



Қазақстан Республикасы  
Ақпарат және қоғамдық даму министрлігі  
Министерство информации и  
общественного развития Республики Казахстан  
Ministry of Information and Social Development  
of the Republic of Kazakhstan



# «ЖАСТАР ЕҢБЕК НАРЫҒЫНДА: ҚАЖЕТТІЛІК, МҮМКІНДІКТЕР МЕН ПЕРСПЕКТИВАЛАР»

Әлеуметтанулық зерттеу нәтижелері  
бойынша аналитикалық баяндама

## МОЛОДЕЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА: ВОСТРЕБОВАННОСТЬ, ВОЗМОЖНОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ»

Аналитический доклад по результатам  
социологического исследования



АСТАНА 2023



Қазақстан Республикасы  
Ақпарат және қоғамдық  
даму министрлігі



# «Жастар еңбек нарығында: қажеттілік, мүмкіндіктер мен перспективалар»

Әлеуметтанулық зерттеу нәтижелері бойынша  
аналитикалық баяндама

Астана, 2023

**УДК 331.101.234**  
**ББК 65.24**  
**Ж60**

**Жастар еңбек нарығында: қажеттілік, мүмкіндіктер мен перспективалар:**  
«Жастар» ҒЗО, Астана, 2023. – 123 б.

**Авторлар ұжымы:** Ахантаева С.Ж., Кожабекова Д.А., Сулейменова М.Ж.,  
Арғынбаева Ж.Ж., Альшанская А.А., Касимова Г.М.

**ISBN 978-601-7857-62-2**

Аналитикалық баяндама Қазақстан Республикасы Ақпарат және қоғамдық даму министрлігі тапсырысы бойынша жүргізілген «Жастар еңбек нарығында: қажеттілік, мүмкіндіктер мен перспективалар» әлеуметтік зерттеуі нәтижелеріне негізделген. Жастардың еңбекке қатысты көзқарастарын, мамандық таңдау факторлары мен жастардың еңбекпен қамтылу перспективалары бойынша зерттеу нәтижелерінен тұрады.

Білім беру мен жұмыспен қамту саласы бойынша мемлекеттік органдар мен ұйымдарға, үкіметтік емес ұйымдарға, кең қауымдастыққа, білім беру мен жастар саясаты саласы сарапшыларына, зерттеушілерге, осы тақырып бойынша жұмыс істеп жүрген мамандарға, барлық мүдделі тараптарға ұсынылады.

© «Жастар» ғылыми-зерттеу орталығы, 2023

**УДК 331.101.234**  
**ББК 65.24**  
**ISBN 978-601-7857-62-2**

## МАЗМҰНЫ

1 бөлім. ЗЕРТТЕУ БАҒДАРЛАМАСЫ .....	4
2 бөлім. ЖАСТАРДЫҢ ЖАППАЙ САУАЛНАМАСЫ НӘТИЖЕЛЕРІ .....	10
1. БІЛІМ БЕРУ .....	10
1.1. Мамандық таңдауға ықпал ететін факторлар .....	10
1.2. Жұмысқа тұру мүмкіндіктері: тартымды қызмет салалары .....	15
1.3. Еңбек қызметі үшін маңызды факторлар .....	19
1.4. Еңбек нарығы мәселелері .....	25
2. ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ .....	35
2.1. Еңбек саласының алынған мамандыққа сәйкестігі .....	35
2.2. Оқудан кейін жұмыс табуға жұмсалған ресурстар .....	40
2.3. Жастардың қабылдауындағы ашықтық пен меритократия қағидаттарының сақталуы .....	43
2.4. Жұмыс ауысуы: себептер мен күтістер .....	45
2.5. Жастардың материалдық жағдай мен табыс деңгейін бағалауы .....	50
2.6. Жұмыссыздыққа көзқарас және өз перспективаларын бағалау .....	56
2.7. Жастардың кәсіпкерлік қызметпен айналысуы .....	68
ҚОРЫТЫНДЫЛАР МЕН ҰСЫНЫМДАР .....	78
3 бөлім. САРАПШЫЛЫҚ САУАЛ НӘТИЖЕЛЕРІ .....	85
1. Еңбек нарығындағы қазіргі тенденциялар .....	85
2. Қазақстанда жастарды еңбекпен қамту ахуалы .....	88
3. Білім бағдарламаларының экономика сұраныстары мен жастардың ұмтылыстарына сәйкестігі .....	91
4. Жастарды еңбекпен қамту тұрғысынан білім беру саясатын жетілдіру ....	95
5. Жастардың күтістері және еңбек нарығының шынайы қалпы .....	98
6. Жұмысқа орналасуда жастарды мотивациялау (ынталандыру) .....	101
7. «Ақыл-ой қорының азаюы» .....	106
8. Жұмыс берушілердің жас мамандарға қатынасы .....	109
9. Қазақстандық компаниялардың жас мамандарға ресурстар салуға дайындығы .....	113
10. Жастарды жұмыспен қамту бағдарламаларының жүзеге асырылуына берілген баға .....	115
Ұсынымдар .....	119

## 1 бөлім. ЗЕРТТЕУ БАҒДАРЛАМАСЫ

Қазіргі әлеуметтік-экономикалық даму жағдайында әлемнің көптеген елдері үкіметтері үшін жастарды жұмыспен қамту мәселесі күн тәртібінде тұр және өте өзекті болып табылады. Сарапшылық пікірлерге сәйкес, бүгінде тұрғындардың өзге санаттарына қарағанда жұмыссыз қалу қатеріне жастар көбірек ұшырауда, еңбек нарығындағы ұзақ мерзімді құрылымдық өзгерістер олардың келешекте жұмысқа орналасу мүмкіндігін азайтып отыр<sup>1</sup>.

Қазақстанда бүгінде 5 млн 700 мың жас азаматтар бар, яғни әрбір үшінші азамат – 14 пен 35 жас аралығындағы жас адам. Бұл - елдің ұлттық және жаһандық дамуы үшін үлкен экономикалық әлеует. Қоғамда жастар санатынан белсенді жұмысқа қабілетті топтардың болуы еңбек нарығындағы олардың тәртіптік нормаларын зерттеу қажеттілігін көрсетеді. Бұл сонымен бірге жұмыссыз жастар тобы пайда болуынан туындайтын мәселелердің алдын алу үшін де қажет. Елдің әлеуметтік-экономикалық рөлі жастардың еңбек нарығындағы жағдайына тікелей байланысты. Жастардың қоғамға табысты кірігуін қамтамасыз ету еңбек өнімділігін және жастардың бәсекеге қабілеттілігін арттыру мәселесін шешеді.

Жастарды жұмысқа орналастыру және жұмыспен қамту Қазақстандағы жастар саясатының ең маңызды бағыттарының бірі болып табылады. Мемлекет жылдар бойы жастарды жұмыспен қамту ісіне көмектесу, олардың кәсіпкерлік бастамаларын дамыту бойынша жүйелі шараларды қолға алып келеді, дегенмен ішкі және сыртқы факторлардың болуына байланысты бұл мәселе әлі өзекті болып қалуда. Әлеуметтік зерттеулер көрсеткендей, **жастарды толғандыратын бес мәселеге жұмыссыздық та кіреді**<sup>2</sup>. NEET санатындағы жастардың едәуір бөлігі (51,6%) жұмыспен қамтылудың негізгі кедергісі ретінде еңбекақының төмендігін бөліп көрсетуі алаңдаушылық туғызады<sup>3</sup>. «Қазақстан жастары» ұлттық баяндамасының 2022 жыл бойынша деректеріне сай жастардың 49,9%-ы тәжірибенің жоқтығын жұмысқа орналасудағы басты кедергі деп санайды<sup>4</sup>.

Өмірлік ағымдарының ерекше болуынан тұрғындардың өзге топтарына қарағанда жастар жұмысқа орналасу мәселесімен жиі кездеседі және жұмыссыздыққа да жиі ұшырайды. Оқу орны түлектері жұмыс тәжірибесі мен жұмыстың практикалық дағдыларын дамыту мүмкіндігі болмауынан еңбек нарығына бейімделу мен жұмысқа орналасуда қиындықтарға кездеседі.

2023 жыл бойынша 14 пен 35 жас аралығындағы (ресми статистика 15 жастан кейін қолжетімді) Қазақстан жастары елдегі жұмыс күшінің шамамен 26%-ын құрайды. Жастар жұмыссыздығы деңгейі - 2023 жылдың 1 тоқсаны бойынша 4,8%. Бұл арада жастар жұмыссыздығы көрсеткіштерінің аймақтар бойынша айырмашылықтары байқалады (1 кесте). Еңбек нарығында жастарға мобильділік (ішкі және сыртқы көш-қондық қозғалыс), сұранымның теңгерілмеуі және білікті жұмыс күшін ұсыну сияқты үрдістер тән екенін атап өткен маңызды.

---

<sup>1</sup> Facing the future Employment prospects for young people after Coronavirus March 2021. С. 6. <https://learningandwork.org.uk/facing-the-future/>

<sup>2</sup> Социологическое исследование «Молодежь Казахстана»: НИЦ «Молодежь», Нур-Султан, 2022. С. 163. <https://eljastary.kz/upload/iblock/e5d/aog7afeupoogmw0jhywost1mcoqwu1p.pdf>

<sup>3</sup> "Қазақстандағы NEET жастарының әлеуметтік көзқарастары": "Жастар" F3O, Астана, 2022. 171. <https://eljastary.kz/upload/iblock/938/xmfutrje9ntfbjelfo3oa1q97v2f5czw.pdf> С.

