

Торайғыров университетінің
ҒЫЛЫМИ ЖУРНАЛЫ

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ
Торайғыров университета

Торайғыров университетінің ХАБАРШЫСЫ

Экономикалық сериясы
1997 жылдан бастап шығады



ВЕСТНИК

Торайғыров университета

Экономическая серия
Издается с 1997 года

ISSN 2710-3552

№ 4 (2024)

Павлодар

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ
Торайгыров университета

Экономическая серия
выходит 4 раза в год

СВИДЕТЕЛЬСТВО

о постановке на переучет периодического печатного издания,
информационного агентства и сетевого издания
№ KZ93VPY00029686

выдано
Министерством информации и коммуникаций
Республики Казахстан

Тематическая направленность
публикация материалов в области экономики, управления,
финансов, бухгалтерского учета и аудита

Подписной индекс – 76133

<https://doi.org/10.48081/HMTV4251>

Бас редакторы – главный редактор
Давиденко Л. М.
доктор PhD

Заместитель главного редактора
Ответственный секретарь

Гребнев Л. С., *д.э.н., профессор*
Шеримова Н. М., *магистр*

Редакция алқасы – Редакционная коллегия

Шмарловская Г. А.,	<i>д.э.н., профессор (Беларусь);</i>
Кунязов Е. К.,	<i>доктор PhD, доцент;</i>
Алмаз Толымбек,	<i>доктор PhD, профессор (США);</i>
Мукина Г. С.,	<i>доктор PhD, ассоц. профессор, доцент;</i>
Алтайбаева Ж. К.,	<i>к.э.н.</i>
Мусина А. Ж.,	<i>к.э.н., ассоц. профессор, доцент;</i>
Титков А. А.,	<i>к.э.н., доцент;</i>
Омарова А. Р.	<i>технический редактор.</i>

За достоверность материалов и рекламы ответственность несут авторы и рекламодатели
Редакция оставляет за собой право на отклонение материалов
При использовании материалов журнала ссылка на «Вестник Торайгыров университета» обязательна

© Торайгыров университет

<https://doi.org/10.48081/AJMT8230>

***Р. К. Амантаева¹, Н. Т. Сартанова², Р. Ч. Бектурганова³,
Л. А-Н. Байжанова⁴, А. Д. Абдрахманова⁵**

^{1,2,3,4,5}Костанайский региональный университет имени А. Байтұрсынұлы,
Республика Казахстан, г. Костанай

¹ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4461-7622>

²ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4342-1134>

³ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8013-779X>

⁴ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-2381-0359>

⁵ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-0575-3285>

*e-mail: raunur88@mail.ru

РОЛЬ МЯГКИХ НАВЫКОВ В ФОРМИРОВАНИИ УВЕРЕННОСТИ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ: МНЕНИЯ СТУДЕНТОВ КОЛЛЕДЖА

В этом исследовании изучается связь между мягкими навыками и уверенностью в работе среди студентов колледжа, обучающихся по программам, связанным с образованием. Из 421 учащегося 291 заполнили онлайн-анкету, что легло в основу анализа. Используя 5-балльную шкалу Лайкерта, опрос оценивал самооценку мягких навыков студентов, отношение к выбранным ими областям и уверенность в будущей работе. Целью исследования было определить, какие из семи ключевых мягких навыков оказывают наибольшее влияние на формирование уверенности в работе и меняется ли это влияние в зависимости от года обучения.

Были проверены две гипотезы: (H1) что существует значимая связь между по крайней мере одним мягким навыком и уверенностью в трудоустройстве, и (H2) что положительное влияние мягких навыков на уверенность в работе увеличивается по мере того, как студенты продвигаются по учебным годам. Результаты показали, что, хотя некоторые мягкие навыки показали потенциальные положительные эффекты, ни один из них не был статистически значимым в плане влияния на уверенность в дальнейшем трудоустройстве. Кроме того,

год обучения не оказывал значительного влияния на связь, а наоборот, часто был связан с отрицательным влиянием на уверенность в работе. Эти результаты подчеркивают необходимость дальнейшего изучения факторов, влияющих на уверенность в работе по мере продвижения студентов по учебе, подчеркивая сложность гибких навыков в контексте трудоустройства.

