



University Career Centres

Bridging the gap between universities
and the labour market to improve
graduates' employability

Proceedings of the International Conference held in Bishkek
(Kyrgyzstan) on October 26th & 27th, 2016

Центры Карьеры Университетов

Построение моста между университетами
и рынком труда для усовершенствования
трудоустройства выпускников

Сборник материалов международной конференции,
состоявшейся в Бишкеке (Кыргызстан) 26-27 октября, 2016 г.



Co-funded by the
Tempus Programme
of the European Union

Project Ref. Number
544126-TEMPUS-1-2013-1-ES-TEMPUS-JPHES

UNIWORK consortium:

European Union:

University of Alicante, Spain (Coordinator)
FH Joanneum, Austria
University of Sheffield, United Kingdom

Central Asia:

Kazakhstan

Kokshetau State University
Narxoz University
Ministry of Higher Education of Kazakhstan
Association of Commercial and Industrial Enterprises

Kyrgyzstan

Adam University / BAFE
Osh Technological University
Talas State University
Ministry of Education and Science of Kyrgyzstan
Bishkek Business Club

Tajikistan

Khujand Polytechnical Institute of Tajik Technical University
Technological University of Tajikistan
Ministry of Education and Science of the Republic of Tajikistan
Chamber of Commerce and Industry of the Republic of Tajikistan

Turkmenistan

Turkmen State Institute of Transport and Communication
Turkmen State Institute of Economics and Management
Ministry of Higher Education of Turkmenistan
Turkmenbaha (TB) Economic Society

Uzbekistan

Bukhara State University
Samarkand State University
Tashkent State University of Economics
Ministry of Higher Education of Uzbekistan
Chamber of Commerce and Industry of Uzbekistan

Консорциум UNIWORK :

Европейский Союз:

Университет Аликанте, Испания (Координатор)
ФХ Йоаннеум, Австрия
Университет Шеффилда, Великобритания

Центральная Азия:

Казахстан

Кокшетауский государственный университет
Университет Нархоз/Новый экономический университет
Министерство образования и науки Республики Казахстана
Ассоциация торговых и промышленных предприятий

Кыргызстан

Университет АДАМ/Бишкекская финансово-экономическая академия
Ошский технологический университет
Таласский государственный университет
Министерство образования и науки Кыргызстана
Бишкекский деловой клуб

Таджикистан

Худжандский Политехнический Институт Таджикского Технического Университета
Технологический Университет Таджикистана
Министерство Образования и Науки Республики Таджикистан
Торгово-Промышленная Палата Республики Таджикистан

Туркменистан

Туркменский Государственный Институт Транспорта и Коммуникаций
Туркменский Государственный Институт Экономики и Управления
Министерство Высшего Образования Туркменистана
Туркменбаха (ТВ) Хозяйственное Общество

Узбекистан

Бухарский Государственный Университет
Самаркандский Государственный Университет
Ташкентский Государственный Университет Экономики
Министерство высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан
Торгово-промышленная Палата Узбекистана

Contact information:

Project coordinator

International Project Management Office (OGPI)
University of Alicante

E-mail: project.management@ua.es

Project website: www.uniwork-project.eu

Facebook: www.facebook.com/UNIWORKproject/

Контактная информация:

Координатор проекта

Международный офис по управлению проектами (OGPI)
Университет Аликанте

Электронная почта: project.management@ua.es

Веб-сайт проекта: www.uniwork-project.eu

Facebook: www.facebook.com/UNIWORKproject/

University Career Centres

Bridging the gap between universities
and the labour market to improve
graduates' employability

Proceedings of the International Conference held in Bishkek
(Kyrgyzstan) on October 26th & 27th, 2016

Центры Карьеры Университетов

Построение моста между университетами
и рынком труда для усовершенствования
трудоустройства выпускников

Сборник материалов международной конференции,
состоявшейся в Бишкеке (Кыргызстан) 26-27 октября, 2016 г.



Acknowledgments: To the all the participants in the International Conference in Bishkek, for the presentations and participation in the discussions. To our host institution, ADAM University, for such an excellent job with the local organisation of the International Conference. To all the authors who presented papers for these Proceedings. Finally to the European Commission for supporting and funding this project through the Tempus Programme.

Legal Notice

The present document was developed and edited by the partner institutions of the Tempus Project UNIWORK *'Strengthening Career Centres in Central Asia Higher Education Institutions to empower graduates in obtaining and creating quality employment'*, under the coordination of the University of Alicante (Spain).

The results, views and opinions expressed in these Proceedings are those of the individual authors and the European Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

All contents generated by the UNIWORK project are protected by intellectual property laws, in particular copyright. The reproduction and distribution, with non-commercial purposes, in whole or in part, in any form or by any means (including Internet) of the information contained in this Report is allowed, with a visible indication of:

- Name of the project (UNIWORK *'Strengthening Career Centres in Central Asia Higher Education Institutions to empower graduates in obtaining and creating quality employment'* Project Ref. Number 544126-TEMPUS-1-2013-1-ES-TEMPUS-JPHES)
- Website (www.uniwork-project.eu)
- Title of the Publication (*University Career Centres: Bridging the gap between universities and the labour market to improve graduates' employability - International Conference Proceedings*) & date of publication (Nov.2016)
- The present document has been produced with the financial support of the Tempus Programme of the European Commission.

Благодарности: Всем участникам Международной конференции в Бишкеке за презентации и участие в обсуждениях. Принимающей организации, Университету АДАМ, за отличную организацию Международной конференции. Авторам статей данного сборника материалов. И наконец, Европейской Комиссии за поддержку и финансирование проекта через Программу Темпус.

Правовое уведомление

Настоящий документ был разработан и отредактирован партнерскими институтами Tempus проекта UNIWORK «Укрепление центров карьеры в вузах Центральной Азии для расширения возможностей выпускников в трудоустройстве и создании качественной занятости» при координации Университета Аликанте (Испания).

Результаты, взгляды и мнения, высказанные в настоящем докладе, основаны на результатах работы, проделанной партнерами. Данное издание отражает только точку зрения авторов, и Европейская комиссия не может нести ответственность за любое использование какой-либо информации, содержащейся в данном документе.

Все содержание, созданное проектом UNIWORK, защищено законами об интеллектуальной собственности, в особенности авторским правом. Воспроизводство и распространение, в том числе в некоммерческих целях, полностью или частично в любой форме или любыми средствами (включая Интернет) информации, содержащейся в данном отчете, разрешается только при указании:

- Названия проекта (UNIWORK «Укрепление центров карьеры в вузах Центральной Азии для расширения возможностей выпускников в трудоустройстве и создании качественной занятости» Исходящий номер проекта 544126-TEMPUS-1-2013-1-ES-TEMPUS-JPHES)
- Вебсайт (www.uniwork-project.eu)
- Наименование Публикации (Центры Карьеры Университетов: Построение моста между университетами и рынком труда для усовершенствования трудоустройства выпускников - сборник материалов Конференции) & дата публикации (ноябрь 2016)
- Данный документ создан при финансовой поддержке Программы Европейской Комиссии Темпус.

University Career Centres:
Bridging the gap between universities and the labour market to
improve graduates' employability - Conference Proceedings

Центры Карьеры Университетов:
Построение моста между университетами и рынком труда для
усовершенствования трудоустройства выпускников

Contents Содержание

Foreword	10
<i>Svetlana Sirmbard</i>	
Предисловие	12
<i>Светлана Рустамовна Сирмбард</i>	
International Conference: University Career Centres - Bridging the gap between Universities and the labour market to improve graduates' employability	14
Центры Карьеры Университетов Построение моста между университетами и рынком труда для усовершенствования трудоустройства выпускников	16

UNIVERSITIES AND EMPLOYABILITY: THE CONTEXT УНИВЕРСИТЕТЫ И ТРУДОУСТРОЙСТВА: КОНТЕКСТНОМУ

Investing in Graduates - Universities as drivers of economic growth	20
<i>Sara Pates</i>	
Инвестирование в выпускников - университеты как инструменты экономического роста	25
<i>Сара Пэйтс</i>	
Uniwork - Enhancing Career Centres in Central Asian Universities	31
<i>Cristina Beans</i>	
Uniwork - центры достижения карьерного роста в университетах центральной Азии	39
<i>Кристина Бинс</i>	

Enactus Kyrgyzstan experience in employment of HEI students and graduates...	48
<i>Gulbarchyn Suyunova</i>	
Опыт организации Enactus Кыргызстан в трудоустройстве студентов и выпускников ВУЗов	51
<i>Гульбарчин Суюнова</i>	
Employment of graduates of higher education institutes of the Republic Kazakhstan and methodology for solving thereof	54
<i>Z.N. Chikibaeva, M.S. Kosidi, MSc.Ed.</i>	
Трудоустройство выпускников высших учебных заведений Республики Казахстан и механизмы их решения	59
<i>Чикибаева З.Н. к.п.н., Косиди М.С., MSc.Ed.</i>	
The labour market environment. Compliance of the quality of education and preparedness of graduates with the requirements of employers	65
<i>Akylbaeva Shara</i>	
Заместитель Председателя Президиума ОЮЛ «Ассоциация торговых и промышленных предприятий»	71
<i>Акылбаева Шара Джандарбековна</i>	

FROM THE CAMPUS TO THE WORKPLACE: WHAT POLICY RECOMMENDATIONS? ОТ КАМПУСА К РАБОЧЕМУ МЕСТУ: СТРАТЕГИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ?

Guidelines for Career Centres - A Policy White Paper	78
<i>Gaini Mukhanova, Zarina Chikibayeva, Shara Akylbayeva, Bayan Sapargaliyeva, Gulim Iskakova, Olga Shornikova</i>	
Путеводитель центра карьеры - политический информационный документ ..	82
<i>Гайни Муханова, Зарина Чикибаева, Шара Акылбаева, Баян Сапаргалиева, Гулим Искакова, Ольга Шорникова</i>	
From the Campus to the Workplace: Policy White Paper	87
<i>Lyudmila Maslova</i>	
Из университета на работу: белая книга	93
<i>Людмила Маслова</i>	
Policy White Paper: Career Centres and Youth Employability in Tajikistan	99
<i>Sangin Boboev</i>	

Белая книга: Центры карьеры и занятость молодежи в Таджикистане	105
<i>Сангин Бобоев</i>	
A Policy White Paper on Youth Employment in Turkmenistan	112
<i>Sapargul Walieva</i>	
Белая книга о занятости молодежи в Туркменистане.....	117
<i>Сапаргуль Валиева</i>	
The future of the labour market in Uzbekistan - a policy white paper	123
<i>Abror Juraev</i>	
Будущее рынка труда в Узбекистане - «белая книга» рекомендаций.....	129
<i>Аброр Жураев</i>	
Reforming the process of cooperation of universities and employers in employing the graduates	135
<i>Almaz Atabekov, Nurgazy Tashiev</i>	
Реформирование процесса взаимодействия вузов и работодателей в вопросах трудоустройства выпускников	141
<i>Алмаз Атабеков, Ташиев Нургазы</i>	

CAREER CENTRES ЦЕНТРЫ КАРЬЕРЫ

The priority - youth employment.....	148
<i>Sapargaliyeva Bayan</i>	
Занятость молодежи - в приоритете	154
<i>Сапаргалиева Баян Оралхановна</i>	
Cooperation of employers with the Career Centre of Narxoz University within the frameworks of the project UNIWORK.....	161
<i>Mukhanova Gaini Kazybaevna Ph.D.</i>	
Сотрудничество работодателей с центром карьеры Университета Нархоз в рамках проекта.....	168
<i>Муханова Гайни Казыбаевна</i>	
Career Centre is the best way forward.....	175
<i>A.A. Kakabaev, O.N. Shornikova, G.E. Isakova, M.A. Ramazanova</i>	
Центр карьеры - дорога в будущее	182
<i>Какабаев А.А., Шорникова О.Н., Исакова Г.Е., Рамазанова М.А.</i>	
Career Centre: Think about future job in good time.....	189
<i>G.A. Boobekova, A.T. Nuralieva</i>	

Центр Карьеры: о будущей работе нужно думать заранее.....	191
<i>Г.А.Бообекова, А.Т.Нуралиева</i>	
Expanded services of the Career Center: using of business simulators to develop management skills.....	194
<i>L.I. Maslova, K.A. Rakhimov</i>	
Расширенные услуги центра карьеры: использование бизнес-симуляторов для развития управленческих навыков	198
<i>Л.И. Маслова, К.А. Рахимов</i>	
Effect of the Project UNIWORK on the formation and development of Career Centers and innovations in the Republic of Tajikistan	202
<i>M.G. Kholikov, S. Boboev, F.N. Mukumova, D.F. Abdullaeva</i>	
Влияние проекта № 544126-TEMPUS-1-2013-1-ES-TEMPUS-JPHES TEMPUS 2013 UNIWORK на формирование и развитие центров карьеры и инноваций в республике таджикистан	206
<i>Холиков М.Г., Бобоев С., Мукумова Ф.Н., Абдуллаева Д.Ф.</i>	
Quality education - a way of stabilizing the labour market.....	210
<i>Sultanova M.M., Nabiev D.B.</i>	
Качественное образование - путь к стабилизации рынка труда	213
<i>Султанова М.М., Набиев Д.Б.</i>	
Employers and Graduates: bringing them together at Bukhara State University	217
<i>Bakhtiyor Adizov & Sukhrob Davlatov</i>	
Работодатели и выпускники: их встреча в бухарском государственном университете	224
<i>Бахтиёр Адизов и Сухроб Давлатов</i>	
Influence of Brand Management Courses in Development of UNIWORK Project	232
<i>Nozima Zufarova</i>	
Влияние курса управления брендом на развитие проекта UNIWORK.....	239
<i>Нозима Зуфарова</i>	
Career development in an Austrian university of applied sciences: The case of FH JOANNEUM.....	246
<i>Rene Wenzel</i>	
Повышение квалификации в австрийском университете прикладных наук: FH JOANNEUM.....	250
<i>Рене Венцель</i>	

STRONGER TOGETHER: NETWORKING AMONG CAREER CENTRES ВМЕСТЕ СИЛЬНЕЕ: СЕТИ ЦЕНТРОВ КАРЬЕРЫ

Effect of the TEMPUS Project UNIWORK on formation and development of Career Centres and innovations in the Republic of Kazakhstan	256
<i>O.N. Shornikova, A.A. Kakabaev, G.E. Isakova, M.A. Ramazanova</i>	
Влияние проекта № 544126-TEMPUS-1-2013-1-ES-TEMPUS-JPHES TEMPUS 2013 UNIWORK на формирование и развитие Национальной сети центров карьеры в республике казахстан	262
<i>Шорникова О.Н., Какабаев А.А., Исакова Г.Е., Рамазанова М.А.</i>	
Career Centres' Network in Kyrgyzstan	268
<i>Egemberdiev Sheraly Egemberdievich</i>	
Сеть Центров Карьеры в Кыргызстане.....	274
<i>Эгембердиев Шералы Эгембердиевич</i>	
Towards a normalization as a university service	280
<i>Víctor F. Climent</i>	
На пути к нормализации как к университетской услуге	287
<i>Виктор Ф. Климент</i>	
Enterprise Educators UK: Sharing and Building on Excellence	294
<i>Gary C Wood</i>	
Преподаватели в сфере предпринимательства Великобритании: Обмен опытом и совершенствование мастерства.....	300
<i>Гэри К Вуд</i>	

FOREWORD

THE International Conference “*Career Centres: Bridging the gap between universities and the labour market to improve graduates’ employability*”, organised in the framework of the project TEMPUS UNIWORK “*Strengthening Career Centres in Central Asia Higher Education Institutions to empower graduates in obtaining and creating quality employment*”, which was held in Bishkek, 26-27 October, 2016, touched on the most acute problems currently existing in the field of youth employment.

In accordance with the project’s objectives, the joint efforts of the partner-universities from 2013 were aimed at improving the interaction between universities and employers to solving problem of graduates’ employment, as well as the development of an entrepreneurial culture among students. These problems in our region are very relevant, because the proportion of young people among the population of the Central Asian republics is very high and therefore the employment of youth in all republics in our region is a priority in the social policy of the relevant countries, including in Kyrgyzstan.

According to official figures, unemployment among young people in our country reaches more than 10%. Among the officially registered unemployed young people without work for a long time, graduates comprise about 14%. To support and develop youth about 7 million KGS (about 5% of GDP) is being dedicated from the State budget of Kyrgyz Republic. A State program for youth, implying establishment of the socio-economics, legal and other conditions for the development of young citizens and protection of their interests has been created. Youth labour exchanges have been in all major cities of the Republic.

According to forecasts in the near future youth unemployment will remain a topical issue, including among young people with higher education. This is explained by the fact that graduates do not have the necessary skills for jobs, they have insufficient training and lack of jobs. When applying to universities, many applicants under the influence of the views of parents choose “hereditary” profession - if the parents are lawyers, then choose law schools, if the parents are businessmen, accountants and economic universities. Therefore, for the individual specialty we have produced more specialists than that required by the relevant industry. In this regard, we think that universities should conduct regular monitoring of how many of their graduates get a job and what in specialties. Employment of universities graduates has to deal with that constantly.

In this context, what have we done in the framework of the TEMPUS project UNIWORK is a great contribution to the optimization of the solution of questions about graduates' employment and acquiring skills for future work in their chosen specialty.

It is gratifying that the project gave the opportunity to exchange experiences between individual European universities and universities of our region to address the pressing problems of entering the independent life of young people after receiving higher education. For our higher education institutions the experience of foreign universities in the professional training tailored to the needs of the labour market, promoting employment of graduates, is very useful and we think the use of this experience in our universities in the transition to the European system of education will give positive results in improving the employment of University graduates.

One of the pressing issues related to employment of young people is the loss of the services of graduates. For this, there are some reasons. One of the reasons is low salaries for the work of young experts. I think that this issue should be solved by our government agencies, as this situation is most often in budget organization.

Another current problem is career growth of young people. In recent years much work has been done in this direction. More and more young people have been appointed to responsible positions, which provides the incentive for young people to master relevant knowledge and skills for rapid advancement at work.

Sharing the results of our universities' participation in the implementation of the TEMPUS UNIWORK project allowed to pay attention to the issues that need to be solved in the future. Today our work together is formally completed, but we are sure we will find a new form of cooperation; we will support the established networks to solve the challenges faced by universities in the problems of employment of graduates. I would like to wish every success for all of us in this direction.

*Svetlana Sirmbard,
Rector of ADAM University,
National expert on reformation of educational system
Kyrgyzstan*

ПРЕДИСЛОВИЕ

Международная конференция «Центры Карьеры: построение моста между вузами и рынком труда для усовершенствования трудоустройства выпускников» в рамках проекта UNIWORK TEMPUS «Усиления Центров карьеры в вузах Центральной Азии в целях создания качественных рабочих мест», которая прошла в Бишкеке 26-27 октября 2016 г. затронула наиболее острые проблемы, существующие на сегодняшний день в сфере молодежной занятости.

В соответствии с целями проекта, совместные усилия вузов-участников с 2013 года были направлены на улучшения взаимодействия между вузами и работодателями с целью решения проблем трудоустройства выпускников вузов, а также развития культуры предпринимательства среди студентов. Эти проблемы для нашего региона являются весьма актуальными, так как удельный вес молодежи среди населения республик Центральной Азии и Казахстана весьма высок и поэтому трудоустройство молодежи во всех республиках нашего региона занимает приоритетное место в социальной политике соответствующих государств, в том числе и в Кыргызстане. По официальным данным уровень безработицы среди молодежи нашей республики достигает более 10%. Среди официально зарегистрированных безработных молодых людей, не имеющих длительное время работы выпускники вузов составляют около 14%. На поддержку и развитие молодежи из государственного бюджета КР выделяется около 7 млн сомов (около 5% к ВВП) .

Разработана государственная программа по молодежи, предусматривающая создание социально-экономических, правовых и других условий для становления молодых граждан и защиты их интересов. Созданы молодежные биржи труда во всех крупных городах республики.

По прогнозам в ближайшее время безработица среди молодежи останется актуальной проблемой, в том числе и среди молодежи с высшим образованием. Это объясняется тем, что выпускники вузов не имеют необходимых навыков для работы по специальности, у них недостаточная профессиональная подготовка, а также отсутствием рабочих мест. При поступлении в вузы многие абитуриенты под влиянием мнения родителей выбирают «наследственную» профессию - если родители юристы, то выбирают юридические вузы, если родители бизнесмены, бухгалтера - экономические вузы. Поэтому по отдельным специальностям у нас выпускается больше кадров, чем этого требуют соответствующие отрасли. В этой связи, думается, что вузы должны проводить регулярно мониторинг сколько их выпускников устраиваются на работу и по каким специальностям. Трудоустройством выпускников вузы должны заниматься постоянно.

В этой связи, то что нами сделано в рамках проекта TEMPUS UNIWORK является большим вкладом в оптимизацию решения вопросов трудоустройства выпускников вузов и приобретения студентами навыков будущей работы по избранной специальности.

Отрадно, что указанный проект дал возможность обмениваться опытом работы отдельных европейских вузов и вузов нашего региона по вопросам решения насущных проблем вхождения в самостоятельную жизнь молодежи после получения вузовского образования. Для наших высших учебных заведений опыт зарубежных вузов в профессиональной подготовке кадров с учетом потребностей рынка труда, содействия трудоустройству выпускников вузов является очень полезным и думается применение этого опыта в наших вузах в условиях перехода на европейскую систему обучения даст свои положительные результаты в улучшении трудоустройства по специальности выпускников вузов.

Одной из насущных проблем, связанных с трудоустройством молодежи является отток за рубеж части подготовленных выпускников вузов. Для этого имеются разные причины. Одной из причин является размер вознаграждения за работу молодых специалистов. Думается, что этот вопрос должен будет решаться нашими госорганами, так как это в основном бюджетные организации.

Актуальна также проблема карьерного роста молодежи. В последние годы в этом направлении сделано немало. На ответственные должности выдвигаются все больше молодых людей, что не может не служить стимулом для молодежи в овладении ею соответствующими знаниями и навыками для быстрого продвижения по работе.

Обмен результатами участия наших вузов в ходе реализации проекта TEMPUS UNIWORK позволил обратить внимание на те вопросы, которые необходимо будет решать и в дальнейшем. Думается, что наша совместная работа формально завершается но, уверена, мы найдем новую форму сотрудничества, будем поддерживать налаженные связи для решения стоящих перед вузами проблем трудоустройства выпускников. Позвольте пожелать нам всем в этом направлении новых успехов.

*Светлана Рустамовна Сирмбард,
Ректор Университета АДАМ,
Национальный эксперт по реформированию
системы образования Кыргызской Республики*

INTERNATIONAL CONFERENCE: UNIVERSITY CAREER CENTRES - BRIDGING THE GAP BETWEEN UNIVERSITIES AND THE LABOUR MARKET TO IMPROVE GRADUATES' EMPLOYABILITY

Context

Youth unemployment is currently among the primarily important issues in all countries, as we are witnessing dynamic growth of working-age population in parallel with the development of economies. As a result, as well as due to lack of appropriate entrepreneurial skills among youth, graduates of Higher Education Institutions (HEIs) face several difficulties in finding quality employment. This fact highlights the top importance of enhancing youth employment opportunities within agendas of governmental policies.

University Career Centres support students and staff within their institutions, and also work with employers and recruiters. Typically, they provide:

- Guidance to students about careers and employability to students, including information on specific employers and job opportunities;
- Opportunities for students to develop, identify and articulate their entrepreneurial skills, to enable them to secure and succeed in employment or self-employment;
- Support for teaching staff through identifying trends in employers' needs and guidance on how to develop skills required by employers within degree programmes; and
- Services for employers to meet and recruit graduates to join their organisations, such as careers fairs and events.

Career Centres therefore play an important role in ensuring that graduates are work-ready, and can meet the needs of employers, whilst ensuring that students are able to make informed decisions to develop successful careers.

An HEI with a strong career centre will be much more attractive to future students (as it shows them a “promise” of a good professional future after they graduate). It will also be better integrated into the business fabric of the society in which it is embedded, creating potential opportunities for cooperation between researchers and industry. Both of these aspects will in turn help businesses grow strong, as they will have better access to top-quality employees (HEI graduates) and collaborators (researchers), giving them a competitive advantage in the market place.

The International Conference

On October 26th & 27th, 2016, an International Conference **“Career Centres: Bridging the gap between universities and the labour market to improve graduates’ employability”** was held at Dostuk Hotel in Bishkek, Kyrgyzstan, organised in the framework of the TEMPUS programme UNIWORK project. The Conference brought together from the EU and throughout Central Asia experts and participants from Higher Education Institutions, Ministries of Education, Chambers of Commerce and the business sector to discuss the role of HEIs and their Career Centres in improving graduates’ employability and entrepreneurial skills and serving as a bridge to the main actors in the labour market. It also served to wrap up the UNIWORK project and allowed the partner HEIs to showcase the work done by their Career Centres in the framework of the project during these three years. Special mention was made of the importance of Career Centres in a same country working together to have more weight within society and support each other to continue developing their activities.

The present document is a compendium of papers resulting from this International Conference. Presentations from the International Conference are available to download from the project website: www.uniwork-project.eu



Conference materials (Photo by C.Beans)

ЦЕНТРЫ КАРЬЕРЫ УНИВЕРСИТЕТОВ ПОСТРОЕНИЕ МОСТА МЕЖДУ УНИВЕРСИТЕТАМИ И РЫНКОМ ТРУДА ДЛЯ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ

КОНТЕКСТ

Безработица молодежи является важной проблемой во всех странах с динамичным ростом развития трудоспособного населения и параллельно с развитием экономики. Как следствие, и как отсутствие надлежащих предпринимательских навыков среди молодежи, выпускники высших учебных заведений (вузов) сталкиваются с рядом трудностей в поиске качественных рабочих мест. Этот факт подчеркивает важность расширения возможностей трудоустройства молодежи в рамках программ государственной политики.

В рамках учреждения, Центры Карьеры вузов оказывают поддержку студентам и сотрудникам, постоянно взаимодействуя с работодателями и рекрутерами. Как правило они обеспечивают:

- Руководство для студентов по карьере и возможностях трудоустройства для студентов, включая информацию о конкретных работодателях и рабочих местах;
- Возможность для студентов развивать, выявлять и формулировать их предпринимательские навыки, которые позволят им обеспечить их безопасность и успех в занятости или в индивидуальном предпринимательстве;
- Поддержка профессорско-преподавательского состава, путем выявления тенденций в области потребностей работодателей и руководства о том, как развивать навыки, необходимые работодателям в рамках научных степеней;
- Услуги для работодателей по привлечению выпускников в их организации на мероприятиях, ярмарках карьеры.

Центры Карьеры играют немаловажную роль в обеспечении подготовки к работе выпускников, отвечающие требованиям работодателей, гарантируя, что студенты имеют возможность принимать обоснованные решения для развития успешной карьеры.

Вузы с развитыми Центрами Карьеры будут привлекать будущих студентов (как гарантия успешного будущего после окончания). Они также будут интегрировать бизнес в общество, внедряя и создавая потенциальные возможности для сотрудничества между исследователями и промышленностью. Оба эти аспекта будут, в свою очередь, помогать предприятиям развиваться и иметь доступ к

профессиональным работникам (выпускникам вузов) и коллаборационистам (исследователям), давая им конкурентное преимущество на рынке.

МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ

С 26 по 27 октября 2016 г. в конгресс - зале “Imperial” была проведена Международная конференция «Центры карьеры: Построение моста между университетами и рынком труда для улучшения трудоустройства выпускников», организованная программой TEMPUS, в рамках проекта UNIWORK.

Конференция объединила экспертов и представителей высших учебных заведений, Министерств Образования, торгово-промышленных палат и представителей бизнес сектора из ЕС и Центральной Азии для обсуждения роли высших учебных заведений и их центров карьеры в улучшении возможностей трудоустройства выпускников и продвижения культуры предпринимательства среди своих студентов и выступать в качестве моста для основных действующих лиц на рынке труда. Конференция также выступила как мероприятие, посвященное завершению проекта UNIWORK, и позволила вузам-партнерам продемонстрировать проделанную работу Центров Карьеры в течении трех лет в рамках реализации данного проекта. Также, в ходе конференции особенно была подчеркнута важность роли Центров Карьеры в продолжении тесных партнерских отношений между вузами других партнерских стран, оказывая поддержку друг другу, продолжая свою деятельность вместе.

Настоящий документ представляет собой сборник документов, связанных с данной международной конференцией. Материалы для скачивания доступны на вебсайте проекта: www.uniwork-project.eu



UNIVERSITIES AND EMPLOYABILITY: THE CONTEXT

УНИВЕРСИТЕТЫ И ТРУДОУСТРОЙСТВА: КОНТЕКСТНОМУ



Presentation of the UNIWORK project results (Photo by official BAFE photographer)

INVESTING IN GRADUATES - UNIVERSITIES AS DRIVERS OF ECONOMIC GROWTH

SARA PATES

Head of Enterprise, University of Sheffield
Director Enterprise Educators UK

What is the purpose of Universities?

For Humboldt, a German philosopher and diplomat, a university was about a whole community of teachers, researchers and students engaged in a common search for truth. And this is still as true today as it was back in the 19th century. But, is that ambition enough for a University of the 21st century?

Even before Humboldt wrote his vision of universities, writing in the 16th century, Francis Bacon insisted that knowledge should be practical and “should not be a courtesan, for pleasure”. What Bacon recognised was that Universities, as one of our greatest national assets, are capable of applying knowledge for social and economic good. Universities are our investment into the future.

In the UK universities are seen as being anchors for economic growth. The UK represents just 0.9% of global population, receives 3.2% of global R&D expenditure, and employs 4.1% of the world’s researchers. The research coming out of UK universities accounts for 11.6% of all citations and produced 15.9% of the world’s most highly cited articles.

But it is not just our research that contributes to economic growth, it is our students. Last year 93% of UK graduates gained employment in graduate level jobs. And that distinction is important. Graduate level jobs. Those that require degree level education.

So perhaps when asking ‘what is the purpose of universities’ maybe, to properly understand, we firstly need to ask our students this question. Why do they want to come to university? What is the purpose of university for them?

In the UK the answer to this question is clear. It is not just for the pleasure of the pursuit of knowledge, for the vast majority it is also about getting a better job and having a successful career. From this student viewpoint we are able to understand that it is not enough to fund the finding and sharing of ‘truth’. Knowledge alone does not create economic impact. Knowledge must be applied. Universities *must* play an important role in translating knowledge into social and economic impact. In the same way that our researchers apply their research knowledge in society, so must we prepare our students to be able to apply their knowledge in employment.

In order to apply knowledge a whole different set of skills are required - **employability skills**. We define employability skills as a set of achievements, understandings and personal attributes that make individuals more likely to gain employment and be successful in their chosen occupations.

The truth, the reality, is that our academically brightest students, those that get the best grades, do not always make the best employees. This is a difficult truth for universities to hear. We assess our students and grade them according to academic knowledge. But the ability to apply this knowledge cannot and should not be assumed.

A university should broaden students' minds. Teaching them how analyse problems, make connections, and find solutions. It should develop their skills for employment to allow them to develop their careers; to work in jobs where they can not only apply knowledge, but can synthesise new knowledge that enhances economic and societal growth.

Our graduates are the business leaders of tomorrow and our challenge is *“trying to tackle the ‘wicked’ problem of preparing students for jobs that don’t yet exist, using technologies that have not yet been invented, in order to solve problems that we don’t know are problems yet.”* (Norman Jackson 2008)

Think for a moment of the skills you use every day in your jobs: decision making (often in the absence of complete information), negotiation, communication, building personal and professional networks, persuading, leading people: not by wielding power, but by wielding influence. Each day you find and create opportunities to grow your organisation, to make it better, making sure the job gets done. None of these skills are academic knowledge. They are not unique to scientists, engineers or economists. They are a set of personal qualities we refer to as employability skills.

Careers Centres help our students to find jobs, but this is not their only role. Careers Centres are important to support students to develop professional and employability skills outside of their subject discipline.

- We teach them to be strategic thinkers; who are able to identify problems or opportunities for innovation and equip them with the critical skills to solve those problems.
- We teach them how to work within constraints, political and financial.
- We teach them to be creative; to be adaptive and innovative in developing new solutions
- We give them confidence; to take measured risks; to learn from uncertainty and to anticipate the outcomes of actions before they take them.

- We teach them to be skilled communicators; to work effectively and professionally with others, to know when to lead with a strong hand and when to guide with gentle words.

Over the course of their lives, our graduates will work, on average for 10,000 days. That is 10,000 opportunities to make a difference, to make your business, your city, your region economically and socially stronger.

So whose responsibility is it to help our graduates to develop these skills? The students? The government? The university? Employers? They all share this responsibility. To succeed all must make a joint effort

Students must have the drive and desire to be something other than mediocre, to want to engage with their own professional development. Governments must provide the right policies to encourage and support universities to value not only the student of today, but also to invest in the graduate of tomorrow. Universities must teach not only subject knowledge but also the higher learning of how to apply that knowledge. Employers must provide graduates with training, with trust, and empowerment to develop the company.

But what are the benefits of this investment in our students and graduates?

- To the student, there is obviously career progression and salary, but more importantly, there is the satisfaction of knowing that they are achieving their full potential and the full potential of the companies that they work for, and are not held back by a lack of understanding, experience or confidence.
- For government there is economic growth through strong business leadership and innovation; and ultimately more high quality job opportunities for our students and graduates.
- For universities it enhances recruitment. The very best students are more likely to select to study at a university if it has a record of accomplishments of alumni recruited into and attaining high positions in their employment. It helps to build larger and better networks with businesses; potentially creating new opportunities for collaboration and even new income streams. It raises the profile of the institution, its teachers, its researchers and of course, its students.
- For companies, capable confident, creative and innovative graduates give them competitive advantage in the market place and drive growth.

So the end of the Uniwork project is really just the start of the journey for the partner institutions' students, universities, businesses and governments.

In the UK there is a large organisation called the Association of Graduate Careers Advisor Services in Universities (AGCAS). AGCAS is a charitable organisation, that is to say its primary purpose is NOT to make money, but to provide resources to careers services in universities. As a professional body AGCAS is a voice to government for

its members, a focus for research and expert opinion relating to graduate careers, provides information, resources, training and support for its professional careers service members.

It recognises that careers service staff are highly skilled professionals whose role is as important as that of an academic in preparing graduates for the world of employment.

UK graduates are well prepared for the world of work, and for those with evidence of good employability skills they do not fight to get the jobs they want, the employers fight to get them. At the National Forum in Youth Employment and Entrepreneurship held in 2015 in each of the five republics of Central Asia in the framework of the Tempus UNIWORK project, the participating companies stated that yes, they want to see academic achievement, but what they really want are graduates who can show that they have developed a whole range of professional skills and experiences to complement their academic knowledge. They want great communicators, great team workers, the future leaders of their companies who will drive the company's economic growth and competitiveness.

High quality higher education should produce employable graduates, regardless of subject of study or academic discipline. Global employers know this, which is why when recruiting so few of them specify academic disciplines. We need to move away from the idea of producing graduates who only expect to gain employment in their specialism to the concept of producing graduates who through the process of obtaining their degree have evidenced that they are intelligent bright, enthusiastic, motivated people who can transfer their knowledge to get things done.

Recently, a senior banker in the UK stated: “ *banking today isn't technical - you don't need a calculator. What you need is to be good with people, good at seeing things from other points of view.*”

What I see happening today in Central Asia, through the expertise, passion and commitment of the staff in the partner universities, is the impact already of the careers centre professionals in the UNIWORK project. Already massive amounts of data and evidence has been collected that the programmes they have introduced, the training they have run and the support they have given is being translated into more desirable graduates, who will find it easier to get jobs. Bukhara State University Career Centre has created software that will allow the Uzbek universities to accurately measure this impact by matching university records of engagement with careers services to national employment data. Empirical evidence, such as this software will provide, is a holy grail for careers services.

The UNIWORK coordinators from ADAM University, from Talas State University, Osh Technological University, Narxoz University, Kokshetau State University, Samarkand State University, Bukhara State University, Tashkent State University of Economics,

Khujand Polytechnic Institute of Tajik Technical University, the Technological University of Tajikistan, and the Turkmen state universities are visionary leaders in our universities. They are creating not just careers services in their own institutions, but they are already in the process of creating national and regional Central Asian associations for careers service professionals; to drive forward professional standards and knowledge. They are sharing best practices with each other, learning from each other, supporting each other.

These 12 partner universities have already influenced government policy at the highest levels, an example being the new regulation in Tajikistan that all universities must provide careers services to students. They have secured funding from their rectors, permission from their governments, to create their departments, as exemplified by the new Careers Centre in Samarkand. They inspire the students, leading through their own example of what can be achieved with drive, passion and the necessary professional skills to not just dream but to make that dream a reality.

Their commitment is not just to the betterment of their students, but to the betterment of their nations. I am humbled by what these colleagues in 12 partner universities have achieved in just 3 years, and I am proud that my university has been able to support the start of their journey.

The job now of each person is it to make sure that that journey does not end here; to support the work today to invest in our graduates of tomorrow, and to help universities to be drivers of your economic growth.

ИНВЕСТИРОВАНИЕ В ВЫПУСКНИКОВ - УНИВЕРСИТЕТЫ КАК ИНСТРУМЕНТЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА

САРА ПЭЙТС

Глава предприятия, Университет Шеффилд и Директор организации «Преподаватели в сфере промышленности Великобритании»

Что является целью Университетов?

Для Гумбольдта, немецкого философа и дипломат, университет представлял собой цельное сообщество преподавателей, исследователей и студентов, участвующих в общем поиске правды. И сегодня это также верно, как и было в 19 веке. Но достаточно ли это амбициозно для Университета 21 века?

Еще до того, как Гумбольдт описал свое видение университетов, в 16 веке Фрэнсис Бэкон настаивал, что знание должно быть практическим и “не должно быть куртизанским, для удовольствия”. Что Бэкон признавал, так это то, что Университеты, являясь одним из наших величайших национальных активов, позволяют применить знания для социального и экономического блага. Университеты являются нашими инвестициями в будущее.

В Великобритании университеты считают опорой для экономического роста. Великобритания представляет 0.9% от мирового населения, получает 3.2% от мировых расходов на научно-исследовательские работы, и предоставляет работу 4.1% от исследователей мира. Исследования, проводимые университетами Великобритании, насчитывают 11.6% от всех ссылок и выпустили 15.9% от наиболее часто цитируемых статей в мире.

Однако вклад в экономический рост вносит не только наше исследование, но и наши студенты. В прошлом году, 93% выпускников Великобритании получили работу на уровне для выпускников. Данное разграничение является важным. Работа на уровне для выпускников. Та работа, которая требует образования для получения ученой степени.

Поэтому возможно перед ответом на вопрос ‘что является целью университетов’, для того чтобы лучше понять, мы должны сначала задать этот вопрос нашим студентам. Почему они хотят поступить в университет? Что для них является целью университета?

В Великобритании, ответ на данный вопрос ясен. Это не только для удовольствия от получения знаний, для большинства это также для получения более хорошей работы и успешной карьеры. С данной точки зрения студентов, мы способны понять, что недостаточно финансировать изыскания и делиться ‘правдой’.

Знания по отдельности не создают экономическое влияние. Знания должны применяться. Университеты должны играть важную роль в трансформации знаний в социальное и экономическое влияние. Также как наши исследователи применяют свои научные знания в обществе, также и мы должны подготовить наших студентов, чтобы они были способны применять свои знания в работе.

Для того чтобы применять знания нужен целый набор навыков - навыки трудоустройства. Мы определяем навыки трудоустройства как набор достижений, интерпретаций и личных качеств, которые с максимальной вероятностью гарантируют получение работы и достижение успеха в выбранной профессии.

Правдой и реальностью является тот факт, что наши студенты с высокой академической успеваемостью, те, кто получает лучшие оценки, не всегда становятся лучшими сотрудниками. Университетам сложно слышать эту правду. Мы оцениваем наших студентов и ставим им оценки за академические знания. Но невозможно и нельзя вложить способность применять данные знания на практике.

Университет должен расширять разум студентов. Научить их как анализировать проблемы, налаживать отношения находить решения. Он должен развивать их навыки трудоустройства, чтобы позволить им развивать собственную карьеру; чтобы работать на тех работах, где они могут не только применять знания, но и синтезировать новые знания, которые способствуют экономическому и социальному росту.

Наши выпускники являются лидерами бизнеса завтрашнего дня, а нашей задачей является “попытка справиться со “злостной” проблемой подготовки студентов для работы, которая еще не существует, используя технологии, которые еще не изобретены, для того чтобы решить проблемы, о которых мы еще не знаем.” (Norman Jackson 2008)

Задумайтесь на секунду о навыках, которые вы используете каждый день в своей работе: принятие решений (часто при отсутствии полной информации), переговоры, общение, создание личных и профессиональных сетей, убеждение, руководство людьми: не при помощи применения силы, а при помощи использования влияния. Каждый день вы находите и создаете возможности для расширения своей организации, для ее улучшения, убеждаясь, что работа выполнена. Ни один из данных навыков не является академическим знанием. Они не присущи только для ученых, инженеров или экономистов. Это набор личных качеств, которые мы рассматриваем как навыки трудоустройства.

Центры карьеры помогают нашим студентам найти работу, но это не единственная цель. Центры карьеры важны для поддержки студентов для развития профессиональных навыков и навыков трудоустройства за рамками предметной дисциплины.

- Мы учим их мыслить стратегически; они смогут идентифицировать проблемы или возможности для инноваций, и снабдить их необходимыми навыками для решения проблем.
- Мы учим их как работать с препятствиями, политическими и финансовыми.
- Мы учим их быть креативными; адаптироваться и применять инновации при разработке новых решений
- Мы придаем им уверенность; учим принимать на себя выверенные риски; без неуверенности и предсказывать результаты действий до их совершения.
- Мы учим их быть искусными собеседниками; работать эффективно и профессионально с другими, понимать, когда руководить посредством сильного контроля, а когда направлять добрыми словами.

На протяжении своих жизней, наши выпускники будут работать в среднем 10,000 дней. Это 10,000 возможностей изменить ситуацию к лучшему, сделать свой бизнес, город, регион сильнее в экономическом и социальном плане.

Так чьей же ответственностью является помочь нашим выпускникам развить эти навыки? Студенты? Правительство? Университет? Работодатели? Они все разделяют эту ответственность. Для достижения успеха всем необходимо объединить усилия.

У студентов должно быть стремление и желание стать кем-то больше чем среднестатистическим сотрудником, захотеть заняться собственным профессиональным развитием. Правительство должно предоставить правовую политику для ободрения и поддержки университетов в том, что ценить не только сегодняшних студентов, но также и инвестировать в выпускников завтрашнего дня. Университеты должны учить не только предметным знаниям, но также и тому как применять полученные знания. Работодатели должны обеспечивать выпускников обучением с доверием и возможностями развивать компанию.

Но чем выгодны инвестиции в наших студентов и выпускников?

- Для студентов, это, конечно же, развитие карьеры и увеличение зарплаты, но что более важно, это удовлетворение от осознания того, что достигают своего полного потенциала и полного потенциала компаний, на которые они работают, и их не сдерживает отсутствие понимания, опыта или уверенности.
- Для правительства, это экономический рост через серьезных руководителей крупных фирм и инновации; и самое главное, более высококачественные возможности получения работы для наших студентов и выпускников.
- Для университетов, это улучшение набора персонала. Самые лучшие студенты более вероятно будут выбраны для учебы в университете, при наличии списка достижений выпускников, принятых на работу и получивших

высокие должности на работе. Это помогает построить более обширную и улучшенную сеть для бизнеса; потенциально создавая новые возможности для сотрудничества и даже новые потоки доходов. Это улучшает профайл учреждения, его преподавателей, исследователей и, конечно, студентов.

- Для компаний, способные, уверенные, креативные и прогрессивные выпускники обеспечивают преимущество перед конкурентами на рынке и стимулируют рост.

Таким образом, конец проекта UNIWORK на самом деле лишь начало путешествия для партнерских студентов учреждений, университетов, бизнеса и правительства.

В Великобритании существует обширная организация, которая называется Ассоциация консультационного бюро по профориентации выпускников в университетах (AGCAS). AGCAS - это благотворительная организация, другими словами, ее основной целью является НЕ заработать деньги, а предоставить ресурсы для профессиональных служб в университетах. Будучи профессиональной организацией, AGCAS является обращением к правительству от имени его членов, концентрируясь на исследовании и экспертном мнении в отношении карьер выпускников, предоставляет информацию, ресурсы, обучение и поддержку членам профессиональных служб.

Она признает, что сотрудники профессиональных служб - это высококвалифицированные профессионалы, чья роль также важна, как и роль академических сотрудников в подготовке выпускников к миру трудоустройства.

Выпускники Великобритании хорошо подготовлены к миру работы, что свидетельствует о наличии хороших навыков трудоустройства, поскольку не они борются за работу, которую они хотят, а работодатели борются, чтобы заполучить их. На Национальном форуме по трудоустройству молодежи и предпринимательству, проведенному в 2015 году, в каждой из пяти республик Центральной Азии в рамках проекта Tempus UNIWORK, участвующие компании заявили, что да, они хотят увидеть академические достижения, но в действительности они хотят получить выпускников, которые могут показать, что они развили ряд профессиональных навыков и возможностей в качестве дополнения к академическим знаниям. Они хотят получить прекрасных ораторов, способных работать в команде, будущих лидеров своих компаний, которые стимулируют экономический рост и конкурентоспособность компании.

Высококачественное высшее образование должно предоставлять работоспособных выпускников, вне зависимости от предмета обучения или академической дисциплины. Мировые работодатели знают это, поэтому при наборе сотрудников только немногие из них интересуются академическими дисциплинами. Нам нужно отходить от идеи подготовки выпускников, которые могут получить

работу только по своей специальности, к концепции подготовки выпускников, которые на протяжении процесса получения степени демонстрируют то, что они являются умными, усердными и мотивированными людьми, которые могут применить свои знания на практике.

Недавно, старший банкир в Великобритании заявил: “банковское дело сегодня не ограничено техникой - Вам не нужен калькулятор. То, что Вам нужно, так это быть справедливым к людям, смотреть на вещи с другой точки зрения.”

То, что, на мой взгляд, происходит в Центральной Азии сегодня - это влияние профессиональных карьерных центров проекта UNIWORK посредством компетентности, стремления и преданности сотрудникам университетов-партнеров. Огромные количества собранных данных и доказательств свидетельствуют о том, что внедренные программы, запущенные тренинги и оказываемая поддержка трансформированы в более востребованных выпускников, которым легче найти работу. Центр карьеры при Бухарском государственном университете создали программное обеспечение, которое позволяет университетам Узбекистана точно измерять данное воздействие, сопоставляя записи о работе университета с профессиональными услугами с данными по национальной занятости. Эмпирические данные, предоставляемые данным программным обеспечением, являются сокровенным желанием для профессиональных услуг.

Координаторы UNIWORK из Университета АДАМ, из Таласского государственного университета, Ошского технологического университета, Университета Нархоз, Кокшетауского государственного университета, Самаркандского государственного университета, Бухарского государственного университета, Ташкентского государственного экономического университета, Худжандского политехнического института Таджикского технического университета, Технологического университета Таджикистана и Туркменских государственных университетов являются лидерами-новаторами в наших университетах. Они не только создают центры карьеры в собственных университетах, но и работают над созданием национальной и региональной ассоциаций профессиональных услуг Центральной Азии для продвижения профессиональных стандартов и знаний. Они делятся передовым опытом, учатся друг у друга, поддерживают друг друга.

Эти 12 университетов-партнеров уже оказали влияние на политику правительства на самых высоких уровнях, например, новое постановление в Таджикистане, согласно которому все университеты должны предоставлять профессиональные услуги студентам. Они получают гарантированное финансирование от своих ректоров и разрешение от правительств на создание отделений, примером которого служит новый Центр карьеры в Самарканде. Они вдохновляют студентов собственным примером того, что имея стимул, стремление и необходимые профессиональные навыки, можно достигнуть не только мечты, но и ее реализации.

Они обязуются не только сделать своих студентов лучше, но и улучшить свой народ. Я в шоке от того, чего достигли наши коллеги в 12 университетах-партнерах всего за 3 года, и я горжусь тем, что мой университет смог поддержать начало их путешествия.

Теперь каждый человек должен убедиться в том, что путешествие не заканчивается здесь; сегодня поддерживать работу, направленную на инвестирование в наших выпускников завтрашнего дня, и помогать университетам стимулировать ваш экономический рост.

UNIWORK - ENHANCING CAREER CENTRES IN CENTRAL ASIAN UNIVERSITIES

CRISTINA BEANS

International Project Management Office, University of Alicante

c.beans@ua.es

Abstract

UNIWORK ‘Strengthening Career Centres in Central Asia Higher Education Institutions to empower graduates in obtaining and creating quality employment’ is a capacity building project co-financed by the European Commission through the Tempus programme. UNIWORK aims to boost the links between universities and enterprise in order to foster sustainable socio-economic development in the five countries of Central Asia by enhancing the capacities of partner Higher Education Institutions (HEIs) to effectively improve the employability of their graduates and stimulate an entrepreneurship culture among their students. Between 2013 and 2016 staff from three European and twenty-two Central Asian institutions worked closely together to develop modern Career Centres in twelve HEIs in Kazakhstan, Kyrgyzstan, Tajikistan, Turkmenistan and Uzbekistan. Staff were trained, technical equipment updated, relationships with the labour market developed, policy recommendations made and new services for students and graduates launched which have benefited close to 9000 students to date. This paper presents an overview of the project activities and an initial look at its results after three years of implementation.

Context

Despite their diversity in population size and resources, republics in Central Asia share many challenges. 20 years after the disintegration of the planned-economy system, Central Asian economies suffer from a lack of entrepreneurial tradition and soaring unemployment. Population growth of the working aged greatly exceeds the rate of new job creation. Higher Education Institution (HEI) graduates face severe difficulties in finding quality employment. Thus enhancing opportunities for youth should rank at the top on policy agendas. Target 16 of the UN Millennium Goals¹ directly addresses this problem, urging governments to improve labour market insertion of youth.

1. <http://www.un.org/millenniumgoals/>

All five Central Asian countries are pursuing important Higher Education modernisation agendas to improve graduate employment. However, most measures focus on adjusting teaching methods and programmes offered, whilst not paying enough attention to becoming more responsive to the demands of an increasingly diverse student body or the industry/employers, nor to building capacities of HEIs to promote graduate placement and entrepreneurship. Furthermore, although policy makers do encourage HEIs to take action in promoting entrepreneurship and employability of graduates, policy emphasis is not sufficient to alleviate the problem. Current reform agendas do not provide for any technical support or practical training. Career Centres, where existing, often lack qualified staff, tools, methods, networks and contacts in order to be able to fully realise their potential of linking higher education with job markets. Networking, sharing of good practices and experience - and this among different actors and countries - would reap great benefits for the region.

Career Centres have a fundamental role to play in HEIs as a source of information on the transition from the university to the labour market, to orient graduates in the labour market. They promote the university's social capital in the industrial fabric, making both systems (university and business) more attractive to each other. Career Centres help students find placements for internships and jobs. They help them develop employability and entrepreneurship skills. They offer career guidance and information on the labour market. So if we consider the overall purpose of an HEI is to help its students to find a career path and a meaningful job upon graduating, then it follows that career services are one of the most important units on campus.²

The Project objectives

UNIWORK '*Strengthening Career Centres in Central Asia Higher Education Institutions to empower graduates in obtaining and creating quality employment*' is 3-year long Higher Education Capacity Building project co-financed by the European Commission through the Tempus programme (Project Ref. Number 544126-TEMPUS-1-2013-1-ES-TEMPUS-JPHES). It is operational from December 2013 to November 2016 and brings together a total of 25 partners from the European Union and Central Asia. These are 15 Higher Education Institutions (HEIs) - 3 in the European Union (University of Alicante in Spain - grant holder, FH Joanneum in Austria, University of Sheffield in the United Kingdom), 2 in Kazakhstan (Kokshetau State University, Narxoz University), 3 in Kyrgyzstan (ADAM University - formerly Bishkek Academy of Finance and Economics, Osh Technological University, Talas State University), 2 in Tajikistan (Khujand Polytechnic Institute of Tajik Technical University, Technological University of Tajikistan), 2 in Turkmenistan (Turkmen State Institute of Economics and Management, Turkmen State Institute of Transport and Communication) and 3

2. R.Gobel, Forbes / Education (22/04/2014)

in Uzbekistan (Bukhara State University, Samarkand State University, Tashkent State University of Economics) as well as the Ministry of Education from each Central Asian republic and a Chamber of Commerce or enterprise association in each (Association of Commercial and Industrial Enterprises in Kazakhstan, Bishkek Business Club in Kyrgyzstan, Chamber of Commerce and Industry of the Republic of Tajikistan, Turkmenbaha Economic Society in Turkmenistan and Chamber of Commerce and Industry of Uzbekistan).

UNIWORK is in line with the Tempus programme objective of building the capacity of HEIs and assisting them in opening up to the society and the world and, specifically, ‘to enhance the employability of university graduates’. UNIWORK aims to boost the links between universities and enterprise in order to foster sustainable socio-economic development in the five Central Asian republics. The project’s actions are aimed at enhancing the capacities of HEIs to effectively improve the employability of their graduates and stimulate an entrepreneurship culture among their students, in line with the Bologna and Tempus priorities. This is done by offering practical support to HEIs in transforming their Career Centres into truly efficient instruments to promote employment and entrepreneurship. Through a joint-effort implicating HEIs, the enterprise sector and policy-level actors UNIWORK seeks to reinforce university - enterprise relations by developing mechanisms for active collaboration of all stakeholders in promoting employment and entrepreneurship.

Specifically the project aims to:

- Transform the Career Centres of 12 Central Asian HEIs into truly efficient instruments to promote and support employment and entrepreneurship amongst students, creating a role model for other HEIs in the region.
- Reinforce university - enterprise relationships, by developing tools and mechanisms for an active involvement of enterprises in the Career Centres.

As a pilot action, UNIWORK aims to create a role model for other Central Asian HEIs, reinforced via direct implication of the Ministries of Education in all five Central Asian countries and accompanied by dissemination actions.

Taking Action and achieving results

In order to achieve the stated objectives, the partners have implemented a series of activities in the framework of the project, involving the staff of their newly created or modernised Career Centres, structured along four axes of action (Fig. 1).

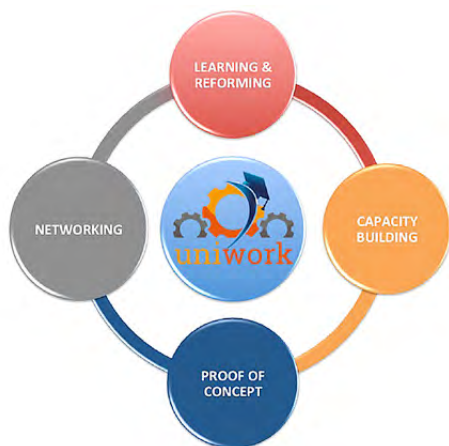


Figure 1: Axes of Action in the UNIWORK project

Learning & Reforming

The *Learning & Reforming* phase began with an in-depth needs analysis in Central Asia to assess if the skills needed by the labour market were met by the partners' graduates, graduates' experience, existence of entrepreneurship support schemes, usefulness of services offered by existing careers services as well as new services that should be offered. For this interviews were carried out with over 1100 HEI graduates, career centre staff and business associations. In addition, a benchmarking analysis was done and over 40 good practices in Central Asian

and EU careers services were identified.

The results of these analyses were published in two documents (available in both English and Russian for download on the project website www.uniwork-project.eu/resources):

- Student Employment and Entrepreneurship in Central Asia
- University Career Centres: Good Practice Guide

As this analysis was underway, and with the support of the partners from EU HEIs, the Central Asian HEIs began creating or reforming their existing careers services. This involved development and approval of new strategic and modernisation action plans, purchasing and installation of IT equipment and software, creation of websites for the career centres, creation and or updating of databases and obtaining official recognition and support for the career centres by the HEI Higher Management.

Capacity Building

As a result of the analysis, training needs were identified for the *Capacity Building* phase and four training modules were organised. Training was provided and good practices were shared by EU and Central Asian experts on topics such as:

- Networking for Career Centres
- Tools for Engagement through Career Centres
- Enterprise and Entrepreneurship Support
- Career Centres & Students: Job preparation training & internships



Photo 1: Staff from Kokshetau State University (Kazakhstan) during the training module on *Enterprise and Entrepreneurship Support* in Samarkand (Uzbekistan) in May 2015. Photo by C.Beans.

The enhancement activity culminated in staff from each of the Central Asian career centres doing a 2-week practical placement in an EU partner career centre.

Proof of Concept

The knowledge and skills acquired during the training allowed the staff of the Central Asian partner career centres to implement, and launch new or enhanced services for their students and graduates, including a selection of online courses during the *Proof of Concept phase*.

The online courses developed have been varied, with some focused on transferrable skills that enhance employability and others on specific technical knowledge, and well received by the students and staff of the partner universities, with over 300 people having completed them to date (many courses are still on-going). They include courses such as “Business Ethics”, “Business Communications”, “IT Technology for all” (provided in the Kyrgyz language), “Build your Career!”, “Career Management”, “Communication Management” or “CCNA Routing & Switching”, among others.

The career centre staff in the 12 Central Asian HEIs have launched 26 new services which so far have reached 8933 students. These services include 14 courses to

improve career skills and 3 courses on entrepreneurship including “Job Skills training”, “Seminars with Employers & Alumni”, “Training on Business Correspondence”, “Business & Tax System workshop”, “Support for Entrepreneurship seminars”, “Job Interview simulation”, “Search engine for internships and jobs”, “CV writing workshop”, “Business planning workshop”, “Career counselling service”, “Effective job search strategy”, “Effective use of social media and internet”, among others.

Alongside these enhanced services each career centre organised new Jobs Fairs, taking advantage of old and new relationships developed with the business sector during the project. 14 have taken place so far, with 2902 students and graduates attending them, and 625 employers exhibiting. At this stage it is still too early to evaluate recruitment data.

In addition to the enhanced services and jobs fairs, each career centre organised an “Enterprising Ideas Competition” with the aim of motivating students to use the career centres’ services and to develop entrepreneurial spirit. A total of 455 students submitted their Enterprising Ideas, which were judged in each HEI by a panel composed of career centre staff, professors and representatives of the business sector. The winner from each university was then able to participate in a Regional Competition which took place in Bukhara during the “Regional Forum on Youth Employment and Entrepreneurship” (March 10-11, 2016).



Photo 2: Participants in the regional *Enterprising Ideas Competition* in Bukhara, (10-11/03/2016).
Photo by C.Beans.

Networking

The *Networking* phase ran parallel to the three others and it aimed to develop relationships between HEIs and the business sector, between various HEIs (particularly through their career centres) and between HEIs and policy-level players.

By involving the business sector in various activities (such as multi-stakeholder working groups, business brunches, participants in jobs fairs, jury members in Enterprising Ideas Competitions), university - enterprise relationships have been reinforced. Expected impact of this includes increased employment opportunities for students and graduates, and increased access to potential future employees and a platform to express opinions on potential mismatch between graduates' abilities and labour market needs for enterprises.

Throughout the project Central Asian partners' career centre staff have benefitted from each other's experience and sharing of good practices, and have established meaningful relationships that have led to the creation of National Networks of Career Centres in Kazakhstan, Tajikistan and soon Kyrgyzstan. In addition plans are underway for a regional "UNIWORK Network of Central Asian Career Centres" to continue facilitating regional cooperation and development. It has been made clear that career centres are stronger when they work together and establish a unified



Figure 2: Logos of each "National Forum on Youth Employment and Entrepreneurship", designed by students in the partner HEIs and selected through an online vote on Facebook.

voice, facilitating their participation in policy discussions at a national level, similar to models that have been developed in the European Union.

Finally, dialogue has been promoted at policy level through the organisation and implementation of a “National Forum on Youth Employment and Entrepreneurship” in each of the five Central Asian Republics (between September 2015 and March 2016), and a “Regional Forum on Youth Employment and Entrepreneurship” held in Bukhara (Uzbekistan) in March 2016. As a result of the discussions held during these fora, policy recommendations to improve the situation of youth employability and development of careers services in HEIs were established and presented to the relevant policy makers in the form of Policy White Papers.

Conclusions

Although the results and impact of the UNIWORK project are still being evaluated, and its long-term societal impact will take several years to be measurable, the project has already provided strong benefits to the participating HEIs in Central Asia by shining a light on the importance of strong career services in universities and having them be recognised by the HEIs’ Higher Management. Staff from these career centres have renewed skills and tools and new or strengthened relationship with their local business sector that are already allowing them to provide better services to the student community - a student community who is now more aware of the existence of these services in their university and who are seeking information in greater numbers than before.

The work done over the three years of the project’s life will undoubtedly continue within each individual career centre, and in the networks established between them, bringing in other universities in the region and increasing the final impact of UNIWORK.

Acknowledgements

The work presented here was carried out by a great number of people belonging to all 25 partner institutions, the UNIWORK family. Our thanks go to each and every one of them for their hard work and enthusiasm for this project, and in particular to the Work Package leaders who helped coordinate the project by guiding the partners through the various activities developed.

These results would not have been possible without the financial support of the European Union, which co-financed the project through the Tempus IV programme.

UNIWORK - ЦЕНТРЫ ДОСТИЖЕНИЯ КАРЬЕРНОГО РОСТА В УНИВЕРСИТЕТАХ ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ

Кристина Бинс

Офис по управлению международными проектами, Университет Аликанте

c.beans@ua.es

Краткое описание

UNIWORK «Центры достижения карьерного роста в Университетах Центральной Азии для предоставления выпускникам ВУЗов возможности получения и подготовки квалифицированной работы» является проектом по повышению квалификации совместно финансируемым Европейской Комиссией в рамках программы Tempus. UNIWORK нацелен на укрепление связей между университетами и предприятиями в целях содействия развитию социально-экономического развития в пяти странах Центральной Азии посредством улучшения способностей партнерских Высших учебных заведений (ВУЗов) в целях эффективного улучшения трудоспособности их выпускников и стимулирования культуры предпринимательской деятельности среди их студентов. В период 2013 - 2016 гг. сотрудники трех Европейских и двадцати двух Центрально-азиатских институтов совместно работали в целях развития современных Центров карьеры в двенадцати ВУЗах Казахстана, Кыргызстана, Таджикистана, Туркменистана и Узбекистана. Персонал обучен, техническое оборудование обновлено, были налажены отношения с рынком труда, были даны рекомендации, а также запущены новые услуги для студентов и выпускников, которые на данный момент помогли уже примерно 9000 студентам. В данной работе представлен обзор деятельности проекта и исходный взгляд на результаты после трех лет его реализации.

Предыстория

Несмотря на различия, связанные с количеством населения и ресурсов, республики в Центральной Азии сталкиваются со многими проблемами. Через 20 лет после распада системы плановой экономики, экономика Центральной Азии страдает от недостатка предпринимательского распорядка и роста безработицы. Рост населения работоспособного возраста намного превышает объем создания новых рабочих мест. Выпускники высших учебных заведений (ВУЗов) сталкиваются с серьезными трудностями при поиске хорошего места работы. Таким образом, расширение возможностей для молодежи должно стоять на первом

месте в политической повестке. 16 цель ООН в области развития на рубеже нового тысячелетия¹ напрямую рассматривает данную проблему, обращаясь с призывом к правительству улучшить участие молодежи на рынке труда.

Все пять стран Центральной Азии следуют важной программе модернизации Высшего образования в целях улучшения ситуации в сфере трудоустройства выпускников. Однако большая часть мер нацелена на корректировку методов обучения и предлагаемых программ, между тем, не уделяя достаточного количества внимания более ответственному подходу к требованиям к увеличивающемуся разноплановому контингенту студентов либо промышленности/работодателям, ни к повышению компетентности ВУЗов, способствующей размещению выпускников и предпринимательской деятельности. Более того, хотя политики содействуют ВУЗам в осуществлении действий по продвижению предпринимательства и трудоустраиваемости выпускников, политического акцента для облегчения данной проблемы не достаточно. Текущая программа реформы не предусматривает техническую поддержку или практическое обучение. Центрам карьеры часто не хватает квалифицированного персонала, средств, методов, сетей и контактов для полной реализации их потенциала объединения высшего образования с рынками труда. Установление полезных связей, обмен надлежащей практикой и опытом - и это между различными активными субъектами и странами - были бы весьма полезны для области.