<sup>4</sup> "Қазақстан жастары" ұлттық баяндамасы, 2022г. С. 139. <https://eljastary.kz/upload/iblock/462/tqfyx8atg9x4q0jsrq7fxufar60jugy.pdf>

**1 кесте. Қазақстандағы жастар жұмыссыздығы деңгейі, %**

Аймақ	%
Абай	4,8
Ақмола	4,7
Ақтөбе	4,8
Алматы	4,7
Атырау	4,9
Батыс Қазақстан	4,9
Жамбыл	4,9
Жетісу	5,0
Қарағанды	4,2
Қостанай	4,8
Қызылорда	5,0
Маңғыстау	5,0
Павлодар	4,8
Солтүстік Қазақстан	4,9
Түркістан	5,0
Ұлытау	4,2
Шығыс Қазақстан	4,7
Астана қ.	4,5
Алматы қ.	4,9
Шымкент қ.	4,9

Бизнес жүргізуде және жалға істелетін жұмыста жастарға практикалық тәжірибе жетіспейтінін атап өткен жөн. Зерттеу нәтижелеріне сәйкес, орташа алғанда респонденттердің 80%-ы бизнес тәжірибесі жоқ екендігін айтса, 4,1%-ы сәтсіз тәжірибе болғанын жеткізді<sup>5</sup>.

Тұтастай алғанда, еңбек саласы сарапшылары қазіргі жағдайда барлық тұрғындарды еңбекпен қамтуда қиындықтар бар екенін айтады және азаматтарды еңбекпен қамту, жұмысқа орналастыруда басты рөлді мемлекеттік органдар атқаратынына сенімділік білдірді<sup>6</sup>. Жастардың қамтылуы мен жұмысқа орналасуының табысты болуы мемлекеттік қолдау шараларының тиімділігіне байланысты. Ол шараларды дайындау жан-жақты мониторинг пен сараптама жүргізуді, еңбекпен қамту, жұмысқа орналастыру мәселелерінің түрлі аспектілеріне қатысты жастар пікіріне зерттеу жүргізуді қажет етеді. Жастардың еңбек нарығына жүйелі мониторинг жүргізудің өзектілігі арта түсуде, өйткені елдегі адами капитал сапасы бүгінгі жастар сегментінің әлеуетіне байланысты. Жастарды жұмыспен қамту мен жұмысқа орналастыру мәселелерін қарастыру көптеген сұрақтарды қамтиды. Оған мамандықты таңдау, білім сапасы мен тәжірибеге бағытталғандығы, жұмысқа орналасу құралдары мен арналарының қолжетімділігі, еңбекке ынталандыру факторы, еңбекпен қамтудың басым формалары, жұмыссыздық факторы және басқалар кіреді. Осыған байланысты осы аспектілерді қамтитын арнайы зерттеу жүргізудің маңызы артты.

**Зерттеу мақсаты** – қажеттілік деңгейін, мүмкіндіктері мен даму перспективаларын анықтай отырып, жастардың Қазақстандағы еңбек нарығына кірігуінің негізгі мәселелерін қарастыру.

<sup>5</sup> "Қазақстан жастары" әлеуметтік зерттеуі: "Жастар" F30, Нур-Сұлтан, 2022. С. 186.

<sup>6</sup> OECD EMPLOYMENT OUTLOOK 2019, С. 7. [https://www.oecd.org/employment/Employment-Outlook-2019-Highlight-](https://www.oecd.org/employment/Employment-Outlook-2019-Highlight-EN.pdf)

**Міндеттер:**

- жастардың мамандық таңдау факторларын анықтау;
- жастарды еңбекпен қамту саласындағы негізі тенденцияларды ашу;
- жастарды жұмысқа орналастырудағы басты кедергілерді зерттеу;
- жұмыссыз жастар тәртібі мен мінез-құлқының ерекшеліктерін анықтау;
- жастарды еңбекпен қамту саласындағы жағдайды жақсартуға арналған

ұсынымдар даярлау.

**Зерттеу нысаны** – әлеуметтік-демографиялық және аймақтық сипаттамаларын көрсететін өлшемдер бойынша іріктелген 14 жастан 35 жасқа дейінгі Қазақстан Республикасының тұрғындары (жастар).

**Зерттеу тақырыбы** – жастарды жұмыспен қамту мен жұмысқа орналастырудың негізгі мәселелері.

**Негізгі ұғымдардың түсініктемесі (интерпретация):**

*Тұлға белсенділігі* – өзінің негізгі сипаттарын күшейтумен, сол сияқты белсенділік пен ситуативтілік сияқты сипаттардың болуымен ерекшеленетін іс-әрекеттің айрықша түрі.

*Жұмыссыздық* – еңбекке қабілетті экономикалық белсенді тұрғындардың бір бөлігін құрайтын, бірақ жұмыс таба алмай жүрген адамдардың болуы.

*Жастар* – он төрт пен отыз бес жас аралығындағы Қазақстан Республикасының азаматтары. Жастар – жас ерекшеліктеріне қарай айрықша әлеуметтік топ, олар жастық шеңберімен және қоғамдағы өз мәртебесімен, яғни балалық пен бозбала дәуірден әлеуметтік жауапкершілік кезеңіне көшуімен ерекшеленеді.

*Білім беру* – оқыту мен тәрбиелеудің біртұтас мақсатты бағытталған процесі, сонымен бірге осы процесс барысында алынатын білім мен дағды, құнды нұсқаулар, біліктілік пен әрекет тәжірибесінің жиынтығы.

*Еңбек нарығы* – экономикалық агенттер арасындағы бәсекелестік нәтижесінде сұраным мен ұсыныс механизмі арқылы еңбекпен қамтудың белгіленген көлемі мен еңбекақы деңгейі анықталатын экономикалық орта.

*Әлеуметтік интеграция* – салыстырмалы түрде дербес әлеуметтік нысандар арасында тиімді байланыстар орнату процесі.

*Әлеуметтік көңіл-күй* – әлеуметтік топ өкілдерінің өз қоғамдық жағдайларын бағалауының эмоциональды аспектісі. Әлеуметтік көңіл-күй әлеуметтік марапаттарды қатар салыстыру, өз қажеттіліктерін қанағаттандыру мүмкіндіктерін, басқа адамдардың осындай мүмкіндіктерін жүзеге асыруымен әлеуметтік салыстыру процесі арқылы қалыптасады.

*Еңбек көш-қоны (миграциясы)* – еңбекпен қамтылу және жұмыс іздеуге қатысты адамдардың аймақтық ауысу, қозғалу жиынтығын білдіретін көш-қон түрі.

*Жұмысқа орналастыру* – жұмысқа орналастыру дегеніміз жұмыс орнын іріктеу және белгілі жұмыс берушімен еңбек шартын жасау арқылы жұмысқа орналастыруды рәсімдеуден тұрады.

*Тұрғындардың жұмыспен қамтылу деңгейі* - бұл барлық тұрғындар немесе белгілі әлеуметтік топ арасында жұмыспен қамтылғандардың үлесі. Бұл арада толық жұмыс күні мен толық емес жұмыс күнімен істейтін қызметкерлер, сол сияқты зерттеу кезінде жұмысы тоқтатылған, мысалы, бала күтіміне байланысты демалыстағы қызметкерлер тең дәрежеде есептеледі.

*Адами капитал* – экономикалық дамудың белсенді өндіруші факторы, қоғам мен отбасы дамуының факторы. Оған еңбек ресурстарының білімді бөлігі, білім, интеллектуальды және басқару еңбегі құралдары, дамудың өндіруші факторы

ретінде адами капиталдың тиімді де үнемді қолданылуын қамтамасыз ететін еңбек әрекеті мен өмір сүру ортасы жатады.

### **Зерттеудің әдістемелік бөлігі**

Зерттеуде ақпарат жинау мен талдаудың сандық және сапалық әдістері қолданылды. Олар -респондентпен жеке сұхбат арқылы сауалнаманы пайдалана отырып, жаппай сауалнама жүргізу, сол сияқты сарапшылық сұхбат әдістері.

Ақпарат жинаудың негізгі әдісі ретінде «face-to-face», 14 пен 35 жас арасындағы жастар арасында жаппай сауалнама өткізу қолданылды. Бұл әдіс жастар арасындағы жағдай мен қалыптасқан ахуалға қатысты мейлінше объективті ақпарат алуға мүмкіндік берді.

Жаппай сауалнама зерттеуіне іріктеу негізінде алынған және жиынтығында әлеуметтік топ құрылымын білдіретін респонденттердің барынша көп қатысуы күтілуде. Жаппай сауалнама нәтижелері негізінде белгілі бір дәлдік дәрежесімен жаппай тәртіп пен мінез туралы болжам жасалады. Жаппай сауалнама қызметінің басты мәні – адамдар пікірі мен әлеуметтік құбылыстарға берілетін баға, қоғамдық, топтық және жеке сана феномені мен ахуалы туралы ақпарат алу.

Іріктелгендер көлемі жиынтығында 2000 респонденттерді құрады. Әлеуметтік зерттеу аумағы Қазақстанның барлық аймақтарын – республикалық маңызы бар Астана, Алматы, Шымкент қалаларын, 17 облыс орталығын және ауылдық елді мекендерді қамтиды. Зерттеуде стратифицияланған көп сатылы квоталы іріктеу қолданылды. Алдымен қалалар мен облыстардағы тұрғындар санына қарай ел аймақтары бойынша іріктеу көлемдері анықталды. Содан кейін әр аймақ бойынша қалалық және ауылдық іріктеу көлемі, сол сияқты гендерлік кесім бойынша іріктеу көлемі шығарылды.

