

**Г. М. Аубакирова,
г. Алматы**

Проблемы поиска работы и государственная поддержка при трудоустройстве выпускников вузов Казахстана

В исследовании раскрываются проблемы поиска работы и трудоустройства молодежи Казахстана, не всегда имеющей возможность быть конкурентоспособными на рынке труда. Также в работе рассматривается содержание государственной поддержки, реализуемой через молодежные проекты и программы, направленные на решение проблем трудоустройства молодых людей.

Ключевые слова: поиск работы, трудоустройство, занятость, компетентность, выпускник, молодой специалист, государственная поддержка молодежи.

**G. M. Aubakirova,
Almaty**

Problems search of work and employability of college graduates in Kazakhstan

In research reveals the problems of search of work and employability of youth in Kazakhstan, which does not have experience and not always are competitive in the labor market. Also, in this paper we consider the content of of state support for of youth through projects and programs aimed at addressing of young people.

Key words: job search, employment, competence, graduates, young professionals, state support for young people.

Уровень благосостояния населения является одним из базовых показателей демократического и экономического развития государства. Абсолютным национальным приоритетом является качество жизни человека. Основным фактором достижения экономического благосостояния является возможность заниматься продуктивным трудом. Участие молодежи в экономической деятельности характеризуется ее потребностями и возможностями их удовлетворения, которые обусловлены здоровьем, нравственностью, творческими способностями, образованием, профессионализмом [1]. Таким образом, человек в рыночной экономике выступает, с одной стороны, как потребитель экономических благ, производимых организациями, а с другой – как обладатель человеческого потенциала – способностей, знаний и навыков, необходимых организациям, государственным и общественным органам.

Характер трудоустройства выпускников высших учебных заведений Республики Казахстан, как и в других странах ближнего и дальнего зарубежья, социологически измеряется через такие индикаторы, как отношение к

своей специальности, самооценка уровня профессиональной компетентности, значимость работы, профессиональные ожидания, уровень финансовой обеспеченности, отношение к работе и трудоустройство. Но особую актуальность в этом перечне индикаторов для казахстанской молодежи приобретает проблема трудоустройства. Это связано с тем, что главной целью студенчества является не только обучение, развитие в интеллектуальном плане, но и уверенность в своем выборе специальности и ее востребованности на рынке труда [2].

В современном казахстанском обществе все еще сохраняются проблемные вопросы трудоустройства населения. Можно назвать некоторые из этих проблем:

- сохранение неэффективной занятости – самозанятости (низкая продуктивность и доходы от данной формы занятости увеличивают риск бедности для самозанятого населения, оставляя его вне системы пенсионного, социального обеспечения и защиты прав работников);

- сохранение относительно высокого уровня производственного травматизма (статистика травматизма свидетельствует об имеющихся проблемах в области безопасности и охраны труда, о высокой доле использования устаревшего оборудования, о росте числа профессиональных заболеваний);

- сохранение низкого уровня оплаты труда;

- безработица, хотя это вполне привычное явление в условиях функционирования рыночной экономики, однако вопрос в том, какова длительность нахождения человека в статусе безработного – в цивилизованном мире длительность безработицы одного человека не превышает полгода. Особую тревогу вызывает безработица среди молодежи. В Казахстане к молодежи относятся люди в возрасте от 14 до 29 лет. Молодежь составляет около 30% населения страны и является важным звеном общества. Молодой человек в силу своего возраста не обладает каким-либо опытом в той или иной сфере, однако обладает огромным инновационным и творческим потенциалом, желанием и возможностью плодотворно работать, поэтому важной частью его жизни является вопрос трудоустройства [3];

- трудоустройство выпускников – один из приоритетов для высших учебных заведений. Каждый вуз является субъектом двух рынков – рынка образовательных услуг и рынка труда специалистов, – работа на которых тесно взаимосвязана. Поэтому повышение гарантии трудоустройства после получения образования является важным конкурентным преимуществом вуза на рынке образовательных услуг, привлекающим больше абитуриентов. В таких условиях необходим постоянный анализ востребованности тех или иных специальностей и прогнозирование изменения спроса на них, что позволяет вузам гибко менять свою политику подготовки.

Каждый вуз во взаимодействии с работодателями сталкивается со списком приоритетных качеств, которыми должен обладать выпускник для успешного трудоустройства. Среди требований, предъявляемых к молодым

специалистам, выделяются не только фундаментализация их знаний, но и способность к инновациям, расширению сферы деятельности, готовность к постоянному самообучению. Новые повышенные требования предъявляются работодателями к управленческому персоналу: обладание знаниями о новых технологиях, способность пользоваться сложными процедурами принятия решений, готовность к риску, коммуникативные способности, высокая степень гибкости, умение работать с различными системами мотивации, знание людей для выбора сотрудников, умение руководить людьми и т. д. В связи с этим молодые специалисты должны развивать в себе гибкие механизмы приспособления к соответствующим изменениям на рынке труда.

