



Утвержден решением
Правления АО «Медицинский
университет Астана»
№ 35 «04» 09 2013 г.


СТАНДАРТ УНИВЕРСИТЕТА

ИНТЕГРИРОВАННАЯ СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА

МОНИТОРИНГ ВЫПУСКНИКОВ


СУ-МУА-33-13

г.Астана

	АО «Медицинский университет Астана» <i>Интегрированная система менеджмента</i>	СУ-МУА-33-13 Изд. № 1
	<i>Стандарт университета</i> <i>«Мониторинг выпускников»</i>	Стр 2 из 22


ПРЕДИСЛОВИЕ

- 1 **РАЗРАБОТАН:** деканатом по интернатуре и трудоустройству
- 2 **РАЗРАБОТЧИКИ**
 - декан по интернатуре и трудоустройству Сыздыкова А.С.
 - декан послевузовского образования Жарлыганова Д.С.
 - декан факультета ОЗ, стоматологии, фармации, СД, МПД Карибжанов А.А.
 - декан общей медицины Махамбетов К.О.
- 3 **ВНЕДРЕН** – деканатом по интернатуре и трудоустройству
- 4 **УТВЕРЖДЕН** «04» сентября 2013г.
- 5 **ВВЕДЕНА В ДЕЙСТВИЕ** «04» сентября 2013г.
- 6 **СОГЛАСОВАН**
 - проректор по образовательной деятельности Жаксылыкова Г.А.
 - проректор по научной и клинической деятельности Галицкий Ф.А.
 - проректор по воспитательной и социальной деятельности Хайрли Г.З.
 - проректор по административной и экономической деятельности Нуржаубай М.О.
 - начальник управления кадровой работы и правового обеспечения Сыздыков Б.А.
 - начальник отдела менеджмента качества и стратегического планирования Жумашева З.С.
 - начальник юридического отдела Устинович О.С.
- 7 **ПЕРИОДИЧНОСТЬ ПЕРЕСМОТРА** стандарта университета 1 раз в 3 года

	АО «Медицинский университет Астана» <i>Интегрированная система менеджмента</i>	СУ-МУА-33-13 Изд.№ 1 Стр 3 из 22
	<i>Стандарт университета</i> <i>«Мониторинг выпускников»</i>	

Содержание

1.	Назначение и область применения	4
2.	Нормативные ссылки	4
3.	Термины и определения	5
4.	Обозначения и сокращения	5
5.	Ответственность и полномочия	6
6.	Требования	6
6.1	Общие положения	6
6.2	Цели и задачи	7
6.3	Основные принципы проведения мониторинга	8
6.4	Основные участники мониторинга	8
6.5	Объекты мониторинга	9
6.6	Мониторинг и анализ	9
6.7	Организационно-методическое обеспечение мониторинга выпускников	11
7.	Записи	17
8.	Пересмотр, внесение изменений, хранение и рассылка	17
	Приложение 1	18
	Лист согласования	19
	Лист регистраций изменений	21
	Лист ознакомления	22

	АО «Медицинский университет Астана» Интегрированная система менеджмента	СУ-МУА-33-13 Изд. № 1
	Стандарт университета «Мониторинг выпускников»	Стр 4 из 22

1 НАЗНАЧЕНИЕ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

1.1 Настоящий стандарт устанавливает порядок проведения мониторинга выпускников АО «Медицинский университет Астана» (далее - Университет), который определяет ряд критериев эффективности деятельности Университета по мониторингу трудоустройства выпускников.


1.2 Настоящий стандарт Университета является внутренним нормативным документом Университета. Стандарт распространяется в Университете.

2 НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

2.1 В настоящем стандарте использованы ссылки на следующие нормативные документы:

