

МРНТИ 06.77.61

JEL Classification: E2; E24; J2; J24

DOI: <https://doi.org/10.52821/2789-4401-2022-6-21-28>

## ГИБКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ: ВОЗМОЖНОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ

З. С. Гельманова<sup>1</sup>, С. К. Мажитова<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Карагандинский индустриальный университет, Темиртау, Республика Казахстан

<sup>2</sup>Карагандинский университет Казпотребсоюза, Караганды, Республика Казахстан

---

### АННОТАЦИЯ

*Цель исследования* – анализ и выявление сквозных компетенции или навыков межличностного общения выпускников университетов; востребованных международными работодателями.

*Методология исследования.* В данной статье использованы кабинетные методы исследования, общие научные методы, такие как систематизация, обобщение, конкретизация, синтез, анализ, а также количественный метод (анкетный опрос).

*Оригинальность / ценность исследования.* Анализ был сосредоточен на характеристиках работодателей и организаций, методах и инструментах оценки трансверсальных компетенций, востребованных на международном уровне. Одним из основных вкладов является создание классификации, состоящей из множества сквозных компетенций, сгруппированных по пяти параметрам. Результаты показывают, что работодатели придают большее значение компетенциям, связанным с базовыми навыками, связанными с работой (job-related skills (JRS)), навыками социальных отношений (social-relationship skills (SR)) и навыками самоуправления (self-management skills (SM)). Высшие учебные заведения должны включать «педагогiku трудоустройства», которая укрепит связь между академической средой и социально-профессиональной реальностью и обеспечит адекватный переход выпускников на рынок труда.

*Результаты исследования.* На основе проведенных исследований выявлено, что наиболее широко используемым методом оценки трудоспособности является косвенная оценка. Для оценки междисциплинарных компетенций работодатели используют предположительную информацию (с акцентом на важность, показатели трудоспособности или ожидания в отношении компетенций, необходимых для работы). В отличие от этого, только несколько исследований непосредственно оценивали навыки, необходимые для работы (сосредоточившись на критериях найма через интервью с работодателями). При такой прямой оценке большое количество исследований было посвящено анализу содержания объявлений о работе. Научная новизна заключается в поиске адекватных механизмов трудоустройства выпускников и как следствие использование лучших практик управления этим процессом на международном уровне.

*Ключевые слова:* soft skills, возможность трудоустройства, выпускники вузов, работодатели, высшее образование, рынок труда.

### ВВЕДЕНИЕ

Современный рынок труда в лице работодателей, предъявляет определенные требования к потенциальным работникам, поэтому поиск квалифицированного персонала является весьма непростой задачей. Свидетельством этого является тот факт, что до сих пор неясно, какие переменные влияют на возможность трудоустройства выпускников, что увеличивает неопределенность в отношении требований рынка труда и давление на вузы с целью продвижения стратегий обучения, которые помогают студентам стать «более трудоспособными» [1; 2]. Анализ информации по трудоустройству выпускников в Карагандинском регионе Казахстана показал отрицательную тенденцию в период с 2013 по 2020 годы (произошло снижение уровня трудоустройства выпускников за данный период на 9 %) [3]. Как

отмечают эксперты Национальной палаты предпринимателей «Атамекен», которые по заказу Министерства образования и науки Республики Казахстан на протяжении пяти лет проводят мониторинг трудоустройства выпускников, в 2018 году 60 % выпускников в Казахстане не трудоустроены по специальности. При этом, 68 % работодателей были не удовлетворены актуальностью и качеством образовательных программ, что пропорционально влияет на степень занятости молодежи.

Опрос работодателей Карагандинского региона Казахстана показал, что современный рынок нуждается в создании разнообразных механизмов интеграции вуза и стейкхолдеров с применением успешных зарубежных практик развития социального партнерства и государственного мотивационного регулирования [3; 4; 5; 6; 7; 8].

В частности, в экономике знаний работодатели придают большое значение трансверсальным компетенциям выпускников, которые также известны как «гибкие навыки», из-за заметных преимуществ для эффективности бизнеса, эффективности в различных командах и стремления к инновациям [9; 10].