### ***Зерттеу бойынша іріктеу жиынтығының есебі, адам***

<b>Аймақ</b>	<b>Барлығы</b>	<b>Қала</b>	<b>Ауыл</b>	<b>Ерлер</b>	<b>Әйелдер</b>
<b>Қазақстан Республикасы</b>	2 000	1235	765	1015	985
Абай	55	34	21	28	27
Ақмола	76	43	33	36	40
Ақтөбе	94	70	24	48	46
Алматы	149	24	125	76	73
Атырау	72	39	33	37	35
Батыс Қазақстан	67	38	29	34	33
Жамбыл	123	51	72	63	60
Жетісу	67	29	38	35	32
Қарағанды	111	89	22	57	54
Қостанай	80	48	32	42	38
Қызылорда	85	39	46	44	41
Маңғыстау	79	34	45	40	39
Павлодар	70	49	21	36	34
Солтүстік Қазақстан	49	24	25	25	24
Түркістан	222	50	172	119	103
Ұлытау	22	17	5	12	10
Шығыс Қазақстан	64	42	22	33	31
Астана қ.	151	151	0	74	77
Алматы қ.	233	233	0	112	121
Шымкент қ.	131	131	0	64	67



### **Сауалнама (инструментарий) құрылымы**

Бастапқы ақпарат жинау үшін, белгілі ережелер бойынша өзара байланысты сұрақтардан құралған, құрастырылған әлеуметтік зерттеу сауалнамасы, яғни тираждалған құжат қолданылды. Әлеуметтік сауалнаманың белгісі мен сапасы, оның көлемі, құрылымы, сұрақтарды құрау спецификасы өзара тығыз байланысты және осы құралды пайдалану көзделген сауал типімен және зерттеу нысанының ерекшелігімен анықталады. Сауал 2 тілде, респонденттер таңдауына қарай қазақ және орыс тілдерінде жүргізілді. Зерттеудің далалық кезеңі ақпаратын жинауды аймақтық супервайзерлер жетекшілігімен дайындалған интервьюерлер жүзеге асырды.

### **Ақпаратты өңдеу әдістемесі**

Зерттеудің далалық кезеңі қорытындылары бойынша интервьюерлер жұмысына бақылау жүргізілді (сауалнама толтыру сауаттылығын тексеру -100% және телефонмен алаңды бақылау - 30%). Бастапқы деректерді енгізу, өңдеу, сонымен бірге бір өлшемдік, екі өлшемдік кестелерді шығару, кластерлік және корреляциялық талдаулар лицензиялық SPSS компьютерлік бағдарлама (орыс тіліндегі) көмегімен жүргізіледі.

### **Ақпаратты талдау әдістері**

Бастапқы әлеуметтік ақпаратты талдаудың негізгі әдістері:

- 1) деректердің бір өлшемді талдауы;
- 2) деректердің екі өлшемді талдауы;
- 3) корреляциялық талдау.

### **Әлеуметтік зерттеулерді ұйымдастыру кезеңдері**

1 кезең. Әлеуметтік сауалнама дайындау.

Бағдарлама әзірлеу, оған кіретіндер:

- проблемалық ахуалды анықтау;
- осы тақырып бойынша әдебиеттерді шолу;
- мақсаттар мен міндеттер қою;
- іріктеу жиынтығын жобалау.

Тәжірибелік (эмпириялық) ақпарат жинау үшін сауалнама (инструментарий)

дайындау:

- сауалнаманы аудару;

- сауалнама пилотировкасы

2 кезең. Тәжірибелік (эмпириялық) материал жинау.

Сауалнама ұйымдастыру:

- интервьюерлерді іріктеу, дайындау, нұсқаухат беру;
- сауал аумақтарын (участок) бөлу;
- сауал бірліктерін іріктеу;
- сауал өткізу мен сауалнама толтыру бойынша нұсқаулықтар мен

сауалнамаларды тарату;

- сұхбаттар өткізу.

3 кезең. Әлеуметтік деректерді өңдеу мен интерпретациялау (түсініктер беру):

- статистикалық деректерді өңдеу мен талдау үшін бағдарламада макет

дайындау (SPSS);

- сауалнаманы кодтау (респонденттердің ашық жауаптарын кодтау);

- сауалнамалық деректерді енгізу;

- алаңды бақылау;

- сызықтық (линиядағы) есептер мен әлеуметтік-демографиялық параметрлер бойынша есептерді өңдеу мен шығару;

- статистикалық талдаудың басқа да түрлерін қолдану.

4 кезең. Алынған деректерді талдау.

Бастапқы талдауды жүргізу:

- сауал нәтижесінде анықталған байланыстылықты тіркеу;

- кестелерді шығару;

- диаграммалар құрастыру.

Деректерді қайта талдау:

- салыстырмалы талдау;

- қосымша ақпараттарды тарту;

- жаңа ұсынымдар мен жорамалдар ұсыну;

- зерттеудің қорытынды есебін дайындау.

## 2 бөлім. ЖАСТАРДЫҢ ЖАППАЙ САУАЛНАМАСЫ НӘТИЖЕЛЕРІ

### 1. БІЛІМ БЕРУ

#### 1.1. Мамандық таңдауға ықпал ететін факторлар

Болашақ мамандықтарын таңдау кезіндегі жастар мотивациясын қарастыру бұл зерттеудің басты міндеттерінің бірі болып табылады. Мамандық таңдауға ықпалын тигізетін факторларды түсіну өз кәсіби жолын таңдау процесінде жастарға көмектесудің мейлінше пайдалы амалын дайындауға мүмкіндік береді. Осыған байланысты респонденттерге «Оқу орнына түсу кезінде мамандық таңдауда Сізге барынша әсер еткен, ықпалын тигізген факторларды атаңыз» деген сауал қойылған болатын (№1 диаграмма).

Алынған деректер бойынша оқу орнына түсу кезінде мамандық таңдауға бірінші кезекте еңбек нарығындағы таңдалған мамандық бойынша еңбекақы (56,7%), жұмысқа орналасу мүмкіндігі (44,9%), және кәсіптің, мамандықтың беделдігі (37%) сияқты факторлар ықпал етеді екен. Жалпы алғанда абитуриенттер мамандық таңдауда тегін оқу (34,7%), конкурстың төмендігі (16,2%) және алатын кәсіп бойынша артықшылықтардың болуы (13,2%) сияқты мүмкіндіктерді қарайды. Сұралғандардың тек 22%-ы ғана мамандыққа жеке өз қызығушылығы барын жеткізді.

**№1 диаграмма. «Оқу орнына түсу кезінде мамандық таңдауда Сізге барынша әсер еткен, ықпалын тигізген факторларды атаңыз» сауалы бойынша жауаптардың бөлінуі**



Деректер талдауы оқуға мамандық таңдауда қала мен ауыл жастары басшылыққа алатын дәлелдемелердің бірдей екендігін көрсетті. 5-топ факторлар екі топ жастары үшін де ортақ. Айтсақ, «таңдалған мамандық бойынша еңбекақыны» қалалық жерлерде таңдағандар 56% болса, ауылдық жерлерде 57,8% болды. Тұрған орындары типі бойынша бұл фактор екі топ жастары үшін де негізі болып табылады.

«Жұмысқа орналасу мүмкіндігі» қала жастарының 43,9%-ына, ауыл жастарының 46,4%-ына маңызды. Болашақ мамандықтың беделділігіне қала жастарының 37,4%-ы, ауыл жастарының 36,3%-ы көңіл аударып отыр. Тегін оқу мүмкіндігін қалада 34,8%, ауылда 34,3% жастар көрсетті. Бұл жерде «ынта-ниет, мамандыққа деген өз қызығушылығым» факторына қалаға қарағанда ауыл жастары баса наударып отыр, қала жастарында - 21,4% болса, ауыл жастары көрсеткіші - 23%.

Ауыл жастары сол сияқты оқуға түсу мүмкіндігі үшін төмен конкурс болуы факторын жоғары деңгейде бағалап отыр, қала бойынша - 15,3% болса, ауыл бойынша ол - 17,5%.

Ерлер мен әйелдер бағдарының ұқсас болуы да атап өтерлік жайт, көрсеткіштер айырмашылығы болмаша ғана. Дегенмен, әйелдерге қарағанда ерлер жұмысқа орналасу мүмкіндігі факторына көбірек көңіл бөледі (47,1%-ға қарсы 42,5%). Ал әйелдер болса, мамандық таңдауда өз мүддесі мен ниетіне жиі көңіл бөледі (19,3%-ға қарсы 24,7%) (№1 кесте).

