

М.Б. Сыздыкова

Т.Д. Бимаханов

Карагандинский университет имени академика Е.А. Букетова, Караганда, Казахстан
(E-mail: zhanaret@mail.ru, temerlan_superboy@mail.ru)

Еңбек нарығында түлектерді жұмысқа орналастыру стратегиялары (Қорқыт Ата атындағы ҚМУ сауалнама материалдары бойынша)

Аңдатпа. Қоғамдағы әлеуметтік-экономикалық және әлеуметтік-мәдени өзгерістер қоғамның әлеуметтік құрылымында, білім беру институтында айтарлықтай өзгерістерге әкеледі. Мұның бәрі болашақта әлеуметтік процестердің дамуын болжау және оларды қоғам мен аймақтық қоғам деңгейінде реттеудің тиімді құралдарын анықтау үшін байыпты зерттеуді қажет етеді. ЖОО түлектерін жұмысқа орналастыру, негізінен, міндетті жұмысқа орналасудан бас тартқаннан кейін жаңа әлеуметтік процестің ерекшеліктеріне ие болады. Танылған әлеуметтік факт жаңа мәртебелердің пайда болуына алып келді (мысалы, аралас), онда ЖОО түлектері, жұмыссыздар немесе алған мамандығы бойынша жұмыс істемейтіндер жиі кездеседі. Көптеген әлеуметтанушылардың бұл мәселеге деген қызығушылығы әлеуметтік институттардың, оның ішінде жоғары білімнің маңызды құрамдас бөлігі болып табылатын білім беру институтының жұмысындағы өзгерістермен байланысты. Зерттеу мақсаты: өңірлік ерекшелік контекстінде қазақстандық ЖОО түлектерін жұмысқа орналастыру стратегиясын анықтау. Бұл бойынша аталған зерттеу біліктілік бағдарламалары, оқыту әдістемелері, түлектердің құзыреттіліктері мен жұмыс берушілердің сол құзыреттер мен біліктіліктерге қоятын талаптары арасындағы қарама-қайшылықтар; зерделенетін теория мен практиканың сәйкессіздігі; ЖОО түлектерін жұмысқа орналастырудың негізгі стратегияларын айқындау және негіздеу сияқты ұғымдардың маңыздылығына негізделген. Мақсатқа жету үшін зерттеушілер сауалнама зерттеу деректерін жинаудың негізгі құралы ретінде сипаттамалық деректерді талдауды және сандық тәсілді қолданды. Зерттеу 130 ұйым басшыларынан тұратын іріктемеге қолданылды. Салыстырмалы талдау негізінде жоғарыда айтылған проблемалар мен қазақстандық жоғары оқу орындарының түлектерін кәсіби даярлаудағы кемшіліктер анықталды және талданды. Зерттеу барысында авторлар түлектер арасында жұмыспен қамту стратегияларының ішінде еңбек нарығының ерекшелігіне сәйкес нарықтық, патерналистік және дәстүрлі стратегияларды анықтады. Теориялық және эмпирикалық зерттеулер негізінде алынған ғылыми нәтижелерді жұмыспен қамту және жұмыссыздық проблемаларын, түлектерді жұмысқа орналастыру стратегиясын зерттейтін ғалымдар, жастарды жұмысқа орналастырумен айналысатын ұйымдар, жоғары оқу орындарындағы мансап орталықтары, мемлекеттік және өңірлік деңгейдегі жұмыспен қамту орталықтары пайдалана алады.

Түйін сөздер: жоғары оқу орны түлектері, жұмыс берушілер, еңбек стратегиялары, еңбек нарығын реттеу, білім сапасы.

DOI: <https://doi.org/10.32523/2616-6895-2022-141-4-500-511>

Кіріспе

Жастар жұмыссыздығы – еңбекке қабілетті жастағы, еңбек міндеттерін орындауға дайын, жұмыс іздейтін, бірақ оның болмауына байланысты табыс көзі ретінде жұмыс істеу құқығынан айырылған әлеуметтік-экономикалық жағдай. Бұл жастардың қоғамдағы жағдайының, оның нарықтық қатынастарға бейімделуінің маңызды сипаттамасы болып табылады.

Қазіргі заманғы еңбек нарығы экономикалық қайта құру процесі негізінде қалыптасады. Бұл процестің көрсеткіштері – жасырын жұмыссыздықтың жоғары деңгейі; жұмыс көлемі мен қызметшінің табысы арасындағы байланыстардың үзілуі; жалақының уақтылы төленбеуі, қоғамның қажеттіліктері мен беделді кәсіптер арасындағы алшақтық, жұмыс берушілердің білім беру жүйесіне қанағаттанбауы және т.б. [7]. Жастардың еңбек нарығына кіруі айтарлықтай қиындықтар мен қайшылықтармен қатар жүреді. Жас мамандардың еңбек нарығына шығуында айтарлықтай қарама-қайшылықтар бар. Бұл проблемалардың себебі, ең алдымен, оның еңбек нарығындағы сұранысына емес, мамандық таңдаумен байланысты болуы мүмкін. Сондықтан түлектердің едәуір бөлігі мамандық бойынша жұмыс таба алмайды немесе мүлдем жұмысқа орналаса алмайды; бұл жастар арасындағы жұмыссыздық деңгейінің жоғарылауына әкеледі. Нәтижесінде оның біліміне жұмсалған қаржы ақталмайды. Сондай-ақ жұмыс берушілердің ЖОО түлектерін жұмыс тәжірибесіз жұмысқа алуға құлықсыздығы, жас мамандардың практикалық дағдылары мен кәсіби құзыреттіліктерінің жоқтығын алға тартады. Сондықтан, зерттеу жұмысының өзектілігі – экономиканың қазіргі даму деңгейінде жастардың еңбегін пайдалану мәселелерін шешу үшін жаңа жолдар іздеу қажет.