Тема «Soft skills» в настоящее время являются одной из обсуждаемых тем в образовательной политике на международном уровне [2]. Однако этот интерес не сопровождался консенсусом в научной литературе по поводу выявления, определения или классификации сквозных компетенций, которые необходимы выпускникам для того, чтобы быть более пригодными для трудоустройства.

В этом контексте в данной статье посредством систематического обзора исследуются сквозные компетенции, которые работодатели больше всего ценят в выпускниках университетов на международном уровне.

## ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

В первую очередь, выявлены характеристики работодателей и организаций, трудоустраивающие молодых специалистов. В частности, социально-демографические переменные работодателей, такие как пол, квалификация и опыт, а также их положение в бизнесе, профессиональный сектор, собственность и размер организации. Во-вторых, мы проанализировали методологию, использованную в рассмотренных исследованиях, изучив используемые методы и инструменты, а также наиболее распространенные классификации компетенций. В-третьих, мы рассмотрели схемы классификации горизонтальных компетенций, основанные на результатах систематического обзора. Наконец, мы определили, каким социальным навыкам работодатели отдают предпочтение при приеме на работу выпускников университетов в рассмотренных исследованиях. В статье предпринята попытка определить, какие сквозные компетенции упоминаются в профессиональной литературе в качестве факторов, способствующих трудоустройству, и какие методы наиболее часто использовались для анализа этого вопроса в международных исследованиях. Научная новизна заключается в поиске адекватных механизмов трудоустройства выпускников и как следствие использование лучших практик управления этим процессом на международном уровне.

Очевидно, что на процесс подбора персонала в компании влияет множество факторов, которые определяют, как выпускники попадают и остаются на рынке труда. В данной статье рассмотрены работодатели, нанимающие выпускников университетов; методы, используемые для анализа сквозных компетенций; идентификации, определения и классификации этих компетенций; и выбор наиболее важных сквозных компетенций для компаний на современном рынке труда.

Для анализа наиболее ценных сквозных компетенций в исследовании, представленном R. Wagenaar, была использована таксономия, для организации различных компетенций [11]. Эта классификация является обновлением классификации, созданной в рамках проекта Tuning [2; 12], который является одним из наиболее важных проектов в Европе. Целью данного проекта было создание общей международной структуры компетенций, основанной на различных областях знаний в высшем образовании, разделив «Soft skills» (гибкие навыки) на следующие категории [11; 12]: инструментальные компетенции (когнитивные, методологические, технические и лингвистические навыки); межличностные компетенции (навыки социального взаимодействия и сотрудничества); системные компетенции (интегрированные навыки, включающие ранее приобретенные компетенции, предполагающие понимание, чувствительность и отношение).

R. Wagenaar [11] проанализировав первоначальную классификацию, добавил некоторые новые трансверсальные компетенции: способность демонстрировать понимание равных возможностей и гендерных вопросов, способность действовать с социальной ответственностью и гражданственностью, приверженность защите окружающей среды, а также приверженность здоровью, благополучию и безопасности.

Отправной точкой для схемы классификации в данном исследовании было использование обозначений для каждой компетенции из списка R. Wagenaar [11] и документирование номенклатуры, использованной в рассмотренных исследованиях. Далее был проведен анализ ценности сквозных компетенций, наиболее ценимых выпускниками университетов, путем их изучения при трудоустройстве. Критерием для определения наиболее ценимых компетенций был отбор тех, которые вошли в первую десятку по классификации исследования.

Обзор показал, что чаще используется косвенная оценка трудоспособности [2].

Одним из ключевых моментов нашего обзора является изучение гибких навыков.