**№1 кесте. «Оқу орнына түсу кезінде мамандық таңдауда Сізге барынша әсер еткен, ықпалын тигізген факторларды атаңыз» сауалына елді мекен типі мен гендер бойынша жауаптардың бөлінуі, %**

	Қала	Ауыл	Ерлер	Әйелдер
Таңдалған мамандық бойынша еңбекақы	56,0	57,8	56,3	57,1
Мамандық мәртебесі, беделі (имидж)	37,4	36,3	36,5	37,5
Жұмысқа орналасу мүмкіндігі	43,9	46,4	47,1	42,5
Конкурстың төмен деңгейі (түсу жеңіл болды)	15,3	17,5	15,0	17,3
Мамандық жарнамасы	12,3	11,6	13,7	10,4
Тегін оқу мүмкіндігі (соның ішінде мемлекет, ұйымдар т.б. есебінен)	34,8	34,3	35,1	34,1
Кәсіптің артықшылықтары (жеңілдіктер, ұзартылған демалыс т.б.)	13,2	13	12,7	13,6
Отбасылық дәстүрді жалғастыру	5,6	4,7	5,1	5,4
Шетелде жұмыс істеу мүмкіндігі	9,4	7,4	9,4	7,8
Ынта-ниет, мамандыққа деген өз қызығушылығым	21,4	23	19,3	24,7
Ниет/ата-ана кеңесі	9,0	10,8	9,9	9,5
Мен үшін таңдау жасалып қойды (маған бәрібір болды)	0,9	1,1	1,4	0,5
Мектепте жүргізілген кәсіптік бағдар беру жұмысы	1,2	0,8	0,8	1,3

Этникалық топтар тұрғысынан оқуға түсу кезіндегі мамандық таңдаудың негізгі факторы респонденттердің этникалық белгісіне қарамастан, жалпы картинаны береді. Солай болса да қазақтар мен басқа этникалық топтар арасында жұмысқа орналасу мүмкіндігіне назар аударушылар үлесі көбірек. Орыстар арасында бұл факторды таңдағандар - 41,7%, өзге этностарда 46,8%. Қазақтар арасында бұл факторға назар аударған респонденттер - 45,5%. Бұл арада қазақтар арасында шетелде жұмыс істеу мүмкіндігін таңдағандар үлесі жоғары - 9,2% (салыстыру үшін:

орыстар арасында – 6,4%, өзге ұлт өкілдері арасында – 8,9%). Бұдан өзге, басқа этнос топтар үшін ниет/ата-ана кеңесі маңызды - 13,3% (салыстыру үшін: орыстар арасында – 7,8%, қазақтар арасында – 9,8%) (№2 кесте).

**№2 кесте. «Оқу орнына түсу кезінде мамандық таңдауда Сізге барынша әсер еткен, ықпалын тигізген факторларды атаңыз» сауалына этникалық тегі бойынша жауаптардың бөлінуі, %**

	Қазақтар	Орыстар	Басқалар
Таңдалған мамандық бойынша еңбекақы	56,8	55,2	59,1
Мамандық мәртебесі, беделі (имидж)	36,8	37,5	37,4
Жұмысқа орналасу мүмкіндігі	45,5	41,7	46,8
Конкурстың төмен деңгейі (түсу жеңіл болды)	15,2	17,9	11,8
Мамандық жарнамасы	12,1	12,0	11,8
Тегін оқу мүмкіндігі (соның ішінде мемлекет, ұйымдар т.б. есебінен)	33,4	38,0	36,0
Кәсіптің артықшылықтары (жеңілдіктер, ұзартылған демалыс т.б.)	12,4	14,6	15,3
Отбасылық дәстүрді жалғастыру	5,2	6,4	3,0
Шетелде жұмыс істеу мүмкіндігі	9,2	6,4	8,9
Ынта-ниет, мамандыққа деген өз қызығушылығым	22,8	21,2	18,2
Ниет/ата-ана кеңесі	9,8	7,8	13,2
Мен үшін таңдау жасалып қойды (маған бәрібір болды)	0,9	0,5	2,5
Мектепте жүргізілген кәсіптік бағдар беру жұмысы	0,8	1,7	1,5

Болашақ мамандық таңдауға әлеуметтік-мәдени факторлардың күшті ықпалы барын ескеріп, аймақтар бойынша деректерге көңіл бөлген жөн (№3 кесте).

Мысалы, еңбекақыны негізі фактор ретінде таңдағандар 47,1%-дан 70,9%-ға дейін. Мейлінше жоғары көрсеткіш анықталған аймақтар:

1. Абай облысы - 70,9%;
2. Қостанай облысы - 67,1%;
3. Солтүстік Қазақстан облысы - 66,7%;
4. Маңғыстау облысы - 62,5%;
5. Алматы қ. - 60,7%.

Оқу орнын бітіргеннен кейін жұмысқа орналасу ниетін барынша өткір білдірген аймақтар, жұмысқа орналасу мүмкіндігін таңдағандар ішінен мейлінше жоғары көрсеткіштер:

1. Абай облысы - 58,2%;
2. Шығыс Қазақстан облысы - 55,6%;
3. Ұлытау облысы - 54,5%;
4. Атырау облысы - 50%;
5. Қостанай облысы - 49,4%.

Мамандық, кәсіп беделіне төмендегі аймақ жастары көбірек көңіл бөледі. Олар:

1. Абай облысы - 50,9%;
2. Шымкент қ. - 43,9%;
3. Алматы облысы - 40,5%;
4. Жамбыл облысы - 39,8%;
5. Түркістан облысы - 39,8%.

Ынта-ниет пен мамандыққа деген өз қызығушылығын білдіргендер 12,7 %-дан 30,4%-ға дейін, негізінен келесі аймақтарда:

1. Қостанай облысы - 30,4%;
2. Қызылорда облысы - 25,9%;

3. Алматы облысы - 25,7%;
4. Астана қ. - 24,7%;
5. Павлодар облысы - 24,3%.

Тегін оқу маңыздылығы жастардың 27%-45,5%-ы атады. Негізгі фактор ретінде оны келесі аймақтар респонденттері көрсетті:

1. Абай облысы - 45,5%;
2. Астана қ. - 42%;
3. Ұлытау облысы - 40,9%;
4. Маңғыстау облысы - 38,8%;
5. Шығыс Қазақстан облысы - 38,1%.

Конкурстың төмен болуын, яғни оқуға түсу жеңілдігін көрсеткендер - 13,2%-дан 22,9%-ға дейін болды. Мейлінше жоғары көрсеткіштер келесі аймақтарда тіркелді:

1. Солтүстік Қазақстан облысы - 22,9%;
2. Жетісу облысы - 20,9%;
3. Ақтөбе облысы - 20,2%;
4. Павлодар облысы - 20%;
5. Ұлытау облысы - 18,2%.

Ел үшін ауыр сұрақтардың бірі – ақыл-ой қорының азаюы. Солай болса да, шетелде жұмыс істеу мүмкіндігін бағыт ретінде көрсеткен респонденттер 4,5%-дан 12,9%-ға дейін болды. Аймақтар бойынша:

1. Қызылорда облысы - 12,9%;
2. Астана қ. - 11,3%;
3. Батыс-Қазақстан облысы - 10,4%;
4. Қостанай облысы - 10,1%;
5. Жамбыл облысы - 9,8%.

**№3 кесте. «Оқу орнына түсу кезінде мамандық таңдауда Сізге барынша әсер еткен, ықпалын тигізген факторларды атаңыз» сауалына аймақтар бойынша жауаптардың бөлінуі, %**

Аймақ	Таңдалған мамандық бойынша еңбекақы	Мамандық мәртебесі, беделі (имидж)	Жұмысқа орналасу мүмкіндігі	Конкурстың төмен деңгейі (түсу жеңіл болды)	Мамандық жарнамасы	Тегін оқу мүмкіндігі	Кәсіптің артықшылықтары	Отбасылық дәстүрді жалғастыру	Шетелде жұмыс істеу мүмкіндігі	Ынта-ниет, мамандыққа деген өз қызығушылығым
Абай облысы	70,9	50,9	58,2	16,4	9,1	45,5	16,4	1,8	9,1	16,4
Ақмола облысы	52,0	33,3	48,0	17,3	10,7	36,0	13,3	5,3	9,3	14,7
Ақтөбе облысы	58,5	36,2	44,7	20,2	13,8	27,7	17,0	5,3	8,5	21,3
Алматы облысы	58,8	40,5	41,9	14,9	12,8	27,0	11,5	6,1	7,4	25,7
Атырау облысы	56,9	37,5	50,0	13,9	9,7	34,7	12,5	11,1	8,3	19,4
Батыс Қазақстан облысы	52,2	26,9	44,8	13,4	10,4	34,3	22,4	1,5	10,4	23,9
Жамбыл облысы	56,1	39,8	40,7	14,6	14,6	28,5	15,4	4,9	9,8	20,3
Жетісу облысы	53,7	32,8	47,8	20,9	9,0	37,3	11,9	4,5	4,5	23,9
Қарағанды облысы	51,8	36,4	49,1	13,6	8,2	36,4	10,9	8,2	9,1	20,9
Қостанай облысы	67,1	30,4	49,4	16,5	7,6	35,4	10,1	7,6	10,1	30,4
Қызылорда облысы	47,1	37,6	47,1	14,1	20,0	34,1	10,6	0	12,9	25,9
Маңғыстау облысы	62,5	35,0	47,5	17,5	12,5	38,8	8,8	2,5	7,5	22,5
Павлодар облысы	47,1	32,9	48,6	20,0	14,3	28,6	21,4	8,6	5,7	24,3
Солтүстік Қазақстан облысы	66,7	35,4	35,4	22,9	20,8	37,5	8,3	8,3	6,3	16,7
Түркістан облысы	58,4	39,8	41,2	16,4	11,5	35,0	13,3	7,1	8,4	21,7
Ұлытау облысы	59,1	31,8	54,5	18,2	9,1	40,9	13,6	4,5	9,1	13,6
Шығыс Қазақстан облысы	57,1	27,0	55,6	17,5	11,1	38,1	7,9	1,6	6,3	12,7
Астана қ.	49,3	34,0	39,3	18,0	12,0	42,0	17,3	5,3	11,3	24,7
Алматы қ.	60,7	38,5	44,0	13,2	11,1	34,2	11,5	3,0	7,7	23,1
Шымкент қ.	53,8	43,9	40,2	15,2	12,9	34,8	10,6	6,1	8,3	21,2