Центры карьеры занимают важнейшую роль для ВУЗов в качестве источника информации о переходе из университета на рынок труда, для ориентирования выпускников на рынке труда. Они продвигают социальный капитал университета на промышленные предприятия, делая обе системы (университет и бизнес) более привлекательными друг для друга. Центры карьеры помогают студентам найти места для прохождения стажировки и работы. Они помогают им развивать навыки поиска работы и предпринимательства. Они предлагают профессиональную ориентацию и информацию о рынке труда. Таким образом, если мы считаем общей целью ВУЗа помогать студентам по окончании найти карьерный путь и полноценную работу, из этого следует, что кадровая служба является одним из самых важных подразделений на территории учебного заведения.²

Цели проекта

UNIWORK «*Центры достижения карьерного роста в Университетах Центральной Азии для предоставления выпускникам ВУЗов возможности получения и подготовки квалифицированной работы*» является 3-х летним

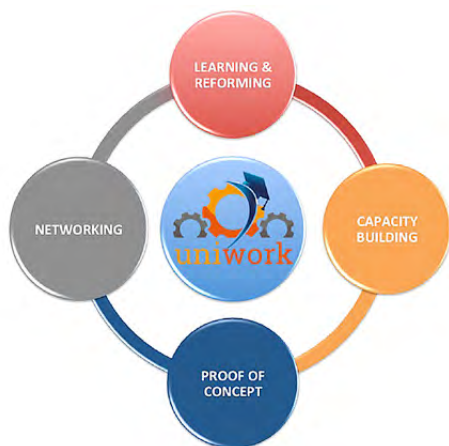
1. <http://www.un.org/millenniumgoals/>

2. R.Gobel, Forbes / Образование (22/04/2014)

долгосрочным проектом по повышению квалификации высшего образования совместно финансируемым Европейской Комиссией в рамках программы Tempus (Исх.номер проекта 544126-TEMPUS-1-2013-1-ES-TEMPUS-JPHES). Он действует с декабря 2013 года по ноябрь 2016 года и объединяет 25 партнеров из Европейского союза и Центральной Азии. Это 15 высших образовательных учреждений (ВУЗов) - 3 из которых расположены на территории Европейского союза (Университет Аликанте в Испании - получатель гранта, FH Joanneum в Австрии, Университет Шеффилда в Соединенном Королевстве), 2 расположены в Казахстане (Кокшетауский государственный университет, Университет Нархоз), 3 в Кыргызстане (Университет АДАМ - бывшая Бишкекская академия финансов и экономики, Ошский технологический университет, Таласский государственный университет), 2 в Таджикистане (Худжандский политехнический институт при Таджикском Техническом Университете, Технологический университет Таджикистана), 2 в Туркменистане (Туркменский государственный институт экономики и управления, Туркменский государственный институт транспорта и коммуникации) и 3 в Узбекистане (Бухарский государственный университет, Самаркандский государственный университет, Ташкентский государственный экономический университет), а также Министерство образования каждой Центрально-азиатской республики и Торговую палату или ассоциацию предприятий (Ассоциация торгово-промышленных предприятий в Казахстане, Бишкекский деловой клуб в Кыргызстане, Торгово-промышленная палата в Республике Таджикистан, Экономическое общество Туркмен Баха в Туркменистане и Торгово-промышленная палата Узбекистана).

UNIWORK соответствует целям программы Tempus по наращиванию потенциала ВУЗов и помощи им в раскрытии обществу и миру, особенно «в улучшении трудоустраиваемости выпускников университетов». UNIWORK нацелен на укрепление связей между университетами и предприятиями в целях содействия социально-экономическому развитию в пяти странах Центральной Азии посредством улучшения способностей партнерских Высших учебных заведений (ВУЗов) в целях эффективного улучшения трудоспособности их выпускников и стимулирования культуры предпринимательской деятельности среди студентов в соответствие с приоритетами Болонской системы и Tempus. Это осуществляется посредством предложения практической поддержки ВУЗам в преобразовании их Центров карьеры в действительно эффективные средства по продвижению трудоустройства и предпринимательства. Посредством объединенных усилий ВУЗов, сектора предприятий и политический деятелей, UNIWORK стремится укрепить отношения между университетом и предприятием посредством разработки механизмов активного сотрудничества всех заинтересованных сторон в продвижении трудоустройства и предпринимательства.

Проект нацелен на:



Изображение 1: Оси действий в проекте UNIWORK (Обучение и реформирование, Повышение компетентности, Подтверждение концепции, Установление полезных связей)

- Преобразование Центров карьеры 12 Центрально-азиатских ВУЗов в действительно эффективные средства продвижения и поддержки трудоустройства и предпринимательства среди студентов, являясь примером для других ВУЗов в области.

- Укрепление отношений между университетом и предприятием посредством разработки средств и механизмов для активного вовлечения предприятий в Центрах карьеры.

В качестве пилотной деятельности, UNIWORK нацелен на создание примера для других ВУЗов Центральной Азии, укрепленных посредством прямого участия Министерств

образования во всех пяти странах Центральной Азии и с последующим распределением действий.

Принятие мер и достижение результатов

Для достижения начальных целей партнеры осуществили ряд действий в рамках данного проекта, при участии персонала их новосозданных или модернизированных Центров карьеры, структурированных на основании четырех осей действия (Изображение 1).

Обучение и реформирование

Этап «Обучение и реформирование» начался с подробного анализа потребностей в Центральной Азии для оценки соответствия навыков требуемых рынком труда выпускникам партнеров, опыту партнеров, существованию схем поддержки предпринимательства, пользе услуг, предлагаемых действующими карьерными услугами, а также новыми услугами, которые следует предложить. В связи с этим были проведены собеседования с более чем 1100 выпускниками ВУЗа, персоналом центра карьеры и бизнес-ассоциаций. Также был проведен сравнительный анализ, и были определены более 40 надлежащих практик в Центральной Азии и карьерных служб ЕС.



Фото 1: Персонал Кокшетауского государственного университета (Казахстан) во время обучающего модуля по *Поддержке предприятия и предпринимательской деятельности* в городе Самарканд (Узбекистан) в мае 2015 года. Фото сделано К.Бинс.

Результаты данных анализов были опубликованы в двух документах (доступных для скачивания как на английском, так на русском языке, на сайте проекта www.uniwork-project.eu/resources):

- Трудоустройство студентов и предпринимательство в Центральной Азии
- Центры карьеры университета: Руководство надлежащей практики

Поскольку данный анализ был на пути реализации, при поддержке партнеров из ВУЗов ЕС, ВУЗы Центральной Азии начали создание и реформирование действующих услуг, предоставляемых центрами карьеры. Это включало в себя разработку и одобрение новых планов, касающихся стратегии и модернизации, закупки и установки ИТ оборудования и программного обеспечения, создание веб-сайтов для центров карьеры, создание и/или обновление баз данных и получение официального признания и поддержки для центров карьеры от высшего руководства ВУЗа.

Повышение компетентности

В результате данного анализа, были определены потребности обучения для этапа «Повышение компетентности» и были созданы четыре модуля обучения.

Было проведено обучение и обмен надлежащими практиками среди экспертов ЕС и Центральной Азии по таким вопросам как:

- Установление полезных связей для Центров карьеры
- Средства привлечения путем Центров карьеры
- Поддержка предприятия и предпринимательской деятельности
- Центры карьеры и студенты: подготовка к работе и стажировка

Данное мероприятие по повышению компетентности завершилось 2-х недельной стажировкой сотрудников каждого центра карьеры Центральной Азии в центрах карьеры партнеров из ЕС.

Подтверждение концепции

Знания и навыки, приобретенные во время обучения, позволили сотрудникам центров карьеры Центральной Азии реализовать и запустить новые и улучшенные услуги для студентов и выпускников, включая выбор онлайн курсов во время *этапа «Подтверждения концепции»*.

Разработанные онлайн курсы различались, некоторые из них были направлены на передаваемые навыки, которые улучшают способность к трудоустройству, а другие на специальные технические знания, и были хорошо приняты студентами и сотрудниками университетов-партнеров, с учетом того что более 300 человек на данный момент прошли их (многие курсы проводятся до сих пор). Они включают в себя такие курсы как: «Деловая этика», «Деловое общение», «IT технологии для всех» (на кыргызском языке), «Построй свою карьеру!», «Управление карьерой» или «CCNA Routing & Switching».

Сотрудники центра карьеры в 12 ВУЗах Центральной Азии запустили 26 новых услуг, которыми пользуются уже 8933 студентов. Данные услуги включают в себя 14 курсов по улучшению карьерных навыков и 3 курса по предпринимательской деятельности, включая: “Обучение профессиональным навыкам”, “Семинары с работодателями и выпускниками”, “Обучение деловой переписке”, “Семинар по системе налога на доходы субъектов предпринимательской деятельности”, “Семинары по поддержке предпринимательской деятельности”, “Имитация собеседования при приеме на работу”, “Механизм поиска стажировки и работы”, “Семинар по составлению резюме”, “Семинар по бизнес планированию”, “Услуга консультирования по вопросам карьеры”, “Стратегия по эффективному поиску работы”, “Эффективное использование социальных сетей и интернета”.

Наряду с данными расширенными услугами, каждый центр карьеры организовывал новые Ярмарки вакансий, пользуясь преимуществом старых и новых отношений, развивающихся с бизнес сектором во время проекта. Прошло уже



Фото 2: Участники регионального Конкурса предпринимательских идей в Бухаре, (10-11/03/2016). Фото сделано К.Бинс.

14 ярмарок вакансий, которые посетили 2902 студента и выпускника, участвовали 625 работодателей. На данном этапе еще рано делать оценку данных по подбору кадров.

Дополнительно к расширенным услугам и ярмаркам вакансий, каждый центр карьеры организовывал “Конкурс предпринимательских идей” в целях мотивирования студентов к использованию услуг центров карьеры и развития духа предпринимательства. Всего 455 студентов предоставили свои Предпринимательские идеи, которые были выставлены на рассмотрение в каждом ВУЗе группы экспертов, состоящей из сотрудников центра карьеры, профессоров и представителей бизнес сектора. Победитель от каждого университета получал возможность участвовать в Региональном конкурсе, который проходил в Бухаре во время «Регионального форума по трудоустройству и предпринимательской деятельности молодежи» (10-11 марта 2016 года).

Установление полезных связей

Этап «Установление полезных связей» проходил параллельно трем другим и был направлен на развитие отношений между ВУЗами и бизнес сектором, между различными ВУЗами (в особенности через центры карьеры) и между ВУЗами и политическими деятелями.



Изображение 2: Логотипы каждого “Национального форума занятости молодежи и предпринимательства”, разработанные студентами ВУЗов-партнеров и выбранные посредством онлайн голосования на Фейсбуке.

Благодаря вовлечению бизнес сектора в различных мероприятиях (таких как рабочие группы с большим количеством заинтересованных лиц, бизнес отраслей, участников в ярмарках вакансий, членов жюри в Конкурсах предпринимательских идей), отношения между университетом и предприятием укрепились. Ожидаемое влияние включает в себя увеличение количества возможностей трудоустройства для студентов и выпускников, а также увеличение доступа к будущим потенциальным сотрудникам и платформе для выражения мнений в отношении возможного несоответствия между способностями выпускников и потребностями рынка труда для предприятий.

В рамках всего проекта сотрудники центра карьеры партнеров Центральной Азии получили друг от друга опыт и поделились надлежащими практиками, а также наладили серьезные отношения, которые привели к созданию Национальных сетей центров карьеры в Казахстане, Таджикистане и вскоре в Кыргызстане. Также планы осуществляются для региональной “UNIWORK Сети Центров карьеры Центральной Азии” для продолжения оказания содействия региональному сотрудничеству и развитию. Было выявлено, что центры карьеры сильнее, когда они работают совместно и создают единый голос, что содействует их участию в политических обсуждениях на государственном уровне, аналогично моделям, разработанным в Европейском Союзе.

В итоге диалог был выдвинут на политический уровень посредством организации и осуществления “Национального форума занятости молодежи и предпринимательства” в каждой из пяти республик Центральной Азии (в период с сентября 2015 года по март 2016 года), а также “Регионального форума занятости молодежи и предпринимательства” в Бухаре (Узбекистан) в марте 2016 года. В результате обсуждений, проведенных на данных форумах, были даны рекомендации по улучшению ситуации в области трудоустройства молодежи и развития карьерных услуг в ВУЗах и представлены на рассмотрение соответствующим политическим деятелям в виде Белой книги.

Заключение

Хотя данные результаты и влияние проекта UNIWORK все еще находятся в процессе оценки, и это долгосрочное влияние на общество займет несколько лет, проект уже принес значительную пользу для участвующих ВУЗов в Центральной Азии, проливая свет на важность устойчивых карьерных услуг в университетах и признание их Высшим руководством ВУЗа. Сотрудники данных центров карьеры обновили навыки и средства, а также укрепили отношения с местным бизнес сектором, что уже позволяет им оказывать лучшие услуги студентам - сообществу студентов, которые на данный момент знают о существовании данных услуг в их университете и ищут информацию в большем количестве, чем раньше.

Работа, выполненная в течение трех лет существования проекта, несомненно будет продолжаться в каждом отдельном центре карьеры, а также в сетях, созданных между ними, вводимых в другие университеты в регионе, и повышая конечное воздействие UNIWORK.

Благодарность

Работа, представленная здесь, была проведена большим количеством людей из 25 институтов-партнеров сети UNIWORK. Мы выражаем благодарность каждому из них за усердную работу и проявленный интерес к данному проекту, в особенности Руководителям комплекса работ, которые помогали координировать данный проект, обучая партнеров различным разработанным видам деятельности.

Достижение данных результатов было бы невозможным без финансовой поддержки Европейского союза, который участвовал в финансировании проекта в рамках IV программы Tempus.

ENACTUS KYRGYZSTAN EXPERIENCE IN EMPLOYMENT OF HEI STUDENTS AND GRADUATES

GULBARCHYN SUYUNOVA

Enactus Kyrgyzstan

gsuiunova@enactus.org; enactuskyrgyzstan@gmail.com

Abstract

According to the data provided by International Labor Organization, the global unemployment rate among youth is increasing, and this tendency is more often observed in developing countries. The employment of universities graduates in Kyrgyzstan is more than actual issue now; however, the reason is not the lack of jobs. This paper includes the review of main trends in universities graduates' employment and the experience of Enactus Kyrgyzstan in addressing this issue.

It is not a secret that an inexperienced graduate can hardly find a job in occupation in Kyrgyzstan. According to the Ministry of Social Development of the Kyrgyz Republic, 31.5 thousand vacancies were identified in 2016 where demand for working specialities prevailed. 6.4 thousand vacancies were left non-demanded. These facts state that the cause of problems in employment is not a lack of jobs, but lack of certain skills in graduates.

Leaders around the world are interested in finding, involving, retaining and developing of the best professionals at the market. The given task is not limited only to hiring of experienced managers, but is directly related to attracting the most successful graduates.

Enactus is the largest international organization uniting university students and business leaders from different countries of the world. Students of Enactus come together in the idea of using the entrepreneurship capacity to change people's lives for the better and create more sustainable and better world through developed projects. What does Enactus mean for students? This is the best business school, which cooperates with entrepreneurs and business leaders, applies theoretical university knowledge in practice. Enactus Kyrgyzstan unites more than 600 students working social and business projects. Enactus students do not just offer ideas; they use entrepreneurial activities in real life by applying innovative approaches in business. Through their projects the Enactus teams have been keeping contributing to development of our country within 20 years by using their talents and ideas.



Photo 1. Enactus students from Kyrgyzstan, Nigeria, the United States at the World Cup of Enactus in 2013 in Cancun, Mexico

Students of Enactus are distinguished by:

- leadership skills, ability to work in team;
- effective communication skills;
- ability to draw up business plans and keep financial records;
- public presentation skills;

Considering Enactus as a mediator between employer and job seeker, we can underline successes that we achieved in the past few years in organization of internships and employment.

There are already 27 teams of Enactus in 27 HEIs of Kyrgyzstan. Team members annually meet in Bishkek at national competitions. Competition winner is allowed to participate in the World Cup, where teams from 36 countries compete.

Due to the active project activity, eloquent addresses, professional and mutually beneficial cooperation with business mentors, about 20% of the most active students and about 50% of team captains are employed or invited for internship at the graduation course. Internship of 5 students of the Enactus KSTU team in Beeline Company in 2016, special opening of jobs as a part of the new project for graduates of the Enactus BFEA team in 2015, receipt of investments from business mentors, Enactus graduates, in 2014 and many other successes can serve as examples.

Links

Official website of the Enactus Worldwide Organization- www.enactus.org

Official website of the Enactus Kyrgyzstan Organization- www.enactus.kg

Link to official page of Enactus in Facebook - <https://www.facebook.com/enactuskyrgyzstan>

Report “Your investments in Enactus students (June-September 2016)

- <https://drive.google.com/open?id=0B-vu2IsloxAfQzY4cmgwZXlwX2M>

ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ ENACTUS КЫРГЫЗСТАН В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

Гульбарчин Суюнова

Enactus Кыргызстан

gsuiunova@enactus.org; enactuskrgyzstan@gmail.com

Аннотация

По данным Международной Организации Труда глобальный уровень безработицы среди молодежи растет, и особенно явно такая ситуация наблюдается в развивающихся странах. Трудоустройство выпускников ВУЗов в Кыргызстане на сегодняшний день является актуальным вопросом, однако, не в связи с нехваткой рабочих мест. В данной статье рассмотрены основные тенденции в трудоустройстве выпускников и опыт организации Enactus Кыргызстан в этом направлении.

Ни для кого не секрет, что в Кыргызстане редко можно встретить выпускника ВУЗа без опыта, устроившегося на работу по специальности. По данным министерства социального развития Кыргызской Республики на 2016 год было выявлено 31,5 тыс. свободных рабочих мест, где преобладал спрос на рабочие специальности. Невостребованными так и остались 6,4 тыс. мест. Данные факты говорят о том, что причиной проблем трудоустройства является отнюдь не отсутствие рабочих мест, но отсутствие определенных навыков у выпускников ВУЗов.

Руководители по всему миру заинтересованы в поиске, привлечении, удержании и развитии лучших профессионалов на рынке. Эта задача не ограничивается исключительно подбором опытных менеджеров, а напрямую связана с работой по привлечению наиболее успешных выпускников университетов.

Enactus - это крупнейшая международная организация, объединяющая студентов университетов и бизнес лидеров из различных стран мира. Студентов Enactus объединяет идея использования силы предпринимательства для изменения жизни людей в лучшую сторону и формирования более устойчивого, лучшего мира через разработанные проекты. Что значит Enactus для студентов? Это лучшая школа бизнеса, работа в сотрудничестве с предпринимателями и бизнес лидерами, применение теоретических знаний, полученных в университете, на практике. Enactus Kyrgyzstan объединяет



Fig. 1. Студенты Enactus из Кыргызстана, Нигерии, США на Мировом Кубке Enactus 2013 в г. Канкун, Мексика

более 600 студентов, работающих над социальными и бизнес - проектами. Студенты Enactus не просто предлагают идеи, а используют предпринимательские действия в реальной жизни, применяя инновационные подходы в бизнесе. Так, в течение 20 лет команды Enactus в Кыргызстане при помощи своих проектов продолжают вносить вклад в развитие нашей страны, применяя свои таланты и идеи.

Достоинствами студентов Enactus являются:

- лидерские качества, умение работать в команде
- навыки эффективной коммуникации
- умение составлять бизнес-планы и вести финансовый учет
- навыки публичной презентации.

Рассматривая Enactus как посредников между работодателем и соискателем работы, можно выделить достигнутые за последние несколько лет успехи в направлении организации стажировок и трудоустройства.

На данный момент в Кыргызстане уже существует 27 команд Enactus в 27 ВУЗах страны. Участники команд ежегодно встречаются в Бишкеке на Национальных Соревнованиях. Победитель соревнований получает возможность поучаствовать на Мировом Кубке, где встречаются команды из 36 стран мира.

Благодаря активной проектной деятельности, ярким выступлениям, взаимовыгодному и профессиональному сотрудничеству с бизнес-наставниками, около 20% самых активных студентов и около 50% капитанов команд трудоустраиваются или приглашаются на стажировку на выпускном курсе. Примерами может служить стажировка 5 студентов команды Enactus КГТУ в компании Beeline в 2016 году, специальное открытие вакансий в рамках нового проекта для выпускников команды Enactus БФЭА в 2015 году, получение инвестиций от бизнес-наставников выпускников Enactus в 2014 году и многие другие успехи.

Ссылки

Официальный сайт организации Enactus Worldwide - www.enactus.org

Официальный сайт организации Enactus Кыргызстан - www.enactus.kg

Ссылка на официальную страницу Enactus в Facebook - <https://www.facebook.com/enactuskyrgyzstan>

Отчет «Ваши инвестиции в студентов Enactus (июнь-сентябрь 2016)
- <https://drive.google.com/open?id=0B-vu2IsloxAfQzY4cmgWZXlwX2M>

EMPLOYMENT OF GRADUATES OF HIGHER EDUCATION INSTITUTES OF THE REPUBLIC KAZAKHSTAN AND METHODOLOGY FOR SOLVING THEREOF

Z.N. CHIKIBAEVA

Candidate of Pedagogical Sciences
Head of the Analysis and Methodology Department
Centre for Bologna process and Academic Mobility of the RK MES
xomak154@mail.ru

M.S. KOSIDI, MSc.ED.

Chief expert of the Analysis and Methodology Department
Centre for Bologna process and Academic Mobility of the RK MES
mkossidi@gmail.com

Abstract

This article presents the methodology of solving the problems of employability of the higher education institutions' graduates in Kazakhstan by implementing the state programs on employment of young specialists. The legislation of Kazakhstan includes the methodology of the support for graduates' employment and emphasizes the interaction among the governmental institutions, higher education institutions and employers.

In our days supporting and development of youth competitiveness is a strategic priority of the state policy of the Republic of Kazakhstan. In annual messages to people, the President directs much attention to building and development of the socially-oriented state. The main factor in the formation and further sustainable development of socially oriented state is the formation and development of national competitive youth that meets modern, international requirements and standards in increasingly globalized world. Competitive Kazakhstan youth is the key to successful becoming of our country one of the competitive countries in the world.

The focus of attention on graduate's employment is reflected in the Yerevan communiqué adopted by the Ministers of Education of the European Educational Space (May 14-15, 2016, Yerevan (Armenia)), to which the Republic of Kazakhstan is a party. According to the Yerevan Communiqué one of the priorities of new vision of the European Education Space is to "promote employment of graduates in a rapidly changing labour market due to technological development, origination of new

job profiles and broadening of employment and self-employment opportunities. *Universities will be supported in studying various measures to achieve those goals by strengthening the dialogue with employers, implementing well-balanced programs between theoretical and practical components and developing graduates' career, as well as increasing international mobility for teaching and employment as a powerful tool expand competencies and working conditions for students*".¹

A special policy of the Republic Kazakhstan is focused on solving the employment issues through interaction of public bodies, universities and employers. To do this, there was prepared relevant legislative framework as well as developed mechanisms to improve promotion of graduates' employment. The Law "On Education in RK" (2015) envisages the concept of "corporate training" based on shared liability of the state, employers and educational institutions in preparation of young specialists.

Article 31 of the Law "On education" regulates that "(...) local executive bodies are designed to assist in employment of graduates of educational institutions through public employment services". The law provides for promoting the employment of graduates of educational organizations based on the state order by assignment young specialists to work. Employment centers function under akimats (village authority) of their towns (region) in all regions of the country. When university graduate applies Centre, his data is entered into a single database of specialists for further assisting in finding a job.

The Head of the State, Nursultan Nazarbayev, set specific objectives to strengthen competitiveness of personnel and improve the export potential of education sector in the "100 concrete steps" Plan of Nation to implement five institutional reforms.

Within the framework of the "Employment Roadmap 2020" Program the state provides support in obtaining practical skills in youth internship. The state offers "Youth internship" to graduates for successful social adjustment of young professionals, acquisition of professional experience, making graduates capable in approving themselves and finding a job in future. It is an additional measure of support graduates of universities, colleges and lyceums. That opportunity for gaining initial experience in profession for a period up to 6 months to be provided to program's participants shall be paid by the state.

The program's participants shall be paid a salary out of the state budget within 6 months (18 MCI or 35,676 KZT in 2015.). During this time, the employer shall have a chance to determine what a potential employee is capable for and to adapt him to

1. http://enic-kazakhstan.kz/images/doc/RU-docs/10_Erevan_2015.pdf

organization's requirements.² About 4.8 thousand graduates have gained experience through youth internship as of July 1, 2015.³

Furthermore, the "Youth personnel reserve" Project aimed at the identification, selection, preparation and training of managerial staff of the country is being implemented with the support of the Ministry of Education and Science of the Republic of Kazakhstan and the "Nur Otan" Party. Candidates who passed selection and proper training shall be enlisted in personnel reserve, which is recommendation for consideration of a potential candidate for filling a higher position on admission to the civil service, business sphere and social activities. More than 10 thousand applications have been submitted for 6 years of the Project operation. 372 people passed open competitive selection, testing, traineeship in various organizations. Because of participation in the Project, more than 40% of participants changed jobs, more than half were transferred from the regional to oblast, from urban/oblast to national level by rotation.⁴

The state program dealing with certain areas named "With a diploma to village" is being implemented. The state offers students, who graduated from university majoring in education, health, social welfare, culture and sports, veterinary medicine, a work in rural areas with appropriate social support, which covers one-time cash benefits, issuing of budget loan for purchasing of house as well as increasing of salary. More than 24 thousand specialists were attracted.

The Centre of Bologna process and academic mobility of the Ministry of Education and Science of the Republic of Kazakhstan takes part in the UNIWORK Project of the TEMPUS Program by working closely with the Narxoz University, Kokshetau Sh. Ualikhanov State University in the context of the Project and hopes to help Kazakhstan universities to contribute to implementation of tasks set by the Project. It is important to note that participating of universities in employment of graduates is one of the criteria for external evaluation of the higher education quality. Universities seek to increase the competitiveness of their graduates at the labour market by considering them from the marketing point. Universities are actively conducting job fairs, specially organized meetings of graduates with potential employers, due to which they solve employment issues, support in preparation of curriculum vitae during interview with employers and many others.

To facilitate employment of graduates, the Association of Higher Educational Institutions of Kazakhstan has a special body, the "Career" Republican Centre⁵, which coordinates employment of graduates, cooperates with university employ-

2. http://egov.kz/wps/portal/Content?contentPath=/egovcontent/employment/employment_job

3. http://forbes.kz/news/2015/08/20/newsid_94528

4. <http://www.zakon.kz/4726931-v-kazakhstane-startoval-proekt.html>

5. http://edurk.kz/ru/5782-centr_quotkarjeraquot.html

ment centres, employers' associations, large firms, companies and with labour organizations.

In its activity, the Centre is focused on regular labour market monitoring, analysis and forecasting of socio-economic situation, assisting stakeholders and graduates of Kazakh universities in employment matters. The main focus of the Centre's activity is on active search for vacancies. Currently one of the most important partners is the Confederation of Employers of Kazakhstan, which includes 1,600 companies from across the country with more than 22 thousand employees in total. Thanks to close cooperation of universities with enterprises, young specialists enjoy unique opportunity to undergo externship at the intended place of work.

There is established a Career Centre⁶ under the "Bolashak" Association, which is focused on rendering of assistance to "Bolashak"⁷ international program alumni in employment matters. The Career Centre holds workshops, organizes meetings with potential employers, thematic competitions to improve competitiveness and attractiveness of program alumni at the labour market, and provides information about available vacant positions in the national and foreign companies, firms and agencies.

The Career Centre is actively developing cooperation with the National Chamber of Entrepreneurs of the Republic of Kazakhstan⁸, which promotes interests of employers. The Centre cooperates with government institutions and other stakeholders as well. There is "Damu"⁹ Entrepreneurship Development Fund under the National Chamber of Entrepreneurs, which acts as an integrator and operator of financial and consulting services to promote quality development of small and medium-sized businesses. The Fund organizes seminars on business planning, studying labor market analysis and on doing business in general, which provides additional employment opportunities for young professionals.

In collaboration with the Ministry of Health and Social Development, the Centre of Bologna process and Academic Mobility conducted monitoring of graduates' employment with the support of the Ministry of Education and Science of the Republic of Kazakhstan. Thus, 90 Kazakhstan universities have taken part in annual monitoring of graduates employment as of August 2016: 9 - national, 31-state, 16 - joint-stock, 33 - private, 1 - international. In 2015, 79.4% out of 138 thousand graduates were employed, which was by 9.6% higher than in 2014 (69.8% in 2014). Index of employment of graduates that studied under the state order is 88%, which is 7.9% higher than in 2014 (80.1% in 2014).

6. <http://hr.bolashak.kz>

7. <http://bolashak.gov.kz/ru/>

8. <http://palata.kz>

9. <http://www.damu.kz/20359>

Thus, government agencies, universities themselves and employers are actively involved in solving graduates employment matters, which enables to adequately respond to labour market changes and reduce its social tension. Globalization of socio-economic space, active introduction of new technologies, enhancing relevance of information resources, increased competition in domestic and world markets make the education sector to intensify implementation of competitive advantages of human capital.

References

http://enic-kazakhstan.kz/images/doc/RU-docs/10_Erevan_2015.pdf

<http://enic-kazakhstan.kz/ru/>

<http://edu.gov.kz/ru>

<http://adilet.zan.kz/rus>

E.M. Avraamova, Y.B. Verpakhovskaya, 2006 Employers and graduates at the labor market: mutual expectation http://ecsocman.hse.ru/data/154/832/1219/avraamova2006_4.pdf

http://egov.kz/wps/portal/Content?contentPath=/egovcontent/employment/employment_job

http://forbes.kz/news/2015/08/20/newsid_94528

<http://www.zakon.kz/4726931-v-kazakhstane-startoval-proekt.htm>

http://edurk.kz/ru/5782-centr_quotkarjeraquot.html

<http://hr.bolashak.kz>

<http://bolashak.gov.kz/ru/>

<http://palata.kz>

<http://www.damu.kz/20359>

ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН И МЕХАНИЗМЫ ИХ РЕШЕНИЯ

ЧИКИБАЕВА З.Н. к.п.н

Начальник управления анализа и методологии
Центр Болонского процесса и академической мобильности МОН РК
xomak154@mail.ru

Косиди М.С., MSc.Ed.

Главный эксперт управления анализа и методологии
Центр Болонского процесса и академической мобильности МОН РК
mkossidi@gmail.com

Аннотация

в статье представлены механизмы решения проблемы трудоустройства выпускников высших учебных заведений Республики Казахстан посредством реализации государственных программ направленных на обеспечение занятости молодых специалистов. На законодательном уровне закреплены механизмы поддержки трудоустройства выпускников, реализуются государственные программы, особое внимание уделяется взаимодействию государственных органов, вузов и работодателей.

На сегодняшний день поддержка и развитие конкурентоспособности молодежи является стратегическим приоритетом государственной политики Республики Казахстан. В ежегодных посланиях Президента народу страны основное внимание уделяется построению и развитию социально-ориентированного государства. Основным фактором формирования и дальнейшего устойчивого развития социально-ориентированного государства является формирование и развитие, отвечающей современным, международным требованиям и стандартам в условиях усиливающейся глобализации, отечественной конкурентоспособной молодежи. Конкурентоспособная казахстанская молодежь – залог успешного вхождения нашей страны в число конкурентоспособных стран мира.

Акцент внимания на трудоустройство выпускников вузов отражен и в Ереванском коммюнике, принятый министрами образования европейского образовательного пространства (14-15 мая 2016г., г. Ереван (Армения)), членом которого

является и Республика Казахстан. Согласно Ереванскому коммюнике одним из приоритетных направлений нового видения европейского образовательного пространства является «*содействие трудоустройства выпускников вузов, в условиях быстро меняющегося рынка труда, характеризующихся технологическим развитием, появлением новых рабочих профилей и расширением возможностей занятости и самозанятости. Вузам будет оказана поддержка в изучении различных мер по достижению этих целей за счет укрепления диалога с работодателями, реализации программ с хорошим балансом между теоретическим и практическим компонентами и развитием карьеры выпускников, а также повышение международной мобильности для обучения и трудоустройства в качестве мощного средства для расширения спектра компетенций и рабочих условий для студентов*».¹

Социальная политика государства Республики Казахстан направлена на решение вопросов трудоустройства посредством взаимодействия государственных органов, вузов и работодателей. Для этого подготовлена соответствующая законодательная база, а также разработаны механизмы по совершенствованию содействия трудоустройства выпускников. В Законе «Об образовании РК» (2015г.) закреплено понятие «корпоративное обучение», основанное на общей ответственности государства, работодателей и учебных заведений при подготовке молодых специалистов.

Статья 31 Закона «Об образования» регламентирует, что «... местные исполнительные органы призваны оказывать содействие трудоустройству выпускников организаций образования через службы занятости населения». Закон предусматривает содействие трудоустройству лиц, окончивших организации образования на основе государственного заказа путем направления молодых специалистов на работу. Центры занятости действуют при акиматах своего города (района) во всех регионах страны. После обращения в Центр, данные выпускника вуза вносятся в единую базу данных специалистов для дальнейшего содействия в трудоустройстве.

В Плане нации «100 конкретных шагов» по реализации пяти институциональных реформ Главой государства Нурсултаном Назарбаевым поставлены конкретные задачи по усилению конкурентоспособности выпускаемых кадров и рост экспортного потенциала образовательного сектора.

В рамках программы «Дорожная карта занятости-2020» государство оказывает поддержку в вопросе получения практических навыков по молодежной практике. В целях успешной социализации молодых специалистов, приобретения профессионального опыта, возможности проявить себя и получить дальнейшее место работы, государство предлагает выпускникам «Молодежную практику».

1. http://enic-kazakhstan.kz/images/doc/RU-docs/10_Erevan_2015.pdf

Она является дополнительной мерой поддержки выпускников вузов, колледжей и лицеев. Это возможность приобретения первоначального опыта работы по полученной специальности сроком до 6 месяцев участникам программы оплачивается государством.

Заработная плата участникам программы в течение 6 месяцев производится за счет средств государственного бюджета (18 МРП или 35 676 тенге в 2015г.). За это время у работодателя имеется возможность определить способности потенциального работника и адаптировать специалиста к требованиям организации.² На 1 июля 2015 года приобрели опыт работы посредством участия в молодежной практике 4,8 тыс. выпускников учебных заведений.³

Далее, при поддержке Министерства образования и науки Республики Казахстан и партии «Нур Отан» реализуется проект «Молодежный кадровый резерв», направленный на выявление, отбор, подготовку и воспитание управленческих кадров страны. Конкурсанты, прошедшие отбор и соответствующую подготовку зачисляются в кадровый резерв, что является рекомендацией к рассмотрению потенциального кандидата для занятия более высокой должности при поступлении на государственную службу, сферу бизнеса и общественную деятельность. За 6 лет действия проекта подано более 10 тысяч заявок на участие в нём. 372 человека прошли открытый конкурсный отбор, тестирование, стажировку в различных организациях. По итогам участия в проекте более 40% участников сменили место работы, более половины перешли по ротации с районного в областной, с городского/областного на республиканский уровень.⁴

Реализуется государственная программа, работающая по отдельным направлениям, - «С дипломом в село». Для студентов, окончивших ВУЗ по специальностям в области образования, здравоохранения, социального обеспечения, культуры и спорта, ветеринарии, государство предлагает работу в сельской местности с соответствующей социальной поддержкой, включающей единовременные денежные пособия, выдачу бюджетного кредита для приобретения жилья, а также повышение должностного оклада. Привлечено свыше 24 тыс. специалистов.

Центр Болонского процесса и академической мобильности Министерства образования и науки Республики Казахстан принимает участие в проекте UNIWORK, программы ТЕМПУС, тесно сотрудничая с Университетом Нархоз, Кокшетауским государственным университетом им.Ш. Валиханова в рамках проекта и надеется помочь ВУЗам Казахстана внести свой вклад в реализацию задач, поставленных проектом. Важно отметить, что участие вузов в трудоустройстве выпускников

2. http://egov.kz/wps/portal/Content?contentPath=/egovcontent/employment/employment_job

3. http://forbes.kz/news/2015/08/20/newsid_94528

4. <http://www.zakon.kz/4726931-v-kazakhstane-startoval-proekt.html>

является одним из критериев внешней оценки качества высшего образования. Вузы стремятся повысить конкурентоспособность своих выпускников на рынке труда рассматривая их с позиции маркетинга. Вузы активно проводят ярмарки вакансий - специально организованные встречи выпускников с потенциальными работодателями, по результатам которых решается вопрос трудоустройства, оказывают поддержку при составлении резюме, в период прохождения интервью с работодателями и многое другое.

С целью содействия трудоустройства выпускников, при Ассоциации высших учебных заведения Казахстана действует специализированный орган - республиканский центр «Карьера»⁵, который занимается координацией трудоустройства выпускников вузов, взаимодействуя с вузовскими центрами занятости, ассоциациями работодателей, крупными фирмами и компаниями, организациями по труду.

Деятельность Центра направлена на регулярный мониторинг рынка труда, анализа и прогноза социально-экономической ситуации, оказания содействия заинтересованным сторонам и выпускникам казахстанских вузов в вопросах трудоустройства. Основной акцент деятельности Центра поставлен на активный поиск вакантных мест. Одним из самых крупных партнеров на данный момент является Конфедерация работодателей РК, куда входят 1600 предприятий со всей страны с общим числом работающих свыше 22 тыс. человек. Благодаря тесному взаимодействию вузов с предприятиями молодым специалистам предоставляется уникальная возможность прохождения производственной практики на предполагаемом месте работы.

Далее, при Ассоциации «Болашак» создан Центр Карьеры⁶, деятельность которого направлена на оказание помощи выпускникам международной программы «Болашак»⁷ в вопросах трудоустройства. Центр Карьеры проводит мастер-классы, организует встречи с потенциальными работодателями, проводит тематические конкурсы с целью повышения конкурентоспособности и привлекательности выпускников программы на рынке труда, а также предоставляет информацию о наличии вакантных позиций в национальных и зарубежных компаниях, фирмах, агентствах.

Центр Карьеры активно развивает сотрудничество с Национальной Палатой Предпринимателей Республики Казахстан⁸, которая представляет интересы работодателей, государственными институтами и другими заинтересованными сторонами. При Национальной Палате Предпринимателей действует Фонд

5. http://edurk.kz/ru/5782-centr_quotkarjeraquot.html

6. <http://hr.bolashak.kz>

7. <http://bolashak.gov.kz/ru/>

8. <http://palata.kz>

развития предпринимательства «Даму»⁹, который выступает в роли интегратора и оператора предоставления финансовых и консалтинговых услуг, оказывает содействие качественному развитию малого и среднего бизнеса. Фонд организует семинары по составлению бизнес-планов, по изучению анализа рынка труда, и в целом по ведению бизнеса, что предоставляет дополнительную возможность трудоустройства молодых специалистов.

Центром Болонского процесса и академической мобильности при поддержке Министерства образования и науки Республики Казахстан совместно с Министерством здравоохранения и социального развития проведен мониторинг трудоустройства выпускников вузов. Так, по состоянию на август 2016 года в ежегодном мониторинге трудоустройства выпускников вузов приняло участие 90 казахстанских вузов: 9 - национальных, 31 - государственный, 16 - акционированных, 33 - частных, 1 - международный. В 2015 году из 138 тыс. выпускников трудоустроены 79,4%, что выше показателя 2014 года на 9,6% (2014 г. - 69,8%). Показатель трудоустройства выпускников, обучавшихся по государственному заказу, составляет 88%, что на 7,9% выше показателя 2014 года (2014г. - 80,1%).

Таким образом, в решения трудоустройства выпускников вузов активно вовлечены и государственные органы, и сами вузы, и работодатели, что позволяет адекватно реагировать на изменения рынка труда, а также снизить его социальную напряженность. Глобализация социально-экономического пространства, активное внедрение новых технологий, повышение значимости информационного ресурса, рост конкуренции на национальных и мировом рынках заставляют образовательный сектор интенсифицировать пути реализации конкурентных преимуществ человеческого капитала.

Список использованных источников

http://enic-kazakhstan.kz/images/doc/RU-docs/10_Erevan_2015.pdf

<http://enic-kazakhstan.kz/ru/>

<http://edu.gov.kz/ru>

<http://adilet.zan.kz/rus>

Е.М. Авраамова, Ю.Б. Верпаховкая, 2006. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания. http://ecsocman.hse.ru/data/154/832/1219/avraamova2006_4.pdf

http://egov.kz/wps/portal/Content?contentPath=/egovcontent/employment/employment_job

9. <http://www.damu.kz/20359>

http://forbes.kz/news/2015/08/20/newsid_94528
<http://www.zakon.kz/4726931-v-kazakhstane-startoval-proekt.htm>
http://edurk.kz/ru/5782-centr_quotkarjeraquot.html
<http://hr.bolashak.kz>
<http://bolashak.gov.kz/ru/>
<http://palata.kz>
<http://www.damu.kz/20359>

THE LABOUR MARKET ENVIRONMENT. COMPLIANCE OF THE QUALITY OF EDUCATION AND PREPAREDNESS OF GRADUATES WITH THE REQUIREMENTS OF EMPLOYERS

AKYLBAEVA SHARA

Deputy of the Chairman of the General Committee
Association of legal entities “Association of Trade and Industrial Enterprises”

Tel.: +7 (727) 278 44 13
ves@alcci.kz

Abstract

This article highlights the importance of professional orientation of the future students during the school years, on the necessity of helping the schoolchildren with finding out their skills and interest to specific professions in order to avoid possible disappointments in relation to the selected professions. The author focuses on the necessity of taking into account the labor market environment in the selection of a profession by young people in order to avoid the problems of future unemployment or working in different work settings as opposed to obtained profession after completion of the education facility. The article reflects on the importance of ensuring quality of education and preparedness of graduates to the requirements of employers for successful employment.

Project UNIWORK “**Strengthening Career Centres in Central Asian HEIS to empower graduates in obtaining and creating quality employment**” is of high importance and need. The project is of high interest for the association of legal entities. We hope that our participation as a bridge between the graduates and employers is very useful for the universities - project beneficiaries.

It is clear that the project cannot exist by itself; it is important to know what is the situation in the country, what has been done in certain areas and how the available capacities could be used in the project. Objectives of the career centres are to help the graduates to get employed, however, there are some factors which do not depend in the students. Such factors include, for example, **labour market environment**. By the time the student graduates, he/she already has a profession chosen. The only thing left for the Career Centres to do is to help them to find a job on the selected specific profession. But what if the country needs technical specialties and the graduates in the country are mostly graduates of economics specialty? Or if we need specialists on mathematics, and the graduates are mostly from liberal arts?

In other words, it is noteworthy that the success of the employment process upon completion of the university or any other education facility starts from the time of choosing a profession. Therefore, it is necessary to focus more on the graduates of schools at the stage of professional orientation by helping them to choose a profession he/she likes, teach them to assess their chances based on at least number of grants provided on certain specialties, providing them forecasts on the demand of different professions in different countries after 5-10 years. It is also necessary to conduct the analysis of the demand and supply in the labour market based on the data of recruiting companies. More information on the employment of the youth, on the challenges and achievements, new tendencies in the professional spheres is needed.

The national report “The youth of Kazakhstan-2014” developed by the National Information Centre “The youth” notes that the challenging issues for the youth remain employment in the first years after graduation of universities. Within the period of 2011-2014, more than 21 thousand graduates of colleges and around 35 thousand graduates of universities left unemployed.

Annually, the number of graduates of universities and colleges in Kazakhstan is **more than 300 thousand people** - 79% of them are employed by their profession on the first years after completion of education facilities.

Annually, 92 thousand graduates of schools and persons dismissed from the colleges remain without qualification, which may lead to the growth of unemployment and crime among the youth.

The reliability of these statistics is difficult to check due to lack of effective accounting tools. As a rule, the picture in reality is even more pessimistic. We hope that such projects as UNIWORK, will help to make a significant contribution to solving this issue as well. Since the mechanism of tracking the employment status of the graduates is based on the reference information provided by the graduates, the information available is often does not correspond to the real situation.

It is likely that in the 21st century having the electronic document management, it is possible to track the employment status of the graduates based on pension reimbursements and other taxes, which will be more reliable. There is information that it is planned to create a database of universities and colleges and integrate them with the data base of the State pension payment centre. However, it should be noted that it is necessary to record not only the fact of tax payment but also from which organization and from which position the tax is being paid. Since it is important to know the information not only about the employment status but also the correspondence of the position with the obtained specialty.

Alarming figures on youth unemployment suggests the need for further systematic monitoring of employment of graduates by public bodies, the development of dual

training and implementation of advanced trainings in accordance with the needs of the labour market.

The dual training is well practiced in Germany; Kazakhstan plans to learn from this experience and have something done in this direction; in the meantime, one of the tools to improve the students' skills in the institutions is a mandatory internship. Most often, students know only theoretical information about their major subjects, and it is during the internships students seem to have the chance to learn some practical things related to their professions. But it is not a secret that often students from regions perceive internships as another opportunity to go home, and often they do the internship formally.

Students from the cities also do not always have internships on their specialty since it is difficult to find an organization ready to accept students for internships, besides, often, internships are unpaid, and the students, often, look for opportunities to earn some money, even if not on a specialty. And this is understandable, because stipends are very small and some are studying on a fee basis, with no scholarship at all. Example from personal practice: a member of the Association of commercial and industrial enterprises "AlmatyEkspertiza" for a number of years, is a company that provides internship places for students of one of the economic universities of Kazakhstan. In particular, the future graduates of marketing, law, monitoring, international affairs departments pass internships there.

There are examples of further employment of interns in the organization. Thus, there was an application from this University in late 2014 with a request to accept 5 students with GPA of 3.24 to 3.93 for the internship on the specialty "Assessment". From the presented list of interns of 5 persons, 3 interns applied of whom one student (Rahman Aizhan) successfully completed the internship, the second one submitted a certificate that from 13.02.2015 he works as a baker of the 1 rank in LLP "XXXX". The third student refused to undergo the internship in accordance with the schedule of the university since he worked in other companies (official information was not provided). And two other students did not apply to the company.

With regard to Rahman Aizhan, the girl was actively involved in the provision of assessment services of the experts of LLP "AlmatyEkspertiza", and at the end of the internship she had acquired the necessary knowledge and practical skills for further work in the company. We can say that according to the results of this internship, Aizhan is almost a ready expert on real estate assessment.

From the above example it is clear that not all the new graduates intend to work by the specialty. The example shows that based on a number of reasons, only 20% passed internships by their specialty. It may be necessary to strengthen the work on professional orientation of high school students, raise the prestige of technical professions and secondary special education. For example, why a guy who prefers

to work as a baker receives specialization as a monitor, wasting time and money? Nowadays the country pays attention to training of specialists of technical and vocational education (VET) systems, qualifications of whom are sufficient and they are successfully employed in popular segments of the economy, such as the area of services and sales. In the past, often university graduates claimed to these places.

It is important to provide future students with information about the demand in the labour market for a particular profession, test the young people in order to determine their interest to specific professions, need to organize excursions, meetings, where children can learn and see what exactly different specialists do while working in professions. For example, children often choose a popular specialty having no idea of what kind of work they will then be engaged. What is the difference between a finance specialist, an economist and accountant, etc. These measures will help the young people to make a thoughtful choice of their future careers and will save future young professionals from unemployment or work not by a specialty.

There is another important point regarding the organization of internships: universities are addressing the organizations with a request to accept students for internships and sign agreements with them, but often the interests of the employer are not specified in the agreements. That is, the organizations should accept students for internships free of charge. From the point of view of the employer, acceptance of students for internship is an additional burden on specialists who should be distracted from their daily work and teach the students, distribute the tasks, assess the performance of interns, etc. At the same time, university professors during the internship period are exempt from hourly workload. It would be logical to divide the cost of classes in proportion to the workload between the university and the organizations, where the students are doing internships. At times of Soviet Union there was a mentoring school and mentors were paid for additional work load. Since the internship is an essential part of learning and mentors during the internship act as teachers for an internship period. During the discussion, participants of the project Uniwork within the framework of international conference in Bishkek found out that Universities in Kyrgyzstan envisage payments for internships to the employers and among the Kazakhstan participants of the project, it was found out that the state university pays for students' internships and private university does not pay. Perhaps, the Ministry of Education of the Republic of Kazakhstan should pay attention to this issue and together with the management of higher education institutions resolve the issue of payments for the supervisors of the internship.

Experience plays an important role in the employment of graduates. Studies of the requirements of employers in hiring professionals show us that often, the employer wants to hire an employee with existing experience in the specialty. Sometimes it becomes an obstacle for a young graduate professional. How he/she can have this experience if he/she had just finished university? On the other hand, one can

understand the employer who has real objectives in industry and who does not want to lose energy, time and money to an inexperienced specialist, being unsure of his/her abilities.

As a solution to this situation, Kazakhstan has a State program “Youth practice” for the registered unemployed among the graduates of educational institutions. Within 6 months, graduates have the opportunity to gain initial experience in the organization, receiving payment of 18 monthly calculation index through employment centres. This is a good support for the employment of graduates. However, another question is how young people are informed about these programs? According to the Department of Employment and Social Programs of Almaty, articles on the implementation of the existing programs are published in the newspaper “Vecherny Almaty” and “Almaty Akshamy”. And what is the rating of these newspapers? To what extent they are popular among the young audience? In my opinion, much more effective would be publications in the Internet resources, social networks, and mailings through WhatsApp. In order to ensure the availability of information it is necessary to take into account the resources used by the target audience. The information about the “Youth practice” should be disseminated among the graduates at the presentation of diplomas, so that, in the event of protracted employment, young people could use this chance.

For successful employment of the graduates, in the process of preparation of students in the universities, the universities should take into account the requirements of the employers, maintain regular contacts with them. There are different studies conducted on a regular basis the results of which are published in the media. Thus, Togzhan Dzhumagulov, the Director of the Department of work with students of the company “Kasipkor” Tobased on the questionnaire of the employers (*source: www.tengrinews.kz as of August 26, 2014*) informs: 44.5 % employers are not satisfied with the level of qualification of the graduates; 18% employers told that the graduates absolutely do not comply with the contemporary requirements. That is, 63% employers generally are not satisfied with the level of qualification of our graduates. 32% employers cannot find suitable staff, 48% search the staff through the Internet. 28% publish their vacancies only in their own web-sites which is not good. Less than 5% of employers participate in the open doors.

In June 2015, A.Sarinzhapov, the head of the Ministry of Education and Science of the Republic of Kazakhstan in his speech at the IV Eurasian forum of leaders of the higher education noted that unmet expectations of the employers and results of the preparation of specialists in the global challenge. This problem is characteristic not only for Kazakhstan but also for many other countries. Last year questionnaire among the Kazakhstan employers with the aim of revealing their expectations from the graduates of the universities showed the following: acknowledging the importance of academic performance, prestige of the universities and longing of

graduates for continuous knowledge, employers express concern about the quality of qualifications obtained in the Universities. Results of these studies point to the need to regular update of learning programs of universities in accordance with the requirements of time.

Nevertheless, there are positive changes in the employment of graduates. The youth entrepreneurship is gaining its momentum which is one of the priority areas of development of small and medium businesses in Kazakhstan. Today, we see good examples when the graduates become good entrepreneurs and develop their own businesses while starting at their students' age. Some create comfortable keyboards; others develop web-sites and mobile applications, organize delivery of lunches and open internet-shops. This process is encouraged in the whole world. In Kazakhstan, there are also plenty of programs to support youth entrepreneurship suggested by the Institutes of development, International organizations, private investors and etc. There are also business incubator zones. The only issue is that the information should be disseminated to the youth and future specialists should learn how to use the available programs.

In general, to succeed in future employment it is necessary to be guided by the labour market environment in choosing the profession and that ensure quality of education and preparedness of graduates meet the requirements of employers.

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРЕЗИДИУМА ОЮЛ «АССОЦИАЦИЯ ТОРГОВЫХ И ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ»

АКЫЛБАЕВА ШАРА ДЖАНДАРБЕКОВНА

Конъюнктура рынка труда. Соответствие качества образования и подготовленности выпускников требованиям работодателей

Тел. +7 (727) 278 44 13;

ves@alcci.kz

Аннотация

В данной статье говорится о важности профориентации будущих студентов, пока они не покинули школьную скамью, о необходимости помочь школьникам определиться с их предрасположенностью к определенным специальностям во избежание разочарований в выбранной специальности. Автор также обращает внимание на необходимость учета конъюнктуры рынка труда при выборе специальности молодыми людьми, чтобы не столкнуться с проблемой безработицы или работы не по специальности по окончании учебного заведения. В статье акцентируется внимание на важность обеспечения соответствия качества образования и подготовленности выпускников требованиям работодателей для успешного трудоустройства.

Актуальность Проекта UNIWORK «Укрепление Центров Карьеры в вузах Центральной Азии для расширения возможностей выпускников в трудоустройстве и создании качественной занятости» несомненна. Этот проект очень интересен нам, как объединению юридических лиц. И, надеюсь, наше участие, как моста между выпускниками и работодателями, полезно ВУЗам - участникам проекта.

Понятно, что проект не может существовать сам по себе, важно знать, как обстоят дела в стране, что уже делается в этом направлении и как можно использовать в проекте уже имеющиеся возможности. Задачи центров карьеры - помочь выпускникам трудоустроиться, но есть факторы от них независимые. К таким факторам, относится, к примеру, **конъюнктура рынка труда**. К тому моменту, когда студент заканчивает учебу, специальность у него уже определена. И Центрам карьеры остается только помогать найти работу по уже выбранной конкретной специальности. Но, что делать, если в стране требуются специалисты технической направленности, а у нас больше выпускников

экономической специальности? Или нужны математики, а мы выпускаем много филологов? То есть, хочу отметить, что успех трудоустройства по окончании ВУЗа или другого учебного заведения закладывается еще в момент выбора профессии. Поэтому необходимо уделить больше внимания старшеклассникам на стадии профессиональной ориентации, помогая определиться с выбором специальности по душе, научить их оценивать свои шансы, ориентируясь, хотя бы по количеству предоставляемых грантов по той или иной специальности, представляя прогнозы по востребованности в стране различных специальностей через 5-10 лет. Анализ спроса и предложений на рынке труда на основании данных рекрутинговых агентств. Необходимо больше информации по занятости молодежи, по проблемам и достижениям, новейшим тенденциям в профессиональных сферах т.д.

В Национальном докладе «Молодежь Казахстана-2014», подготовленный НИЦ «Молодежь» отмечается, что проблемным вопросом для молодежи остается трудоустройство в первый год завершения обучения. За 2011-2014 годы нетрудоустроенными остались свыше 21 тыс. выпускников колледжей и около 35 тыс. выпускников вузов.

В Казахстане ежегодно число выпускников вузов и колледжей составляет **более 300 тыс. человек** - 79% из них трудоустраиваются по профессии в первый год окончания учебных заведений.

Ежегодно в среднем без квалификации остаются 92 тыс. выпускников школ и лиц, отчисленных из колледжей и вузов, что может привести к росту безработицы и преступности молодежи.

Эта статистическая информация, достоверность которой проверить сложно в силу несовершенства инструментов учета. Как правило, картина на деле более пессимистична. Надеюсь, такие проекты как UNIWORK, помогут внести весомый вклад и в решение этого вопроса. Поскольку сейчас механизм отслеживания трудоустройства выпускников строится на справках, предъявляемых самими выпускниками, которые зачастую не соответствуют действительности. Наверное, в 21-м веке, имея электронный документооборот, уже можно отследить трудоустройство выпускников по тем же пенсионным отчислениям и другим налогам, что будет более достоверной информацией. Сейчас уже есть информация, что планируется базу данных вузов и колледжей интегрировать с базой данных ГЦВП (Государственный центр выплаты пенсий). Но надо учесть, что необходимо фиксировать не только факт уплаты налога, но и с какой организации и с какой позиции идет оплата. Поскольку важно знать не только о трудоустройстве, но и соответствии занимаемой должности полученной специальности.

Тревожные цифры о молодежной безработице говорят о необходимости дальнейшего системного контроля трудоустройства выпускников государственными

органами, развития дуального обучения и осуществления подготовки кадров в соответствии с потребностями рынка труда.

Дуальное обучение хорошо практикуется в Германии, в Казахстане планируется перенять этот опыт и уже что-то делается в этом направлении, а пока у нас одним из инструментов, позволяющих улучшить подготовку специалистов учебными заведениями, является обязательная производственная практика. Чаще всего, студенты о своей специальности знают только теоретически, и именно на производственной практике им представляется шанс узнать специальность на деле. Но, ни для кого не является секретом, что зачастую иногородние студенты воспринимают практику, как очередную возможность съездить домой, при этом практику проходят формально, по месту жительства. Городские студенты тоже далеко не всегда проходят практику по специальности, поскольку нелегко найти предприятие, готовое принять студентов на практику, к тому же, чаще всего, практика неоплачиваемая, а студенты, конечно, ищут возможность подработать там, где платят, даже если не по специальности. И это можно понять, поскольку стипендии мизерные, а некоторые обучаются на платной основе, не имея стипендии вообще. Приведу один пример из собственной практики: член Ассоциации торговых и промышленных предприятий ТОО «АлматыЭкспертиза» уже в течение ряда лет является компанией, предоставляющей места для практики студентам одного из экономических ВУЗов Казахстана. В частности, в этой организации проходят практику будущие маркетологи, юристы, оценщики, международники. Имеются примеры дальнейшего трудоустройства практикантов в этой организации. Так вот, в конце 2014 года поступила заявка от этого Университета с просьбой принять 5 студентов с GPA от 3,24 до 3,93 на практику по специальности «Оценка». Из представленного перечня практикантов в составе 5 человек в оценочную компанию обратились 3 практиканта, из которых одна студентка (Рахман Айжан) успешно прошла практику, второй представил справку, что с 13.02.2015г. работает пекарем-кондитером 1 разряда в ТОО «XXXX». Третий студент отказался от прохождения практики согласно назначенному ВУЗом графику, в виду того, что работает в других организациях (официально информация не представлена). А два студента вообще не обращались в оценочную компанию. Что касается Рахман Айжан, то девушка активно участвовала в оказании оценочных услуг специалистами ТОО «АлматыЭкспертиза», и по окончании практики она уже имела все необходимые знания и практические навыки для дальнейшей работы в оценочной компании. Можно сказать, что по итогам этой практики Айжан уже практически готовый специалист по оценке недвижимости.

Из приведенного примера видно, что далеко не все новоиспеченные выпускники намерены работать по специальности, в нашем примере, в силу ряда причин, таких оказалось всего 20%. Возможно, следует усилить работу по профессиональной ориентации старшеклассников. Поднимать престиж рабочих

специальностей и среднеспециального образования. К примеру, зачем парню, который предпочитает работать пекарем-кондитером получать специальность оценщика, теряя время и деньги? Сейчас в стране уделяется внимание подготовке специалистов системы технического и профессионального образования (ТиПО), квалификации которых достаточно и они успешно трудоустраиваются в востребованные сегменты экономики, например сфера услуг и продаж. Раньше, зачастую, на эти места претендовали выпускники ВУЗов.

Крайне важно снабжать будущих студентов информацией о спросе на рынке труда на ту или иную специальность, тестировать молодежь с целью определения предрасположенности к каким-либо профессиям, возможно нужны какие-то экскурсии, встречи, где ребята смогут узнать, увидеть, чем конкретно занимаются специалисты различных профессий. К примеру, частенько ребята выбирают популярную специальность, не представляя какой работой они будут потом заниматься на деле. Какая разница между финансистом, экономистом и бухгалтером и т.д. Эти меры хоть как-то помогут молодым людям с выбором дальнейшего пути, возможно, уберегут будущих молодых специалистов от безработицы или работы не по специальности.

Касательно организации производственной практики есть еще один существенный момент: ВУЗы обращаются на предприятия с просьбой принять на практику студентов, заключают договора с ними, но при этом зачастую интересы работодателя никак не оговариваются в договоре. То есть предприятия должны принимать студентов на практику на безвозмездной основе. С точки зрения работодателя, прием студентов на практику - это дополнительная нагрузка на специалистов, которые должны отвлекаться от своих ежедневных обязанностей, обучая практикантов, давая задания, проверяя исполнение, контролируя и т.д. В то же время, преподаватели ВУЗов на время практики студентов освобождаются от почасовой нагрузки по обучению этих студентов. Было бы логично, стоимость обучения разделить пропорционально нагрузке между ВУЗом и предприятием, где проходит практику студент. Еще в бытность Советского Союза существовала школа наставничества и наставникам платили за эту дополнительную нагрузку. Поскольку производственная практика - существенная часть обучения, и наставники на практике выполняют роль преподавателей на этот период. Во время дискуссии участников проекта Uniwork в рамках международной конференции в Бишкеке выяснилось, что кыргызские ВУЗы и сейчас предусматривают оплату практики работодателям, а среди казахстанских участников проекта, оказывается, государственный ВУЗ оплачивает практику студентов, а частный ВУЗ не оплачивает. Наверное, Министерству образования РК необходимо обратить внимание на этот вопрос и совместно с руководством ВУЗов решить вопрос оплаты труда руководителей практик.

Важнейшую роль при трудоустройстве выпускников играет опыт работы. Изучая требования работодателей при найме на работу специалистов, мы видим, что чаще всего, работодатель желает нанять сотрудника с уже имеющимся опытом по специальности. Иногда это становится непреодолимым препятствием для молодого специалиста только что вышедшего со студенческой скамьи. Откуда же взяться этому опыту, если он только закончил учебное заведение? С другой стороны, можно понять и работодателя, у которого стоят реальные производственные задачи и который не желает терять силы, время и деньги на неопытного специалиста, будучи неуверенным в его способностях. Как выход из ситуации, в Казахстане действует Государственная программа «Молодежная практика» для зарегистрированных безработных из числа выпускников организаций образования. В течение 6 месяцев выпускники учебных заведений имеют возможность наработать первоначальный опыт в организациях, получая оплату 18 МРП через Центры занятости. Это хорошее подспорье для трудоустройства выпускников. Но, другой вопрос, насколько молодежь информирована об этих программах? По информации Управления занятости и социальных программ г. Алматы статьи о реализации действующих программ публикуются в газетах «Вечерний Алматы» и «Алматы акшамы». А каков рейтинг этих газет? Насколько они читаемы молодежной аудиторией? На мой взгляд, гораздо эффективнее были бы публикации в Интернет-ресурсах, социальных сетях, рассылки по WhatsApp и т.д. В целях обеспечения доступности информации необходимо учитывать используемые целевой аудиторией ресурсы. Информацией о «Молодежной практике» надо снабжать выпускников уже при вручении диплома, чтобы в случае затянувшегося трудоустройства, молодые люди могли использовать этот шанс.

Для успешного трудоустройства выпускников, при подготовке специалистов ВУЗам необходимо учитывать требования работодателей, держать с ними постоянную связь. Периодически проводятся исследования, результаты которых публикуются в СМИ. Так, директор Департамента по работе со студентами холдинга «Касипкор» Тогжан Джумагулова на основании опроса работодателей (*источник: www.tengrinews.kz от 26 августа 2014 г.*) сообщает: 44,5 % работодателей не удовлетворены уровнем подготовки выпускников; 18% работодателей сказали, что выпускники вообще не соответствуют современным требованиям. То есть, 63% работодателей в принципе не удовлетворены уровнем подготовки наших выпускников. 32% работодателей не могут подобрать себе подходящие кадры, 48% ищут себе работников в интернете. 28% публикуют свои вакансии только на своих сайтах, что не есть хорошо. В ярмарках вакансий участвуют меньше 5% работодателей.

В июне 2015 года глава МОН РК Саринжипов А. в выступлении на IV Евразийском форуме лидеров высшего образования также отметил, что несовпадение ожиданий работодателей и результатов подготовки специалистов является глобальным вызовом. Эта проблема характерна не только для Казахстана, но и для

многих стран. Прошлогодний опрос среди казахстанских работодателей с целью выявления их ожиданий от выпускников университетов показал следующее: отмечая важность академической успеваемости, престижности вуза, стремление выпускника к постоянному обновлению знаний, работодатели высказывают озабоченность качеством квалификации, полученной в стенах ВУЗа.

Результаты этих исследований говорят о необходимости регулярного обновления учебных программ ВУЗов в соответствии с требованиями времени.

Тем не менее, есть и положительные сдвиги в трудоустройстве выпускников. Набирает обороты **молодежное предпринимательство**, которое является одним из приоритетных направлений развития малого и среднего бизнеса в Казахстане. На сегодняшний день мы видим хорошие примеры, когда со студенческой скамьи выпускники сразу переходят в разряд предпринимателей, развивая собственный бизнес. Кто-то выпускает удобную клавиатуру, а кто-то разрабатывает сайты и мобильные приложения, организует доставку обедов или открывает интернет-магазин. Этот процесс приветствуется во всем мире. И в Казахстане на сегодняшний день существует множество программ поддержки молодежного предпринимательства, предлагаемые Институтами развития, международными организациями, частными инвесторами и т.д. Работают бизнес-инкубаторы. Вопрос только в том, чтобы эту информацию донести до молодежной аудитории и научить будущих специалистов пользоваться имеющимися программами.

В целом, для успешности дальнейшего трудоустройства необходимо ориентироваться на конъюнктуру рынка труда при выборе специальности и обеспечивать соответствие качества образования и подготовленности выпускников требованиям работодателей.



FROM THE CAMPUS TO THE WORKPLACE: WHAT POLICY RECOMMENDATIONS?

ОТ КАМПУСА К РАБОЧЕМУ МЕСТУ: СТРАТЕГИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ?



Round table “Career Centres: bridging the gap between universities and the labour market in Central Asia” (photo by C. Beans)

GUIDELINES FOR CAREER CENTRES - A POLICY WHITE PAPER

GAINI MUKHANOVA¹ ZARINA CHIKIBAYEVA, SHARA AKYLBAYEVA, BAYAN SAPARGALIYEVA, GULIM ISKAKOVA, OLGA SHORNIKOVA

¹Institution: Narxoz University Career Centre
gaini.mukhanova@narxoz.kz

Abstract

The guideline for career centre describes the main trends and the impact of the UNIWORK project on the improvement of the work of Career Centre at the University.

Youth unemployment is one of the most important problems of society today. Young citizens tend to have lower levels of qualifications or less experience, and therefore have a poor chance to integrate themselves into the labour market.

In Kazakhstan the level of unemployment among young people (15-28 years) in 2015 was 4.5% [1]. Self-employment in this age group is 30% of the total number of economically active young people.

“Unemployed” in Kazakhstan only refers to those citizens who are registered in an employment centre with their corresponding status. A significant percentage of citizens who do not have formal employment and are earning an income are included in the statistics as self-employed. This means that real level of youth unemployment is much higher than 5%.

It is necessary to know the reasons for youth unemployment. According to the research conducted by the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) [2], among the member states of this organization there are two main reasons for youth unemployment:

- Young people with a low level of labour integration (50% of the unemployed young people in OECD countries). This group of people has a formal education, however the low level of qualifications or the wrong choice of profession does not allow them to find a job, especially in a period of economic growth;
- Young people who have not completed their education (about 11% of the unemployed young people in OECD countries).

Career centres have a great role to play in avoiding the main cause for youth unemployment. The purpose of the Career Centre is to ensure stable operations in the



Photo 1: Participants in the National Forum

management of professional internships and creation of conditions for effective career development of graduates.

For the career centres it is especially important to develop an effective network of stakeholders, and an effective interaction which can contribute to the preparation of high-level professionals for the Kazakhstan labour market.