Ключевые слова: уверенность в трудоустройстве, коммуникация, решение проблем, гибкость и адаптивность, лидерство, командная работа, постоянное обучение, управление временем.

Введение

На сегодняшнем конкурентном рынке труда гибкие навыки привлекли значительное внимание как критически важные компоненты трудоустройства. Эти межличностные и коммуникативные навыки, такие как командная работа, адаптивность, решение проблем и лидерство, часто рассматриваются как необходимые для профессионального успеха, особенно среди недавних выпускников, поступающих на работу. Несмотря на это признание, по-прежнему не хватает эмпирических исследований, изучающих прямое влияние гибких навыков на уверенность в трудоустройстве, особенно среди студентов колледжей.

Это исследование стремится устранить этот пробел, изучая взаимосвязь между различными гибкими навыками и уверенностью в работе в выборке студентов частного колледжа г. Костаная. Используя методологию опроса, исследование оценивает не только самооценку компетенций студентов в ключевых гибких навыках, но и их отношение к выбранным ими областям и их готовность к трудоустройству. Кроме того, изучается роль года обучения как сдерживающего фактора, чтобы понять, меняется ли влияние гибких навыков на уверенность в работе по мере того, как студенты продвигаются в учебе.

Целью данного исследования является предоставление ценной информации о динамике развития гибких навыков и их влиянии на готовность к работе, что в конечном итоге будет способствовать более широкому обсуждению вопросов подготовки студентов к успешной карьере в постоянно меняющемся мире труда.

Руководство колледжа сможет использовать полученные результаты данного исследования для оптимизации учебных программ и более эффективной подготовки студентов к дальнейшему трудоустройству.

Материалы и методы

Чтобы исследовать влияние гибких навыков на трудоустройство среди студентов колледжа, был проведен опрос с участием в общей сложности 421 участника, из которых 291 студент (примерно 70 % от общего числа) составили выборку исследования. Участники были зачислены на три конкретные академические программы: «Учитель начального образования», «Учитель иностранного языка в начальной школе» и «Учитель дошкольного образования».

Сбор данных осуществлялся с помощью онлайн-опроса, проводимого через платформу Google Forms. В опросе использовалась 5-балльная шкала Лайкерта для измерения ответов, где 1 означал «полностью не согласен (уверен)», а 5 – «полностью согласен (уверен)». Анкета была тщательно разработана для рассмотрения нескольких ключевых аспектов:

1 Самооценка гибких навыков - участникам было предложено оценить свои собственные гибкие навыки, чтобы оценить свои воспринимаемые компетенции.

2 Самооценка уверенности в трудоустройстве.

После сбора данных ответы были закодированы для анализа. Анализ проводился с использованием программного обеспечения SPSS, что позволило провести надежную статистическую оценку результатов опроса. Этот методологический подход позволил получить всестороннее понимание взаимосвязи между гибкими навыками и готовностью к трудоустройству среди целевой группы студентов.

Результаты и обсуждение

Самооценка относится к субъективной оценке собственной ценности или значимости. Она охватывает убеждения о себе, например, то, как человек относится к своим способностям, внешнему виду и общей идентичности. Высокая самооценка часто связана с уверенностью и позитивным взглядом на жизнь, в то время как низкая самооценка может привести к чувству неадекватности. Широко распространенное определение принадлежит Розенбергу (1965), который определил самооценку как «совокупность мыслей и чувств индивидуума, относящихся к нему самому как к объекту» [1, р.339].

1 Модель исследования

Уверенность в будущей занятости для студентов относится к убеждению или уверенности, которые студенты имеют относительно своей способности получить работу после окончания учебы [2, С.450]. На эту уверенность могут влиять различные факторы, включая успеваемость, стажировки, возможности для налаживания связей, развитие гибких навыков и общие условия рынка труда [3, С.44]. Более высокая уверенность часто коррелирует с лучшими

результатами поиска работы и профессиональной подготовленностью[2, С.450].