Таким образом, учебные заведения приходят к тому же выводу, что и работодатели: востребованный выпускник – это тот, кто хочет, может и знает, как работать по своей специальности, и во многом качество компетенций и знаний зависит от вуза.

Задача трудоустройства выпускников вуза является динамичной задачей, что определяется следующими факторами:

- постоянно меняющимися требованиями к кандидатам со стороны работодателей;
- появлением новых учебных дисциплин и дополнительных курсов;
- развитием существующих форм обучения и появлением новых форм обучения.

Существует несколько путей решения этого вопроса.

Первый – это самостоятельный поиск работы, и здесь не обойтись без грамотно составленного резюме, в котором нужно подробно осветить все вопросы, связанные с трудовой деятельностью. Есть еще возможность – отправить свое резюме в кадровое агентство. Третий способ, которым могут воспользоваться студенты, – это обращение в службу занятости, молодежную биржу труда, которые занимаются специальными программами по трудоустройству выпускников. Четвертый вариант для соискателей-студентов – это ярмарки вакансий или дни карьеры. Обычно они приурочены к получению выпускниками дипломов и проходят под эгидой служб занятости ведущих вузов страны. Все перечисленные мероприятия в значительной степени способствуют налаживанию контактов выпускников с работодателями и впоследствии приводят к повышению престижности вуза и работодателя как компании, которая тщательно планирует свое будущее.

В любом случае успеха в поиске работы в динамичной среде может добиться только тот, кто занимает активную жизненную позицию, проявляет коммуникабельность, имеет высокую мотивацию к работе, склонность к саморазвитию, отличается трудолюбием, нацеленностью на результат. Это основные компетенции, повышающие конкурентоспособность молодого специалиста на рынке.

Кроме вышеперечисленных мероприятий по поиску работы и трудоустройства, казахстанской молодежи оказывается большая поддержка со сторо-

ны государства, так как развитие конкурентоспособности молодежи является стратегическим приоритетом государственной политики Республики Казахстан. Основным фактором формирования и дальнейшего устойчивого развития социально ориентированного государства является формирование и развитие отвечающей современным международным требованиям и стандартам в условиях усиливающейся глобализации конкурентоспособной молодежи.

Из реализуемых на сегодняшний день проектов в республике в сфере реального трудоустройства выпускников вузов наиболее существенный вклад внесла программа «С дипломом в село». Эта программа рассчитана на студентов, окончивших вуз по специальностям направления: образование, здравоохранение, социальное обеспечение, культура и спорт, ветеринария. Государство предлагает работу в сельской местности с соответствующей социальной поддержкой. Социальная поддержка молодых специалистов включает:

- предоставление выплаты единовременного подъемного пособия в размере 70 МРП (месячный расчетный показатель для исчисления пособий и иных социальных выплат, а также применения штрафных санкций, налогов и других платежей в соответствии с законодательством Республики Казахстан – 2 121 тенге);

- выдачу бюджетного кредита для приобретения и строительства жилья сроком на 15 лет со ставкой вознаграждения 0,01% в размере 1500 МРП;

- повышение должностного оклада не менее чем на 25 % от тарифных ставок (в городских населенных пунктах) специалистам учреждений социальной сферы, расположенных в сельских населенных пунктах.

Проект «Молодежная практика» начал реализовываться в 2009 году в рамках «Дорожной карты» и за это время достиг больших успехов. Проект направлен в качестве дополнительной меры на приобретение выпускниками первоначального опыта работы по полученной специальности, без которого сложно конкурировать с более опытными специалистами. Максимальный срок, на который рассчитана практика, – шесть месяцев. Для этого дипломированный выпускник (до 29 лет) обращается в центр занятости при акимате своего города (района). После чего центр занятости вносит данные о выпускнике в единую базу данных специалистов и распределяет по дипломному направлению среди компаний-работодателей. Центр занятости заключает с выпускниками трудовой договор на шесть месяцев. Рабочий день определяется в соответствии с трудовым договором по законодательству РК. Ежемесячный оклад участников программы, направленных на молодежную практику, составляет 17,2 месячных расчетных показателей (без вычета налогов, обязательных социальных отчислений, компенсаций за неиспользованный трудовой отпуск и банковских услуг). Если работодатель во время практики сочтет выпускника подходящим для своей компании работником, он вправе принять его на постоянную работу. Для молодого специалиста без опыта работа этот вариант будет наиболее приемлемым, при этом выпускнику дается возможность проявить себя и показать свои профессиональные навыки. Про-

грамма предназначена специально для получения выпускниками первоначального опыта работы по полученной профессии (специальности).