Базовые навыки, связанные с работой (job-related skills (JRS)), объединяет знания и навыки, необходимые для эффективного выполнения работы и продуктивности бизнеса. Цель этого традиционного исследования – выявить, определить и классифицировать эти навыки. На основе названий, собранных в рассмотренных исследованиях, была создана единая сквозная классификация компетенций, сгруппированных по различным измерениям: основные навыки, связанные с работой (JRS), навыки самодисциплины (self-management skills (SM)), навыки социальных отношений (social-relationship skills (SR)), предпринимательские навыки (entrepreneurial skills (ENT)) и навыки социальной и профессиональной ответственности (social and professional responsibility (SPR)). Предлагаемые классификации сквозных компетенций, полученные в результате систематического обзора, включают: аспект трудоустройства, который был принят в качестве направления работы высшими учебными заведениями, чьи учебные программы поощряют приобретение знаний и навыков посредством явно профессиональной «профессионализации» подхода, облегчая будущим выпускникам готовность к трудоустройству [9; 13].

Следующий критерий – навыки самодисциплины (self-management skills (SM)), который охватывает основные навыки, позволяющие выпускникам управлять собой и действовать самостоятельно в своей профессиональной и личной жизни. Это ключевое измерение, поскольку оно позволяет выпускникам адаптироваться к социально-профессиональному миру и принимать решения на протяжении всей жизни [1; 2; 13; 14]. Этот аспект подчеркивает необходимость для выпускников университетов подходить к трудоустройству, чтобы иметь неограниченную карьеру в условиях современного сложного рынка труда и социальной среды [15]. Она также подчеркивает важность «профессиональной идентичности», т. е. того, как воспринимаются люди и как они видят себя в социальном и профессиональном контекстах. Данное измерение соответствует способности человека учиться, что является одним из слабых мест образовательного предложения высших учебных заведений, которые должны использовать свою институциональную политику для формулирования опыта, показывающего, что обучение – это путешествие длиною в жизнь [13].

Третье измерение, навыки социальных отношений (social-relationship skills (SR)), относится к основным навыкам, позволяющим справляться с ситуациями и контекстами, требующими компромисса, согласия и понимания в глобальной среде. Она включает в себя командно-ориентированные компетенции, направленные на социальное участие, которое может быть достигнуто только через действия по достижению общих целей в различных социально-профессиональных контекстах [16]. Учитывая важность этого, высшие учебные заведения должны поощрять совместное обучение в университетском образовании в качестве стратегии повышения трудоспособности выпускников.

Четвертая область, предпринимательские навыки (entrepreneurial skills (ENT)), занимает очень важное место в политической повестке дня, поскольку часто упоминается потребность в выпускниках с предпринимательскими навыками. Такие характеристики молодого специалиста, как лидерство, инициатива и творческий подход способствуют инновациям в экономике знаний [17]. Это означает, что высшие учебные заведения должны включить в свои учебные программы специальные курсы

для улучшения предпринимательской деятельности выпускников, поскольку это является ключевым аспектом возможности трудоустройства [17].

Пятая группа подразумевает необходимость развития навыков социальной и профессиональной ответственности (social and professional responsibility (SPR)). Этот аспект актуален для дискурса высших учебных заведений, где появляется все больше образовательных мероприятий и подходов, таких как обучение на службе, для продвижения социальной ответственности и достижения целей устойчивого развития [18].

### ПОЛУЧЕННЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Данное исследование позволило нам выявить сквозные компетенции и возможности трудоустройства выпускников университетов. В частности, в ходе исследования нами определены сквозные компетенции, востребованные работодателями, которые оцениваются больше всего в транснациональном контексте; а также общая таксономия, которая могла бы помочь будущим исследованиям по оценке сквозных компетенций, особенно учитывая отсутствие консенсуса в литературе по терминологии, определениям и важности. Такая классификация позволит сравнивать эту группу компетенций в международных исследованиях, а также послужит мотивацией для обучения студентов в высших учебных заведениях сквозным навыкам.