As has been already mentioned, youth unemployment is a serious problem concerning the global market. That is why the organization of forums like the “First National Forum on Youth Employment and Entrepreneurship in Kazakhstan” held at Narxoz University on 5 October 2015, and organized in the framework of the Tempus project UNIWORK, is of great significance. This National Forum brought together a wide variety of stakeholders to discuss these issues, including from academia, the business sector, the student body and policy level participants.

As a result of the discussions held during the National Forum, the following recommendations have been made to help improve the situation of youth employment:

1. Create an efficient infrastructure in universities to support youth entrepreneurship initiatives, along the lines of good practices shared by European universities. Said infrastructure should closely associate divisions and departments of the University.
2. Develop liquid, mobile and sustainable self-perfecting networks of stakeholders, which can improve youth employment and at the same time make better the country economy.
3. Promote the activity of career centres in future strategic plans of each university.

4. A Career Centre should have the following meanings for the higher education institution:
 - Career Centre - as a consultant for companies and organizations;
 - Career Centre - as a source of advisory support to students and graduates;
 - Career Centre - as an integrator of all university activities and efforts to promote the employment of students and graduates;
 - Career Centre - as a source of confidence and “psychological support” for the students and graduates in a crisis situation;
 - Career Centre - as an organizer and initiator of problem discussions, meetings, studies on the problems and prospects of the youth labour market.
5. Get to know and learn the European standard of communication with concerned side “AA1000SES” designed by Institution for Account Ability.
6. Special attention must be paid to the idea of diversifying the activities of universities in areas such as: main education at the university, dual studying, opening the departments of branches at existing enterprises (strategic partners), obtaining additional professions (middle level) with the issuance of the certificate of assignment of qualification, temporary employment (in vacation time), the organization of production (pre-diploma practice), and the final employment of graduates.
7. Support the initiative started in Narxoz University concerning combined activity of career centre, business incubators, techno-parks and also management of university in order to provide support for students’ /graduates’ entrepreneurship and business ideas.
8. Develop strategically important tools which can be used by career centres: social networks, websites, on-line courses, web portals, online newsletters and various printed materials.
9. Develop effective tools for career advancement centres such as: business forums, activities of the various Associations (Alumni Association, Association of Career centres, etc.), different volunteer movements and the maintenance of a constant and active communication with state institutions, as well as the system of communication and cooperation with NGOs, professional associations and organizations.
10. The use of IT and other techniques for the promotion and support of career centre activities. Expand functions of career centres to provide qualified support in the definition and development of the future career of students (counselling).
11. Create a career portfolio for students. The portfolio should include:
 - Professional CV
 - List of training courses on the main areas of activity and related areas of knowledge, including additional specialization, training, specialized workshops and master-classes of leading teachers;

- Lists of extracurricular activities, which are applied in practice such as leadership skills, and any other abilities;
 - Recommendations of leading teachers, course project managers etc.
12. Increase the cooperation and participation of the Ministry of Education and Science of Republic of Kazakhstan in supporting career centres and correspondingly improving the situation with youth employment.
 13. Establish a unified national database of graduates considering the State Centre for Pension Payments.
 14. Develop methodical recommendations containing measures to improve the employability of graduates; the development of individual learning paths of students in high schools; increasing the responsibility of students to quality education; increase the level of cooperation of universities and employers through the Career Centres.
 15. For successful employment the labour market conditions must be reviewed when choosing a specialty. So a special attention must be paid already in secondary school level.
 16. Compliance of the quality of education and knowledge of graduates with employers' needs. There is arising necessity of communication with graduates and employers for the first 2-3 years.
 17. Ensure the cooperation with the government.
 18. Enhance the dialogue platform of career centres, systematically promote the activities of the Alumni Association and the Association of Kazakhstan Career Centres, the Association of career centres in Central Asia.
 19. Collaborate more actively with employers; periodically conduct surveys to be well informed about the situation in the labour market including real requirements of the business sector and expectations of employers.
 20. Use the resources of the Association of Commercial and Industrial Enterprises, Chamber of National Entrepreneurs, of the fund for support and development of entrepreneurship "DAMU", resources of recruitment agency "Elite" and other institutions in order to build an effective system improving employment and the youth entrepreneurship.
 21. Take advantage of positive experience of European and Central Asian universities in development of youth employment and entrepreneurship.

Successful implementation of UNIWORK project has a significant impact on the youth employment and the development of career centres in other universities. The UNIWORK project played a great role in the establishment of new contacts and cooperation with employees which provided better opportunities for students.

ПУТЕВОДИТЕЛЬ ЦЕНТРА КАРЬЕРЫ - ПОЛИТИЧЕСКИЙ ИНФОРМАЦИОННЫЙ ДОКУМЕНТ

ГАЙНИ МУХАНОВА¹, ЗАРИНА ЧИКИБАЕВА, ШАРА АКЫЛБАЕВА, БАЯН
САПАРГАЛИЕВА, ГУЛИМ ИСКАКОВА, ОЛЬГА ШОРНИКОВА

¹Организации: Центр карьеры Университета Нархоз
gaini.mukhanova@narxoz.kz

Аннотация

В данном путеводителе центра карьеры описаны основные направления и влияние проекта UNIWORK на улучшение работы Центра карьеры университета.

Безработица среди молодежи является одной из наиболее важных проблем общества. Молодые граждане, только получившие высшее образование, как правило, имеют более низкий уровень квалификации, меньше опыта, и следовательно, имеют сложности с интеграцией на рынке труда.

В Казахстане, по итогам 2015 года уровень безработицы среди молодежи (15-28 лет) составил 4,5% [1]. Самозанятость в этой возрастной группе составляет 30% от общего числа экономически активных молодых людей.

К безработным в Казахстане относятся только те граждане, которые зарегистрированы в центре занятости с соответствующим статусом безработного. Значительный процент граждан, которые не имеют формальной занятости и дохода, включаются в статистику в качестве самозанятых. Это означает, что реальный уровень безработицы среди молодежи значительно выше пяти процентов.

Немаловажным пунктом является определение причин безработицы среди молодежи. Согласно результатам исследования, проведенного Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) [2], среди стран-членов этой организации существуют две основные причины безработицы среди молодежи:

- Молодые граждане с низким уровнем трудовой интеграции (50% безработных молодых граждан в странах ОЭСР). Эта группа людей имеет формальное образование, однако, низкий уровень квалификации или неправильный выбор профессии не позволяет им найти работу, особенно в период экономического роста, либо кризиса;



Фото 1: Участники Национального форума

- Молодые люди, не закончившие свое образование (около 11% безработных молодых граждан в странах ОЭСР).

Центры карьеры имеют большое значение для решения основной причины безработицы среди молодежи. Целью Центра карьеры (ЦК) является обеспечение стабильной работы в управлении профессиональной практики и создание условий для эффективного развития карьеры выпускников.

Для центров карьеры особенно важно разработать эффективную сеть заинтересованных сторон, эффективное взаимодействие с ними, которое может внести свой вклад в подготовку специалистов высокого уровня для рынка труда Казахстана.

Как уже было упомянуто, безработица среди молодежи является серьезной проблемой на мировом рынке. Именно поэтому организация форумов, таких как Национальный форум, организованный в рамках проекта UNIWORK программы TEMPUS в Университете Нархоз 5 октября 2015г. имеют большое значение в решении проблем занятости молодежи. Данный национальный форум сплотить вместе различные заинтересованные стороны включая академическую и бизнес сферу, а также студентов для обсуждения проблемы занятости молодежи.

Как результат обсуждений Национального форума, можно выделить следующие пункты, содействующие трудоустройству выпускников:

1. Адаптировать опыт европейских университетов по созданию действенной инфраструктуры для развития и поддержки студенческого предпринимательства, а также по их трудоустройству.

2. Развивать подвижную, постоянно совершенствующуюся и расширяющуюся сеть стейкхолдеров, эффективное взаимодействие которых может способствовать подготовке специалистов высокого уровня на казахстанский рынок труда. Также это повысит эффективность трудоустройства и карьерного планирования молодежи, как главного стратегического источника устойчивого и поступательного развития нашей страны.
3. Продвигать дальнейшие работы по стратегическому планированию и видению центров карьеры в Общих программных и стратегических документах/планах на институциональном, университетском и уровне государства.
4. Расширять видение центра карьеры - как новатора на рынке труда и производственной практики и позиционирование ЦК как:
 - ЦК - инициатор сетевого взаимодействия;
 - ЦК - как консультант для предприятий и организаций;
 - ЦК - как источник консультационной поддержки для студентов и выпускников;
 - ЦК - как интегратор всех активностей и усилий вуза в деле содействия трудоустройству студентов и выпускников;
 - ЦК - как источник уверенности и «психологической поддержки» для студентов и выпускников в ситуации кризиса;
 - ЦК - как организатор и инициатор проблемных обсуждений, встреч, исследований о проблемах и перспективах молодежного рынка труда.
5. Изучить и развивать положения европейского «Стандарта взаимодействия с заинтересованными сторонами» (Стандарт AA1000SES), разработанного Институтом AccountAbility (AccountAbility - подотчетность).
6. Развивать деятельности университетов по таким перспективным направлениям сотрудничества со стейкхолдерами, как: обучение в университете, дуальное обучение, открытие филиалов кафедр на действующих предприятиях (стратегических партнерах), получение дополнительной профессии (среднего звена) с выдачей свидетельства о присвоении академической квалификации, временное трудоустройство (на каникулярное время), организация производственной (преддипломной практики), и конечное трудоустройство выпускников.
7. Поддерживать инициативу, начатую Университете Нархоз по синергии деятельности центра карьеры, бизнес-инкубаторов, технопарков, а также топ- и мидл- менеджмента университетов в направлении поддержки студенческих и молодежных инициатив по развитию предпринимательства, стартапов и бизнес-идей.
8. Развивать передовой и перспективный со стратегической точки зрения инструментарий центров карьеры, такой как: социальные сети, веб-сайты,

онлайн курсы, интернет-порталы, партнерская сеть, онлайн рассылка и различного рода печатная продукция.

9. Продвигать работу центров карьеры на основе таких форм, как: бизнес-форумы, деятельность различных Ассоциаций (Ассоциации выпускников, Ассоциаций центров карьеры и пр.), различного рода волонтерские движения и поддержание постоянной и активной связи с государственными институтами, а также системные коммуникации и сотрудничество с НПО, профессиональными объединениями и организациями.
10. Поддерживать и продвигать в дальнейшем перспективные направления деятельности центров карьеры, основанных, в том числе, на применении современных технических и информационных средств, позволяющих ускорить и существенно усовершенствовать как работу центров карьеры, так и организацию на информационно-технической, системной основе работы по анализу рынка труда.
11. Использовать положительный опыт формирования портфолио карьерного продвижения обучающихся (студентов, магистрантов и докторантов). Портфолио должно включать:
 - Профессиональное резюме;
 - Перечень учебных курсов по основным направлениям деятельности и в смежных областях знаний, в том числе дополнительной специализации, обучение, специализированные семинары и мастер-классы ведущих преподавателей;
 - Списки внеклассных мероприятий, которые применяются на практике, такие как лидерские навыки, а также развитие компетенций;
 - Рекомендации ведущих преподавателей, менеджеров проектов и т.д.
12. Расширить сотрудничество и участие Министерства образования и науки РК, а также местных исполнительных органов с университетами и центрами карьеры по формированию эффективной диалоговой площадки Министерства, университетов, МИО и Центров карьеры и, организации на этой основе, системной работы по трудоустройству выпускников и продвижению молодежных предпринимательских инициатив.
13. Создать единую национальную базу выпускников с учетом ГЦВП.
14. Разработать методические рекомендации, содержащие меры по улучшению трудоустройства выпускников; качественному прохождению обучающихся всех видов профессиональной практики; развитию индивидуальных траекторий обучения студентов в вузах; повышению ответственности обучающихся за получение качественного образования; повышению уровня сотрудничества вузов и работодателей через Центры карьеры.
15. Для успешности дальнейшего трудоустройства необходимо ориентироваться на конъюнктуру рынка труда при выборе специальности. То есть, вопросу

профориентации будущих студентов и информированию детей о востребованных специальностях необходимо уделять большее внимание еще в старших классах школы.

16. Необходим мониторинг соответствия качества образования и подготовленности выпускников требованиям работодателей, для чего необходимо держать связь с выпускниками и их работодателями первые 2-3 года.
17. Обеспечить взаимодействие проекта с Государственными структурами (Управление молодежной политики г. Алматы и Управление занятости и социальных программ г. Алматы) и действующими в Казахстане государственными проектами по занятости и социальной поддержке молодежи («Дорожная карта занятости - 2020» и др.).
18. Расширить диалоговую площадку Центров карьеры и на системной основе содействовать развитию деятельности Ассоциации выпускников и Ассоциации Центров карьеры Казахстана, Ассоциации Центров карьеры Стран Средней Азии.
19. Активизировать работу с работодателями, периодически проводить их анкетирование и опрос на предмет мониторинга рынка труда, требований реального бизнес-сектора и ожиданий работодателей от выпускников университетов, а также для прогнозирования и формирования карты компетенций выпускника.
20. Использовать ресурсы Ассоциации торговых и промышленных предприятий, НПП, Фонда развития и поддержки предпринимательства «ДАМУ», Рекрутинговых агентств и других структур для формирования эффективной системы по повышению занятости и молодежного предпринимательства в Казахстане.

Успешно внедренный проект UNIWORK имеет значительное влияние на трудоустройство молодежи, а также на развитие центров карьеры в университетах. Проект UNIWORK также сыграл важную роль в установлении новых контактов и сотрудничества с работодателями, что гарантирует лучшие возможности для студентов.

FROM THE CAMPUS TO THE WORKPLACE: POLICY WHITE PAPER

LYUDMILA MASLOVA

Director of Career Centre, ADAM University

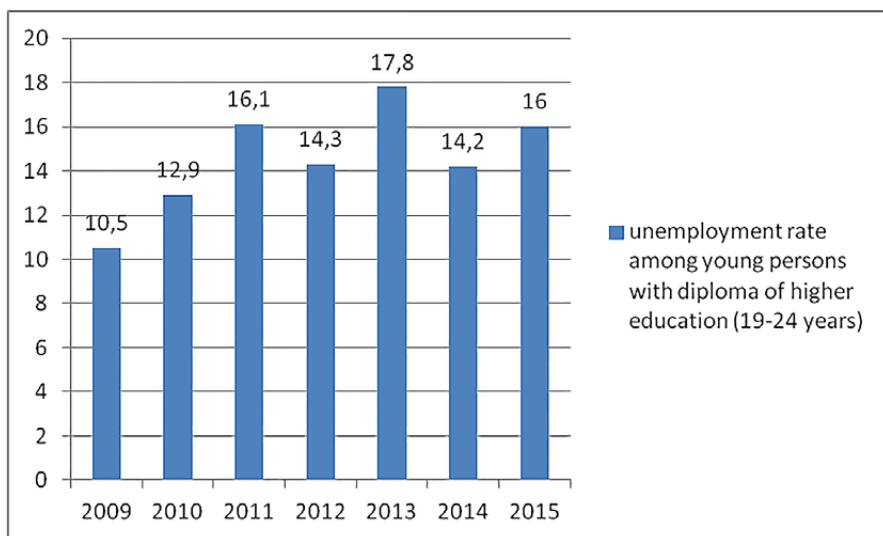
Tel.: +996 (312) 39 22 78

t_luce_87@mail.ru

Abstract

The problem of youth employment and obstacles for young people to enter the labour market in Kyrgyzstan is described in this paper. The role of University Career Centres as a bridge between graduates and future employees is identified. Finally recommendations from the First National Forum on Youth Employment and Entrepreneurship Development in Kyrgyzstan are provided.

The problem of youth employment is global. Youth represent the largest segment in structure of the labour market, and it is increasing, so the labour market needs to grow in order to match this need. According to reports from the International Labour Organization (ILO), the average percentage of unemployed young people in the



According to the data of National Statistic Committee of Kyrgyz Republic



Photo 1: Participants of National Forum on Youth Employment and Entrepreneurship Development in Kyrgyzstan, Bishkek, 25th of September, 2015

world in the last three years remains high (13%), in 2015 at 13,1%; and according to forecasts, by 2018 unemployment rate among young people will increase to 13,2%.

In the Kyrgyz Republic the official data of the Ministry of Labour, Migration and Youth puts unemployment rates among young people at 10,1%. Forecasts indicate that the problem of youth unemployment will become of increasing relevance. Nearly 60% of officially registered jobless young people have had no work for a long time, and many among them are university graduates (approx. 14%).¹

In Kyrgyzstan, according to official data from the Ministry of Labor, Migration and Youth, about 7 million KGS are allocated from the state budget of the Kyrgyz Republic each year for development and support of youth employability (about 5% of the GDP). The state youth policy in Kyrgyzstan is realized through creation of social, economic, legal and other conditions for formation, self-realization of young citizens and protection of their interests. However as a solution to the concerns connected with youth employment it isn't enough.

The activities that are carried out within the European TEMPUS project UNIWORK “Strengthening Career Centres in Central Asia Higher Education Institutions to empower graduates in obtaining and creating quality employment” (grant

1. Analytical report of the Ministry of Labor, Employment and Migration of the Kyrgyz Republic, 2014

#544126-TEMPUS-1-2013-1-ES-TEMPUS-JPHES) promote graduates' employability and an increase in the culture of business and entrepreneurship among students.

On September 25, 2015, ADAM University (previously the Bishkek Academy of Finance and Economics) hosted the first National Forum on Youth Employment and Entrepreneurship Development in Kyrgyzstan. "The development of professional and intellectual career of youth in modern conditions" in the framework of the UNIWORK project .

This first National Forum on Youth Employment and Entrepreneurship Development in Kyrgyzstan considered the current problem of professional and intellectual career challenges for young people.

The forum was attended by representatives of the Ministry of Education and Science of the Kyrgyz Republic, the Ministry of Labour, Migration and Youth of the republic, FH Joanneum (from Graz, Austria), Talas State and Osh Technological Universities, career centres of Kyrgyz Economic University, Kyrgyz National University named after J. Balasagyn, International Atatürk-Alatoo University, Kyrgyz State University of Construction, Transport and Architecture, the business environment, business community and media representatives.

Speeches given by the deputy Minister of Labor, Migration and Youth of the Kyrgyz Republic Mr. Egemberdiyev B. Zh., Chairman of the BAFE's Board of Trustees, famous statesman Mr. Atakhanov Sh. E., National Coordinator Erasmus+ Ms. Chokusheva G.R., President of Chamber of accountants and auditors Ms. Ledneva N. E., Rector of Osh Technological University, Prof. Abidov A.O. and Talas State University Prof. Upenov A.Sh. and other participants of the forum were listened to with great interest.

The forum analysed the situation of youth employment and development of entrepreneurship in the country, required competences from young professionals by the labour market in attaining graduate career opportunities and success in business; the role of career centres, youth labour exchanges in the employment of university graduates, as well as questions regarding the level of training of students in their chosen specialty. The participants considered experience of individual universities for the successful solution of graduate employment, implementation of the national strategy to increase youth employment.

Expert presentations, panels and workshops addressed, among others, the questions of:

- The role of the state in the employment of young people with higher education;
- Analysis of the current employment situation of young graduates and the development of a business;

- The role of organizations and institutions in dealing with the situation of youth employment in the country;
- Working environment, profiles and competencies necessary for the competitiveness of graduates;
- Opportunities of the UNIWORK project for the development of the professional career of young people;
- Entrepreneurship support and education: good practices from European universities;
- Public fund of progressive initiatives participation in the development of youth entrepreneurship and career;
- Ways to succeed in youth employment and entrepreneurship;
- Profiling potential of young employees in the country;
- Some possibilities of young people to start their own business in modern conditions.

During the Forum participants expressed concern about the lack of preparation of graduates of a number of universities to obtain suitably appropriate graduate employment in the market conditions. It was noted that the country's future could potentially be negatively impacted if well-educated and talented young people go abroad in search of better jobs. Attention was drawn to the career centres of universities, updatable database of vacancies, and the need for the timely introduction of appropriate changes to ensure that graduate employability is a priority of the higher education system in Kyrgyzstan.

The problem of youth employment is in part caused by specifics of the youth employment market which presents additional obstacles for young people: A lack of transferable soft skills and commercial awareness leads to low competitiveness for first time entries in the labour market, very limited opportunities for self-employment and the creation of business start-ups owing to insufficient professional experience, exposure to role models and a lack of the initial capital for development of youth entrepreneurship.

In youth education there are also a number of problems, for example, discrepancy of quantity, quality and profile of the graduates to meet the requirements of the labour market. The percentage of university graduates who aren't finding employment is connected both with a lack of opportunity, and insufficient quality of educational preparedness for the commercial environment.

Having considered all of the above points and having heard the reports of the participants on the current state of youth employment, recommendations were developed for all relevant government agencies and university career centres in Kyrgyzstan to contribute to the development of a national strategy to increase

youth employment and entrepreneurship development in Kyrgyzstan. The recommendations are as follows:

1. Careers and employability training in universities must be improved, to better prepare students for the realities of the labour market
2. Improve Career Guidance of the Kyrgyz universities with high school students in order to guide them to the conscious choice of future profession
3. Career Centres of the universities need to conduct youth labour exchange job fairs and round tables on employment in order to assist in the employment of graduates
4. Create more opportunities in universities for engaging with employers within the curriculum through the involvement of practitioners in teaching relevant disciplines
5. Career Centres and structures of universities should support and promote the development of volunteerism among students, which provides additional opportunity to acquire skills, enhance their resume, and demonstrate their knowledge and skills in interviews with employers
6. In order to reduce the outflow of trained young people abroad, the Forum notes the need to improve financial reward for the work of young professionals, particularly in the budgetary organizations
7. It is necessary to draw the attention of the relevant public authorities to the lack of participation of commercial, business organizations in organizing the passage of graduates' practices in their organizations without pay. It requires improvement in the participation of government agencies in the employment of young cadres, career development of young people.
8. Universities need to improve the relationship with their graduates for their professional work, promotion at work.
9. The National Forum recommended to the Ministry of Education and Science of the Kyrgyz Republic, Ministry of Labour, Migration and Youth of the Kyrgyz Republic, members of the UNIWORK project to use the points listed above for the development of youth employability at institutional and national levels.

Today, the Kyrgyz Republic is at an important stage of its economic, political and social development. The young people of Kyrgyzstan are the main strategic resource of the country. The number of economically active youth between the ages of 15-28 years constitutes about 869 000 people (54% of the population). The largest segment of the labour market is composed of youth, and it is growing. Young people fill up an age group of the population at working-age. On average about 116 000 young people enter the labour market annually, while creation of workplaces can only

satisfy the needs of 50%.² The problem of youth employment is caused by specifics of the youth work market which differs in availability of additional obstacles for young people as low competitiveness, especially among those entering the labour market for the first time, very limited opportunities for self-employment and creation of their own business. As international practices show, Higher Education Institution Career Centres can give the necessary help to improve youth employability. In case of effective organization of their activities, Career Centres can become a platform that will combine efforts of the graduates, employers and state bodies involved in employment for the creation of successful careers of youth.

2. State strategy of youth policy, 2015

ИЗ УНИВЕРСИТЕТА НА РАБОТУ: БЕЛАЯ КНИГА

Людмила МАСЛОВА

Директор центра карьеры, Университет АДАМ

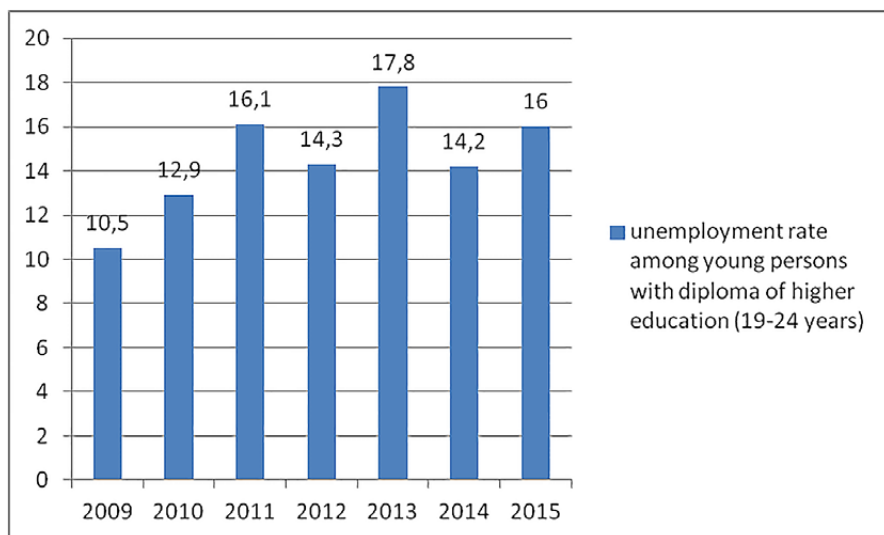
Тел.: +996 (312) 39 22 78

t_luce_87@mail.ru

Краткое описание

В данной работе описана проблема трудоустройства молодежи и препятствия для молодых людей при вступлении на рынок труда в Кыргызстане. Роль университетских центров карьеры заключается в виде моста между выпускниками и будущими сотрудниками. В конце предоставлены рекомендации по Первому национальному форуму занятости молодежи и развития предпринимательства в Кыргызстане.

Проблема занятости молодежи является глобальной. Молодежь представляет мощный сегмент в структуре рынка труда и он растет, таким образом рынку труда необходимо расти для того чтобы соответствовать данной потребности. В соответствие с Международной организацией труда (МОТ), средний процент неработающей молодежи в мире остается высоким в течение последних трех



Согласно данным Национального статистического комитета Кыргызской Республики



Фото 1: Участники Национального форума занятости молодежи и развития предпринимательства в Кыргызстане, Бишкек, 25 сентября 2015 года

лет (13%), в 2015 году - 13,1%; а в соответствии с прогнозами, к 2018 году уровень безработной молодежи вырастет до 13,2%.

В Кыргызской Республике согласно официальным данным Министерства труда, миграции и молодежи, уровень безработицы среди молодежи составляет 10,1%. Прогнозы указывают на то, что проблема безработицы молодежи значительно увеличится. Примерно 60% официально зарегистрированных молодых людей не имеют постоянной работы, а многие из них являются выпускниками университетов (примерно 14%).¹

/Уровень безработицы среди молодежи с дипломом о высшем образовании (19-24 года)/

Согласно данным Министерства труда, миграции и молодежи, из государственного бюджета Кыргызской Республики каждый год выделяется около 7 миллионов сомов на развитие и поддержку занятости молодежи (около 5% ВВП). Государственная молодежная политика в Кыргызстане осуществляется посредством создания социальных, экономических, законных и других условий для формирования, самореализации молодых граждан и защиты их интересов.

1. Аналитический отчет Министерства труда, занятости и миграции Кыргызской Республики, 2014 год

Однако в качестве решения проблем, связанных с занятостью молодежи, этого не достаточно.

Деятельность, которая осуществляется в рамках Европейского TEMPUS проекта UNIWORK “Укрепление центров карьеры в высших учебных заведениях Центральной Азии для предоставления возможности выпускникам в получении и создании качественного рабочего места” (грант #544126-TEMPUS-1-2013-1-ES-TEMPUS-JPHES), способствует трудоустройству выпускников и повышению культуры бизнеса и предпринимательства среди студентов.

25 сентября 2015 года, Университет АДАМ (ранее Бишкекская академия финансов и экономики) возглавил первый Национальный форум занятости молодежи и развития предпринимательства в Кыргызстане. “Развитие профессиональной и интеллектуальной карьеры молодежи в современных условиях “ в рамках проекта UNIWORK

Первый форум занятости молодежи и развития предпринимательства в Кыргызстане рассматривал текущую проблему профессиональной и интеллектуальной карьеры для молодых людей.

Форум посетили представители Министерства образования и науки Кыргызской Республики, Министерства труда, миграции и молодежи республики, FH Joanneum (из города Грац, Австрия), Таласского государственного и Ошского технологического университетов, центров карьеры Кыргызского экономического университета, Кыргызского национального университета имени Дж. Баласагына, Международного Университета Ататюрк Алатао, Кыргызского университета строительства, транспорта и архитектуры, бизнес среды, бизнес сообщества и представителей СМИ.

Речь Министра труда, миграции и молодежи Кыргызской Республики Г-на Б.Ж. Эгембердиева, председателя попечительского совета БФЭА, известного государственного деятеля Г-на Ш.Е. Атаканова, Национального координатора Erasmus+ Г-жи Г.Р. Чокушевой, Президента палаты бухгалтеров и аудиторов Г-жи Н.Е. Ледневой, ректора Ошского технологического университета профессора А.О. Абидова и профессора Таласского государственного университета А.Ш. Упенова и других участников форума выслушали с огромным интересом.

Форум проанализировал ситуацию занятости молодежи и развития предпринимательства в стране, необходимые навыки молодых профессионалов, требуемые на рынке труда при достижении студентами карьерных перспектив и успеха в бизнесе; роль центров карьеры, обмен молодыми кадрами при трудоустройстве выпускников университета, а также вопросы, касающиеся уровня обучения студентов по выбранной специальности. Участники рассмотрели опыт отдельных университетов по успешному решению вопроса занятости выпускников, реализации национальной стратегии по повышению уровня занятости молодежи.

Презентации, участники и семинары среди прочих подняли следующие вопросы:

- Роль государства в занятости молодежи с высшим образованием;
- Анализ текущей ситуации, связанной с трудоустройством молодых выпускников и развитием бизнеса;
- Роль организаций и учреждений в решении ситуации, связанной с занятостью молодежи в стране;
- Условия труда, профили и компетенции, необходимые для конкурентоспособности выпускников;
- Возможности проекта UNIWORK в отношении развития профессиональной карьеры молодежи;
- Поддержка предпринимательства и образования: опыт Европейских университетов;
- Государственный фонд прогрессивных инициатив, участвующих в развитии предпринимательства и карьеры молодежи;
- Пути к успешному трудоустройству молодежи и предпринимательству;
- Потенциал профилирования молодых сотрудников в стране;
- Некоторые возможности молодых людей для начала собственного бизнеса в современных условиях.

Во время форума участники выразили заинтересованность в недостатке подготовки выпускников многих университетов для получения соответствующего трудоустройства выпускникам в условиях рынка. Было отмечено, что на будущее может отрицательно повлиять ситуация, если хорошо образованные и талантливые молодые люди уедут за границу в поисках лучшего места работы. Внимание уделялось центрам карьеры университетов, обновляемым базам вакансий, а также необходимости своевременного введения соответствующих изменений в целях гарантии того, что трудоспособность выпускника стоит в приоритете системы высшего образования в Кыргызстане.

Проблема занятости молодежи частично вызвано спецификой рынка занятости молодежи, которая представляет дополнительные препятствия для молодых людей: недостаток передаваемых личностных качеств и коммерческой осведомленности приводит к низкой конкурентоспособности для начинающих участников на рынке труда, ограниченным возможностям для самостоятельной занятости и создания бизнес стартапов в связи с недостаточностью профессионального опыта, воздействием примеров и отсутствием стартового капитала для развития предпринимательства для молодежи.

В образовании молодежи также существует множество проблем, например, несоответствие количества, качество и профиль выпускников не соответствуют требованиям рынка труда. Процент выпускников университетов, которые не

ищут работу обусловлен как недостатком возможностей, так и незначительным качеством образовательной подготовки для коммерческой среды.

Учитывая все вышеуказанное и выслушав отчеты участников по текущему состоянию занятости молодежи, были даны рекомендации для всех соответствующих правительственных служб и центров карьеры в университетах Кыргызстана, по внесению вклада в развитие национальной стратегии в отношении повышения занятости молодежи и развития предпринимательства в Кыргызстане. Были даны следующие рекомендации:

1. Необходимо улучшить обучение в области карьеры и трудоустраиваемости в университетах для лучшей подготовки студентов к реалиям рынка труда.
2. Улучшить профориентирование университетов Кыргызстана, а также студентов высших учебных заведений в целях их ориентирования на сознательный выбор будущей профессии.
3. Центрам карьеры в университетах необходимо проводить ярмарки вакансий по обмену молодежным трудом и круглые столы по занятости в целях оказания помощи в трудоустройстве выпускников.
4. Создавать больше возможностей в университетах для привлечения работодателей в рамках учебной программы посредством привлечения практических работников к преподаванию соответствующих дисциплин.
5. Центрам карьеры и структурам университетов необходимо поддерживать и способствовать развитию волонтерской деятельности среди студентов, которая предоставляет дополнительную возможность приобрести навыки, улучшить резюме, а также продемонстрировать свои знания и навыки прохождения собеседований с работодателями.
6. В целях сокращения утечки обученной молодежи за границу, Форум отмечает необходимость в улучшении финансового вознаграждения за работу молодых профессионалов, в особенности в бюджетных организациях.
7. Необходимо направить внимание соответствующих государственных органов на недостаток участия коммерческих и деловых организаций в прохождении выпускниками практики в их организациях без внесения оплаты. Требуется улучшение в области участия государственных органов в трудоустройстве молодых кадров, развитии карьеры молодых людей.
8. Университетам необходимо улучшить отношения с выпускниками в отношении профессиональной работы, карьерного роста.
9. Национальный форум рекомендовал Министерству образования и науки Кыргызской Республики, Министерству труда, миграции и молодежи Кыргызской Республики, а также членам проекта UNIWORLD использовать пункты, указанные выше, для развития занятости молодежи на ведомственном и национальном уровнях.

В настоящее время, Кыргызская Республика находится на важном этапе экономического, политического и социального развития. Молодежь Кыргызстана является основным стратегическим ресурсом страны. Количество экономически активной молодежи в возрасте 15-28 лет составляет около 869 000 человек (54% населения). Самый крупный сегмент рынка труда состоит из молодежи и постоянно растет. Молодежь пополняет группу населения трудоспособного возраста. В среднем ежегодно около 116 000 молодых людей выходят на рынок труда, при этом создание рабочих мест может удовлетворить только 50% потребностей.² Проблема занятости молодежи вызвана спецификой рынка труда для молодежи, который отличается наличием дополнительных препятствий для молодежи, таких как низкая конкурентоспособность, в особенности среди тех, кто впервые вышел на рынок труда, очень ограниченные возможности для индивидуальной трудовой деятельности и создания собственного бизнеса. Как показывает международный опыт, Центры карьеры при высшем учебном заведении могут обеспечить необходимую помощь в улучшении трудоустраиваемости молодежи. В случае эффективной организации своей деятельности, Центры карьеры могут стать платформой, которая будет совмещать усилия выпускников, работодателей и государственных органов, участвующих в трудоустройстве, для создания успешной карьеры для молодежи.

2. Государственная стратегия молодежной политики, 2015 год

POLICY WHITE PAPER: CAREER CENTRES AND YOUTH EMPLOYABILITY IN TAJIKISTAN

SANGIN BOBOEV

Head of International Relations, Technological University of Tajikistan (TUT)

sanginboboev@gmail.com

Abstract

This paper presents the results and recommendations of the First National Forum on Youth Employment and Entrepreneurship held in Tajikistan on October 5th 2015 in Dushanbe in the framework of the Tempus UNIWORK project. The objective of the Forum was to analyse the current situation of youth employment and entrepreneurship in the country, to share success stories in this field and discuss the role of university Career Centres. As a result of the National Forum a Policy White Paper was prepared, with recommendations and conclusions intended for decision makers in government and industry.

Context

In the Republic of Tajikistan, the unemployment issue, as in the rest of the world, has become a familiar phenomenon to our society and the achieved results up to date of global dimensions require a comprehensive and careful study. In general, the growth rate and unemployment rate indicate not only the growing shortage of jobs, but also the assessment of the expected benefits and costs that are associated with job search.

Status of the labour market and employment in the Republic of Tajikistan

Beginning from 1998 the population of the Republic of Tajikistan has annually increased 2,1% and according to this indicator by 2020 the population of the country should reach 10 million. As a result of this there will be great demand for the creation of new jobs. According to statistical data, the total number of economically active population of the Republic of Tajikistan is approximately 2.4 million people in 2016. From the total employed population it is comprised of 46.1% in the field of agriculture, 19.1% in education, 8.8% in health and social security, and 5.2% in the manufacturing industry. In the period 2014-2016 the annual rate of growth of the economically active population has been 4.2 %.

The analysis of the labour market status and employment of the graduates of Higher Education Institutions (HEIs) requires direct support from the state bodies and the HEIs themselves. Generally, and taking into account the above stated points, the creation and promotion of Career Centres in the HEIs of Tajikistan are considered to be a timely approach, first of all to help solve the issue of graduates' employability and to enhance the reputation of the HEIs, which can be their main indicators.

Youth employment promotion

In the framework of the State Program on Promotion of Youth Employment of the Republic of Tajikistan for 2015-2016 the following measures will be implemented to ensure youth employment in the country in the period of 2015-2016:

- Promotion of youth employment from the existing job vacancies (29100 people)
- Offering professional-orientation and consulting services (21800 people)
- Attracting youth to short vocational courses, professional development and retraining according to qualifications, being in demand both in the local and external labour market (25700 people)
- Attracting youth to paid social work (8200 people);
- Supporting youth initiatives in the organization small and medium businesses by providing soft loans (3,200 people);
- Implementation of measures on legal education of youth about the labour market.

It must be noted that in the period 2015-2016, as a result of the implementation of the above listed measures, 88000 youth will be employed in various spheres.

Improvement of the activities of State Bodies of Population Employment

Naturally, the preservation of the stability situation of the labour market is considered to be the paramount goal for each state and the status of the labour market, first of all, is directly related to the balance of supply and demand for labour power. In this connection, the state of the labour market, in its turn, also depends on the activity of state bodies of employment. Based on this, the Government is implementing the following measures:

State program on promotion of population employment of the Republic of Tajikistan for 2015-2016

The program most of all is directed to:

- Improvement and modernization of the activities of the state bodies dealing with population employment via introduction of new services in the promotion of population employment;
- Support in job placements for people searching for jobs in major construction projects of the republic and other enterprises and facilities;
- Development and realization of the management mechanism on creation of new job places in the economic sphere of the country;
- Improvement of the level of population employment;
- Expansion of a network of vocational and educational institutions of the system of state bodies of population employment, consolidation of their material-technical base, development and introduction of new study programs, corresponding to the requirements of internal and external labour market;
- Introduction of social partnership in the field of adult vocational training;
- Conducting analysis to determine the demand for professional competences;
- Coordination and realization of the state policy events and strategies (**State strategy for the development of labour market of the Republic of Tajikistan till 2020** and **Strategy of improvement of the people's welfare of the Republic of Tajikistan for 2014-2016** and **Strategy of the state policy for the youth of the Republic of Tajikistan till 2020**) on population employment in the country.

Strategy of the state policy for the youth of the Republic of Tajikistan till 2020

This strategy has various aspects of youth activities, especially a provision of an appropriate basis for the organization of youth professional activities, development of their entrepreneurial skills and their participation in major industrial construction projects, as well as attraction of youth to the economic and innovation development of the country.

National Forum on Youth Employment and Entrepreneurship

The **First National Forum on Youth Employment and Entrepreneurship** was held on October 5th, 2015 in the premises of the Technological University of Tajikistan within the framework of the TEMPUS UNIWORLD Project and with the support of the Ministry of Education and Science of the Republic of Tajikistan, the University of Alicante (Spain), the University of Sheffield (United Kingdom) and national partners Chamber of Commerce and Industry of the Republic of Tajikistan and Khujand Polytechnic Institute of Tajik Technical University. This event has played a significant role in the support of youth employment as it covered all the issues and directions of youth employment and entrepreneurship in the country.



Photo 1: First National Forum in Tajikistan - October 5, 2015

The First National Forum was attended by representatives of the Ministry of Education and Science of the Republic of Tajikistan, the Ministry of Industry and New Technologies of the Republic of Tajikistan, the Ministry of Labour, Migration and Employment of the Population of the Republic of Tajikistan, the Committee of Youth, Sports and Tourism under the Government of the Republic of Tajikistan, Club of Young Entrepreneurs, AIESEC in Tajikistan, Bank “Humo”, as well as representatives of other Tajik HEIs, particularly representatives of KPITTU and also students and teaching staff of the university.

It must be noted that the First National Forum is considered to be the first of its kind, and an important republican event among HEIs that has touched upon the issues of youth employment and career development, improvement of the quality of graduates and assurance of the competitiveness in the labour market. During the Forum the representatives of various state and private organizations reported with their presentations on the state of the art of the youth employment and their entrepreneurship activities in the republic and discussed the existing problems of development youth employment at HEIs, attraction of students and graduates to enterprising activities, integration of university study program with the labour market, the need to take into account the qualification requirements of the employers in the elaboration of study programs, assurance of the students' competitiveness, creation of new job placements, guidance and motivation of students to activities, to raise the spirit of students related to creative enterprise and selection of the right career.

The discussed issues raised the awareness of the participants and students on the state of the art of youth employment in the country and of course, motivated

students to pay special attention to the development of their skills and abilities. In addition, participants of the National Forum highly recommended that such events should be organized regularly in the future and involve other HEIs in the country to share experiences and best practices of youth employment and entrepreneurship via Career Centres as Career Centres in higher educational institution are considered an important tool to implement the mission of the university.

The following recommendations were made by the Forum participants to improve youth employment and entrepreneurship in the country:

1. To organize such forums regularly in HEIs to continue promoting dialogue in youth employment and entrepreneurship between the Higher Education system, the labour market, government and youth;
2. To involve government bodies to enhance youth employment in the country;
3. To involve the business sector to enhance youth employment in the country;
4. To establish a Career Centre in each HEI in the Republic of Tajikistan;
5. To establish a network of HEI Career Centres in the Republic of Tajikistan;
6. To establish good communication with other Career Centres in the country and throughout the region;
7. To regularly share best practice of Career Centres with other HEIs in Tajikistan, Central Asia and other regions, and learn from each other;
8. To disseminate information regarding Career Centres and their importance for youth employment and entrepreneurship in Mass Media;
9. To elaborate the mechanism and program to attract students and graduates on the effective use of career services;
10. To periodically update the strategic action plans of Career Centres based on the requirements and needs of the labour market;
11. To support business ideas of the students and graduates through the activity of the Career Centre.
12. HEIs and Career Centres should establish close cooperation with Employers and Stakeholders;
13. HEIs and Career Centres should To collaborate with Associations of Entrepreneurs of the country;
14. HEIs and Career Centres should To collaborate with the Club of Young Entrepreneurs;
15. To regularly organize events to study employers' needs in order for HEIs to produce qualified specialists;
16. To elaborate specific programs in close cooperation with employers and business structures on using their resources to prepare the specialist of their needs;

17. To elaborate a mechanism for integration of study programs with the requirements of the labour market;
18. To organize seminars and trainings in order to design and propose various models for government structures;
19. To regularly organize professional development courses.

Conclusion

The First National Forum on Youth Employment and Entrepreneurship in Tajikistan has already had a significant impact. From the recommendations produced, which were made for the Policy White Paper in Tajikistan, four strong recommendations have already been implemented:

- Involvement of the business sector to enhance youth employment in the country;
- Establishment of a Career Centre in each HEI in the Republic of Tajikistan;
- Establishment of a network of HEI Career Centres in the Republic of Tajikistan;
- Establishment of good communication with other Career Centres in the country and throughout the region.

Based on the recommendation of the Ministry of Education and Science of the Republic of Tajikistan a Republican Conference on “*Aims and Objectives of Career Centres in HEIs*” was held on April 27th 2016 in the premises of the Technological University of Tajikistan, with representatives from 38 HEIs of the country.



Photo 2: Republican Conference on “Aims and Objectives of Career Centres in HEIs”

БЕЛАЯ КНИГА: ЦЕНТРЫ КАРЬЕРЫ И ЗАНЯТОСТЬ МОЛОДЕЖИ В ТАДЖИКИСТАНЕ

САНГИН БОБОВ

Глава отдела международных отношений, Технологический университет
Таджикистана (ТУТ)

sanginboboev@gmail.com

Краткое описание

В данной работе представлены результаты и рекомендации Первого Национального форума занятости молодежи и предпринимательства, проходившего в Таджикистане 5 октября 2015 года в Душанбе в рамках проекта Tetpus UNIWORLD. Целью данного Форума являлось проанализировать текущую ситуацию занятости молодежи и предпринимательства в стране, поделиться успешными историями в данной области и обсудить роль Центров карьеры университета. В результате Национального форума была подготовлена Белая книга с рекомендациями и заключениями, предназначенными для лиц, принимающих решения в правительстве и промышленности.

Предыстория

В Республике Таджикистан, вопрос безработицы, как и в остальных странах мира, стал знакомым явлением для нашего общества, и достигнутые результаты на данный момент в глобальном масштабе требуют обширного и тщательного исследования. В целом, уровень роста и безработицы отражают не только растущую нехватку рабочих мест, но и оценку ожидаемых преимуществ и затрат связанных с поиском работы.

Статус рынка труда и занятости в Республике Таджикистан

Начиная с 1998 года, население Республики Таджикистан ежегодно увеличивалось на 2,1% и согласно данному показателю, к 2020 году население страны должно достигнуть 10 миллионов. В связи с этим, появится потребность в создании новых рабочих мест. В соответствии со статистическими данными, в 2016 году общее число экономически активного населения Республики Таджикистан составляет примерно 2.4 миллиона человек. Из общего количества занятого населения 46.1% работает в сфере сельского хозяйства, 19.1% в сфере образования, 8.8% в сфере здравоохранения и социальной защиты, а также 5.2% в

сфере обрабатывающей промышленности. В период 2014-2016 гг. годовой темп роста экономически активного населения составил 4.2 %.

Анализ статуса рынка труда и занятости выпускников высших учебных заведений (ВУЗов) требует прямой поддержки государственных органов и самих ВУЗов. В общем, и принимая во внимание вышеуказанные данные, создание и продвижение Центров карьеры в ВУЗах Таджикистана считаются своевременным подходом, прежде всего, необходима помощь в решении вопроса занятости выпускников и укрепление репутации ВУЗов.

Продвижение занятости молодежи

В рамках Государственной программы продвижения занятости молодежи Республики Таджикистан в период 2015-2016 гг. будут приняты следующие меры, гарантирующие занятость молодежи в стране в период за 2015-2016 гг.:

- Продвижение занятости молодежи посредством существующих вакансий (29100 человек)
- Предложение услуг профессионального ориентирования и консультаций (21800 человек)
- Привлечение молодежи к краткосрочным профессиональным курсам, профессиональному развитию и переподготовке согласно квалификации, востребованной как на местном, так и на зарубежном рынке труда (25700 человек)
- Привлечение молодежи к оплачиваемой социальной работе (8200 человек);
- Поддержка молодежных инициатив в организации малого и среднего бизнеса посредством предоставления льготных кредитов (3,200 человек);
- Реализация мер по правовому воспитанию молодежи в отношении рынка труда.

Следует отметить, что в период 2015-2016 гг., в результате реализации вышеуказанных мер, 88000 молодых людей будут работать в различных сферах.

Улучшение деятельности Государственных органов рабочего населения

Конечно, сохранение стабильной ситуации на трудовом рынке считается важнейшей целью каждого государства, и статус рынка труда, в первую очередь, напрямую относится к балансу спроса и предложения в отношении рабочей силы. В этой связи, состояние рынка труда в свою очередь также зависит от

деятельности государственных органов, занимающихся занятостью населения. На основании этого, Правительство принимает следующие меры:

Государственная программа продвижения занятости населения Республики Таджикистан в период 2015-2016 гг.

Программа в первую очередь направлена на:

- Улучшение и модернизацию деятельности государственных органов, занимающихся вопросом занятости, посредством введения новых услуг по продвижению занятости населения;
- Поддержка в предоставлении рабочих мест для людей, ищущих работу, в проектах капитального строительства республики, а также других предприятий и учреждений;
- Развитие и реализация механизма управления созданием новых рабочих мест в экономической сфере страны;
- Улучшение уровня занятости населения;
- Расширение сети профессиональных и образовательных учреждений системы государственных органов по вопросам занятости населения, укрепление их материально-технической базы, разработка и введение новых программ исследования, соответствие требованиям внутреннего и внешнего рынка труда;
- Внедрение социального партнерства в область профессиональной подготовки взрослых людей;
- Проведение анализа для определения потребности в профессиональной компетентности;
- Координация и реализация государственных политических мероприятий и стратегий по занятости населения страны (Государственная стратегия развития рынка труда Республики Таджикистан до 2020 года и Стратегия улучшения благополучия народа Республики Таджикистан в период 2014-2016 гг., а также Стратегия государственной политики в отношении молодежи Республики Таджикистан до 2020 года).

Стратегия государственной политики по вопросам молодежи Республики Таджикистан до 2020 года

Данная стратегия охватывает различные аспекты молодежной деятельности, особенно обеспечение соответствующей основы для организации профессиональной молодежной деятельности, развитие их предпринимательских навыков



Фотография 1: Первый Национальный форум в Таджикистане - 5 октября 2015 года

и их участие в крупных проектах промышленного строительства, а также привлечение молодежи к инновационному и экономическому развитию страны.

Национальный форум занятости молодежи и предпринимательства

Первый Национальный форум занятости молодежи и предпринимательства был проведен 5 октября 2015 года на территории Технологического Университета Таджикистана в рамках проекта TEMPUS UNIWORK и при поддержке Министерства образования и науки Республики Таджикистан, Университета Аликанте (Испания), Университета Шеффилда (Великобритания) и государственных партнеров - Торгово-промышленной палаты Республики Таджикистан и Худжандского политехнического института Таджикского технического университета. Данное мероприятие сыграло значительную роль в поддержке занятости молодежи, поскольку оно охватило все проблемы и направления занятости молодежи и предпринимательства в стране.

Первый Национальный форум посетили представители Министерства образования и науки Республики Таджикистан, Министерство индустрии и новых технологий Республики Таджикистан, Министерство труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан, Комитет молодежи, спорта и туризма при Правительстве Республики Таджикистан, Клуб юных предпринимателей, Международная ассоциация студентов, изучающих экономику и управление в Таджикистане, Банк «Хумо», представители других ВУЗов Таджикистана, в

частности, представители ХПИ ТТУ, а также студенты и преподавательский состав университета.

Необходимо отметить, что Первый Национальный форум считается первым в своем роде и важным республиканским мероприятием среди ВУЗов, который затронул проблемы занятости и карьерного роста молодежи, улучшения квалификации выпускников и гарантии конкурентоспособности на рынке труда. Во время Форума, представители различных государственных и частных организаций высказали свое мнение о современной занятости молодежи и своей предпринимательской деятельности в республике, а также обсудили существующие проблемы развития занятости молодежи в ВУЗах, привлечение студентов и выпускников к предпринимательской деятельности, комбинирование учебной программы университета с рынком труда, необходимость учитывать квалификационные требования работодателей при разработке учебных программ, гарантию конкурентоспособности студентов, создание новых рабочих мест, направление и мотивирование студентов к деятельности, воодушевление студентов на создание предприятий и выбор правильной карьеры.

Обсужденные проблемы повысили степень информированности участников и студентов о современной занятости молодежи в стране и, конечно, мотивировали студентов обратить особое внимание на развитие собственных навыков и способностей. Кроме того, участники Национального форума настоятельно рекомендовали регулярную организацию подобных мероприятий в будущем, а также привлечение к участию других ВУЗов страны для обмена опытом и передовыми методами в отношении занятости молодежи и предпринимательства через Центры карьеры, поскольку Центры карьеры в высших учебных заведениях считаются важным средством для реализации миссии университета.

Для улучшения занятости молодежи и предпринимательства в стране, участники Форума сформулировали следующие рекомендации:

1. Организовывать подобные форумы на постоянной основе в ВУЗах для продолжения развития диалога по вопросам занятости молодежи и предпринимательства между системой высшего образования, рынком труда, правительством и молодежью;
2. Привлечь государственные органы для улучшения занятости молодежи в стране;
3. Привлечь деловой сектор для улучшения занятости молодежи в стране;
4. Создать Центр карьеры в каждом ВУЗе Республики Таджикистан;
5. Создать сеть Центров карьеры ВУЗов Республики Таджикистан;
6. Установить связь с другими Центрами карьеры в стране и в регионе;

7. Регулярно обмениваться передовым опытом Центров карьеры с другими ВУЗами в Таджикистане, Центральной Азии и других регионах, и учиться друг у друга;
8. Распространять в СМИ информацию о Центрах карьеры и их важности для занятости молодежи и предпринимательства;
9. Разработать механизм и программу привлечения студентов и выпускников для эффективного использования профессиональных служб;
10. Периодически обновлять стратегические планы действия Центров карьеры на основании требований и потребностей рынка труда;
11. Поддерживать бизнес-идеи студентов и выпускников посредством деятельности Центра карьеры.
12. ВУЗы и Центры карьеры должны тесно сотрудничать с работодателями и заинтересованными лицами;
13. ВУЗы и Центры карьеры должны сотрудничать с ассоциациями предпринимателей страны;
14. ВУЗы и Центры карьеры должны сотрудничать с Клубом юных предпринимателей;
15. Регулярно организовывать мероприятия для изучения потребностей работодателей с целью выпуска ВУЗами квалифицированных специалистов;
16. Разработать специальные программы в тесном сотрудничестве с работодателями и бизнес-структурами по использованию их ресурсов для подготовки необходимых им специалистов;
17. Разработать механизм для комбинирования учебных программ с требованиями рынка труда;
18. Организовывать семинары и тренинги для разработки и предложения различных моделей для правительственных структур;
19. Регулярно организовывать курсы профессиональной подготовки.

Заключение

Первый Национальный форум занятости молодежи и предпринимательства в Таджикистане уже оказал значительное влияние. Из предложенных рекомендаций, которые были подготовлены для Белой книги в Таджикистане, четыре настоятельные рекомендации уже реализованы:

- Привлечение делового сектора для улучшения занятости молодежи в стране;
- Создание Центра карьеры в каждом ВУЗе Республики Таджикистан;



Фотография 2: Республиканская конференция по “Целям и задачам Центров карьеры в ВУЗах”

- Создание сети Центров карьеры ВУЗов Республики Таджикистан;
- Установление связи с другими Центрами карьеры в стране и в регионе.

На основании рекомендаций Министерства образования и науки Республики Таджикистан, 27 апреля 2016 года в Технологическом Университете Таджикистана была проведена Республиканская конференция по “Целям и задачам Центров карьеры в ВУЗах” с привлечением представителей из 38 ВУЗов страны.

A POLICY WHITE PAPER ON YOUTH EMPLOYMENT IN TURKMENISTAN

SAPARGUL WALIEVA

Turkmen State Institute of Transportation and Communication

sapargulw@gmail.com

Abstract

This paper presents an analysis followed by policy recommendations for youth employment in Turkmenistan.

After becoming Independent in 1991, the state of Turkmenistan pursued economic development at a growing rate with its GDP increasing up to 10 % in recent years. According to 2010 estimates, GDP per capita is 15100\$. Increasing the GDP per capita up to 48000\$ is forecasted in accordance with the state's strategic program for socioeconomic development of Turkmenistan till the year 2030. At present 40% of GDP is produced by the private sector of economy. The country has the world's second largest hydrocarbon reserves and the fourth of its production.

The Strategic goal of Social Development in Turkmenistan is improvement of quality of life of the population based on economy and social sector dynamic development.

The Program of Social Development provides for a set of measures aimed at steady dynamic development of the national economy. According to the program Turkmenistan is modernizing the material-technical base of all sectors of the economy. The state is now developing all the fields of its economy. In priority traditional sector as oil and gas production, agriculture, chemical industry, industrial and social construction, textile industry, transport-communication sector, meanwhile, the setting is on new ones such as tourism industry. Annually, a considerable number of new industrial, agricultural and transport enterprises are being launched. For 2015 year about 2000 new objects were built for industry, agriculture, social and culture. Total sum of investments is \$50 milliard.

I. Our Motherland has an ambitious policy of higher and secondary education: Education is free!

The level of development of modern Turkmenistan allows increasing the intellectual potential of the country by providing the quality of education, which equals international standards, for an increasing number of young people. This helps to

fully supply all sectors of the national economy with highly qualified personnel and to provide stable personnel policy. To do this, in recent years educational programs at all levels of training have been significantly upgraded and pushed to a new level. Turkmen universities offer students the choice to implement their future profession from a wide spectrum of fields of study, which is constantly updated with new, modern and relevant professions that are in demand in the labour market. Also in the field of education a massive work has been conducted on the basis of reciprocal agreements with other states on a national sample of recognition of diplomas abroad. Turkmen students have been sent to universities in China, Ukraine, Turkey, Russia, Malaysia and other countries.

On the basis of all higher education institutions operate departments of professional development on the corresponding profile.

In terms of implementation of interaction between universities and scientific institutions in the country are developed a plan of cooperation of employees and students with a new research organization - Technology Centre.

Construction of new facilities related to education, produced in all regions of the country, even in the farthest corners of her, and all new schools compulsorily equipped with modern computer equipment.

In 2010, the new Law on Education of Turkmenistan, which provides the legal basis for the new national education system. A distinctive feature of the national education policy of Turkmenistan is a comprehensive approach to the training of national personnel for the national economy, civil service, military, defence, law enforcement, and cultural and educational systems.

A striking example of the new steps taken in this direction is the discovery of new secondary and higher educational institutions such as the Military Institute, the National Institute for Occupational Safety, Institutes of Border guards, Institute of International Relations, Institute of Culture, Institute of Energy, the Agricultural Institute, Academy of Public Administration under the President of Turkmenistan, Academy of Artistic Sciences, University named of Oguzhan, International Oil and Gas University , the National Conservatory and other high schools .

At the moment all schools are provided with modern computers, laboratory and multimedia tools, which allows improving the methodology and quality of education. Currently, all higher education institutions are moving to a 5 - 6 year education period. Graduate, postgraduate, doctoral and faculty training is unfolding at educational institutions. International standards of higher education have been accepted. In public education programs and important role takes continuous training of the teaching staff to schools. Every year an increasing number of graduate and doctoral students are working on masters and doctoral theses, which is an important factor for change that is for the system to continue scientific and teaching staff

Turkmen universities and colleges. Law signed by President of Turkmenistan to ensure the creation of material and Welfare scientists of the country. For example, long-term and profitable banking and credit agreement on the allocation of half the cost of their own apartments in the complex educational institutions became a reliable and stable learning scientists and experienced staff of universities. Moreover, the increase in wages of scientists at 20-80 % depending on the degree, rank and position, strongly stimulates young people into their research.

II. Small and medium businesses

An income tax of 2% of private entrepreneurs is done in order to create the country's entrepreneurial class of businessmen. In the modern epoch entrepreneurship in Turkmenistan occupies a stronger position in the different production areas of the national economic complex, systematically increasing its contribution to the stable development of the country. Due to activation of this important sector of the national economy and the creation of new jobs, the range and volume of production of competitive goods is expanding. In order to improve the legal framework development of the private sector, the new version of the Constitution provides the legal guarantees for the development of entrepreneurship in the country. In this context, the next important step was the (signed July 20, 2013.) Presidential Decree *"On State Support of Small and Medium Enterprises"*. It was taken in accordance with the Law of Turkmenistan *"On State Support of Small and Medium Enterprises"* in order to implement the *"State program to support small and medium enterprises in Turkmenistan for 2011-2015"*, increasing production, innovation and investment activities of persons belonging to small and medium-sized businesses, and providing credit facilities for their investment projects related to the development of production , creation of new jobs. According to the document, banks are allowed to select Turkmenistan persons belonging to small and medium businesses, loans at 5% per annum for up to 10 years for investment projects related to the production of goods, implementation of works and rendering of services, as well as up to 1 year for working capital. Head of State to develop and maintain business sector banks Turkmenistan authorized to lend to entrepreneurs to implement the proposed business projects in the sectors of industry, agriculture, transport, communications, services, information technology, innovation. This suggests that in our country there is purposeful work on entrepreneurship and gives it a more dynamic nature.

III. Situation in the Labour Market

Turkmenistan's population is 6 million. Our nation is very young, with an average age of 24.5 years. More than half (53,5%) of the working-age population. In our country there is no unemployment, moreover, we invite foreign companies for the construction of objects. There is not enough manpower.

Employment status of graduates

There are no problems with employment of the graduates in our country. In every university, in the academic department, there are specialists responsible for internships, i.e. each student has an internship in their specialty in manufacturing plants and this provision is strictly enforced. Second specialist is responsible for the distribution of graduates to work in the specialty of the enterprises. Every graduate must work two years at the place of distribution.

The distribution plan of graduates is prepared by applications of industrial enterprises. Depending on the number of applications a group is organized. For example, if from the Ministry of Communications has received more than 10 applications for an engineer-economist in communication enterprises, organized group, and then they will study 5 years.

For example, in connection with the development of rail transport (construction of railway line North-South, etc.) has increased the demand for railway transport engineers. The Ministry of Railways makes a request for graduates and they are respectively sent to work on the railway transport enterprises. In the new academic year, the situation has changed a bit - now a graduate can find a job in the company, but it should be in their specialty.

There are departments of professional development relevant profile on the basis of higher education institutions. Ministry, the company offers a list of topics, disciplines and the information that they want to be learnt.

IV. Our proposals and conclusions

A diverse group of stakeholders met in Ashgabat on February 26th, 2016, to participate in a “*National Forum on Youth Employment and Entrepreneurship*”, organised in the framework of the Tempus UNIWORK project. As a result of this Forum the proposals and conclusions presented below were reached.



Turkmenistan needs to establish the institutions of applied sciences that will prepare professionals in engineering fields: food industry, textile industry, etc.

In our country, functioning career centres will have a slightly different character than elsewhere, we do not have specialists in certain sectors, we need to retrain and redirect human resources in the industry where they are not enough.

The National Forum presented analytical material on youth employment and entrepreneurship in the country, the state policy on youth employment and the

development of youth entrepreneurship, youth employment in rural areas and on the employment of young women and girls, the priority sectors of economic development as a factor of stability youth employment, improving the quality of education, the transition to the Bologna process in education, to ensure the implementation of best practices of career centres of European universities. A comparative analysis of students' distribution practices was conducted quota of ministries and departments used in our country and the possibility of using the experience of European universities. Presentations and discussions were held on topics such as:

- State policy on youth employment and support for the development of youth entrepreneurship,
- Demographic growth and employment of young women and girls,
- Priority directions of development of economy: transport and communication as a factor in increasing youth employment.
- Modernization of education as a condition for sustainable economic development.
- Development of small and medium-sized businesses and increase youth employment in regions of the country.
- Student industrial internship.
- The network of career centres.
- Asian Olympic Games 2017 and student volunteer work.
- UNIWORK project and its impact on the development of career centres of universities of Turkmenistan.

Taking into account all views on the above-mentioned problems, and having heard the reports of the participants as to the current situation in the area of youth employment, the Forum made the following recommendations to the relevant public authorities and entrepreneurs.

1. Improving career guidance by universities.
2. Increase the amount of teaching of "Fundamentals of Business".
3. Career Centres at universities organise more youth job fairs.
4. Most employers should conduct meetings with students.
5. Involve experts from the production sector in the teaching of the respective disciplines and scientific management, and graduate students.
6. Regularly provide feedback to university graduates.
7. Create an online network of career centres' related databases on vacancies companies.
8. Send the Forum recommendations to the Ministry of Education of Turkmenistan, the Ministry of Economy and Development and the Union of Entrepreneurs.

БЕЛАЯ КНИГА О ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В ТУРКМЕНИСТАНЕ

САПАРГУЛЬ ВАЛИЕВА

Туркменский государственный институт транспорта и коммуникации

sapargulw@gmail.com

Краткое описание

В данной работе представлен анализ с последующими рекомендациями в отношении занятости молодежи в Туркменистане.

Став независимым в 1991 году, Туркменистан в ускоренном темпе продолжил экономическое развитие, за последние годы, увеличив ВВП на 10%. Согласно показателям за 2010 год, ВВП составляет 15100 долларов США на душу населения. В соответствии с государственной стратегической программой социальноэкономического развития Туркменистана, до 2030 года прогнозируется увеличение ВВП до 48000 долларов США на душу населения. На данный момент 40% ВВП вырабатывается частным сектором экономики. Страна находится на втором месте в мире по самому высокому содержанию запасов углеводородного сырья и четвертое место по его добыче.

Стратегической целью социального развития в Туркменистане является улучшение качества жизни населения на основании динамичного развития экономического и социального сектора.

Программа социального развития предлагает ряд мер, нацеленных на устойчивое динамичное развитие национальной экономики. Согласно программе, Туркменистан модернизирует материально-техническую основу всех секторов экономики. На данный момент государство развивает все отрасли экономики. В приоритете стоят традиционные сектора, такие как производство нефти и газа, сельское хозяйство, химическое производство, промышленное и социальное строительство, текстильная промышленность, сектор транспорта и коммуникации, одновременно нацеливаясь на новые сектора, такие как туристическая промышленность. Каждый год запускается большое количество новых промышленных, сельскохозяйственных и транспортных предприятий. За 2015 год было построено около 2000 новых промышленных, сельскохозяйственных, социальных и культурных объектов. Общая сумма инвестиций составляет 50 миллиардов долларов США.

I. Наша Родина обладает перспективной политикой высшего и среднего образования: п Свободный доступ к Образованию!

Уровень развития современного Туркменистана позволяет увеличивать интеллектуальный потенциал страны, предоставляя качественное образование, которое соответствует международным стандартам, для увеличивающегося числа молодых людей. Это помогает полностью обеспечивать все сектора национальной экономики высококвалифицированным персоналом и предлагать стабильную кадровую политику. Для этого за последние годы образовательные программы на всех уровнях обучения были значительно обновлены и выдвинуты на новый уровень. Университеты Туркменистана предлагают студентам выбор в реализации их будущей профессии из широкого спектра областей исследования, которые постоянно пополняются новыми, современными и актуальными профессиями, которые востребованы на рынке труда. Также в сфере образования была проделана масштабная работа на основании взаимных соглашений с другими государствами на национальном примере признания дипломов за рубежом. Студентов из Туркменистана отправляли в университеты Китая, Украины, Турции, России, Малайзии и других стран.

На базе всех высших образовательных учреждений действуют отделения профессионального развития по соответствующему профилю.