Мягкие навыки – это личные качества и межличностные навыки, которые позволяют людям эффективно общаться, сотрудничать и взаимодействовать с другими. В отличие от жестких навыков, которые являются конкретными техническими способностями, связанными с работой, мягкие навыки больше касаются того, как человек работает и взаимодействует с другими. Они имеют решающее значение на рабочем месте, поскольку влияют на командную работу, лидерство и общую динамику рабочего места [4, С.76-77].

Для углубленного понимания того, как мягкие навыки влияют на уверенность студентов колледжа в успешном трудоустройстве, с учетом их года обучения, было проведено систематическое исследование научной литературы. Анализ позволил выделить семь ключевых мягких навыков: коммуникация, решение проблем, лидерские качества, гибкость и адаптивность, работа в команде, постоянное обучение и управление временем.

Мягкие навыки тесно связаны с уверенностью в работе несколькими способами:

Эффективная коммуникация – это способность четко передавать информацию и идеи как устно, так и письменно. Улучшенные навыки коммуникации значительно повышают способность студента выражать себя во время собеседований и сетевых мероприятий, в конечном итоге повышая его уверенность в получении работы [5, С. 96]

Командная работа — это способность эффективно работать в группе, уважая разные точки зрения и сотрудничая для достижения общих целей. Этот навык, часто называемый командным сотрудничеством, высоко ценится работодателями. Студенты, уверенные в своей способности работать в команде, скорее всего, будут чувствовать себя более подготовленными к выходу на рынок труда [6, С. 5].

Решение проблем – это способность анализировать ситуации и разрабатывать эффективные решения. Уверенность в своих способностях решать проблемы может привести к большему чувству готовности к трудностям, которые могут возникнуть на рабочем месте, в конечном итоге повышая вашу общую уверенность в работе[7, С .232].

Адаптивность и гибкость – это способность приспосабливаться к новым условиям, управлять изменениями и быть гибким в подходе. Этот навык имеет решающее значение в меняющейся среде, поскольку способность адаптироваться к новым ситуациям может повысить готовность к работе,

позволяя студентам чувствовать себя более способными и уверенными в навигации на неопределенном рынке труда [8, С. 87].

Лидерство – это способность мотивировать, вдохновлять и направлять других в команде или проекте. Развитие сильных лидерских навыков может значительно повысить уверенность студентов, дав им возможность проявлять инициативу, искать возможности и эффективно отстаивать свои интересы при поиске работы [9, С. 42].

Тайм-менеджмент – это способность расставлять приоритеты задач и эффективно управлять своим временем, чтобы уложиться в сроки. Сильные навыки управления временем тесно связаны с уверенностью в работе, поскольку они позволяют людям эффективно выполнять обязанности и снижать стресс. Когда студенты могут эффективно организовывать свое время, они чувствуют себя лучше, контролируя свою рабочую нагрузку, что повышает их уверенность в своей способности оправдать ожидания в профессиональной среде [10, С. 82].

Пожизненное обучение – это постоянное стремление к знаниям и навыкам на протяжении всей жизни. Оно коррелирует с уверенностью в работе, улучшая наборы навыков, адаптивность и трудоустраиваемость, делая людей более конкурентоспособными и устойчивыми на рынке труда. Этот непрерывный рост способствует большему чувству самоэффективности, давая людям возможность уверенно справляться с карьерными вызовами [11, р.72].

Подводя итог, можно сказать, что гибкие навыки играют решающую роль в повышении уверенности в работе среди студентов. Развитие этих навыков не только готовит их к работе, но и вселяет большее чувство самоэффективности и готовности решать задачи своей будущей карьеры.

Далее была разработана модель, включающая следующие переменные, где: коммуникация (КМ), решение проблем (РП), лидерские качества (ЛИД), гибкость и адаптивность (ГИА), работа в команде (РВК), постоянное обучение (ПО) и управление временем (ТМ), уверенность в трудоустройстве (УТ), курс обучения (КО).

Зависимая переменная: Уверенность в трудоустройстве (измеряется по шкале от 1 до 5 или другим подходящим способом).

Независимые переменные: Семь выделенных мягких навыков (также измеряются по шкале).

Модератор: Курс обучения (1, 2, 3, 4 курс).