- Приказ МЗ РК «Об утверждении перечней клинических специальностей подготовки в интернатуре и резидентуре»;
- Постановление Правительства РК «Об утверждении Правил присуждения образовательного гранта»;
- Постановления Коллегии МЗ РК «О состоянии и мерах по улучшению медицинского образования в стране»;
- Меморандумы о сотрудничестве между МЗ РК, акимами Акмолинской области, Северо-Казахстанской области, г.Астаны и Ректором Университета;
- «Положение об интернатуре», утвержденное приказом МЗ РК;
- МС ISO 9000:2005. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь;
- МС ISO 9001:2008. Системы менеджмента качества. Требования;
- МС ISO 27001:2005. Система менеджмента информационной безопасности. Требования;
- МС ISO 26000:2010. Руководство по социальной ответственности;
- IC CSR 26000:2011. Социальная ответственность организации. Требования;
- КП-МУА-ПУ-01. Карта процесса. Управление Университетом;
- КП-МУА-ОП-02. Карта процесса. Управление процессом маркетинга основных услуг;
- КП-МУА-ОП-07. Карта процесса. Управление образовательным процессом (бакалавриат);
- КП-МУА-ОП-12. Карта процесса. Управление процессами интернатуры;
- КП-МУА-ОП-13. Карта процесса. Управление процессом послевузовского образования;
- КП-МУА-ОП-15. Карта процесса. Содействие трудоустройству выпускников;
- СУ-МУА-01. Стандарт университета. Общие требования к содержанию, изложению и оформлению документации интегрированной системы менеджмента;
- СУ-МУА-02. Стандарт университета. Управление документацией;
- СУ-МУА-03. Стандарт университета. Управление записями;
- СУ-МУА-04. Стандарт университета. Термины и определения;
- СУ-МУА-05. Стандарт университета. Делопроизводство;
- СУ-МУА-06. Стандарт университета. Управление несоответствующей продукцией;
- СУ-МУА-08. Корректирующие и предупреждающие действия.
- СУ-МУА-10. Порядок проведения самооценки в соответствии с Европейской Моделью Совершенства EFQM.
- СУ-МУА-34. Оценка результативности процессов, ИСМ в целом.
- «Положение о трудоустройстве выпускников АО «Медицинский университет Астана»;
- «Положение о комиссии по распределению выпускников АО «Медицинский университет Астана».

Примечание: Список и действующие редакции нормативных документов, относящихся к деятельности Университета, определяются в соответствии с, утверждаемым и актуализируемым на постоянной основе

	АО «Медицинский университет Астана» Интегрированная система менеджмента	СУ-МУА-33-13 Изд.№ 1
	Стандарт университета «Мониторинг выпускников»	Стр 5 из 22

перечнем внешней нормативной документации: Перечнем законодательных, иных нормативно-правовых, руководящих, методических и справочных документов Университета.

3 ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

3.1 В настоящем стандарте Университета использованы следующие термины и определения согласно таблице 1.

Таблица 1. Термины и определения


Термины	Определения
Качество образования	Интегральная характеристика системы образования в целом, отражающая ее соответствие личностным ожиданиям субъектов образования, социальным запросам и государственно-нормативным требованиям.
Мониторинг выпускников	Систематическое наблюдение за состоянием выпускников, с целью их оценки, контроля, прогноза.
Оценка качества образования	Познавательско-оценочная деятельность, результатом которой является установление степени соответствия измеряемых образовательных результатов, условий их достижения и обеспечение общепризнанной, зафиксированной в нормативных документах и локальных актах системе государственно-общественных требований к качеству образования, а также личностным ожиданиям обучающихся.
Распределение	Удовлетворения потребностей отраслей здравоохранения в медицинских специалистах.
Сельская квота	Конкурс на специальности, по которым установлена квота только для граждан из числа аульной (сельской) молодежи.
Самостоятельное трудоустройство	В случае отсутствия вакансии по месту распределения в соответствии с полученной специальностью ему (ей) предоставляется возможность выбора другого близрасположенного села либо самостоятельного трудоустройства.
Трудоустройство	Самоопределение на рынке труда, развития трудовой карьеры, организация оформления трудовых отношений, путем заключения договора.
Ярмарка вакансий	Периодический устраиваемый съезд представителей различных лечебных организаций с целью получения или предложения информации:- об имеющихся или ожидаемых вакансиях, об условиях заключения договоров с выпускниками и о социальных льготах и гарантиях, предоставляемых молодым специалистам.

4 ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

4.1 В настоящем стандарте Университета применены следующие сокращения и обозначения в соответствии с таблицей 1:

Таблица 1. Сокращения и обозначения

№ п/п	Сокращения и обозначения	Полное наименование приведенных сокращений и обозначений
1	ISO	International Organization for Standardization
2	ГОСО	Государственный общеобязательный стандарт образования
3	ДИТ	Деканат по интернатуре и трудоустройству
4	ИПО	Издательско-полиграфический отдел
5	КЦП	Контрольные цифры приема
6	ЛПО	Лечебно профилактические организации
7	МОН РК	Министерства образования и науки Республики Казахстан
8	МЗ РК	Министерства здравоохранения Республики Казахстан
9	МПД	Специальность «Медико-профилактическое дело»

	АО «Медицинский университет Астана» Интегрированная система менеджмента	СУ-МУА-33-13 Изд. № 1
	Стандарт университета «Мониторинг выпускников»	Стр 6 из 22

10	ОЗ	Общественное здравоохранение
11	ОМиСО	Отдел маркетинга и связей с общественностью
12	СД	Специальность «Сестринское дело»
13	МВА	Master of Business Administration (магистр делового администрирования)
14	ПО	Послевузовское образование
15	ГНЦВП	Государственный накопительный центр по выплате пенсий

5 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ПОЛНОМОЧИЯ

5.1 Ответственность за разработку и управление настоящим стандартом в соответствии с требованиями стандартов Университета: «Общие требования к содержанию, изложению и оформлению документации интегрированной системы менеджмента» (СУ-МУА-01-11) и стандартом Университета «Управление документацией» (СУ-МУА-02-11) несет – декан ДИТ.