В рамках реализации взаимодействия между университетами и научными институтами в стране разрабатывается план сотрудничества работников и студентов с новой исследовательской организацией - Технологический центр.

Строительство новых объектов образования прошло во всех регионах страны, даже в самых отдаленных ее уголках, а все новые школы в обязательном порядке оборудованы современной компьютерной техникой.

В 2010 году вышел новый закон об образовании в Туркменистане, который обеспечивает законное основание для новой национальной системы образования. Отличительной чертой политики национального образования Туркменистана является профессиональный подход к обучению отечественного персонала для систем национальной экономики, гражданской службы, военной службы, защиты, правоохранительных органов, а также культуры и образования.

Ярким примером новых шагов, предпринятых в данном направлении, является открытие новых средних учебных заведений и высших образовательных учреждений, таких как: Военный институт, Национальный институт производственной безопасности, Институт пограничных войск, Институт международных отношений, Институт культуры, Институт энергетики, Институт сельского хозяйства, Академия государственной службы при Президенте Туркменистана, Академия изобразительных искусств, Университет имени Огуз хана, Международный

университет нефти и газа, Национальная консерватория и другие высшие учебные заведения.

На данный момент все школы обеспечены современными компьютерами, лабораторными и мультимедийными средствами, которые позволяют улучшить методологию и качество образования. В настоящий момент все высшие учебные заведения переходят на 5-6 летний период обучения. В образовательных учреждениях открывается обучение для выпускников, аспирантов, докторов и преподавательского состава. Приняты международные стандарты высшего образования. В государственных образовательных программах важную роль играет непрерывная подготовка преподавательского состава для школ. Каждый год все больше студентов магистратуры и докторантуры работают над магистерской и докторской диссертациями, что является важным фактором изменения системы непрерывной подготовки научного и преподавательского состава в университетах и колледжах Туркменистана. Закон, подписанный Президентом Туркменистана, гарантирует создание материального благополучия для ученых страны. Например, долгосрочное и выгодное банковское и кредитное соглашение по распределению половины стоимости их собственных квартир в комплексе образовательных учреждений стало основой стабильности для ученых и преподавательского состава университета. Более того, повышение зарплаты ученых на 20-80 % в зависимости от степени, звания и должности, активно мотивирует молодых людей на исследовательскую работу.

II. Малый и средний бизнес

Подходящий налог частных предприятий равный 2% существует для создания в стране предпринимательского класса бизнесменов. В современную эпоху предпринимательская деятельность в Туркменистане занимает крепкую позицию в различных областях производства национального экономического комплекса, систематически увеличивая свой вклад в устойчивое развитие страны. В связи с активацией данного важного сектора национальной экономики и созданием новых рабочих мест, расширяется ряд и объем производства конкурирующих товаров. В целях улучшения формирования правового поля частного сектора, новый вариант Конституции обеспечивает юридические гарантии развития предпринимательства в стране. В связи с этим, следующим важным шагом являлся Указ Президента, подписанный 20 июля 2013 года *“О государственной поддержке малых и средних предприятий”*. Данный указ был принят согласно Закону Туркменистана *“О государственной поддержке малых и средних предприятий”* в целях реализации *“Государственной программы по поддержке малых и средних предприятий в Туркменистане в период за 2011-2015 гг.”*, увеличивая производство, инновации и инвестиционную деятельность лиц, принадлежащих к малому и среднему бизнесу, а также предоставляя кредиты для

их инвестиционных объектов, связанных с производством, созданием новых рабочих мест. Согласно данному документу, банкам разрешается отбирать граждан Туркменистана принадлежащих к малому и среднему бизнесу для выдачи кредитов по 5% годовых до 10 лет для инвестирования проектов, связанных с производством товаров, осуществлением работ и оказанием услуг, а также предоставлять кредиты до 1 года на рабочий капитал. Глава государства в целях развития и поддержки бизнес сектора обязал банки Туркменистана выдавать ссуду предпринимателям в целях реализации предложенных бизнес проектов в секторах промышленности, сельского хозяйства, транспорта, коммуникаций, услуг, информационных технологий, инноваций. Это говорит о том, что в нашей стране ведется целенаправленная и динамичная работа в отношении предпринимательской деятельности.

III. Ситуация на рынке труда:

Население Туркменистана составляет 6 миллионов человек. Наша страна очень молодая, в среднем ее возраст составляет 24.5 года. Более половины (53,5%) составляет население рабочего возраста. В нашей стране нет безработицы, более того, мы приглашаем иностранные компании по строительству объектов. Наблюдается недостаток рабочей силы.

Статус занятости выпускников

В нашей стране отсутствуют проблемы, связанные с трудоустройством. В каждом университете на кафедре работают специалисты ответственные за стажировку, т.е. каждый студент проходит стажировку по своей специальности на промышленных предприятиях и данное условие строго соблюдается. Другой специалист несет ответственность за распределение выпускников на предприятия для работы по специальности. Каждый выпускник должен проработать два года по месту распределения.

План распределения выпускников подготавливается по заявкам промышленных предприятий. В зависимости от количества заявок формируется группа. Например, если из Министерства связи получено более 10 заявок на инженера-экономиста на предприятия связи, формируется группа и затем она обучается в течение 5 лет.

Например, в связи с развитием железнодорожного транспорта (строительство железной дороги Север-Юг, и т.д.) выросла потребность в инженерах железнодорожного транспорта. Министерство путей сообщения подает запрос на выпускников и их отправляют работать на предприятия железнодорожного транспорта. В новом учебном году, ситуация немного изменилась - теперь

выпускник может найти работу в компании, но она должна соответствовать его специальности.

Существуют отделы профессионального развития соответствующего профиля на базе высших учебных заведений. Министерство или компания предлагает список тем, дисциплин и информации для обучения студентов.

IV. Наши предложения и заключения:

Разноплановая группа заинтересованных лиц встретилась 26 февраля 2016 года в городе Ашхабат для участия в “Национальном форуме занятости молодежи и предпринимательства”, организованном в рамках проекта Tempus UNIWORK. В результате данного форума были представлены следующие предложения и заключения:



Туркменистану необходимо основывать институты прикладных наук, которые будут готовить специалистов в области инженерии: пищевая промышленность, текстильная промышленность и т.д.

В нашей стране, функционирующие центры карьеры будут немного отличаться от других, у нас нет специалистов в определенных секторах, нам необходимо обучать и перенаправлять человеческие ресурсы в область промышленности, где их недостаточно.

На Национальном форуме был представлен аналитический материал по занятости молодежи и предпринимательству в стране, государственной политике в области занятости и развития предпринимательства молодежи, занятости молодежи в сельских местностях, а также по занятости молодых женщин и девушек, приоритетным секторам экономического развития как фактора стабильности занятости молодежи, улучшению качества образования, переходу на Болонскую систему образования, в целях гарантии применения передового опыта центров карьеры университетов Европы. Часть министерств и департаментов нашей страны провели сравнительный анализ распределения студентов и возможности использования опыта университетов Европы. Презентации и обсуждения были проведены по таким темам как:

- Государственная политика занятости молодежи и поддержки развития предпринимательства молодежи,
- Демографический рост и занятость молодых женщин и девушек,
- Приоритетные направления развития экономики: транспорт и коммуникации как фактор увеличения занятости молодежи.

- Модернизация образования, как условие для устойчивого развития экономики.
- Развитие малого и среднего бизнеса и увеличение занятости молодежи в регионах страны.
- Производственная практика студентов.
- Сеть центров карьеры.
- Азиатские Олимпийские Игры 2017 года и волонтерская работа для студентов.
- Проект UNIWORK и его влияние на развитие центров карьеры университетов Туркменистана.

Учитывая все взгляды на вышеуказанные проблемы, и выслушав отчеты участников по текущей ситуации в области занятости молодежи, Форум представил следующие рекомендации соответствующим государственным органам и предпринимателям.

1. Улучшение профессиональной ориентации университетов.
2. Увеличение количества времени на обучение по теме «Основы бизнеса».
3. Центры карьеры при университетах должны организовывать больше ярмарок вакансий для молодежи.
4. Большинству работодателей необходимо проводить встречи со студентами.
5. Привлекать экспертов из сектора производства и студентов магистратуры для преподавания соответствующих дисциплин и научных методов управления.
6. Регулярно проводить опрос выпускников университета.
7. Создать онлайн сеть центров карьеры по базам данных вакансий в компаниях.
8. Отослать рекомендации форума в Министерство образования Туркменистана, Министерство экономики и развития, а также Союз предпринимателей.

THE FUTURE OF THE LABOUR MARKET IN UZBEKISTAN - A POLICY WHITE PAPER

ABROR JURAEV

Head of International Office, Bukhara State University, Uzbekistan

ajuraev.bsu@gmail.com

Abstract

The article reviews the current situation of the labour market in Uzbekistan and presents the main findings of the National and Regional Forums on Youth Employment and Entrepreneurship as recommendations for policy in this sphere.

Uzbekistan is a doubly-landlocked country of almost 32 million people located at the crossroads of Central Asia. After a period of deteriorating socio-economic indicators in the post-independence era, Uzbekistan has been showing constant economic growth for the last two decades. Attaining a growth rate of nearly 8 % per year, Uzbekistan's economic performance in the past decade outpaced a majority of world countries.

The government of Uzbekistan has set a development agenda known as the Vision 2030 Strategy. Under the Strategy, Uzbekistan intends to accelerate economic growth and become an upper-middle-income country by 2030. To achieve these goals, an expansion of the middle class, the promotion of shared prosperity, and the support of disadvantaged groups are set as priority. In this sense, creating quality jobs is essential. The engine of sustained long-term growth in the economy is a

Age structure of population	1991	1995	2000	2005	2012	2025	2050
Younger than working age (0-15)	8,9	9,7	10,0	9,3	9,1	8,3	8,0
Labor force age (women 16-54, men 16-59)	10,1	11,0	12,7	14,8	12,8	21,8	23,4
Elder than working age (women - 55+, men - 60+)	1,6	1,8	1,8	1,8	2,2	4,0	9,0

Table 1. Dynamics of age structure of population in Uzbekistan, in millions (www.stat.uz)

well-educated workforce that meets the demands of a dynamic labour market focused on high value-added industries.

Uzbekistan's growing working age population (until about 2040) presents a window of opportunity for increased economic growth. If current labour force participation rates hold stable, Uzbekistan will become the fifth largest labour force in all of Europe and Central Asia by 2030 (after Russia, Turkey, Ukraine, and Poland). If tapped to its full potential, a young and growing population places the country in an ideal position to reap the full benefits of economic growth. With dependency ratios (the proportion of the population above 65 and below 15 years of age to the population aged 15-65) projected to decrease from 52 % in 2010 to 46 % in 2030, Uzbekistan will enjoy a significant demographic dividend in the coming years.

The composition of the workforce has also changed in recent years. The agricultural sector, accounting for as many as 40 % of all jobs in the 1990s, now employs only one in four workers. By contrast, the service sector plays a leading role in the Uzbek economy, employing over 50 % of the labour force. Nearly 80 % of all newly created jobs in Uzbekistan are now in the service sector. Uzbekistan's economy is undergoing a profound transformation, which will necessitate the development of a highly skilled workforce who will use their entrepreneurial talent to increase the competitiveness of the economy and spur growth.

Every year, a Programme on Creation of Job Placements and Provision of Employment is adopted by the government. These programs are aimed at implementing complex and interrelated measures to create jobs and provide employment by harnessing the potential of territories and sectors of the economy, contributing fully to the development of effective forms of employment, taking into account demographic factors and the labour market. Program parameters are linked to investment projects, programs of development of territories and industries, modernization and technological renovation of enterprises, localization of production, deep processing of agricultural products, the accelerated development of transport and communications construction, social and market infrastructures.

Predicted parameters of the programs in the context of areas and sectors are identified based on the needs of the workplace and the employment, particularly for the young people who are entering the labour market for the first time, unemployed people, redundant workers, as well as the rate of demand for labour in connection with the development of the industry, construction, agriculture and other sectors of the economy, the service sector, small businesses.

As part of the program, active labour market measures are being implemented, including the provision of employment services to the unemployed, graduates of professional colleges, returning from abroad, migrant workers, persons discharged from military service, citizens having lost their jobs due to structural changes in

the economy, as well as people with disabilities, large families and single, victims of trafficking and others.

State programs underline the role of small business and private entrepreneurship in creating jobs and providing employment. Special attention is given to taking effective measures for the employment of the unemployed, especially youth, graduates of professional colleges and higher educational institutions. Systematic and regular monitoring of the implementation of the Programme is ensured by the creation and continuous updating of a unified information database of these programs, integrated with databases of state statistics, tax authorities and bodies of labour and social protection of the population.

To avoid some inflexible rules of work agreements, in Uzbekistan some amendments were made to certain laws and regulations. For example, new graduates can't be asked for probation periods. The new norm is the legal guarantee that young people will have a stable job.

Periodic fairs of employment provide benefits to employers and help young people in the opening of their businesses. Allocation of micro-credits also contributes to a better employment. In 2015, more than 650 fairs of vacancies were organized all over the country, according to the press service of the Ministry of Labour and Social Welfare, where more than 19 thousand young people found jobs.

The newly adopted Law on Youth Policy (12.08.2016) also underlines the importance of youth employment. According to the Law, for young citizens who are experiencing difficulties in finding a job and are not able to compete on equal terms in the labour market, employment assistance is provided through the creation of additional jobs and specialized enterprises, the organization of special education programs, as well as by reserving a minimum number of jobs for young people in need of social protection at enterprises and organizations. Article 26 of the Law describes the state support for youth entrepreneurship, which is organized through:

- assistance from the public authorities in the organization of youth entrepreneurship;
- the provision of low-interest loans for the purpose of involving young people in entrepreneurial activities;
- teaching educating the basics of entrepreneurship, development of cooperation between educational institutions and employers on a contractual basis;
- development and implementation of youth entrepreneurship support programs etc.

For the period of January-September 2016, the number of employed people equalled 13,289 million people, an increase of 1,8 % in comparison with the same period of 2015. The public sector counted for 18,1 % of total employment, while the private



Photo 1: Participants in the “First National Forum on Youth Employment and Entrepreneurship in Uzbekistan” in Tashkent on September 26th, 2015.



Photo 2: Participants in the “Regional Forum on Youth Employment and Entrepreneurship” in Bukhara on March 10-11th, 2016.

sector contributed by 81,9 %. The percentage of employed people in small business and private entrepreneurship was equal to 77,8 %.

Distribution of employment within sectors shows that the biggest employment shares correspond to agriculture, forestry and fisheries (25,7 %), industry (13,6 %), trade (10,6 %), construction (9,7 %) and education (8,3 %). All sectors showed increases in employment indicators, with logistics having the biggest increase (3,8 %) followed

by catering (3,7 %) and communication (3,4 %). The number of employed people is equal to 94,9 % of the total labour force, unemployment rate is 5,1 % accordingly.

Steady economic growth is accompanied by a booming demand for skilled specialists. Recent reports by World Bank reveals an inconsistency, where a majority of employers indicate that they are not fully satisfied with the skills of graduates, but only a small percentage of them reported they were providing trainings for their employees.

In light of the above-mentioned, National and Regional Forums on Youth Employment and Entrepreneurship were held in September 2015 in Tashkent and March 2016 in Bukhara, in the framework of the Tempus project UNIWORLD “Strengthening Career Centres in Central Asian higher education institutions to empower graduates in obtaining and creating quality employment”.

The presentations and dialogue of national, regional and international experts at these events substantially contributed to the perception of realities of the labour market and youth employment at participating institutions. As a result of these meetings the following conclusions and recommendations for the Uzbekistan higher education sphere have been elaborated:

- Regular and independent market surveys with the participation of main employers of Higher Education Institution (HEI) graduates must be periodically organized to analyse the skills requirements of the economy. This will be a part of the information for use by policymakers.
- Partnership with both domestic and foreign academic institutions must be strengthened and developed.
- Partnership with domestic and foreign industries must be strengthened and developed.
- In line with reforms in higher education, high-quality laboratories in relevant and priority technical fields, underpinned by modern curricula, trained faculty and staff, and related university-industry linkages are needed.
- Public-private partnership on business-friendly curricula, on-the-job trainings are most important to prepare graduates for their work career.
- Employers seek workers that possess both cognitive and non-cognitive skills.
- A condition that all students learn by modernized curricula must be ensured, teaching quality must be improved, in order to address the link between educational attainment and skills needed for quality employment.
- Entrepreneurship and innovation can be encouraged by increasing quality tertiary education access for motivated students, which can ensure that higher education graduates possess market-valued skills and that investments in higher education pay off.

- Matching the supply of skills with employer demand by improving labour market information systems, which can help to make labour markets more efficient by improving the flow of information between job seekers and employers and by helping to secure jobs through job signalling.
- Universities have different departments that deal with the employment of the graduates. But they, mostly marketing departments, have limited opportunities in providing students with skills and information needed for the employment. Career Centres in the form and functioning as they exist in foreign countries, especially in the EU, can be a good example to remedy these limitations. HEIs in Uzbekistan are recommended to have special bodies and mechanism to ensure the smooth functioning of Career Centres.

БУДУЩЕЕ РЫНКА ТРУДА В УЗБЕКИСТАНЕ - «БЕЛАЯ КНИГА» РЕКОМЕНДАЦИЙ

АБРОР ЖУРАЕВ

Начальник международного отдела, Бухарский государственный университет
ajuraev.bsu@gmail.com

Abstract

В статье дается обзор текущего положения на рынке труда в Узбекистане. Основные выводы национальных и региональных форумов по вопросам занятости молодежи и предпринимательства перечислены в качестве рекомендаций для политики в данной сфере.

Узбекистан является страной с почти 32 миллионным населением, расположенной на перекрестке Центральной Азии и не имеющим прямого выхода к морю. После периода ухудшения социально-экономических показателей в первые годы независимости, Узбекистан показывает постоянный экономический рост в течение последних двух десятилетий. Достигнув темпы роста в среднем на 8 процентов в год, экономические показатели Узбекистана в последнее десятилетие опережает большинство стран мира.

Правительство Узбекистана приняла программу развития, известную как Стратегия развития до 2030 года. Согласно Стратегии, Узбекистан намерен ускорить экономический рост и стать страной с верхним уровнем среднего дохода к 2030 г. Для достижения этих целей, приоритетными направлениями являются расширение среднего класса, повышение благосостояния и поддержка

Возрастная структура	1991	1995	2000	2005	2012	2025	2050
Моложе трудоспособного возраста (0-15)	8,9	9,7	10,0	9,3	9,1	8,3	8,0
Трудоспособный возраст (женщины 16-54, мужчины 16-59)	10,1	11,0	12,7	14,8	12,8	21,8	23,4
Старше трудоспособного возраста (женщины - 55+, мужчины - 60+)	1,6	1,8	1,8	1,8	2,2	4,0	9,0

Таблица 1. Динамика изменения возрастной структуры населения в Узбекистане, в млн. чел. (www.stat.uz)

социально уязвимых групп населения. В этом смысле, создание качественных рабочих мест имеет важное значение.

Двигателем устойчивого долгосрочного роста в экономике является хорошо образованная рабочая сила, которая отвечает требованиям динамичного рынка труда, ориентированной на промышленности с высокой добавленной стоимостью.

Рост трудоспособного населения в Узбекистане (примерно до 2040) представляет окно возможностей для ускоренного экономического роста. Если нынешние темпы роста трудоспособного населения будут оставаться стабильным, Узбекистан станет пятым по величине рабочей силы во всей Европе и Центральной Азии к 2030 году (после России, Турции, Украины и Польши). Если реализовать этот потенциал, молодое и растущее поколение ставит страну в идеальное положение, чтобы воспользоваться всеми преимуществами экономического роста. По прогнозам, коэффициент демографической нагрузки (пропорция населения старше 65 лет и ниже 15 лет к численности населения в возрасте 15-65), снизится с 52% в 2010 году до 46% в 2030 году, тем самым Узбекистан будет пользоваться значительным демографическим активом в ближайшие годы.

Состав рабочей силы также изменился в последние годы. В сельскохозяйственном секторе, в котором работали целых 40% всех трудоустроенных в начале 1990-х годов, в настоящее время работает максимум только один из четырех рабочих. В противоположность этому, сфера услуг играет ведущую роль в экономике Узбекистана, используя больше 50% рабочей силы. Почти 80 % всех новых рабочих мест в Узбекистане в настоящее время создаются в сфере услуг. Экономика Узбекистана переживает глубокую трансформацию, которая требует развитие высококвалифицированной рабочей силы, а они свою очередь будут использовать свой предпринимательский талант для повышения конкурентоспособности экономики и ускоренного развития.

Каждый год Правительством Узбекистана разрабатывается и принимается Программа создания рабочих мест и обеспечения занятости населения. Эти программы направленные на реализацию комплексных и взаимосвязанных мер по созданию рабочих мест и обеспечения занятости путем использования потенциала территорий и отраслей экономики, в полной мере вносят свой вклад в развитие эффективных форм занятости, с учетом демографических факторов и рынка труда. Параметры программ связаны с инвестиционными проектами, программами развития территорий и отраслей промышленности, модернизации и технологического обновления предприятий, локализации производства, глубокой переработки сельскохозяйственной продукции, ускоренным развитием транспортного и коммуникационного строительства, социальной и рыночной инфраструктуры.

Прогнозные параметры программ в контексте сфер и секторов, определены на основе анализа потребностей на рабочих местах и предприятиях, в первую очередь потребностей молодых людей, впервые вступающих на рынок труда, безработных, высвобождаемых работников, а также уровня спроса на рабочую силу в связи с развитием промышленности, строительства, сельского хозяйства и других отраслей экономики, сферы услуг, малого бизнеса.

В рамках программы, реализуются активные меры на рынке труда, в том числе предоставляются услуги по трудоустройству безработных, выпускников профессиональных колледжей, людей вернувшихся из-за границы, мигрантов, лиц, уволенных с военной службы, граждан потерявших свои рабочие места из-за структурных изменений в экономике, а также людей с ограниченными возможностями, многодетных семей и одиноких, жертв торговли людьми и других слоев населения.

Государственные программы подчеркивают роль малого бизнеса и частного предпринимательства в создании рабочих мест и обеспечения занятости населения. Особое внимание уделяется принятию эффективных мер по обеспечению занятости безработных, особенно молодежи, выпускников профессиональных колледжей и высших учебных заведений. Систематический и регулярный мониторинг хода реализации Программ обеспечивается за счет создания и постоянного обновления единой информационной базы данных программ, интегрированных с базами данных государственной статистики, налоговых органов и органов труда и социальной защиты населения.

Для недопущения некоторых негибких правил трудоустройства, в Узбекистане были внесены некоторые изменения в соответствующие законодательные акты и правила. Например, новые выпускники принимаются на работу без испытательного срока. Это новое положение правовой гарантией того, что молодые люди будут иметь стабильную работу.

Периодические ярмарки занятости предоставляют возможности работодателям и помогают молодым людям в открытии своего бизнеса. Распределение микро-кредитов также способствуют лучшей занятости. По данным пресс-службы Министерства труда и социальной защиты населения, в 2015 году были организованы более 650 ярмарок вакансий по всей стране, где нашли работу более 19 тысяч молодых людей.

Недавно принятый Закон о молодежной политике (12.08.2016) также подчеркивает важность обеспечения занятости молодежи. По Закону, молодым гражданам, испытывающим затруднения в поиске работы и не способным на равных условиях конкурировать на рынке труда, помощь в трудоустройстве обеспечивается путем создания дополнительных рабочих мест и специализированных предприятий, организации специальных программ обучения, а также резервирования предприятиями, учреждениями, организациями минимального

количества рабочих мест для трудоустройства молодежи, нуждающейся в социальной защите.

Статья 26 данного Закона описывает государственную поддержку молодежного предпринимательства, которая осуществляется посредством:

- содействия со стороны государственных органов в организации молодежного предпринимательства;
- предоставления льготных кредитов в целях вовлечения молодежи в предпринимательскую деятельность;
- обучения молодежи основам предпринимательской деятельности, развития сотрудничества между образовательными учреждениями и работодателями на договорной основе;
- разработки и реализации программ поддержки.

За период январь-сентябрь 2016 года, число занятых людей составило 13,289 млн человек, увеличившись на 1,8% по сравнению с аналогичным периодом 2015 года. В государственный секторе заняты 18,1% от общей численности занятых, в то время как в частном секторе трудоустроены 81,9%. Доля занятых в сфере малого бизнеса и частного предпринимательства был равен 77,8%.

Распределение численности занятых в секторах показывает, что наибольшие доли занятости соответствуют сельскому, лесному и рыбному хозяйству (25,7%), промышленности (13,6%), торговли (10,6%), строительству (9,7%) и образования (8,3%). Все секторы показали рост уровня занятости. В частности, сфера логистики имеет наибольший рост (3,8%), преследуемая сферами питания (3,7%) и связи (3,4%).

Численность занятого населения составляет 94,9% от общей численности рабочей силы, соответственно, уровень безработицы составляет 5,1%.

Устойчивый экономический рост сопровождается растущим спросом на квалифицированных специалистов. Последние отчеты Всемирного банка указывают на некоторый дисбаланс, где большинство работодателей указывают, что они не полностью удовлетворены навыками выпускников, но только небольшой процент из них сообщили, что они предоставляли тренинги для своих сотрудников.

В свете всего вышеизложенного, Национальные и Региональные Форумов по вопросам занятости молодежи и предпринимательства, состоявшиеся в сентябре 2015 года в Ташкенте и в марте 2016 года в Бухаре, в рамках проекта «UNIWORK: Укрепление центров карьеры в высших учебных заведениях Центральной Азии для расширения возможностей выпускников в получении и создании качественных рабочих мест» программы TEMPUS, внесли существенный вклад в восприятие реалий рынка труда и занятости молодежи в участвующих учреждениях.



Фото 1: Участники «Первого национального форума по вопросам занятости молодежи и предпринимательства в Узбекистане» в Ташкенте 26 сентября 2015.



Фото 2: Участники «Региональный форум по вопросам занятости молодежи и предпринимательства» в Бухаре на март 10-11, 2016.

В результате этих совещаний были разработаны нижеследующие выводы и рекомендации для сферы высшего образования Узбекистана:

- Регулярные и независимые обзоры рынка с участием основных работодателей выпускников высших учебных заведений должны быть периодически организованы для анализа требований к навыкам. Это будет частью информации для использования в разработке политических решений.

- Партнерство с отечественными и зарубежными научными учреждениями должны быть укреплены и развиваться.
- Партнерство с отечественными и зарубежными индустриями должны быть укреплены и развиваться.
- В соответствии с реформами в сфере высшего образования, необходимо создание высококачественных лабораторий в соответствующих приоритетных и технических областях, подкрепляемые современными учебными программы, преподавателями и сотрудниками прошедших переподготовку, а также улучшение кооперационных связей между вузами и промышленностью.
- Государственно-частное партнерство в разработке учебных программ с учетом реалий бизнеса, а также тренинги проводимые на рабочих местах, являются наиболее важными для подготовки выпускников для их будущей карьеры.
- Работодатели ищут работников, которые обладают как познавательными, так и другими навыками.
- В целях укрепления связи между уровнем образования и навыками, необходимых для качественной работы, надо обеспечить обучения студентов по модернизированным учебным программам, а качество преподавания должно быть улучшено.
- Предпринимательство и инновации можно стимулировать за счет расширения доступа к системе качественного высшего образования для мотивированных студентов. Это обстоятельство может гарантировать, что выпускники высших учебных заведений будут обладать навыками требуемыми рынком и что инвестиции в высшее образование окупятся.
- Обеспечения соответствия между предложением навыков и требованиям работодателя за счет совершенствования информационных систем рынка труда. Эти системы, в свою очередь сделают рынки труда более эффективными путем улучшения потока информации между соискателями и работодателями, а также обеспечат своевременную заполнение имеющихся вакансий.
- Вузы имеют различные отделы, которые занимаются трудоустройством выпускников. Но они, в основном отделы маркетинга, имеют ограниченные возможности в предоставлении студентам навыков и информации, необходимых для получения работы. Карьерные центры в той форме и функциональности, как они существуют в зарубежных странах, особенно в ЕС, могут быть хорошим примером для устранения этих ограничений. Вузам в Узбекистане рекомендуется иметь специальные отделения и механизмы для обеспечения бесперебойного функционирования центров карьеры.

REFORMING THE PROCESS OF COOPERATION OF UNIVERSITIES AND EMPLOYERS IN EMPLOYING THE GRADUATES

ALMAZ ATABEKOV

Institutional Coordinator of the Tempus-UNIWORK Project in Osh Technological University,
Head of the “Management” Department

NURGAZY TASHIEV

Director of the OshTU Career Center
karimovich_7@mail.ru

Abstract

The present Article summarizes ideas of participants of round table devoted to employment of CA universities graduates

In the recent past the Kyrgyz Republic was a part of the USSR. Though more than 25 years have passed since the start of reforms in the country for transition to a market economy, there are still fields of activity that are trying to function in the same old way, but cannot do that due to changed external conditions. Top management of such organizations is not experienced yet in making reforms, therefore activities of these entities are periodically criticised from various tribunes. One of such fields is traineeship of students and their subsequent employment.

The process of converging universities and employers is currently a pressing issue. Direct relations that used to exist between universities and enterprises were lost during reforming of economy. Many enterprises - partners of universities have ceased to exist, and those remained have changed their activity profile. Unemployment rate has dramatically increased. People have started to use the term “Employer” more often instead of “Production”. Employers have changed their requirements to university graduates. These requirements are largely requirements of time- we live in the century of globalization of the world economy and information and communication technology. The service industry is being developed; many jobs are finding their places in offices. Nowadays an employee should at least have computer skills along with higher education. The better he/she has computer skills, the more he/she is valuable. Next level is fluency in English. It is because of that foreign investors operating on the territory of Kyrgyzstan prefer to keep documentation in English,

which has become a working language of the international business community. There are really few countries on the world map whose business communities do not speak English.

If a university graduate has the skills listed above, he/she shall have more chances to find a suitable job. However, it does not guarantee that all graduates will be employed. Market is a too multifaceted space where requirements change.

To discuss issues of cooperation of universities, government and employers as a part of the Tempus-UNIWORK Project, a grand conference was held on October 27-28, 2016, with the participation of guests from the University of Alicante (Spain), Sheffield (UK), FH Joanneum (Austria) and from the five Central Asian republics. As a part of the conference there was held a round-table meeting “Career Centres: to build a bridge between universities and the labour market in the Central Asia”. Participants told many interesting ideas concerning employment of graduates practiced in various countries.

The representative of the Association of Commercial and Industrial Enterprises (Almaty, Kazakhstan) Shara Akyibaeva drew attention to necessity to clarify prospects for their future employment to applicants when they are going to enter universities. Thus, a graduate will have an idea about his/her future employment rather at the beginning of study than at the end thereof. Such approach is strategic; it allows the student focusing on the requirements of his/her future employer



Photo 1: Participants of the Round Table, Shara Akyibaeva, Association of Commercial and Industrial Enterprises (Almaty, Kazakhstan) speaking.

when he is studying. And even if a student will not be able to find a job with that employer in the future, he shall form knowledge, skills and competence expected in the given field.

In addition, Shara Akyibaeva delivered speech on encouraging the members of the Graduates Association. It is necessary to develop an incentive system for members of the Graduates Association, it will stabilize such associations.

Gaini Muhanova, Director of the Career Centre and Graduates Association of the Narxoz University (Kazakhstan) noted the following points in her speech:

- Traineeship of students should be paid. Free traineeship that exists in universities of the Central Asia reduces the quality and in certain cases induces students to pass it as a mere formality. Consequently students do not get required practical skills to consolidate theoretical knowledge.
- Degree work of students should be prepared as ordered by employers. In other words, the degree work should contain employer's demand in studying production, management, financial or marketing problems, then students (there might be several students) must handle those problems under the guidance of a university teacher.
- Unfortunately, employment in chosen profession is often just a wish. There is kept different statistics on actual employment in chosen profession. Telling the truth, very few graduates find a job in chosen profession. One of the solutions to this problem is teaching the "Entrepreneurship" discipline for all specialities in universities. After that, students that showed good initiative and business ideas should be supported through start-ups, business-incubators. Students with successful business ideas may also apply for public financing programs or investments from business environment. As a part of start-up companies it is recommended to hold courses on skills in presentation (to present business ideas successfully), Team-building and other courses.
- Besides Career Centres and universities, students must also make efforts by themselves for employment purposes in order to be in demand at the labour market. A student must take a proactive attitude, participate in various social activities, develop additional skills through participation in various projects (international, social, student, etc.).
- in addition, specialists training program should have a certain "zest", which will beneficially distinguish a graduate, adjust him to specific requirements of certain sectors of economy or regions.

Bakhtiyar Safarov, Head of Marketing Department of Tashkent State Economic University made a report on employment issues in Uzbekistan. Portfolio of orders from employers shall be formed by the marketing departments of universities. Thus, the supply and demand for specialists is regulated by marketing departments.



Photo 2: Vahob Zokirov, Chamber of Commerce and Industry of the Republic of Tajikistan, speaks

The website of the State Statistics Committee of Uzbekistan contains classifier of specialities and requirements to them. There is adopted a Law “On Internet technologies”, Law “On foreign languages”, which means that active work is being performed in the given field. According to the Employment Law adopted in recent years, employers are required to cooperate with universities in matters of employment. Thanks to operating system, marketing departments of universities bring percentage of students’ employment to very high levels; the author of the article was a witness of such work in higher educational institutions of Uzbekistan. There are also preferential bank loans in the country for winners of business plan competitions.

Uzbekistan universities conducted career days and employment fair earlier as well, however, they started to conduct them at high quality level due to the UNIWORK Project. Market information function was declared as important function of public management, and it gives its positive results in interaction of the labour market and higher education institutions in training and employment of graduates.

In his speech the member of Chamber of Commerce of Uzbekistan noted that graduates are less interested to work in private business, that is, it is considered to be more prestigious to work for government institutions in the country. It is necessary to promote the image of a private organization’s employee. The speaker’s idea is about that universities should open their own business structures seems to be



Photo 3: Sherali Eghemberdiev, Vice Rector of BAFE, delivers a speech from among the audience.

perspective. For instance we can point out the Silicon Valley in the USA, which formerly named as Stanford University. The speaker also noted that Asian Development Bank and World Bank were engaged in improving the situation with gender issues on the labour market.

Sarah Pates, Director of Training and Production Structure of the Sheffield University (UK) told about interest of the business in providing opportunity for traineeship. Governing motive of the business is to test a student before employing him. We may also underline that the business is making invaluable contribution in development of students' practical skills.

Gulya Boobekova from Talas State University (Kyrgyzstan) gave a speech on the necessity to pay for traineeships of students. As it is known, the businesses working with Central Asian universities have not reached the level to show its interest in joint training of specialists. If it is not paid, the business will not accept students, which shall result in losing quality of traineeships. At this stage it is necessary to take measures to convince representatives of business in provision of places for traineeships, in some cases a university should pay for the part of the cost of traineeships.

Head of Marketing Department of the Bukhara State University (Uzbekistan) Bakhtiyar Adizov reminded about differences in education programs of European and Asian universities. European universities use 30% of classroom training, whereas Asian universities - 70% thereof. This fact makes to think.

The conference was the final event of the UNIWORK Project, which has worked in the five Central Asian countries from 2013 to 2016. 12 universities have received strong Career Centres capable to solve employment problems by using modern equipment and qualified personnel. Generally we are encouraged to note great contribution of the UNIWORK Project, which made it possible to discuss graduates employment problems at higher levels, to find ways to address them.

Central Asian universities began to hold regular job fairs together with Chambers of Commerce and Industry, where graduates can find a suitable profession, establish contacts and participate in competitions for vacancies. So, on April 27, 2016, a large Job Fair was held in Dushanbe with the participation of the Chamber of Commerce and Industry of the Republic of Tajikistan and universities of the country. A large job fair was held in Osh on March 31, 2015, which was organized by the Osh Technological University.

Prospects for labour market development in Central Asian countries are associated with significant changes in the world economy. We stand on the threshold of a new Kondratieff cycle of the world economy development for 2018-2050. It means that we need active investments of universities, government, and business in innovation, cooperation at the country and inter-regional levels in this context. Future of the entire Central Asia depends on that.

РЕФОРМИРОВАНИЕ ПРОЦЕССА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВУЗОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ВОПРОСАХ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ

АЛМАЗ АТАБЕКОВ

институциональный координатор проекта Темпус-UNIWORK в Ошском Технологическом Университете, зав. кафедрой «Менеджмента».

ТАШИЕВ НУРГАЗЫ

директор центра карьеры ОшТУ

karimovich_7@mail.ru

Аннотация

В статье суммируются идеи участников круглого стола по вопросам трудоустраиваемости выпускников вузов Центральной Азии.

В недавнем прошлом Кыргызстан входил в состав СССР. Хотя уже прошло более 25 лет с момента начала реформ по переходу республики к рыночным отношениям, всё ещё остаются сферы деятельности, пытающиеся функционировать по старинке, но в силу изменившихся внешних условий не могущие этого делать. Топ-менеджмент таких организаций пока не имеет опыта реформирования, поэтому деятельность этих объектов периодически подвергается критике с разных трибун. Одной из таких сфер является прохождение производственной практики студентов и их последующее трудоустройство.

Сегодня является актуальным вопросом процесс сближения университетов и работодателей. В процессе реформирования экономики утеряна прямая связь, существовавшая между вузами и предприятиями. Многие предприятия- партнёры вузов перестали существовать, оставшиеся- изменили свой профиль деятельности. Резко возрос уровень безработицы. Вместо термина «производство» всё чаще стал употребляться термин «работодатель». Изменились и требования работодателей к выпускникам вузов. Эти требования во многом являются требованием времени- мы живём в век глобализации мировой экономики и информационно-коммуникационных технологий. Развивается сфера услуг, многие профессии становятся офисными. Сегодня минимальные требования к сотрудникам- это наряду с высшим образованием знание компьютерных программ, и чем лучше владеет компьютером, тем он ценнее. Следующий

уровень- знание английского языка. Это обуславливается тем, что зарубежные инвесторы, функционирующие на территории Кыргызстана, предпочитают вести документацию на английском языке, он стал рабочим языком международного бизнес-сообщества. На карте мира уже мало стран, бизнес-сообщества которых не говорят на английском.

Владение перечисленных навыков может значительно улучшить шансы выпускника вуза на успешное трудоустройство. Однако это не гарантирует занятость всем выпускникам вузов. Рынок- слишком многогранное пространство с меняющимися требованиями.

Для обсуждения проблем взаимодействия вузов, государства и работодателей в рамках проекта Темпус-UNIWORK 27 октября 2016 года состоялась большая конференция с участием гостей из университета Аликанте (Испания), Шеффилд (Великобритания), FH Joanneum (Австрия) и пяти центральноазиатских стран. В рамках конференции проходило заседание круглого стола «Центры карьеры: построение моста между университетами и рынком труда в Центральной Азии». Здесь было высказано много интересных идей, практикуемых в различных странах касательно вопросов трудоустройства выпускников.

Представитель Ассоциации коммерческих и производственных предприятий (Алматы, Казахстан) Шара Акылбаева отмечает необходимость разъяснения абитуриентам при поступлении в вуз о перспективах их будущего трудоустройства. Таким образом, выпускник вуза будет иметь представление о своём



На фото: выступающий- Шара Акылбаева, Бизнес- ассоциация, г.Алма-Ата.

будущем трудоустройстве не в конце процесса обучения, а в начале. Такой подход является стратегическим, он позволяет студенту в процессе обучения ориентироваться на требования своего будущего работодателя. И даже если студенту в будущем не удастся устроиться именно у этого работодателя, он сформирует ожидаемые для данной сферы знания, навыки и компетенции.

Также Ш. Акылбаева высказала речь о мотивации членов Ассоциации выпускников вузов. Необходимо разрабатывать систему мотивации членов Ассоциации выпускников, это придаст устойчивость таких ассоциаций.

Гайни Муханова, директор центра карьеры и ассоциации выпускников университета Нархоз (Казахстан) в своём выступлении отметила следующие моменты:

- стажировка студентов должна быть оплачиваемой. Практикуемая в вузах Центральной Азии бесплатная стажировка студентов приводит к снижению качества, а в некоторых случаях и к формальному прохождению стажировки. В результате студенты не получают практических навыков, закрепляющих теоретические знания.
- дипломные работы студентов должны выполняться по заказам работодателей. То есть должна выявляться потребность работодателя в исследовании их производственных, управленческих, финансовых или маркетинговых проблем, затем студенты (можно несколько) под руководством преподавателя из вуза разрабатывают данную проблему.
- трудоустройство по специальности к сожалению часто – лишь пожелание. Ведётся разная статистика по фактическому трудоустройству по специальности. То есть на самом деле трудоустройство выпускников (по специальности) низкая. Одним из путей решения данной проблемы является преподавание дисциплины «Предпринимательство» для всех специальностей в университетах. Далее, студентов, проявивших инициативу и имеющих бизнес-идею, поддерживать через стартапы, бизнес-инкубаторы. Также успешные бизнес-идеи студентов могут претендовать на программы государственного финансирования или инвестиции из бизнес-среды. В рамках стартапов рекомендуется проводить курсы по презентационным навыкам (для успешной презентации бизнес-идеи), Team-building и другие курсы.
- помимо центра карьеры и университета прилагать усилия для трудоустройства должны и студенты, чтобы быть востребованными на рынке труда. Студент должен занимать активную жизненную позицию, участвовать в различных общественных мероприятиях, развивать дополнительные навыки путём участия в различных проектах (международных, социальных, студенческих и др.).



На фото: Вахоб Закиров, Торгово-промышленная палата и промышленности Республики Таджикистан

- кроме того, программа подготовки специалистов должна иметь некую «изюминку», которая выгодно будет отличать выпускника, подстроит его под специфические требования отдельных отраслей экономики или регионов.

Бахтияр Сафаров, начальник отдела маркетинга Ташкентского государственного экономического университета- выступил с докладом о вопросах трудоустройства в Узбекистане. Портфель заказов от работодателей формируется со стороны отделов маркетинга вузов. Таким образом, спрос и предложение на специалистов регулируется посредством отделов маркетинга. На сайте госкомстата Узбекистана размещён классификатор специальностей и предъявляемые к ним требования. Приняты Закон об интернет-технологиях, Закон об иностранных языках, то есть в данном направлении идёт активная работа. Согласно принятому в последние годы Закону о занятости, работодатели должны сотрудничать с вузами в вопросах трудоустройства. Отделы маркетинга вузов благодаря работающей системе доводят процент трудоустраиваемости студентов до очень высоких показателей, автор статьи был свидетелем такой работы в вузах Узбекистана. Также в стране практикуются льготные кредиты банков для победителей конкурсов бизнес-плана.

Проведение дней карьеры и ярмарок вакансий осуществлялось в вузах Узбекистана и ранее, но благодаря проекту UNIWORK они стали проводиться на



На фото: выступает участник из зала- проректор БФЭА Эгембердиев Ш.

качественно высоком уровне. Функция информирования рынка была объявлена важной функцией государственного управления, и это даёт свои положительные плоды при взаимодействии рынка труда и вузов в вопросах подготовки и трудоустройства выпускников.

Член Торгово-промышленной палаты Узбекистана в своём выступлении отметил, что в Узбекистане есть проблема заинтересованности работать в бизнесе, то есть в государственных структурах работать в этой стране считается престижнее. Необходимо повышать имидж работника частной организации. Перспективной является идея выступавшего о том, чтобы вузы стали открывать собственные бизнес-структуры, примером может служить Силиконовая долина в США, которая ранее именовалась как Стенфордский университет. Также выступающий заметил, что Азиатский Банк Развития, Всемирный Банк ведут работу по улучшению ситуации с гендером на рынке труда.

Сара Пэйтс, директор учебно-производственной структуры университета Шеффилд (Великобритания) в выступлении рассказала о заинтересованности бизнеса в предоставлении мест для прохождения практики. Основной мотив бизнеса- опробовать студента перед тем как нанимать его на работу. Сюда можно добавить и то, что вклад бизнеса в развитие практических навыков студентов неограничен.

Гуля Бообекова из Таласского государственного университета (Кыргызстан) выступила с речью о необходимости оплаты производственной практики студентов. Как известно, в вузах Центральной Азии бизнес ещё не дорос до того уровня, чтобы проявлять свой интерес к совместной подготовке специалистов. Без оплаты бизнес не принимает студентов, это ведёт к тому, что прохождение практики теряет качество. На данном этапе нужно проводить работу по убеждению представителей бизнеса в предоставлении мест для практики, в некоторых случаях - оплачивать часть стоимости прохождения практики со стороны вуза.

Начальник отдела маркетинга Бухарского государственного университета (Узбекистан) Бахтияр Адизов напомнил о различиях учебных программ европейских и азиатских вузов. Европейские университеты применяют 30% аудиторного обучения, азиатские вузы - 70% аудиторного обучения. Данный факт заставляет задуматься.

Конференция явилась финальным мероприятием проекта UNIWORK, работавшего с 2013 по 2016 гг. в пяти центральноазиатских странах. 12 вузов получили сильные центры карьеры, способные решать проблемы трудоустройства с помощью современного оборудования и квалифицированного персонала. В целом можно с удовлетворением отметить большой вклад проекта UNIWORK, благодаря которому стало возможным также обсуждение проблем трудоустраиваемости выпускников вузов на более высоких уровнях, находить пути их решения.

Совместно с торговыми и промышленными Палатами вузы центральноазиатских стран стали регулярно проводить ярмарки вакансий, где выпускники могут найти подходящие профессии, найти контакты и участвовать в конкурсах на вакантные места. Так, 27 апреля 2016 года в Душанбе состоялась большая Ярмарка вакансий с участием Торгово-Промышленной Палаты Таджикистана и вузов республики. 31 Марта 2015 года проходила крупная ярмарка вакансий в г.Ош, организованная со стороны Ошского технологического университета.

Перспективы развития рынка труда в странах Центральной Азии связаны со значительными переменами в развитии мировой экономики. Мы стоим на пороге нового Кондратьевского цикла развития мировой экономики 2018-2050 гг. Это означает необходимость активного инвестирования как вузов, государства, так и бизнеса в инновационные разработки, кооперации на страновом и межрегиональном уровнях в данном контексте. От этого зависит будущее всей Центральной Азии.



CAREER CENTRES

ЦЕНТРЫ КАРЬЕРЫ



Conference participants from Career Centres (top to bottom and left to right): Talas State University (Kg), Samarkand State University (Uz), Khujand Politechnic Institute of Tajik Technical University (Tj) Technological University of Tajikistan (Tj) and Narxoz University (Kz) (Photo by C.Beans)

THE PRIORITY - YOUTH EMPLOYMENT

SAPARGALIYEVA BAYAN

Project Coordinator of the Narxoz University
Almaty City, Republic of Kazakhstan

bonya_sh@mail.ru

Abstract

The article describes the main trends and the impact of UNIWORK project on the improvement of the work of Career Center at the University. Also recommendations to the Policy White Paper were given from Kazakhstan partners of the project, which can be implemented at the universities of Kazakhstan.

In 2013, together with partners from Central Asia and Europe, Narxoz University received funds for the Project under the TEMPUS Program from the European Union (EU) to implement the UNIWORK Project - “*Strengthening Career Centres in Central Asian universities to empower graduates in employment and creation of quality occupation*” (544126-TEMPUS -1-2013-1-ES- TEMPUS-JPHES). The UNIWORK Project aims to improve relation between universities and industry in order to ensure sustainable social and economic development in Central Asia (CA) by strengthening the capacity of universities to effectively promote employment of graduates and development of entrepreneurship culture among students.

There is currently formed a system of effective relation of the university and departments with companies, organizations and institutions in the Center for Career and Cooperation (CCC) with the Narxoz University’s graduates as a part of the UNIWORK Project. According to the Project’s objectives, the University’s departments involve employers in the development of educational programs and formation of specialists’ competence. There are drawn up and agreed work programs on different types of professional practice together with the heads of core enterprises. CCC of the Narxoz University is working on continuous improvement of professional practice organization in accordance with regulatory documents and introduction of modern innovative technologies. Students of all specialities shall pass pre-graduation internship. When final-year students pass internship, there is provided for consistency and sequence of approach to organization of internship. When students are assigned to internship, they shall consider whether its bases, platforms, scientific management thereof and degree work correspond or not. In order to strengthen relations with employers, the Narxoz University organizes and conducts periodic business brunches, job fairs. The CCC conducts active and targeted information and consulting work on employment

of graduates, regularly monitors the labor market. Job fairs have become one of the common tools in attracting employers to youth issues at the labor market, which purpose is to organize meetings of young specialists with employers, promoting graduates employment. There is established Association of Career Centers of Kazakhstan and CIS universities, which includes more than 30 universities of Kazakhstan and Kyrgyzstan (including UNIWORK Project partners - Narxoz University, Sh. Ualikhanov KSU and Adam University, Bishkek). Narxoz initiated establishment of the “MOST” Business Incubator for Kazakh students, young entrepreneurs, which may become a platform for all students of universities of Kazakhstan and Central Asia and a bridge between universities and industry to create new business related ideas. The first competition of business plans was held in the “MOST” Business Incubator from 27 to 30 April 2015 within the framework of the UNIWORK Project (it was attended by 32 teams of students, winners were awarded various prizes on behalf of our University, which shall stimulate business and scientific and research activity of students.

Training Seminars operate on a permanent basis in Narxoz: “Preparation of curriculum vitae”, “Management of negotiation process”, “Art of interview”, which are currently introduced into university’s practice on a systematic basis. Curricula were revised and a new discipline “Communication Management” was introduced for all specialities taught at the Narxoz University at the initiative of the project team and with the approval of the University’s top management.

Today matters of effective and efficient putting of students in internships are more topical than ever they were and issues of youth employment and youth entrepreneurship development in the country should be solved. The First National Forum in Kazakhstan “Youth employment and entrepreneurship” was held at the Narxoz University on October 5, 2015. The forum was mainly aimed at solving the urgent issues of uniting of all stakeholders: Kazakh universities, various communities, public institutions and business organizations with a view to adopt agreed decisions in increasing youth employment and promotion of student and youth entrepreneurship. Within the Forum there was observed effective exchange of best practices as well as generation of national strategies to improve youth employment and develop entrepreneurship, promote relations between universities and business sector. The forum participants familiarized with the best practices of partner universities in the project from Central Asian countries, European and Kazakh universities in effective employment of graduates, supporting and training them to entrepreneurial activities, with success stories of youth entrepreneurship. There were analysed the existing problems and proposed concrete recommendations, solutions for improving universities activities in the field of organization of industrial and research practices of students and strengthening of graduates employment system. Participants from different universities of Kazakhstan discussed the role and tools of activity of career centers in their universities at the Forum sessions. Employers, young entrepreneurs and university graduates gave their recommendations to create effective

communication platform and functioning jobs increasing and youth entrepreneurship platform. At the end of the forum, representatives of the real sector of the economy, business structure, Association of Commercial and Industrial Enterprises, National Chamber of Entrepreneurs, “Elite” Recruiting Agency made a number of recommendations on interaction of the labor market and educational services market to strengthen relation between universities and enterprises by developing tools and mechanisms for active cooperation between employers and universities. Within the context of the UNIWORK Project, all recommendations were announced at the Regional Forum on Entrepreneurship and Youth Employment held in Bukhara (Uzbekistan) and included in the Policy White Paper document so that universities of Kazakhstan and Central Asia could use materials and recommendations and achieve common goal of the UNIWORK Project - improve relations between universities and industry.

On October 26-27, 2016, the ADAM University in Bishkek (Kyrgyz Republic) held an International Conference “Career Centres: Bridging the gap between universities and the labour market to improve graduates’ employability” as a part of the UNIWORK project.

The conference was attended by representatives of Ministries of Education and Science, Ministries of Labour, Chambers of Commerce and Industry, Association of commercial and Industrial Enterprises, career centers of Kazakhstan, Kyrgyzstan, Tajikistan, Uzbekistan, Turkmenistan, Spain, Austria and the UK, as well as regional representatives of public and private organizations of the Kyrgyz Republic.

During presentations of speakers and round tables participants discussed the role of higher education institutions in general and of career centers in particular, in improving employment opportunity of graduates. They emphasized that universities should act as a bridge for main actors at the labor market. Main achievements and outputs of the UNIWORK Project were presented during International Conference with representatives of universities - partners. Speakers noted at the final Project conference that the Narxoz University won the European Commission’s contest and other projects due to participation in the UNIWORK Project and can use the UNIWORK Project materials and outputs in new projects. Because of this, Narxoz University will participate in two grant projects through the new “Erasmus +” Program in consortium with leading European universities and Central Asian partners as well as with colleagues from Russian universities. The first project will be implemented by the project team consisting of Narxoz University staff and professors together with international experts from the Austrian University Wirtschaftsuniversität Wien for development of entrepreneurship training center. The second project will be implemented jointly with experts of German University Fachhochschule des Mittelstands, which shall enable to continue to work on development of competencies and employment of graduates, which shall have synergistic effect.

Kazakhstan participants of the conference provided the following recommendations to the Policy White Paper so that Kazakhstan universities used materials and recommendations, where we may underline the following items facilitating employment of graduates:

1. To customize experiences of European universities to establish efficient infrastructure for development and supporting of student entrepreneurship as well as their employment.
2. To create effective infrastructure in universities, each elements of which (in the form of subdivisions, departments, divisions, and PPS) is capable to create a coherent, harmonized system (infrastructure) for supporting and promoting youth entrepreneurship initiative.
3. To promote further work on strategic planning and maintaining of career centers in overall program and strategic documents/plans at institutional, university and national level.
4. Develop mobile, continuously improving and expanding network of stakeholders, which effective cooperation may contribute to preparation of high-level experts for the Kazakhstan labor market. It will also make youth employment and career planning more effective, as the main strategic resource for sustainable and progressive development of our country.
5. To expand the vision of a career center - as an innovator at the labor market and internship and positioning thereof as:
 - CC is the initiator of networking cooperation;
 - CC as a consultant for companies and organizations;
 - CC as a source of counselling support for students and graduates;
 - CC as an integrator of all university activities and efforts to promote employment of students and graduates;
 - CC as a source of confidence and “psychological support” for students and graduates in a crisis situation;
 - CC as an organizer and initiator of problem discussions, meetings, studies on problems and prospects of the youth labor market.
6. To study and develop provisions of the European “Standard Stakeholder Engagement” (AA1000SE5) developed by the Accountability Institute.
7. To develop activities of universities in such promising areas of cooperation with stakeholders, such as: studying at an university, dual education, opening of departments’ branches at existing enterprises (strategic partners), obtaining of additional profession (middle ranking) through awarding certificates of academic qualification, temporary employment (during holidays), organization of vocational (pre-degree practice) and final employment of graduates.

8. To support the initiative started by the University of Narxoz on synergy of activities of a career center, business incubators, technology parks, as well as middle and top management of universities towards supporting student and youth initiatives for development of entrepreneurship, start-ups and business ideas.
9. To develop tools of career centers being innovative and promising from a strategic point of view, such as: social networks, web sites, online courses, online portals, affiliate network, online mailing and various printed materials.
10. To promote the work of career centers through such forms as: business forums, activities of various Associations (Alumni Association, Association of Career Centers, etc.), various kinds of volunteer movement and maintenance of permanent and active relations with public institutions, as well as consistent communication and cooperation with NGOs, professional associations and organizations.
11. To support and promote further promising areas of activity of career centers based, inter alia, on application of modern technology and information tools to accelerate and substantially improve both activities of career centers and organization of labor market analysis on information technology and systemic basis.
12. Consider whether it is possible to promote Career Tutoring Institute at universities and career centers of universities.
13. Use positive experience of forming a portfolio for career progression of students (students, masters and doctoral candidates). Portfolio must include:
 - Professional curriculum vitae;
 - List of training courses in main areas of activity and in related fields of study, including further specialization, training, specialized workshops and master-classes of leading teachers;
 - Lists of extracurricular activities used in practice such as leadership skills and development of competencies;
 - Recommendations of leading teachers, project managers, etc.;
14. To expand cooperation and participation of the Ministry of Education and Science as well as local executive bodies with universities and career centers in formation of effective dialogue platform of the Ministry, universities, MIE and Career Centers and, on that basis, systemic work on employment of graduates and promotion of youth entrepreneurship initiatives.
15. Create a unified national database of graduates in view of SCEP.
16. Develop guidelines containing measures to improve employment of graduates; ensuring quality passing of all kinds of internships by students; development of individual paths for teaching students in universities; increasing responsibility of students for quality education; boosting cooperation of universities and employers through career centers.

17. To make future employment successful, it is necessary to focus on labor market conditions when choosing a profession. That is, it is necessary to pay more attention to career guidance for future students and inform children about specialities in demand when they are still in senior classes (9-10-11 classes).
18. It is necessary to monitor whether quality of education and training level of graduates meet employers' requirements, which requires keeping in touch with alumni and their employers within the first 2-3 years.
19. Ensure collaboration of the project with government agencies (Department of Youth Policy in Almaty and Department of Employment and Social Programs of Almaty) and public projects on employment and social support of youth existing in Kazakhstan ("Employment Road Map - 2020" and others).
20. Enhance dialogue platform of Career Centers and systematically promote the activities of Alumni Associations and the Association of Career Centers of Kazakhstan, Association of Career Centers in CIS countries.
21. Intensify efforts with employers, conduct periodic questioning and interviews to identify whether they monitor the labor market, requirements of the real business sector and employers' expectations of university graduates as well as to forecast and form a graduate competencies chart.
22. Use resources of the Association of Commercial and Industrial Enterprises, Research and Production Enterprise, "Damu" Business Development and Support Fund, recruitment agencies and other entities to form effective system for employment and youth entrepreneurship promotion in Kazakhstan.
23. Actively use positive experience of universities in European countries and Central Asian countries and EAEE in development and supporting of entrepreneurship among young people as well as their employment.
24. Along with two other international projects existing at the university (CACTLE - Establishment of a Central Asian Center for teaching, training and entrepreneurship, COMPLETE - Establishment of competence development and employment centers), the UNIWORK Project shall, when it is successfully implemented, have synergistic effect on youth employment. All these projects are aimed at improving required competencies and provision of practical knowledge to students. Consequently, these projects have a combined effect on youth employment and development of career centers at other universities. Career centers shall further promote other projects to provide students with more options for personal development and finding a job.

At the end of discussions during the conference, participants underlined importance of teamwork of Career Centers of universities in partner countries. To enhance their cooperation, they proposed to enter into agreement of intent on cooperation and collaboration of Career Centers of the Central Asian region as well as to submit new application for continuation of the UNIWORK Project.

ЗАНЯТОСТЬ МОЛОДЕЖИ - В ПРИОРИТЕТЕ

САПАРГАЛИЕВА БАЯН ОРАЛХАНОВНА

координатор проекта от Университета Нархоз,
г. Алматы, Республика Казахстан

bonya_sh@mail.ru

Аннотация

в статье рассмотрены основные направления и влияние проекта UNIWORK на улучшение работы Центра карьеры университета и даны рекомендации от казахстанских партнеров проекта для Policy White Paper, который может быть использован для внедрения рекомендаций ВУЗами Казахстана.

В 2013 году Университет Нархоз совместно с партнерами из Центральной Азии, Европы получили финансирование проекта по программе ТЕМПУС от Европейского союза (ЕС) для реализации проекта UNIWORK - «Укрепление Центров Карьеры в вузах Центральной Азии для расширения возможностей выпускников в трудоустройстве и создании качественной занятости» - 544126-TEMPUS -1-2013-1-ES- TEMPUS-JPHES, программы ТЕМПУС.

Проект UNIWORK направлен на улучшение связи между университетами и промышленностью, с целью обеспечения устойчивого социально-экономического развития в Центральной Азии (ЦА), путем укрепления потенциала ВУЗов для эффективного содействия трудоустройству выпускников и развитию культуры предпринимательства среди студентов.

На сегодняшний день, в рамках проекта UNIWORK, в Центре карьеры и сотрудничества (ЦКСВ) с выпускниками Университета Нархоз сложилась система эффективной связи университета, кафедр с предприятиями, организациями и учреждениями. Согласно задаче проекта кафедры университета привлекают работодателей к разработке образовательных программ и выработке компетенции специалистов. Рабочие программы по различным видам профессиональной практики составлены и согласованы совместно с руководителями базовых предприятий. ЦКСВ университета Нархоз проводится работа по постоянному совершенствованию организации профессиональной практики в соответствии с нормативными документами и внедрением современных инновационных технологий. Для всех специальностей университета введена преддипломная практика. При прохождении практики студентов выпускного курса предусматривается системность и последовательность подхода к организации практики. При

распределении на практику учитывается соответствие баз практики, экспериментальной площадки практики, научного руководства практикой и дипломными работами. Нархоз с целью укрепления связей с работодателями организуют и проводят периодические бизнес - бранчи, Галереи (ярмарки) вакансий. ЦКСВ проводит активную и целенаправленную информационно-консалтинговую работу по трудоустройству выпускников, регулярно осуществляет мониторинг рынка труда. Одним из распространенных инструментов в привлечении работодателей к проблемам молодежи на рынке труда стали проведение Галереи вакансий, целью которых является организация встреч молодых специалистов с работодателями, содействие выпускников в трудоустройстве. Создана Ассоциация Центров карьеры вузов Казахстана и СНГ, в которую вошли более 30 вузов Казахстана и Кыргызстана (в том числе, партнеры по проекту UNIWORK - Университет Нархоз, КГУ им. Ш. Валиханова и Университет Адам, г.Бишкек). Нархоз инициировал создание Бизнес-инкубатора «МОСТ» для казахстанских студентов-молодых предпринимателей, который может стать площадкой для всех студентов университетов Казахстана и Центральной Азии и мостом между университетами и индустрией для создания новых идей по предпринимательству. В рамках работ по проекту UNIWORK с 27 по 30 апреля 2015 года в Бизнес-инкубаторе «МОСТ» был проведен первый конкурс бизнес-планов (в нем приняли участие 32 команды студентов, победители были награждены от имени нашего университета различными призами, стимулирующими предпринимательскую и научно-исследовательскую активность обучающихся).

В Нархозе на постоянной основе запущены тренинг-семинары: «Составление резюме», «Тактика ведения переговорного процесса», «Искусство собеседования», и на сегодняшний день внедрены в практике университета на системной основе. Пересмотрены учебные планы и, по инициативе рабочей группы проекта, с одобрения топ-менеджмента университета была введена новая дисциплина для всех специальностей, обучающихся в Университете Нархоз - «Коммуникационный менеджмент».

В Казахстане как никогда актуальны на сегодняшний день вопросы эффективного и результативного устройства студентов на практику, требуют решения проблемы занятости молодежи и развития молодежного предпринимательства в стране. В Университете Нархоз - 5 октября 2015 года прошел Первый Национальный Форум в Казахстане «Занятость молодежи и предпринимательство». Основной задачей форума выступило решение актуальных вопросов объединения всех заинтересованных сторон: казахстанских университетов, различных сообществ, государственных учреждений, бизнес структур в целях принятия согласованных решений в повышении занятости молодежи и содействии развитию студенческого и молодежного предпринимательства. В рамках Форума наблюдался эффективный обмен передовым опытом, а также генерирование национальных стратегий по улучшению занятости молодежи и развитию

предпринимательства, стимулирование связей между высшими учебными заведениями и производственным сектором. Участники форума ознакомились с передовой практикой университетов-партнеров по проекту из стран Средней Азии, европейских и казахстанских университетов по эффективному трудоустройству выпускников, по поддержке и обучению их предпринимательской деятельности, с историями успеха молодежного предпринимательства. Были проанализированы имеющиеся проблемы и предложены конкретные рекомендации, решения по улучшению работы университетов в направлении организации производственной и научно-исследовательской практики обучающихся и усилению системы трудоустройства выпускников университетов. Участники встречи, которые приехали из разных вузов Казахстана, обсудили на сессиях форума роль и инструменты деятельности центров карьеры в своих университетах. Работодатели, молодые предприниматели и выпускники университетов дали свои рекомендации по созданию эффективной коммуникационной площадки и реально действующей платформы по развитию занятости и молодежному предпринимательству. По итогам форума представители реального сектора экономики, бизнес-структуры, Ассоциации торговых и промышленных предприятий, Национальной палаты предпринимателей, рекрутингового агентства «Элит» внесли ряд рекомендаций по взаимодействию рынка труда и рынка образовательных услуг по укреплению связей между университетами и предприятиями, развивая инструменты и механизмы для активного сотрудничества работодателей и университетов. Все рекомендации в рамках проекта UNIWORK были озвучены в ходе Регионального Форума по предпринимательству и занятости молодежи, проводимый в г. Бухара (Узбекистан) и внесены в документ Policy White Paper для использования материалов и рекомендаций ВУЗами Казахстана и Центральной Азии и выполнения единой цели проекта UNIWORK - улучшение связей между университетами и индустрией.

25-27 октября 2016 г. в Университете АДАМ г. Бишкек (Кыргызская Республика) прошла координационная встреча проекта UNIWORK и Международная Конференция «Построение моста между университетами и рынком труда для усовершенствования трудоустройства выпускников» в рамках проекта TEMPUS UNIWORK 544126-TEMPUS-1-2013-1-ES-TEMPUS-JPHES «Усиление Центров карьеры в ВУЗах Центральной Азии в целях создания качественных рабочих мест», финансируемом Европейской комиссией в рамках программы ТЕМПУС.

На конференции приняли участие представители Министерств образования и науки, Министерств труда, торгово-промышленных палат, Ассоциации торговых и промышленных предприятий, карьерных центров Казахстана, Кыргызстана, Таджикистана, Узбекистана, Туркменистана, Испании, Австрии и Великобритании, а также региональные представители государственных и частных организаций Кыргызской Республики.