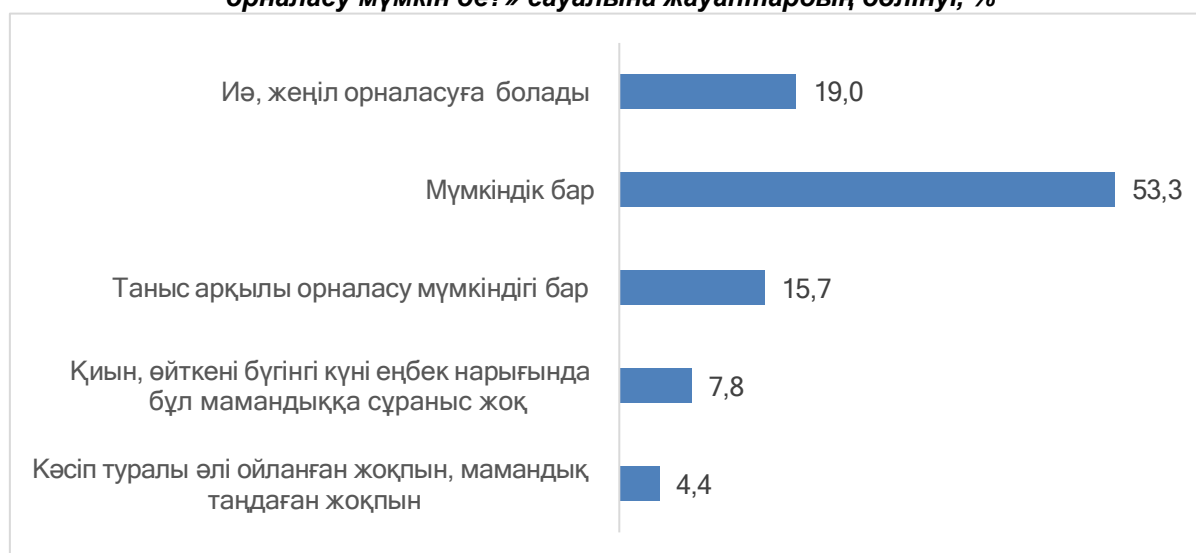
Осылайша, мамандық таңдауда жастар бірнеше факторларға сүйенеді, олардың ішінде сұранысқа ие болуға, материалдық жағынан қамтамасыз етілген болуға ұмтылу, сонымен бірге «беделді» кәсіпке ие болу ниеті бар. Осы жағдайда, жеке мүдделер мен басымдықтар жағынан алғанда мамандық таңдау екінші орында қалады. Жастар арасында сұранысы төмен мамандықтарды таңдау жолы арқылы мемлекеттік грант алуға ұмтылудың да рөлі едәуір. Бұл мамандықтар бойынша конкурс төмен болуы ықтимал және бұл жастардың өзін-өзі көрсетуі мен мамандық бойынша еңбек қызметі мүмкіндігіне айтарлықтай ықпалын тигізуі мүмкін.

## 1.2. Жұмысқа тұру мүмкіндіктері: тартымды қызмет салалары

Сұралған жастардың көпшілігі оқу орнын бітіргеннен кейін өзін жұмыспен қамтамасыз ету тұрғысынан таңдаған мамандықтарының дұрыс болғанына сенімді. «Қалай ойлайсыз, Сіз таңдаған мамандық бойынша бүгінгі күні жұмысқа орналасу мүмкін бе?» сұрағына сұралғандардың 72,3%-ы жеңіл және мүмкін деп жауап берді (№2 диаграмма).

«Байланыстар» мүмкіндігіне сенетіндер үлесі де едәуір жоғары. Әрбір бесінші жас мамандық бойынша жұмысқа орналасу «таныстар бойынша мүмкін» (15,7%) деп есептейді, Ал сұралғандардың 7,8%-ы мамандық бойынша жұмысқа орналасу қиындықтары себебі еңбек нарығындағы мамандыққа сұраныстың болмауы деп санайды.

**№2 диаграмма. «Қалай ойлайсыз, Сіз таңдаған мамандық бойынша бүгінгі күні жұмысқа орналасу мүмкін бе?» сауалына жауаптардың бөлінуі, %**



Қала және ауыл жастарының осы сауал бойынша жауаптарының ұқсас келуіне назар аударамыз. «Иә, жеңіл» жауабын қалада көрсеткендер - 20,3% болса, ауыл бойынша 16,7% болды. Ал, «мүмкін» жауабы бойынша тиісінше 51,5% және 56,2%. «Таныс арқылы орналасу мүмкіндігі бар» жауабын көрсеткен қалалықтар - 16,4%, ауыл жастары - 14,5%.

Жас топтары бойынша деректер барлық топ бойынша көпшілігінің жеке өздері күш салу арқылы жұмысқа орналасу мүмкіндіктерін салыстырмалы тұрғыдан жоғары бағалайтынын көрсетеді. Солай болса да 14-18 жас респонденттері арасында оптимизм төмендеу. Бұл арада таныстық арқылы жұмысқа орналасу мүмкін деп санайтындар жас жоғарылаған сайын өсе түсуде. Атап айтсақ, «таныс арқылы орналасу мүмкіндігі бар» жауабын 14-18 жас тобының 14,3%-ы, 19-23 жас тобының 15,6%-ы, 24-28 жас тобының 14,7%-ы, 29-34 жас тобының 19,1%-ы таңдады.

Аймақтар тұрғысынан «таныс арқылы орналасу мүмкіндігі бар» жауабын таңдағандар көрсеткіші - 9,1%-дан 20%-ға дейін. Мейлінше жоғары көрсеткіштер Астана қаласында (20%), Батыс Қазақстан (19,4%) мен Қостанай (19%) облыстарында байқалады.

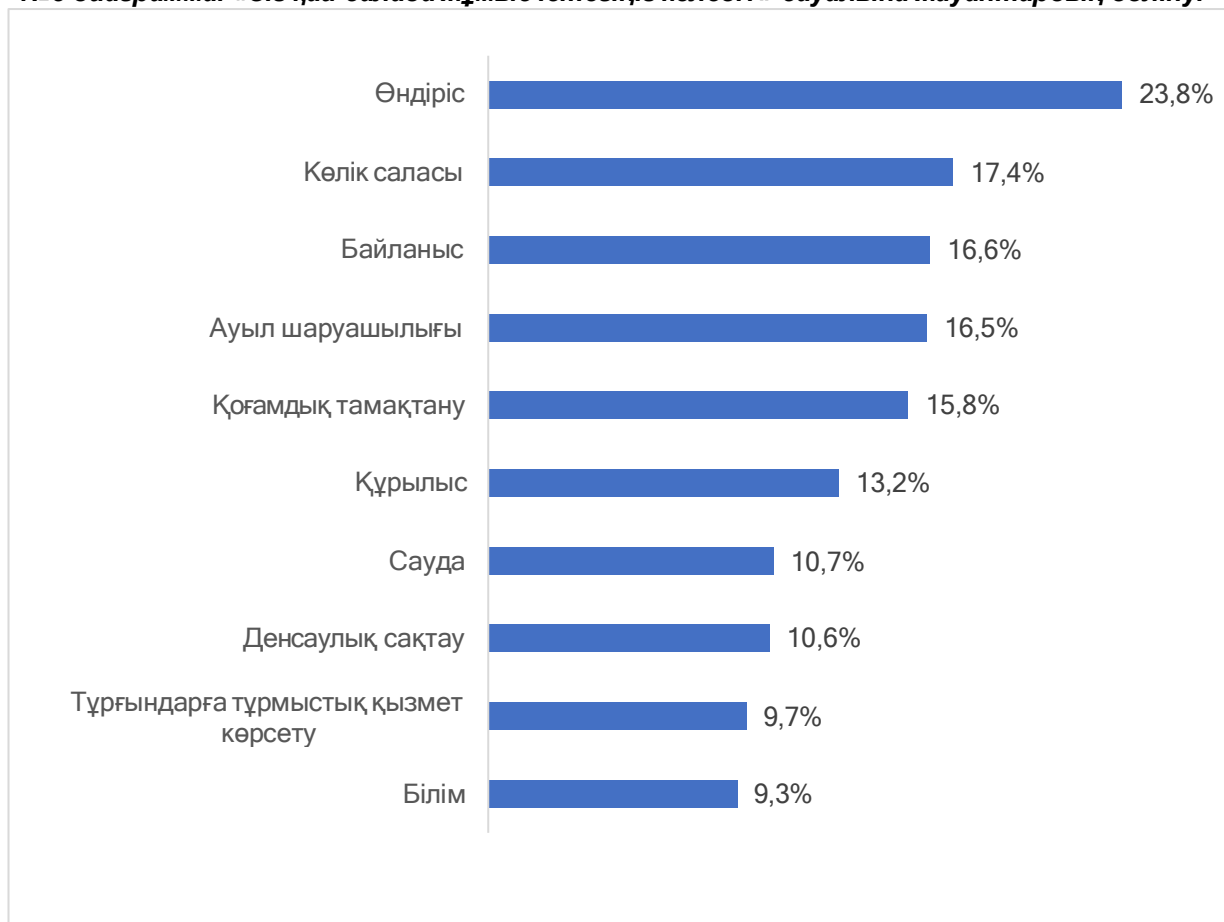
Таңдалған мамандық бойынша жұмысқа орналасу жеңіл деп санайтындар Жетісу облысында (23,9%) байқалды. Ал мамандық еңбек нарығында сұранысқа ие емес деп санайтындардың ең жоғары пайызы Алматы қаласында (12%) байқалды.



Қазіргі қазақстандық жастар үшін ең алдымен, өндіріс, көлік, байланыс, ауыл шаруашылығы және қоғамдық тамақтану салалары барынша тартымды болып отыр. Бұл салалар «Сіз қай салада жұмыс істегіңіз келеді?» сауалына жауап барысында жиі аталды. №3 диаграммада бұл сұраққа берілген 10-топ жауап берілген.