5.2 Ответственность за внедрение требований настоящего стандарта в деятельность Университета несут декан ДИТ и проректор по образовательной деятельности.

5.3 Требования к настоящему стандарту распространяется на:

- сотрудников ДИТ;
- деканат послевузовского образования;
- деканат общей медицины;
- деканат ОЗ, стоматологии, фармации, сестринского дела, медико-профилактического дела.


6 ТРЕБОВАНИЯ

6.1 Общие положения

6.1.1 Настоящий стандарт «Мониторинг выпускников» разработан с целью мониторинга (отслеживания) трудоустройства выпускников Университета в разрезе специальностей, их карьерного роста, а также для изучения потребностей стейкхолдеров как внутренних так и внешних, повышения качества обучения и удовлетворенности потребителей Университета.

6.1.2 В последние годы Президент РК Нурсултан Назарбаев и Правительство РК уделяют особое внимание вопросам трудоустройства и работе выпускников по полученной специальности. В соответствии с поручениями Президента РК в сфере молодежной политики, по реализации программы «Занятость-2020», проекта «С дипломом в село!» и других социально-значимых проектов по обеспечению занятости молодежи, от органов управления образованием требуется создание новой комплексной системы поддержки трудоустройства молодежи, осуществляющей четкий и полный мониторинг трудоустройства молодых специалистов и при необходимости корректировку сферу профессиональной подготовки кадров, а также введение показателей, характеризующих трудоустройство и работу по специальности выпускников образовательных учреждений, который должен отслеживаться по выпускникам в течение не менее трех лет после окончания обучения, а также формирование методики расчета и контроля выполнения этого показателя.

6.1.3 Мониторинг выпускников ориентирует Университет на подготовку специалистов на запросы рынка, запускает комплекс мер также с активным участием работодателей, выработкой стандартов, независимым подтверждением квалификации. Это обеспечит рост качества образования и востребованности специалистов. А это главное условие, чтобы образование стало эффективным социальным лифтом.

	АО «Медицинский университет Астана» <i>Интегрированная система менеджмента</i>	СУ-МУА-33-13 Изд. № 1 Стр 7 из 22
	Стандарт университета «Мониторинг выпускников»	

6.1.4 Показатели мониторинга трудоустройства и карьерного роста выпускников позволят решить вопрос планирования подготовки врачебных кадров на основе научно обоснованного прогнозирования их потребности, содействия трудоустройству выпускников, изучения социальной и профессиональной мотивации, определяющей трудоустройство специалистов по окончании Университета, корректировки образовательных программ и системы обучения до- и последипломого образования в соответствии с потребностями практического здравоохранения.

6.1.5 Анализ мониторинга трудоустройства способствует совершенствованию и расширению системы целевого набора в Университет абитуриентов по направлениям из районов и областей, испытывающих дефицит кадров.

6.1.6 В связи с этим возрастает актуальность формирования оперативных, достоверных и полных показателей трудоустройства выпускников Университета, позволяющих получать объективные и разносторонние оценки эффективности процесса трудоустройства в разрезе параметров результативности, оперативности и ресурсоемкости.

6.1.7 Первым аспектом мониторинга является наличие базы данных, содержащей достоверную, своевременную, упорядоченную и доступную информацию о выпускниках и врачебных вакансиях.


6.1.8 Вторым аспектом мониторинга является контроль трудоустройства и карьерного роста выпускников Университета.

6.2. Цели и задачи

6.2.1 Целью мониторинга выпускников является получение оперативных, достоверных и полных показателей трудоустройства выпускников Университета, в том числе по полученной специальности, а также анализ этих показателей и формирование индикаторов, позволяющих оценить эффективность процесса трудоустройства и служить в дальнейшем основой для выявления и прогнозирования кадровых потребностей, формирования перечня востребованных специальностей и компетенций выпускников, корректировки образовательных программ.