Әдебиетке шолу

Түлектерді жұмысқа дайындаудағы университеттердің рөлі ұзақ және негізгі мәселе

болып табылады. Соңғы уақытта университеттер, олардың оқу бағдарламалары және жұмыс берушілердің түлектерден күткен үміттері арасында шиеленіс байқалады. Көптеген жұмыс берушілер мен студенттер университеттік білім берудің негізгі мақсаты – жұмысқа дайындық және үш-төрт жылдық университеттік білім беру арқылы жұмысқа дайын дағдыларды дамытуға болады деп санайды [9]. Түлектерді еңбек нарығына дайындаудағы университеттердің рөлі ұзақ уақытты қажет ететін өзекті мәселе болып табылады. Бұл жұмыс берушілердің талаптарды үнемі өзгертіп отыруына және жас мамандардан еңбек нарығының талаптарына сәйкестігін талап етуіне байланысты. Қазіргі уақытта университеттер, олардың оқу бағдарламалары және жас мамандардан жұмыс берушілердің күтетін талаптары арасында қайшылық бар. Көптеген жұмыс берушілер мен студенттер университеттегі білім берудің негізгі мақсаты еңбек нарығының талаптарына сәйкес жас мамандарды даярлау деп санайды [9]. Жұмыс берушілердің қажеттіліктері мен үміттеріне университеттердің жеке қабылдауы мен реакциясы бір университеттен екіншісіне өзгереді. Оқу бағдарламасындағы өзгерістер күрделі, сондықтан жаңа түлектерге қажет барлық кәсіби дағдыларды дамыту немесе жұмысқа дайын болу мәселесін шешу үшін мұндай өзгерістердің өзі жеткіліксіз болады.

Қазіргі уақытта қазіргі қоғам барған сайын қызығушылық танытып қана қоймай, адами капиталдың даму деңгейіне тәуелді болып келеді, онсыз экономиканың жетекші салаларының одан әрі тиімді жұмыс істеуі мүмкін емес. Ресейлік әлеуметтанушы, с.ғ.к., Р. Р. Хизбуллиннің сараптамалық сауалнамасының нәтижелері (ресми сұхбат N = 30 адам, 2019) жұмыс берушілер бітіруші мамандардың кәсіби дайындығы сапасының төмендегенін атап өтті, оның негізгі себептерінің бірі олар алған мамандықтың практикалық негіздерін жеткіліксіз игеруді қарастырады [6]. Сондай-ақ, келесі қарама-қайшылық байқалды: жұмыс берушілер магистр дәрежесі бар мамандарды таңдайды, ал студенттердің басым көпшілігі тек бакалавр дәрежесін алуға бағытталған.

Әлеуметтік сауалнамаларға сәйкес, кәсіпорын басшыларының жартысына жуығы Ресейдегі кәсіби білім оның қазіргі заманғы деңгейі туралы идеясына сәйкес келмейді деп санайды. Орта және ірі отандық компания басшыларының шамамен 35%-ы жоғары оқу орындарының техникалық және жаратылыстану факультеттерінің түлектерін даярлаудың төмен деңгейі туралы айтады, басшылардың жартысынан астамы орта кәсіптік білімі бар қызметкерлерді даярлаудың төмен бағаларын береді. Бүкілресейлік зерттеулерге сәйкес, халықтың жартысынан көбі мамандығы бойынша жұмыс істемейді. Бұл жағдай көбінесе еңбек нарығында алған кәсіптің талап етілмеуімен, қызметкердің құзыреттерінің жұмыс берушінің талаптарына сәйкес келмеуімен, кәсіби артықшылықтардың өзгеруімен, мансаптық өсу перспективаларының болмауымен және болашақта жоғары табыс табумен түсіндіріледі [6].

Көптеген зерттеушілер білім беру мен еңбек нарығының сәйкес келмеу мәселелерін атап өтеді: түлектердің кәсіби және жеке ресурстары мен сыртқы орта талаптары арасындағы алшақтық, жұмыс берушілер ұсынатын сұраныс құрылымына дайындалған мамандардың саны мен сапасына жауапсыздық тенденциясы, білім беру құрылымдары мен еңбек нарығының сәйкес келмеуі, бұл жоғары білім саласындағы стратификацияға және еңбек нарығындағы дипломдардың саралануының өсуіне әкеледі [5]. Мұның бәрі тиісті және қалаған жұмысты алудың қиындықтарына, оқу мамандығы бойынша емес және алған дипломдармен ресми түрде қамтамасыз етілген біліктілік деңгейіне байланысты көптеген жоғары оқу орындарының түлектерін жұмысқа орналастыруға әкеледі. Қазақстандық әлеуметтанушылар А.Сәрсенова мен М. Мәулшариф жүргізген зерттеу түлектерді жұмысқа орналастыру проблемасын еңбек саласындағы нарықтық қатынастар іске асырылатын әлеуметтік-экономикалық жағдайлармен кешенді түрде қарау керектігін көрсетті. Оқу орнын бітіргеннен кейін жұмыс іздеу және жұмысқа орналасу, алғашқы жұмыстың сипаты сияқты, адамның мансаптық өсуіне қатысты

шешімдеріне ұзақ мерзімді әсер ететіндіктен, болашақта ол маңызды және ұзақ мерзімді әлеуметтік, психологиялық және экономикалық салдарға әкелуі мүмкін [5].

Біз жүргізген зерттеу барысында көптеген елдерде кездесетін жас мамандар арасында келесі проблемалар анықталды:

1) жастар арасындағы жұмыссыздықтың жоғары деңгейі;

2) оқыту мен жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету арасындағы байланыстың әлсіздігі. ЖОО түлектерін жұмыспен қамтудың қазіргі заманғы тәсілдері мен теорияларын назарға ала отырып, жұмысқа орналастыру тәжірибесіне әсер ететін түйінді дағдылар жастардың еңбек нарығында өнімді жұмыс істеуіне мүмкіндік беретін практикалық дағдылар болып табылады. Алайда жоғары оқу орындары студенттерге еңбек нарығында неғұрлым тиімді бейімделуге мүмкіндік беретін кәсіптік бағдарлау және практикалық курстарды әрдайым ұсына бермейді. Сондай-ақ, жас мамандарды жұмысқа орналастыру кезінде практикалық дағдылар мен кәсіби құзыреттер мен жұмыс тәжірибесінің болмауы сияқты проблемалар жиі туындайды.

Осы проблемаларды шешу үшін жұмыс берушінің, академиялық топтардың, кәсіби қауымдастықтардың және түлектердің жұмыс орындарындағы кәсіби дағдыларға қойылатын талаптар туралы көзқарастарын тереңірек түсіну қажет. Біз қазақстандық жоғары оқу орындары түлектерінің кәсіби тәжірибесін зерттедік.