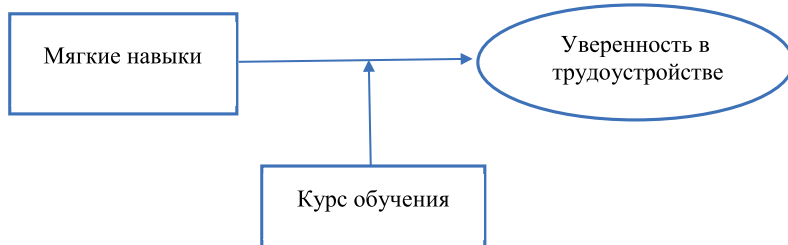


Рисунок 1 – Модель исследования

Примечание: Составлено авторами

Исходя из модели исследования можно выделить следующие гипотезы:

H1: Существует значительная связь между хотя бы одним мягким навыком и уверенностью в трудоустройстве.

H2: Связь между мягкими навыками и уверенностью в трудоустройстве модулируется годом обучения, так что положительное влияние мягких навыков на уверенность в работе увеличивается по мере того, как студенты продвигаются по академическим годам.

2 Описательная статистика

Таблица 1 – Описательная статистика распределения респондентов

Курс	Кол-во студентов	%
1	43	14,8
2	109	37,5
3	105	36,1
4	34	11,7
Всего	291	100

В таблице 1 показано распределение частот 291 студента колледжа по годам. Как видно из таблицы 1, большинство респондентов были на 2-м (109 человек, 37,5 %) и 3-м курсах (105 человек, 36,1 %), тогда как студенты 1-го (43 человека, 14,8%) и 4-го курсов (34 человека, 11,7 %) составили меньшую часть выборки.

Таблица 2 – Описательная статистика для различных гибких навыков и уверенности найти работу

Значения/Переменные	КМ	РП	ЛИД	АДЦ	РВК	ПО	ТМ	УТ
Валидные	291	291	291	291	291	291	291	291
Пропущенные	0	0	0	0	0	0	0	0
Среднее значение	3.347	3.399	3.254	3.412	3.577	3.447	3.100	3.478
Стандартная ошибка среднего значения	0.038	0.039	0.045	0.039	0.041	0.044	0.041	0.052
Медиана	3	3	3	3	4	3	3	3
Мода	3	3	3	3	4	3	3	3
Среднекв.отклонение	0.649	0.669	0.773	0.681	0.697	0.747	0.690	0.892

В таблице 2 представлена описательная статистика для различных гибких навыков и предполагаемой уверенности найти работу среди 291 респондента.

Анализ таблицы 2:

1 Размер выборки - все переменные имеют 291 действительный ответ, что указывает на полный набор данных без пропущенных значений.

2 Средние баллы показывают, что студенты в целом оценивают свои гибкие навыки и перспективы трудоустройства положительно, со значениями, как правило, выше 3, что указывает на умеренный уровень уверенности.

3 Значения стандартной ошибки (в диапазоне от 0,0380 до 0,0523) указывают на небольшую степень изменчивости средних значений. Это говорит о том, что оценки среднего значения, вероятно, надежны.

4 Все медианные значения составляют 3,000, за исключением РВК (4,000). Это указывает на то, что для большинства навыков по крайней мере половина респондентов оценили свои навыки ниже среднего уровня, что отражает перекося в сторону более низкой самооценки.

5 Мода для большинства переменных составляет 3,0, что указывает на то, что наиболее распространенная оценка среди студентов их гибких навыков является нейтральной (ни согласен, ни не согласен). Опять же, РВК имеет моду 4,0, что показывает немного более высокую самооценку в этой области.

6 Значения стандартного отклонения указывают на разброс ответов вокруг среднего значения. ЛИД (0,7728) и ГИА (0,6811) имеют самые высокие стандартные отклонения, что говорит о том, что восприятие этих навыков среди студентов сильно различается. ТМ имеет самое низкое

стандартное отклонение (0,6901), что указывает на более последовательные оценки.