6.2.2 Для достижения поставленной цели выполняются следующие задачи:

- разработка и применение технологий сбора, обобщения и анализа информации;
- осуществить унифицированный сбор данных, которые в достаточной степени могли бы характеризовать трудоустройство выпускников Университета, в том числе по полученной специальности, с учетом требований к полноте и достоверности полученной информации;
- предоставить возможность проведения анализа эффективности процесса трудоустройства выпускников посредством разработки и расчета индикаторов, оценивающих результативность, оперативность и ресурсоемкость процесса трудоустройства выпускников;
- систематически и всесторонне изучать состояние дефицита медицинских кадров по курируемым регионам;
- служить основой для выявления и прогнозирования кадровых потребностей по курируемым регионам, формирования перечня востребованных специальностей и компетенций выпускников, корректировки образовательных программ в целях повышения качества подготовки выпускников.
- предоставить, на основе полученных оценок эффективности трудоустройства, возможность выработки проектов управленческих решений в предметной области;
- получение достоверной и объективной информации об условиях работы, медицинских организаций;
- создание механизма мониторинговых исследований;
- создание информационной сети по процессу трудоустройства для систематизации информации, повышения ее оперативности и доступности;
- координация деятельности всех процессов мониторинга трудоустройства;

	АО «Медицинский университет Астана» <i>Интегрированная система менеджмента</i>	СУ-МУА-33-13 Изд. № 1
	<i>Стандарт университета</i> «Мониторинг выпускников»	Стр 8 из 22

- определение факторов, влияющих на качество трудоустройства выпускника.
- отслеживание профессионального и карьерного роста выпускников Университета.

6.3 Основные принципы проведения мониторинга

6.3.1 Основными принципами проведения мониторинга являются:

- достоверность (используемая для мониторинга информация должна обладать высокой степенью достоверности);
- актуальность (информация должна регулярно обновляться);
- постоянство (мониторинг осуществляется на постоянной основе с определенной периодичностью);
- единство (мониторинг осуществляется по единым формам, основаниям и правилам);
- доступность (информация о результатах мониторинга должна быть доступной для использования в работе сотрудниками Университета).

6.4 Основные участники мониторинга


Мониторинг выпускников Университета предусматривает наличие следующих участников:

1) Основные респонденты:

- АО «Медицинский университет Астана»;
- работодатели, включая объединения работодателей и отраслевые ассоциации (в рамках основных видов медицинской деятельности), имеющие возможности подбора кадров в Университете, в наибольшей степени удовлетворяющих их требованиям; возможности корректировки образовательных программ для подготовки специалистов, соответствующих к требованиям рынка труда;
 - выпускники Университета в возрасте до 30 лет;
 - выпускники за все годы выпуска, занимающие руководящие позиции лечебных учреждений, в сфере государственного управления, предпринимательства и т.д.;
 - выпускники за все годы выпуска, признанные в Казахстане и за рубежом достижениями в области науки, образования и практики;
- Органы исполнительной власти в области образования и здравоохранения:
 - Министерство образования и науки РК, в ведении которого находится Университет;
 - Министерство здравоохранения РК, в ведении которого находится Университет;
 - региональные органы исполнительной власти, осуществляющие управление в сфере образования и здравоохранения:
 - Департамент высшего и послевузовского образования МОН РК, осуществляющий управление в сфере образования, в ведении которых находится Университет контролируют своевременность заполнения форм отчетности о состоянии трудоустройства выпускников и информируют МОН РК о завершении их заполнения;
 - Управления здравоохранения регионов РК, осуществляющие управление в сфере здравоохранения предоставляют данные о потребности регионов в медицинских кадрах;
 - Управление здравоохранения курируемых регионов предоставляют потребность в медицинских кадрах и заказ на подготовку кадров;

2) Республиканские органы исполнительной власти, являющиеся независимыми источниками информации:

- Министерство труда и социальной защиты населения РК предоставляет информацию о трудоустройстве выпускников (численность выпускников, обратившихся в службу занятости, в том числе признанных в качестве безработных);

	АО «Медицинский университет Астана» Интегрированная система менеджмента	СУ-МУА-33-13 Изд. № 1
	Стандарт университета «Мониторинг выпускников»	Стр 9 из 22

- Министерство обороны РК предоставляет данные о численности выпускников, призванных в ряды Вооруженных Сил РК;
- Агентство Республики Казахстан по статистике предоставляет по формам отчетности показатели, характеризующие процессы трудоустройства выпускников РК.

3) Организации, осуществляющие сбор и обработку данных.

Сбор данных о трудоустройстве осуществляется на всех уровнях участников.

6.5 Объекты мониторинга

6.5.1 Объектами мониторинга выпускников являются:

- выпускники бакалавриата;
- выпускники интернатуры;
- выпускники резидентуры, магистратуры, докторантуры.