Зерттеу әдістері

Зерттеуде сандық әдіснама қолданылды, өйткені түлектердің кәсіби тәжірибесінде не істейтінін және жұмыс орындарында қандай проблемаларға тап болатындығын түсіну үшін түлектердің болашағын зерттеу қажет болды.

Зерттеу нысаны – жоғары оқу орны түлектері және оларды жұмысқа орналастырған кәсіпорындар мен ұйымдардың өкілдері.

Зерттеудің әдістемелік негізінде түлектер мен жұмыс берушілердің арасында сауал-

нама жүргізілді. Түлектерді зерттеу Қорқыт Ата атындағы Қызылорда университетінде жүргізілді. Университет түлектерінің жалпы саны 800 адамды құрайды, оның ішінде 260 түлектен сұхбат алды. Түлектер үшін дайындалған сауалнамада барлығы 23 сұрақты құрады, оның ішінде 8 ашық, 10 жартылай жабық және 5 әлеуметтік-демографиялық сипаттағы сұрақтар болды. ЖОО-ның мамандарды кәсіби даярлау және білім беру қызметтерінің сапасын одан әрі жақсарту туралы жұмыс берушілердің пікірін бағалау мақсатында кәсіпорын басшыларына сауалнама жүргізілді. Аталған сауалнамаға ұйымдардың 130 басшысы тартылды. Жұмыс берушілер үшін 10 сұрақ қойылды, оның ішінде 4 ашық сұрақ. Баяндау элементтері бар еркін нысанда айтылған ашық сұрақтарға жауаптарды респонденттер жазбаша түрде қалдырды. Сауалнама сауалнаманы тарату әдісімен жүргізілді (факс және электрондық пошта). Сандық жауаптарға статистикалық талдау SPSS бағдарламасы арқылы жүргізілді. Ауызша жауаптардың кодтауы жасалды, содан кейін сапалы талдаудан өтті.

Талқылау

Кадрлар мәселесі жұмыс берушілер үшін аса өзекті болып табылады. Кәсіптік білім беру саласында жұмыс беруші жоғары білімі бар неғұрлым әртараптандырылған мамандарға сұраныс жасайды. Ақпараттық құзыреттіліктің маңыздылығы қазақстандық қоғамның ақпараттандыру кезеңіне өтуімен айқындалады [9]. Бұл кадр ресурстарына қойылатын жаңа талаптарды, соның ішінде ақпарат ағынына бейімделу, ақпаратпен жұмыс істеу, ақпараттық жүктемелерді орындау, ақпараттық орта жағдайында жұмыс істеу қабілетін анықтайды. Э. М. Аврамова және Ю. Б. Верпаховская өз зерттеулерінде жұмыс берушілерді, ең алдымен, түлектердің келесі құзыреттіліктері қызықтырады: шешім қабылдау дағдылары және командада жұмыс істеу қабілеті, белсенділік, бастамашылдық және тәуелсіздік, дағдылар мен білім алу үшін қайта даярлау және оқыту. Қазіргі еңбек нарығындағы жоғары білім жұмысқа орналасу

үшін қажетті, бірақ жеткіліксіз шарт болып саналады [1].

Жеке қасиеттер мен жеке дағдылар еңбек нарығында да маңызды. Компания басшылары жаңа қызметкерді жалдау кезінде, жаңа қызметкерді жалдау кезінде мекеме басшылары көбінесе тиісті біліктілігі бар адамды емес, жеке қасиеттерімен ерекшеленетін мамандарды қабылдайды. Сұралған жұмыс берушілердің кадрлық әлеуетін зерттеу үшін келесі сұрақ қойылды: «Қазіргі уақытта сіздің ұйымыңызда білікті қызметкерлермен қамтамасыз ету қандай?» респонденттердің көпшілігі «қанағаттанарлық» - (39%) жауап нұсқасын, «жақсырақ» - 32%, «жақсы» - 12% және «өте жақсы» - 14% (Кесте-1) деп атады.

Кесте 1. Қазіргі уақытта сіздің ұйымыңызда білікті қызметкерлермен қамтамасыз ету қандай?

Нұсқалар	Саны	Пайызы
Қанағаттанарлық	50	39%
Жақсырақ	41	32%
Жақсы	18	14%
Өте жақсы	16	12%
Нашар	5	3%
Барлығы	130	100%

Біздің зерттеуіміздің деректері бойынша жастардың 41,3% - ы еңбек нарығында елеулі қиындықтарға тап болады. Тағы 32,4% өз мамандығы бойынша жұмысқа орналаса алмады. Бұл көрсеткіш түлектер арасындағы мәселенің жоғары өзектілігін көрсетеді. Сауалнамаға қатысқан ЖОО түлектерінің 48,5% - ы 22 мен 24 жас аралығындағы жастар жұмыссыздықпен жиі бетпе-бет келеді деп жауап берді. Сауалнамаға қатысқан жастардың жартысынан көбі (63,5%) негізгі қиындық – жұмыс тәжірибесінің жоқтығы деп санайды. Респонденттердің үштен бірінен азы (30,1%) университетте алған мамандығы бойынша жұмысқа орналасу қиын екенін атап өтті. «Байланыстар мен таныстардың болмауы» жұмысына кедергі келтіретін жастардың үлесі 45,6% құрайды. Сауалнамаға қатысқандардың тек 3,1% - ы жастарды жұмысқа ор-

наластыруда қиындықтардың жоқтығын атап өтті. «Мамандықтың қалаған жұмысына сәйкес келмеуі» факторы жастар үшін де маңызды кедергі болып табылады. Біздің қоғамда жастардың қалауы мен таңдаған мамандықтары бойынша айырмашылықтар бар екені белгілі. Қаражаттың жетіспеушілігінен мектеп түлектері қалаған мамандығын ала алмайды, жастардың көп бөлігі мемлекеттік гранттар бөлінетін мамандықтарда оқиды. Бірақ, олар өз кезегінде алған мамандығы бойынша жұмыс істегісі келмейді. «Таныстардың болмауы» жастардың жұмысқа орналасуына кедергі келтіретін үшінші фактор болып табылады. Біздің барлық зерттеулерімізде «таныстардың» болмауы, «қаржылық мүмкіндіктердің» болмауы сияқты факторлар әрқашан бірінші орынға шығатынын байқадық. Сауалнамада «білім мен біліктіліктің жетіспеушілігі» мәселесі де қозғалды. Осы факторды келесі мысалмен түсіндірейік. Мысалы, жас маман жұмыс орындарына барғанда, сұхбат барысында оған бірнеше сұрақтар қойылады. Жұмыс беруші «Жұмыс тәжірибеңіз бар ма?», «Сіз біздің компанияға не бере аласыз?», т.б.. Бұл түсінікті, әрбір жұмыс берушіге жұмысты білетін адамды алу тиімді. Бұл ретте үлкен проблема ЖОО-да болашақ кадрларды даярлауда қолданбалы білімнің жеткіліксіз дамығандығында болып отыр [4]. Студенттердің практикадан ресми өтуі әртүрлі проблемаларды тудырады.