3 Корреляционный анализ

Таблица 3 – Корреляционный анализ между различными гибкими навыками и уверенностью найти работу

	КМ	РП	ЛИД	АДЦ	РВК	ПО	ТМ	УТ
КМ	1							
РП	0.602	1						
ЛИД	0.573	0.684	1					
АДЦ	0.588	0.546	0.540	1				
РВК	0.554	0.518	0.522	0.593	1			
ПО	0.540	0.581	0.549	0.538	0.549	1		
ТМ	0.416	0.511	0.528	0.418	0.339	0.455	1	
УТ	0.332	0.258	0.253	0.322	0.320	0.310	0.208	11

В таблице 3 представлены коэффициенты корреляции Пирсона между различными мягкими навыками и уверенностью студентов в своих шансах найти работу.

Анализ таблицы 3:

1 Все корреляции основаны на данных 291 респондента.

2 Все корреляции статистически значимы на уровне 0,01 (двусторонняя).

3 Большинство мягких навыков положительно коррелируют друг с другом, что указывает на то, что студенты, которые чувствуют себя компетентными в одной области, часто чувствуют себя компетентными и в других.

4 Существует положительная связь между мягкими навыками и уверенностью в поиске работы. Однако сила этих корреляций указывает на то, что, хотя мягкие навыки важны, они не являются единственными факторами, определяющими уверенность в работе.

Таблица 4 – Регрессионный анализ между различными гибкими навыками и уверенностью найти работу, а также анализ модерации

Взаимодействие	β	Standard Error	t-value	p-value	Эффект
----------------	---------	----------------	---------	---------	--------

КМ->УТ	0.425	0.217	1.962	0.051*	Незначительно значимый
					Незначительный
КО->УТ	-0.309	0.268	-1.151	0.251	Незначительный
(КМ*КО)-> УТ	0.018	0.079	0.226	0.822	
РП->УТ	0.126	0.217	.583	0.561	Незначительный
КО->УТ	-0.528	0.280	-1.889	0.060*	Незначительный отрицательный эффект
					Незначительный
(РП*КО)-> УТ	0.085	0.080	1.069	0.286	
ЛИД->УТ	0.001	0.192	0.005	0.996	Незначительный
КО->УТ	-0.617	0.234	-2.633	0.009**	Значительный отрицательный эффект
					Незначительный
(ЛИД*КО)-> УТ	0.115	0.070	1.649	0.100	
АДЦ->УТ	0.380	0.215	1.768	0.078	Незначительный
КО->УТ	-0.237	0.272	-0.871	0.384	Незначительный
(АДЦ*КО)-> УТ	0.008	0.78	0.097	0.923	Незначительный
РВК->УТ	0.107	0.204	0.522	0.602	Незначительный
КО->УТ	-0.610	0.281	-2.167	0.031**	Значительный отрицательный эффект
					Незначительный
(РВК *КО)-> УТ	0.111	0.076	1.458	0.146	
ПО->УТ	0.199	0.198	1.003	0.317	Незначительный
КО->УТ	-0.419	0.266	-1.579	0.115	Незначительный
(ПО *КО)-> УТ	0.060	0.074	0.805	0.421	Незначительный
ТМ->УТ	-0.122	0.217	-0.564	0.573	Незначительный
КО->УТ	-0.703	0.247	-2.839	0.005**	Значительный отрицательный эффект
					Незначительно значимый
(ТМ *КО)-> УТ	0.150	0.078	1.930	0.055*	

* - Незначительно значимый эффект					
** - Значительный отрицательный эффект					

В таблица 4 приведен регрессионный анализ между различными гибкими навыками и уверенностью найти работу, а также анализ модерации где,

– Beta (β): коэффициент, отражающий изменение зависимой переменной при изменении независимой на единицу;

– Standard Error: стандартная ошибка, показывающая вариабельность оцененного коэффициента;

– t-value: статистика, используемая для оценки значимости коэффициента; высокие значения указывают на сильное влияние.

– p-value: уровень значимости, показывающий вероятность получения результата при истинности нулевой гипотезы; значения менее 0.05 обычно считаются значительными.

Анализ таблицы 4:

1) Коммуникация – анализ показывает, что, хотя общение может оказывать положительное влияние на уверенность в работе, его значимость незначительна. Год обучения, по-видимому, не оказывает значительного влияния на уверенность в работе, а модерация не показывает какой-либо значимой связи.