6.6 Мониторинг и анализ

6.5.1 Мониторинг осуществляется посредством сбора, обработки и анализа (в том числе и сравнительного) информации. Сбор данных проводится по методике, базирующейся на личном и дистанционном (электронный, почтовый, телефонный) опросах выпускников.


6.5.2 Ключевым структурным подразделением Университета, осуществляющим мониторинг, является деканат по интернатуре и трудоустройству.

6.5.3 Организационно-методическое обеспечение мониторинга выпускников включает в себя следующие виды работ:

- систематическое и всестороннее изучение состояния дефицита медицинских кадров по курируемым регионам;
- мониторинг удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников;
- обеспечение связи с учреждениями и органами управления здравоохранения для решения вопросов мониторинга выпускников;
- мониторинг эффективности трудоустройства и закрепления выпускников в медицинских организациях;
- формирование базы данных выпускников и информирование выпускников прошлых лет, нуждающихся в трудоустройстве;
- формирование базы данных потенциальных работодателей;
- получение достоверной и объективной информации об условиях работы в медицинских организациях курируемых регионах;
- определение факторов, влияющих на качество трудоустройства (выпускника);
- систематическая переписка с Управлениями Здравоохранения и ЛПУ;
- работа в информационной сети по процессу трудоустройства для систематизации информации, повышения ее оперативности и доступности;
- отслеживание карьерного роста выпускников Университета, как конечный социально-экономический эффект от предоставляемых услуг Университета для их получателей.

6.5.4 Для объективной и разносторонней оценки процесса сбора информации используются два расчетных параметра:

- параметр результативности и параметр оперативности;
- параметр результативности будет рассчитываться на основе отношения объема предоставленных сведений к общему объему затребованных данных (например, число заполненных ячеек в форме отчетности к общему числу ячеек формы);

	АО «Медицинский университет Астана» Интегрированная система менеджмента	СУ-МУА-33-13 Изд. № 1
	Стандарт университета «Мониторинг выпускников»	Стр 10 из 22

- параметр оперативности будет рассчитываться исходя из отклонения фактических сроков предоставления информации от установленных сроков.

6.5.5 В ДИТ поступают следующие данные по выпускникам:

- информация о трудоустроенных выпускниках – от самих выпускников, управлений здравоохранения регионов РК или из отделов кадров медицинских организаций;

- информация о выпускниках, продолживших обучение (резидентура, магистратура, докторантура, «Болашак»), от самих выпускников, из деканата послевузовского образования или участников мониторинга согласно п.6.4;

- информация о выпускниках, находящихся в декретном отпуске или в отпуске по уходу за ребенком – от самих выпускников или из территориальных ГНЦВП;

- информация о призванных в ряды Вооруженных Сил РК – от самих выпускников или из военных комитетов;

- информация с Министерства труда и социальной защиты РК о состоящих на учете выпускниках, в том числе выпускниках, признанных безработными.

6.5.6 Обработку поступившей информации выполняет главный специалист ДИТ. Вся информация хранится в деканате.

6.5.7 Осуществление мониторинга трудоустройства выпускников предусматривает тесное взаимодействие ДИТ и Управлений здравоохранения, основной задачей, которой являются расширение возможностей трудоустройства выпускников.

6.5.8 Основными показателями результативности мониторинга трудоустройства выпускников являются:

- показатель удовлетворенности потребностей практического здравоохранения в подготовке кадров;

- отношение численности трудоустроенных выпускников к фактическому выпуску текущего учебного года;

- показатель выпускников Университета, устроившихся на работу в первый год после выпуска в разрезе специальностей;

- показатель выпускников, ушедших на первичную специализацию;

- показатель выпускников, продолживших обучение в резидентуре, магистратуре, докторантуре, «Болашак» и иные грантовые программы;

- отношение численности продолживших обучение на следующем уровне выпускников к фактическому выпуску;

- отношение численности не трудоустроившихся выпускников к фактическому выпуску;

- доля студентов из общего выпуска, трудоустроенных по полученной специальности;

- доля выпускников закончивших магистратуру МВА, трудоустроенных в национальных и транснациональных компаниях, в государственных органах, организациях и учреждениях в качестве руководителей подразделений и учреждений;

- доля выпускников ПО, трудоустроенных в Университет;

- доля выпускников занимающие руководящие должности в первый год окончания от общего количества выпускников;


- доля трудоустроенных выпускников, которым предоставлено жилье, социальный пакет от их общего количества;

- доля выпускников, обеспеченные дополнительной подготовкой на рабочем месте;

- доля выпускников, которым предоставлено право самостоятельно трудоустроиться, к выпуску из Университета;

- доля выпускников/интернов, самостоятельно устроившихся в рамках свободного распределения от их общего количества;