В рамках дискуссий во время презентаций докладчиков и круглых столов участники обсудили роль высших учебных заведений в целом, и центров карьеры в частности, в улучшении возможностей трудоустройства выпускников, было подчеркнуто, что вузы должны выступать в качестве моста для основных действующих лиц на рынке труда. Во время Международной Конференции представителями вузов - партнеров были представлены основные достижения и результаты проекта UNIWORK. На заключительной конференции по проекту было отмечено, что наряду с участием в проекте UNIWORK, Университет Нархоз стал победителем конкурса Европейской комиссии по другим проектам и может использовать материалы и наработки проекта UNIWORK в новых проектах. Благодаря этому, университет Нархоз в консорциуме с ведущими европейскими вузами и Центрально-азиатскими партнерами, а также коллегами из российских вузов будет участвовать в двух грантовых проектах в рамках новой программы «Erasmus+». Первый проект осуществляется проектной группой в составе сотрудников и преподавателей Университета Нархоз совместно с международными экспертами из австрийского университета Wirtschaftsuniversität Wien для развития центра по обучению предпринимательству. Второй проект реализуется совместно с экспертами немецкого университета Fachhochschule des Mittelstands, который позволит продолжить деятельность по разработке компетенций и трудоустройству выпускников, что представляет собой синергетический эффект.

Казахстанскими участниками конференции были представлены следующие рекомендации в Policy White Paper для использования материалов и рекомендаций ВУЗами Казахстана, где можно выделить следующие пункты, содействующие трудоустройству выпускников:

1. Адаптировать опыт европейских университетов по созданию действенной инфраструктуры для развития и поддержки студенческого предпринимательства, а также по их трудоустройству.
2. Создавать в университетах эффективную инфраструктуру, каждый из элементов которой (в виде подразделений, департаментов, отделов и ППС) способны создать стройную, гармонизированную систему (инфраструктуру) поддержки и содействия молодежной предпринимательской инициативы.
3. Продвигать дальнейшие работы по стратегическому планированию и видению центров карьеры в Общих программных и стратегических документах/планах на институциональном, университетском и уровне государства.
4. Развивать подвижную, постоянно совершенствующуюся и расширяющуюся сеть стейкхолдеров, эффективное взаимодействие которых может способствовать подготовке специалистов высокого уровня на казахстанский рынок труда. Также это повысит эффективность трудоустройства и карьерного

планирования молодежи, как главного стратегического источника устойчивого и поступательного развития нашей страны.

5. Расширять видение центра карьеры - как новатора на рынке труда и производственной практики и позиционирование ЦК как:
 - ЦК - инициатор сетевого взаимодействия;
 - ЦК - как консультант для предприятий и организаций;
 - ЦК - как источник консультационной поддержки для студентов и выпускников;
 - ЦК - как интегратор всех активностей и усилий вуза в деле содействия трудоустройству студентов и выпускников;
 - ЦК - как источник уверенности и «психологической поддержки» для студентов и выпускников в ситуации кризиса;
 - ЦК - как организатор и инициатор проблемных обсуждений, встреч, исследований о проблемах и перспективах молодежного рынка труда.
6. Изучить и развивать положения европейского «Стандарта взаимодействия с заинтересованными сторонами» (Стандарт AA1000SES), разработанного Институтом AccountAbility (AccountAbility - подотчетность).
7. Развивать деятельности университетов по таким перспективным направлениям сотрудничества со стейкхолдерами, как: обучение в университете, дуальное обучение, открытие филиалов кафедр на действующих предприятиях (стратегических партнерах), получение дополнительной профессии (среднего звена) с выдачей свидетельства о присвоении академической квалификации, временное трудоустройство (на каникулярное время), организация производственной (преддипломной практики), и конечное трудоустройство выпускников.
8. Поддерживать инициативу, начатую Университете Нархоз по синергии деятельности центра карьеры, бизнес-инкубаторов, технопарков, а также топ- и мидл- менеджмента университетов в направлении поддержки студенческих и молодежных инициатив по развитию предпринимательства, стартапов и бизнес-идей.
9. Развивать передовой и перспективный со стратегической точки зрения инструментарий центров карьеры, такой как: социальные сети, веб-сайты, онлайн курсы, интернет-порталы, партнерская сеть, онлайн рассылка и различного рода печатная продукция.
10. Продвигать работу центров карьеры на основе таких форм, как: бизнес-форумы, деятельность различных Ассоциаций (Ассоциации выпускников, Ассоциаций центров карьеры и пр.), различного рода волонтерские движения и поддержание постоянной и активной связи с государственными институтами, а также системные коммуникации и сотрудничество с НПО, профессиональными объединениями и организациями.

11. Поддерживать и продвигать в дальнейшем перспективные направления деятельности центров карьеры, основанных, в том числе, на применении современных технических и информационных средств, позволяющих ускорить и существенно усовершенствовать как работу центров карьеры, так и организацию на информационно-технической, системной основе работы по анализу рынка труда.
12. Рассмотреть возможность продвижения института карьерного тьюторства в университетах и в центрах карьеры университетов.
13. Использовать положительный опыт формирования портфолио карьерного продвижения обучающихся (студентов, магистрантов и докторантов). Портфолио должно включать:
 - Профессиональное резюме;
 - Перечень учебных курсов по основным направлениям деятельности и в смежных областях знаний, в том числе дополнительной специализации, обучение, специализированные семинары и мастер-классы ведущих преподавателей;
 - Списки внеклассных мероприятий, которые применяются на практике, такие как лидерские навыки, а также развитие компетенций;
 - Рекомендации ведущих преподавателей, менеджеров проектов и т.д.
14. Расширить сотрудничество и участие Министерства образования и науки РК, а также местных исполнительных органов с университетами и центрами карьеры по формированию эффективной диалоговой площадки Министерства, университетов, МИО и Центров карьеры и, организации на этой основе, системной работы по трудоустройству выпускников и продвижению молодежных предпринимательских инициатив.
15. Создать единую национальную базу выпускников с учетом ГЦВП.
16. Разработать методические рекомендации, содержащие меры по улучшению трудоустройства выпускников; качественному прохождению обучающихся всех видов профессиональной практики; развитию индивидуальных траекторий обучения студентов в вузах; повышению ответственности обучающихся за получение качественного образования; повышению уровня сотрудничества вузов и работодателей через Центры карьеры.
17. Для успешности дальнейшего трудоустройства необходимо ориентироваться на конъюнктуру рынка труда при выборе специальности. То есть, вопросу профориентации будущих студентов и информированию детей о востребованных специальностях необходимо уделять большее внимание еще в старших классах школы (9-10-11 классы).
18. Необходим мониторинг соответствия качества образования и подготовленности выпускников требованиям работодателей, для чего необходимо держать связь с выпускниками и их работодателями первые 2-3 года.

19. Обеспечить взаимодействие проекта с Государственными структурами (Управление молодежной политики г. Алматы и Управление занятости и социальных программ г. Алматы) и действующими в Казахстане государственными проектами по занятости и социальной поддержке молодежи («Дорожная карта занятости - 2020» и др.).
20. Расширить диалоговую площадку Центров карьеры и на системном уровне содействовать развитию деятельности Ассоциации выпускников и Ассоциации Центров карьеры Казахстана, Ассоциации Центров карьеры Стран Средней Азии.
21. Активизировать работу с работодателями, периодически проводить их анкетирование и опрос на предмет мониторинга рынка труда, требований реального бизнес-сектора и ожиданий работодателей от выпускников университетов, а также для прогнозирования и формирования карты компетенций выпускника.
22. Использовать ресурсы Ассоциации торговых и промышленных предприятий, НПП, Фонда развития и поддержки предпринимательства «ДАМУ», Рекрутинговых агентств и других структур для формирования эффективной системы по повышению занятости и молодежного предпринимательства в Казахстане.
23. Активно использовать положительный опыт университетов европейских стран и стран Средней Азии, ЕАЭП по развитию и поддержке предпринимательства среди молодежи, а также по их трудоустройству.
24. Успешно внедренный проект UNIWORK, наряду с двумя другими действующими в университете международными проектами (CASTLE - Создание Центрально-Азиатского центра преподавания, обучения и предпринимательства, COMPLETE - Создание центров развития компетенции и трудоустройства) оказывают синергетический эффект и влияют на трудоустройство молодежи. Все эти проекты нацелены на улучшение необходимых компетенций и предоставление практических знаний для студентов. Следовательно, эти проекты имеют совместное воздействие на трудоустройство молодежи и развитие центров карьеры в других университетах. В дальнейшем, центры карьеры будут продвигать и другие проекты для предоставления студентам больше возможностей для саморазвития и успешного трудоустройства.

По итогам обсуждений в ходе конференции, участниками была подчеркнута важность совместной работы Центров Карьеры вузов партнерских стран, и в целях усиления их взаимодействия было предложено подписание соглашения о намерениях по сотрудничеству и взаимодействию Центров Карьеры Центрально-Азиатского региона, а также написание новой заявки на продолжение проекта UNIWORK.

COOPERATION OF EMPLOYERS WITH THE CAREER CENTRE OF NARXOZ UNIVERSITY WITHIN THE FRAMEWORKS OF THE PROJECT UNIWORK

MUKHANOVA GAINI KAZYBAEVNA PH.D.

Associate Professor
Head of the Graduates' Cooperation and Career Center
Narxoz University
+7-701-4504547
gaini.mukhanova@narxoz.kz

Abstract

The article represents research data of Career Centre and cooperation with the graduates of the Narxoz University about degree of satisfaction with the quality of university student's education, needs of students and employers; basic elements, components of the quality of educational services. One of the main criteria of education quality at the university in modern conditions is to evaluate the training of graduates by employers, and most important task of the departments, faculties and the university as a whole - strengthening of interaction with the labour market and other social partners. The quality of education, educational service quality indicators, customer satisfaction.

Key words: competence, students, employers, educational services, labor market, career center.

The main purpose of the work of the schools, departments and all services of Narxoz University is to prepare highly qualified graduates through the implementation of the educational process and good communication with the corporate sector, employers and business partners. Undoubtedly, the main criterion of the educational process is its quality. No doubt, the main indicators of quality are quantitatively measurable indicators used in state accreditation of the university and licensing standards which are of top priority for the state. But also there are many indicators of the quality of educational services that must be tracked by HEI in the process of self-examination, self-evaluation, self-assessment by systematic monitoring of the quality of education and sociological diagnostics.

An HEI can monitor a large number of different indicators, but the quality one will be the educational service which combines the triad that characterizes the quality of the results, processes and systems:

- the quality of results - knowledge, skills, competencies of students and their level of culture and morality, civic position;
- high quality of the educational process (determined by the content of subjects, availability of all resources for training courses: human, methodological, material and technical, financial);
- qualitative functioning of the entire university system, management at all levels of administration: at the level of rector and pro-rectors, at the level of faculties, departments and individual units and university services

A number of 4th years students of Narxoz University participated in the opinion polls: in 2009 - 516 students; in 2010 - 531 students; in 2011 - 567 students; in 2012 - 713 students; in 2013 - 699 students; in 2014 - 758 students; in 2015 - 787 students; in 2016 - 794 students.

In total, 5365 4th year students took part at the opinion polls. The object of systematic monitoring of Graduates Cooperation and Career Centre of Narxoz University is students' satisfaction with the quality of education obtained in our university. Below, Figure 1 presents data on 5th year students' satisfaction with the quality of education at Narxoz University over the past 4 years (from 2013 to 2016.). Besides the overall satisfaction with the quality of education in the process of questioning the graduates, we find out their satisfaction with the content of lessons, quality of practical training, quality of meals, health care and other aspects that make up the overall quality of educational services. And it is obvious that the satisfaction

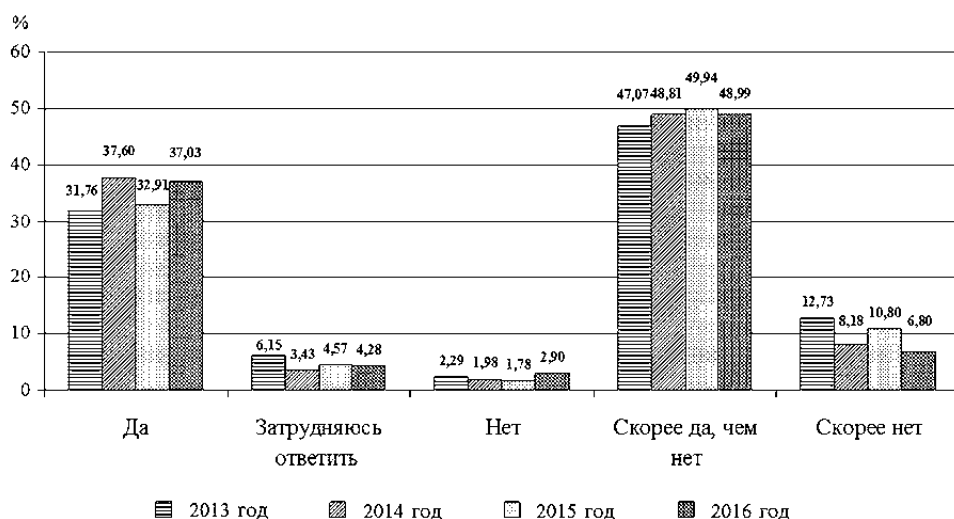


Fig 1 - Dynamics of satisfaction with the quality of education of final-year students of Narxoz University. General reference

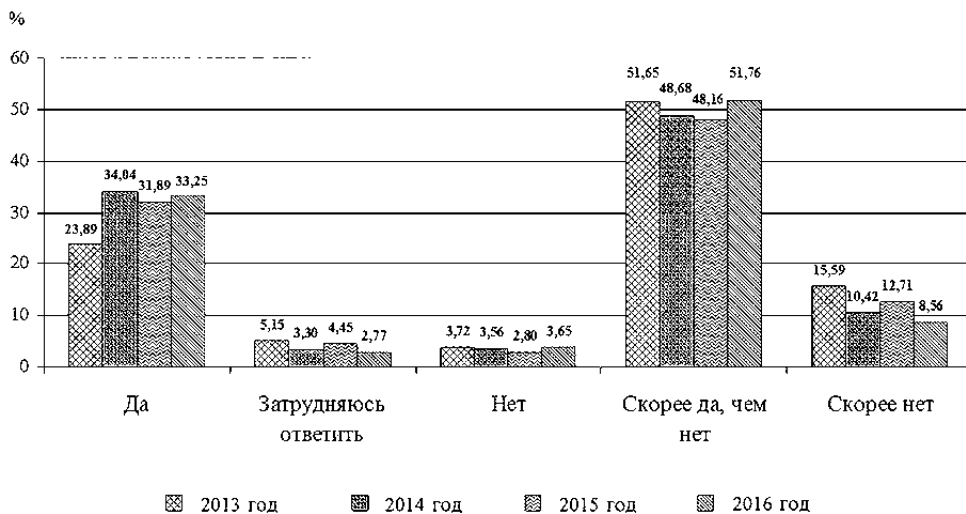


Fig 2 - Students' satisfaction with the quality of training content

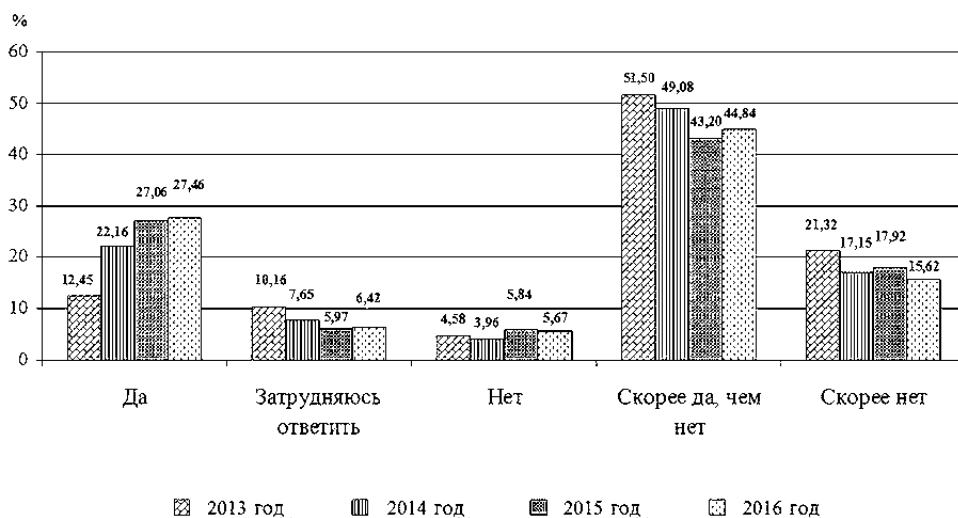


Fig 3 - Dynamics of Narxoz University graduates' satisfaction with the quality of practical training at lessons. General reference

of practical training quality is lower than the content of training and education as a whole (Figures 2 and 3).

Information of all 5th year students' opinion polls and employers' questioning (2016) enabled to systematize the requirements of these groups, internal and external consumers of educational services (fig.4), outline priority ones.

Employers assign the priority exactly to practical training.

Practical training is a major factor in improving the quality of education in the process of specialists' training and their competitiveness at the labour market according to both students' and employers' opinion.

Comparison and analysis of the main consumers' presented claims submitted enable to specify objectives in the field of the quality of training, improving of curricula, teaching methods and technologies. Returning to the indicators of educational services quality, let's consider its basic elements (Fig.5).

In view of the foregoing, the tasks of departments, schools and various university services for interaction with employers expand. Along with the training, it's

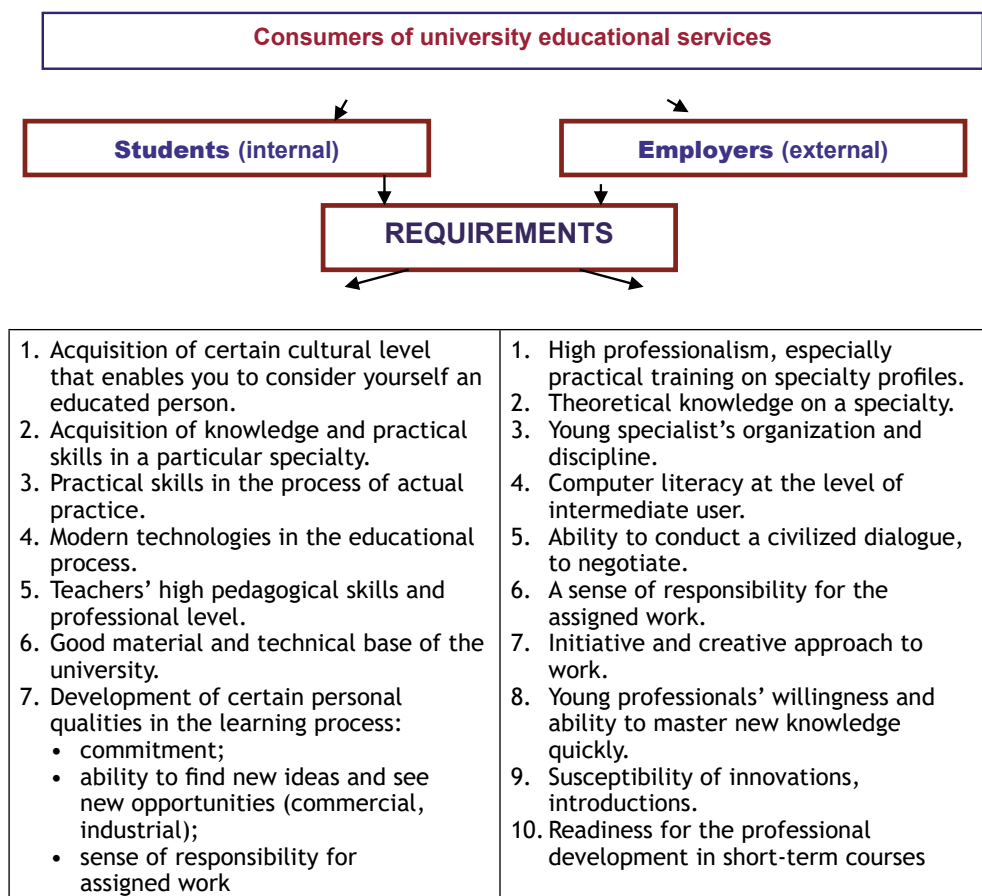


Fig 4 - Structure of requirements of educational services consumers (students, employers)

necessary to study the demand for specialties, employment of graduates and monitoring of employers estimation of education quality.

The following fields of the work of faculties and departments, as well as other divisions of Narxoz University step forward after implementation of the educational process:

- professional-orientation and presentation work (advertising of university, specialties);
- analysis of employment of graduates (monitoring on specialties in dynamics);
- analysis of graduates' image graduates in employers' eyes, collection and analysis of information about specific high school graduates and university (references, complaints, publications in mass media, presence of claims for the quality of training for specific OP);
- analysis of graduates' career development to correct the educational process (identification of problems in this field, what knowledge or personal qualities are not enough for our graduates);
- analysis of demand for specialists at the labour market (monitoring of demand in different areas of university training in the city, region, area).

Most university departments have always supported and support the long-standing relationship with employers. Employers' opinion poll (in 2016, 175 questionnaires from enterprises were processed) showed that the majority of companies participated in the opinion poll are long-term partners of Narxoz University: 19% of respondents have been collaborating with the University about 10 years, 17% - from 25 to 30 years, 5% are organizations and companies maintained friendly relation

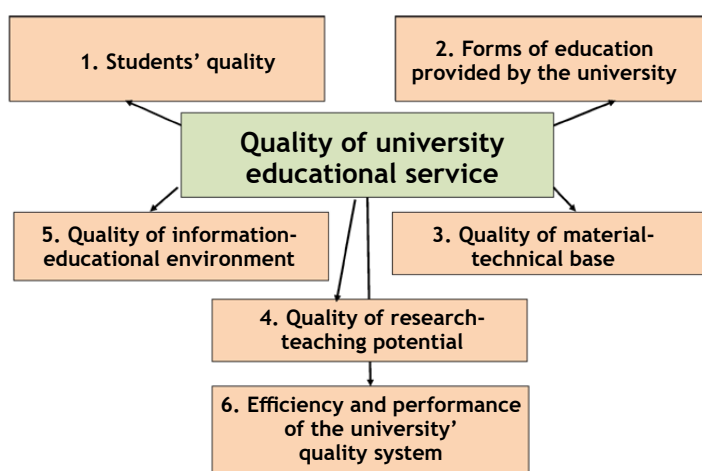


Fig 5 - Components of the quality of university education services

with Narxoz University nearly half a century. University is constantly expanding business contacts: more than half of interviewed organizations (55.5%) co-operate with the university from 1 year to 5 years. 78% of interviewed directors (enterprises or structural units) confirmed the existence of a contract with Narxoz University for on-the-job and pre-diploma internships for students.

Within the frameworks of the cooperation, the departments should adopt the practice of gathering of documentary evidences in the form of employers' reference about graduates' work. As a general rule, having relation with many graduates, knowing where, who and who is working, the career growth of only mostly famous holding key posts, graduates is observed, while it is necessary to record this information on the majority of professionals who have received a diploma of Narxoz University, keep the history of careers through the associations of high school graduates.

Graduating departments are interested in getting employers' assistance to facilitate the employment of graduates, applications for course and diploma designing, orders for research and contractual works, providing bases for the students, feedback and evaluation of the quality of training at the university, as well as possibility of teacher training in the real industry (internships in enterprises). Interests of employers (companies and organizations) in regards to university, as a rule, are the following: acquisition of qualified personnel (training to own requirements is mostly preferred by employers), part-time work by students at their premises (both during practice and in the learning process), research and contractual cooperation, training of staff and PPS. Joint cooperation could be mutually beneficial, because the interests of departments and employers are very similar.

Within the framework of a sociological monitoring system, the university has studied the opinions and estimates of university consumers for many years, using the methods of questioning and interrogation. The same techniques can be applied by the departments for study of needs and requirements of employers. As graduate's professional objectives are formulated for each type of professional work in different ways, then the interaction with specific employers is firstly the work of graduating department. Determination of employers' requirements to a modern young professional should be carried out according to specialization profile, questioning employers' about the following:

- if Narxoz University graduates are employed at the company according to their profession, so then how long and what positions do they hold, what are their career achievements in a particular company or organization, and how long did it take the graduates to prove themselves in their profession (immediate feedback management is necessary);

- if leaders of different levels of the organization know of university programs on professions training, which are required by them, for example, with a list of subjects that students learn on a particular specialty (is there any comments and suggestions for improving the curriculum, whether they can formulate and submit their specific training requirements to the university);
- what do personnel departments or directors pay attention to first when selecting young employees, what are the staff selecting criteria at an enterprise and organization, what are the specific function requirements, which competencies are most important for an employer (group work, self-reliance, problem solving, leadership skills, knowledge of a foreign language, etc.);
- What are the employer's proposals for improving the quality of training at Narxoz University (based on the experience of work with the graduates of our university), on preparation of the graduation thesis, organization of on-the-job practices and other areas of cooperation with the Department (round tables, joint conferences).

Another important aspect of the activities of the faculties and departments of the university is to develop a system of interaction with its graduates. In the feedback with the graduates it is necessary to find out what was the most useful for their current job from the things taught during their specialty (training profile), what they had to study on their own and in addition, if on-the-job internship and pre-graduation internship helped them to adapt to a job; if a young specialist acquired a real understanding of the specialty, tasks and challenges of the future profession and if he/she was willing to work independently; if course and diploma projects contributed to consolidation of professional knowledge; if "additional training" was provided for a graduate and on what courses; what subjects of the curriculum a graduate can call as priority ones, knowledge and learning of what disciplines most fully contributed to the formation of graduate's capabilities for professional activity, which was out of demand in the profession.

Obtaining all necessary information from employers and graduates will allow correct accents in education departments and university as a whole, will help prepare graduates considering the opinion of the main consumers and in accordance with their quality criteria.

The Graduates Cooperation and Career Centers of Narxoz University is always ready to assist departments and schools in the formation of checklists and questionnaires for both employers and graduates that is continuously conducted within the framework of the UNIWORK project (544126-TEMPUS -1-2013-1-ES- TEMPUS-JPHES) "Strengthening Career Centres in Central Asia Higher Education Institutions to empower graduates in obtaining and creating quality employment".

СОТРУДНИЧЕСТВО РАБОТОДАТЕЛЕЙ С ЦЕНТРОМ КАРЬЕРЫ УНИВЕРСИТЕТА НАРХОЗ В РАМКАХ ПРОЕКТА

МУХАНОВА ГАЙНИ КАЗИБАЕВНА

начальник центра карьеры и сотрудничества с выпускниками
Университета Нархоз

+7-701-4504547

gaini.mukhanova@narxoz.kz

Аннотация

В статье представлены данные исследований Центра карьеры и сотрудничества с выпускниками Университета Нархоз о степени удовлетворенности качеством образования студентов университета, потребностях обучающихся и работодателей, рассмотрены основные элементы, составляющие качество образовательной услуги. Одним из основных критериев качества образования в вузе в современных условиях является оценка подготовки выпускников со стороны работодателей, а важнейшей задачей кафедр, факультетов и университета в целом - усиление взаимодействия с рынком труда и другими социальными партнерами.

Качество образования, показатели качества образовательной услуги, удовлетворенность потребителей.

Ключевые слова: компетенции, студенты, работодатели, образовательные услуги, рынок труда, центр карьеры

Основной целью работы школ, кафедр и всех служб Университета Нархоз является подготовка высококвалифицированных выпускников посредством реализации образовательного процесса и качественной связи с корпоративным сектором, с работодателями и бизнес-партнерами. Несомненно, основным критерием образовательного процесса является его качество. Главными показателями качества, без сомнения, являются количественно измеряемые показатели, применяемые при государственной аккредитации университета, и лицензионные нормативы, являющиеся приоритетными для государства. Но также много показателей качества образовательной услуги, которые должны отслеживать сами вузы в процессе самообследований, самооценок, самоаттестаций, посредством системного мониторинга качества образования и социологической диагностики.

Вуз может осуществлять мониторинг большого количества различных показателей, но качественной будет являться только та образовательная услуга, которая сочетает в себе триаду, характеризующую качество результатов, процессов и системы:

- качество результатов - знания, навыки, компетенций студентов, их уровень культуры и нравственности, гражданская позиция;
- высокое качество образовательного процесса (определяется содержанием дисциплин, обеспеченностью учебных курсов всеми ресурсами: кадровыми, методическими, материально-техническими, финансовыми);
- качественное функционирование всей системы вуза, менеджмента на всех уровнях управления: на уровне ректора и проректоров, на уровне факультетов, кафедр, отдельных подразделений и служб вуза.

Количество студентов 4 курса Университета Нархоз, участвовавших в соцопросах: 2009 год - 516 студентов; 2010 год - 531 студента; 2011 год - 567 студентов; 2012 год - 713 студентов; 2013 год - 699 студентов; 2014 год - 758 студентов; 2015 год - 787 студентов; 2016 год - 794 студентов.

Всего за 8 лет в опросах участвовало только четверокурсников - 5 365 чел. Объектом систематического мониторинга Центра карьеры и сотрудничества с выпускниками Университета Нархоз является удовлетворенность студентов качеством образования, полученного в нашем вузе. Ниже на рисунке 1 представлены данные по удовлетворенности пятикурсников качеством образования в Университете Нархоз за последние 4 года (с 2013 по 2016 гг.). Помимо общей удовлетворенности качеством образования, в процессе анкетирования выпускников мы выясняем их удовлетворенность содержанием занятий, качеством практической подготовки, качеством питания, медицинского обслуживания и другими аспектами, из которых складывается общее качество образовательных услуг. И очевидно, что удовлетворенность качеством практической подготовки ниже, чем содержанием обучения и образованием в целом (рисунки 2 и 3).

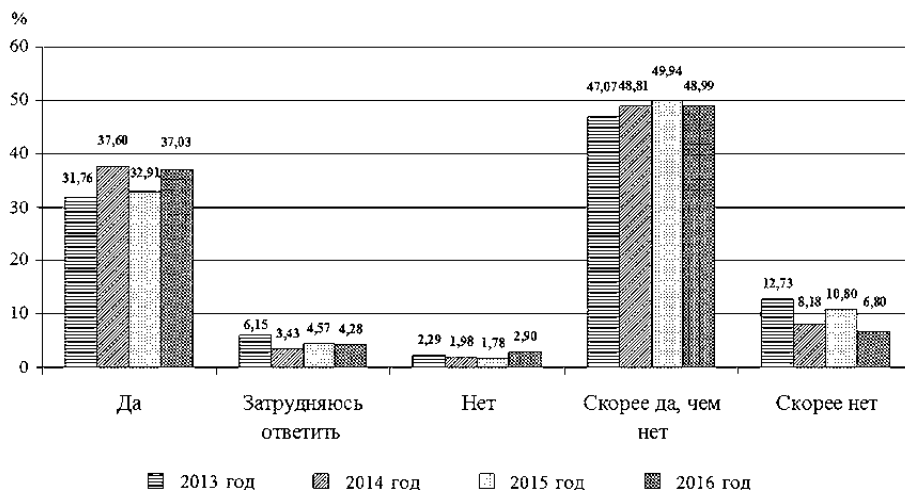


Рисунок 1 - Динамика удовлетворенности качеством образования студентов выпускных курсов Университета Нархоз. Общая выборка

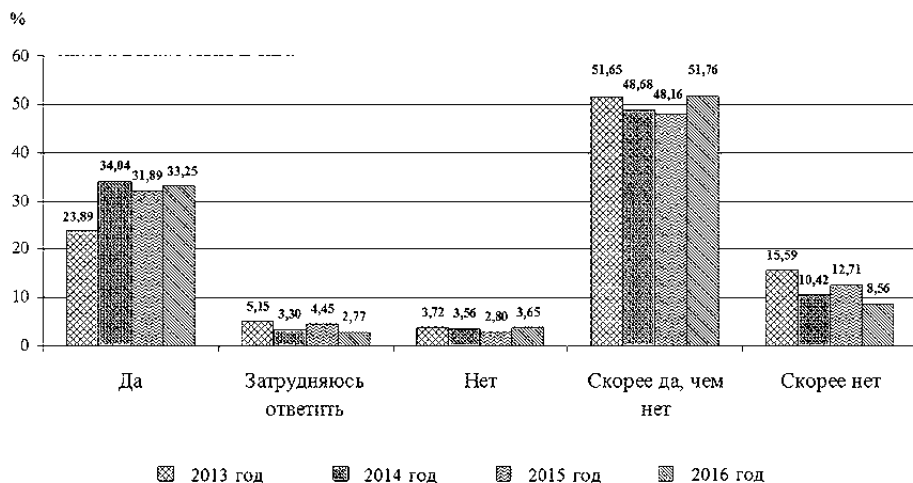


Рисунок 2 - Удовлетворенность студентов качеством содержания подготовки

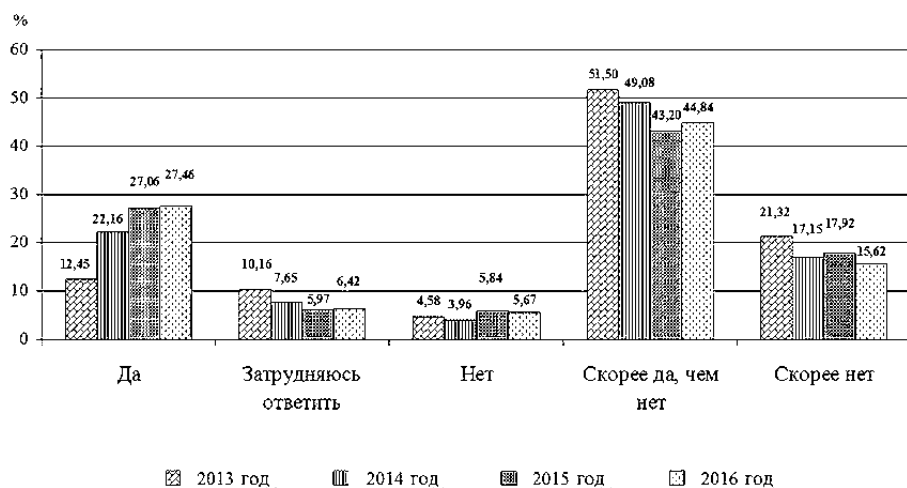


Рисунок 3 - Динамика удовлетворенности выпускников Университета Нархоз качеством практической подготовки на занятиях. Общая выборка

Информация всех опросов пятикурсников, а также анкетирования работодателей (2016 год) позволили систематизировать требования этих групп внутренних и внешних потребителей образовательных услуг (рисунок 4), выделить приоритетные.

Как раз практической подготовке работодатели отдают первенство.

Практическая подготовка является одним из основных факторов повышения качества образования в процессе подготовки специалистов и их

конкурентоспособности на рынке труда как, по мнению студентов, так и с позиции работодателей.

Сопоставление и анализ представленных требований основных потребителей позволяют конкретизировать задачи в области качества подготовки, совершенствовать учебные программы, методы и технологии обучения. Возвращаясь к показателям качества образовательной услуги, рассмотрим ее основные элементы (рисунок 5).

В связи с вышесказанным расширяются задачи кафедр, школ и различных служб вуза по взаимодействию с работодателями. Наряду с обучением, необходимо осуществлять изучение востребованности специальностей, трудоустройства выпускников и мониторинг оценки качества подготовки со стороны работодателей.

На первый план после осуществления учебно-воспитательного процесса выходят следующие направления работы факультетов и кафедр, а также других подразделений Университета Нархоз:



Рисунок 4 - Структура требований потребителей образовательных услуг (студенты, работодатели)

- профориентационная и презентационная работа (реклама вуза, специальностей);
- анализ трудоустройства выпускников (мониторинг по специальностям в динамике);
- анализ имиджа выпускников у работодателей, сбор и анализ информации о конкретных выпускниках и о вузе в целом (отзывы, рекламации, публикации в средствах массовой информации, наличие претензий на качество подготовки по конкретным ОП);
- анализ карьерного роста выпускников с целью коррекции образовательного процесса (выявление проблем в этой области, каких знаний или личностных качеств не хватает нашим выпускникам);
- анализ потребностей в специалистах на рынке труда (мониторинг востребованности различных направлений подготовки вуза в городе, области, регионе).

Большинство кафедр университета всегда поддерживали и поддерживают давние связи с работодателями. Опрос работодателей (2016 г., обработано 175 анкет с предприятий) показал, что большинство предприятий, участвующих в анкетировании, являются давними партнерами Университета Нархоз: 19% респондентов сотрудничают с университетом около 10 лет, 17% - от 25 до 30 лет, 5% организаций и предприятий поддерживают дружеские связи с Университетом Нархоз около полувека. Университет постоянно расширяет деловые контакты: более половины опрошенных организаций (55,5%) сотрудничают с вузом от 1 года до 5 лет. 78% опрошенных руководителей (предприятий или структурных подразделений) подтвердили наличие договора их предприятий с Университетом Нархоз о проведении производственной и преддипломной практик студентов.



Рисунок 5 - Составляющие качества образовательной услуги вуза

Кафедрам необходимо ввести в практику работы в рамках этого сотрудничества сбор документальных подтверждений в виде отзывов о работе наших выпускников. Как правило, имея связь со многими выпускниками, зная, где, кто и кем работает, отслеживается карьерный рост только наиболее известных, занимающих какие-либо ключевые посты, выпускников, тогда как необходимо фиксировать эту информацию по большинству специалистов, получивших диплом Университета Нархоз, вести историю карьер через ассоциации выпускников вуза.

Выпускающие кафедры заинтересованы, чтобы получить от работодателей содействие в трудоустройстве выпускников, заявки на курсовое и дипломное проектирование, заказы на научные исследования и хоздоговорные работы, предоставление баз практик для студентов, отзывы и оценки качества подготовки в университете, а также возможность повышения квалификации преподавателей на реальном производстве (стажировки на предприятиях). Интересы работодателей (предприятий и организаций) в отношении вуза, как правило, заключаются в следующем: приобретение квалифицированных кадров (наиболее предпочтительна для работодателей подготовка под свои требования), подработка студентов на их предприятиях (как в ходе практик, так и в процессе обучения), научно-исследовательское и хоздоговорное сотрудничество, повышение квалификации сотрудников и ППС. Совместное взаимодействие может быть и взаимовыгодным, потому что интересы кафедр и работодателей во многом совпадают.

Университет, в рамках системы социологического мониторинга, на протяжении уже многих лет изучает мнения и оценки потребителей вуза, используя методы анкетирования и опроса. Эти же методы могут быть применимы и кафедрами для изучения запросов и требований работодателей. Поскольку профессиональные задачи выпускника формулируются для каждого вида профессиональной деятельности по-разному, то взаимодействие с конкретными работодателями - это, прежде всего, работа выпускающей кафедры. Определение требований к современному молодому специалисту со стороны работодателей необходимо проводить по профилю подготовки, выясняя у работодателей следующее:

если выпускники Университета Нархоз трудоустроены на предприятии по специальности, то как долго и какие должности они занимают, каковы их карьерные достижения на конкретном предприятии или организации и за какое время, как зарекомендовали наши выпускники себя в профессии (необходимы отзывы непосредственного руководства);

знакомы ли руководители разных уровней организации с вузовской программой подготовки по профессиям, которые востребованы у них, например, с перечнем дисциплин, которые изучают студенты в рамках определенной специальности (есть ли замечания и предложения по совершенствованию учебного плана, могут ли они сформулировать и представить в университет свои конкретные требования к подготовке);

на что в первую очередь обращают внимание кадровые службы или руководство при отборе молодых сотрудников, какие критерии подбора персонала действуют на предприятии и в организации, каковы требования по конкретным специальностям, какие компетенции наиболее важны для работодателя (работа в группе, самостоятельность, решение проблем, лидерские способности, знание иностранного языка и т.п.);

каковы предложения работодателя по улучшению качества подготовки в Университете Нархоз (исходя из опыта работы с выпускниками нашего вуза), по подготовке дипломных проектов, организации производственных практик и в других сферах сотрудничества с кафедрой (круглые столы, совместные конференции).

Также важным аспектом деятельности факультетов и кафедр является развитие системы взаимодействия вуза со своими выпускниками. В ходе обратной связи с выпускниками необходимо выяснять, что из преподававшегося по специальности (профилю подготовки) наиболее полезным оказалось в их сегодняшней работе, что пришлось изучать самостоятельно, каких компетенций не хватало в начале трудовой деятельности и т.п. В ходе опросов бывших выпускников для выпускающей кафедры необходимо узнать, насколько были востребованы знания, полученные во время учебы, много ли пришлось изучать дополнительно и самостоятельно; помогли ли производственные и преддипломная практики адаптироваться к работе; получил ли молодой специалист в вузе реальное представление о специальности, о задачах и проблемах будущей профессии и был ли он готов к самостоятельной работе; способствовали курсовое и дипломное проектирование закреплению профессиональных знаний; осуществлялось ли «дообучение» выпускника и на каких курсах; какие дисциплины учебного плана выпускник может назвать приоритетными, знание и освоение каких дисциплин и курсов наиболее полно содействовало формированию способностей выпускника решать задачи профессиональной деятельности, что оказалось не востребованным в работе по специальности.

Получение всей необходимой информации от работодателей и выпускников позволит правильно расставить акценты в образовательном процессе кафедр и университета в целом, будет способствовать подготовке выпускников с учетом мнения основных потребителей и в соответствии с их критериями качества.

Центр карьеры и сотрудничества с выпускниками Университета Нархоз всегда готов оказать помощь кафедрам и школам в формировании опросных листов и анкет, как для работодателей, так и для выпускников, что и проводится постоянно в рамках проекта 544126-TEMPUS -1-2013-1-ES- TEMPUS- JPHES «Укрепление Центров Карьеры в вузах Центральной Азии для расширения возможностей выпускников в трудоустройстве и создании качественной занятости» - Strengthening Career Centres in Central Asia Higher Education Institutions to empower graduates in obtaining and creating quality employment UNIWORK.

CAREER CENTRE IS THE BEST WAY FORWARD

A.A. KAKABAEV, O.N. SHORNIKOVA, G.E. ISKAKOVA, M.A. RAMAZANOVA

Kokshetau State University Sh. Ualikhanov

anuarka@mail.ru, olga_nik2003@mail.ru, guliander@bk.ru, m.ramazanova90@mail.ru

Abstract

The article shows the parameters of Career Centre activity of Sh. Ualikhanov Kokshetau State University in accordance with the directions of the project grant № 544126-TEMPUS-1-2013-1-ES-TEMPUS-JPHES TEMPUS 2013 UNIWORK. Career Centre is one of the main components of the vocational training system of graduates in the current stage of economy and society development of the Republic of Kazakhstan.

Nursultan Nazarbaev raises issues of improving the competitiveness of educated personnel and increasing export potential of the country's education sector in the Plan of the nation. Sh. Ualikhanov Kokshetau State University implements tasks set by the President in its everyday work.

The State Education Development Program of the Republic of Kazakhstan for 2011-2020 in the field of higher and postgraduate professional education set the main goal to achieve high level of higher education quality meeting the needs of the labour market, problems of industrial-innovative development of the country corresponding to the best world practices in the field of education [1].

Today no one doubts that introduction of modern technologies and equipment, ensuring of effective utilization of machinery and equipment is impossible without highly qualified specialists enjoying good practical training. To ensure required practical training of personnel, the Sh. Ualikhanov Kokshetau State University is continuously seeking for new organizational forms of uniting of lessons and professional practice into a single piece [2].

In March 2015, the opening ceremony of the Career Centre took place in Sh. Ualikhanov KSU, which should empower graduates in finding a job and ensure effective employment. The present structural subdivision was reorganized from the Department for internship, career and employment as a part of the Project grant № 544126-TEMPUS-1-2013-1-ES-TEMPUS-JPHES TEMPUS 2013 UNIWORK “*Strengthening of Career Centres in HEIs of Central Asia to empower graduates in finding a job and ensure effective employment*”, which partners are HEIs of Spain, Austria, Great Britain, Uzbekistan, Tajikistan, Kyrgyzstan and Kazakhstan.

The University is actively involved in educational and training activities of the Project. There was developed a Career Centre's website, which presents information for representatives of various groups - they are enterprises, departments of the University, University students and graduates.

The goal of the Career Centre is to conduct planned vocational guidance work, to ensure steady job in management of professional practice, employment promotion activity as well as to create conditions for graduates to build their career effectively.

The mission of the Career Centre is to create environment favourable for students and graduates to plan their career path effectively and realize themselves successfully in their professional activities.

According to the mentioned mission, there were set the following tasks:

1. In vocational guidance area: to ensure that there are formed students body in all specialities of the University; to coordinate vocational guidance work at all levels of social partnership; to organize cooperation with educational institutions in the North region of the Republic of Kazakhstan to address vocational guidance issues; to monitor educational needs of applicants.
2. In employment area: to organize cooperation with enterprises of Kokshetau and Northern Region to address issues of graduates employment; to carry out information activities focused on promoting employment of University graduates; social and psychological training of graduates for employment and career development; track career progress of graduates.
3. In the area of occupation definition: to improve quality of students' competencies that meet the requirements of employers; to organize professional practice in order to adapt future professionals in the workplace; to conclude Memoranda of cooperation and agreements for vocational internships with institutions, organizations and enterprises of Kokshetau Town and Akmola region.

Thus, we can present the activity of the Career Centre in the following structural diagram:

For fully-fledged functioning of the Career Centre, there were developed below specified databases, which are constantly operating: databases of vacancies in enterprises and organizations of Kokshetau Town and Akmola region and databases with curriculum vitae of students and University graduates, which are refilled and updated on a daily basis. Works was done to establish cooperation with enterprises and organizations of the town and region.

The Basic activity of the Career Centre is formed from the execution of various measures:



Figure 1. Organizational activity of the Career Centre

- Carrying out individual and group work with applicants and students in the form of diagnostic, consulting activities on career-oriented and employment issues;
- A set of measures and programs focused on introduction of students to the labour market and establishment of contacts with employers, including internship, practical work and employment opportunities:
- Career day;
- Employment fair;
- Excursion to enterprises;
- A set of measures and programs focused on improving the competitiveness of graduates, as well as development and delivery of lecture courses on career planning and job search technology to students of all faculties of the University; development and implementation of on-line course programs to develop competence of students in the “Career school”;
- Holding of sociological research; monitoring of graduates’ work; studying of the labour market, forecasting of demand for specialists; preparation and publication of analytical information; participation in scientific conferences, seminars, exhibitions;

- Information and methodological supporting of a student in employment, career and self-realization matters;
- Selection and recommendation of graduates according to employers' criteria; selection and recommendation of vacancies under students and graduates' criteria and organization of dialogue-oriented platform for students and employers;
- Furnishing of information on the status and prospects of the labour market development and placing of information in mass media, on the website, preparation and publishing of information materials.

An employer is a party that is concerned with the definition of goals and results of education at a HEI. Contribution of business and employers in the definition of objectives and maintaining of education has become crucially topical. In fact, the question is put in such a way that two equal parties - representatives of business, employers and academic community should take part in education development.

In this relation, the strategy of the University in making graduates professionally competent to meet labour market requirements has changed. The main vector of the present day is to create a system of effective interaction of the University



Figure 2. Professional personnel training system

with employers aimed at establishing long-term mutually beneficial partnership. Communication with customers and subsequent employment of graduates in the University has its regional specific character.

To achieve the above mentioned, the University has been forming educational programs together with social partners, which makes it possible to lay the legal and financial ground for incorporation of the University into innovative and technological infrastructure of the Akmola region's economy. For instance, the University conducted 70 round tables and tutorial workshops together with social partners from 2014 to November 2016, where participants studied matters of developing competence models of future specialists.

In accordance with educational standards, students pass practical training continuously during all courses. First-year students of all specialities pass practical training. Upon training first-year students gain initial skills in curriculum subjects according to selected speciality. When they become two-year students, they undergo internship focused on consolidating the theoretical knowledge depending on the direction of training.

Basic organizations are selected to consolidate practical skills according to goals and objectives of relevant internship. Those organizations include enterprises of Kokshetau Town: "Kazpochta" JSC, "Kazakhstanemirzholy" JSC, "Kazakhtelecom" LLP, "Nazarbayev Intellectual Schools" JSC; regional and district offices and departments, travel agencies, banks of Akmola region, "Altyntau Kokshetau" LLP, "Kokshetau Mineral Waters" JSC, "Kaztelecom" JSC, "Tynys" JSC, "Office of the Akmola Region Akim" SD, "Kokshetau" SNNP, Enterprise and Industry Department, Department for Employment Coordination and Social Programs, Department of Education, Department of Internal Policy, Department of Tourism and Sports, banks located in Kokshetau, entities under the jurisdiction of the Kazakhstan Ministries, etc.

In order to ensure the required practical training of engineers and development of scientific-research work of students, there were established 8 branches of the University departments together with industrial enterprises and organizations. Those departments provide for effective interaction of the University with enterprises and rational use of their material and technical base and scientific potential for educational purposes. The following branches of departments were opened: The branches of the following departments: "History of Kazakhstan" Department under the auspices of the "Department of archives and documentation" SD, "Finance and Management" Department under the auspices of the "Tsesna Bank" JSC, "Mining and construction" Department under the auspices of the "Kokshetau Zhylu" State-owned public enterprise on the basis of economic control rights, "Mechanization and livestock" Department under the auspices of the "Eurasia Group Kazakhstan" LLP, "Engineering technology and transport" Department under the auspices of the "PCM



Figure 3. Systemic activity of branches of the University departments

Kokshetau Service Center” LLP, “Chemistry and biotechnology” Department under the auspices of the “Kokshetauminvody”, “Geography, environment and tourism” Department at the “A story” restaurant complex (Figure 3).

The University is regularly engaged in organization of cooperation with social partners of Kokshetau Town and Northern Region of Kazakhstan. For that purpose it signed 80 memoranda of business cooperation and understanding with various public institutions, enterprises and organizations. Based on those memoranda the University enters into agreements on passing of vocational practice. Together with the University departments, the Career Centre has started concluding trilateral agreements for each student separately since 2016 so that graduates could find a job.

To develop additional skills that students need to pass vocational practice successfully and find a job subsequently, there were developed programs of the following services: “Build your CAREER!” and “Formation of electronic portfolio” on-line courses. Fruitful career, putting of entire potential accumulated during education and vocational training into practice is currently one of the attractive goals for graduates.

“Innovative UNI-start-up” competition of business plans for students was held from November 2015 to January 2016 in Kokshetau State University. The competition was mainly aimed at formation and stimulation of entrepreneurship skills among students, development of their creative potential and skills in business modelling.

A student's tasks are to develop a business plan and represent his/her idea successfully. The objective of the Competition was: improving professional skills of the Competition participants, including entrepreneurial skills; involvement of student in entrepreneurship.

The "Career day" was first conducted on April 15, 2016. This career-oriented event held in cooperation with the "Atameken" National Chamber of Entrepreneurs and Career Centre of the Sh. Ualikhanov KSU was focused on formation and development of entrepreneurial skills in students and on promotion of employment of graduates.

Thus, the Career Centre for the University students, graduates, and teachers has become the Centre of development of professionalism, because it can provide additional knowledge about professional culture, important qualities of a future profession, progress in professional career, and provide more opportunities for further employment and achievement of high level of qualification.

Bibliography

1. State Program for Development of Education and Science of the Republic of Kazakhstan for 2011-2020. https://primeminister.kz/kzpage/article_item-34.
2. O.N. Shornikova, the University and business: vested interests of Parties Modern education issue 3 (99). Almaty, 2015 <http://www.bilim.expert/kopiya-2-2015>.

ЦЕНТР КАРЬЕРЫ - ДОРОГА В БУДУЩЕЕ

КАКАБАЕВ А.А., ШОРНИКОВА О.Н., ИСКАКОВА Г.Е., РАМАЗАНОВА М.А.

Кокшетауский государственный университет им. Ш. Уалиханова
anuarka@mail.ru, olga_nik2003@mail.ru, guliander@bk.ru, m.ramazanova90@mail.ru

Abstract

В статье представлены параметры организации деятельности Центра карьеры Кокшетауского государственного университета им. Ш. Уалиханова в соответствии с направлениями проекта grant № 544126-TEMPUS-1-2013-1-ES-TEMPUS-JPHES TEMPUS 2013 UNIWORK. Центр Карьеры является одним из основных компонентов системы профессиональной подготовки выпускников на современном этапе развития экономики и общества Республики Казахстан.

В Плане нации Нурсултан Назарбаев конкретно выдвигает вопросы повышения конкурентоспособности выпускаемых кадров и роста экспортного потенциала образовательного сектора страны. Кокшетауский государственный университет им. Ш. Уалиханова в своей каждодневной работе реализует задачи поставленные Президентом.

В Государственной программе развития образования Республики Казахстан на 2011-2020 гг. в сфере высшего и послевузовского профессионального образования поставлена основная цель - достижение высокого уровня качества высшего образования, удовлетворяющего потребностями рынка труда, задач индустриально-инновационного развития страны, соответствующего лучшим мировым практикам в области образования [1].

Сегодня ни у кого не возникает сомнений, что внедрение в производство современных технологий и технических средств, обеспечение высокопроизводительного использования машин и оборудования невозможно без высококвалифицированных, имеющих хорошую практическую подготовку специалистов. В целях обеспечения требуемой практической подготовки кадров в Кокшетауском государственном университете им. Ш. Уалиханова ведется постоянный поиск новых организационных форм соединения в единое целое аудиторных занятий и профессиональных практик [2].

В марте 2015 г. в КГУ им. Ш. Уалиханова состоялось открытие Центра карьеры, который будет способствовать расширению возможностей выпускников в трудоустройстве и созданию качественной занятости. Это структурное подразделение

было реорганизовано из Отдела практики, карьеры и трудоустройства в рамках проекта grant № 544126-TEMPUS-1-2013-1-ES-TEMPUS-JPHES TEMPUS 2013 UNIWORK «Укрепление Центров в вузах Центральной Азии для расширения возможностей выпускников в трудоустройстве и создании качественной занятости UNIWORK», в который входят партнеры - ВУЗы Испании, Австрии, Великобритании, Узбекистана, Таджикистана, Киргизстана, Казахстана.

Университет принимает активное участие в обучающих тренингах и мероприятиях этого проекта. Был разработан сайт Центра карьеры, где представлена информация для представителей различных групп - это и предприятия, кафедры университета, студенты и выпускники вуза.

Цель работы Центра карьеры заключается в проведении планомерной профориентационной работы, обеспечение стабильной работы в сфере управления профессиональной практикой, деятельность по содействию трудоустройству, а также создание условий для эффективного построения карьеры выпускников вуза.

Миссией Центра карьеры является создание среды, способствующей студентам и выпускникам эффективно планировать карьерную траекторию и успешно самореализоваться в профессиональной деятельности.

В соответствии с обозначенной миссией были представлены следующие задачи:

1. *по направлению - профориентация:* обеспечение формирования контингента студентов на всех специальностях университета; координирование профориентационной работы на всех уровнях социального партнерства; организация сотрудничества с образовательными учреждениями Северного региона Республики Казахстан для решения задач по профориентации; проведение мониторинга образовательных потребностей абитуриентов.
2. *по направлению - трудоустройство:* организация сотрудничества с предприятиями города Кокшетау и Северного региона для решения задач трудоустройства выпускников; ведение информационной деятельности, направленной на содействие трудоустройству выпускников вуза; социально-психологическая подготовка выпускников по вопросам трудоустройства и построения карьеры; отслеживание карьерного роста выпускников университета.
3. *по направлению - профессиональное определение:* повышение качества компетенций студентов, соответствующих требованиям работодателей; организация профессиональной практики с целью адаптации будущих специалистов на рабочем месте; заключение с учреждениями, организациями и предприятиями города Кокшетау и Акмолинской области Меморандумов о сотрудничестве и договоров на прохождение профессиональной практики.



Рисунок 1. Организационная деятельность Центра карьеры

Таким образом, деятельность Центра карьеры можно представить в следующей структурной диаграмме:

Для полноценного функционирования Центра карьеры были разработаны и находятся в постоянном действии следующие базы данных: базы открытых вакансий на предприятиях и в организациях города Кокшетау и Акмолинской области и база с резюме студентов и выпускников университета, которые ежедневно пополняются и обновляются. Была проведена работа по сотрудничеству с предприятиями и организациями города и области.

Основная деятельность Центра карьеры складывается из осуществления различных мероприятий:

- проведение индивидуальную и групповую работу с абитуриентами и студентами в виде диагностической, консультационной деятельности по профориентационным вопросам и вопросам трудоустройства;
- комплекс мероприятий и программ, направленных на знакомство студентов с рынком труда и установление контактов с работодателями, включая возможность прохождения стажировок, практики, трудоустройства;

- День карьеры;
- Ярмарки вакансий;
- экскурсии на предприятия;
- комплекс мероприятий и программ, направленных на повышение конкурентоспособности выпускника, а также разработка и чтение лекционных курсов для студентов всех факультетов университета по планированию карьеры, технологиям поиска работы; разработка и внедрение программ on-line курсов по развитию компетенций студентов в «Career school»;
- проведение социологических исследований; мониторинг работы выпускников; исследование рынка труда, прогноз потребности в специалистах; подготовка и издание аналитической информации; участие в работе научных конференций, семинаров, выставок;
- информационно-методическое сопровождение студента по вопросам трудоустройства, карьеры, самореализации;
- подбор и рекомендация выпускников по критериям работодателей; подбор и рекомендация вакансий по критериям студентов и выпускников и организация диалоговой площадки студентов и работодателей;



Рисунок 2. Система подготовки профессиональных кадров

- предоставление информации о состоянии и перспективах развития рынка труда и размещение информации в СМИ, на сайте, подготовка и издание информационно-методических материалов.

Работодатель - заинтересованная сторона в определении целей и результатов вузовской подготовки. Сегодня существенно повысилась актуальность вклада бизнеса, работодателей в определение задач и содержания образования. Фактически вопрос ставится таким образом, что в развитии образования должны участвовать две равноправные стороны - представители бизнеса, работодатели и академическое сообщество.

В силу этого изменилась стратегия университета по обеспечению выпускников профессиональными компетенциями, отвечающими требованиям рынка труда. Основным вектором сегодняшнего дня становится создание системы эффективного взаимодействия университета с работодателями, направленной на установление долговременного взаимовыгодного партнерства. Связь с потребителями и последующее трудоустройство выпускников в университете имеют свою региональную специфику.

Для этого, начиная с 2011 года в университете осуществляется формирование образовательных программ совместно с социальными партнерами, что позволяет заложить правовую и финансовую основу встраивания вуза в инновационную и технологическую инфраструктуру экономики Акмолинской области. Так например, в период с 2013 по ноябрь 2016 года в вузе было проведено более 70 круглых столов и методических семинаров совместно с социальными партнерами, на которых обсуждались вопросы разработки компетентностной модели будущих специалистов.

В соответствии с образовательными стандартами практическая подготовка студентов осуществляется непрерывно в течение всех курсов обучения. На первом курсе студенты всех специальностей проходят учебные практики. Здесь у студентов-первокурсников формируются первичные навыки по дисциплинам учебного плана в соответствии с избранной специальностью. На следующих курсах в зависимости от направления подготовки студенты проходят производственную практику, направленную на закрепление полученных теоретических знаний.

Базовые организации подобраны для закрепления практических навыков в соответствии с целями и задачами соответствующей практики. В их числе предприятия города Кокшетау: АО «Казпочта», АО «Казахстантемиржолы», АО «Казахтелеком», ТОО, АО «Назарбаев Интеллектуальные школы»; областные и районные управления и департаменты, туристические фирмы, банки Акмолинской области, ТОО «Altyntau Kokshetau», АО «Кокшетау Минводы», АО «Казтелеком», АО «Тыныс», ГУ «Аппарат Акимата Акмолинской области», ГННП «Кокшетау», Управление предпринимательства и промышленности, Управление



Рисунок 3. Системная деятельность филиалов кафедр университета

координации занятости и социальных программ, Управление образования, Управление внутренней политики, Управление туризма и спорта, банки, расположенные в г. Кокшетау, подведомственные структуры Министерств РК и т.д.

В целях обеспечения требуемой практической подготовки инженерных кадров и развития научно-исследовательской работы студентов совместно с промышленными предприятиями и организациями было создано 8 филиалов кафедр университета. Здесь обеспечивается эффективное взаимодействие вуза с предприятиями и рациональное использование в учебных целях их материально-технической базы и научного потенциала. Были открыты следующие филиалы кафедр: Филиал кафедры «Истории Казахстана» на базе ГУ «Управление архивов и документации», Филиал кафедры «Финансы и менеджмента» на базе АО «Цесна банк», Филиал кафедры «Горного дела и строительства» на базе ГКП на ПХВ «Кокшетау жылу», Филиал кафедры «Механизации и животноводства» на базе ТОО «Евразия Групп Казахстан», Филиал кафедры «Инженерных технологий и транспорта» на базе ТОО «Сервис центр РСМ Кокшетау», Филиал кафедры «Химии и биотехнологии» на базе АО «Кокшетауминвод», Филиал кафедры «География, экология и туризм» на базе ресторанного комплекса «A`story» (рисунок 2).

Университет ведет постоянную работу по организации сотрудничества с социальными партнерами города Кокшетау и Северного региона Казахстана. С этой целью было подписано более 80 меморандумов о деловом сотрудничестве и взаимопонимании с различными государственными учреждениями, предприятиями

и организациями. На основе данных меморандумов заключаются договора на прохождение профессиональной практики. Начиная с 2016 года Центр карьеры совместно с кафедрами университета заключает трехсторонние договора индивидуально на каждого студента с возможностью дальнейшего трудоустройства выпускников.

Для развития дополнительных навыков, необходимых студентам для успешного прохождения профессиональной практики и дальнейшего трудоустройства были разработаны программы следующих сервисов: On-line курс «Построй свою КАРЬЕРУ!» и On-line курс «Формирование электронного портфолио». Успешная карьера, реализация всего накопленного в ходе обучения и профессиональной подготовки потенциала - сегодня одна из самых привлекательных целей для выпускников университета.

В Кокшетауском государственном университете в период с ноября 2015 г. по январь 2016 г. проходил конкурс бизнес - планов для студентов «Инновационный UNI-startup». Основной целью Конкурса бизнес-планов является формирование и стимулирование навыков предпринимательства среди студентов, развитие у них творческого потенциала и навыков бизнес-моделирования. Студенты должны разработать бизнес-план и выгодно представить свою идею. Задачами проведения Конкурса были определены: повышение профессиональных навыков участников Конкурса, в том числе предпринимательских навыков; привлечение студенческой молодежи к предпринимательской деятельности.

15 апреля 2016 года впервые было проведено мероприятие «День карьеры». Это карьерное мероприятие которое проводился совместно с Национальной палатой предпринимателей «Атамекен» и Центром карьеры КГУ им. Ш. Уалиханова было направлено на формирование и развитие предпринимательского навыка у студентов и на содействие занятости и трудоустройства выпускников.

Таким образом Центр карьеры для студентов, выпускников, преподавателей университета стал центром развития профессионализма, так как он может дать дополнительные знания о профессиональной культуре, о профессионально важных качествах будущей профессии, о росте профессиональной карьеры, расширить возможности дальнейшего трудоустройства и достижения высокого уровня квалификации.

Литература

1. Государственная программа развития образования и науки Республики Казахстан на 2011-2020 годы. https://primeminister.kz/kzpage/article_item-34.
2. Шорникова О.Н. Вуз и бизнес: кровная заинтересованность сторон. Современное образование. Вып. 3 (99). Алматы, 2015. <http://www.bilim.expert/kopiya-2-2015>.

CAREER CENTRE: THINK ABOUT FUTURE JOB IN GOOD TIME

G.A. BOOBEKOVA

Director of the Talas State University Career Center

b_akanovna@mail.ru, talassu2016@gmail.com

A.T. NURALIEVA

Head of International Department

Abstract

This article is devoted to activity of the Career Centre of Talas State University, which is established under auspices of the TEMPUS UNIWORK Project. The TalSU Career Centre is a link between higher education institution and employers, solving problems of graduates employment and selection of shots for labour market. The article provides information about the Career Centre, which renders informational and consulting services to students and graduates.

Where should a graduate go to work? The answer to this question often turns into a problem for undergraduate and graduate. It is not just the lack of jobs. Former students do not always have the right skills to work in successful, rapidly growing companies. For this reason some young people try to find a way to a precious employer through internship or traineeships.

To help students meet potential employers as well as to plan and begin his professional career, a Career Centre was opened in the Talas State University as a part of the UNIWORK Project. The Centre acts as a link between the university and employers, solving issues in graduates employment and recruitment for the labour market.

The Career Centre of the Talas State University provides information and consulting services to students and graduates. There are conducted seminars - trainings:

- Preparation of curriculum vitae and covering letter;
- How to behave during interview;
- Time management;
- Business planning;
- Self-presentation skills as effective tool for career growth

The Career Centre of the Talas State University conducts on-line courses on computer skills in Kyrgyz as well as on management of organization conflicts (courses on management) on the website [www.talsu.kg/центр карьеры](http://www.talsu.kg/центр_карьеры), in the Section - Career Centre.

Graduates are offered employment options. Even the University teachers do not stand off: Career Centre staff can attract them to participate in research projects of different companies.

They search for employers capable of offering a job with a flexible schedule for students to work during holidays, traineeships and internships. Students of the Talas State University pass traineeship in the “Barchyn” Summer Camp during summer holidays. Thus, they gain additional skills in their profession by obtaining supplementary budget.

The Career Centre should strive to get through to every student, so that he/she should choose internship or additional educational programs in his profession, gain additional skills until he has time for that so that he would be already able to know what a particular company is ready to hire him.

Talas State University obtained a licence for courses on acquisition of additional knowledge and skills such as “Personal Computer Operator”, Accounting using 1C”, “Cutting and sewing”, courses on training of “B” and “BC” category drivers.

Career Centres are also very helpful to employers; they are willing to cooperate with universities.

On April 19, the Career Centre of the Talas State University held a Job Fair together with Talas Municipal Labour and Social Development Department for students and graduates. All organizations and enterprises of Talas oblast took part in job fair. More than 300 vacancies were presented there. All vacancies were presented in the University’s website not only in Talas oblast, but throughout the country.

An employer needs to understand as well which universities have career centres, where he/she may apply upon staffing. Now it is often done based on informal communications, information posted on the Internet, which is not always appropriate and relevant. Everybody has similar objectives: an employer needs to find personnel, whereas universities are interested in employment of their graduates.