2) Решение проблем – анализ предполагает, что навыки решения проблем не оказывают значительного влияния на уверенность в работе. Год обучения имеет незначительно значимый отрицательный эффект, что говорит о том, что по мере того, как студенты продвигаются в учебе, они могут испытывать меньшую уверенность в перспективах своей работы. Модерация не показывает какой-либо значимой связи.

3) Лидерство – анализ подчеркивает, что лидерство и модерация не показывают значимых связей, в то время как год обучения имеет значительное отрицательное влияние на уверенность в работе. Это говорит о том, что по мере того, как студенты продвигаются в учебе, они могут испытывать снижение уверенности в своих перспективах трудоустройства.

4) Адаптация – в целом анализ показывает, что адаптация может оказывать положительное, хотя и незначительно значимое, влияние на уверенность в работе. Однако год обучения, по-видимому, не оказывает

существенного влияния на уверенность в работе, а модерация не показывает какой-либо значимой связи.

5) Работа в команде – анализ показывает значительное отрицательное влияние года обучения на уверенность в работе, в то время как командная работа и модерация не показывает значительной связи с шансами на трудоустройство.

6) Постоянное обучение - анализ показывает, что непрерывное обучение, год обучения и дополнительная переменная не оказывают существенного влияния на уверенность в работе.

7) Тайм-менеджмент - анализ показывает, что управление временем не оказывает существенного влияния на уверенность в работе. Год обучения оказывает существенное отрицательное влияние, что указывает на то, что большее количество лет обучения может быть связано с более низкой уверенностью в работе. Дополнительная переменная управления временем показывает незначительно значимую положительную тенденцию, что предполагает, что она может потребовать дальнейшего исследования.

На основании анализа результатов можно сделать следующие выводы относительно исследовательских гипотез:

H1: Существует значимая связь между по крайней мере одним мягким навыком и уверенностью в работе - Не подтверждено.

Хотя некоторые мягкие навыки, такие как коммуникация и адаптация, демонстрируют потенциальное положительное влияние, ни один из них не был статистически значимым в плане влияния на уверенность в работе.

H2: Связь между мягкими навыками и уверенностью в работе смягчается годом обучения, так что положительное влияние мягких навыков на уверенность в работе увеличивается по мере того, как студенты продвигаются в академических годах - Не подтверждено.

Год обучения не оказал значительного влияния на связь между мягкими навыками и уверенностью в работе. Фактически, он часто был связан с отрицательным влиянием на уверенность в работе.

Анализ показывает, что ожидаемые связи между гибкими навыками и уверенностью в работе не подтвердились, а год обучения, по-видимому, негативно влияет на уверенность студентов в перспективах трудоустройства. Это говорит о необходимости дальнейшего изучения факторов, влияющих на уверенность в работе, особенно по мере продвижения студентов в учебе.

Выводы

Целью данного исследования было изучение взаимосвязи между гибкими навыками и уверенностью в работе среди студентов колледжей в определенных образовательных программах. Несмотря на растущее внимание

к важности гибких навыков на рынке труда, результаты показывают, что статистически значимой взаимосвязи между этими навыками и уверенностью в работе среди опрошенной группы нет. Хотя, такой гибкий навык как коммуникация, продемонстрировала потенциально положительный эффект, она не достигла значимости, что говорит о том, что другие факторы могут играть более важную роль в формировании уверенности в работе.

Кроме того, гипотеза о сдерживающем эффекте года обучения на связь между гибкими навыками и уверенностью в работе не подтвердилась. Удивительно, но анализ выявил отрицательную связь между годом обучения и уверенностью в работе, что указывает на то, что по мере продвижения студентов в их академическом пути их уверенность в будущем трудоустройстве может снижаться. Этот вывод поднимает важные вопросы об академическом опыте и его влиянии на самовосприятие и трудоустройство студентов.

В целом, исследование подчеркивает необходимость дальнейших исследований для выявления дополнительных факторов, влияющих на уверенность в работе среди студентов. Может быть полезно исследовать, как внешний опыт, такой как стажировки или практическое обучение, взаимодействует с гибкими навыками и академическим прогрессом. Понимание этой динамики может помочь педагогам и политикам разрабатывать более эффективные программы, которые повышают готовность студентов к трудоустройству и повышают их уверенность в обеспечении занятости.