- количество выпускников, находящихся в декретном отпуске или в отпуске по уходу за ребенком;

	АО «Медицинский университет Астана» Интегрированная система менеджмента	СУ-МУА-33-13 Изд. № 1 Стр 11 из 22
	Стандарт университета «Мониторинг выпускников»	

- количество выпускников, призванных в ряды Вооруженных Сил РК;
- количество выпускников, официально зарегистрированных в качестве безработных;
- показатель удовлетворенности работодателей качеством подготовки специалистов;
- показатель удовлетворенности выпускника местом работы;
- средняя заработная плата выпускников в разрезе регионов;
- среднемесячная начисленная заработная плата выпускников в разрезе регионов;
- численность выпускников, которые были уволены в отчетном году;
- закрепляемость выпускников в разрезе регионов;
- закрепляемость приехавших из других регионов выпускников;
- качество трудоустройства выпускников = Процент трудоустройства по спец. *

Относительная закрепляемость выпускников * Относительная заработная плата.

6.7 Организационно-методическое обеспечение мониторинга выпускников

6.7.1 Показатели (индикаторы) позволяют оценить результативность (качество) процесса трудоустройства выпускников по ряду важнейших параметров, таких как экономические процессы; процессы рынка труда; образовательные процессы; демографические процессы; скорость трудоустройства; качество предложенной работы; ожидаемая длительность работы; ожидаемые перспективы.

В таблице 2 приводятся характеристики индикаторов, способы их расчета и контроля наблюдения.

№	Наименование индикатора	Характеристика индикаторов	Способ расчета
1	Снижение уровня напряженности дефицита кадров на рынке труда	Характеризует состояние удовлетворенности потребностей практического здравоохранения в подготовке кадров. Введен с целью характеристики внешней среды «рынок труда»	Рассчитывается как отношение количества трудоустроенных выпускников к спросу (потребности) кадров практического здравоохранения
2	Качество трудоустройства	Сам по себе факт трудоустройства мало о чем говорит – можно быстро трудоустроиться на должность с низкой зарплатой. Далее, устроиться можно на хорошую должность с высокой зарплатой, но случается, что многие организации берут только на испытательный срок, поэтому итоговая эффективность на самом деле мала. Поэтому,	Рассчитывается как произведение трех множителей: - доли (в процентах) трудоустроенных по специальности, - относительной закрепляемости выпускников и - относительной заработной платы. При этом доля трудоустроенных по специальности равна отношению числа трудоустроенных по специальности к



		объединяя три показателя трудоустройства: качество, рыночная цена выпускника, сроки, получаем интегральный универсальный индикатор, отражающий качество результата трудоустройства, или, другими словами, итоговую эффективность самого процесса	выпуску из Университета; - относительная закрепляемость выпускников равна закрепляемости выпускников на рабочем месте по отношению к среднеказахстанской закрепляемости выпускников на рабочем месте, - относительная заработная плата равна отношению средней заработной платы к среднеказахстанской средней заработной плате
3	Абсолютная эффективность трудоустройства	Данный индикатор показывает объем денежных доходов, полученных выпускником по первому месту работы и тем самым характеризует успешность трудоустройства выпускника в условиях рыночной экономики. Данный индикатор может быть использован для оценивания окупаемости затрат на трудоустройство, обучение и прочие расходы, тем самым выражая материальный аспект эффективности трудоустройства	Рассчитывается как произведение заработной платы на число полных месяцев работы на первом месте работы
4	Относительная эффективность трудоустройства	Данный индикатор показывает уровень оплаты работы выпускника на первом месте работы и тем самым характеризует успешность трудоустройства выпускника в условиях	Рассчитывается как отношение всей полученной заработной платы на количество отработанных часов



		рыночной экономики	
5	Индикатор финансовой успешности трудоустройства	Данный индикатор позволяет оценить успешность трудоустройства в каждом из рассматриваемых регионов с точки зрения покупательной способности	Рассчитывается как отношение среднемесячной заработной платы выпускника к стоимости потребительской корзины в регионе в котором он работает
6	Индикатор перспективности трудоустройства по специальности	Данный индикатор характеризует перспективы трудоустройства выпускников, получивших по окончании Университета по определенной специальности	Рассчитывается как доля выпускников данной специальности, трудоустроившихся по полученной специальности, в общем числе трудоустроившихся по полученной специальности выпускников университета
7	Индикатор привлекательности уровня образования	Данный индикатор характеризует возможность эффективного трудоустройства выпускников, окончивших Университет	Рассчитывается как доля выпускников с данным уровнем образования трудоустроившихся по полученной специальности в общей численности трудоустроившихся по полученной специальности выпускников Университета
8	Средняя закрепляемость на первой работе	Данный индикатор позволяет оценить качество работы, предлагаемой выпускникам Университета разных уровней	Рассчитывается как разность между численностью трудоустроенных выпускников после окончания Университета и числом ушедших с первого места работы по собственному желанию по отношению к численности трудоустроенных после окончания Университета выпускников
9	Доля выпускников, занятых по специальности	Один из основных индикаторов эффективности трудоустройства	Количество занятых по специальности выпускников рассчитывается как сумма общего числа выпускников, работающих по специальности, и числа выпускников, поступивших в резидентуру, магистратуру