Сондай-ақ, ЖОО түлектеріне жүргізілген сауалнама нәтижесінде жұмыс іздеу стратегиясы әртүрлі екені анықталды. Жұмыс іздеу процесін көптеген стратегиялар мен кезеңдерді қамтитын күрделі мәселе ретінде қарастыруға болады және ол әртүрлі жолдармен жүзеге асырылады. ЖОО түлектеріне мынадай стратегиялар тән: нарықтық (табыс табу мүмкіндігі, мансаптық, кәсіби өсу), патерналистік (мемлекетке деген үміт, мемлекеттік жұмыспен қамту бағдарламаларына қатысу), дәстүрлі (әлеуметтік капиталға сүйену, достар, туыстар, таныстар тарапынан көмек іздеу). Сонымен бірге, түлектердің аз бөлігі жұмыспен қамту орталықтарының қызметіне жүгінеді, өз бетінше жұмыс іздеуді және жеке байланыстарды қалайды (кесте-2).

Кесте 2. Түлектердің жұмыс іздеу стратегиялары

Стратегия түрлері	Қолдану көрсеткіші
Нарықтық стратегия	32,6
Патерналистік стратегия	21,1
Дәстүрлі стратегия	46,3

Әлеуметтік байланысы жоқ түлектер үшін жоғары оқу орнын бітіргеннен кейін «алғашқы» жұмыс орындары тұрақты болмауы немесе олардың мамандықтарына сәйкес келмеуі әбден мүмкін. Оқу барысында түлектерді жұмысқа орналастырудың нарықтық және патерналистік стратегиясынан дәстүрлі стратегияның айырмашылығы, көптеген түлектер дәстүрлі (бейресми) стратегияны жиі қолданатындығы анықталды. Сонымен қатар, бұл стратегия жұмыс іздеу ұзақтығын едәуір қысқартатыны анықталды. Керісінше, өз бетінше жұмыс іздеуге тырысатын, ешқандай әлеуметтік байланыстарды пайдаланбайтын түлектерден жұмыс іздеу процесі ұзақ уақытты алады және алған мамандықтары бойынша жұмысқа орналасу мүмкіндігі төмен болып келетіні зерттеу нәтижесінде көрінді. Демек, түлектер арасында дәстүрлі жұмыспен қамту стратегиясы әлі де кеңінен қолданылатынын айтуға болады (кесте 3). Әлеуметтік байланыс ресурстарын кеңінен пайдаланатын түлектерді жұмысқа орналастыру процесі жұмыс іздеуге кететін ең аз уақытты құрайды.

Кесте 3. Жұмыс берушілердің жұмысқа қабылдау ресурстары

Құзыреттіліктер	Пайыз
Таныстарыма (жеке байланыстарға)	54,5%
Өзіме	21,2%
Жұмыспен қамту орталықтарына	11,1%
Жоғары оқу орнына (бос орындар жәрмеңкесі)	4,0%
БАҚ және интернет құралдарына	9,1%
Факультетке, кафедраға	5,6%

Сондай-ақ, жұмыс берушілер көптеген ресурстардың көмегімен (жеке еңбек биржалары арқылы, БАҚ-тағы жарнаманың көмегімен

және т.б.) қажетті қызметкерлерді іздейтіндерін атап өтті. Алайда, жұмыс берушілердің көпшілігі персоналды іріктеу кезінде жеке және корпоративтік байланыстар, жеке таныстар, жақын таныстардың ұсыныстары мен кеңестері сияқты әдістерді кеңінен қолданады [3] (кесте-3).

Кесте 4. Сіздің ұйымыңыз кәсіби қызметкерлерді жұмысқа қабылдау үшін төмендегі әдістердің қайсысын қолданады?

Нұсқалар	Пайызы
ЖОО-дан тікелей қабылдау	16,3%
Газеттердегі жарнама	25,3%
Ақпаратты ұйымның жеке веб-сайтында орналастыру	18,1%
Жұмысқа орналастыру агенттіктеріне жүгіну	33,2%
Өріптестерден ақпарат алу	7,1%
Барлығы	100%

Мәселенің басқа жағын қарастыруға көшейік – жұмыс берушілер жастарды қалай жұмысқа қабылдайды, олар қандай стратегияларды басшылыққа алады және олардың уәжі қандай? Осы мәселе бойынша жүргізілген сауалнама нәтижелері қазіргі жұмыс берушілер көптеген ресурстардың көмегімен (жеке еңбек биржалары арқылы, БАҚ жарнамасы арқылы және т.б.) қажетті қызметкерлерді іздейтінін көрсетеді. Алайда, жұмыс берушілердің көпшілігі персоналды іріктеу кезінде жеке және корпоративтік байланыстар, жеке таныстар, жақын таныстардың ұсыныстары мен кеңестері сияқты әдістерді кеңінен қолданады. Осылайша, жұмыс берушілер таныстардың түлектерді қабылдауда маңызды рөл атқармайтынын атап өткенімен, жұмысқа қабылдаудың бұл әдісі ең сенімді және тиімді болып қала береді.

Жұмыс берушілер жоғары оқу орындарымен қарым-қатынасы туралы сұрақтарға да жауап берді. Мысалы, біз жұмыс берушілердің ең аз саны (шамамен 10%) авторлық дәрістер беретінін білдік. Кейбіреулер университеттерде өткізілетін дөңгелек үстелдер мен конференцияларға қатысатындықтарын атап өтті. Бірақ бұл ретте жұмыс бе-

рушілердің жоғары оқу орындарымен тығыз кәсіби өзара іс-қимылы байқалмайды. Бұл туралы қазақстандық әлеуметтанушылар да жазады. Олар университеттер мен жұмыс берушілер арасында зерттеу, коммерциялық немесе ғылыми жаңалық саласында тиімді қарым-қатынас жоқ екенін атап өтті [5].