REFERENCES

- 1 **Andrews, B.** Self-esteem [Text] //The Psychologist. 1998. – №11(7). – P. 339-342.
- 2 **Ristiani R., Lusianingrum F. P. W.** The effect of self confidence on job readiness [Text] //Journal of Applied Business, Taxation and Economics Research. – 2022. – №1(5). – P. 450–461.
- 3 **Asefer A., Abidin Z.** Soft skills and graduates' employability in the 21st century from employers' perspectives: a review of literature [Text] // International Journal of Infrastructure Research and Management. – 2021. – № 9 (2). – P. 44–59.
- 4 **Husni, A., Albert, A.** Developing Soft Skills in Teaching PAI [Text] // BICC Proceedings. – 2023. – №1. – P.76–84.
- 5 **Kumar, S.** The Study about Communication Skill: A Prerequisite for Engineers [Text] // World Journal of English Language. - 2022. – №12(3). – P. 96.
- 6 **Trought, F.** Brilliant employability skills: How to stand out from the crowd in the graduate job market [Text]. – Pearson UK, 2017.

7 **Kim, S. Y.** The Effect of College Student's Major Satisfaction on Career Decision Making Self-Efficacy and Self-Confidence in Job-Seeking [Text] // Journal of Convergence for Information Technology. – 2022. – №12(4). – P. 231–238.

8 **Vendolska, I.** Flexible Graduate is Successful Graduate. Key Factors of Successful Job Interview, Results of a Comparative Analysis [Text] // Journal of Competitiveness. – 2016. – №8 (2). – P. 87–102.

9 **Weed, A. J., Nye, L.** Making PRSSA Leadership Work for Students: Role Satisfaction, Educational Success, and Career Readiness for the PR Profession [Text] // Journal of Public Relations Education. – 2024. – №10(2). – P. 42–90.

10 **Eid, N. M., Safan, S. M., Diab, G. M.** The effect of time management skills and self-esteem of students on their grade point averages (GPA) [Text] // Journal of Nursing and Health Science. – 2015. – №4(1). – P. 82–88.

11 **Mainga, W. et al.** Graduate Employability of Business Students [Text] // Administrative Sciences. – 2022. – № 12(3). – P. 72.

Поступило в редакцию 23.10.24

Поступило с исправлениями 28.10.24

Принято в печать 11.11.24

**Р. К. Амантаева¹, Н. Т. Сартанова², Р. Ч. Бектурганова³,*

Л. А-Н. Байжанова⁴, А. Д. Абдрахманова⁵

^{1,2,3,4,5}Ахмет Байтұрсынұлы атындағы Қостанай өңірлік университеті,
Қазақстан Республикасы, Қостанай қ.

23.10.24 ж. баспаға түсті.

28.10.24 ж. түзетулерімен түсті.

11.11.24 ж. басып шығаруға қабылданды.

ЖҰМЫСҚА ҚАМТУДА СЕНІМДІ ОРНАТУДА ЖҰМСАҚ БІЛГІЛЕРДІҢ РӨЛІ: КОЛЛЕДЖ СТУДЕНТТЕРІНІҢ ПІКІРІ

Бұл зерттеу білімге қатысты бағдарламаларда оқитын колледж студенттері арасындағы жұмсақ дағдылар мен жұмысқа деген сенімділік арасындағы байланысты зерттейді. 421 оқушының 291-і талдауға негіз болған онлайн сауалнаманы толтырды. Сауалнамада 5 балдық Лайкерт шкаласының көмегімен оқушылардың жұмсақ дағдыларды өзін-өзі қабылдауы, таңдаған салаларына деген көзқарасы және болашақ жұмысқа деген сенімі бағаланды. Зерттеудің мақсаты жеті негізгі жұмсақ дағдылардың қайсысы

жұмысқа деген сенімділікті дамытуға көбірек әсер ететінін және бұл әсер оқу жылына байланысты өзгередінін анықтау болды.