Келесі салалар керісінше барынша аз аталды (диаграммада берілмеген): заңгерлік (1,6%), бизнес (4,2%), үкіметтік емес ұйымдар (4,5%), құқық қорғау органдары (5%), мемлекеттік қызмет (5,3%), ғылыми қызмет (6,4%).

**№3 диаграмма. «Сіз қай салада жұмыс істегіңіз келеді?» сауалына жауаптардың бөлінуі**



Деректер қала мен ауыл жастары басымдықтары арасында кейбір айырмашылықтар барын көрсетті. Қала жастары жұмыс істегісі келетін салалар бестігі төмендегідей құралды: өндіріс (24,2%), көлік саласы (16,7%) және қоғамдық тамақтану (16,4%). Кәсіпкерлік (4,1%) пен құқық, заңгерлік (1,6%) салаларына қызығушылық салыстырмалы тұрғыдан төмендеу.

Сауалға қатысқан ауыл жастары арасында келесі салалар бойынша қызығушылықтың жоғары деңгейі байқалды. Олар: өндіріс (23,1%), көлік саласы (18,6%) және байланыс (18,5%). Кәсіпкерлік пен бизнес (4,3%) пен құқық, заңгерлік (1,6%) салаларына қызығушылық ауыл жастарында да төмендеу.

Сонымен бірге қалада құрылыс, сауда, денсаулық сақтау салаларына, сонымен бірге жаңа технология мен мәдениетке едәуір қызығушылық байқалады. Ауыл жастарында да білім саласына, дене шынықтыру мен спортқа қызығушылық бар.

Сол сияқты жас топтарына қарай жауаптардың бөлінуін атап өткен жөн. Жалпы алғанда топтар арасында үлкен ерекшеліктер жоқ. Солай болғанда да барлық топтарда алғашқы бестіктен орын алғандар:

1. Өндіріс;
2. Көлік саласы;
3. Қоғамдық тамақтану;
4. Ауыл шаруашылығы;
5. Байланыс саласы.

24-28 жас тобында бесінші позицияны құрылыс саласы алып тұр. Бұл нұсқаны таңдағандар - 14,8%, ал 19-23 жас тобында - 13%, 14-18 жас тобында - 11,3% болса, 29-34 жас тобында - 12,5% (№4 кесте).

**№4 кесте. Жас топтары бойынша «Сіз қай салада жұмыс істегіңіз келеді?» сауалына жауаптардың бөлінуі, %**

	14-18 жас	19-23 жас	24-28 жас	29-34 жас
Өндіріс	22,0	25,2	22,7	24,9
Көлік саласы	18,8	18,0	15,0	19,5
Қоғамдық тамақтану	18,2	16,9	14,1	13,7
Ауыл шаруашылығы	16,5	16,4	16,1	17,3
Байланыс	15,0	16,4	15,9	19,8
Сауда	12,1	10,5	10,9	9,3
Құрылыс	11,3	13,0	14,8	12,5
Білім	9,8	9,2	9,6	8,6
Тұрғындарға тұрмыстық қызмет көрсету	9,5	10,2	9,6	8,9
Денсаулық саласы	9,5	10,6	11,9	8,9

Сонымен қатар, жасқа қарай саудаға қызығу төмендей түсуде, 12,1%-дан (14-18 жас арасындағыларда) 9,3%-ға дейін (29-34 жас арасындағыларда). Денсаулық сақтау саласына қызығушылық та түрлі жас топтарында 9,5%-дан 11,9%-дейін кейбір өзгерістер көрсетті.

Жастардың көпшілігі тұрақты жұмыс орны болуына басымдық береді, бұны 56,7%-ы атап көрсетті. Әрбір он бірінші сұралған жас фрилансты таңдады (10,2%). Респонденттердің одан азғана көп бөлігі (15%) қашықтан жұмыс істеуге басымдық берді. Одан басқа, сұралғандардың 4,1%-ы 4 күндік жұмыс аптасында, 2,5%-ы икемді жұмыс кестесінде жұмысты қалап отыр (№4 диаграмма).

**№4 диаграмма. «Сіз қызметтің қай түріне басымдық бересіз?» сауалына жауаптардың бөлінуі, %**



Сауал нәтижелері көрсеткендей, тұрақты жұмыс орнының болуы қала мен ауыл жастарының көпшілігі үшін тартымды болып отыр, тиісінше 51,5% және 65,3%.

Бұл арада сұралғандар арасында тұрақты жұмысқа басымдық берген ауыл жастары пайызы қалаға қарағанда жоғары. Бұл ауылдық аймақ тұрғындары үшін тұрақты жұмыспен қамтылудың үлкен мән-маңыздылығын көрсетуі ықтимал.

Фриланс пен қашықтан жұмысты қалалықтар жиі таңдайды, дегенмен ауыл жастары арасында да жұмыспен қамтылудың осы түрін жақтайтындар бар. Фрилансер ретінде жұмыс істеуді таңдағандар қалалықтар арасында 16,4% болса, сауалға қатысқан ауыл жастарында ондай жауап болған жоқ. Қала жастары (14,4%) мен ауыл жастары (15,9%) арасында қашықтан жұмыс істеуді қалаушылар үлесі шамамен бірдей.

Сонымен бірге, қала жастарына қарағанда ауыл жастарында 4 күндік жұмыс аптасы мен икемді жұмыс кестесі сияқты жұмыстың жаңа формаларына қызығушылық басымдау. 4 күндік жұмыс аптасын таңдағандар арасында қала жастарына (3,3%) қарағанда ауыл жастарының үлесі (5,3%) жоғары. Икемді жұмыс кестесін таңдаған сауалға қатысушылар арасында ауылдық жер жастары 3,3% болса, қалалықтар 2% болды.

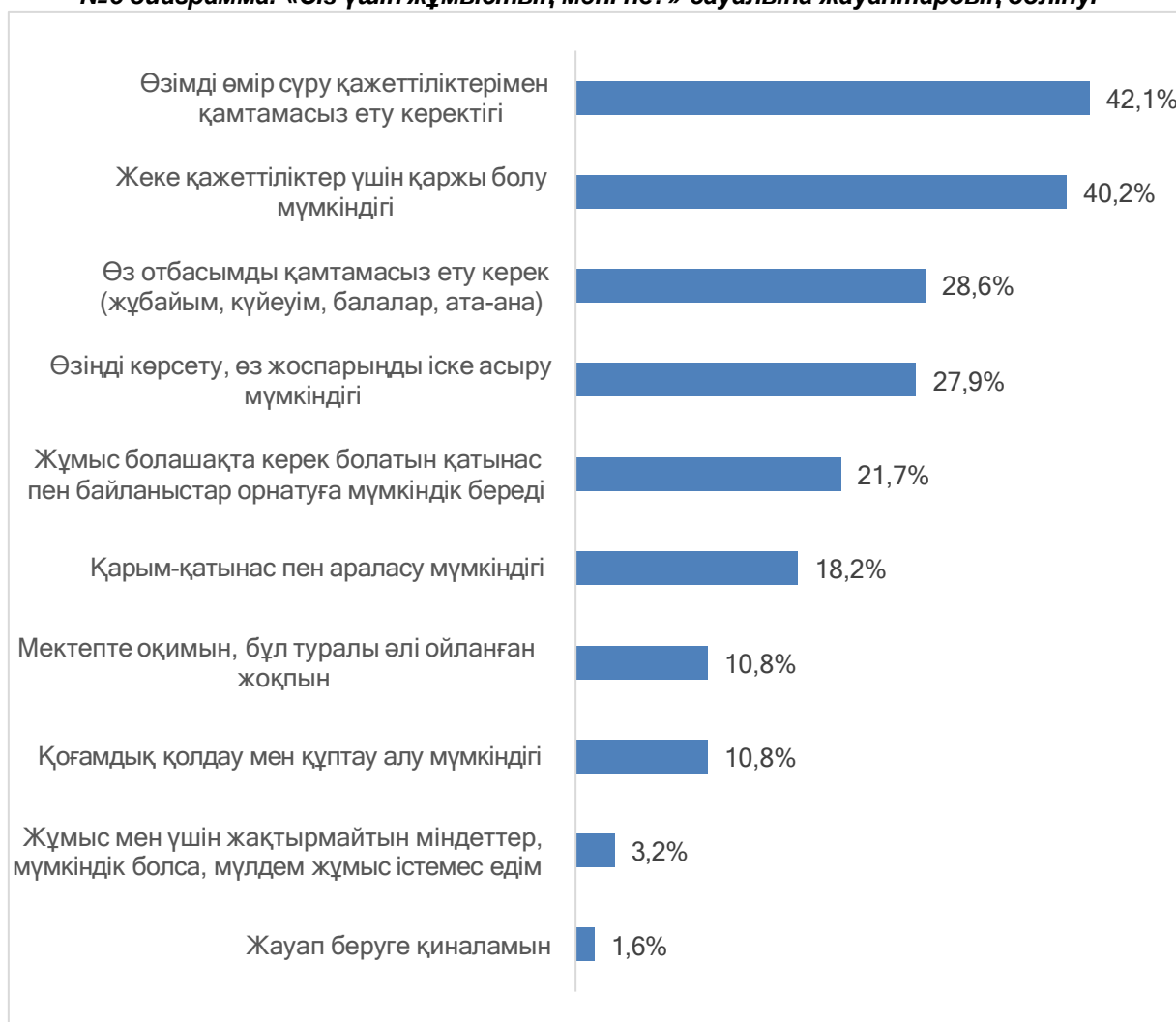
Осылайша, ауыл тұрғындары тұрақты да үздіксіз жұмысқа басымдық берсе, қала тұрғындарының фриланс пен жұмыстың икемді кестесіне қызығушылығы басым. Тұрақты жұмыс барлық жас топтарында ең танымал болып табылады (51,4%), фриланс 24-28 жас (12,0%) пен 19-23 жас аралығындағы (10,3%) жас топтарында танымал. Қашықтан жұмыс барлық жас топтарында танымал.