			<p>и докторантуру по профилю специальности.</p> <p>Количество выпускников, оставшихся на рынке труда на момент исследования, рассчитывается как разность между общим количеством выпускников и числом выпускников, призванных в ряды Вооруженных Сил РК и находящихся в декретном отпуске по уходу за ребенком.</p> <p>Таким образом, доля выпускников, занятых по специальности, вычисляется по формуле: $ПС = (РС+АС)/(О-А-Д)*100 \%$, где ПС - доля выпускников, занятых по специальности, на определенный момент времени, РС – количество выпускников, работающих по специальности, АС – количество выпускников, поступивших резидентуру, магистратуру и докторантуру по профилю специальности, О – общее количество выпускников, А – количество призванных в ряды Вооруженных Сил РК, Д - количество выпускниц, находящихся в декретном отпуске (отпуске по уходу за ребенком).</p>
10	Удовлетворенность выпускника местом работы	Один из важных индикаторов эффективности трудоустройства	Данный индикатор определяется путем проведения анкетного опроса и основывается на субъективном мнении выпускника
11	Удовлетворенность работодателя качеством знаний и подготовки специалистов	Один из важных индикаторов эффективности трудоустройства	Данный индикатор определяется путем проведения анкетного опроса и основывается на субъективном мнении работодателя



12	Возможность профессионального роста	Один из важных индикаторов, который подтверждает высокую оценку выпускника и предоставление работодателем возможности проф. роста, а также характеризует работодателя, заинтересованного в повышении профессионализма своих сотрудников и качества предоставляемых услуг	Данный индикатор включает несколько показателей: 1) доля выпускников прошедших курсы повышения квалификации в первый год трудоустройства, предоставленных за счет работодателя и рассчитывается как отношение количества выпускников прошедших курсы повышения квалификации в первый год трудоустройства к общему количеству выпускников текущего учебного года; 2) доля выпускников, получивших врачебную категорию в первый год трудоустройства 3) Срок достижения профессионального и карьерного роста. 4) способность пользоваться информационными ресурсами, способность находить решение нестандартных ситуаций, стремление придерживаться инструкций, готовность быстро обучаться и стремление проявлять инициативу, Ответственность за выполнение работы, Самостоятельность, Уровень профессиональной подготовки, Профессиональный и карьерный рост выпускников происходит именно за счет усиления данных профессиональных характеристик.
----	-------------------------------------	--	--



13	Возможность карьерного роста	Важно проследить зависимость периода карьерного и профессионального роста от размера предприятия, на котором работают выпускники СГА. На малых предприятиях (с численностью сотрудников до 200 человек) карьерного и профессионального роста выпускники достигают за 3 - 4 года работы, на крупных (с численностью сотрудников от 500 человек) – за 7 и более лет работы.	стремление придерживаться инструкций, способность пользоваться информационными ресурсами, опыт работы по специальности, ответственность за выполнение работы, самостоятельность и уровень профессиональной подготовки. Срок достижения профессионального и карьерного роста.

Поскольку исходными данными для расчета предложенных индикаторов являются сведения, получаемые из опросов выпускников и работодателей, а также информация из форм статистической отчетности, то контроль наблюдения разработанных индикаторов сводится к контролю над своевременным получением результатов опросов и форм статистической отчетности.

Для каждого из предложенных индикаторов предполагается задание области допустимых значений, исходя из критерия пригодности реальных показателей результатов мониторинга трудоустройства выпускников.

В процессе установленной частоты обновления исходных данных мониторинга расчетные значения предложенных индикаторов будут сопоставляться с областью допустимых значений. При попадании внутрь области допустимых значений система будет оценивать процесс трудоустройства как приемлемый, в противном случае, трудоустройство по данному конкретному направлению подготовки/специальности/профессии будет являться предметом особого внимания.