The most reliable path to needed employment of a young specialist often related to passing of traineeship and internship in the place of future employment. Talas State University entered into agreements with employers in Kyrgyzstan as well as with foreign funds and programs like LOGO, GeTec-Solutions (Germany). For example, our students majoring in agriculture pass traineeship in those organizations.

To solve this issue, young people need to consciously choose the scope of their activities being based on their own characteristics and preferences and being supported by professionals.

Talas State University has achieved what is listed above within a short period of time thanks to the UNIWORK Project.

ЦЕНТР КАРЬЕРЫ: О БУДУЩЕЙ РАБОТЕ НУЖНО ДУМАТЬ ЗАРАНЕЕ

Г.А.БООБЕКОВА

Директор Центра Карьеры ТалГУ

Электронный адрес:

b_akanovna@mail.ru, talassu2016@gmail.com

А.Т.НУРАЛИЕВА

Начальник международного отдела

Аннотация

Данная статья посвящается деятельности Центра карьеры Таласского государственного университета, который создан в рамках проекта ТЕМПУС UNIWORK. Центр Карьеры ТалГУ является связующим звеном между вузом и работодателями, решая проблемы трудоустройства выпускников и подбора кадров для рынка труда. В статье дается информация о ЦК ТалГУ, предоставляемых информационно-консультационных услугах студентам и выпускникам.

Центр Карьеры: о будущей работе нужно думать заранее

Куда пойти работать? Для старшекурсника и молодого выпускника вуза ответ на этот вопрос часто превращается в проблему. И дело не только в недостатке вакансий. Вчерашним студентам не всегда хватает навыков для работы в успешных, активно развивающихся компаниях. Из-за этого некоторые молодые люди еще во время учебы в вузе пробуют найти путь к заветному работодателю через практику или стажировку.

Чтобы помочь студентам встретиться с потенциальными работодателями, а также спланировать и начать свою профессиональную деятельность, в Таласском государственном университете в рамках проекта UNIWORK открыт Центр Карьеры. Центр является связующим звеном между вузом и работодателями, решая проблемы трудоустройства выпускников и подбора кадров для рынка труда.

ЦК ТалГУ предоставляет информационно-консультационные услуги студентам и выпускникам. Проводятся семинары-тренинги:

- Составление резюме и сопроводительного письма;
- Как вести себя на интервью;

- Тайм менеджмент;
- Бизнес планирование;
- Навыки самопрезентации как эффективный инструмент карьерного роста.

В ЦК ТалГУ проводятся онлайн курсы по компьютерным навыкам на кыргызском языке, а также курс по управлению организационными конфликтами (курсы по менеджменту) на сайте [www.talsu.kg/центр карьеры](http://www.talsu.kg/центр_карьеры), в разделе Центра Карьеры.

Выпускникам вуза предлагают варианты трудоустройства. Даже преподаватели вуза не остаются в стороне: сотрудники центра карьеры могут привлечь их к участию в исследовательских проектах различных компаний.

Проводится поиск работодателей способных предложить студентам работу с гибким графиком на период каникул, прохождение практик и стажировок. Студенты ТалГУ проходят стажировку в летнем лагере «Барчын» во время летних каникул. Тем самым они получают дополнительные навыки по своим специальностям, получая дополнительный бюджет.

Центр карьеры должен стремиться дойти до каждого студента, чтобы он выбрал стажировку или дополнительную образовательную программу по своей специальности, получил дополнительные навыки, пока у него есть на это время, чтобы по окончании вуза он уже знал, какое конкретное предприятие готово его принять на работу.

Таласский государственный университет получил лицензии на курсы по приобретению дополнительных знаний и навыков «Оператор персонального компьютера. Бухгалтерский учет с применением 1С бухгалтерии», «Кройки и шитья», курсы по подготовке водителя категории «В», «ВС».

Центры карьеры также весьма полезны работодателям, они охотно идут на сотрудничество с вузами.

ЦК ТалГУ провела 19 апреля 2016 года Ярмарку вакансий совместно с Таласским городским управлением труда и социального развития для студентов и выпускников. На ярмарке вакансий приняли участие все организации и предприятия Таласской области. Было представлено более 300 вакансий. Все вакансии представлены на сайте университета, не только по Таласской области, но и по всему Кыргызстану.

Работодателю также очень важно понимать, в каких вузах есть центры карьеры, где они могут найти помощь при подборе кадров. Сейчас это зачастую делается на основе неформальных коммуникаций, информации, размещенной в интернете, которая не всегда адекватна и актуальна. Задачи у всех схожие: работодателю нужны кадры, а вузы заинтересованы в том, чтобы их выпускники были трудоустроены.

Часто самый надежный путь к хорошему трудоустройству для молодого специалиста лежит через прохождение практики или стажировки на месте будущей работы. В Таласском государственном университете составлены договоры с работодателями Кыргызстана, но и зарубежными фондами, программами, как ЛОГО, GeTec-Solutions (в Германии. Например, наши студенты направления сельского хозяйства проходят практику в этих организациях.

Чтобы решить эту проблему, молодым людям нужно осознанно выбрать сферу своей деятельности, опираясь на свои особенности и предпочтения, и пользуясь поддержкой профессионалов.

Благодаря проекту ЮНИВОРК Таласский государственный университет за короткий срок, достиг к вышеназванным успехам.

EXPANDED SERVICES OF THE CAREER CENTER: USING OF BUSINESS SIMULATORS TO DEVELOP MANAGEMENT SKILLS

L.I. MASLOVA

t_luce_87@mail.ru

K.A. RAKHIMOV

rakhimov.k.a@gmail.com

Abstract

Article contains the list of competences that graduates should possess with according to employer's opinion. Approaches to forming and development of graduate's competences while studying at a university are determined. There are described benefits of using business simulators in development of management skills of students and graduates.

Each institution of higher education faces the challenge of preparing competitive specialist at modern stage of development. This issue is particularly acute during establishment of developing countries with transition economy, when we can observe a sort of symbiosis at the national labour market between the human resources trained by the "Soviet education system", who enjoy huge experience but are not always ready to adapt to rapidly changing market demands, and young professionals who do not meet the requirements of employers today. It causes ever-increasing shortage of quality manpower. As statistics shows, in our days employers recognize that the future of the country lies with young staff and personnel reserve formation should have been already started. Most managers (approximately 75%) clearly see the sense in hiring young graduates.¹ In addition, young people attract employers by their activity, openness to new, fresh knowledge and lower cost at the labour market. However, employers are confused by inadequacy of young graduates in perception themselves and their real capacities; they are rather focused on themselves than on the point at issue; lack of social experience; they highly expect their contribution to be evaluated; volatility and instability in work.

Graduates become competitive at the labour market either due to special knowledge, which is in high demand at the market and cannot be compensated by personal

1. Roshina Y. M., Russkih I. S. Employers strategy in the field of personnel training in 2007, 2009 and 2010 // Newsletter "Monitoring of economics of education" - 2011. - No. 7. - P. 54

qualities, or due to specific personal qualities, which are required in a market economy in addition to knowledge gained at the university.

Nowadays, a graduate must possess with market competencies (general and personal) and (professional, enterprise) competencies. Three key periods are very important in formation and development of such competencies:

- Pre-university teaching: at the profession and education selection stage (choosing of speciality, demand to which exceeds supply);
- While studying at a university: formation and development of personal competences, demand to which exceeds supply (through additional courses, including those organized by Career Centers at universities, welfare activities, work experience, etc.);
- After university: creation of tools enabling graduates to position them at the labor market more precisely and enabling employers to determine whether a graduate meets required competencies (Career Center etc.)²

We shall consider the second point, i.e. formation and development of graduate's competencies during studying at the university, in details. At ADAM University (formerly Bishkek Academy of Finance and Economics), approaches to training a competitive graduate are envisaged in the strategic development plan of the University for 2012-2017³ Based on surveys of employers and graduates, the University of Adam compiled a list of competencies (universal and occupational) that are currently in demand at both national and international labour market. These studies allowed us developing a graduates' model in view of national specific features and profile of the university. Managerial skills hold important place in the competency models of graduates, but formation of these skills causes certain difficulties. Practice shows that graduates at present form only theoretical knowledge within traditional courses. Based on the results of surveys of students of various years, there was determined degree of knowledge of material under different teaching tools.

The outputs allowed us to conclude that using of so-called simulation shall provide more positive effect in addition to classical techniques methods and teaching (lectures, audio and video courses, etc.) . In this connection, the teaching staff continuously attempted to use the tools that would make it possible to shift the emphasis from knowledge to development skills enabling to apply gained knowledge effectively to solve practical tasks. Most part of obligatory and optional courses was formed in such a way to combine traditional teaching methods, packages of cases of different levels of difficulty and role-playing games.

2. 4. Competence approach: Implementation methods: Monograph / G.P. Gagarinskaya, V.P. Garkin, E.N. Zhivitskaya, O.Y. Kalmykova, N.V. Solovyova Samara: "Universe group" Publishing House, 2008 P. 258
 3. Strategic development plan of BFEA for 2012-2017 [Electronic resource] <http://bafe.edu.kg/>

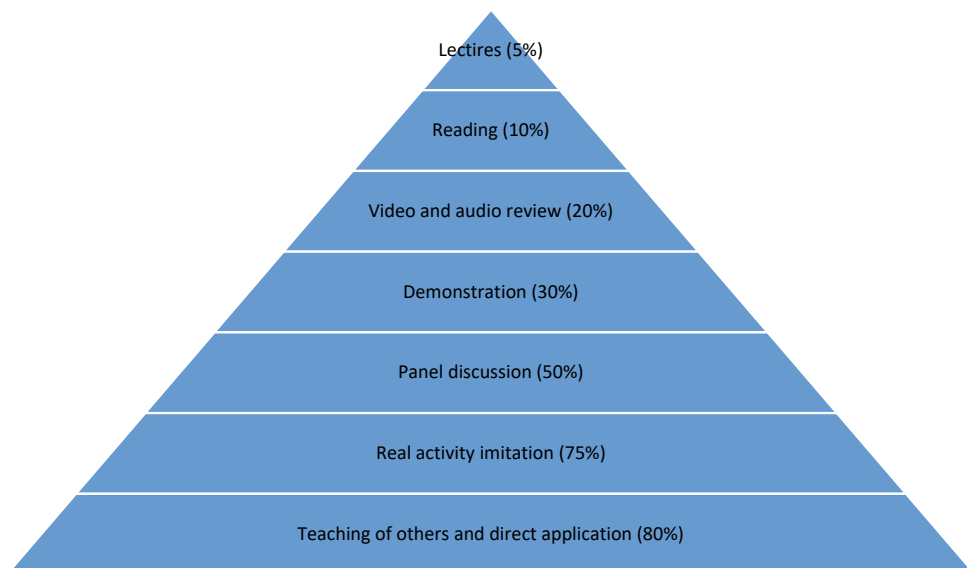


Figure 1: analysis of interview of students and graduates concerning “learning of material”

Today, the development of e-learning tools, universities enjoy advanced feature, which allows developing management skills comprehensively both in the framework of standard training courses, which are a part of the curriculum and in organization of training sessions.

Because of participation of the University of Adam in TEMPUS UNIWORK Project (grant # 544126-TEMPUS-1-2013-1-ES-TEMPUS-JPHES TEMPUS 2013), we could improve technical equipment of the University and purchase software (business simulators) making us capable to solve challenges. Multi-user environment of business modelling used in educational and training purposes of platform shall significantly complement traditional approaches to teaching, make it possible to move the theory closer to practice, the knowledge - to skills, abstract formulae - to real life. Thus, out University strives to help our graduates to be in demand at the labour market. In addition, effective business skills might be developed by using the given tool.

Possibility to work with students and alumni regardless of their location and to use flexible schedules is another major advantage of that teaching tool. Thus, coverage of contingent with new service might be greatly fruitful.

Most modern students, who consciously choose institution and type of education, responsibly treat future career building issues. They already seek to gain necessary experience and knowledge before graduation in order to form market demanded personal qualities, expand the range of professional competence. In this case, a

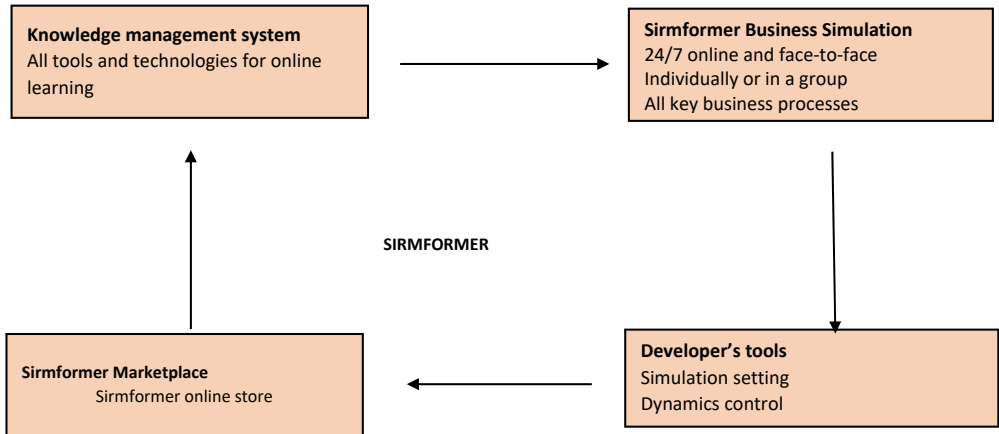


Figure 2: Scheme of the business simulator's operation by the example of SIMFORMER Innovative Platform for Business Simulations⁴.

modern university is required to help them in above mentioned, as the society wants universities to adapt to needs of employers by preparing a competent specialist having best knowledge and skills for being employed.

4. Official website of SIMFORMER Innovative Platform for Business Simulations <https://simformer.com/>

РАСШИРЕННЫЕ УСЛУГИ ЦЕНТРА КАРЬЕРЫ: ИСПОЛЬЗОВАНИЕ БИЗНЕС-СИМУЛЯТОРОВ ДЛЯ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ НАВЫКОВ

Л.И. МАСЛОВА
t_luce_87@mail.ru

К.А. РАХИМОВ
rakhimov.k.a@gmail.com

Аннотация

В статье содержится перечень компетенций, которыми по мнению работодателей должен обладать выпускник для успешного трудоустройства. Даны определения подходов к формированию и развитию компетенций выпускника во время обучения в вузе. Определены преимущества использования бизнес-симуляторов в развитии управленческих навыков студентов и выпускников.

На современном этапе развития общества перед каждым высшим учебным заведением стоит задача подготовить конкурентоспособного специалиста. Особенно остро данная проблема ощущается в эпоху становления развивающихся стран с переходной экономикой, когда мы на национальном рынке труда можем наблюдать некий симбиоз между трудовыми ресурсами, подготовленными «советской системой образования», имеющих за плечами громадный опыт работы, но отнюдь не всегда готовых перестраиваться под часто меняющиеся требования рынка, и с другой стороны, молодых специалистов, которые не соответствуют требованиям, предъявляемым работодателями сегодня. Отсюда возникает все возрастающий дефицит качественных трудовых ресурсов. И как показывает статистика, сегодня работодатели признают, что за молодыми кадрами будущее и что формировать резерв кадров надо уже сейчас. Большинство руководителей (примерно 75%) явно видят смысл в том, чтобы брать на работу молодых выпускников вузов.¹ Кроме того, молодежь привлекает работодателей своей активностью, открытостью новому, свежими знаниями и меньшей стоимостью на рынке труда. Однако работодателей смущает в молодых выпускниках

1. Рощина Я. М., Русских И. С. Стратегии работодателей в сфере обучения персонала в 2007, 2009 и 2010 гг // Информационный бюллетень «Мониторинг экономики образования». - 2011. - №. 7. - С. 54.

неадекватность в восприятии себя и своих реальных возможностей; ориентация на себя, а не на дело; отсутствие социального опыта работы; завышенные ожидания оценки своего вклада; непостоянство и нестабильность в работе.

Конкурентоспособными на рынке труда выпускников вузов делают либо специальные знания, рыночный спрос на которые высок и которые не могут быть компенсированы личностными качествами, либо особые личностные качества, которые требуются в рыночной экономике сверх знаний, полученных в вузе.

Выпускник сегодня должен обладать рыночными компетенциями (общими и личными), а также (профессиональными, корпоративными) компетенциями. Для формирования и развития таких компетенций существенно- значимыми являются три ключевых периода:

- До-вузовская подготовка: на этапе выбора профессии и образования (выбор специальности, спрос на которую превышает предложение);
- Во время учебы в вузе: формирование и развитие таких личностных компетенций, спрос на которые превышает предложение (через дополнительные курсы, в том числе и организованные при Центрах Карьеры ВУЗов, общественную работу, трудовой опыт и др.);
- После вуза: создание таких инструментов, которые позволят выпускникам точнее позиционировать себя на рынке труда, а работодателям - точнее определять соответствие выпускника требуемым компетенциям. (Центр карьеры и т.д.)²

Мы остановимся более подробно на втором пункте, т.е. формировании и развитии компетенций выпускника во время учебы в вузе. В Университете Адам (Бишкекской финансово-экономической академии) подходы к формированию конкурентоспособного выпускника закреплены в стратегическом плане развития вуза на 2012-2017 г.г.³ На основе опросов работодателей и выпускников Университетом Адам был определен перечень компетенций (универсальных и профессиональных), которые являются востребованными на сегодняшний день на рынке труда, как на национальном, так и на международном. Данные исследования позволили нам разработать модели выпускников с учетом национальной специфики и профиля вуза. Важное место в компетентностных моделях выпускников занимают управленческие навыки, однако формирование таких навыков вызывает определенные трудности. Как показывает практика, на сегодняшний день, в рамках традиционно построенных курсов формируются в основном только теоретические знания. На основе результатов опросов студентов разных

2. 4. Компетентностный подход: пути реализации: Монография / Г.П. Гагаринская, В.П. Гарькин, Е.Н. Живицкая, О.Ю. Калмыкова, Н.В. Соловьева. Самара: Изд-во "Универс групп", 2008. 258 с
3. Стратегический план развития БФЭА на 2012-2017 г.г. [Электронный ресурс] <http://bafe.edu.kg/>



анализ опроса студентов и выпускников «усвоение материала»

курсов была определена степень освоения материала по различным инструментам преподавания.

*анализ опроса студентов и выпускников «усвоение материала»

Полученные результаты позволили нам сделать вывод что, наряду с классическими методами и технологиями обучения (чтение лекций, аудио- и видеокурсы и т.п.) использование так называемой симуляции приводит к более положительному эффекту. В связи с чем, преподавательским составом постоянно предпринимались попытки использовать инструменты, которые бы позволили перенести акцент со знаний на развитие навыков, способствующих эффективно применять полученные знания для решения практических задач. Большая часть обязательных курсов и курсов по выбору была перестроена таким образом, чтобы скомбинировать традиционные методы обучения, пакеты кейсов разного уровня сложности и ролевые игры.

Сегодня, с развитием инструментов электронного обучения (eLearning), у вузов появляется новая возможность, позволяющая комплексно развивать управленческие навыки как в рамках стандартных учебных курсов, входящих в структуру учебного плана, так и в рамках организации тренинговых сессий.

Участие Университета Адам в проекте TEMPUS UNIWORK (грант # 544126-TEMPUS-1-2013-1-ES-TEMPUS-JPHES TEMPUS 2013) позволило нам усилить техническое оснащение вуза, в том числе закупить программное обеспечение

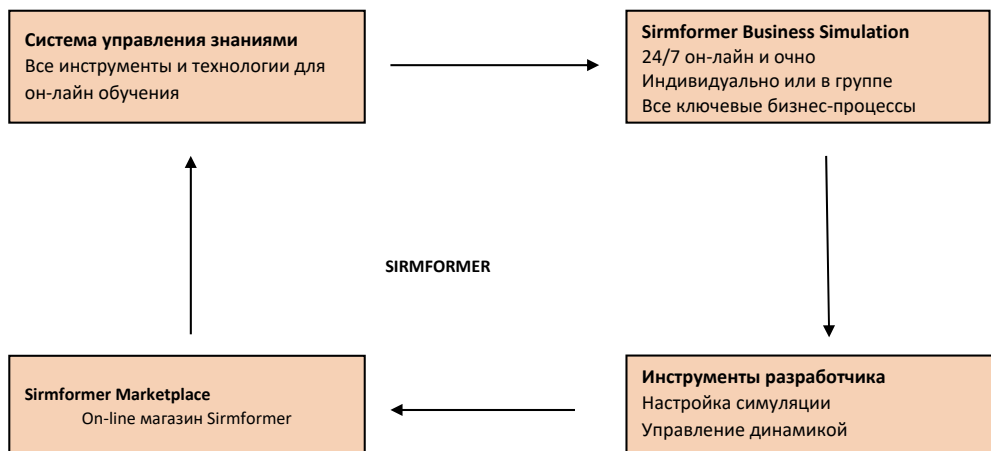


Схема работы бизнес симулятора на примере SIMFORMER Innovative Platform for Business Simulations⁴

(бизнес-симуляторы), которое позволяет решать поставленные перед нами задачи. Многопользовательская среда делового моделирования, используемой в учебных и тренинговых целях платформы существенно дополняет традиционные подходы обучению, позволяет приблизить теорию к практике, знания к навыкам, абстрактные формулы к реальной жизни. Таким образом в нашем вузе мы стремимся помочь своим выпускникам быть востребованными на рынке труда. Кроме того, использование данного инструмента развивает навыки эффективного предпринимательства.

Еще одним серьезным преимуществом использования данного инструмента обучения является то, что он позволяет работать со студентами и выпускниками независимо от их местонахождения, использовать гибкие графики. Таким образом, охват контингента новой услугой может быть весьма существенным.

Большинство современных студентов, совершающих осознанный выбор учебного заведения и типа образования, ответственно относятся к вопросам построения будущей карьеры. Еще до окончания вуза они стремятся приобрести необходимый опыт и знания, сформировать востребованные рынком личностные качества, расширить круг профессиональных компетенций, и задача современного вуза помочь им в этом, так как в обществе назрела необходимость вузам подстраиваться под потребность работодателей, выпуская компетентного специалиста, обладающего знаниями и навыками для трудоустройства.

4. Официальный вебсайт SIMFORMER Innovative Platform for Business Simulations <https://simformer.com/>

EFFECT OF THE PROJECT UNIWORK ON THE FORMATION AND DEVELOPMENT OF CAREER CENTERS AND INNOVATIONS IN THE REPUBLIC OF TAJIKISTAN

M.G. KHOLIKOV, S. BOBOEV, F.N. MUKUMOVA, D.F. ABDULLAEVA

University of Technology of Tajikistan

orzu07@gmail.com, sanginboboev@gmail.com, shakhzoda-89@list.ru,
abdullaevaj97@mail.ru

Abstract

Career and Innovation Centre at TUT are considered with the creation and functioning of the Republican network of career centres in all universities of the Republic of Tajikistan. It presents opportunities that can serve as a network for activities of any Career Centre in higher education institution.

In pursuance of the Republic of Tajikistan Law “On training of specialists in view of labour market’s requirements” (News of RT Majilisi Oli No.8, Article 832, 2012, and Resolution of the RT Government “On state strategy for Tajikistan labour market development for the period till 2020” (No.277 dated June 2, 2011), there was established a Centre for monitoring of competitiveness of students and graduate at free labour market under the University of Technology of Tajikistan according to the decision of the Academic Council, which strengthened its activity since 2013 with support of the Project No.544126-TEMPUS-1-2013-1-ES-TEMPUS-JPHES TEMPUS 2013 UNIWORK “*Strengthening of Career Centres in Central Asian universities to empower graduates in obtaining and creating quality employment*”.

MISSION OF THE CAREER AND INNOVATION CENTER is to contribute and support career progress and professional growth of students and graduates at the labour market.

Major goals of activities of the Career and Innovation Centre are:

- Comprehensive support of students and graduates in the field of career education;
- Provision of all round services in planning and development of careers;
- Assistance to students and graduates in achievement of career goals;
- Formation of skills in students and graduates to raise their competitiveness at the free labour market;
- Holding of job fairs to employ students and graduates at free labour market;

Tasks of the Career Centre in career guidance:

- Rendering of information on trends, forecasts of labour market development;
- Teaching to method of business career building;
- Monitoring of the labour market to identify what specialities are in demand;
- Rendering of a set of services to obtain skills needed to find a job;
- Creation and maintaining of information database on graduates and employers, where it should be related to career and career progress opportunities;
- Rendering of educational services through educational programs (trainings, seminars, courses) focused on searching for adequate job, development and improving of professional competences, effective career development;

Tasks of the Career Centre in employment area:

- Establishment and maintenance of contacts with employers to cooperate in training of personnel for the labour market;
- Collection, processing and dissemination of information related to continuation of studies, employment, traineeships/ internships, social programs and projects;
- Promoting graduates adaptation to qualification requirements of employers;
- Establishing contacts and cooperation with business and government agencies, international organizations and NGOs to have students and graduates employed;
- Assisting in planning and implementation of graduates' future career.

Tasks of the Career Centre in the area of professional identity:

- Organization of events for career development and employment (career and job fairs, career days, presentations of companies and specialities);
- Formation of professional competence of students and masters meeting requirements of the free market;
- Provision of services to find jobs for students and graduates;
- Establishment of resource and information base ensuring efficient operation of the Centre;
- Providing opportunities for professional growth, including traineeships/ internships and welfare activities / volunteer activities of students and graduates;

Based on the above-mentioned Project's goals and objectives and missions, our Centre has organized events specified below within 2013 - 2016:

In April 2014 our University held Day of Career Progress and Advanced Training of graduates as well as official opening of the Career and Innovation Centre. On that event, the UNIWORK was presented at best.



Photo 1. Official opening of the Career and Innovation Centre, September 2013

Our Centre has a “Diary for monitoring of the Tajikistan University of Technology’s student competitiveness at the free labour market”. The diary was developed and introduced to present gradually, through the special website (<http://www.raqobat-21tut.tj>), present competitiveness of professional and profiling knowledge of our students and graduates to employers so that each of them could find a worthy job at the labour market in the future. It should be noted that development of innovative project has an important role in our university. At each semester 2nd and 4th year students must develop an innovative project or present one invention in the field of technical creativity or related to his/her profession. In this regard, a training seminar on “The role of innovative projects in improving competitiveness of students and graduates at the labour market” was held within April 4-11, 2015.

On October 5, 2015, a national forum “Employment and entrepreneurial activity of youth” was held together with the Ministry of Education and Science and Chamber of Commerce and Industry of the Republic of Tajikistan. In the course of that event there was organized exhibition of products manufactured by domestic enterprises.

In order to familiarize with the eligibility requirements of employers, a job fair was held on April 27 for competitive employment at the labour market, which was attended by more than 60 companies and enterprises. Among the participants the “Beeline” Company, one of the leading mobile companies in Tajikistan, held various workshops, business games, competitions with our students. In addition, the “Beeline” Company and TUT signed memorandum of cooperation for providing of traineeship, internship and employment to our students and graduates. As a part of that event, a Republican Conference “The purpose and objectives of career



Photo 2: Group of job fairs organizers, April 27, 2016

centres in higher education institutions of the Republic of Tajikistan” was held according to the order of the Minister of Education and Science of the Republic of Tajikistan No.05 / 5-975 dated February 26, 2016, which underlines activities on the establishment of the Republican network of career centres in all universities of the Republic of Tajikistan.

Besides the above mentioned activities, there are held permanent seminars, trainings, meetings, conferences and debate clubs.

Thus, activity of Career and Innovation Centres can become a recruiter between graduates and the labour market for universities. It may provide more opportunity in future employment and achievement of a high level of qualification and training of future competitive specialists.

ВЛИЯНИЕ ПРОЕКТА № 544126-TEMPUS-1-2013-1-ES-TEMPUS-JPHES TEMPUS 2013 UNIWORK НА ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ЦЕНТРОВ КАРЬЕРЫ И ИННОВАЦИЙ В РЕСПУБЛИКЕ ТАДЖИКИСТАН

Холиков М.Г., Бобоев С., Мукумова Ф.Н., АБДУЛЛАЕВА Д.Ф.

Технологический университет Таджикистана

orzu07@gmail.com, sanginboboev@gmail.com, shakhzoda-89@list.ru,
abdullaevaj97@mail.ru

Abstract

Центр карьеры и инноваций ТУТ рассмотрел вопросы создания и функционирования Республиканских сетей центра карьерного роста во всех вузах Республики Таджикистан. Представлены возможности, которые может представлять такая сеть для деятельности любого Центра карьеры в высшем учебном заведении.

В процессе реализации Закон Республики Таджикистан «О подготовке специалистов с учетом потребностей рынка труда» (Вести Маджлиси Оли РТ 2012, № 8, ст. 832) и Постановление Правительства Республики Таджикистан «О государственной стратегии развития рынка труда Таджикистана на период до 2020 года» (2 июня 2011 г. N 277) по решению ученого совета с 20.09.2013 №109 при Технологическом университете Таджикистана был создан Центр мониторинга конкурентоспособности студентов и выпускников на свободном рынке труда, и укрепил свою деятельность с декабря 2013 года при поддержке Проекта № 544126-TEMPUS-1-2013-1-ES-TEMPUS-JPHES TEMPUS 2013 UNIWORK “Укрепление Центров карьеры в вузах Центральной Азии для расширения возможностей выпускников в трудоустройстве и создании качественной занятости”

МИССИЯ ЦЕНТРА КАРЬЕРЫ И ИННОВАЦИЙ - содействие и поддержка карьерного роста и профессионального развития студентов и выпускников на рынке труда

Основные цели работы Центра карьеры и инноваций является:

- комплексная поддержка студентов и выпускников в области карьерного образования;
- предоставление разносторонних услуг по планированию и развитию карьеры;
- помощь студентам и выпускникам в достижении карьерных целей.
- формирование навыков у студентов и выпускников с целью повышение конкурентоспособности на свободном рынке труда;

- проведения ярмарок вакансий с целью трудоустройство студентов и выпускников на свободном рынке труда.

ЗАДАЧИ Центра карьеры по направлению - профориентация:

- Предоставление информации о тенденциях, прогнозах развития рынка трудоустройства;
- Обучение методам построения деловой карьеры;
- Проведение мониторинга рынка труда на предмет востребованности тех или иных специальностей;
- Предоставление комплекса услуг по получению навыков, необходимых для трудоустройства.
- Создание и поддержание информационной базы данных о выпускниках и работодателях связанной с карьерой и возможностями карьерного роста.
- Оказание образовательных услуг посредством образовательных программ (тренингов, семинаров, учебных курсов) направленных на поиски достойной работы, развитие и совершенствование профессиональных компетенций, эффективное развитие карьеры.

по направлению - трудоустройство:

- Установление и поддержание контактов с работодателями для сотрудничества в подготовке кадров для рынка труда;
- Осуществление сбор, обработка и распространение информации, связанной с продолжением учебы, трудоустройством, практиками/стажировками, социальными программами и проектами;
- Содействие адаптации выпускников к квалификационным требованиям работодателей;
- Установление связей и развитие сотрудничества с бизнес и государственными структурами, международными организациями и НПО с целью трудоустройство студентов и выпускников;
- Содействие в планировании и реализации будущей карьеры выпускников.

по направлению - профессиональное самоопределение:

- Организация мероприятий по карьерному развитию и трудоустройству (ярмарок карьеры и вакансий, дней карьерных возможностей, презентаций компаний и специальностей);
- Формирование профессиональной компетенций студентов и магистров, соответствующих требованиям свободного рынка;
- Предоставление услуг по оказанию помощи в поиске работы студентам и выпускникам;
- Создание ресурсно-информационной базы, обеспечивающей эффективную работу Центра;



(Рис 1. Официальное открытие центра карьеры и инноваций сентябрь 2013г.)

- Предоставление возможностей для профессионального роста, включая практики/стажировки и общественную работу/волонтерскую деятельность студентов и выпускников.

На основе вышеуказанных целей и задач и миссий проекта на протяжении 2013-2016 гг. наш центр организовал такие мероприятия как:

В апреле 2014 года в нашем университете прошел День карьерного роста и повышения квалификации выпускников и так же официальное открытие центра карьеры и инноваций. На данном мероприятии была сделана большая презентация проекта № 544126-TEMPUS-1-2013-1-ES-TEMPUS-JPHES TEMPUS 2013 UNIWORK.

Наш центр имеет “Дневник мониторинга конкурентоспособности студента Технологического университета Таджикистана на свободном рынке труда”. Цель разработки и внедрения дневника заключается в том, чтобы с помощью специального сайта (<http://www.raqobat-21tut.tj>) шаг за шагом презентовать работодателям внутри республики и за ее пределами конкурентоспособность профессиональных и профилирующих знаний наших студентов и выпускников с тем, чтобы в будущем каждый из них нашли своё достойное место на рынке труда. Надо отметить что в нашем университете разработка инновационного проекта имеет важную роль. В каждом семестре студенты 2-4 курса должны разработать один инновационный проект или презентовать одно изобретение в сфере технического творчества или по профилю специальности. В связи с этим с 4-11 апреля 2015 года был проведен семинар-тренинг на тему «Роль инновационных проектов для повышения конкурентоспособности студентов и выпускников на рынке труда».



(Коллектив организаторов ярмарки вакансий 27.04.2016)

5 октября 2015 года совместно с Министерством образования и науки Республики Таджикистан и Торгово-промышленной палатой Республики Таджикистан был проведен национальный форум «Занятость и предпринимательская деятельность молодежи». В ходе проведения данного мероприятия было организовано выставка выпускаемых продукции отечественных предприятий.

С целью ознакомления с квалификационными требованиями работодателей 27 апреля была организована Ярмарка вакансий по конкурсному трудоустройству на рынке труда, в котором участвовали более 60 компаний и предприятий. Среди участников один из ведущих мобильных компаний в Таджикистане, компания Билайн проявив инициативу провел различные мастер-классы, деловые игры, конкурсы с нашими студентами, так же в этот день был подписан меморандум между компанией Билайн и ТУТ о сотрудничестве в области прохождения практики, стажировки и трудоустройства наших студентов и выпускников. В ходе этого мероприятия по распоряжению министра образования и науки Республики Таджикистан №05/5-975 от 26 февраля 2016 года проведена Республиканская конференция «Цель и задачи центров карьеры в высших учебных заведениях Республики Таджикистан», в котором отмечен акт о создании Республиканских сетей карьерного центра во всех вузах Республики Таджикистан.

По мимо вышеуказанных мероприятий так же проводятся постоянные семинары, тренинги, встречи, конференции, дебатные клубы.

Таким образом, деятельность центра карьеры и инноваций для высших учебных заведений может стать рекрутером между выпускниками и рынком труда, он может расширить возможности дальнейшего трудоустройства и достижения высокого уровня квалификации и подготовить будущих конкурентоспособных специалистов.

QUALITY EDUCATION - A WAY OF STABILIZING THE LABOUR MARKET

SULTANOVA M.M., NABIEV D.B.

Career Center KPITTU named after M.S. Osimi

careercentre@kbtut.tj

Abstract

This article provides specific character of the higher education system in the conditions of transition Economics in Tajikistan. The opportunities, which a student will acquire during the effective internship in a manufacture are defined, that contributes to the creation of the base for graduates in their careers growth in professional activities.

One of the fundamental spheres of development is the education sector through the creation of the educational market. A higher level of competition is typical for this market because quality of education becomes a way of labour market stabilization. Education is gradually turning into one of the leading elements of the economic strategy of most countries. Confirmation to this is the adoption of a number of regulations on the improvement of the education system in Tajikistan.

Development of the higher education system in Tajikistan has a specific character in conditions of a transition economy. Transition of Tajikistan's economy to a market economy has revealed some problems that can be attributed to general state of the education system. A special feature of this period is the measures that are being taken by joining the Bologna process, which provides new opportunities for the promotion of Tajik education in the international arena. In turn, these features set new conditions for the preparation of high-qualified specialists and the necessity for a more detailed approach to the interpretation of the quality concept.

The quality of education should be considered as a single process controlled production from the producer's point of view - a graduate of the university and the consumer - with the requirements of the employer. The main requirement for the market functioning of the higher education market system is to meet the demand for both the labour market and the market of educational services. With this approach it appears necessary to in find ways to better suit the labour market and the market of educational services.

Internships are for universities an attempt to combine theoretical training with the development of students' practical skills in order to facilitate their entry into the labour market. It is also an attempt to get feedback from the companies and organizations that receive students for these internships, as well as obtaining more information on how students have to work in order to meet the modern requirements of the labour market. Employers must claim this approach to practical training.

Opportunities that students will get during the period of practical training can be expressed as follows:

- students can obtain useful information about the market, which creates a demand for certain professions;
- have a definite opinion about the legal forms of enterprises in order to select for the further implementation of skills in the context of these organizations
- to know in which direction the knowledge that is gained at the university should be improved under conditions of operating companies for more useful career development;
- find ways to demonstrate professional skills to obtain employment opportunities in companies where the internship took place;
- the ability to negotiate with employers at the place of the internship to get a job after graduation.

The proposed list of opportunities that students should acquire during internships are not limited by these items. This list can be extended, by many other features, where students themselves will be interested internship location and will actively search for a placement in hopes of further employment. Furthermore, while searching and selecting an internship it is important to take into account that 70% of students KPITTU reside outside of Khujand in the cities and districts of Sughd region. In a modern learning environment it is more favourable for students of Sughd region to get placements in companies that operate in their place of residence, taking into account the fact that after graduation these students could find employment in these enterprises. In connection with the solution of question of ensuring high-quality specialists of KPITTU for all enterprises in the region used the method of manufacturing practices by using a remote form of education.

Distance education is becoming an extremely popular form of teaching due to its convenience and flexibility. Possibilities of internship realization in universities with distance learning are based on the following necessities:

- Implementation of priority directions of the state policy in the field of education under the National Education Development Strategy till 2020
- Implementation of new training activity organizations on the basis of a modular-credit system and a high degree of autonomy in teaching high school.

- Transformations in the educational process of practice as close to the future professional activity as possible.
- Ensure the availability of all forms of training for the passage of good quality practice.

The problem of finding employment in the context of the crisis of economic development in Republic of Tajikistan is much more complicated. To support graduates KPITTU organizes a vacancy fair to support students and graduates finding jobs.

The Vacancy Fair in KPITTU organizes special events that are held at the initiative of “Career Centre” of KPITTU with the aim of better involving employers to provide their available job vacancies and facilitating employment for students and graduates who wish to be employed, as well as providence of practical assistance in choosing suitable occupation at enterprises and organizations of Sughd region. The fair unites the interests of employers, educational institutions and individuals that wish to find a job or get a profession by demonstrating their knowledge and skills in the labour market, which in turn creates the preconditions for the further development of the educational system in Tajikistan.

References:

- Irodov M.I., Razumov S.V. Creating a quality management system for training experts in high school // University Management: Practice and Analysis. 2003. № 2 (25). (Russian version).
- Filippova D.G. The mechanism of interaction between the labor market and the education market. Modern Economy: Problems and solutions 12 (12) 2010, page.26-39. (Russian version).
- Maximova E.N. The mechanism of interaction between universities and industrial companies in the region. // Modern science: actual problems of theory and practice. “Economics and Law” series .2012.№ 3. (Russian version)
- Law of the Republic of Tajikistan “On training with labor market needs.” Adopted August 1, 2012 № 895. (Russian version)

КАЧЕСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ - ПУТЬ К СТАБИЛИЗАЦИИ РЫНКА ТРУДА

СУЛТАНОВА М.М., НАБИЕВ Д.Б.

Центр карьеры ТПИТТУ имени академика М. Осими в городе Худжанде
careercentre@kbtut.tj

Аннотация

В предлагаемой статье приводится специфический характер системы высшего образования в условиях переходной экономики в Таджикистане. Рассмотрены возможности, которые получит студент при прохождении качественной производственной практики, что способствует созданию базы для выпускников по карьерному росту в профессиональной деятельности.

Одной из основополагающих сфер развития является сфера образования, через создание образовательного рынка. Для данного рынка характерна конкуренция более высокого уровня, поскольку качественное образование становится способом стабилизации рынка труда. Образование постепенно превращается в один из ведущих элементов экономической стратегии государства. Подтверждением является принятия ряда регламентирующих документов по совершенствованию системы образования в Таджикистане.

Становление системы высшего образования в Таджикистане имеет специфический характер в условиях переходной экономики. Переход экономики Таджикистана на рыночные отношения выявил некоторые проблемы, которые можно отнести к общему состоянию системы образования. Особенностью этого периода является предпринятые меры по вхождению Таджикистана в Болонский процесс, который предоставляет новые возможности для продвижения таджикского образования на международной арене. В свою очередь эти возможности диктуют новые условия подготовки качественных специалистов и необходимости более детального подхода к толкованию понятия качество.

Качество образования необходимо рассматривать как единый управляемый процесс производства с точки зрения производителя - выпускник вуза и потребителя - со своими требованиями работодателя. Основным требованием к рыночному функционированию системы высшего образования является удовлетворение спроса как на рынке труда, так и на рынке образовательных услуг. При таком подходе возникает необходимость в поиске путей оптимального соответствия рынка труда рынку образовательных услуг.

Производственная практика для вуза - это попытка соединить теоретическую подготовку с формированием практических навыков у студентов для облегчения их выхода на рынок труда, это попытка получить обратную связь со стороны компаний и организаций, принимающих студентов на практику, о качестве обучения, а также получение дополнительной информации о том, над чем нужно поработать студенту, чтобы соответствовать современным требованиям рынка труда. Именно такой подход к прохождению производственной практики должен быть востребован со стороны работодателей.

Возможности, которыми студент будет располагать в период прохождения производственной практики можно выразить следующим образом:

- можно получить и полезно использовать информацию о рынке, который формирует спрос на определенные профессии;
- иметь определенное мнение о организационно-правовых формах предприятий с целью выбора для дальнейшей реализации профессиональных навыков в рамках этих форм организаций;
- определиться в каком направлении совершенствовать знания, получаемые в вузе для более полезного использования в карьерном росте в условиях функционирующих предприятий;
- изыскать способы для демонстрации своих профессиональных способностей, чтобы получить возможности трудоустройства в фирме, где проходили производственную практику;
- умение проведения переговоров с работодателями по месту прохождения практики для получения работы по окончании вуза.

Предлагаемый перечень возможностей, которые получит студент при прохождении качественной производственной практики, не ограничивается этими пунктами. Этот перечень может пополниться и многими другими возможностями, когда сам студент будет заинтересован о выборе места прохождения практики и будет активно заниматься поиском этого места в надежде на дальнейшее трудоустройство.

Изученные материалы позволяют сделать вывод о том, что качественное прохождение производственной практики способствует созданию базы для выпускников по карьерному росту в профессиональной деятельности.

В период прохождения практики происходит закрепление и конкретизация результатов теоретического учебно-практического обучения, приобретение студентами умения и навыков практической работы по присваиваемой квалификации и избранной специальности или профессии.

В период прохождения производственной практики знания и навыки приобретенные студентами выражаются в том, что студенты после практики определяют

в каком направлении совершенствовать свои знания, получаемые в вузе для более полезного использования в практических условиях функционирующих предприятий, ищут пути демонстрации своих профессиональных способностей, чтобы получить возможности трудоустройства в фирме, где проходили производственную практику.

Предлагаемый перечень возможностей, которые получит студент при прохождении качественной производственной практики не ограничивается перечисленными, так как оптимальная форма организации практики будет определяться тем, что сам студент будет заинтересован о выборе места прохождения практики и будет активно заниматься поиском этого места в надежде на дальнейшее трудоустройство. Кроме того, при поиске и выборе места прохождения практики учитывается, что 70 % студентов ХПИТТУ проживают за пределами г.Худжанда в городах и районах Согдийской области. В современных условиях обучения для студентов Согдийской области прохождение практики более целесообразно на предприятиях, функционирующих по месту постоянного проживания, с учетом того, что после получения диплома эти студенты будут трудоустраиваться на этих предприятиях. В связи с решением вопроса о обеспечении всех предприятий региона качественными специалистами в ХПИТТУ те апробируется методика проведения производственной практики с использованием дистанционной формы образования.

Дистанционное образование становится чрезвычайно популярной формой обучения в силу своего удобства и гибкости. Возможности проведения производственной практики в вузах на условиях дистанционного обучения обосновано следующей необходимостью:

- Реализацией приоритетных направлений государственной политики сферы образования в рамках Национальной Стратегии развития образования до 2020 г.
- Внедрением новой организации учебной деятельности на основе Модульно-кредитной системы и высокой степени самостоятельности обучения в вузе.
- Трансформации в учебный процесс практики, максимально приближенной к будущей профессиональной деятельности.
- Обеспечением доступности всех форм обучения для прохождения качественной производственной практики.

В условиях кризисного развития экономики РТ проблема нахождения места работы намного осложняется. Для оказания поддержки выпускникам ХПИТТУ -а в поиске рабочих мест организуются ярмарка вакансий.

Ярмарка вакансий в ХПИТТУ - специальное мероприятия, проводимое по инициативе «Маркази мартаба» ХПИТТУ-та, с целью более широкого привлечения работодателей к предоставлению имеющихся у них вакантных рабочих мест,

оказание содействия занятости студентам выпускникам, желающим трудоустроиться, а также оказание практической помощи в выборе подходящей профессии на предприятиях и организациях Согдийской области. Ярмарка объединяет интересы работодателей, учебных заведений и граждан, желающих найти работу или получить профессию через демонстрацию своих знаний и навыков на рынке труда, что в свою очередь создает предпосылки для дальнейшего развития системы образования в Таджикистане.

Библиографический список

- Иродов М.И., Разумов С.В. Создание системы управления качеством подготовки специалистов в вузе // Университетское управление: практика и анализ. 2003. № 2(25).
- Филиппова Д.Г. Механизм взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг. Современная экономика: Проблемы и решения 12- (12) 2010, С.26-39
- Максимова Е.Н. Механизм взаимодействия высших учебных заведений и промышленных предприятий региона. //Современные науки: актуальные проблемы теории и практики. Серия «Экономика и право».2012. № 3.
- Закон РТ «О подготовке специалистов с учетом потребностей рынка труда». Принят 1 августа 2012 года за № 895.

EMPLOYERS AND GRADUATES: BRINGING THEM TOGETHER AT BUKHARA STATE UNIVERSITY

BAKHTIYOR ADIZOV & SUKHROB DAVLATOV

Bukhara State University, Uzbekistan

Abstract

This paper presents the work done to develop the Career Centre at Bukhara State University (Uzbekistan) in the framework of the Tempus project UNIWORK.

Introduction

The market for high-skilled graduates is increasingly global. Economic and technological change is facilitating an internationalisation and de-territorialisation of business with many companies, large and small, having international operations and international recruitment patterns. Global leaders are challenging national expectations for the graduate workforce. As employers' requirements for their global workforce change, graduates - and providers of higher education - must adapt to prosper.

In the last quarter century the size and dynamics of the graduate talent pool has changed dramatically. The so-called 'massification' of HE continues and the global appetite for graduates is increasing apace. Multinational employers, and increasingly employers of all kinds, require their workforce to work readily and confidently across worldwide operations, using a global outlook to consider new opportunities and challenges. At the same time, they need employees who can assimilate organisational values and operate comfortably with the technological and cultural demands of the 21st century workplace. Expectations extend beyond the early graduate career, with high expectations for graduates to one day take leadership roles. Ultimately, graduates of HEI of Uzbekistan, like their international counterparts, must be able to work across national borders, manage complex international and intercultural relationships, and understand global aspects of the world of work.

University career centres are also changing, trying to integrate what they do with the rest of the university, and providing students with the skills that will serve them throughout their professional lives - not just in finding their first job upon graduation.

Sukhrob Davlatov, a doctoral student at Bukhara State University, does research on youth unemployment and underemployment. He says that while universities

are primarily institutions of higher learning, inherently different from colleges or vocational schools, they “*do have some obligation to prepare students for the labour market.*” Thus, at Bukhara State University, a hands-on approach to helping students find jobs is taken from day one. The first cohort of students enrolled in the guarantee program graduated this year (2016). They’ve spent the past four years receiving training on networking, resume writing, interviewing skills and, for many, a series of job placements. If the participating students can’t find work within six months of graduation, the university promises the help of Career Centre for them, so they can hone existing skills or get another job.

The BSU Career Centre

In February, 2016, in the framework of TEMPUS project UNIWORK, the rebranded Career Centre at Bukhara State University (Bukhara, Uzbekistan) was officially inaugurated by the Rector of the university, in the presence of university staff and local media. This new Career Centre should help strengthen the ties between the university and the employers in the region, and thus help its students improve their chances at finding good internships and employment opportunities. Furthermore it has been directly involved in the UNIWORK project activities, with its staff participating in training events organized by the project (including a 2 week practical placement in an EU University Career Centre) and preparing their own events in the framework of the project, such as a Business Plan Competition for its students, and Employment Marathon etc.

Career Centre - the main activities of which are focused on the comprehensive support and assistance to students and university graduates of all disciplines and specializations in planning their careers and employment in the modern labour market.

The mission of Career Centre BSU - to create an environment conducive to students and graduates effectively planning a career path and successfully realizing themselves in their professional activities.

The purpose of the centre’s work - to provide assistance and support students for temporary employment and the promotion of employment of university graduates.

The main task of the centre - increased mobility, competitiveness of graduates in the labour market, the expansion of social partnership framework, and improve the system of “university-employer”.

In order to achieve the objectives and the decision of tasks the Career Centre BSU has been organising the following activities:

- Monitoring the employment of university graduates;

- Monitoring the status and trends in the labour market, job search, maintaining a database of vacancies received by the Centre from the organizations; placement vacancies on the website as well as at the information stands of the Centre;
- Interaction with employers - organizations on employment of graduates on the basis of agreements of different directions, to obtain from them applications to fill the existing vacancies;
- Support national and regional programs to enhance employment of undergraduates and graduates;
- Organization for students of job fairs, presentations of organizations, conferences Career Days and other events dedicated to vocational guidance and placement of graduates;
- Informing and consulting students, university graduates and employers on employment;
- Organization of visits of students and training workshops on skills, employment and effective methods of building a career;
- Preparation and delivery to the faculty dean's office of relevant and useful information to be used in work with students on the assessment of the quality of training by employers, graduate employment, building a career, behaviour in the labour market.

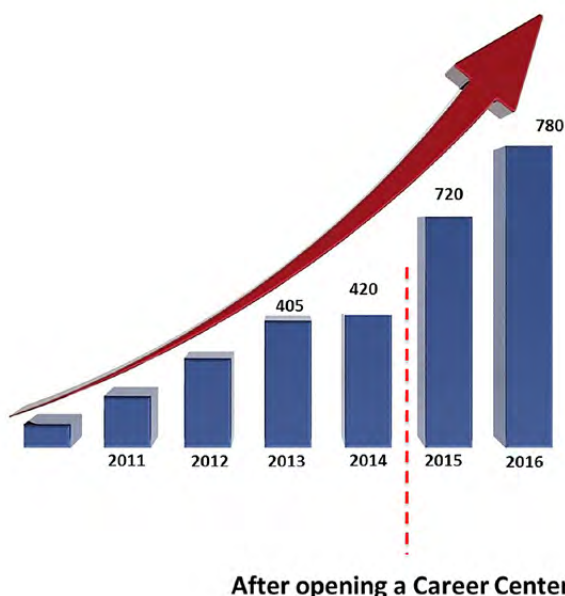


Figure 1. The increase in the number base enterprises and organizations

BSU has signed more than 700 contracts the passage of professional internships for 31 specialties of the University with employers in the Bukhara region of Uzbekistan.

One of the important conditions for the successful employment of students is the conclusion of the three-party agreements with the authorities' educational governance secondary educational institutions, enterprises and organizations on employment of graduates and the provision of practical training.

Event and services launched in the framework of UNIWORK

Business Plan Competition

4th year student of the Faculty of "Economics" Jamshid Normurodov became the winner of 1st annual business plan competition at the Bukhara State University. The awards ceremony was held at Bukhara State University on February 19, 2016.

The competition was organized by the Career Centre BSU with the assistance of TEMPUS project UNIWORK and the Socio-Economic Faculty at Bukhara State University. The main aim of the competition was to strengthen the entrepreneurial spirit, encourage students to acquire business planning skills, facilitate the checking of ideas of students and graduates on realism.

Participants included 3rd and 4th year students. The business plan format could be arbitrary, however, it was recommended to include the following sections: description of the business idea, market research, a description of the competitive advantages of the product / service, production plan, financial plan, business finance plan, a plan for human resource management. All business plans had to be written in English. A total of 53 business plans were submitted by different sections of the University.

In addition to valuable cash prizes and personal certificates of participation in the contest and gifts, In addition to valuable cash prizes and the winner of the Cup with the participation in the Regional Forum on Youth Employment and Entrepreneurship held in Bukhara on March 11th and 12th 2016. In this regional competition the participants could give a 5 minute oral "elevator pitch" presentation to present the project. This was followed by a Q&A poster session where they could discuss their business idea in more detail with members of the jury and the general public of the Regional Forum.

Alumni Networking Event

On Saturday, May 7, 2016 the second *Alumni Networking Event* was held at Bukhara State University. It brought together united 11 alumni/professionals and 47 students. This year's program was completely revamped to focus on networking skills and

allowing students to interact with professionals in general and not limited to only alumni professionals. In addition a keynote speaker and 2 panel discussions (which included 5 professionals on each panel) were added to the programme. The keynote speaker spoke about his career path and the different obstacles he had overcome.

The event organised to promote networking between HEI graduates and current students, and to promote membership in the alumni network. The goal was to improve perceived career readiness so students would gain career preparation knowledge and confidence.

To assess these changes in perceptions of career readiness, we developed a pre- and post-event survey that included the following five learning outcomes prompts:

1. I feel comfortable initiating networking relationships.
2. I know how to structure an elevator pitch.
3. I can create meaningful connections with alumni and professionals.
4. I can confidently respond to interview questions.
5. I have reflected on how my past experiences can shape my future career goals.

A second goal was for students to exchange contact information with at least 3 alumni or professionals in order to create meaningful connections between students and alumni.

While few students attained the particular goal of *“enjoying the cooperation and interaction with the other participants”*, survey data of participants demonstrated that students still gained experience by interacting with alumni during the event. 97% of student participants who answered the question reported speaking with alumni.

Through the feedback surveys, students also had an opportunity to reflect on the most valuable thing that they learned from their experience. Many students who responded identified specific skills that they learned more about or had an opportunity to practice, such as interviewing skills, elevator pitches, networking, and connecting with people - *“Networking is about creating bonds, and it is about being yourself not selling yourself”*. Other students discussed the importance of stepping outside their comfort zone, and learning persistence, *“I need to be comfortable being uncomfortable”*. Another theme in students’ comments related to the importance and ubiquity of networking (*“Network with all kinds of people not just people that are in your own field”*) as a powerful tool for career development. Finally, students reflected on the empowering nature of this event that was targeted toward students of their cultural group and being inspired by the professionals’ *“stories and experiences.” “It is okay to not find your perfect career right away - time and patience is key.”*

The invited guests presented the following recommendations on the event:

- Include a graduate student on next year's panel
- Increase number/diversity of professionals and more free networking time
- Compile all LinkedIn profiles into Live binder or some other online source to allow all participants to review one another's profiles prior to the event, this will also help alumni and other students become excited about the event or create a face book event
- Create a session on financial education in relation to unpaid internships or other opportunities
- Consider changing the day of the event
- Consider hosting an alumni breakfast the morning of or dinner the night before

Annual "Career Day"

In order to improve measures to promote the employment of graduates of Bukhara State University will hold an annual Career Day or jobs fair.

On April 24th 2015 Bukhara State University successfully hosted the traditional "Career Day 2015". The event was organized by the marketing department of Bukhara State University in the framework of the Tempus UNIWORK project with the assistance and support and Department of Labour and Social Protection of the Bukhara region, Department Public of Education, Department of specialized secondary and vocational education. It was attended by about 60 organizations that offered more than 500 jobs. At this jobs faire more than 103 job contracts were signed between graduates and employers. Some organizations were awarded certificates for support and facilitation of employment for the graduates of the Bukhara State University.

The next job fair for graduates of the Bukhara State University was organised by the rebranded Career Centre on April 22nd 2016. The traditional "Career Day 2016" was organized with the assistance and support and Department of Labour and Social Protection of the Bukhara region, Department Public of Education, Department of specialized secondary and vocational education, also in the framework of the UNIWORK project. It included the participation of all the career centres and employment departments of universities in the region. The jobs faire was attended by about 300 organizations that offered more than 1000 jobs. At this time more than 353 job contracts were signed between graduates and employers. Some organizations were awarded with certificates for supporting and facilitating the employment of graduates of the Bukhara State University. This year, with the assistance of the Career Centre the placement amounted to 90% of the graduates of the Bukhara State University, 10% higher than last year's figures (fig. 2).

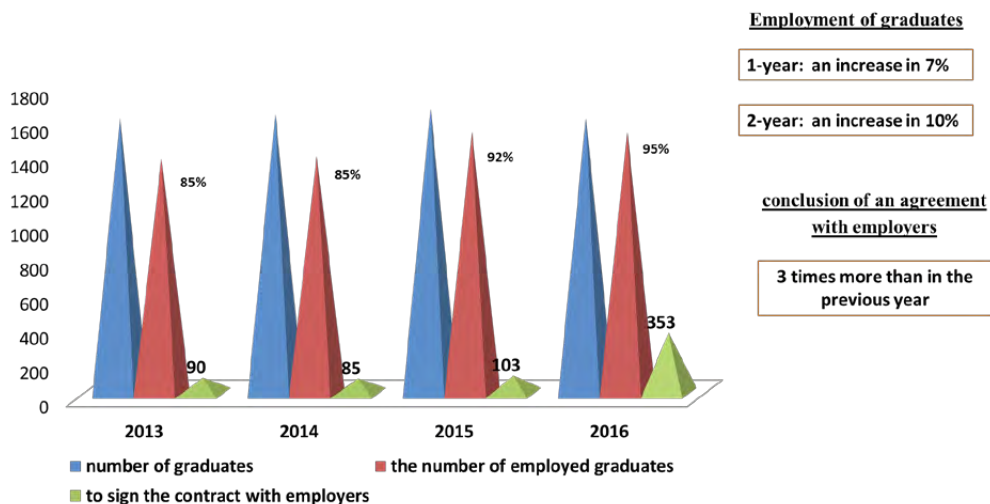


Figure 2: Number of graduates, employed graduates and new contracts at the Career Day

Career Centre specialists regularly conduct surveys of the participating employers to keep improving the organisation of the events. Relevance of this research is due to the need to study the labour market and to increase the competitiveness of graduates of Bukhara State University in the modern market by having professional qualities of adaptability and mobility, the ability to creatively build their careers, as well as the desire to participate actively in the life of the various professional communities. In this way the Career Centre BSU will continue to improve in the services and support it offers to the students and graduates of Bukhara State University.

РАБОТОДАТЕЛИ И ВЫПУСКНИКИ: ИХ ВСТРЕЧА В БУХАРСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ УНИВЕРСИТЕТЕ

БАХТИЁР АДIZОВ И СУХРОБ ДАВЛАТОВ

Бухарский Государственный Университет, Узбекистан

Аннотация

В данной статье представлена проделанная работа по развитию Центра Карьеры в Бухарском Государственном Университете (Узбекистан) в рамках проекта Tempus UNIWORK.

Введение

Рынок для высококвалифицированных выпускников становится все более глобальным. Экономические и технологические изменения содействует интернационализации и де-территориализации бизнеса со многими компаниями, большими и малыми, практикующими международные операции и международные модели найма. Мировые лидеры стараются отвечать национальным ожиданиям от выпускников ВУЗов. Что касается требований работодателей к их глобальному изменению рабочей силы, выпускники и ВУЗы должны адаптироваться к содействию прогрессу.

В последней четверти века размер и динамика кадрового потенциала выпускников ВУЗов резко изменилась. Так называемая “массификация” ВО продолжает существовать и глобальный аппетит на выпускников ВУЗов растет быстрыми темпами. Многонациональные работодатели, и все чаще работодатели всех видов требуют своей рабочей силы, чтобы легко и уверенно работать по операциям во всем мире, используя глобальную перспективу, чтобы рассмотреть новые возможности и вызовы. В то же время, им нужны сотрудники, которые могут усваивать организационные ценности и работать комфортно с технологическими и культурными требованиями на рабочем месте 21-го века. Ожидания выходят за пределы ранней карьеры выпускников с высокими ожиданиями в один прекрасный день занять ведущие роли. В конечном счете, выпускники ВУЗов Узбекистана, как и международных ВУЗов, должны иметь возможность работать за пределами национальных границ, управлять сложными международными и межкультурными отношениями и понимать глобальные аспекты мира труда.

Университетские центры карьеры также меняются, пытаются интегрировать то, что они делают с остальной частью университета, а также предоставляя

студентам навыки, которые будут служить им на протяжении всей своей профессиональной жизни, а не только в поиске их первой работы после окончания учебы.

Сухроб Давлатов, докторант Бухарского государственного университета, проводит исследования по безработице среди молодежи и неполной занятости. Он говорит, что в то время как университеты - это преимущественно высшие учебные заведения, по своей природе они отличаются от колледжей или профессионально-технических учебных заведений, они *“имеют некоторое обязательство подготовить студентов к рынку труда.”* Таким образом, в Бухарском государственном университете, практический подход к помощи студентам в поисках работы принят с самого первого дня. Первая группа студентов, обучающихся по гарантийной программе, закончила в этом году (2016 г.). Они провели последние четыре года, обучаясь навыкам сотрудничества, написанию резюме, собеседования и многому другому для получения работы. Если участвующие студенты не могут найти работу в течение шести месяцев после окончания, университет обещает для них помощь Центра Карьеры, так что они могут отточить имеющиеся навыки или получить другую работу.

Центр Карьеры БГУ

В феврале 2016 года в рамках проекта TEMPUS UNIWORK, обновленный Центр карьеры в Бухарском Государственном Университете (Бухара, Узбекистан) был официально открыт ректором университета в присутствии сотрудников университетов и местных средств массовой информации. Этот новый Центр карьеры должен способствовать укреплению связей между университетом и работодателями в регионе, и таким образом помочь своим студентам улучшить их шансы в поиске хорошей практики и возможности трудоустройства. Кроме того, он принимал непосредственное участие в деятельности UNIWORK проекта, его сотрудники участвовали в учебных мероприятиях, организованных в рамках проекта (в том числе 2-х недельная практика Центре Карьеры Университета ЕС) и подготовки своих собственных мероприятий в рамках проекта, например конкурс бизнес-планов для их студентов и Марафон трудоустройства и т.д.

Центр карьеры - основная деятельность которых сфокусирована на всесторонней поддержки и помощи студентам и выпускникам вузов всех специальностей и специализаций в планировании своей карьеры и занятости на современном рынке труда.

Задача Центра Карьеры БГУ - создать благоприятные условия для студентов и выпускников для эффективного планирования карьеры и успешной самореализации в своей профессиональной деятельности.

Цель работы центра-- оказать помощь и поддержку студентам для временной занятости и содействие трудоустройству выпускников ВУЗов.

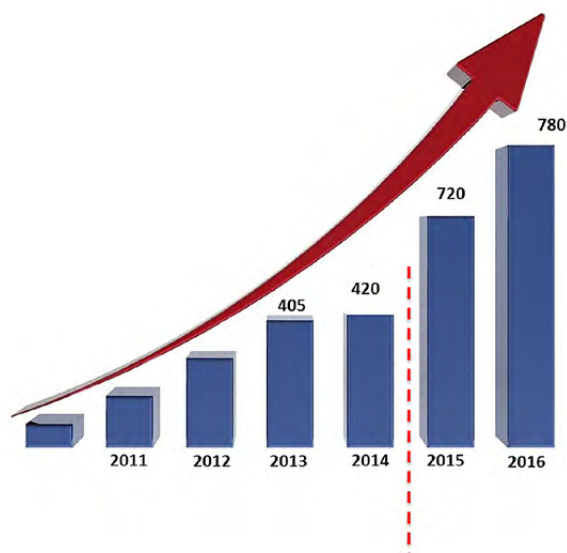
Основная задача центра- повышенная подвижность, конкурентоспособность выпускников на рынке труда, расширение рамок социального партнерства, а также улучшение системы «университет- работодатель».

Для достижения целей и решения задач Центр Карьеры БГУ организует следующие мероприятия:

- Мониторинг трудоустройства выпускников высших учебных заведений;
- Мониторинг состояния и тенденций на рынке труда, поиск работы, ведение базы данных вакансий, поступающих в Центр от организаций; размещение вакансий на сайте, а также на информационных стендах Центра;
- Взаимодействие с работодателями - организациями по вопросам трудоустройства выпускников на основе соглашений различных направлений, чтобы получить от них заявки на занятие существующих вакансий;
- Поддержка национальным и региональным программам в целях повышения занятости студентов и выпускников;
- Организация ярмарок вакансий для студентов, презентации организаций, конференции, Дни карьеры и другие мероприятия, посвященные профессиональной ориентации и трудоустройству выпускников;
- информирование и консультирование студентов, выпускников вузов и работодателей по вопросам занятости;
- Организация поездок студентов и учебных семинаров по навыкам, занятости и эффективным методам карьерного развития;
- Подготовка и предоставление деканату факультета актуальной и полезной информации, которая будет использоваться в работе со студентами по оценке качества обучения работодателями, трудоустройству выпускников, построении карьеры, поведение на рынке труда.

БГУ подписал более 700 контрактов на прохождение профессиональной практики по 31 специальности университета с работодателями в Бухарской области Узбекистана.

Одним из важных условий для успешного трудоустройства студентов является заключение трехсторонних договоров с ведомственными средними учебными заведениями, предприятиями и организациями по трудоустройству выпускников и обеспечению практической подготовки.



После открытия карьерного центра

Рис.1 Увеличение количества базовых предприятий и организаций

Мероприятия и услуги, запущенные в рамках UNIWORK

Конкурс по бизнес-планам

Студент 4 курса факультета «Экономика» Джамшид Нормуродов стал победителем 1-го ежегодного конкурса бизнес-плана в Бухарском государственном университете. Церемония награждения состоялась в Бухарском государственном университете 19 февраля 2016 года.