Таким образом, предложенные адекватные механизмы трудоустройства выпускников и как следствие использование лучших практик управления этим процессом на международном уровне, могут стать инструментом для повышения качества работы высших учебных заведений, оценочных агентств и государственной политики. Кроме того, это позволит внести значительный вклад в работу с молодыми людьми или взрослыми, которые являются безработными и теми, кто осуществляет переход к трудовой деятельности, поскольку позволяет увидеть изменения в требованиях к компетентности за период времени, охватываемый исследованием. Университетам по-прежнему необходимо работать над улучшением возможностей трудоустройства своих выпускников. Университеты должны отойти от чисто профессионального подхода и помочь обеспечить выпускников личными ресурсами, необходимыми для их личного и профессионального развития на протяжении всей жизни. Поэтому необходимо устранить барьеры в нынешних образовательных программах, с тем чтобы помочь выпускникам реализоваться в профессиональной деятельности, с учетом разнонаправленности карьеры. Именно в этом контексте педагогика трудоустройства имеет наибольший смысл, позволяя университетам включить позитивный подход в предоставляемое ими образование и укрепить связи между академическими кругами и профессиональными реалиями общества.

Как и все исследования, его результаты имеют ограничения, поскольку нет единого мнения о том, какие переменные влияют на возможность трудоустройства выпускников. Это относится к таким составляющим, как характеристики работодателя и разнообразие организации. Несомненно, исследования следует продолжать, и эти переменные должны быть включены и проанализированы для того, чтобы дать более реалистичное представление о переходе выпускников университетов к работе.

Исследование трансверсальных компетенций является перспективным направлением. Оно позволяет исследовать развитие и приобретение этих компетенций и побудить специалистов, высшие учебные заведения и органы оценки мониторить процесс обучения студентов. Это также позволит провести сравнительный анализ образования, предоставляемого университетами, и требований рынка труда, а также выявить потенциальные несоответствия навыков и необходимость корректирующих действий со стороны академических кругов.

Исследование, несомненно, поможет решить проблему трудоустройства выпускников с точки зрения компетенций. В настоящее время выпускники сталкиваются с высоким уровнем неопределенности карьеры, что приводит к высокой безработице, низкой заработной плате, завышенной квалификации, временным контрактам и, в целом, нестабильной и фрагментарной карьере. Данный аспект затрагивает один из самых важных и тревожных этапов их выпускника – переходе к работе, поэтому должен находиться в зоне постоянного внимания менеджмента вузов.



### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Bennett D. Graduate employability and higher education: Past, present and future // *HERDSA Rev. High. Educ.* – 2018. – № 5. – P. 31-61.
2. Suleman F. The employability skills of higher education graduates: Insights into conceptual frameworks and methodological options // *High. Educ.* – 2018. – № 76. – P. 263-278.
3. Борбасова З. Н., Безлер О. Д. Исследование проблем трудоустройства выпускников вузов Республики Казахстан на современном рынке труда // *Актуальные проблемы современности.* – 2017. – № 1. – С. 88-95.
4. Yemelina N., Omarova A., Mazhitova S. Formation of wages in Kazakhstan and the return on education // *Journal of Advanced Research in Law and Economics.* – 2017. – № 8(1). – P. 267-271.
5. Гельманова З. С., Бутрин А. Г., Гарт Н. А. Предпринимательский университет, в контексте взаимодействия «тройной спирали» // *Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований.* – 2016. – № 7-3. – С. 444-449.
6. Гельманова З. С., Осик Ю. И. Деятельность вуза в контексте качества подготовки специалистов // *Международный журнал экспериментального образования.* – 2016. – № 1. – С. 31-36.
7. Трудоустройство выпускников вузов: почему сложно найти работу по специальности и что делать [Электронный ресурс] // *KazInform [web-сайт].* – 2022. – URL: [https://www.inform.kz/ru/trudoustroystvo-vypusknikov-vuzov-pochemu-slozhno-nayti-rabotu-po-special-nosti-i-chto-delat\\_a3897070](https://www.inform.kz/ru/trudoustroystvo-vypusknikov-vuzov-pochemu-slozhno-nayti-rabotu-po-special-nosti-i-chto-delat_a3897070) (Дата обращения: 26.01.2023).
8. 67 % казахстанских выпускников вузов устроились на работу [Электронный ресурс] // *KazInform [web-сайт].* – 2023. – URL: [https://www.inform.kz/ru/67-kazahstanskih-vypusknikov-vuzov-ustroilis-na-rabotu\\_a4027653](https://www.inform.kz/ru/67-kazahstanskih-vypusknikov-vuzov-ustroilis-na-rabotu_a4027653) (Дата обращения: 26.01.2023).
9. Andrews J., Higson H. Graduate Employability, “Soft Skills” Versus “Hard” Business Knowledge: A European Study // *High. Educ. Eur.* – 2008. – № 33. – P. 411-422.
10. Brown P., Hesketh A. *The Mismanagement of Talent. Employability and Jobs in the Knowledge Economy.* – Oxford University Press: Oxford, UK, 2004. – 288 p.
11. Wagenaar R. *REFORM! TUNING the Modernisation Process of Higher Education in Europe. A Blueprint for Student-Centred Learning.* PhD Thesis. – University of Groningen, Groningen, The Netherlands, 18 March 2019. – 506 p.
12. González J., Wagenaar R. *Tuning Educational Structures in Europe.* – Informe Final Fase Uno; Universidad de Deusto: Bilbao, Spain, 2003. – 339 p.
13. Bridgstock R., Jackson D. Strategic institutional approaches to graduate employability: Navigating meanings, measurements and what really matters // *J. High. Educ. Policy Manag.* – 2019. – № 41. – P. 468-484.
14. McArdle S., Waters L., Briscoe J. P., Hall D. T. T. Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital // *J. Vocat. Behav.* – 2007. – № 71. – P. 247-264.
15. Hall D. T. The protean career: A quarter-century journey // *J. Vocat. Behav.* – 2004. – № 65. – P. 1-13.
16. Johnson D. W., Johnson R. T. Making cooperative learning work // *Theory Into Pract.* – 1999. – № 38. – P. 67-73.
17. Laguna-Sánchez P., Abad P., Fuente-Cabrero C., Calero R. A University Training Programme for Acquiring Entrepreneurial and Transversal Employability Skills, a Students’ Assessment // *Sustainability.* – 2020. – № 12. – Article 796.
18. Cabedo L., Royo M., Moliner L., Guraya T. University Social Responsibility towards Engineering Undergraduates: The Effect of Methodology on a Service-Learning Experience // *Sustainability.* – 2018. – № 10. – Article 1823.