6.7.2 Разработка инструментария (анкет и форм наблюдения) для проведения мониторинга трудоустройства выпускников

Инструментарий для мониторинга трудоустройства выпускников включает анкеты и формы, предназначенные для заполнения участниками процесса трудоустройства выпускников согласно п. 6.4

	АО «Медицинский университет Астана» <i>Интегрированная система менеджмента</i>	СУ-МУА-33-13 Изд. № 1 Стр 17 из 22
	<i>Стандарт университета</i> <i>«Мониторинг выпускников»</i>	

6.7.3 Проведение мониторинга выпускников

Для осуществления регулярного мониторинга трудоустройства выпускников Университета разработаны формы, приведенные в Приложении 1, согласно которому участники процесса, в частности выпускники заполняют формы, а ДИТ осуществляет мониторинг, сбор и анализ данных. При недостаточности информации ДИТ привлекает и других участников процесса согласно пункта 6.4.

Анкетирование работодателей проводится по электронной почте, на встречах, и на персональном распределении выпускников. Анкета заполняется руководителем и/или сотрудником кадровой службы или специалистом, компетентным в вопросах управления персоналом и кадрового делопроизводства.

7 ЗАПИСИ

7.1 В таблице 1 приведены записи, которые формируются в настоящем стандарте Университета и должны управляться в соответствии с требованиями стандарта Университета «Управление записями» (СУ-МУА-03).

Таблица 1.

№ п/п	Наименование	Форма записей	Ответственность за ведение записей	Хранение		Периодичность составления записи
				место	срок	
1	Результаты мониторинга трудоустройства выпускников	Приложение 1	ДИТ	ДИТ	5 лет	1 раз в год
2	Сравнение показателей	Приложение 2	ДИТ	ДИТ	5 лет	1 раз в год

8 ПЕРЕСМОТР, ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ, ХРАНЕНИЕ И РАССЫЛКА


8.1 Пересмотр, внесение изменений, хранение и рассылка настоящего стандарта Университета осуществляются в соответствии с требованиями раздела 6 стандарта Университета «Управление документацией».

8.2 Оригинал настоящего положения Университета регистрируется и хранится в ОМКиСП.

8.3 Сканированная версия настоящего положения Университета размещается на серверном компьютере Университета в папке общего доступа.

8.4 Учетные копии настоящего положения Университета рассылаются:

- проректору по образовательной деятельности;
- деканат послевузовского образования;
- деканат ОЗ, стоматологии, фармации, СД, МПД;
- деканат общей медицины;
- ДИТ.

	АО «Медицинский университет Астана» Интегрированная система менеджмента	СУ-МУА-33-13 Изд. № 1 Стр 18 из 22
	Стандарт университета «Мониторинг выпускников»	

Приложение 1

Форма 1 «Результаты мониторинга трудоустройства выпускников»

Результаты мониторинга трудоустройства выпускников факультета _____

Результаты мониторинга трудоустройства выпускников 20__ г.
(сведения в абсолютных единицах)

Специальности	Всего выпускников	Трудоустроились по полученной специальности	Трудоустроились по другой специальности	Продолжают обучение	Призваны в вооруженные силы	Отпуск по уходу за ребенком	Трудоустроились в других регионах	Не трудоустроились
Итого								

Форма 2 «Сравнение показателей»

Сравнение показателей внутри специальностей

Наименование специальности, в абсолютных единицах	20__ г.	20__ г.
Трудоустроились по специальности		
Трудоустроились не по специальности		
Другая занятость		
Не трудоустроились		

*Примечание**В показатель «Другая занятость» включены призванные в ряды ВС РК, продолжающие обучение, находящиеся в отпуске по беременности и родам.



Лист согласования

№ п/п	Должность	Ф.И.О.	Дата согласования	Подпись
1	Проректор по образовательной деятельности	Жаксылыкова Г.А.	26.07.13	
2	Проректор по научной и клинической деятельности	Галицкий Ф.А.	29.07.13	
3	Проректор по воспитательной и социальной деятельности	Хайрли Г.З.	29.07.13	
4	Проректор по административной и экономической деятельности	Нуржаубай М.О.	22.07.13	
5	Начальник управления кадровой работы и правового обеспечения	Сыздыков Б.А.	22.07.2013 г.	
6	Начальник отдела менеджмента качества и стратегического планирования	Жумашева З.С.	22.07.2013	
7	Начальник юридического отдела	Устинович О.С.	22.07.2013	



Лист регистраций изменений

№ п/п	Номера листов (страниц)				Всего листов	Номер раздела, подраздела, пункта стандарта, к которому относятся изменения	Подпись лица, внесшего изменения	Дата внесения изменения
	Измененных	Замененных	Новых	Аннулирован ных				



Лист ознакомления

№ п/п	Должность	Ф.И.О.	Дата ознакомления	Подпись