Конкурс был организован Центром карьеры БГУ при содействии проекта TEMPUS UNIWORK и социально-экономического факультета Бухарского государственного университета. Основной целью конкурса является укрепление духа предпринимательства, поощрение студентов в приобретении навыков бизнес-планирования, облегчение проверки идей студентов и выпускников на реалистичность.

Среди участников были студенты 3-го и 4-го курсов. Формат бизнес-план мог быть произвольным, однако, было рекомендовано, чтобы он включал следующие разделы: описание бизнес-идеи, исследование рынка, описание конкурентных преимуществ продукта / услуги, производственный план, финансовый план, бизнес-финансовый план, план управления человеческими ресурсами. Все

бизнес-планы должны были быть написаны на английском языке. В общей сложности 53 бизнес-плана были представлены различными отделами университета.

В дополнение к ценным денежным призам и именным сертификатам участия в конкурсе и подаркам вручались ценные денежные призы и Кубок победителя Регионального форума по вопросам занятости молодежи и предпринимательства в Бухаре 11-12 марта 2016 года. В данном региональном соревновании участники могли дать 5-минутную устную «краткую презентацию», чтобы представить проект. За этим следовала стендовая сессия вопрос-ответ, где они могли обсудить их бизнес-идею более подробно с членами жюри и широкой общественностью Регионального форума.

Нетворкинг с выпускниками

В субботу 7 мая 2016 года второе *мероприятие по установлению связей (нетворкинг) с выпускниками* было проведено в Бухарском государственном университете. В нем приняли участие 11 выпускников/профессионалов и 47 студентов. Программа этого года была полностью усовершенствована, чтобы сосредоточиться на навыках сотрудничества и возможности студентов взаимодействовать с профессионалами в целом и не ограничивается только выпускниками-профессионалами. Кроме того, главный докладчик и 2 панельные дискуссии (которые включали 5 специалистов по каждой панели) были добавлены в программу. Основной докладчик рассказал о своем карьерном пути и различных препятствиях, которые он преодолел.

Мероприятие было организовано в целях содействия созданию связей между выпускниками вузов и нынешними студентами, а также содействию членству в сети выпускников. Цель состояла в том, чтобы улучшить воспринятую профессиональную готовность, чтобы студенты могли получить знание и уверенность в себе в профессиональной подготовке.

Для того, чтобы оценить эти изменения в восприятии карьерной готовности, мы разработали опросник до и после проведения мероприятия, который включал в себя следующие пять вариантов ответа о результатах обучения:

1. Я чувствую себя комфортно при установлении связей.
2. Я знаю, как создавать краткую презентацию
3. Я могу создать значимые связи с выпускниками и профессионалами.
4. Я могу уверенно отвечать на вопросы на собеседовании
5. Я понял, как мой прошлый опыт может сформировать мои будущие карьерные цели

Вторая цель в отношении студентов состояла в том, чтобы студенты обменивались контактной информацией, по крайней мере, с 3-мя выпускниками или специалистами с целью создания значимых связей между студентами и выпускниками.

В то время как немногие студенты достигли конкретной цели «наслаждаясь сотрудничеством и взаимодействием с другими участниками», данные опроса участников показали, что студенты все же приобрели опыт, взаимодействуя с выпускниками во время мероприятия. 97% студентов-участников, ответивших на вопрос, сообщили о разговоре с выпускниками.

Через исследования обратной связи студенты также имели возможность поразмышлять о наиболее ценных вещах, о которых они узнали из их опыта. Многие студенты, которые откликнулись, определили конкретные навыки, которые они узнали больше или имели возможность практиковать, например, навыки проведения собеседования, презентации, создание связей, а также общения с людьми - «Нетворкинг в создании связей, и речь идет о том, чтобы существовать, не продавая себя». Другие студенты обсудили важность активизации за пределами своей зоны комфорта и обучения настойчивости, «Мне нужно быть удобным, будучи неудобным». Еще одной темой в комментариях студентов, связанных с важностью и повсеместностью нетворкинга («Связь со всеми типами людей, не только людей, которые находятся в вашем собственном поле») в качестве мощного инструмента для развития карьеры. В конце, студенты размышляли об увеличении характера данного мероприятия, которое было направлено на студентов их культурной группы и будучи вдохновлёнными профессионалами «Истории и переживания» . «Это нормально, если вы не сможете найти способ улучшения своей карьеры сразу- время и терпение - ключ к успеху».

Приглашенные гости представили следующие рекомендации по мероприятию:

- Включить аспирантов в состав в следующем году
- Увеличить число / разнообразие профессионалов и больше свободного времени для нетворкинга
- Составлять все профили LinkedIn в Live binder или других источниках в Интернете, чтобы позволить всем участникам рассмотреть профили друг друга до начала мероприятия, это также поможет выпускникам и другим студентам вдохновиться данным мероприятием или создать событие в face book
- Создать сессию по финансовому образованию в отношении бесплатных стажировок или других возможностей
- Рассмотреть возможность изменения дня события
- Рассмотреть возможность проведения для выпускников завтрака или ужина на кануне мероприятия

Ежегодный “День карьеры”

В целях повышения эффективности мер по содействию занятости выпускников Бухарский государственный университет будет проводить ежегодный День карьеры или ярмарку вакансий.

24 апреля 2015 Бухарский государственный университет успешно провел традиционный «День карьеры 2015». Мероприятие было организовано отделом маркетинга Бухарского государственного университета в рамках проекта Tempus UNIWORK при содействии и поддержке Министерства Труда и Социальной Защиты Населения Бухарской области, Отдела общественного образования, Факультета среднего специального и профессионального образования. В нем приняли участие около 60 организаций, которые предлагают более 500 рабочих мест. На данной ярмарке вакансий было заключено более 103 контрактов с выпускниками и работодателями. Некоторые организации получили сертификаты для поддержки и облегчения трудоустройства выпускников Бухарского государственного университета.

Следующая ярмарка вакансий для выпускников Бухарского государственного университета была организована модернизированным Центром карьеры 22 апреля 2016 года. Традиционный «День карьеры 2016» был организован при содействии и поддержке Министерства Труда и Социальной Защиты Населения Бухарской области, Департамента Общественного Образования, Департамента Средне-специального и Профессионального образования, а также в рамках проекта UNIWORK. Она включала в себя участие всех карьерных центров и отделов занятости университетов региона. В ярмарке вакансий учувствовало 300 организаций, которые предлагали более 1000 рабочих мест. В это время было подписано более 353 договоров между выпускниками и работодателями. Некоторые организации были награждены сертификатами за поддержку и облегчение трудоустройства выпускников Бухарского государственного университета. В этом году при содействии Центра Карьеры трудоустройство составило 90% выпускников Бухарского государственного университета, на 10% выше, чем в прошлом году (рис. 2).

Специалисты Центра Карьеры регулярно проводят опрос участвующих работодателей, чтобы продолжать улучшать организацию мероприятия. Актуальность данного исследования обусловлена необходимостью изучения рынка труда и повышения конкурентоспособности выпускников Бухарского Государственного Университета на современном рынке, имея профессиональные качества адаптивности и подвижности, способность творчески строить свою карьеру, а также желание активно участвовать в жизни различных профессиональных

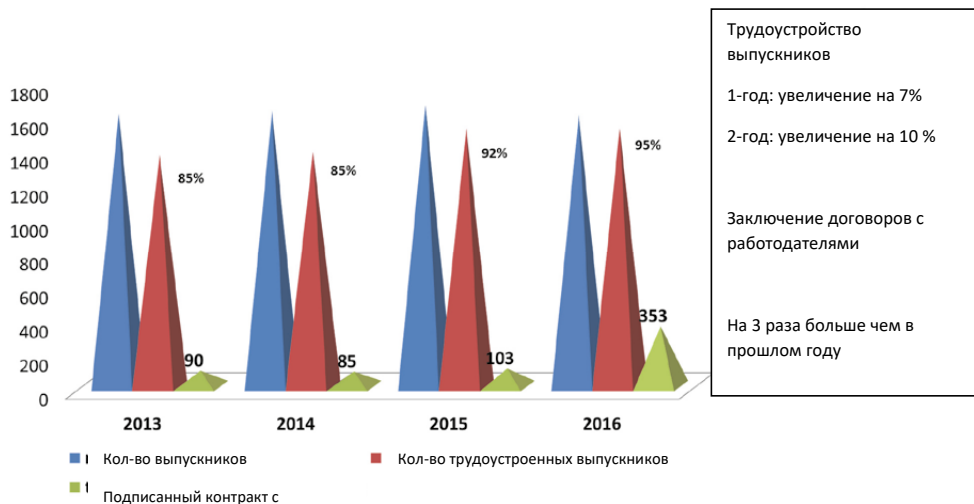


Рис 2: Кол-во выпускников, трудоустроенных выпускников и новых контрактов в День карьеры

сообществ. Таким образом, Центр Карьеры БГУ будет продолжать усовершенствоваться в сфере услуг и поддержки, предоставляемой студентам и выпускникам Бухарского Государственного Университета.

INFLUENCE OF BRAND MANAGEMENT COURSES IN DEVELOPMENT OF UNIWORK PROJECT

NOZIMA ZUFAROVA

Tashkent State University of Economics

Abstract

The purpose of this Article is to present a Brand Management training course which is designed and implemented in Tashkent State University of Economics in Uzbekistan in the framework of the Tempus UNIWORK project. The Course covers how to build and maintain strong brands. When upon a successful completion the participants of the UNIWORK Brand Management Course will have learnt how to develop effective brand strategies to build and maintain brand equity.

Keywords: Brand Management Course, TEMPUS UNIWORK project, modules.

Why brand management?

In a globalized economy, manufacturers competing for buyers need to create their own brands, providing a competitive product in the marketplace. Development of branding in Uzbek enterprises is possible through the introduction of brand management as a management system that includes the organization of the processes of creation and promotion of not only brands, but in general brand identity in the company as well as managing the brand portfolio in order to increase the market value of brands.

Each generation faces new challenges as a result of technological, social and environmental change; nonetheless there are patterns and regularities in past events that may enable us to anticipate their re-occurrence, together with possible courses of action to deal with them [1]. There is a need for further studies which look at branding strategies in recession from different perspectives and new challenges should be taken into consideration with these outcomes.

The Marketing Science Institute (MSI) listed brand equity as a priority area for research. The reason is that a strong brand creates two types of funds: tangible and nontangible. According to D. Aaker, building brands involves strategic and tactical imperatives that create significant organizational challenges. Also needed is a vision of the brand's future identity and roles. Brands, in general, are becoming one of the rare ways a company can differentiate itself from its competitors (Olins 2000). Today's market is characterized by symbolic consumption and is a subjective

image laden reality, where both product and corporate brands are important to companies, irrespective of their size (Abimbola & Vallaster 2007). Unfortunately, most organizations are product driven rather than brand driven. This means that the brand's future is dictated by the past actions of product development.

As we mentioned above companies develop and manage their brand by two dimensions: corporate and product. For the enhancing two of them or one of them dimensions entrepreneur has traps. One of them is finding an appropriate identity for existing conditions and obtaining a positive image for the chosen product or to the company itself. To get that image the brand manager works on brand identity attributes. In introducing this framework, there are several fundamental issues which should be considered in a useful form. These would include:

- Before the penetration of a new product to the market create a strong brand identity;
- The brand identity should be appropriate and coordinated for brand sense which is created and followed by human sense;
- Clear brand image which is provided by brand identity signals;
- Not responded touch point communication system.

It is generally held that all these stages involved crucial numbers in profit engagement and tracking the business. It is not always easy to engage in brand management, especially for small companies. A strong brand gives a product instant recognition and may save promotional costs. Companies consider whether to create a local or a foreign image for their products. Also, one of the variation types is combining the national identity with international and get a hybrid or mixed version of the brand or just work as generics (no name brands), as Figure 1 illustrates.

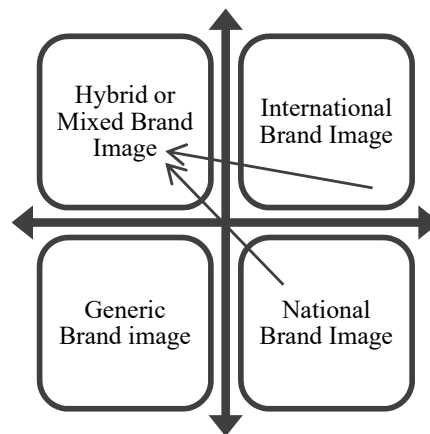


Figure 1. Choosing the brand image. (Author's creation).

The convenience of using a hybrid brand image is the saving factors such as time for developing design images and the cost of the product for reproduction.

The strong brand counteracts the downward pull of a tough market by sustaining price premiums and higher margins because differentiation clears perception and results in its offerings being perceived as differentiated and of higher value. A strong brand also staves off competitive threats because it is not as easily copied. To reach this high point, a company should work with several factors which will contribute to enhancing its brand. One of the main tools is the brand sense. Ruling by senses create a more emotional connection with customers. Using the power of the brand senses to create a strong brand identity and emotional connection to overlap the relation between the company and customer.

Despite the proliferation of books on the subject of branding, it seems that in the real world a brand's success or failure is usually the result of intangible or random influences, which evade measurement. Thomas Gad makes a bold attempt at not only pinning down these influences, but also explaining how to nurture them. Thomas Gad has developed a unique 4-Dimensional method of creating, transforming and maintaining brands [2].

There is no doubt that companies will continue to implement the earlier approaches. Companies may reduce costs, change distribution channels or make intensive promotion activities in adversity. But companies should consider new approaches and concepts. Some concepts such as brand management become prominent and vary from above mentioned.

UNIWORK Brand Management Course

In the framework of the Tempus UNIWORK project a Brand Management course was designed and implemented at Tashkent State University of Economics (Uzbekistan). The Course covers how to build and maintain strong brands. The course covers topics such as brand strategy, research, and positioning, as well as brand extensions, global branding, and measuring and managing brand equity over time. Because brand management is both an art and a science, the course blends brand strategy from lectures with practical knowledge from case studies of familiar brands.

The Brand Management Course Instructional Methodology includes:

- Lectures on vital areas of brand management;
- Case studies of successful (and not-so-successful) brands;
- Videos highlighting key areas of brand management;
- Exams to test brand management concepts and terminology;

- Brand Audit project to exercise topics taught in course.

For the use of innovative pedagogic and information technology for course preparation the “Branding” course is provided with innovative pedagogic and information technology. For the assimilation of the subject tools used include:

- study materials;
- text books;
- electronic materials;
- virtual stands and others.

The main part of the Brand Management course consists of the following modules:

Introduction to brand and branding. Overview of branding, branding strategy and implementation. Brands make selling easier. Brands unlock profitability. Brands prompt consumer selection. Brands build name awareness. The branding cycle. Difference between brand and trade mark. Brand types differentiations. National brands. Store brands. Licensing. Co-branding. Generic or no-name brands. Brand development. Four choices to developing brands. Line extensions. Brand extension. Multibrands. New brands.

Evolution and evaluation of branding technology. Branding concept evolution. Brand history. The early days of branding. Today's brand landscape. How branding has changed. The brand experience. Brand progression. Branding technologies implementation. 4-D Branding strategy by Thomas Gad. Brand mind space. The functional dimension. The social dimension. The mental dimension. The spiritual dimension.

Brand management concept and strategy. Brand management concept strategy planning. Brand management through tangible and intangible characteristics of brand. Emotional branding. The purpose of emotional branding. Techniques of using emotional branding. Keller's CBBE model: Salience, performance imagery, judgment, feelings and resonance. Applying the Keller's brand equity model. Implementation the model's blocks: brand identity, brand meaning, brand responses, brand relationships. Aaker's brand identity model: Brand as a product; Brand as a organization; Brand as a person; Brand as a symbol. Value proposition: functional, emotional and self-expressive benefits. Target market concentration in branding. Communication strategy in branding.

Brand personality creation. Creation brand imaging. Model of brand personality. Measuring brand personality. Brand identity versus brand image. Brand awareness. Brand associations. Brand attributes. Advertisement and PR in branding. Setting advertising objectives. Setting the advertising budget. Developing advertising

strategy. Creating the advertising message. Selecting advertising media. Evaluating advertising effectiveness and return on advertising investment. The role and impact of public relations. Major public relations tools.

Consumer Behaviour in Branding. Consumers' behaviour in branding strategy. Inspires people to purchase a particular brand. The significance of brand loyalty. The effect of branding on consumer purchase behaviour. Neuro-marketing and psychological evaluation in branding. How to build powerful brands through touch, taste smell, sight and sound. Merchandising. Store design and visual merchandising. Creating store space that encourages buying. What store design can do for you. Capturing customer attention. How shoppers navigate your store. Helping shopper orientation in your store. Store design factors: looking good from storefront to store back. Store atmosphere: communicating using the sense. Experiential store design: make shopping memorable and fun.

Brand positioning and competition strategy. Strategy in brand positioning. A strategic brand analysis. Brand position: "target audience" - primary, secondary; "creative advantage"-points of superiority, points of parity; "actively communicate"- augment of image, reinforce the image, diffuse the image; "subset of identity or value proposition"- core identity, points of leverage, key benefits. Mapping strategy of brands and implementation. The power of brand identity and position. SWOT-Analysis. Porter's competition force strategy.

Evaluation of brand equity. Brand equity as an asset of the company. Evaluation of brands. Types of evaluating brands. Young & Rubicam's brand asset valuator. Differentiation, relevance, esteem and knowledge. The Young & Rubicam model of brand dynamics. Inter-brand evaluation method interpretation. Leadership, stability, market, international, trend, support and protection. Measuring brand across products and markets. Benchmarking against the best. Insight into brand building. Tools to manage brand portfolio. The brand equity ten. Price premium, satisfaction/loyalty, perceived quality, leadership/popularity, perceived value, brand personality, organizational associations, brand awareness, market share, market price and distribution coverage. Licencing and Franchising in branding.

Branding and distribution channels variety. Distribution channels varieties. Choosing convenient distribution channel in branding. How channel members add value. Channel behaviour in branding and organization. Channel management decision in branding. Selecting channel members. Managing and motivating channel members. Evaluating channel members in branding.

Innovation of new product and brand building strategy. Innovation of a new brand. Naming the brand. Colour influence in branding. Price strategy. Organizing for brand building. Brand-building imperatives. Coordination across the organization.

Coordinating across media. Coordinating across markets. Adapting the organization for brand building. The organizational culture. Ten guidelines for building strong brands. Brand identity, value proposition, brand position, execution, consistency over time, brand system, brand leverage, tracking brand equity, brand responsibility and invest in brands.

Corporate brand building in different growth stages of a small business.

Definition of the SME concept, characteristics of SMEs and their marketing. small business growth models. Theory of small business growth stages is incorporated to the theoretical discussion of corporate brand building in SMEs.

Legal issues in branding. Brand protection. Steps of legalization of brands. Brand protection laws. Special Problems: Organizations that License and Franchise their Marks.

Branding strategy in services and persons. Service as an intangible product strategy. Comparison of business brands and product brands. Branding strategy using for the person and country. Personal brands. Personality brands. Parent-silent brands. Personality brands grow out of product brands. Product brands grow out of personality brands. Product brands spawn personality brands, which go on to spawn product brands.

Conclusion

Taking to above all mentioned, upon successful completion the participants of the UNIWORK Brand Management Course will:

- Have learnt how to develop effective brand strategies to build and maintain brand equity.
- Have studied cases of leading firms to learn how they manage their brands.
- Have practiced evaluating and developing actual firm branding strategies in group projects.
- Have learnt how to build and maintain strong brands.

Because brand management is both an art and a science, the course blends brand strategy from lectures with practical knowledge from case studies of familiar brands.

References

- [1] Baker, M. J., (2009), Marketing in Adversity, Journal of Customer Behavior , 8(2) p. 97-103.
- [2] Olins, W. (2000), “How brands are taking over the corporation”, in Schultz, M., Hatch, M.J. and Larsen, M.H. (Eds), The Expressive Organization, Oxford University Press, Oxford, pp. 51-65.
- [3] Abimbola T, Vallaster, C. (2007) Brand, organizational identity and reputation in SMEs: on overview. Qualitative Market Research: An International Journal 2007; 10(4): 341-348.
- [4] Gad T. (2000), 4D Branding: Cracking the Corporate Code of the Network Economy.
- [5] Zufarova N. G., (2015), Branding, /Textbook/.

ВЛИЯНИЕ КУРСА УПРАВЛЕНИЯ БРЕНДОМ НА РАЗВИТИЕ ПРОЕКТА UNIWORK

НОЗИМА ЗУФАРОВА

Ташкентский государственный экономический университет

Аннотация

В данном документе представлено создание нового курса для студентов Ташкентского государственного экономического университета, подготовленного в рамках проекта UNIWORK.

Почему именно управление брендом?

В глобализированной экономике, производителям, конкурирующим из-за покупателей, нужно создавать собственные бренды, обеспечивая конкурентоспособность продукции на рынке. Разработка бренда на предприятиях Узбекистана возможна посредством внедрения управления брендами в качестве системы управления, которая включает организацию процессов создания и продвижения не только брендов, но и общего образа бренда в компании, а также управление ассортиментным портфелем для увеличения рыночной стоимости брендов.

Каждое поколение сталкивается с новыми вызовами в результате технологических, социальных и экологических перемен; тем не менее, в событиях прошлого существуют схемы и закономерности, которые могут позволить нам предвидеть их повторение, наряду с возможными порядками действий для борьбы с ними [1]. Необходимы дальнейшие исследования, которые рассматривают стратегии брендинга в рецессии с различных перспектив, а новые вызовы должны приниматься во внимание с данными результатами.

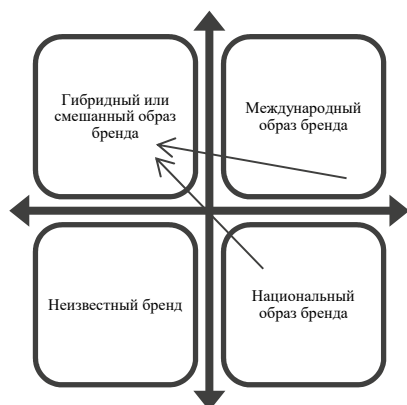
Институт маркетинговых исследований (MSI) указал ценность бренда в качестве приоритетного направления для исследований. Это вызвано тем, что развитый бренд создает два типа фондов: материальный и нематериальный. Согласно Д. Аакеру, создание брендов включает важные стратегические и тактические задачи, которые представляют собой значительные организационные вызовы. Кроме того, необходимо видение будущего образа и ролей бренда. В общем, бренды становятся одним из исключительных способов для компании выделиться из числа своих конкурентов (Olins 2000). Сегодняшний рынок характеризуется потреблением символов и является субъективным отображением

загруженной реальности, когда для компаний важны как продукция, так и корпоративные бренды вне зависимости от их размера (Abimbola & Vallaster 2007). К несчастью, большинство компания определяются скорее продукцией, чем брендом. Это означает, что будущее бренда диктуется прошлыми действиями развития продукции.

Как мы уже говорили, компании разрабатывают собственный бренд и управляют им в двух форматах: корпоративный и товарный. Для их улучшения или же для улучшения одного из форматов, предприниматели используют уловки. Одна из них - это нахождение соответствующего образа для существующих условий и получение положительного образа для выбранной продукции или же самой компании. Для получения данного образа бренд-менеджер работает над отличительными чертами образа бренда. При внедрении данной структуры необходимо результативно решить несколько основных проблем:

- Создание образа развитого бренда перед выпуском новой продукции на рынок;
- Образ бренда должен быть соответствующим и согласоваться с чувством бренда, который создается и сопровождается человеческими чувствами;
- Четкий образ бренда, который обеспечивается сигналами образа бренда;
- Система связи точки соприкосновения без отклика.

Как правило, считалось, что данные этапы включали крупные суммы в привлечении прибыли и отслеживании бизнеса. Использовать управление брендом не всегда легко, в особенности для небольших компаний. Развитый бренд обеспечивает мгновенную узнаваемость продукции и может сэкономить затраты на продвижение товара на рынок. Компании решают создать местный или иностранный образ для своей продукции. Кроме того, одним из вариантов является комбинирование национальной принадлежности с международной и получение либо гибридного или смешанного варианта бренда, либо немарочного товара (неизвестный бренд), что проиллюстрировано на Изображении 1.



Изображение 1. Выбор образа бренда.
(Составлено автором).

Удобство использования гибридного образа заключается в факторах экономии, таких как время на разработку образов бренда и затраты на продукцию для воспроизведения.

Развитый бренд противодействует понижению рискованного рынка, сохраняя

надбавки к цене и высокоприбыльный товар, поскольку различие приводят к четкому восприятию и к тому, что его предложение воспринимаются как отличные и более ценные. Кроме того, развитый бренд сдерживает угрозы конкуренции, поскольку его нелегко скопировать. Для достижения таких высот компания должна работать с несколькими факторами, которые способствуют усилению бренда. Одни из основных средств является чувство бренда. Управление чувствами создает более эмоциональную связь с потребителями. Использование силы чувств бренда создает образ развитого бренда и эмоциональную связь для пересечения отношений между компанией и потребителем.

Несмотря на быстрое распространение книг на тему брендинга, создается впечатление, что в реальном мире успех или неуда бренда, как правило, являются результатом неощутимого или случайного воздействия, которое не поддается измерению. Томас Гэд предпринял смелую попытку не только определить данные воздействия, но и объяснить как способствовать их развитию. Томас Гэд разработал уникальный четырехмерный метод создания, трансформации и сохранения брендов [2].

Несомненно, что компании продолжать использовать более ранние подходы. Компании могут снижать цены, изменять каналы сбыта или заниматься интенсивной рекламной деятельностью в тяжелые времена. Но компании должны рассмотреть новые подходы и концепции. Стали известны некоторые концепции, например, управление брендом, которые отличаются от вышеперечисленных подходов.

Курс управления брендом UNIWORK

В рамках проекта Tempus UNIWORK, сотрудниками Центра карьеры был разработан курс, который был внедрен в Ташкентский государственный экономический университет (Узбекистан). Данный Курс охватывает вопросы создания и сохранения развитых брендов. Данный курс охватывает такие темы, как: стратегия развития бренда, исследование и позиционирование бренда, а также расширение бренда, мировой брендинг, измерение и управление ценностью бренда в долгосрочной перспективе. Поскольку управление брендом - это одновременно искусство и наука, курс сочетает лекции по стратегии развития бренда с практическими знаниями из конкретных примеров знакомых брендов.

Образовательная методология Курса управления брендом включает:

- Лекции по особо важным вопросам управления брендом;
- Изучение конкретных примеров успешных (и неуспешных) брендов;
- Видеоматериалы, освещающие ключевые области управления брендом;
- Экзамены для проверки концепций и терминологии управления брендом;

- Проект Аудита бренда для применения знаний, полученных на протяжении курса.

Для использования инновационных педагогических и информационных технологий для подготовки курса, для курса «Брендинг» предоставлены педагогические и информационные технологии. Для внедрения предмета использовались следующие средства:

- учебные материалы;
- учебники;
- электронные материалы;
- виртуальные стенды и прочее.

Основная часть Курса управления брендом состоит из следующих модулей:

Введение в бренд и брендинг. Обзор брендинга, стратегия и реализация брендинга. Бренды облегчают продажу. Бренды позволяют достичь прибыльности. Бренды подталкивают потребителя к выбору. Бренды приносят известность названию. Цикл брендинга. Различия между брендом и торговой маркой. Разграничения типов брендов. Национальные бренды. Магазинные бренды. Лицензирование. Кобрендинг. Непатентованные бренды или бренд без названия. Разработка бренда. Четыре выбора по разработке брендов. Расширение ассортимента. Мультибренды. Новые бренды.

Эволюция и оценка технологии брендинга. Эволюция концепции бренда. История бренда. Ранний период брендинга. Нынешнее положение брендинга. Как изменился брендинг. Опыт работы с брендом. Продвижение бренда. Применение технологий брендинга. Четырехмерная стратегия брендинга от Томаса Гэд. Границы восприятия бренда. Функциональное измерение. Социальное измерение. Ментальное измерение. Духовное измерение.

Концепция и стратегия управления брендом. Планирование концепции и стратегии управления брендом. Управление брендом посредством осязаемых и неосязаемых свойств бренда. Эмоциональный брендинг. Цель эмоционального брендинга. Техники использования эмоционального брендинга. Потребительский капитал бренда по Келлеру: Видимость, функциональный образ, суждение, чувства и резонанс. Применение модели потребительского капитала по Келлеру. Применение блоков моделей: идентичность бренда, значение бренда, реакции на бренд, взаимоотношения потребителей с брендом. Модель идентичности бренда по Аакеру: Бренд как продукт; Бренд как организация; Бренд как личность; Бренд как символ. Ценностное предложение: функциональные, эмоциональные преимущества и преимущества самовыражения. Концентрация целевого рынка в брендинге. Стратегия коммуникации в брендинге.

Создание образа бренда. Создание образа бренда. Модель образа бренда. Измерение образа бренда. Идентичность бренда по сравнению с образом бренда. Узнаваемость бренда. Ассоциирование с брендом. Ассоциации бренда. Реклама и пиар в брендинге. Установление рекламных целей. Установление бюджета на рекламу. Разработка рекламной стратегии. Создание рекламного сообщения. Выбор средства распространения рекламы. Оценка эффективности рекламы и возмещение расходов на рекламу. Роль и влияние связей с общественностью. Главные средства связи с общественностью.

Поведение покупателей в брендинге. Поведение покупателей в стратегии брендинга. Вдохновение людей на покупку определенного бренда. Важность лояльности к бренду. Действие брендинга оказываемое на совершение покупок потребителями. Нейромаркетинг и психологический анализ в брендинге. Как создавать мощные бренды посредством прикосновения, вкуса, запаха, вида и звука. Мерчендайзинг. Дизайн магазина и визуальный мерчендайзинг. Обустройство пространства магазина, способствующее совершению покупок. Какой дизайн магазин нужен вам. Привлечение внимания клиента. Как покупатели ориентируются в вашем магазине. Помощь покупателю в ориентации в вашем магазине. Параметры проектирования магазина: хороший вид, начиная с фасада магазина и заканчивая подсобным помещением магазина. Атмосфера магазина: общение посредством чувств. Экспериментальный дизайн магазина: как сделать магазин запоминающимся и интересным.

Позиционирование бренда и стратегия конкурентности. Стратегия позиционирования бренда. Стратегический анализ бренда. Позиционирование бренда: “целевая аудитория” - первичная, вторичная; “творческое преимущество” - точки превосходства, точки соотношения; “активное сообщение” - доработка образа, усиление образа, распространение образа; “ряд параметров образа или ценностное предложение” - внутренняя идентичность, пункты эффективного использования, основные преимущества. Стратегия позиционирования брендов и реализация. Сила идентичности бренда и позиционирования. SWOT-анализ. Конкурентная стратегия по Портеру.

Анализ брендового капитала. Брендовый капитал как актив компании. Оценка брендов. Типы оценки брендов. Оценка эффективности бренда Янга и Рубикама. Дифференциация, актуальность, репутация и знание. Модель динамики бренда Янга и Рубикама. Интерпретация метода межбрендовой оценки. Лидерство, стабильность, рынок, международный уровень, тренд, поддержка и защита. Определение бренда через продукты и рынки. Сравнительный анализ с самым лучшим. Знакомство с продвижением бренда. Средства работы с ассортиментным портфелем. Десятка показателей капитала бренда. Премияльная наценка, удовлетворение/лояльность, воспринимаемое качество, лидерство/

популярность, воспринимаемая ценность, индивидуальность бренда, объединения организаций, узнаваемость бренда, доля рынка, рыночная цена и распространение. Лицензирование и франшизинг в брендинге.

Брендинг и различные каналы распространения. Различные каналы распространения. Выбор удобного канала распространения в брендинге. Участники канала добавляют стоимость. Поведение канала в брендинге и организации. Управление каналом в брендинге. Отбор участников канала. Управление и мотивирование участников канала. Анализ участников канала в брендинге.

Инновация нового продукта и стратегия продвижения бренда. Инновация нового бренда. Название бренда. Влияние цвета в брендинге. Ценовая стратегия. Организация продвижения бренда. Первоочередные требования брендинга. Координирование через организацию. Координирование через СМИ. Координирование через рынки. Приспособление организации для продвижения бренда. Культура организации. Десять правил продвижения развитого бренда. Идентичность бренда, предложение цен, позиционирование бренда, исполнение, постоянство в течение продолжительного времени, система бренда, подъемная сила бренда, отслеживание капитала бренда, ответственность бренда и инвестирование в бренд.

Корпоративное продвижение бренда на различных стадиях роста малого бизнеса.

Определение понятия МСП, свойства МСП и маркетинг, модели роста малого бизнеса. Теория этапов роста малого бизнеса с теоретическим обсуждением корпоративного продвижения бренда в МСП.

Правовые вопросы в брендинге. Защита бренда. Этапы легализации брендов. Законы по защите бренда. Особые проблемы: Организации, лицензирующие и франшизирующие свои марки.

Стратегия брендинга в отношении услуг и лиц. Услуга как стратегия нематериального товара. Сравнение бизнес брендов и брендов продуктов. Стратегия брендинга, используемая для человека и страны. Индивидуальные бренды. Индивидуализированные бренды. Самостоятельный бренд семейства. Индивидуализированные бренды вырастают из брендов товаров. Бренды товаров порождают индивидуализированные бренды, которые продолжают порождать бренды товаров.

Заключение

Учитывая все вышеуказанное, после успешного прохождения, участники курса Управление брендом UNIWORK:

- Узнают, как разрабатывать эффективные стратегии бренда для продвижения и поддержания брендового капитала.
- Изучат примеры ведущих фирм, как они управляют своими брендами.
- Попрактикуются в анализе и разработке актуальных брендинговых стратегий фирмы на групповых проектах.
- Узнают, как продвигать и поддерживать развитые бренды.

Вследствие того, что управление брендом является как искусством, так и наукой, данный курс сочетает в себе лекции по стратегии бренда с практическими знаниями, полученными на примере исследования знакомых брендов.

Ссылки

- [1] М. Дж. Бейкер (2009), Маркетинг в тяжелые времена, Журнал поведения покупателей, 8(2) стр. 97-103.
- [2] Т. Гэд (2000), Четырехмерный брендинг: Взлом корпоративного кода сетевой экономики.
- [3] Н. Г. Зуфарова, (2015), Брендинг, /Учебник/.

CAREER DEVELOPMENT IN AN AUSTRIAN UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES: THE CASE OF FH JOANNEUM

RENE WENZEL

FH JOANNEUM University of Applied Sciences; Austria, Graz.

rene.wenzel@fh-joanneum.at

Abstract

Fachhochschulen is a new type of tertiary education system in German speaking countries that is focused on practical-orientated teaching - besides specialisation in one academic field - in order to foster entrepreneurial skills (e.g. teamwork, problem solving, and presentation) of their students. FH JOANNEUM as one of the leading universities in applied sciences introduced various intra-curricular as well as extracurricular measures in order to increase the employability of its students. The measures have proven to be effective in terms of employment of the students after graduation.

Alongside the traditional system of higher education German speaking countries - Germany, Austria and Switzerland - established a more practice-oriented type of universities called “Fachhochschulen” or universities of applied sciences in the ‘80s and ‘90s of the last century.

According to the webpage of the “Fachhochschulkonferenz” (conference of the Austrian Universities of Applied Sciences) universities of applied sciences have the following features (Österreichische Fachhochschulkonferenz, 2016):

- Practically-orientated higher education
- Graduates as “versatile problem-solvers”
- Networks in business and society
- Small groups for learning and modern instructional methods
- Entrepreneurial thinking

The Austrian government decided to introduce the system of applied sciences in 1990. Universities of applied sciences are usually small universities with focus on occupations that are needed by the local or regional industry. Although their teaching approach is more practical oriented than that of main universities, they can award legally equivalent academic bachelor’s and master’s degrees. Today there are more than 20 universities of applied sciences in Austria with specialities in

different areas. Degree programmes in universities of applied sciences have the following features:

- A small number of students
- Practice-oriented courses
- Mandatory internships

FH JOANNEUM is one of the leading universities of applied sciences in Austria with 4500 students in 45 degree programmes in 4 departments:

- International Business
- Information, Design & Technologies
- Life, Building & Environment
- Health Sciences

FH JOANNEUM is located in three campuses in Styria - Graz, Kapfenberg and Bad Gleichenberg - a South-eastern Province of Austria. The mission of FH JOANNEUM is defined as:

“FH JOANNEUM will continue to strengthen its position as a leading university of applied sciences (UAS) in Austria through to 2022.

Leading means: FH JOANNEUM is identified in the public consciousness with excellent quality and innovative capacity. It enjoys excellent international standing as a UAS, a position supported by targeted external communications. As an opinion leader in the field of education policy, we are driving innovative developments in the tertiary education sector.

Leading means: The specialisations and fields currently covered at FH JOANNEUM are well-established, and closely reflect the needs of the region. Challenges and global trends are promptly recognised and integrated into our degree programmes and continuing education activities. This includes a strategy of growth in the university of applied sciences sector. As a UAS, FH JOANNEUM is perceived as a strong and creative partner to Styria's public institutions and industrial enterprises - and especially SMEs - when it comes to technological and commercial innovations.

With our broad focus on innovation, and highly qualified, competent and specialist teaching staff, we are regarded as a quality leader in the UAS sector. Our graduates have an outstanding reputation with employers.

Leading means: We are involved in national and international R&D in all the subject areas we cover, and boast outstanding staff and a high level of specialist expertise in selected cutting-edge fields.” (FH JOANNEUM, 2016)

The strategy paper for the future of FH JOANNEUM can be downloaded in German on the webpage (<https://fh-joanneum.at/en/university/mission-statement/>).

Career development and employability is one of the key reasons why universities of applied sciences are selected by young people. This is done through inter-curricular measures as well as extra-curricular activities.

Students are obliged to undertake an internship during their studies. This internship is supervised by the university before, during and after its completion, but students have to

- Work at least 15 weeks in a company during their Bachelor studies
- Search for their internship by themselves
- Determine learning outcomes before the internship
- Reflect on their learning outcomes after the internship.

The two latter points are supported by one of their lecturers. This process supports the development of soft skills of the student as well as the establishment of a professional network.

Another way of cooperation with the industry are practice oriented lectures where students have to work on real-life cases assigned by industry partners. In these courses students work in moderated lectures on topics used by companies. Examples of these cooperations include:

- “Smart Physio“ Project: Students develop a Business Model and Market entry strategy for a research prototype (software for rehabilitation patients) installed on smart devices. This project is also done in collaboration with two other institutes (Information Management and the Institute of Physiotherapy) of FH JOANNEUM.
- “Omi´s Apfelstrudel“ Project: Students develop a market entry strategy for the company into an Asian country.

Other courses are designed so that students have to develop employability skills that are beneficial for their future career through e.g. group assignments, regular presentations and tasks of problem-solving.

Other intra-curricular measures include:

- External lecturers from industry
- Inclusion of industry representatives in the development and adaptation of curricula

FH JOANNEUM also offers extra-curricular measures that are supportive for the career development of its students.

FH JOANNEUM has a successful Formula Student team. The Formula Student or Formula SAE (Society of Automotive Engineering) is an international design

competition in which students compete each year with their self-built, single-seater racing cars in various disciplines.

It is, however, not only about speed: Teams from all over the world have to prove themselves in static and dynamic events on different circuits, e.g. the “Engineering Design Competition“, where the overall design of the car is presented, with the help of a business plan and different marketing strategies. There is also a classic competition inside a race track with the other teams.

Students working in this team have the opportunity to develop employability skills even further as well as establish ties to industry partners, as each part of the team has to work closely with company partners be it that they have to find sponsors or develop a new chassis.

Every year FHJ organizes a fair where companies and students can meet to present them to the other groups. Last year 39 companies took part in the fair. During the fair companies have the chance to present themselves in a presentation (for selected companies) or at a stand. FH JOANNEUM works together closely with media to promote this event.

Another key point is the strong connection to alumni using the network

- for finding jobs for students,
- asking them to present themselves and/or the companies in the classes or
- to cooperate with them on research/consulting projects.

Conclusion

The main focus of the education of students in FH JOANNEUM is the employability of students. This process starts even before they start studying in the university and does not stop at the end of their university career. The development of soft skills is equally important as the specialization of the student. The aim is to develop soft skills in every way and to start building a professional network during their time as students. The “Fachhochschulen” model is in fact very successful. Students normally do not have problems to find a job right after they graduate or are well-prepared for future university careers.

Sources:

Österreichische Fachhochschulkonferenz (2016): The association. <http://www.fhk.ac.at/index.php?id=79&L=4> retrieved on 9th of November 2016.

FH JOANNEUM (2016): Mission Statement. <https://fh-joanneum.at/en/university/mission-statement/> retrieved on 9th of November 2016.

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ В АВСТРИЙСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ ПРИКЛАДНЫХ НАУК: FH JOANNEUM

РЕНЕ ВЕНЦЕЛЬ

Университет прикладных наук FH JOANNEUM; Австрия, Грац.

rene.wenzel@fh-joanneum.at

Аннотация

Fachhochschulen - это новый тип системы среднего и высшего профессионального образования в немецкоговорящих странах, который нацелен на практически ориентированное преподавание - помимо специализации в одной академической области - для того чтобы развивать предпринимательские навыки (например, работа в команде, решение проблем и презентация) своих студентов. Являясь одним из ведущих университетов прикладных наук, FH JOANNEUM ввел различные учебные и факультативные средства для повышения трудоустраиваемости своих студентов. Данные средства оказались эффективными для трудоустройства студентов после выпуска.

Наряду с традиционной системой высшего образования, в 80х и 90х годах прошлого века в немецкоговорящих странах - Германия, Австрия и Швейцария - был учрежден более практически ориентированный тип университетов под названием “Fachhochschulen” или университеты прикладных наук.

Согласно веб-странице “Fachhochschulkonferenz” (конференция австрийских университетов прикладных наук), университеты прикладных наук имеют следующие особенности (Österreichische Fachhochschulkonferenz, 2016):

- Практически ориентированное высшее образование
- Выпускники считаются «решателями разносторонних проблем»
- Связи с бизнесом и общественностью
- Небольшие группы обучения и современные дидактические методы
- Предпринимательское мышление

В 1990 году правительство Австрии приняло решение внедрить систему прикладных наук. Как правило, университеты прикладных наук - это небольшие университеты с акцентом на специальности, которые востребованы в местной или региональной промышленности. Несмотря на то, что их подход к обучению более практически ориентирован, чем подходы других крупных университетов,

они имеют право присваивать юридически эквивалентные академические степени бакалавра и магистра. В настоящее время в Австрии имеется более 20 университетов прикладных наук со специальностями в различных сферах. Программы на получение степени в университетах прикладных наук имеют следующие особенности:

- Небольшое количество студентов
- Практически ориентированные курсы
- Обязательные стажировки

ФН JOANNEUM является одним из ведущих университетов прикладных наук в Австрии с 4500 студентами в 45 программах на получение степени на 4 факультетах:

- Международное предпринимательство
- Информатика, дизайн и технологии
- Общество, строительство и окружающая среда
- Медицинские науки

ФН JOANNEUM расположен в трех кампусах в Штирии - Грац, Капфенберг и Бад-Глайхенберг - юго-восточной провинции Австрии. Миссией ФН JOANNEUM является:

“ФН JOANNEUM продолжит укреплять свою позицию в качестве ведущего университета прикладных наук (УПН) в Австрии вплоть до 2022 года.

«Ведущий» означает: В общественном сознании ФН JOANNEUM отождествляется с отличным качеством и инновационным потенциалом. Он пользуется прекрасным международным авторитетом в качестве УПН - положением, поддерживаемым целенаправленными внешними контактами. Являясь авторитетным лидером в сфере образования, мы управляем инновационным развитием в секторе среднего и высшего профессионального образования.

«Ведущий» означает: Специализации и сферы, охватываемые в ФН JOANNEUM в настоящее время, являются общепринятыми и всесторонне отражают потребности региона. Актуальные вопросы и мировые тенденции незамедлительно распознаются и включаются в наши программы на получение степени и занятия по повышению квалификации. Это относится и к стратегии развития в секторе университетов прикладных наук. В качестве УПН, ФН JOANNEUM воспринимается как серьезный и креативный партнер государственных учреждений и промышленных предприятий Штирии - и в особенности, малых и средних предприятий - когда речь заходит о технологических и коммерческих инновациях.

Благодаря нашей нацеленности на инновации и высококвалифицированному, компетентному и профильному преподавательскому составу, нас считают лидером по показателям качества в секторе УПН. Наши выпускники имеют великолепную репутацию среди работодателей.

«Ведущий» означает: Мы принимаем участие в национальной и международной научно-исследовательской деятельности во всех сферах, охватываемых нами, и гордимся прекрасными сотрудниками и высоким уровнем специализированного опыта в определенных прогрессивных сферах.» (FH JOANNEUM, 2016)

Документ о стратегии в отношении будущего FH JOANNEUM на немецком языке можно скачать с веб-страницы (<https://fh-joanneum.at/en/university/mission-statement/>).

Повышение квалификации и способность к трудоустройству являются одной из ключевых причин того, почему молодежь выбирает университеты прикладных наук. Это осуществляется посредством учебных средств и факультативной деятельности.

Студенты обязаны пройти стажировку во время обучения. Данная стажировка контролируется университетом до, во время и после его окончания, однако студенты должны

- Отработать минимум 15 недель в компании во время обучения на получение степени бакалавра
- Самостоятельно найти место стажировки
- Определить результаты обучения до стажировки
- Подвести итоги по своим результатам обучения после стажировки.

В двух последних пунктах они получают поддержку одного из преподавателей. Данный процесс способствует развитию навыков межличностного общения студентов, а также созданию сети профессиональных связей.

Другим способом сотрудничества с промышленностью являются практически ориентированные лекции, на которых студенты должны работать с реальными случаями, предоставленными промышленными партнерами. В рамках данных курсов, студенты работают на управляемых лекциях по вопросам, предоставленным компаниями. Примеры сотрудничества включают:

- Проект “Smart Physio“: Студенты разрабатывают коммерческую модель и стратегию выхода на рынок экспериментального прототипа (программное обеспечение для реабилитации больных), установленного на интеллектуальные устройства. Данный проект также реализуется в сотрудничестве с

двумя другими институтами (Отдел по управлению информацией и Институт физиотерапии) FH JOANNEUM.

- Проект “Omi’s Apfelstrudel“: Студенты разрабатывают стратегию выхода на рынок для компании в азиатской стране.

Другие курсы составлены таким образом, что студенты должны развивать навыки трудоустройства, которые полезны для их будущей карьеры, посредством, например, распределения по группам, регулярных презентаций и задач на способность решения проблем.

Прочие учебные средства включают:

- Приглашенные лекторы из сферы промышленности
- Привлечение представителей сферы промышленности к разработке и адаптации учебного плана

Кроме того, FH JOANNEUM предлагает факультативные средства, которые способствуют повышению квалификации студентов.

В FH JOANNEUM имеется успешная команда «Formula Student». «Formula Student» или «Formula SAE» (Общество инженеров автомобильной промышленности) - это ежегодный международный конкурс проектов, в рамках которого студенты представляют свои одноместные гоночные автомобили, построенные собственными силами в различных дисциплинах.

Однако речь идет не только о скорости: Команды из всех стран должны проявить себя в статических и динамических соревнованиях в различных сферах, например, «Соревнование по техническому проектированию», в котором представляют общее техническое устройство автомобиля с помощью бизнес-плана и различных маркетинговых стратегий. Кроме того, проводится классическое соревнование на гоночном треке с другими командами.

У студентов, работающих в этой команде, имеется возможность еще больше развить навыки трудоустройства, а также установить отношения с промышленными партнерами, так как каждая часть команды должна тесно сотрудничать с компаниями-партнерами, когда им нужно найти спонсоров или разработать новое шасси.

Каждый год FHJ организует ярмарку, на которой встречаются компании и студенты для того чтобы представить себя другим группам. Последний раз в ярмарке приняли участие 39 компаний. Во время ярмарки у компаний есть возможность представить себя посредством презентации (для определенных компаний) или на стенде. Для продвижения этого мероприятия FH JOANNEUM тесно сотрудничает со СМИ.

Другим преимуществом является тесная связь с выпускниками посредством сети контактов

- Для поиска работы для студентов,
- Для просьбы представить себя и/или компании на занятиях, или
- Для сотрудничества с ними в исследовательских/консультационных проектах.

Заключение

Основным ориентиром образования студентов в FH JOANNEUM является пригодность студентов к трудоустройству. Данный процесс запускается еще до начала их обучения в университете и не прекращается к концу обучения. Развитие личных качеств не менее важно, чем специализация студента. Целью является развитие личных качеств любым способом, и начать создание сети профессиональных контактов уже во время обучения. Фактически, модель “Fachhochschulen” очень успешна. Как правило, у студентов нет проблем с поиском работы непосредственно после выпуска или они хорошо подготовлены к продолжению обучения в университете.

Источники

Österreichische Fachhochschulkonferenz (2016): The association. <http://www.fhk.ac.at/index.php?id=79&L=4>, загружено 9 ноября 2016 года.

FH JOANNEUM (2016): Заявление о миссии. <https://fh-joanneum.at/en/university/mission-statement/>, загружено 9 ноября 2016 года.



STRONGER TOGETHER: NETWORKING AMONG CAREER CENTRES

ВМЕСТЕ СИЛЬНЕЕ: СЕТИ ЦЕНТРОВ КАРЬЕРЫ



Victor Climent from University of Alicante GIPE on Networking among Career Centres
(Photo by C.Beans)

EFFECT OF THE TEMPUS PROJECT UNIWORK ON FORMATION AND DEVELOPMENT OF CAREER CENTRES AND INNOVATIONS IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

O.N. SHORNIKOVA, A.A. KAKABAEV, G.E. ISKAKOVA, M.A. RAMAZANOVA

Kokshetau State University Sh. Ualikhanov

olga_nik2003@mail.ru, anuarka@mail.ru, guliander@bk.ru, m.ramazanova90@mail.ru

Abstract

The article describes the issues of creation and functioning of the Career Centres Association in the Republic of Kazakhstan. It presents opportunities that might be provided by such Association to Career Centre activities in any higher education institution.

Starting with UNIWORK

There are career centres in many higher educational institutions of the Republic of Kazakhstan, which help students and graduates to find a job or to get additional knowledge and skills.

Where should a graduate go to work? The answer to this question often turns into a problem for undergraduate and graduate. It is not just the lack of jobs. Former students do not always have the right skills to work in successful, rapidly growing companies. For this reason some young people try to find a way to a precious employer through internship or traineeships.

To help students to meet potential employers as well as to plan and begin his professional career, special career centres has been recently opened in many universities. Such centres act as a link between the university and employers, solving issues in graduates employment and recruitment for the labour market.

The Tempus Project UNIWORK “*Strengthening Career Centres Central Asian HEIs to empower graduates obtaining and creating quality employment*” (No.544126-TEMPUS-1-2013-1-ES-TEMPUS-JPHES) launched its activity in 2013, which was focused on strengthening relations between universities and industry. The Project will contribute to sustainable socio-economic development of Central Asia through enhancing the capacity of higher education institutions in effective promotion of employment of graduates and increasing entrepreneurial culture among students in accordance with the Bologna principles and Tempus priorities.

Within 2013 - 2016, career centres of 12 universities of Kazakhstan, Uzbekistan, Kyrgyzstan, Tajikistan and Turkmenistan were transformed, by strengthening relations between universities and enterprises and developing mechanisms for active involvement of enterprises in activities of a Career Centre. For instance, the opening ceremony of the Career Center took place in March 2015 in Sh. Ualikhanov Kokshetau State University, which shall empower graduates in finding a job and ensure effective employment. This structural subdivision was reorganized from the Department of traineeship, career and employment as a part of the Project. In addition, a Career Centre was transformed into the Centre for Career and Cooperation with Graduates at Narxoz University in Almaty.

Coming together

Together with British Council, Nazarbaev University held a Day of Career Centres in April 2015 in Kazakhstan. On that event, the UNIWORK was presented as a best practice.

A further meeting was held on May 26, 2015 as a part of the Project for establishment of Association of Career Centres in Kazakhstan and CIS universities at the premises of the Narxoz University, which was devoted to matters on helping graduates to find a job. More than 50 representatives of universities, Associations of RK universities, public institutions, business and non-commercial sectors from various regions of Kazakhstan, Kyrgyzstan and Great Britain took part in that meeting.



Photo 1. “Day of Career Centres” - April 11, 2015 Venue: Nazarbaev University. In photo: Sue Bennett, Abraham Altonoyan, Aigul Zhakupova, Bella Gazdieva, Albina Tortbaeva, Zhanar Zhaksylykova, Eugenia Kim, Olga Shornikova, Natalia Klyuzhinova and other leaders of career centres.



Photo 2. “Meeting of Career Centres” - May 26, 2015. Venue: Narxoz University. In photo: Krzysztof Rybinski, Rector of the University, and representatives of RK MES, SCDP, Department for Youth Policy, Almaty, Republic of Kazakhstan Association of Universities, Research and Production Enterprises, British Council, universities and employers

On May 27, 2015, a conference was held at the premise of the Kazakh - British Technological University in Almaty to the subject of *“SEE INTO THE FUTURE ALMATY: SKILLS, ENTREPRENEURSHIP AND EMPLOYMENT IN THE XXI CENTURY”*.

The First National Forum in Kazakhstan “Youth employment and entrepreneurship” was held at the Narxoz University on October 5, 2015. The forum was aimed at the discussion of topical issues of association of universities, professional communities, public institutions, business structures for concerted solutions to increase employment of young people and to promote development of student and youth entrepreneurship. The Forum was attended by 32 Kazakhstan universities from various regions of the country, employees of foreign universities, representatives of the RK MES, coordinator of the National Office of Erasmus + in Kazakhstan, representatives of the British Council, managers and employees of career centres of national universities, MOST Business Incubator, experts and consultants of the National Chamber of Entrepreneurs, Association of Commercial and Industrial Enterprises, young entrepreneurs, business people and university graduates.

On October 6-7, 2015, the Career Center of the Narxoz University organized trainings for staff of Career Centres together with the British Council. During the training, participants were provided overview of CEIAG (education, information, counselling and career guidance issues) in the context of the university, including principles



Photo 3. First National Forum on Youth Employment and Entrepreneurship in Kazakhstan - October 5, 2015 . Venue: Narxoz University.

and ethical considerations, fundamental theory, service delivery models and basic elements of effective career and rendering of employment services.

In June 2015 the TEMPUS project UNIWORK took the 1st place among 42 TEMPUS projects in the Republic of Kazakhstan.



Photo 4. The UNIWORK project was awarded the diploma of the first degree at the exhibition of TEMPUS projects in the Republic of Kazakhstan.

Kazakhstan higher education institutes showed great interest from the very beginning of the project. Project results were disseminated in each of the events specified.

Career Centre Services

A set of services for students in the career centre may be different; it depends on a specific university. There can be about 30 various services in three main areas: work with pupils, students and graduates.

Pupils, who choose a future profession, receive consultation and undergo a psychological diagnosis of the career centre. Students are helped to do professional practice or internship in a company or take a master class from a famous specialist. Graduates are offered employment options.

The university career centre is a sort of think tank for students, which initiates a large number of different events at the university (Career Days, Job Fairs, various master classes, business games, competitions, etc.), trying to cover each student by them. Career centres at the university are also comfortable for that all activities - practical lectures from representatives of companies, competitions and job fairs are anyway integrated into the educational process.

Career Centres are also very helpful to employers; they are willing to cooperate with universities, though they are not always easy to agree between themselves.

The problem of graduates' employment is, in many respects, a problem of interaction between employers and higher education institutions. An employer needs to understand as well which universities have career centres, where he/she may apply upon staffing. Now it is often done based on informal communications, information posted on the Internet, which is not always appropriate and relevant. Everybody has similar objectives: an employer needs to find personnel, whereas universities are interested in employment of their graduates.

The most reliable path to needed employment of a young specialist often related to passing of traineeship and internship in the place of future employment. Experts advise students to pay attention to that form of cooperation with companies.

Internship allows a student to see that gap, to understand what professional and social competencies are needed to work in the company and obtain them. Today, companies provide a great opportunity for graduates to pass internships. However many young people either do not see these options or do not want to use them. Career centres at universities are designed to help them to plan and build their professional path.

Future Cooperation through the Association of Career Centres in Kazakhstan and CIS universities

All Career Centres need to cooperate with similar centres in other universities for correct operation. Therefore, the purpose of the Association will be the provision of support, coordination and development of activities of structural subdivisions of higher education institutions in promoting the employment of students and graduates.

The Association shall carry out its activities in the following areas:

- Coordination the work of universities Career Centres, which activities are focused on promotion of employment of students and graduates;
- Creation of a single information space;
- Cooperation with organizations and institutions that have effect on the labour market of young specialists;
- Positioning of the Association's activities at the labour market;
- Organization of joint activities to promote employment of graduates and students;
- Scientific, educational and methodological support of the Association's activities in youth employment matters;
- Provision of executive authorities with information, analytical reports and proposals on the issues of promotion of university graduates' employment and adaptation to the labour market.

Thus, the activities of the Association of Career Centres may become navigators for higher education institutions in dealing with graduates and representatives of the labour market; it can provide additional knowledge to employees, as well as to broaden opportunities of further employment and achievement of a high level of qualification.

ВЛИЯНИЕ ПРОЕКТА № 544126-TEMPUS-1-2013-1-ES-TEMPUS-JPHES TEMPUS 2013 UNIWORK НА ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ СЕТИ ЦЕНТРОВ КАРЬЕРЫ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

ШОРНИКОВА О.Н., КАКАБАЕВ А.А., ИСКАКОВА Г.Е., РАМАЗАНОВА М.А.

Кокшетауский государственный университет им. Ш. Уалиханова

olga_nik2003@mail.ru, anuarka@mail.ru, guliander@bk.ru, m.ramazanova90@mail.ru

Abstract

В статье рассмотрены вопросы создания и функционирования Ассоциации центров карьеры в Республики Казахстан. Представлены возможности, которые может представлять такая Ассоциация для деятельности любого Центра карьеры в высшем учебном заведении.

Во многих высших учебных заведениях Республики Казахстан существуют карьерные центры, которые помогают студентам и выпускникам найти работу или получить дополнительные знания и навыки.

Куда пойти работать? Для студента и молодого выпускника вуза ответ на этот вопрос часто превращается в проблему. И дело не только в недостатке вакансий. Иногда бывает так, что студентам не всегда хватает навыков для работы в успешных, активно развивающихся компаниях. Из-за этого некоторые молодые люди еще во время учебы в вузе пробуют найти путь к заветному работодателю через прохождение профессиональной практики.

Чтобы помочь студентам встретиться с потенциальными работодателями, а также спланировать и начать свою профессиональную деятельность, во многих вузах в последнее время были созданы специальные карьерные центры. Они служат своего рода связующим звеном между вузом и работодателями, решая проблемы трудоустройства выпускников и подбора кадров для рынка труда.

В 2013 году начал свою деятельность проект № 544126-TEMPUS-1-2013-1-ES-TEMPUS-JPHES TEMPUS 2013 UNIWORK “Укрепление Центров карьеры в вузах Центральной Азии для расширения возможностей выпускников в трудоустройстве и создании качественной занятости”, который был нацелен на укрепление связей между вузами и производством. Проект будет способствовать устойчивому социально-экономическому развитию Центральной Азии через повышение потенциала вузов в эффективном содействии трудоустройству выпускников и

повышении культуры предпринимательства среди студентов в соответствии с Болонскими принципами и приоритетами Tempus.

В течении 2013-2016 гг. произошло преобразование Центров карьеры 12 вузов Казахстана, Узбекистана, Кыргызстана, Таджикистана и Туркменистана, которые должны были укрепить связи между вузами и предприятиями и разработать механизмы для активного привлечения предприятий к деятельности Центров карьеры. Так например, в марте 2015 г. в Кокшетауском государственном университете им. Ш.Уалиханова состоялось открытие Центра карьеры, который будет способствовать расширению возможностей выпускников в трудоустройстве и созданию качественной занятости. Это структурное подразделение было реорганизовано из Отдела практики, карьеры и трудоустройства в рамках проекта. Также в Университете Нархоз произошла модернизация деятельности Центра карьеры в Центр карьеры и сотрудничества с выпускниками.

В апреле 2015 года в Назарбаев Университет совместно с British Council в Казахстане прошел День центров карьеры. На данном мероприятии была сделана большая презентация проекта № 544126-TEMPUS-1-2013-1-ES-TEMPUS-JPHES TEMPUS 2013 UNIWORK (Рисунок 1).

26 мая 2015 года была проведена встреча в рамках проекта создания Ассоциации Центров карьеры вузов Казахстана и СНГ на базе Университета Нархоз, основной целью которой является содействие выпускникам вузов в трудоустройстве. В этой встрече приняли участие более 50 представителей вузов, Ассоциации вузов РК, государственных учреждений, бизнес и некоммерческого сектора из различных регионов Казахстана, Кыргызстана и Великобритании (Рисунок 2).



Рисунок 1. «День Центров карьеры» - 11 апреля 2015 года. Место проведения: Назарбаев Университет. На фото: Сью Беннетт, Абрахам Алтоноян, Айгуль Жакупова, Белла Газдиева, Альбина Тортбаева, Жанар Жаксылыкова, Евгения Ким, Ольга Шорникова, Наталья Ключинова и другие руководители Центров карьеры.



Рисунок 2. Встреча Центров карьеры - 26 мая 2015 года. Место проведения: Назарбаев Университет. На фото: Ректор университета Кшиштоф Рыбиньски и представители МОН РК, ГЦВП, Управление по вопросам молодежной политики г. Алматы, Ассоциация вузов Республики Казахстан, НПП, British Council, вузы, работодатели.

27 мая 2015 г. в городе Алматы (Казахстан) на базе Казахстано - британского технологического университета прошла конференция «SEE INTO THE FUTURE АЛМАТЫ: НАВЫКИ, ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО И ТРУДОУСТРОЙСТВО В XXI ВЕКЕ».

5 октября 2015 г. в Университете Нархоз прошел Первый Национальный форум в Казахстане «Занятость молодежи и предпринимательство». Форум был нацелен на обсуждение актуальных вопросов объединения ВУЗов, профессиональных сообществ, государственных учреждений, бизнес структур для принятия согласованных решений для повышения занятости молодежи и содействия развитию студенческого и молодежного предпринимательства. В работе Форума приняли участие 32 казахстанских ВУЗа из различных регионов страны, сотрудники зарубежных университетов, представители МОН РК, координатор Национального Офиса Эразмус+ в Казахстане, представители Британского совета, руководители и сотрудники центров карьеры отечественных вузов, бизнес-инкубатор MOST, эксперты и консультанты Национальной палаты предпринимателей, Ассоциации торговых и промышленных предприятий, молодые предприниматели, бизнесмены и выпускники университетов (Рисунок 3).

6-7 октября 2015 года Центром карьеры университета Нархоз совместно с British Council были организованы тренинги для сотрудников Центров карьеры. В ходе тренинга участниками был предоставлен обзор CEIAG (образование, информация, консультирование и руководство по вопросам карьеры) в контексте университета, включая принципы и этические соображения, основополагающую



Рисунок 3. Первый Национальный форум в Казахстане - 5 октября 2015 года.
Место проведения: Университет Нархоз.

теорию, модели практики оказания услуг и основные элементы эффективной карьеры и оказания услуг по трудоустройству.

Проект № 544126-TEMPUS-1-2013-1-ES-TEMPUS-JPHES TEMPUS 2013 UNIWORK занял I место среди 42 проектов TEMPUS в Республике Казахстан в июне 2015 года (рисунок 4).



Рисунок 4. Дипломом I степени награжден проект № 544126-TEMPUS-1-2013-1-ES-TEMPUS-JPHES TEMPUS 2013 UNIWORK на выставке проектов TEMPUS в Республике Казахстан

С начала действия проекта со стороны казахстанских высших учебных заведений был проявлен большой интерес. И на каждом из представленных мероприятий были распространены результаты проекта.

Набор услуг для студента в центре карьеры может быть разным, это зависит от конкретного вуза. Всего может быть порядка 30 различных услуг по трем основным направлениям: работа со школьниками, со студентами и с выпускниками.

Школьникам, которые выбирают будущую профессию, в центре карьеры предоставляют возможность получить консультацию и пройти психологическую диагностику. Студентам помогают устроиться на прохождение профессиональной практики или стажировки в компанию или пройти мастер-класс у известного специалиста. Выпускникам вуза предлагают варианты трудоустройства.

Для студентов центр карьеры вуза это некий мозговой центр, который инициирует в вузе большое количество разных мероприятий (Дни карьеры, Ярмарки вакансий, различные мастер-классы, деловые игры, конкурсы и т.д.), стараясь охватить ими каждого студента. Удобство центров карьеры в вузе состоит еще и в том, что все мероприятия – практические лекции от представителей компаний, конкурсы, ярмарки вакансий так или иначе интегрированы в образовательный процесс.

Центры карьеры также весьма полезны работодателям, они охотно идут на сотрудничество с вузами, хотя им не всегда бывает просто договориться между собой.

Проблема трудоустройства выпускников – это, во многом, проблема взаимодействия работодателей и высших учебных заведений.

Работодателю также очень важно понимать, в каких вузах есть центры карьеры, где они могут найти помощь при подборе кадров. Сейчас это зачастую делается на основе неформальных коммуникаций, информации, размещенной в интернете, которая не всегда адекватна и актуальна. Задачи у всех схожие: работодателю нужны кадры, а вузы заинтересованы в том, чтобы их выпускники были трудоустроены.

Часто самый надежный путь к хорошему трудоустройству для молодого специалиста лежит через прохождение практики или стажировки на месте будущей работы. Эксперты советуют студентам обратить внимание на эту форму сотрудничества с компаниями.

Стажировка позволяет студенту самому увидеть этот разрыв, понять, какие профессиональные и социальные компетенции нужны для работы в компании, и приобрести их. Сегодня компании предоставляют выпускникам большие возможности для стажировок. Но многие молодые люди или не видят этих возможностей, или не хотят ими воспользоваться. Центры карьеры при вузах

призваны помочь им правильно спланировать и сформировать свой профессиональный путь.