## REFERENCE

1. Bennett, D. (2018). Graduate employability and higher education: Past, present and future. *HERDSA Rev. High. Educ.*, 5, 31-61.
2. Suleman, F. (2018). The employability skills of higher education graduates: Insights into conceptual frameworks and methodological options. *High. Educ.*, 76, 263-278.
3. Borbasova, Z. N. and Bezler, O. D. (2017). Issledovanie problem trudoustrojstva vypusnikov vuzov Respubliki Kazahstan na sovremennom rynke truda. *Aktual'nye problemy sovremennosti*, 1, 88-95 (In Russian).
4. Yemelina, N., Omarova, A. and Mazhitova, S. (2017). Formation of wages in Kazakhstan and the return on education. *Journal of Advanced Research in Law and Economics*, 8(1), 267-271 (In Russian).
5. Gel'manova, Z. S., Butrin, A. G., Gart, N. A. *Predprinimatel'skij universitet, v kontekste vzaimodejstviya «trojnoj spirali»*. *Mezhdunarodnyj zhurnal prikladnyh i fundamental'nyh issledovanij*, 7-3, 444-449 (In Russian).
6. Gelmanova, Z. S. and Osik, Yu. I. (2016). Deyatel'nost' vuza v kontekste kachestva podgotovki specialistov. *Mezhdunarodnyj zhurnal eksperimental'nogo obrazovaniya*, 1, 31-36 (In Russian).
7. *Trudoustrojstvo vypusnikov vuzov: pochemu slozhno najti rabotu po special'nosti i chto delat'*. (2022). *KazInform*. Retrieved January 26, 2023, from [https://www.inform.kz/ru/trudoustrojstvo-vypusnikov-vuzov-pochemu-slozhno-nayti-rabotu-po-special-nosti-i-chto-delat\\_a3897070](https://www.inform.kz/ru/trudoustrojstvo-vypusnikov-vuzov-pochemu-slozhno-nayti-rabotu-po-special-nosti-i-chto-delat_a3897070) (In Russian).
8. *67 % kazahstanskih vypusnikov vuzov ustroilis' na rabotu*. (2023). *KazInform*. Retrieved January 26, 2023, from [https://www.inform.kz/ru/67-kazahstanskih-vypusnikov-vuzov-ustroilis-na-rabotu\\_a4027653](https://www.inform.kz/ru/67-kazahstanskih-vypusnikov-vuzov-ustroilis-na-rabotu_a4027653) (In Russian).
9. Andrews, J. and Higson, H. (2008). Graduate Employability, “Soft Skills” Versus “Hard” Business Knowledge: A European Study. *High. Educ. Eur.*, 33, 411-422.
10. Brown, P. and Hesketh, A. (2004). *The Mismanagement of Talent. Employability and Jobs in the Knowledge Economy*. Oxford University Press: Oxford, UK, 288 p.
11. Wagenaar, R. (2019). *REFORM! TUNING the Modernisation Process of Higher Education in Europe. A Blueprint for Student-Centred Learning*. PhD Thesis. University of Groningen, Groningen, The Netherlands, 506 p.
12. González, J. and Wagenaar R. (2003). *Tuning Educational Structures in Europe. Informe Final Fase Uno*; Universidad de Deusto: Bilbao, Spain, 339 p.
13. Bridgstock, R. and Jackson, D. (2019). Strategic institutional approaches to graduate employability: Navigating meanings, measurements and what really matters. *J. High. Educ. Policy Manag.*, 41, 468-484.
14. McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P. and Hall, D. T. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *J. Vocat. Behav.*, 71, 247-264.
15. Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *J. Vocat. Behav.*, 65, 1-13.
16. Johnson, D. W. and Johnson, R. T. (1999). Making cooperative learning work. *Theory Into Pract.*, 38, 67-73.
17. Laguna-Sánchez, P., Abad, P., Fuente-Cabrero, C. and Calero, R. (2020). A University Training Programme for Acquiring Entrepreneurial and Transversal Employability Skills, a Students' Assessment. *Sustainability*, 12, 796.
18. Cabedo, L., Royo, M., Moliner, L. and Guraya, T. (2018). University Social Responsibility towards Engineering Undergraduates: The Effect of Methodology on a Service-Learning Experience. *Sustainability*, 10, 1823.

## SOFT SKILLS: EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR GRADUATES

Z. S. Gelmanova<sup>1</sup>, S. K. Mazhitova<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Karaganda Industrial University, Temirtau, Republic of Kazakhstan

<sup>2</sup>Karaganda University of Kazpotreboysuz, Karaganda, Republic of Kazakhstan

---

### ABSTRACT

*The purpose* of this research is to analyze the cross-cutting competencies or interpersonal communication skills of university graduates that are most valued by international employers.

*Research methodology.* This article uses methods of desk research, general scientific methods such as systematization, generalization, concretization, synthesis, analysis, as well as a quantitative method (questionnaire survey).

*The value of research.* The analysis focused on the characteristics of employers and organizations, methods and tools for assessing transversal competencies and the most highly valued competencies at the international level. One of the main contributions is the creation of a classification consisting of many cross-cutting competencies grouped by five parameters. The results show that employers placed more importance on competencies related to basic work-related skills (JRS), social-relational skills (SR) and self-management skills (SM). Higher education institutions should include «employment pedagogy», which will strengthen the link between the academic environment and socio-professional reality and ensure an adequate transition of graduates to the labor market.

*The results of the research.* The research findings revealed that the most widely used method of assessing the ability to work is indirect assessment. To assess interdisciplinary competencies, employers use presumptive information (with an emphasis on importance, indicators of working capacity or expectations regarding the competencies required for work). In contrast, only a few studies directly assessed the skills needed for the job (focusing on hiring criteria through interviews with employers). With such a direct assessment, a large number of studies have been devoted to analyzing the content of job ads. The scientific novelty lies in the search for adequate mechanisms for the employment of graduates and, as a result, the use of best practices in managing this process at the international level.