Зерттеу агенттігі жүргізген зерттеу нәтижелеріне сәйкес «Rating.kz» 72 қазақстандық және халықаралық компаниялармен, респонденттердің 64,9%-ы қазақстандық жоғары оқу орындары мамандарды даярлау процесінде жұмыс берушілермен қандай да бір байланысқа түспейтінін атап өтті. Жұмыс берушілердің айтуынша, біздің еліміздегі көптеген жоғары оқу орындары алыс және жақын шетелдердің бәсекелестігіне қарсы тұра алмайды. Компанияның басшылары мен мамандары жоғары сапалы мамандардың 64,9%-ы ресейлік жоғары оқу орындарымен, одан кейін британдық университеттермен (44,4%) және американдық университеттермен (36,1%) қамтамасыз ететіндігін растады [2].

Біздің зерттеуіміздің негізгі нәтижелерінің бірі-университет түлектерінің бейтаныс, күтпеген, белгісіз және белгісіз жағдайларға жеткіліксіз дайындығы. Университеттердің кәсіби факультеттері түлектерді осындай жағдайларда оқуға дайындауға белгілі бір жауапкершілік алады. Оқыту мен оқытудың жаңа тәсілдері, білім туралы жаңа идеялар және студенттерді тартудың жаңа тәсілдері студенттерді супер-күрделілікке дайындау кезінде университеттерде кездесетін кейбір мәселелерді шешу үшін қажет. Йорк пен Найт [8] университеттің кәсіби факультеттеріндегі оқу аудиторларына студенттерге қиын және беймәлім мәселелерді шешуді үйрену үшін бере алатын мүмкіндіктер дәрежесін бағалау үшін оқу бағдарламасының «негізгі» бөлімдеріне назар аударуды ұсынады. Олар бағалаудың модульдік оқыту нәтижелеріне, жұмысқа орналасу дағдыларына және бағалау үшін қолданылатын өлшемдерге сәйкестігін тексеру өте маңызды дейді. Бұл тәсіл университеттер үшін түлектерді бейтаныс, белгісіз және белгісіз жағдайларға қалай жақсы дайындау керектігі туралы ойланудың бастапқы нүктесі бола алады.

Жұмыс әдістеріне қойылатын талаптар, мысалы, тапсырмаларды бақылау және басымдық беру және стандартты емес және шығармашылық ойлауды дамыту, стандартты процедураларды жай орналастырудан гөрі, түлектер үйренуі керек маңызды дағдыларға айналады. Көптеген мамандарға белгісіз және белгісіз жағдайларға жауап беру үшін шығармашылық және тәртіптік дағдылар қажет. Университетте абстракция, жүйелі ойлау (бөліктерді көру, сондай-ақ жалпы көрініс), шығармашылық ойлау, аналитикалық дағдылар, командада жұмыс істей білу және коммуникативтік дағдылар сияқты дағдыларды дамытуға көңіл бөлуге болады. Түлектің атрибуттары пәннің өз салаларында құзыретті және үнемі өзгеріп отыратын еңбек әлемінде келіссөздер жүргізу үшін қажетті қабілеттерге ие дайын түлектерге баса назар аударатындай етіп жасалуы керек.

Жүргізілген зерттеу нәтижелері бойынша жұмыс берушілердің пікірінше, жастарды жұмысқа орналастыру үшін ең маңызды кедергі «жұмыс тәжірибесінің болмауы» болып табылады (түлектердің 81,5% - ы атап өтті), Жұмыс берушілердің 50,9% - ы ЖОО түлектерінің мамандық бойынша жоғары білім деңгейін көргісі келеді, респонденттердің 41,8% - ы мақсаттылық пен сенімділік, тек қана емес, корпоративтік мақсаттарға қол жеткізудегі белсенділік сияқты қасиеттерді атап өтеді. Респонденттердің 36,3% - бастамашылдығы мен тәртіптілігі, кәсіби міндеттерді орындай білуі және басқарушылық шешімдер қабылдай білуі, жұмыс берушілердің 34,5% - ы эмоциялық тұрақтылық пен коммуникабельділіктің маңыздылығын атап өтті.

Түлектердің тиісті қасиеттеріне қол жеткізу үшін келесі міндеттерді шешу қажет:

- студенттерді жұмыс іздеу, өз бетінше жұмысқа орналасу дағдылары мен дағдыларына үйрету.

- студенттерді өзін-өзі таныстыру және сұхбаттасу дағдыларына үйрету. Жұмыс берушілер назар аударады ғана емес, қызыл диплом, бірақ сондай-ақ, бұл оқу процесінде студенттерге қызықты, маңызды өзінің кәсіби дамуы үшін.

Түлектерді оқуға дайындау

Университеттер икемді тәсілге, тәуелсіздікке және оқу қабілетіне ықпал ететін тәсілдерді қолдана алады. Мысалы, модельденген немесе нақты жобалар, тағылымдамалар, рөлдік ойындар, топтық жұмыс және жоба жұмысы немесе тапсырмалар кезіндегі мәселелерді шешу - бұл Австралия университеттерінің көптеген факультеттері «өзін-өзі оқыту» дағдыларын дамыту үшін сәтті қолданатын стратегия.

Зерттеу барысында түлектер жұмыстағы «оқыту» ұғымы университетте оқыған «оқудан» өзгеше екенін анықтады. Студенттердің өзін-өзі дамытуын жақсарту және түлектерді өмір бойы оқуға дайындау үшін терең оқыту тәсілдерін қолдану.

Университеттерде терең оқыту тәсілдері тәуелсіз оқытуды, тұлғалық дамуды, проблемалық-бағдарланған оқытуды, рефлексивті оқытуды және топтық жұмыс аясында оқытуды дамытуға мүмкіндік береді. Терең білім алған кезде студенттер өздерін оқытуда белсенді рөл атқаратындығын сезінеді және бұл өзін-өзі дамытуға және өмір бойы оқуға дайындалуға ықпал етеді. Өзін-өзі дамыту және жеке өсу эмпирикалық (терең) оқыту арқылы жүруі мүмкін.