Кроме этого в рамках реализации программы «Дорожная карта занятости 2020» формируется база учебных заведений профессионального образования и создается единый информационный портал «Молодежная биржа труда», информационный портал «Работа».

При поддержке Министерства образования и науки РК реализован проект «Молодежный кадровый резерв», направленный на выявление, отбор, подготовку и воспитание управленческих кадров страны из числа молодых талантливых, активных казахстанцев. Реализация проекта началась с 2009 года, проект предполагает выявление, отбор, подготовку и воспитание управленческих кадров страны из числа молодых специалистов и включение в социально значимую деятельность по трем направлениям: государственная служба, бизнес-сообщество, общественно-политическая деятельность.

Поддержка молодежи – это инвестиции в прогресс страны. С первых лет независимости Казахстана вопросы образования, здоровья, доступа к новым информационным технологиям, профессиональной и личностной конкурентоспособности, патриотического воспитания, успешной социализации молодого поколения были и остаются в центре внимания главы государства Н. А. Назарбаева. Целью социальной модернизации в этих условиях является подготовка общества к жизни в условиях новой индустриально-инновационной экономики, поиск оптимального баланса между форсированным экономическим развитием Казахстана и широким обеспечением общественных благ, утверждение социальных отношений, основанных на принципах права и справедливости [4].

Перед казахстанской молодежью поставлены задачи:

- формирование эффективной модели социально-трудовых отношений, включающей развитие сферы занятости и создание национальной системы профессиональных квалификаций;

- внедрение с 2014 года практики разработки и опубликования пятилетнего общенационального прогноза казахстанского рынка труда, который позволит выпускникам школ ориентироваться на перспективную конъюнктуру рынка труда и станет путеводителем при выборе профессий;

- внесение изменений в закон РК «О государственной молодежной политике», предусматривающее правовое определение статуса молодого специалиста, минимума его социального пакета и т. д.;

- разработка конкретных мер стимулирования и привлечения молодежи к получению технического и профессионального образования и участию в программе индустриализации.

Список литературы:

1. Закон РК «О государственной молодежной политике в Республике Казахстан» от 7 июля 2004 г. № 581-ІІ.
2. Закон РК «О занятости населения» от 23 января 2001 г. № 149-ІІ.

3. Сайт Агентства Республики Казахстан по статистике //www.stat.kz.
4. Концепция государственной молодежной политики РК до 2020 года «Казахстан 2020: Путь в будущее». – Постановление Правительства РК от 11.01.2013 №4-06-3/47-ПП.

УДК 377.12

**А. К. Жаркенов,
г. Костанай**

О принципах деятельности социальных партнеров в процессе развития профессионального образования

В статье говорится о принципах взаимодействия социальных партнеров по подготовке профессиональных кадров. Рассматриваются принципы: фасилитация, обучение в сотрудничестве, лично-деятельное опосредование, диалогичность, амбивалентность.

Ключевые слов: взаимодействие, социальные партнеры, принципы, новации, коллективное общение, качество подготовки, профессионалы.

**A. K. Zharkenov,
Kostanay**

On principles governing the activities of the social partners in the process of development of professional education

The article talks about the principles of interaction of social partners in professional training. Principles: facilitation, cooperative learning, personally-active mediation, dialogism, ambivalence.

Key words: interaction, social partners, principles, innovations, collective communication, quality of training, professionals.

Новейшие цели специального или профессионального образования – подготовка к принятию инновационной практики и к участию в новациях, подготовка администраторов и управленцев, развитие специфического собственно профессионального мышления, формирование способности изобретать успешные виды практики или связывать их с данной конкретной ситуацией, ознакомление учащихся с процедурами, методами и техникой практического применения этих методов в зависимости от обстоятельств. Для этого необходимо усвоение теории интерпретации и диагностирования [1, с. 173]. Эти цели определили сложные задачи повышения качества подготовки специалистов среднего звена, современного рабочего класса. Решение этих задач возможно, на наш взгляд, только в условиях социального партнерства колледжа с современными предприятиями, общественными организациями, структурами власти, институтами повышения квалификации педагогических кадров и других специалистов, что требует педагогизации этого сообщества, соблюде-