### 1.3. Еңбек қызметі үшін маңызды факторлар

Қазақстандық жастар үшін еңбек өмір сүру үшін өзін материалдық қаражатпен қамтамасыз ету қажеттілігі болып табылады. Сұралғандардың 40,2%-ы жұмыс арқылы жеке қажеттіліктер үшін қаржының болуы мүмкіндігін атаса, 42,1%-ы жұмыс өмір сүру үшін қаражатпен қамтамасыз етілу қажеттілігі деп көрсетті. Сұралғандардың 28,6%-ы жұмысты өз отбасын қамтамасыз ету және жақындарға қаржылық қолдау көрсету үшін қажеттілік ретінде көреді, ал 27,9%-ы жұмысты өзін-өзі жүзеге асыру, өз мақсаттары мен жоспарына жету құралы деп санайды. Әрбір бесінші сұралған жұмыстан нетворкинг, яғни болашақта қажет болуы ықтимал байланыс, қатынастар орнату мүмкіндігін көреді. Сұралғандардың 18,2%-ы жұмысты әріптестермен, клиенттермен, серіктестермен араласу, пікір алмасу мүмкіндігі деп санайды (№5 диаграмма).

Бұл арада жұмысты қабылдауда қала мен ауыл жастары арасында кейбір айырмашылықтар бары байқалады, дегенмен жалпы алғанда түрлі аспектілерде жұмыстың маңызы туралы олардың ұғым-түсініктері ұқсас. Сөйтіп, материалдық мәселелерді шешу ниеті қала жастарына да, ауыл жастарына да тән. Солай болса да ауыл жастары (43,3%) өздерінің өмірлік қажеттіліктерін қамтамасыз етумен байланысты бұл мәселеге қалалықтарға қарағанда (41,3%) көбірек көңіл бөлуде.

**№5 диаграмма. «Сіз үшін жұмыстың мәні не?» сауалына жауаптардың бөлінуі**



Гендерлік тұрғыдан жұмысты материалдық керектерді қамтамасыз ету қажеттілігі деп есептейтін жас ер адамдар басымырақ. Осылай, 43,4% жас ер адамдар мен 40,7% жас әйелдер жұмысты жеке қажеттіліктер үшін ақшаның болу мүмкіндігімен байланыстырады.

Барлық жас топтарындағы респонденттердің көпшілігі үшін жұмыс істеудің басты себебі - өзін өмір сүру қажеттіліктерімен қамтамасыз ету керектігі. Бұл 19-23 жас тобы (42,4%) мен 24-28 жас тобында (43,8%) барынша анық байқалады. Жеке керектер үшін қаржының болу мүмкіндігі де барлық жас топтары үшін маңызды фактор. Оны көрсететін пайыздар барлық жас топтары үшін шамамен бірдей, 34,5%-дан 42,3%-ға дейін.

Жұмысты болашақта қажет болуы ықтимал байланыс, қатынастар орнату құралы ретінде қарау барлық жас топтары үшін негізгі емес, бұл аспектіні көрсеткендер 20%-дан 25,6%-ға дейін.

Сауал деректері көрсеткендей, жұмыс орнын таңдау кезінде жастар негізінен материалдық құндылықтарға бағыт ұстанады. Әрбір екінші жас үшін әлеуметтік пакет - жалақы көлемі, жеңілдіктердің болуы маңызды (45,3%). 40,8%-ы үшін кәсіби өсу перспективасы маңызды, 27,3%-ы сенімділік пен тұрақтылықты бағалайды.

Жұмыс таңдауда жастар материалдық жағымен салыстырғанда мекеменің орналасқан орнына назарды азырақ аударады, өзін-өзі жеткізу, ашу мүмкіндігі мен нетворинг - бұл факторлар маңыздылығы жағынан тізімнің соңында (№6 диаграмма).

Қала мен ауыл жастарында жұмысқа қатысты түсініктер бірдей, тек акценттерге қатысты кейбір айырмашылықтар бар. Екі топқа да жалақы деңгейі мен жеңілдіктер, сол сияқты кәсіби өсу мүмкіндігі маңызды. Айтсақ,

- жалақы деңгейі мен жеңілдіктерді қалалықтардың 43,5%-ы, ауыл жастарының 43,2%-ы атады;
- кәсіби өсу мүмкіндігін қалалықтардың 40,4%-ы, ауыл жастарының 37%-ы көрсетті.

Бұл жерде ауыл жастары арасында әлеуметтік-психологиялық климат (20%) пен тұрақтылық, сенімділікке қол жеткізуге қарай (28,2%) үлкен басымдық беру байқалады. Болашақта қажет болуы ықтимал байланыс, қатынастар орнату мүмкіндігіне қатысты қала мен ауыл жастарының көзқарастары шамалас, олардың үлесі тиісінше 11,7% және 12,5%. Компания беделі, икемді жұмыс кестесі, ұйымның қызмет саласы мен орналасқан орны сияқты факторлардың маңыздылығы сауалға қатысушылар үшін жоғары болған жоқ. Бұл факторлардың елді мекен типіне байланысты көрсеткіштері 6,4%-дан 14,4%-ға дейін болды.

**№6 диаграмма. «Жұмыс орнын таңдау барысындағы Сіз үшін мейлінше маңызды факторларды көрсетіңіз» сауалына жауаптардың бөлінуі**



Сонымен бірге жұмыс орнын таңдаудағы басымдықтар жас ерекшеліктеріне қарай өзгеріп отыруы мүмкін. Мысалы, орта жас тобы (19-23 пен 24-28 жас) жастарының кәсіби өсу мүмкіндігіне қызығушылықтары жоғары деңгейде (тиісінше, 42,4% және 40,8%), бұл олардың белсенді мансаптық және кәсіби бағытталғандығымен байланысты болуы мүмкін.

Жалақы деңгейі мен жеңілдіктер де барлық жас топтары үшін маңызды болып табылады. Бұл аспектіге басымдық беру жасына қарай өсіп отырады, 14-18 жаста 34,9%-дан 24-28 жаста 46,0%-ға дейін. Бұл ересек болған сайын қаржылық қажеттіліктер мен жауапкершіліктің өсе түсуімен байланысты болар. Тиісінше, кіші жас топтардың кәсіби өсуге бағытталу деңгейі төмендеу болса, сонымен бірге ересек топтарда жастар тұрақтылық пен жалақы деңгейін көбірек бағалай бастайды.

«Сіздің ойыңызша, маманда қандай біліктілік дағдылары болу керек?» деген сауалнама сұрағына респонденттердің жартысынан астамы «өз кәсіби қызметінің нәтижесі үшін өзіне жауапкершілік ала білу қабілетін» атады (№7 диаграмма). Бұл факторға жастардың 48,9%-ы көңіл аударды.

Сауалға қатысушылардың 40,3%-ы үшін жұмыстың практикалық дағдыларын білу маңызды, бұл фактор маңыздылығы жағынан екінші орында. Үшінші орында - жұмысқа қабілеттілік пен жоғары еңбек тәртібі (33,4%).

Сонымен қатар, сауалға қатысушылардың шамамен үштен біріне дербес шешім қабылдай білу қабілеті мен адамдармен араласа білуі, қарым-қатынас психологиясын білу сияқты қасиеттер маңызды. Ал теоретикалық білім болуы, шет тілдерді білу мен мансабының (карьер) бастапқы кезеңінде төмен жалақы алуға дайын болудың маңыздылық деңгейі төмендеу бағаланды.

**№7 диаграмма. «Сіздің ойыңызша, маманда қандай біліктілік дағдылары болу керек?» деген сауал жауаптарының бөлінуі**



Түрлі топтар тұрғысынан алынған деректер талдауы жастардың көпшілігі тұрған орнына, жасына және жынысына қарамастан, бұл көзқарастарды бөлісетінін, қолдайтынын көрсетті. Аймақтар тұрғысынан 3 топ – жауаптарды көрсетейік. «Өз кәсіби қызметінің нәтижесі үшін өзіне жауапкершілік ала білу қабілеті» жауап нұсқасы бойынша ең жоғары көрсеткіштер тіркелген аймақтар:

1. Абай облысы - 61,8%;
2. Ақмола облысы - 56%;
3. Шығыс Қазақстан облысы - 55,6%;
4. Қарағанды облысы - 55%;
5. Атырау облысы - 54,2%.

«Жұмыстың практикалық дағдыларын білу» жауабын таңдау бойынша мейлінше жоғары көрсеткіш байқалған аймақтар:

1. Шымкент қ. - 46,2%;

2. Түркістан облысы - 45,6%;
3. Ақтөбе облысы - 44,7%;
4. Қызылорда облысы - 43,5%;
5. Қостанай облысы - 41,8%.

«Жұмысқа қабілеттілік пен жоғары еңбек тәртібі» жауап нұсқасын негізінен келесі аймақтарда таңдады:

1. Ұлытау облысы - 54,5%;
2. Қызылорда облысы - 42,4%;
3. Жетісу облысы - 41,8%;
4. Алматы қ. - 40,2%;
5. Шымкент қ. - 37,1%.

Жастар түсінігінде жұмыс тәжірибесі мен өтілінің (стаж) болмауы (51,1%) жас маманның жұмысқа орналасуына басты кедергі болуы мүмкін. Өзге де маңызды себептер ретінде бос орынның болмауы (32,8%), білім жетіспеушілігі немесе профилді емес білім (25,7%) аталды.