Сондай-ақ Йорк пен Найт [8] оқушыларды ресми сабақтар аясында да, одан тыс жерлерде де өздерінің оқу үлгерімдері туралы білу үшін тартудың маңыздылығын атап өтті. Біздің зерттеуіміз түлектерді жеке және әлеуметтік деңгейде дамыту үшін университетте жобалармен топтық жұмыс, тапсырмалар және жұмыс тәжірибесі сияқты көптеген мүмкіндіктер берілуі керек екенін көрсетті.

Сондай-ақ, университеттер өздерінің салалық байланыстарын кеңейтіп, студенттерді университетте оқу барысында бизнес әлемімен таныстыруы керек, сондықтан Студенттер жұмысқа кіріскен кезде «мәдени күйзеліске» ұшырамайды. Тағылымдамалар мен тағылымдамаларды қолдана отырып, жұмысқа біріктірілген оқыту танымал, өйткені ол студенттерге жұмыс орнымен танысуға мүмкіндік береді және теория мен практиканың өзектілігін түсінуге мүмкіндік

береді. Көптеген пәндерде (мысалы, денсаулық сақтау және мейірбике ісі) олар міндетті болып табылады. Жаңадан келген түлектерді осы салада жұмыс істеуге дайындаудың тағы бір тәсілі-қазіргі уақытта жұмыс тәжірибесі мен жұмыс басталған кездегі кедергілерімен және оларды қалай жеңгендерімен бөлісу үшін жұмыс істейтін түлектерді тарту. Университеттер түлектерді кіріс деңгейіндегі жұмыс орындарының көпшілігі командалық жұмысты және Ізбасар рөлін қажет ететіндігіне дайындай алады, ал көшбасшы рөлдері кейінірек мансапта пайда болады, яғни студенттер жұмыс орнының әртүрлі иерархиялық құрылымдары мен ұйымдастырушылық мәдениеті туралы ақпарат алады. Мысалы, мемлекеттік сектордағы жұмыс орындары құрылымдарды жоғарыдан төменге қарай жылжитқан кезде, басқа жұмыс орындары «командалық» емес, «тең» мәртебесін қолдана алады. Бұл құрылымдар «есеп берушілікке», «жауапкершілікке» немесе жұмыс рөлдерінің «маңыздылығына» негізделген.

Зерттеу барысында жоғары оқу орындарының түлектері басқа пәндердің мамандарымен жұмыс істеу қажеттілігін анықтады. Фаллус пен Стивен (8) кейбір түлектер өздерінің пәндері бойынша сирек жұмыс істейді, бірақ университеттік білім беру кезінде алған жалпы дағдыларды қолдану қажеттілігін тез түсінеді. Кәсіби дәрежесі бар басқа түлектер университетті таңдаған саласында жұмыс іздеп қалдырады және университетте оқу кезінде дамыған жалпы дағдыларды білуге асықпайды. Түлектерде жасырылған нақты кәсіби әлеуетті барынша пайдалану және іске қосу үшін барлық факультеттер өздерінің түлектеріне өздерінің күшті жақтарын білуге және белгілі бір пәнге арналған секторда ғана емес, сонымен қатар жұмыс таба алатын басқа салаларда да жұмыс табу мүмкіндіктері үшін ақыл-ойларын ашуға тырысуы керек.

Түлектерді жұмысқа қабылдау кезінде даярлау

Түлектерден дағдыларды талап ететін жұмыс берушілер өз ұйымында жұмыс істей бастаған кезде түлектердің оқуын қолдауға

жауап береді. Алайда, жұмыс берушілер жұмсалған уақыт пен қаражаттың қайтарымына сенімсіздіктен осындай қолдау механизмдеріне біршама қарсылық көрсетеді. Жұмыс берушілер оқу немесе кіріспе бағдарламаларын ұсынған зерттеуге қатысқан түлектер өте жоғары бағаланды. Мұндай мүмкіндіктері жоқ адамдар мұндай оқу бағдарламаларынан пайда көре алатындай сезінді, бірақ оның орнына жеке бастамаға сүйену керек еді. Жаңа түлектерді олардың рөліне енгізу үшін оқыту бағдарламаларын әзірлеу жұмыс берушілер үшін күрделі міндет болып табылады. Алайда, олар оқытуды жеке қажеттіліктерге бейімдеп, кем дегенде алғашқы бірнеше жыл ішінде ұзақ мерзімді қолдау көрсетуі керек.

Жұмыс орнында оқытуға және ұйымдастырушылық оқытуға жәрдемдесу

Жаңа түлектерге жұмыстың алғашқы жылдарындағы рөлдеріне ыңғайлы болуға және еңбек өнімділігін арттыруға көмектесудің тағы бір тәсілі - олардың жұмыста оқуын жеңілдету. Жұмыс берушінің сабақтастықты жоспарлау, тәлімгерлік, өнімділікті арттыру, мансапты дамыту, корпоративті мәдениет бағдарламалары, команда құру және басқа ұйымдастырушылық оқыту сияқты бағдарламалары жеке қызметкерлерді кім және не істеу керектігі туралы жеке басын дамыту мақсатында тартудың тиімді тетіктері ретінде қарастырылады. жұмыс орнында. Зерттеуге қатысқан, өз жұмыс берушілерімен жақсы қарым-қатынас тәжірибесі бар барлық түлектер жұмыс берушілерге, әсіресе кәсіби дамуға қатысты қолдауы мен уәждемесі үшін алғыс білдірді.

Жұмыста әлеуметтенуді арттыру

Жас түлектерге әлеуметтенуді қолдау ұсынылады. Ұсыныстар: жұмыс процесін ұйымдастыру, бұрын бітірген түлектермен тәжірибе алмасу үшін түлектерді өз тәжірибелері туралы айтуға шақыру, өткен жылдардағы түлектердің тізімін жаңа электрондық пошта арқылы жіберу және жаңа қызметкерлерге

байланыс орнату жолдарын іздеуге көмектесу. Бұдан кейінгі идеялар-өткен жылдары жұмыспен қамтылған түлектерді жаңа түлектермен өзара тәлімгерлік үшін пайдалану, жұмысқа байланысты нақты ағымдағы пікірлерді беру және жұмыс міндеттерін зерделеу үшін кәсіби дамуға қолдау көрсету. Зерттеуге қатысқан түлектер әлеуметтену бойынша ресми және бейресми жұмыс іс-шараларын пайдалы деп тапты, өйткені олар ұйым мен олардың әріптестері туралы көбірек білуге, сонымен қатар қажетті кәсіби дағдыларды дамытуға көмектеседі. Рөлдерге қатысты ақпарат басшылардан жиналады,