Для корректной работы любого Центра карьеры необходимо наличие сотрудничества с аналогичными Центрами в других вузах. Поэтому, целью создания Ассоциации будет поддержка, координация и развитие деятельности структурных подразделений высших учебных заведений в области содействия трудоустройству студентов и выпускников.

Деятельность такой Ассоциации будет осуществляться по следующим направлениям:

- координация работы Центров карьеры вузов, осуществляющих свою деятельность в области содействия трудоустройству студентов и выпускников;
- формирование единого информационного пространства;
- взаимодействие с организациями и учреждениями, оказывающими влияние на рынок труда молодых специалистов;
- позиционирование деятельности Ассоциации на рынке труда;
- организация совместных мероприятий по содействию трудоустройству выпускников и студентов;
- научное и учебно-методическое обеспечение деятельности Ассоциации по вопросам трудоустройства молодежи;
- предоставление органам исполнительной власти информации, аналитических отчетов и предложений по проблемам содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников вузов.

Таким образом, деятельность Ассоциации Центров карьеры для высших учебных заведений может стать навигаторов в работе с выпускниками и представителями рынка труда, он может дать дополнительные знания для сотрудников, а также, расширить возможности дальнейшего трудоустройства и достижения высокого уровня квалификации.

CAREER CENTRES' NETWORK IN KYRGYZSTAN

EGEMBERDIEV SHERALY EGEMBERDIEVICH

C.P.S. Vice-rector for Education
ADAM University/BAFE

Tel.: +996 (312) 65 11 26
sheralypk@gmail.com

Abstract

The article shows the need for development of the network of Career Centres in Kyrgyzstan. It outlines the main problems to be solved by Career Centres at higher education institutions. It emphasizes the importance of the project TEMPUS UNIWORK on the Career Centres in Central Asian higher education institutions for development of Career Centres in HEI of the country, creation of a national network of Career Centres in Kyrgyzstan.

The Career Centres in Kyrgyzstan's higher education institutions were established in the second half of the '90s due to the gradual transition of education to the European education system. Then the Minister of Education, Science and Culture of the Republic, K.D.Sharshekeeva, ordered to create career centres at higher education institutions (HEI) to collaborate with employers to assist graduates and students in obtaining additional training on skills and competencies needed for successful employment under market conditions. Their tasks also included learning about the market situation, requirements imposed by employers for graduates. The first Career Centres started working at the American University in Kyrgyzstan, Kyrgyz State University of Transport and Architecture, Bishkek Academy of Finance and Economics.

At present, Career Centres exist in more than 25 institutions of the republic. Career Centres at the American University in Central Asia, KSUCTA, Osh Technological University, Kyrgyz Economic University, Adam University / BAFE generally work according to their destination. In these Career Centres, the work is focused on labour market needs, increasing the level of competence of future professionals. At the same time, they provide information about employment, career of graduates, respective educational institutions. However, Career Centres do not show an interest in active work in a number of HEIs.

In the republic, a great importance is attached to the employment of graduates. The country has 50 HEIs, which educate more than 200 000 students. After graduation,

a considerable part of graduates cannot find jobs. According to official data, the share of HEI graduates among unemployed people is 14%. Unemployment among young people with higher education will be a pressing problem in the nearest future according to forecasts. One reason for this is the lack of the necessary skills to work on a profession, as well as insufficient professional training. It should be noted, however, that the number of graduates on some professional is more than the market requires, especially on such professions as a lawyer and economist. Therefore, the monitoring on how many graduates get a job and on what professions is one of the urgent tasks of career centres.

Implementation of the project TEMPUS UNIWORK «Strengthening Career Centres in Central Asian HEI to empower graduates in obtaining and creating quality employment» (grant # 544126-TEMPUS-1-2013-1-ES-TEMPUS-JPHES) is of great importance to strengthen the relation between university and employer, promotion of graduates employment. Discussion of problems of professional and intellectual career at the first national forum on youth employment and entrepreneurship development in the Kyrgyz Republic within the project TEMPUS UNIWORK, organized by the Bishkek Finance and Economic Academy in September 2015, allowed to consider graduates' employment problems of HEIs, career growth of young people and issues of students' training on their chosen specialties. The high level of the forum was provided by the attendance of the Deputy Minister of Labour, Migration and Youth of the republic, representatives of the Ministry of Education and Science, President of the Chamber of Accountants and Auditors, Director of the Republican Youth Job Exchange, rectors of some higher education institutions and directors of career centres, representatives of business environment and business community. The free exchange of opinions revealed a number of problems of employment and sector of youth education, make recommendations to eliminate the existing shortcomings there.

The participation of our institution in a number of activities within the framework of this international project enabled to optimize the decision of employment of BFEA graduates through training of the students on skills for future jobs in accordance with the chosen profession.

It is very valuable for the development of career centres network in Kyrgyzstan to share the experience with the University of Alicante (Spain), University of Sheffield Enterprise (UK), FH Joanneum (Austria), as well as universities - participants of the project from Central Asia. The experience accumulated in these HEIs on staff professional training with considering labour market needs, assistance in employment of HEI graduates is very useful. Communication within three years of joint work on the project has allowed to establish a business relationship between the partners in the process of joint work and interpersonal relationships with the staff of career centres, it has contributed to project participants' growing feeling of involvement

in solving the problems of unemployment among young people with higher education in each of Central-Asian country.

Therefore, I think, the project participants should continue to exchange views on the employment of graduates, not interrupt established relations and create a regional network of career centres. But, as it will be difficult will to gather all project participants and other career centres in the current format, it is proposed to start to conclude bilateral agreements of cooperation. Therefore, a draft of such agreement is provided (attached) which could be signed after coordination with a managerial staff of higher educational institutions. Thus, the participants of this international project could continue working at the problem urgent for the whole Central Asia region on solving the issues of minimization of unemployment among young people.

At the same time, development of career centres' network will keep developing in the republics, including Kyrgyzstan. Unfortunately, there are no career centres in half of the existing HEIs of the republic. I hope that the creation of a regional network of career centres will accelerate the development of the national network of career centres, will facilitate the creation of career centres at the universities, where they are absent. It will surely help solve problems of employment of college graduates.

During the existence of career centres in HEIs, they proved the necessity of their existence in universities to provide more effective assistance to universities for graduates' employment. And the future joint work on creation of regional network of career centres will undoubtedly have a positive impact on the work of career centres in HEIs of the region.

Attachment 1

Agreement of intent

for cooperation and interaction of career centers of Kyrgyzstan

Bishkek city

“_____” _____ 2016

“Adam University” Limited Liability Company, hereinafter referred to “University”, represented by Rector, **Sirimbard Svetlana Rustamovna**, acting based on Charter, on the one part, and

_____ ,

hereinafter referred to “higher education institution (HEI)”, represented by _____, acting based on Charter, on the other part, collectively referred to “Parties”, have concluded this Agreement on the following terms and conditions:

Article 1

The Parties hereby express their intention to cooperate and interact for consolidation of efforts to enhance HEI graduates’ employability, assistance in the operation and development of HEI career centers, establishment of additional entrepreneurial component designed to insure self-employment of interested HEI graduates who have ideas in the entrepreneurship sector, and formation of the national network of career centers of Kyrgyzstan.

Article 2

To implement this Agreement, the Parties intend to carry out the following actions within their powers and pursuant to the laws of the Kyrgyz Republic and international regulations:

- To assist students and graduates in setting and achieving career goals;
- To cooperate with employers;
- To monitor labor market needs and most-coveted skills;
- To conduct market researches on the labor market of the Kyrgyz Republic and abroad;
- Interact with a national network of career centers in Kyrgyzstan and organizations of Career centers at the international level;
- Request necessary information from participants of the national network of career centers in Kyrgyzstan;

- To take part in conferences and seminars held by the members of the national network of career centers in Kyrgyzstan and on project regulating the development of career centers;
- Promote the creation of positive image and investment attractiveness in the corporate sector and mass media.

Article 3

Assuming the possible signing of the Agreement, all parties agree (undertake) to keep confidential all information they have received as a result of dialogue and communication with the other party. In addition, neither party is entitled to use such information to the injury of the other party, and this obligation is a separate and special right, which does not depend on the possibility of implementation of this Agreement of intent.

Article 4

This Agreement is a framework agreement and does not impose the financial and legal obligations on the parties.

The terms of financing in implementation of the national network of career centers in Kyrgyzstan are made at signing the main agreement on cooperation and interaction in the formation of network of career centers on the basis of a separate agreement.

All argues and disputes that may arise from this Agreement will be resolved by negotiation between the Parties.

Article 5

This Agreement shall come into effect since the moment of signing the Agreement by the Parties and shall be valid until the prime contract is signed.

Each Party shall have a right to terminate this Agreement unilaterally by notifying the University in writing at least one month prior to the termination.

This Agreement is made in two originals of equal legal force, one original for each party.

Parties' addresses and bank details

University:

HEI (higher education institution)

55, M.Gvardiya blv., Bishkek city

UGKNS of Leninsky district 002

s/acc: 1250280003400033

BOJSC "Khalyk Bank

Kyrgyzstan-Bishkek",

BIC 125008

TIN: 03105199410042

Rector of "Adam University" LLC

_____ Simbard S.R.

«__» _____ 20__

Seal

«__» _____ 20__

Seal

СЕТЬ ЦЕНТРОВ КАРЬЕРЫ В КЫРГЫЗСТАНЕ

ЭГЕМБЕРДИЕВ ШЕРАЛЫ ЭГЕМБЕРДИЕВИЧ

к.ф.н. проректор по воспитательной работе
Университета АДАМ/БФЭА

Тел.: +996 (312) 65 11 26

sheralypk@gmail.com

Аннотация

В статье показана необходимость развития сети Центров Карьеры в Кыргызстане. Раскрыты основные проблемы, решаемые Центрами Карьеры в вузах. Подчеркивается значение проекта TEMPUS UNIWORK по Центрам Карьеры в вузах Центральной Азии для развития Центров Карьеры в вузах республики, создания национальной сети Центров Карьеры в Кыргызстане.

Центры Карьеры в вузах Кыргызстана стали создаваться во второй половине 90-х годов в связи с постепенным переходом обучения на европейскую систему образования. Тогда министр образования, науки и культуры республики К.Д.Шаршекеева распорядилась создать центры карьеры при вузах с целью налаживания сотрудничества с работодателями, оказания помощи выпускникам и студентам в получении дополнительного обучения по навыкам и компетенциям, необходимых для успешного трудоустройства в рыночных условиях. В их задачи входило также овладение конъюктурой рынка, предъявляемыми требованиями к выпускникам со стороны работодателей. Первые Центры Карьеры стали работать в Американском университете в Кыргызстане, в Кыргызском государственном университете транспорта и архитектуры, Бишкекской финансово - экономической академии.

В настоящее время Центры Карьеры существуют в более чем 25 вузах республики. Центры Карьеры в Американском университете в Центральной Азии, КГУСТА, Ошском технологическом университете, Кыргызском экономическом университете, Университете Адам/БФЭА в целом работают соответственно со своими предназначениями. В этих Центрах Карьеры работа направлена на учет потребностей рынка труда, повышения уровня компетентности будущих специалистов. Одновременно они обеспечивают информацией о трудоустройстве, карьере выпускников соответствующие учебные заведения. Однако, в ряде вузов Центры Карьеры не проявляют заинтересованности в активной работе.

В республике придают важное значение трудоустройству выпускников вузов. В стране действует 50 высших учебных заведений, в которых обучаются свыше 200 000 студентов. По окончании учебы значительная часть выпускников не может трудоустроиться. По официальным данным среди безработных людей, не имеющих длительное время работы выпускники вузов составляют 14%. Безработица среди молодежи с высшим образованием по прогнозам в ближайшее время останется актуальной. Одной из причин этого является отсутствие необходимых навыков для работы по специальности, а также недостаточная профессиональная подготовка. Следует отметить и то, что по отдельным специальностям выпускается в разы больше специалистов, чем потребность рынка. Особенно по таким профессиям, как юрист и экономист. В этой связи проведение мониторинга сколько выпускников устраиваются на работу и по каким специальностям является одной из безотлагательных задач центров карьеры.

Реализация проекта TEMPUS UNIWORK «Усиление центров карьеры в вузах Центральной Азии в целях создания качественных рабочих мест» (грант #544126-TEMPUS-1-2013-1-ES-TEMPUS-JPHES) имеет большое значение для укрепления связи вуз и работодатель, продвижения трудоустройства выпускников. Обсуждение проблем профессиональной и интеллектуальной карьеры на первом Национальном форуме занятости молодежи и развития предпринимательства в Кыргызстане в рамках данного проекта TEMPUS UNIWORK, организованном Бишкекской финансово-экономической академией в сентябре 2015 года позволило рассмотреть проблемы трудоустройства выпускников вузов, карьерного роста молодежи и вопросов подготовки студентов по избранной специальности. Высокий уровень форуму придало участие в его работе заместителя министра труда, миграции и молодежи республики, представителя Министерства образования и науки, президента Палаты бухгалтеров и аудиторов, директора Республиканской молодежной биржи труда, ректоров отдельных вузов и директоров центров карьеры, представителей бизнес-среды и деловых кругов. Свободный обмен мнениями позволил выявить ряд проблем трудоустройства и сферы образования молодежи, выработать рекомендации для устранения имеющихся там недостатков.

Участие нашего вуза в ряде мероприятий в рамках указанного международного проекта позволило оптимизировать решение трудоустройства выпускников БФЭА посредством обучения студентов навыкам будущей работы в соответствии с избранной специальностью.

Очень ценным для развития сети центров карьеры в Кыргызстане является обмен с опытом работы Университета Аликанте (Испания), Университета Шеффилд/Enterprise (Великобритания), Университета Грац (Австрия), а также вузов - участников проекта из Центральной Азии. Накопленный в этих вузах опыт в профессиональной подготовке кадров с учетом потребностей рынка труда,

оказания помощи в трудоустройстве выпускников вузов является очень полезным. Общение в течении трехлетней совместной работы над проектом позволило установить деловые взаимоотношения между партнерами в процессе совместной работы и межличностные отношения с сотрудниками центров карьеры, способствовало возникновению у участников проекта чувства сопричастности к решению проблем безработицы среди молодежи с высшим образованием в каждой центрально-азиатской республике.

Поэтому, думается, необходимо участникам проекта и дальше продолжить обмен мнениями по трудоустройству выпускников, не прерывать налаженные связи и создать региональную сеть центров карьеры. Но, так как в нынешнем формате всех участников проекта и другие центры карьеры собрать будет трудно, то для начала предлагается заключить двухсторонние соглашения о сотрудничестве. В этой связи, представляется проект такого соглашения и по согласованию с руководством вузов можно было бы его подписать (прилагается). Тем самым, участники указанного международного проекта могли бы опираясь на наработанный опыт совместной работы продолжить работу над актуальной для всего центрально-азиатского региона проблемой решения вопросов минимизации безработицы среди молодежи.

Одновременно с этим будет продолжаться развитие сети центров карьеры в республиках, в том числе в Кыргызстане. К сожалению, в настоящее время в половине из имеющихся вузов республики отсутствуют центры карьеры. Думается, создание региональной сети центров карьеры ускорит развитие сети национальных центров карьеры, будет способствовать созданию центров карьеры в тех вузах, где они отсутствуют. Это, несомненно, поможет решению задач по трудоустройству выпускников вузов.

За время существования центров карьеры в вузах было доказана необходимость их существования для оказания более эффективной помощи вузам по трудоустройству выпускников. И будущая совместная работа по созданию региональной сети центров карьеры, несомненно, позитивно повлияет на работу центров карьеры в вузах региона.

Приложение 1

Соглашение о намерениях по сотрудничеству и взаимодействию центров карьеры Кыргызстана

город Бишкек

“_____” _____ 2016 г.

Общество с ограниченной ответственностью “Университет Адам”, именуемое в дальнейшем “Университет”, в лице ректора Сирмбард Светланы Рустамовны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и

_____ ,

именуемый в дальнейшем “Вуз”, в лице _____ , действующего на основании Устава, с другой стороны, совместно именуемые “Стороны”, заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

Статья 1

Стороны выражают намерение осуществлять сотрудничество и взаимодействие, направленное на консолидацию усилий по расширению возможностей трудоустройства выпускников вузов, помощи в работе и развитии Центров карьеры вузов, учреждению дополнительного предпринимательского компонента, призванного обеспечить самостоятельную занятость заинтересованных выпускников вузов, имеющих идеи в сфере предпринимательства, а также образование национальной сети Центров карьеры Кыргызстана.

Статья 2

В целях реализации настоящего Соглашения Стороны, в пределах своих полномочий и в соответствии с законодательством Кыргызской Республики и международных нормативных актов, намерены осуществлять следующие действия:

- содействовать студентам и выпускникам вузов в определении и достижении карьерных целей;
- осуществлять сотрудничество с работодателями;
- осуществлять мониторинг потребностей рынка труда и наиболее востребованных навыков;
- проводить маркетинговые исследования по рынку труда Кыргызской Республики и за рубежом;

- взаимодействовать национальной сети Центров карьеры Кыргызстана с организациями Центров карьеры на международном уровне;
- запрашивать необходимую информацию от участников национальной сети Центров карьеры Кыргызстана;
- принимать участие на конференциях и семинарах, проводимых участниками национальной сети Центров карьеры Кыргызстана и по проектам, регламентирующих развитие Центров карьеры;
- содействовать созданию позитивного имиджа и инвестиционной привлекательности в корпоративном секторе и средствах массовой информации.

Статья 3

Подразумевая возможное подписание Соглашения, все стороны согласны (обязуются) хранить в секрете всю информацию, которую они получили в результате общения и обмена данными с другой стороной. Кроме того, ни одна из сторон не вправе применять такую информацию в ущерб другой стороне, и такое обязательство представляет собой отдельное и особое право, не зависящее от возможности исполнения настоящего Соглашения о намерениях.

Статья 4

Настоящее Соглашение является рамочным и не налагает на Стороны финансовых и юридических обязательств.

Условия финансирования в ходе реализации деятельности национальной сети Центров карьеры Кыргызстана осуществляются при подписании основного договора о сотрудничестве и взаимодействии по образованию сети Центров карьеры на основании отдельного договора.

Все споры и разногласия, которые могут возникнуть из настоящего Соглашения будут решаться путем переговоров между Сторонами.

Статья 5

Настоящее Соглашение вступает в силу с даты его подписания Сторонами и действует до подписания основного договора.

Каждая Сторона вправе расторгнуть в одностороннем порядке настоящее Соглашение, известив об этом в письменной форме Университет не менее чем на один месяц до расторжения.

Настоящее Соглашение составлено в двух экземплярах по одному экземпляру для каждой из Сторон, имеющих равную юридическую силу

Адреса и банковские реквизиты сторон.

Университет:

ВУЗ:

г. Бишкек, бульвар М.Гвардия, 55

УГКНС Ленинского района 002

р/счет: 1250280003400033

ФООО “Халык Банк Кыргызстан - Бишкек”,

БИК 125008

ИНН: 03105199410042

Ректор ОсОО “Университет Адам”

_____ Сирмбард С.Р.

«___» _____ 20__ г

М.П.

«___» _____ 20__ г

М.П.

TOWARDS A NORMALIZATION AS A UNIVERSITY SERVICE

VÍCTOR F. CLIMENT

University of Alicante. GIPE. *Entrepreneurship programs*

Abstract

Knowing the history of a university, its industrial and social contexts, can be very useful for a better understanding of the failures and successes of the different tools and programs run by Career Centres. In the case of Spanish Career Centres there is a long tradition of networking programs that have been shown to be useful not only while establishing the configuration of Career Centres structures, but also nowadays to disseminate current programmes and, most of all to become more visible to other stakeholders who are critical in the process of establishing Career Centres as a basic university service. In this paper we number some of the most important networking milestones in the history of Spanish Career Centres that may describe a natural way to reach a university service status.

1. Background

1970s-1980s

The 1970s and 1980s, especially the 1970s, were very critical years in Spain.

The transition from the Franco regime to democracy took place during this decade. The Franco regime lasted 40 years and during this period many of the mismatches that we have nowadays in Spain (educational, gender inequalities, etc.), not only in the labour market but also in all the social dimensions, were developed, disseminated and reproduced in the University context.

During the first years of democracy, Universities started to become aware of a lack of understanding between the university and industry. The most important was related to poor flexibility of university values and styles of management on the one hand, and, on the other to a poor modernization of the industry context.

1990-2000

In the 1990s the number of universities in Spain increased from 30 in 1982 to 70 in 2004, reaching 76 universities at the present time (2016).

Access to Higher Education Studies was presented as a way of modernization of society and economy and of course as a mechanism for students and graduates to

empower their professional development. However, in the industry not all the critical sectors where growth was needed to ensure the development of a stable labour market were able to open job opportunities for university students from all training areas. As a result Spanish students have always had difficulties to find proper job placements despite a good level of training and competences.

During the 1990s there was an intensive activity applied to the creation and consolidation of Career Centres in the majority of the Spanish universities (the University of Alicante's GIPE was created in 1994) with the motto of empowering students and graduates to find jobs. However, the biggest difficulty was the recognition of some of the internal university stakeholders whose loyalty to the idea of independence of knowledge from labour market trends and economic structure, worked as a resistance for change.

The Career Centres created in these years had poor support from academic staff and all Career Centres had to fight and make important efforts to be recognized and be visible among the university community.

2000-2010

After being created, Career Centres in Spain realized the importance of working together. The University of Alicante took the role of promoting networking activities. The first Career Centre network meeting was held in Alicante in 1998, and since then a meeting is held every year somewhere in Spain to discuss the achievements, problems and new programs for students. These types of meetings were known as SUMMER SCHOOL FOR CAREER CENTERS.

Despite having the format of a training activity, the SUMMER SCHOOL is taken as an opportunity to bring together University and Industry stakeholders in a single event to analyse employment and knowledge transfer programs as well as the needs of students, university staff and industry to develop employability.

Different new programs are presented to increase their visibility and have discussions concerning their benefits and how to incorporate them in the Career Centre agenda.

During this period the Career Centres in Spain finally achieved the status of “critical services” for students in many universities.

2010

The European Higher Education Area (EHEA) made a difference in the way of understanding the relationship between academic affairs and employability of graduates. As a result universities did a mandatory change in Spain.

The EHEA gave old Career Centres the opportunity to bring to light all the achievements of the previous two decades as well as to stimulate the consolidation of Career Centres in universities where they were not yet consolidated.

Present day

Despite the modernization of Spanish society and universities, the impact on industry has not been deep nor far enough as to create as many employment opportunities to meet the number graduates demanding proper jobs. Therefore we do not have a suitable meeting between university talents and job placements yet.

Career Centres' challenges are mainly two. On one had to face the unemployment rates among graduates and on the other to face the education mismatch between graduates and job placements.

2. Why network?

Visibility

The complexity of employability solutions suggests the participation of many and very different types of actors who must develop a commitment not only with the employment of graduates, but also with the development of industry. Networking is therefore a critical tool to make Universities and Career Centres visible to other stakeholders involved in social and economic change.

It helps to relieve Career Centres from the beliefs held by some stakeholders who think that Career Centres must have the capacity to create employment by themselves.

Internal and external stakeholders can share their worries about employment by expressing them in a common space where it is much easier to reach an understanding with each other. Visibility of all stakeholders' worries helps to bring to light a general idea and a holistic comprehension of employability issues in a specific context.

Discussion

The level of discussion and its capacity to make more understandable the problem of employment gives more legitimacy to the different partners that belong to the network, and so to increase the representative role of Career Centres as a key stakeholder and as a service.

Dissemination

Networking is an efficient way

- to disseminate all the achievement implemented in our Career Centres
- to discuss all possible improvements
- to become aware of other Career Centres' good practices that could be adapted to our own university's context

RUNAE (University network for the Students Affairs)

Definition

RUNAE (Red Universitaria de Asuntos Estudiantiles) was established in 1996 as a Sectorial Commission of the Conference of Spanish Rectors (CRUE) that works as a network formed by public and private Spanish Universities. The current agreement establishing RUNAE's function as a formal network was signed on December 1st 2011. The network currently integrates all Spanish universities.

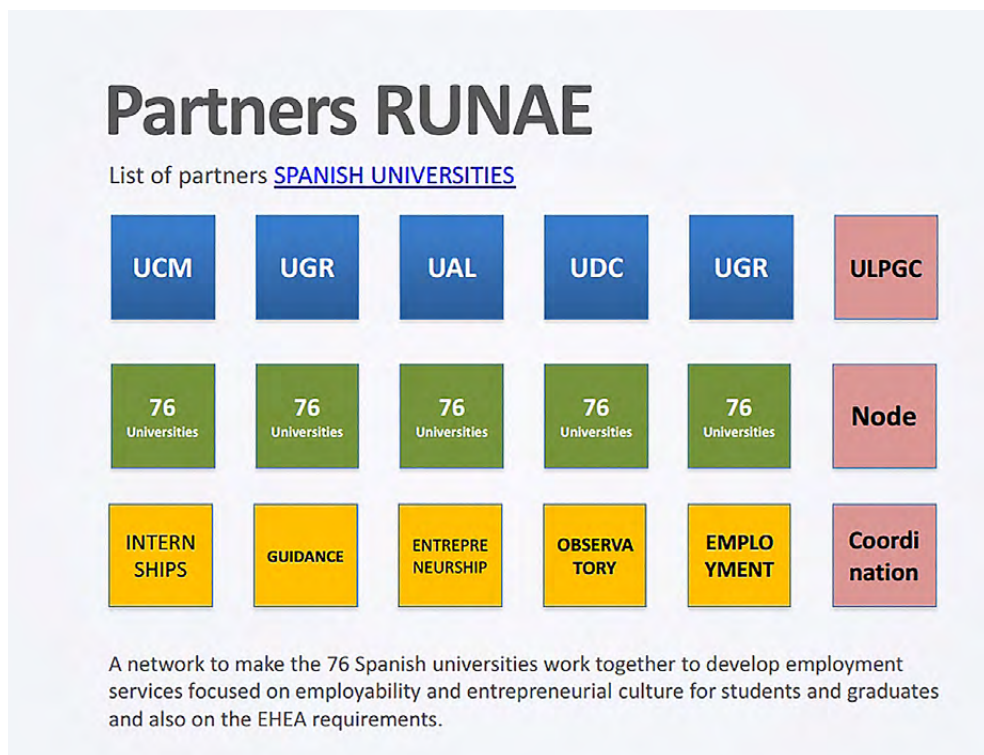


Figure 1: Structure of RUNAE and coordinators of the 5 sub-groups (author's creation)

Its main objectives are

- to promote the coordination of the various activities in the field of university student affairs,
- the development of specific mechanisms for coordination,
- transmission of information, and
- the exchange and promotion of contacts between Spanish universities and other institutions on issues related to this field.

Its role is consultative, of support and advice to the Rectors and to the different governing bodies of the Spanish universities in the scope of its competence.

Structure

To carry out its objectives RUNAE divides its tasks between 5 working groups:

- Access and Student Orientation
- Scholarships, Mobility and Sports
- Diversity and Disability
- **Employment**
- Student Organization and Participation

The Networking activity for employment is itself subdivided into 5 sub - working groups:

- Employment guidance
- Employment intermediation
- Observatories for the analysis of the labour market
- Entrepreneurship
- Internship programs

Each sub - working group is coordinated by a University who guides the rest in the participation in the networking activities. There are some universities who participate in more the one networking activity and all of them are free to join as participant or sub-group coordinators.

Normally, the head of a Career Centre takes the role of coordinator with the support of the Vice-rectorate to which it belongs. Experience shows that the more the Vice-rectors are committed to the network, the more impact the subgroup obtains in making visible the results of the networking activity. Vice-rectors are the key stakeholders to spread out the benefits of networking at the top of the RUNAE structures, and make the networking products an essential part of each Career Centre so that they are introduced as Career Centres achievements.

Functions

1. Collect and disseminate information, at university level, of student affairs, particularly on:
 - The organization and management of the activities of each University.
 - Public and private agencies and institutions.
2. To promote joint actions in:
 - Academic status of students.
 - Social and welfare services.
 - **Professional information and guidance.**
 - Association and student representation.
 - Cultural activities.
 - Sports activities.
 - **Employability.**
3. To formulate proposals and general recommendations to the agencies that have competencies in university relations.

3. Conclusion

Since these networking activities were introduced, all Spanish university Career Centres started to normalize many of their services in the university context.

For instance, before RUNAE, Career Centres were working independently for many years, or doing informal networking activities. During this period, each centre created a singular configuration of departments. Although the most important were always included in its configuration, depending on organic and functional nature of the centre they may have included several and different services a part of the basic ones.

Since the creation of RUNAE, all the informal networking groups have become formal, and all the stakeholders who historically participated in the informal and formal network now have an institutional channel to share their interests that are discussed in the same network so that they may be integrated to boost the employability of students. This has strengthened the capacity of career centres as a key stakeholder for employability and gives them a stronger voice at the negotiating table.

One of the most significant achievements of the Career Centres' participation in this network was the negotiation of contents in the law that regulates the different kinds of internships undertaken by university undergraduate and postgraduate students in Spain. This law eliminated the tensions present in the laws regulating the labour market by introducing internships as a natural training activity within a student's studies, without competing with other types of contracts in the labour

market. Furthermore it clarifies the role of each of the stakeholders within the internship programme.

Due to the achievements of all 5 RUNAE sub-groups that cover the entire scope of actions run by Career Centres at Spanish universities, the networking activity is being considered as the main way to provide stability and capacity of action for this type of services. No other method of working in the history of Spanish Career Centres has been so efficient when facing the organizational and visibility problems.

References

Royal Decree 1707/2011, of 18 November, governing external academic internships of the university students., of 18 November, governing external academic internships of the university students.:

<https://www.boe.es/boe/dias/2011/12/10/pdfs/BOE-A-2011-19362.pdf>

REGULATION ON EXTERNAL ACADEMIC INTERNSHIPS UNIVERSITY OF ALICANTE.

<https://sa.ua.es/es/practicas-empresa/documentos/-gestadm/empresas/normativa-ua.pdf>

CRUE - Asuntos Estudiantiles (Antigua RUNAE):

<http://www.crue.org/SitePages/Crue-Asuntos-Estudiantiles.aspx>

НА ПУТИ К НОРМАЛИЗАЦИИ КАК К УНИВЕРСИТЕТСКОЙ УСЛУГЕ

ВИКТОР Ф. КЛИМЕНТ

Университет Аликанте. GIPE. Программы по предпринимательству

Аннотация

Знание истории университета, его промышленного и социального контекста может быть очень полезным для лучшего понимания неудач и успехов различных средств и программ, управляемых Центрами карьеры. В случае Центров карьеры Испании существует глубокая традиция сетевых программ, которые продемонстрировали свою пользу не только при создании организационной структуры Центров карьеры, но в настоящее время и для распространения действующих программ, в основном, для того чтобы их заметили другие заинтересованные лица, которые очень важны в процессе учреждения Центров карьеры в качестве основной услуги, предоставляемой университетами. В данном документе мы упоминаем некоторые основные моменты сети в истории Центров карьеры Испании, которые могут опосредовать то, как естественным способом достичь статуса университетской услуги.

1. Вводная информация

1970-1980

1970-е и 1980-е года, в особенности, 1970-е года были очень важными периодами в Испании.

В течение этого десятилетия произошел переход от режима Франко к демократии. Режим Франко продлился 40 лет, и в течение этого периода в контексте Университета развивались, распространялись и возобновлялись многие из расхождений, которые в настоящее время присутствуют в Испании (образовательное, гендерное неравенство и т.д.), не только на рынке труда, но и во всех социальных аспектах.

На протяжении первых лет демократии, университеты начали осознавать отсутствие понимания между университетом и промышленностью. Наиболее важное с одной стороны было связано с плохой адаптивностью ценностей и стилями управления университета, а с другой стороны со слабой модернизацией контекста промышленности.

1990-2000

В 1990-х годах количество университетов в Испании увеличилось с 30 в 1982 году до 70 в 2004 году, составляя 76 университетов в настоящее время (2016 год).

Доступ к высшему образованию был представлен в виде способа модернизации общества и экономики, и, конечно, в виде механизма для студентов и выпускников для улучшения профессионального развития. Однако в промышленности не все важные сектора, где был необходим рост для гарантии развития стабильного рынка труда, могли открыть возможности получения работы для студентов университета из всех областей обучения. В результате, студенты Испании постоянно испытывают сложности при поиске соответствующих рабочих мест, несмотря на высокий уровень подготовки и компетентность.

На протяжении 1990-х годов проводилась активная деятельность по созданию и улучшению Центров карьеры в большинстве университетов Испании (GIPE Университета Аликанте был создан в 1994 году) под девизом предоставления возможностей нахождения работы для студентов и выпускников. Однако основной сложностью стало признание некоторых внутренних заинтересованных лиц университета, чья приверженность идее независимости знания от тенденций рынка труда и экономической структуры служила препятствием для изменений.

Центры карьеры, созданные в эти годы, пользовались слабой поддержкой академических сотрудников, и всем Центрам карьеры пришлось бороться и прилагать значительные усилия, чтобы их признали и заметили среди университетского сообщества.

2000-2010

После создания, Центры карьеры в Испании осознали важность совместной работы. Университет Аликанте взял на себя роль в продвижении сетевой деятельности. Первая встреча в сети Центров карьеры была проведена в Аликанте в 1998 году, и с того времени, встречи проводятся ежегодно в любом месте Испании для обсуждения достижений, проблем и новых программ для студентов. Данные типы встреч известны как ЛЕТНЯЯ ШКОЛА ДЛЯ ЦЕНТРОВ КАРЬЕРЫ.

Несмотря на наличие формата образовательной деятельности, ЛЕТНЯЯ ШКОЛА является возможностью для объединения заинтересованных лиц из университета и промышленности для анализа программ занятости и передачи знаний, а также анализа потребностей студентов, сотрудников университета и предприятий для развития их трудоустройства.

Различные новые программы представляются для привлечения внимания и обсуждения их преимуществ и того, как внедрить их в Центры карьеры.

На протяжении данного периода, Центры карьеры в Испании, наконец, достигли статуса “важнейших услуг” для студентов во многих университетах.

2010

Европейская зона высшего образования (ЕНЕА) изменила к лучшему понимание взаимосвязи между научной работой и трудоустраиваемостью выпускников. В результате, в университетах Испании произошли обязательные изменения.

ЕНЕА дала старым Центрам карьеры возможность осветить все достижения двух предшествующих десятилетий, а также стимулировать укрепление Центров карьеры в тех университетах, в которых они еще не укрепились.

Настоящее время

Несмотря на модернизацию общества и университетов Испании, воздействие на промышленность было недостаточно сильным для создания необходимого количества возможностей трудоустройства для того чтобы удовлетворить потребности выпускников в соответствующей работе. Таким образом, мы еще не достигли стабильного баланса между талантами университета и рабочими местами.

У Центров карьеры две основные проблемы. С одной стороны, это показатели безработицы среди выпускников, а с другой стороны, это несоответствие между выпускниками и рабочими местами.

2. Почему сеть?

Заметность

Сложность решения проблемы трудоустраиваемости предполагает участие многих и очень разных типов действующих лиц, которые должны быть заинтересованы не только в трудоустройстве выпускников, но и в развитии промышленности. Таким образом, создание сети является очень важным средством привлечения внимания других заинтересованных лиц, участвующих в социальных и экономических изменениях, к университетам и Центрам карьеры.

Это помогает освободить Центры карьеры от мнения некоторых заинтересованных лиц, которые считают, что Центры карьеры должны сами создавать возможности трудоустройства.

Внутренние и внешние заинтересованные лица могут поделиться своими тревогами о трудоустройстве, выразив их в едином пространстве, где гораздо легче достичь понимания друг с другом. Привлечение внимания к тревогам

заинтересованных лиц поможет осветить общую идею и целостное понимание проблем трудоустройства в специфическом контексте.

Обсуждение

Уровень обсуждения и его способность сделать проблему трудоустройства более понятной дает больше правомерности различным партнерам, которые принадлежат к сети, и таким образом увеличивает представительскую роль Центров карьеры как ключевого заинтересованного лица и как услуги.

Распространение

Создание сети - это эффективный способ:

- сообщить о достижениях в наших Центрах карьеры
- обсудить все возможные улучшения
- ознакомиться с передовым опытом других Центров карьеры, которые могли бы быть адаптированы в контексте нашего собственного университета

RUNAE (Университетская сеть для работы со студентами)

Определение

RUNAE (Red Universitaria de Asuntos Estudiantiles) была основана в 1996 году как Отраслевая комиссия конференции ректоров Испании (CRUE), которая работала как сеть, сформированная государственными и частными университетами Испании. Действующее соглашение, определяющее функцию RUNAE как официальной сети, было подписано 1 декабря 2011 года. В настоящее время сеть внедрена во все университеты Испании.

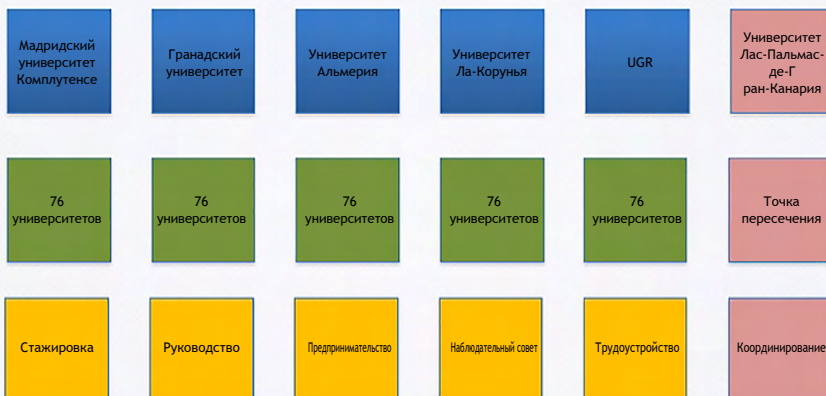
Ее главные задачи:

- продвижение координирования различной деятельности в сфере работы со студентами университета,
- развитие особых механизмов координирования,
- передача информации, и
- обмен и продвижение связей между университетами Испании и другими учреждениями по вопросам, относящимся к данной сфере.

Ее роль заключается в предоставлении консультаций, поддержки и советов ректорам и различным органам управления университетов Испании в пределах компетентности.

/Партнеры RUNAE

Список партнеров УНИВЕРСИТЕТОВ ИСПАНИИ



Сеть из 76 университетов Испании, которые совместно работают над развитием услуг трудоустройства, сконцентрировавшись на трудоустраиваемости и культуре предпринимательства для студентов и выпускников, а также согласно требованиям ENEA/

Изображение 1: Структура RUNAE и координаторов 5 подгрупп (составлена автором)

Структура

Для выполнения своих задач RUNAE разделила их между 5 рабочими группами:

- Доступ и организационные сборы учащихся перед началом учебного года
- Стипендии, мобильность и спорт
- Различия и ограниченные возможности
- **Трудоустройство**
- Студенческая организация и участие

Сетевая деятельность по вопросам трудоустройства разделена на 5 рабочих подгрупп:

- Консультации по трудоустройству
- Посредничество при трудоустройстве
- Наблюдательные советы для анализа рынка труда
- Предпринимательство

- Программы стажировки

Каждая рабочая подгруппа координируется университетом, который направляет остальных при участии в сетевой деятельности. Некоторые университеты принимают участие более чем в одном виде сетевой деятельности, все университеты могут свободно присоединиться в качестве участника или координаторов подгрупп.

Как правило, глава Центра карьеры берет на себя роль координатора с поддержкой проректора университета, которому он принадлежит. Опыт показывает, что чем больше проректоры вовлечены в сеть, тем большее влияние подгруппа получает при привлечении внимания к результатам сетевой деятельности. Проректоры являются ключевыми заинтересованными лицами в распространении информации о преимуществах сети на вершинах структуры RUNAE, и делают результаты работы сети важной частью каждого Центра карьеры таким образом, что они представляются как достижения Центров карьеры.

Функции

1. Сбор и распространение информации о работе со студентами на уровне университета, в частности:
 - Организация и управление деятельностью каждого Университета.
 - Государственные и частные агентства и учреждения.
2. Продвижение совместных действий по:
 - Академическому статусу студентов.
 - Социальным услугам.
 - **Профессиональной информации и направлению.**
 - Представлению ассоциации и студентов.
 - Культурная деятельность.
 - Спортивная деятельность.
 - **Трудоустраиваемость.**
3. Формирование предложений и общих рекомендаций для агентств, участвующих в отношениях с университетом.

3. Заключение

С момента внедрения сетевой деятельности, все Центры карьеры в университетах Испании начали нормализацию большей части своих услуг в контексте университета.

Например, до RUNAE, Центры карьеры работали независимо в течение многих лет и осуществляли неофициальную сетевую деятельность. На протяжении

этого периода, каждый центр создал единичную структуру отделов. Хотя в данную структуру было включено наиболее важное, в зависимости от природы и функций центра, они могли включать несколько различных услуг как часть одной основной услуги.

С момента создания RUNAE, все неофициальные сетевые группы стали официальными, а у всех заинтересованных лиц, принимающих участие в неофициальной и официальной сети, теперь есть организационный канал для обмена интересами, которые они обсуждают в той же сети, таким образом, они принимают участие в повышении трудоустраиваемости студентов. Это усилило возможности центров карьеры как ключевого заинтересованного лица в трудоустраиваемости и улучшило их позицию за столом переговоров.

Одним из наиболее значительных достижений участия Центров карьеры в данной сети были переговоры по содержанию закона, который управляет различными видами стажировки, которую проходят выпускники и аспиранты в Испании. Этот закон исключил противоречия, существующие в законах, управляющих рынком труда, посредством внедрения стажировки как соответствующей учебной подготовки во время обучения студентов, без конкуренции с другими типами контрактов на рынке труда. Более того, он проясняет роль каждого заинтересованного лица в программе стажировки.

Благодаря достижениям всех 5 подгрупп RUNAE, которые охватывают весь диапазон действий, осуществляемых Центрами карьеры в университетах Испании, сетевая деятельность считается одним из основных способов гарантии стабильности и возможностей для данного вида услуг. На протяжении истории Центров карьеры в Испании, ни один из других методов работы не был так эффективен при столкновении с проблемами организации и заметности.

Справочная литература

Королевский указ 1707/2011 от 18 ноября, управляющий внешней академической стажировкой студентов университета:

<https://www.boe.es/boe/dias/2011/12/10/pdfs/BOE-A-2011-19362.pdf>

ПОЛОЖЕНИЕ О ВНЕШНЕЙ АКАДЕМИЧЕСКОЙ СТАЖИРОВКЕ УНИВЕРСИТЕТА АЛИКАНТЕ. <https://sa.ua.es/es/practicas-empresa/documentos/-gestadm/empresas/normativa-ua.pdf>

CRUE - Asuntos Estudiantiles (Antigua RUNAE):

<http://www.crue.org/SitePages/Crue-Asuntos-Estudiantiles.aspx>

ENTERPRISE EDUCATORS UK: SHARING AND BUILDING ON EXCELLENCE

GARY C WOOD

University of Sheffield, United Kingdom¹

Abstract

Enterprise Educators UK (EEUK) supports the development of enterprise education in further and higher education in the United Kingdom. It provides professional development opportunities for individual staff as well as best practice sharing, research funding, policy development and advisory services. This paper presents the organisation's history, showing that initial Government funding for UK Science Enterprise Centres was a critical factor in the development of the current model where education institutions pay an annual subscription. The considerable benefits of membership, which all staff at member institutions can access, are presented, and the paper concludes with the recommendation that an organisation similar to EEUK could be an effective way for work begun in the UNIWORK project to continue to expand and make an impact across Central Asia, as that project draws to a close.

Introduction

Enterprise Educators UK (EEUK) is the professional membership organisation for enterprise and entrepreneurship educators working in the United Kingdom. The organisation's purpose is 'to support members to increase the scale, scope and effectiveness of entrepreneurship education', and its vision is 'to be internationally acknowledged as the leading independent membership network developing and empowering enterprise educators' (EEUK 2016). EEUK provides value to staff at member institutions through a range of learning and development opportunities, support for developing and researching enterprise education, and policy development and advisory services respected by UK Government and more widely.

This paper is a case study of Enterprise Educators UK, beginning with the history of the organisation and how it developed, from a Government-funded initiative, into the successful, respected membership organisation it is today. The paper also details how the organisation operates, and the services and opportunities that it

1. Address for Correspondence: Dr Gary C Wood, University of Sheffield Enterprise, 210 Portobello, Sheffield S1 4AE, United Kingdom. Email: g.c.wood@sheffield.ac.uk

provides for its members, before considering what value there would be in creating a similar network in Central Asia as a legacy of the UNIWORK project.

UK Science Enterprise Centres and the development of Enterprise Educators UK

The organisation known today as EEUK developed from a UK Government initiative which began in 1999. In that year, Gordon Brown, then Chancellor of the Exchequer, recognised a need for universities to finance commercialisation initiatives. He also observed a need for enterprise education in schools, to prepare young people to be effective future employees and employers, contributing to the UK economy.

The Government's response to these observations was to fund and establish twelve Science Enterprise Centres across the UK, through the UK Department for Trade and Industry. Further funding in 2001 enabled the creation of a thirteenth centre (see Beresford & Beresford 2010 for further details of the centres and how they were established). These Centres were based in universities, but their reach and impact extended beyond the institutions in which they were established; in total, sixty universities participated in the initiative, joining and working with one of the thirteen centres. The vision for the Centres was to 'embed a spirit of enterprise as a mind-set in universities, and enterprise/entrepreneurship as a discipline building on existing excellence and traditional activities' (Roberts 2005).

It was quickly recognised by the Science Enterprise Centres that developing enterprising academics should begin when those academics are themselves undergraduate students. In other words, creating enterprising graduates - some of whom would become future academics - requires enterprise education for students alongside and within their degree programme. A major focus of the Science Enterprise Centres' work therefore became to research and develop enterprise education across the universities involved. This approach was formally recognised by 2005, when UK Science Enterprise Centres defined its mission as being to encourage teaching of entrepreneurship [including enterprise] skills and transfer of knowledge between the academic community and business. Importantly, this work was not limited to science, but developed more broadly across disciplines.

Until 2005, UK Science Enterprise Centres were Government-funded, and this was an important factor in the Centres' success. The funding enabled the value of the Centres to be evidenced, and their impact demonstrated, without any financial cost to universities. By 2006, universities recognised the value that the network provided, and the transition of the Science Enterprise Centres to a membership organisation began. EEUK was launched in 2007, funded by subscriptions from member universities. By 2010, it was operating as a not-for-profit company limited by guarantee, and had established itself as the UK Government's organisation of

choice for advice and consultation on enterprise education. EEUK quickly became an official adviser to the European Union on matters relating to enterprise education.

Enterprise Educators UK today

Today, membership of EEUK is open to further- or higher-education providers across the UK for an annual fee of £700 per institution per year (EEUK 2016). This fee equates to approximately two weeks of the average UK salary, and enables all staff at the subscribing institution to access and benefit from EEUK's support and services throughout the year.

The range of benefits EEUK provides is extensive, and highly valued by member institutions. The list includes:

- Bursaries for professional development. Bursaries are awarded on a competitive basis to enable enterprise educators early in their career to engage in development activity that will enhance their teaching practice. The bursaries enable this development activity where it would otherwise not be possible.
- Discounted attendance at the International Entrepreneurship Educators' Conference (IEEC). IEEC is the major international conference for educators working in enterprise and entrepreneurship, and is jointly organised by EEUK and National Centre for Entrepreneurship Education (NCEE). Staff from EEUK member institutions benefit from a reduced registration fee to attend the conference.
- Enterprise Exchange, which is a series of one-day events which promote, share, and develop best practice in enterprise education through guest speaker talks, workshops and seminar-style activities. These events are hosted by member institutions, giving them the opportunity to showcase their work, whilst also drawing in speakers and facilitators from across and beyond the EEUK network. Staff from member institutions can attend the Enterprise Exchange events free of charge.
- Dissemination activity, including: the production and publication of case studies highlighting the impact of members' work; awards such as the National Enterprise Educator Awards which celebrate outstanding examples of enterprise education, across several categories, each year; and opportunities to raise awareness of members' activity and expertise through a regular newsletter.
- Research Funding Grants, offered on a competitive basis, to enable member institutions to undertake research projects in enterprise and entrepreneurship education, and to disseminate findings and resulting best practice.
- National representation to raise awareness of the importance of enterprise and entrepreneurship education, particularly at Government level.

- International links which enable members to engage with opportunities in the EU, UN and globally.

A key factor in EEUK's continued successful operation is the fact that it has a very lean structure, which minimises operating costs and allows membership fees to stay low. EEUK employs just two part-time staff, who work from home. The Board of Directors is made up of staff from member universities, who are appointed to serve for a term of three years, on a voluntary basis. In addition, most activities offered by EEUK, such as the Enterprise Exchange events to share best practice, are developed and hosted by member institutions, who often contribute to the cost of the events, for example by providing lunch, printing, etc. Host institutions gain positive reputation through having an opportunity to showcase their work and institution on a national platform.

The following quotations, from staff at EEUK member institutions, demonstrate the value that members see in the EEUK network.

"Membership of EEUK continues to provide our University with many benefits. The events are superbly run and positively enhance our knowledge of new and emerging areas which directly impact upon our teaching, research and extra-curricular activities. We recently hosted a workshop covering 'financing student and graduate ventures' and were delighted with the event support and response from fellow members."

Vince Robson, Enterprise Development Manager,
University of Sunderland

"Being part of EEUK has allowed me to network with other enterprise champions and share best practice across many disciplines. The annual IEEC event is not to be missed for those passionate about embedding enterprise in the curriculum!"

Lynne Weir, Enterprise & Development Support Officer, Queen's University
Belfast Students' Union

"For an FE college that is focused on embedding a culture of enterprise, entrepreneurship and innovation, EEUK has been invaluable in enabling us to become connected to a wide range of enterprising educators and organisations through the network. It's not just a UK network either - EEUK is an internationally recognised organisation and has recently provided us with valuable international links for future projects."

Penny Matthews, Enterprise Coordinator,
Coleg Llandrillo

Further information about EEUK, its operations, and examples of the events and activities it is currently offering to members can be found at its website, www.enterprise.ac.uk.

Conclusion and Recommendations

It should be clear from the preceding section that member institutions and their staff really value the opportunities that EEUK provides. As the EU-funded phase of the UNIWORK project comes to a close, an opportunity exists to build a network of similar value across Central Asia. The network would allow the momentum built up throughout UNIWORK to continue, by enabling the Careers Centres that the project has established or enhanced to:

- continue to develop and grow services, quickly identifying successful approaches that work effectively within the region to develop career management, employability, and enterprise skills in students;
- identify and share best practice nationally, regionally and internationally;
- ensure continued recognition of the value of Careers Centres in the region's higher education institutions;
- influence, shape and develop policy, building on the interactions between education providers, the ministries of education, and chambers of commerce, which UNIWORK has established;
- secure funding, by working together to collectively bid for project and development funds, demonstrating regional impact and drawing on best practice developed across the region;
- identify trends and future directions, and be in a strong position to take advantage of future opportunities.

Such a network cannot be built overnight: it is necessary to start small, demonstrate value and impact, and keep operations lean. The value of initial Government investment in allowing the demonstration of value, as was the case through the UK Science Enterprise Centres, before asking member institutions to contribute to the cost of the network should not be underestimated. Government funding to get the network started was crucial to the UK's success in building EEUK into the successful, valued organisation it is today. As the UNIWORK project ends, real opportunity exists to continue its impact through building a network, and it is encouraging to see a strong desire and activity amongst the UNIWORK partner institutions, towards taking and building on this opportunity.

References

- Beresford, R. & Beresford, K. (2010) The role of networks in supporting grassroots good practice in enterprise education. *Research in Post-Compulsory Education*. 15(3). pp275-288.
- EEUK (2016) *Enterprise educators, a network of universities focussing on enterprise*. [online] Available at: www.enterprise.ac.uk [Accessed 14 Nov. 2016].
- Roberts, C. (2005) *About UKSEC*. [online] Available at: www.enterprise.ac.uk/about_us [Accessed 25 January 2005].

ПРЕПОДАВАТЕЛИ В СФЕРЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА ВЕЛИКОБРИТАНИИ: ОБМЕН ОПЫТОМ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МАСТЕРСТВА

Гэри К Вуд

Университет Шеффилда, Великобритания¹

Аннотация

Преподаватели в сфере предпринимательства Великобритании (EEUK) поддерживают развитие образования в сфере предпринимательства в системе профессионального и высшего образования в Великобритании. Они предоставляют возможности профессионального развития для отдельных лиц, а также обмен передовым опытом, финансирование исследований, разработку политики и консалтинговые услуги. Данный документ представляет история организации, демонстрируя, что начальное правительственное финансирование для Центров изучения предпринимательства Великобритании было основным фактором в развитии имеющейся модели, которой образовательные учреждения выплачивают ежегодные взносы. Представлены основные выгоды членства, к которым будет доступ у всего персонала учреждения-участника, а в заключении данного документа приведены рекомендации, что организация, похожая на EEUK, могла бы стать эффективным способом для запуска работы в проекте UNIWORK, связанной с продолжением расширения и воздействия на территории Центральной Азии, по мере того, как проект подходит к завершению.

Введение

Преподаватели в сфере предпринимательства Великобритании (EEUK) - это организация профессионального членства для преподавателей в сфере предприятий и предпринимательства, работающих в Великобритании. Целью организации является 'поддержка членов в увеличении масштаба, предмета и эффективности образования в сфере предпринимательства', а его концепция - 'получить международное признание в качестве ведущей независимой членской сети, развивающей и улучшающей преподавателей в сфере предприятий' (EEUK 2016). EEUK предоставляет выгодные предложения персоналу учреждения-члена

1. Адрес для направления корреспонденции: Д-р Гэри К Вуд, Университет Шеффилд Энтерпрайз, 210 Портобелло, Шеффилд S1 4AE, Великобритания. Email: g.c.wood@sheffield.ac.uk

посредством ряда возможностей получения знаний и развития, поддержку для развития и изучения образования в сфере предпринимательства, а также разработку политики и консалтинговые услуги, признаваемые Правительством Великобритании и на более широкой арене.

Данный документ представляет собой практический анализ организации «Преподаватели в сфере предпринимательства Великобритании», начиная с истории организации и того, как она развивалась из инициативы, финансируемой Правительством, в успешную и уважаемую организацию членства, которой она является в настоящее время. Кроме того, данный документ подробно описывает то, как работает организация, а также услуги и возможности, которые она предоставляет своим членам, перед рассмотрением того, какие выгодные предложения она предлагает при создании аналогичной сети в Центральной Азии в качестве наследия проекта UNIWORK.

Центры изучения предпринимательства Великобритании и развитие организации «Преподаватели в сфере предпринимательства Великобритании»

Организация, известная в настоящее время как EEUK, созданная на основании Инициативы Правительства Великобритании, которая была запущена в 1999 году. В том году, Гордон Браун, затем Канцлер казначейства, признал необходимость для университетов в финансировании инициатив для коммерческого использования. Кроме того, он отметил необходимость в образовании в сфере предпринимательства в школах для подготовки молодежи в становлении успешными будущими сотрудниками и работодателями, вносящими свой вклад в экономику Великобритании.

Ответом Правительства на данные наблюдения стали финансирование и основание двенадцати Центров изучения предпринимательства на территории Великобритании через Министерство торговли и промышленности Великобритании. Дальнейшее финансирование в 2001 году позволили основать тринадцатый центр (более подробную информацию по центрам и тому, как они были основаны см. в Beresford & Beresford 2010). Данные Центры были основаны в университетах, однако, сфера их распространения и влияния расширилась за пределы учреждений, в которых они были основаны; в общем, в инициативе приняли участие шестьдесят университетов, которые присоединились и работают с одним из тринадцати центров. Концепцией Центров являлось ‘внедрение духа предпринимательства в качестве типа мышления в университетах, а коммерцию/ предпринимательство в качестве дисциплина, основанной на современных высоких стандартах и традиционных видах деятельности’ (Roberts 2005).

Центры изучения предпринимательства быстро признали, что развитие обучения предпринимательству должно начаться, когда эти академии еще являются студентами. Другими словами, подготовка выпускников в сфере предпринимательства - некоторые из которых станут будущими академиками - требует образования в сфере предпринимательства для самих студентов и в рамках программы на получение степени. Таким образом, основной задачей работы Центров изучения предпринимательства стало исследование и развитие образования в сфере предпринимательства во всех участвующих университетах. Данный подход был официально признан к 2005 году, когда Центры изучения предпринимательства Великобритании определили своей миссией вдохновлять на преподавание предпринимательских [включая, коммерческие] навыков и передавать знания между академическим сообществом и деловыми кругами. Что немаловажно, данная работа не ограничивалась наукой, а включала более широкое развитие среди дисциплин.

До 2005 года, Центры изучения предпринимательства Великобритании финансировались Правительством, и это было важным фактором в успешности Центров. Финансирование позволило продемонстрировать выгодные стороны и влияние Центров без финансовых расходов для университетов. К 2006 году, университеты признали выгодные стороны, которые может предоставить сеть, и начался переход Центров изучения предпринимательства к организации членства. EEUK была запущена в 2007 году, финансируемая выплатами от университетов-членов. К 2010 году, она действовала как некоммерческая компания с ответственностью, ограниченной гарантиями ее членов, и заняла позицию ведущей организации Правительства Великобритании для консультирования по вопросам образования в сфере предпринимательства. EEUK быстро стала официальным консультантом Европейского Союза по вопросам относительно образования в сфере предпринимательства.

Преподаватели в сфере предпринимательства Великобритании сегодня

В настоящее время, членство в EEUK открыто для учебных заведений профессионального или высшего образования на территории Великобритании за ежегодную выплату в размере £700 с одного заведения в год (EEUK 2016). Данная выплата примерно равна средней зарплате за две недели в Великобритании, и позволяет всем сотрудникам присоединившегося заведения получить доступ и выгоду от поддержки и услуг EEUK на протяжении года.

Преимущества, предоставляемые EEUK, обширны и высоко ценятся учреждениями-членами. Данный список включает:

- Социальные стипендии для профессионального развития. Социальные стипендии присуждаются на конкурсной основе, чтобы позволить преподавателям в сфере предпринимательства принять участие в опытно-конструкторских работах на ранней стадии карьер, что улучшит их педагогическую практику. Социальные стипендии создаст возможность для опытно-конструкторских работ, которые в ином случае были бы невозможны.
- Дисконтированное посещение Международной конференции преподавателей в сфере предпринимательства (IEEC). IEEC является основной международной конференцией для преподавателей в сфере предпринимательства, которая проводится совместно EEUK и Национальным центром образования в сфере предпринимательства (NCEE). Сотрудники из учреждений-членов EEUK получают выгоду в виде снижения регистрационного сбора для посещения конференции.
- Обмен опытом предприятий - ряд однодневных мероприятий, которые продвигают, делятся и развивают передовые практики в образовании в сфере предпринимательства посредством лекций приглашенных ораторов, семинаров и деятельности, аналогичной семинарам. Данные мероприятия организуются учреждениями-членами, что дает им возможность продемонстрировать свою работу, при этом привлекая ораторов и координаторов как из сети EEUK, так и за ее пределами. Персонал из учреждений-членов может посещать мероприятия по Обмену опытом предприятий бесплатно.
- Деятельность по распространению, включая: производство и публикацию тематических исследований, освещающих влияние на работу членов; ежегодные награды, такие как Государственные награды для преподавателей в сфере предпринимательства, которые отмечают выдающиеся примеры образования в сфере предпринимательства в нескольких категориях; возможности для повышения осведомленности о деятельности и компетентности членов посредством регулярных вестников.
- Гранты на финансирование исследований, предлагаемые на конкурсной основе, для того чтобы позволить учреждениям-членам реализовывать исследовательские проекты в области образования в сфере предпринимательства, и распространять находки и результаты.
- Представление в национальном масштабе для повышения осведомленности о важности образования в сфере предпринимательства, в частности, на уровне Правительства.
- Международные связи, которые позволяют членам получить возможности в ЕС, ООН и во всем мире.

Ключевым фактором в непрерывной успешной работе EEUK является тот факт, что у нее очень компактная структура, которая минимизирует текущие затраты и

позволяет членским взносам остаться низкими. EEUK нанимает персонал, работающий на двух работах, занимающих неполный рабочий день, которой работает из дома. Совет директоров состоит из сотрудников университетов-членов, которые назначаются на трехлетний срок, на добровольной основе. Кроме того, большая часть видов деятельности, предлагаемая EEUK, такая как мероприятия по Обмену опытом предприятий для обмена опытом, разработана и организовывается учреждениями-членами, которые часто вносят вклад в затраты на мероприятия, например, посредством предоставления питания, распечатки и т.д. Учреждения-организаторы получают положительную репутацию посредством получения возможности продемонстрировать свою работу и учреждение на национальной арене.

Следующие цитаты сотрудников учреждений-членов EEUK демонстрируют важность, которую члены видят в сети EEUK.

“Членство в EEUK продолжает предоставлять нашему Университету множество преимуществ. Мероприятия проходят прекрасно и положительным образом увеличивают наши знания о новых и перспективных областях, которые непосредственно влияют на педагогическую, исследовательскую и внеучебную деятельность. Недавно мы организовали семинар, касающийся ‘финансирования предприятий студентов и выпускников’, и были восхищены поддержкой мероприятия и откликом от членов организации.”

Винс Робсон, Управляющий по развитию предпринимательства
Университет Сандерленд

“Вхождение в состав EEUK позволило мне установить рабочие связи с другими ведущими предприятиями и осуществить обмен опытом по многим дисциплинам. Ежегодное мероприятие IEES не пропускают те, кто очень хочет включить предпринимательство в учебный план!”

Линн Уир, Сотрудник поддержки предпринимательства и развития
Союз студентов Университета Квинс в Белфасте

“Для колледжа FE, который нацелен на включение культуры предприятия, предпринимательства и инноваций, EEUK оказалась неоценимой, позволив нам установить связь с широким кругом преподавателей и организаций в сфере предпринимательства через сеть. Это не просто сеть Великобритании, EEUK - это всемирно признанная организация, которая обеспечила нас ценными международными связями для будущих проектов.”

Пенни Мэтьюс, Координатор предприятия
Колледж Лландрильо

Более подробную информацию о EEUK, ее деятельности, примеры мероприятий и деятельности, которые она в настоящее время предлагает своим членам, можно найти на ее веб-сайте: www.enterprise.ac.uk.

Заключение и рекомендации

Из предыдущего раздела очевидно, что учреждения-члены и их сотрудники действительно ценят возможности, которые предоставляет EEUK. Поскольку фаза проекта UNIWORK, финансируемая ЕС, подходит к концу, существует возможность создать сеть аналогичной ценности по Центральной Азии. Эта сеть позволит продолжить ход создания посредством UNIWORK, предоставляя возможность Центрам карьеры, которые проект основал или улучшил:

- продолжить развивать и расширять услуги, быстро выявляя успешные подходы, которые эффективно работают в пределах региона для развития управления карьерным ростом, трудоустраиваемости и предпринимательских навыков у студентов;
- идентифицировать и обмениваться опытом на национальной, региональной и международной арене;
- гарантировать постоянное признание важности Центров карьеры в высших учебных заведениях региона;
- оказывать влияние, формировать и развивать политику, основанную на взаимодействии между учебными заведениями, министерствами образования и торговыми палатами, которые учредила UNIWORK;
- обеспечивать финансирование посредством совместной работы для коллективной заявки для проекта и фондов развития, демонстрируя региональное влияние и привлечение передовых практик, разработанных в регионе;
- идентифицировать тенденции и перспективы, и занимать сильную позицию для извлечения выгоды из будущих возможностей.

Такая сеть не может быть создана в одночасье: необходимо начинать с малого, демонстрировать важность и влияние, и сохранять компактность деятельности. Нельзя недооценивать значимость первоначальных государственных капиталовложений, позволяющих продемонстрировать важность, как это было с Центрами изучения предпринимательства Великобритании, перед просьбой к учреждениям-членам внести вклад в затраты сети. Правительственное финансирование для запуска сети было очень важным для успеха в Великобритании при преобразовании EEUK в успешную и ценную организацию, которой она является в настоящее время. Поскольку проект UNIWORK подходит к концу, существует реальная возможность продолжить оказание влияния посредством

создания сети, и это очень воодушевляет - видеть сильное стремление и активную деятельность среди учреждений-партнеров UNIWORK для использования и улучшения данной возможности.

Справочная литература

Beresford, R. & Beresford, K. (2010) Роль сетей в поддержании местного полезного опыта в образовании в сфере предпринимательства. *Исследование постобязательного образования*. 15(3). Стр. 275-288.

EEUK (2016) *Преподаватели в сфере предпринимательства, сеть университетов, нацеленных на предпринимательство*. [онлайн] Ресурс: www.enterprise.ac.uk [Доступ 14 ноября 2016 года].

Roberts, C. (2005) *О UKSEC*. [онлайн] Ресурс: www.enterprise.ac.uk/about_us [Доступ 25 января 2005 года].





These Conference Proceedings include papers resulting from the International Conference *“University Career Centres - Bridging the gap between universities and the labour market to improve graduates’ employability”*. The Conference was hosted by Adam University (BAFE) and organised in the framework of the Tempus UNIWORK project. It took place on October 26th & 27th October, 2016, in Dostuk Hotel in Bishkek, Kyrgyzstan.



Данный сборник материалов включает в себя итоги Международной конференции «Центры Карьеры Университетов: Построение моста между университетами и рынком труда для усовершенствования трудоустройства выпускников». Конференция была организована Университетом АДАМ (БФЭА) в рамках проекта Темпус UNIWORK. Конференция состоялась 26-27 октября 2016 г., в отеле Достук, г. Бишкек, Кыргызстан.

www.uniwork-project.eu



Co-funded by the
Tempus Programme
of the European Union

Project UNIWORK ‘*Strengthening Career Centres
in Central Asia Higher Education Institutions to
empower graduates in obtaining and creating
quality employment*’