Екі гипотеза тексерілді: (H1) кем дегенде бір жұмсақ дағды мен жұмысқа деген сенімділік арасында маңызды байланыс бар және (H2) жұмсақ дағдылардың жұмысқа деген сенімділігіне оң әсері студенттердің оқу жылдарында үлгерімі артады. Нәтижелер кейбір жұмсақ дағдылар әлеуетті оң әсерлерді көрсеткенімен, олардың ешқайсысы болашақ жұмысқа деген сенімділікке әсер етуде статистикалық маңызды емес екенін көрсетті. Сонымен қатар, оқу жылы қарым-қатынасқа айтарлықтай әсер етпеді, бірақ көбінесе жұмысқа деген сенімділікке теріс әсер етті. Бұл тұжырымдар студенттердің оқу барысында алға жылжуына қарай жұмысқа деген сенімділікке әсер ететін факторларды одан әрі зерттеу қажеттілігін көрсетеді, жұмысқа орналасу контекстіндегі жұмсақ дағдылардың күрделілігін көрсетеді.

Кілтімі сөздер: жұмысқа сенімділік, коммуникация, проблемаларды шешу, икемділік және бейімделушілік, көшбасшылық, топтық жұмыс, үздіксіз оқу, уақытты басқару.

*R. K. Amantaeva¹, N. T. Sartanova², R. Ch. Bekturganova³,

L. A-N. Baizhanova⁴, A. D. Abdrakhmanova⁵

^{1,2,3,4,5}Kostanay Regional University named after Akhmet Baitursynuly,

Republic of Kazakhstan, Kostanay

Received 23.10.24

Received in revised form 28.10.24

Accepted for publication 11.11.24

THE ROLE OF SOFT SKILLS IN DEVELOPING EMPLOYABILITY CONFIDENCE: COLLEGE STUDENTS' VIEWS

This study examines the relationship between soft skills and job confidence among college students enrolled in education-related programs. Of the 421 students, 291 completed an online questionnaire, which formed the basis of the analysis. Using a 5-point Likert scale, the survey assessed students' self-assessment of soft skills, attitudes toward their chosen fields, and confidence in future employment. The purpose of the study was to determine which of the seven key soft skills have the greatest impact on job confidence and whether this impact varies across years of study.

Two hypotheses were tested: (H1) that there is a significant relationship between at least one soft skill and job confidence, and (H2) that the positive impact of soft skills on job confidence increases as students' progress through the academic years. Results showed that although some soft skills showed potential positive effects, none were statistically significant in influencing job confidence. Furthermore, year of study did not significantly moderate the relationship and was instead often associated with a negative effect on job confidence. These results highlight the need for further study of the factors influencing job confidence as students' progress through their studies, highlighting the complexity of soft skills in the employability context.

Keywords: Employment Confidence, Communication, Problem Solving, Flexibility and Adaptability, Leadership, Teamwork, Continuous Learning, Time Management.

Теруге 26.11.2024 ж. жіберілді. Басуға 26.12.2024 ж. қол қойылды.

Электронды баспа

5,04 Mb RAM

Шартты баспа табағы 17,4

Таралымы 300 дана. Бағасы келісім бойынша.

Компьютерде беттеген: А. К. Мыржикова

Корректоры: А. Р. Омарова, Д. А. Кожас

Тапсырыс № 4316

Сдано в набор 26.11.2024 г. Подписано в печать 26.12.2024 г.

Электронное издание

5,04 Mb RAM

Усл.п.л. 17,4. Тираж 300 экз. Цена договорная.

Компьютерная верстка: А. К. Мыржикова

Корректорлар: А. Р. Омарова, Д. А. Кожас

Заказ № 4316

«Toraighyrov University» баспасынан басылып шығарылған

Торайғыров университеті

140008, Павлодар қ., Ломов к., 64, 137 каб.

«Toraighyrov University» баспасы

Торайғыров университеті

140008, Павлодар қ., Ломов к., 64, 137 каб.

8 (7182) 67-36-69

e-mail: kereku@tou.edu.kz

www.vestnik.tou.edu.kz

www.vestnik-economic.tou.edu.kz