Қорытынды

Біздің басты дәлеліміз-университеттердің кәсіби факультеттері, жұмыс берушілер, кәсіби қауымдастықтар және түлектер сияқты мүдделі тараптар түлектердің кәсіби дағдыларын дамытуға өз үлестерін қоса алады және әрбір мүдделі тарап жауапкершілікті өз мойнына алып, басқалармен ынтымақтасуы керек. Біздің зерттеуіміз университеттер жаңадан шыққан түлектердің кәсіби дағдыларын дамыту үшін жеке жауапкершілік көтермейтінін айқын көрсетеді. Жұмыс берушілер мен

бітірушілердің өздері тек тәжірибеде сатып алуға болатын кәсіби дағдыларды дамытуда маңызды рөл атқаруы керек. Кейбір кәсіби дағдыларды дамыту үшін университетте Оқу ұзақтығынан көп уақыт қажет. Зерттеу нәтижесінде туындайтын негізгі мәселелердің бірі-түлектерді жаңа, бейтаныс, күтпеген немесе белгісіз жағдайларға жеткіліксіз дайындау. Университеттердегі кәсіби факультеттер түлектерді өте күрделі әлемде жұмыс істеуге дайындауға және белгісіз жағдайларда оқуға, жұмыс ортасы туралы білім мен хабардарлықты дамытуға және жұмыстан алғашқы үміттерді қалыптастыруға көмектесуге жауап береді. Жұмыс берушілер студенттерге жұмысқа орналасуға көмектесу немесе жұмысқа дайын дағдыларды игеруге көмектесу үшін жауап береді. Барлық түлектер мансапқа, өзін-өзі басқаруға және өзін-өзі бағалауға қатысты жеке жауапкершілікті университетте де, одан тыс жерлерде де көтеруі керек. Университеттің жаңа түлектерінің кәсіби дағдыларын дамыту университеттер, жұмыс берушілер, кәсіби қауымдастықтар және түлектердің өздері сияқты мүдделі тараптардың университет кезінде де, одан кейін де осы дағдыларды барынша дамытуға бірлескен міндеті болып табылады.

Әдебиеттер тізімі

1. Авраамова Е.М., Верпаховская Ю.Б. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания // Социологические исследования. – 2006. – № 4. – С. 37-46.
2. Готов на труд- почему не берут? Выпускник вуза на поединке с монстром безработицы // Современное образование. – 2017. – №4 (88). – С. 35-40.
3. Инджигоян А.А. Флуктация рынка труда в Республике Казахстан: взгляды работодателей (по материалам качественного исследования)// «Стратегия «Казахстан – 2050»: социальное развитие общества»: матер.V Конгресса социологов Казахстана. – Алматы, 2014. – С. 257-262.
4. Қазақстандық жоо түлектерінің жұмысқа орналасуы. [Электрон. ресурс]. – 2022. URL: <http://ias.kz/kk/publishing/kazakstandyk-zhoo-tulekterinin-zhumyska-ornalasuy> (өтініш берілген күн: 22.09.22).
5. Маульшариф М., Болысбаева С. Жоғары оқу орындарының еңбек нарығымен өзара әрекеттесуі және әлеуметтік серіктестік құру мәселелері // Қазақстан жоғары мектебі. – 2017. – № 2. – Б. 29-33.
6. Хизбуллина Р.Р. Профессиональное образование как фактор формирования человеческого капитала // Вестник экономики, права и социологии. – 2016. – № 2. – С. 296-298.
7. Шеденова Н.У. Социологический анализ развития человеческого капитала молодых работников в казахстанских компаниях // Гражданское общество и социальный прогресс в XX веке. Материалы вто-

рого конгресса социологов тюркоязычных стран и третьего конгресса социологов Казахстана. – Алматы, 2008. – С. 518-522.

8. Angela Brew. Imperatives and Challenges in Integrating Teaching and Research. Higher Education Research and Development. – 2010. – Vol. 29(2). – P. 139-150.

9. Syzdykova M.B., Bimakhanov T.D., Fursova V.V., Makhambetova M.A., Abikenov Zh.O. Position of Higher Education System Graduates in the Labor Market: Search For New Opportunities. Academic Journal of Interdisciplinary Studies. – 2022. – Vol. 11. – No. 3. – P. 50-59.

М.Б. Сыздыкова, Т.Д. Бимаханов

Кызылординский университет имени КORKYT ATA, Кызылорда, Казахстан

Стратегии трудоустройства выпускников на рынке труда (по материалам анкетирования КУ им. КORKYT ATA)

Аннотация. Социально-экономические и социокультурные изменения в обществе приводят к значительным изменениям в социальной структуре общества, в институте образования. Все это требует серьезного изучения с целью прогнозирования развития социальных процессов в будущем и определения эффективных инструментов их регулирования на уровне общества и регионального общества. Трудоустройство выпускников вузов, в основном, приобретает черты нового социального процесса после отказа от обязательного трудоустройства. Признанный социальный факт привел к появлению новых статусов (например, смешанных), где часто встречаются выпускники вузов, безработные или не работающие по полученной специальности. Интерес многих социологов к данной проблеме связан с изменениями в работе социальных институтов, в том числе института образования, являющегося важной составляющей высшего образования. Цель исследования: определение стратегии трудоустройства выпускников казахстанских вузов в контексте региональной специфики. Данное исследование по данному вопросу основано на важности таких понятий, как противоречия между квалификационными программами, методиками обучения, компетенциями выпускников и требованиями работодателей к этим компетенциям и квалификациям; несоответствие изучаемой теории и практики; определение и обоснование основных стратегий трудоустройства выпускников вузов. Для достижения цели исследователи использовали описательный анализ данных и количественный подход в качестве основного средства сбора данных исследования. Исследование было применено к выборке из 130 руководителей организаций. На основе сравнительного анализа выявлены и проанализированы вышеуказанные проблемы и недостатки в профессиональной подготовке выпускников казахстанских вузов. В ходе исследования авторы выделили среди выпускников рыночные, патерналистские и традиционные стратегии в соответствии со спецификой рынка труда. Научные результаты, полученные на основе теоретических и эмпирических исследований, могут быть использованы учеными, изучающими проблемы занятости и безработицы, стратегии трудоустройства выпускников, организациями, занимающимися трудоустройством молодежи, центрами карьеры в высших учебных заведениях, центрами занятости на государственном и региональном уровнях.