*Keywords:* soft skills, employment opportunity, university graduates, employers, higher education, labor market.

### ИКЕМДІ DAҒДЫЛАР: TҮЛЕКТЕРДІ ЖҰМЫCҚА ОРНАЛАСТЫРУ МҰМКІНДІКТЕРІ

З. С. Гельманова<sup>1</sup>, С. К. Мажитова<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Қарағанды индустриялық университеті, Теміртау, Қазақстан Республикасы

<sup>2</sup>Қазтұтынуодағы Қарағанды университеті, Қарағанды, Қазақстан Республикасы

---

### АНДАТПА

*Зерттеудің мақсаты* – халықаралық жұмыс берушілер талап ететін университет түлектерінің тұлғааралық құзыреттіліктерін немесе дағдыларын талдау және анықтау.

*Зерттеу әдістемесі.* Бұл мақалада жүйелі әдеби шолу, талдау, жүйелеу, жалпылау, нақтылау, синтез, талдау сияқты жалпы ғылыми әдістері мен қатар, бағалау үшін ақпарат алудың ең кең тараған әдісі-сауалнама қолданылды.

*Зерттеудің құндылығы* – талдау жұмыс берушілер мен ұйымдарға, халықаралық деңгейде талап етілетін трансверсальді құзыреттерді бағалау әдістері мен құралдарына бағытталған.

Негізгі үлестердің бірі-бес параметр бойынша топтастырылған көптеген құзыреттерден тұратын классификация құру. Нәтижелер жұмыс берушілердің негізгі жұмыс дағдыларына (job-related skills (JRS)), әлеуметтік-қарым-қатынас дағдыларына (social-relationship skills (SR)) және өзін-өзі басқару дағдыларына (self-management skills (SM)) қатысты құзыреттерге көбірек мән бергенін көрсетеді. Жоғары оқу орындары академиялық орта мен әлеуметтік-кәсіби шындық арасындағы байланысты нығайтатын және түлектердің еңбек әлеміне барабар көшуін қамтамасыз ететін «жұмысқа орналастыру педагогикасын» қамтуы тиіс.

*Зерттеу нәтижелері.* Жүргізілген зерттеулер негізінде еңбекке қабілеттілікті бағалаудың ең көп қолданылатын әдісі жанама бағалау болып табылатыны анықталды. Пәнаралық құзыреттіліктерді бағалау үшін жұмыс берушілер болжамды ақпаратты пайдаланады (маңыздылығына, еңбекке қабілеттілік көрсеткіштеріне немесе жұмысқа қажетті құзыреттерге қатысты күтулерге назар аударатырып). Керісінше, тек бірнеше зерттеулер жұмысқа қажетті дағдыларды тікелей бағалайды (жалдау критерийлеріне жұмыс берушілермен сұхбат арқылы назар аудару). Осындай тікелей бағалау кезінде көптеген зерттеулер жұмыс туралы хабарландырулардың мазмұнын талдауға арналды. Жұмыстың ғылыми жаңалығы-түлектерді жұмысқа орналастырудың тетіктерін тауып, нәтижесінде бұл процесті халықаралық деңгейде басқарудың ең жақсы тәжірибелерін қолдану.

*Түйін сөздер:* soft skills, жұмысқа орналасу мүмкіндігі, ЖОО түлектері, жұмыс берушілер, жоғары білім, еңбек нарығы.

#### ОБ АВТОРАХ

**Гельманова Зоя Салиховна** – кандидат экономических наук, профессор, Карагандинский индустриальный университет, Темиртау, Республика Казахстан, email: zoyakgiu@mail.ru, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-9052-9490>

**Мажитова Сауле Калиевна** – кандидат экономических наук, доцент, Карагандинский университет Казптребсоюза, Караганды, Республика Казахстан, email: skm19@mail.ru, ORCID <https://orcid.org/0000-0003-3986-6066>\*