formalized approach to research

Keywords: employers' requirements, graduates' qualifications, competence research.

Поступила в редакцию: 02.02.2023

Одобрена: 11.03.2023

Первая публикация на сайте: 19.07.2023

МРНТИ: 15.41.21

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИСКУССТВЕННОЙ НЕЙРОННОЙ СЕТИ В ЦЕЛЯХ МЕДИАЦИИ

*¹С.КОЛЛАБАТХУЛА , ¹М.Н.МЫРЗАХАНОВА 

¹Кокшетауский университет имени Ш.Уалиханова

(Кокшетау, Казахстан)

*Sophiakollabathula@gmail.com, mmarzhan269@gmail.com

Аннотация

Глубокое изучение медиации с точки зрения традиционного степного права – это уникальный путь укрепления доверия друг к другу, снижение напряженности и уровня конфликта народов Центральной Азии. Народы, живущие в согласии исторически непобедимы, достигают наивысшего процветания в регионе. Суд биев, имеющий тысячелетнюю историю, не подвергался сомнениям, что основан на справедливости, совести и неподкупности. Поэтому внедрение в нынешнюю судебную систему сулит исключительно принятию правильных, независимых решений. Во-первых, процесс медиации не соответствует традиционным представлениям разрешения споров Центральной Азии, это выражается низким спросом на услуги медиации. Однако, деятельность центров медиации и авторитетное мнение судьи вовлекают граждан в процесс медиации. Во-вторых, население Центральной Азии редко проживают компактно в силу больших территории, в таких условиях информационные процессы могут затягиваться, а общество долго выстраивать понимание концепции медиации. Но современные электронные ресурсы, цифровые платформы показывают, что граждане как пользователи интернет, компактно и динамично воспринимают любую новую информацию. Диалог с машиной доступен в большей части населения Центральной Азии. Цель настоящего исследования - использование традиционной методологии степного права для интегрированной модели с применением искусственного интеллекта в процессе примирения сторон с помощью цифровых сервисов и цифровых платформ. Исследование направлено на построение модели данных традиционного для Центральной Азии инцидента (спора) – приложения для обучения нейронной сети. Изучение уровня доверия общества Центральной Азии электронным/цифровым ресурсам авторитетных представителей общества, построение цифровой платформы на базе модели данных инцидента (спора) для Центрально-Азиатского региона и использование цифровой платформы в профессиональной среде медиатора. Результаты исследования позволят определить эффективность суда биев в обществе Центральной Азии, организовать онлайн медиацию на цифровой платформе, разработать научно-техническую, конструкторскую документацию цифровой платформы и распространить результаты работ среди потенциальных пользователей, сообщества ученых и широкой общественности.

Ключевые слова: степное право, медиация, Центральная Азия, традиция, цифровая платформа.

Введение

История досудебного урегулирования споров уходит своими корнями в глубокую древность.