Ключевые слова: выпускники вузов, работодатели, трудовые стратегии, регулирование рынка труда, качество образования.

M.B. Syzdykova, T.D. Bimakhanov

Korkyt Ata Kyzylorda University, Kyzylorda, Kazakhstan

Strategies for the employment of graduates in the labor market (based on the survey materials of Korkyt ata KU)

Abstract. Socio-economic and socio-cultural changes in society lead to significant changes in the social structure of society, in the institute of education. The employment of university graduates, in general, acquires the features of a new social process after the refusal of compulsory employment. The recognized social fact has

led to the emergence of new statuses (for example, mixed), where university graduates, unemployed or not working in their specialty are often found. The interest of many sociologists in this problem is associated with changes in the work of social institutions, including the Institute of Education. The purpose of the study: to determine the employment strategy of graduates of Kazakhstani universities in the context of regional specifics. This research on this issue is based on the importance of such concepts as contradictions between qualification programs, teaching methods, graduate competencies, and employers' requirements for these competencies and qualifications; inconsistency of the theory and practice being studied; definition and justification of the main strategies for the employment of university graduates. To achieve the goal, the researchers used descriptive data analysis and a quantitative approach as the main means of collecting research data. The study was applied to a sample of 130 heads of organizations. Based on a comparative analysis, the above problems, and shortcomings in the professional training of graduates of Kazakhstani universities have been identified and analyzed. In the course of the study, the authors identified market, paternalistic and traditional strategies among graduates in accordance with the specifics of the labor market. The scientific results obtained on the basis of theoretical and empirical research can be used by scientists studying the problems of employment and unemployment, graduate employment strategies, organizations engaged in youth employment, career centers in higher education institutions, and employment centers at the state and regional levels.

Keywords: university graduates, employers, labor strategies, labor market regulation, quality of education.

References

1. Avraamova E.M., Verpahovskaya YU.B. Rabotodateli i vypuskniki vuzov na rynke truda: vzaimnye ozhidaniya, Sociologicheskie issledovaniya [Employers and University Graduates in the Labor Market: Mutual Expectations, Sociological Research], 4, 37-46. 2006. [in Russian].
2. Gotov na trud-pochemu ne berut? Vypuschnik vuza na poedinke s monstroom bezraboticy, Sovremennoe obrazovanie [Ready for work - why not take it? College Graduate Fighting the Unemployment Monster, Modern Education], 4(88), 35-40 (2017). [in Russian]
3. Indzhigolyan A.A. Fluktauciya rynka truda v Respublike Kazahstan: vzglyady rabotadatelei (po materialam kachestvennogo issledovaniya) «Strategiya «Kazahstan – 2050»: social'noe razvitie obshchestva»: mater.V Kongressa sociologov Kazahstana [Fluctuation of the labor market in the Republic of Kazakhstan: the views of employers (based on a qualitative study), «Strategy» Kazakhstan - 2050 «: social development of society»: materials of the V Congress of Sociologists of Kazakhstan] (Almaty, 2014, 257-262 s.). [in Russian]
4. Kazakstandyk zhoo tulekterinin zhumyska ornasasy [Employment of Kazakhstani graduates]. [Electronic resource] – Available at: <http://iac.kz/kk/publishing/kazakstandyk-zhoo-tulekterinin-zhumyska-oronasasy> (Accessed: 22.09.22). [in Kazakh]
5. Maul'sharif M., Bolysbaeva S. ZHogary oku oryndarynyn enbek narygy men ozara arekettesui zhane aleumettik seriktestik kuru maseleleri, Kazakstan zhogary mektebi [Interaction of higher educational institutions with the labor market and issues of creating social partnership, Kazakhstan Higher School], 2, 29-33 (2017). [in Kazakh]
6. Hizbullina R.R. Professional'noe obrazovanie kak faktor formirovaniya chelovecheskogo kapitala, Vestnik ekonomiki, prava i sociologii [Vocational education as a factor in the formation of human capital, Bulletin of Economics, Law and Sociology], 2, 296-298 (2016). [in Russian]
7. SHedenova N.U. Sociologicheskij analiz razvitiya chelovecheskogo kapitala molodyh rabotnikov v kazahstanskikh kompaniyah. Grazhdanskoe obshchestvo i social'nyj progress v HKH veke. Materialy vtorogo kongressa sociologov tyurkoyazychnyh stran i tret'ego kongressa sociologov Kazahstana [Sociological analysis of the development of human capital of young workers in Kazakhstani companies. Civil Society and Social Progress in the 20th Century. Materials of the second congress of sociologists of the Turkic-speaking countries and the third congress of sociologists of Kazakhstan] (Almaty, 2008, 518-522 s.). [in Russian]
8. Angela Brew. Imperatives and Challenges in Integrating Teaching and Research. Higher Education Research and Development, 29(2), 139-150 (2010). DOI:10.1080/07294360903552451.
9. Syzdykova M.B., Bimakhanov T.D., Fursova V.V., Makhambetova M.A., Abikenov Zh.O. Position of Higher Education System Graduates in the Labor Market: Search For New Opportunities. Academic Journal of Interdisciplinary Studies, 11(3), 50-59 (2022).

Авторлар туралы мәліметтер:

Сыздыкова М.Б. – байланыс үшін автор, әлеуметтану ғылымдарының кандидаты, философия және әлеуметтік-гуманитарлық пәндер кафедрасының аға оқытушысы, Қорқыт Ата атындағы Қызылорда университеті, Қызылорда, Қазақстан.

Бимаханов Т.Д. – PhD, алғашқы әскери дайындық және дене шынықтыру кафедрасының меңгерушісі, Қорқыт Ата атындағы Қызылорда университеті, Қызылорда, Қазақстан.

Syzdykova M.B. – **Corresponding author**, candidate of sociological sciences, senior lecturer of the Department of philosophy and social and humanitarian disciplines, Korkyt Ata Kyzylorda University, Kyzylorda, Kazakhstan.

Bimakhanov T.D. – Ph.D., Head of the Department of primary military training and physical education of Korkyt Ata Kyzylorda University, Kyzylorda, Kazakhstan.