**№8 диаграмма. «Сіздің ойыңызша жас маманды жұмысқа алудан бас тартуға қандай өлшем-критерилер негіз бола алады?» сауалы жауаптарының бөлінуі**



Қала жастары да (51,5%), ауыл жастары да (50,4%) жұмыс тәжірибесі мен өтіл (стаж) болмауын жұмысқа алудан бас тартуға барынша ықпал ететін фактор ретінде есептейді. Бұл жерде қалалықтар бос орын жетіспеушілігі критеріі туралы көбірек айтып отыр, ол туралы көрсеткен қала жастары – 34,7% , ауыл жастары - 29,7%. Мемлекеттік тілді білмеу де жас мамандардың жұмысқа орналасуына елеулі ықпалын тигізуде, қала жастарының 9,8%-ы, , ауыл жастарының 12,1%-ы бұл факторды атап отыр.

Жұмыс тәжірибесінің, жұмыс өтілінің болмауы Абай облысында барынша ықпалды фактор және 67,3%-ды құрайды, Қызылорда облысында - 62,4%, Ұлытау



облысында - 59,1%. «Бос орындардың болмауы» жауап нұсқасын таңдау бойынша жоғары көрсеткіштер келесі аймақтарда:

1. Солтүстік Қазақстан облысы - 52,1%;
2. Алматы қ. - 38,5%;
3. Павлодар облысы - 37,1%;
4. Қарағанды облысы - 36,4%;
5. Ақтөбе облысы - 36,2%.

«Білім жетіспеушілігі немесе профилді емес білім» жауабын таңдау бойынша жоғары көрсеткіштер тіркелген аймақтар:

1. Маңғыстау облысы - 36,3%;
2. Абай облысы - 32,7%;
3. Ақтөбе облысы - 30,9%;
4. Қызылорда облысы - 30,6%;
5. Қостанай облысы - 30,4%.

#### 1.4. Еңбек нарығы мәселелері

Жұмысқа табысты орналасу үшін жастар жеке күш-жігердің де қажеттілігін айтып отыр. «Қалай ойлайсыз, қазіргі кезде жұмысқа орналасудың нәтижелі болуы неге байланысты немесе кімге байланысты?» сауалына олардың 40,4%-ы «әр адамның өзінің кәсіби біліктілік деңгейіне» байланысты деп жауап берді. Жұмыс берушілерге байланысты екенін сұралғандардың 37,4%-ы көрсетті. Жастардың ширек бөлігіне жуығы елдегі әлеуметтік-экономикалық жағдайға және мемлекетке, үкіметке байланысты деп есептейді (тиісінше, 24,2% және 20,1%) (№9 диаграмма).

**№9 диаграмма. «Қалай ойлайсыз, қазіргі кезде жұмысқа орналасудың нәтижелі болуы неге байланысты немесе кімге байланысты?» сауалына жауаптардың бөлінуі**



Адамның жеке байланыстары болуы жұмысқа табысты орналасуда белгілі рөл атқаратынына сұралғандардың 23,8%-ы келіседі. Сұралғандардың 11,4%-ының пікірінше, мемлекеттік тілді білу де жастардың жұмысқа орналасуына өз ықпалын тигізуі мүмкін.

Сонымен қатар, жас ерекшелігіне қарамастан, адамның өзінің кәсіби біліктілігі мен жұмыс беруші жұмысқа орналасуды табысты ететін екі негізгі фактор болып есептеледі.

Сұралғандардың 43%-ы жұмысқа орналасу мәселелерімен үнемі кездесетіндіктерін айтты, жастардың 36,2%-ы мамандық бойынша жұмысқа тұруда қиындықтар бар екенін, бірақ кәсіби дағдысыз жұмыс табуға болады десе, жастардың 6,1%-ы өздерінде жұмысқа орналасу бойынша мәселе жоқ деп отыр. Сұралғандардың 12,4%-ы қазір оқып жүргенін және жұмысқа орналасу мәселесімен әлі кездеспегендіктерін жеткізді (№10 диаграмма).

**№10 диаграмма. «Сіз қалай ойлайсыз, жұмыс іздеу мен жұмысқа орналасуда ел жастары қиындықтарға ұшырап жатыр ма?» сауалына жауаптардың бөлінуі, %**



Түрлі жас топтарындаға жастар жұмысқа орналасуға қатысты қиындықтармен кездесіп жатады. Бұл жерде жұмысқа орналасуға қатысты үнемі қиындықтармен ұшырасатын жастар үлесі жасқа байланысты төмендейтінін атаған жөн. 14-18 жас тобы жұмысқа орналасуға қатысты үнемі қиындықтармен ұшырасатын жастардың басым бөлігін құрайды (44%). Жоғары жас топтарында (19-23, 24-28, 29-34) бұл көрсеткіш төмендейді, бірақ айтарлықтай деңгейде қалып отыр.

Сол сияқты, қала-ауыл тұрғысынан және гендерлік белгі бойынша айтарлықтай өзгешеліктер байқалмайтынын да атап өткен дұрыс. Жұмысқа орналасуға қатысты үнемі қиындықтармен ұшырасатын жастар пайызы қала мен ауыл бойынша шамалас және орташа алғанда 43%-ды құрайды. Гендерлік белгіге қарай айырмашылық та үлкен емес, 1%-дан төмен. Жұмысқа орналасуға қатысты өздерінде қиындықтар жоқ деп есептейтін жастар үлесі шамамен қала бойынша – 6,2%, ауыл бойынша – 5,9% (№5 кесте).

**№5 кесте. «Сіз қалай ойлайсыз, жұмыс іздеу мен жұмысқа орналасуда ел жастары қиындықтарға ұшырап жатыр ма?» сауалына жауаптардың бөлінуі %**

	Қала	Ауыл	Ерлер	Әйелдер	14-18 жас	19-23 жас	24-28 жас	29-34 жас
Иә, жұмысқа орналасу мәселесі үнемі алдан шығады	42,6	43,7	43,3	42,7	44	43	43,2	43,2
Жастар мамандығы бойынша жұмысқа орналасуда қиындық көреді	36,6	35,4	35,3	37	34,3	37,2	35,6	35,6
Жастарда жұмысқа орналасуда проблема, қиындық жоқ	6,2	5,9	6,3	5,9	6	5,9	6,3	6,3
Мен оқып жүрмін, әзірге жұмысқа орналасу мәселесі туындаған жоқ	12,8	11,7	12,7	12,1	12,9	12	12,7	12,7
Жауап беруге қиналамын	1,8	3,3	2,4	2,3	2,9	1,9	2,2	2,2

Жастар түсінігінде жұмысқа орналасуда қолдау көрсетудің келесі бағыттары тиімді бола алады: оқу кезінде кәсіпорындарға стажировкалар (тағлымдама) мен практикаларды ұйымдастыру (46,1%), нақты жұмыс берушілер үшін шарттық негізде студенттерді мақсатты даярлау (44,4%), сонымен бірге жұмыс берушілерді шақырып, институтта бос орын жәрмеңкелерін өткізу (31,1%). (№11 диаграмма).

**№11 диаграмма. «Түлектердің жұмысқа орналасуына жәрдем беруде қандай бағыттарды Сіз тиімді деп ойлайсыз?» сауалына жауаптардың бөлінуі**



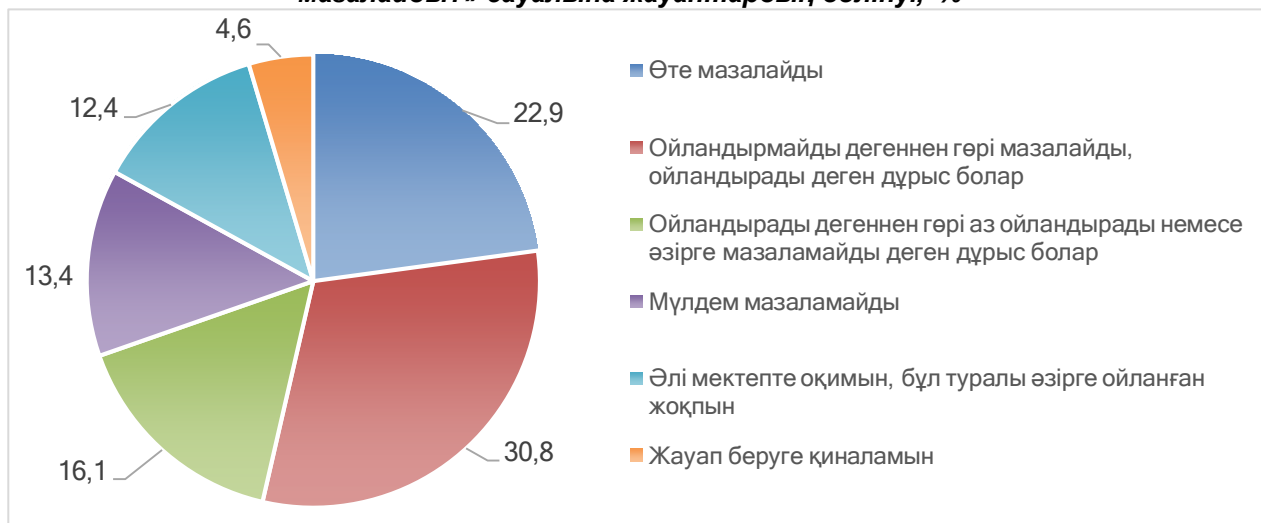
Бұл үш негізгі фактор қала және ауыл жастары үшін де өзекті болып саналады. Бұл арада осы шаралардың іске асуына қатысты қала жастарында оптимизм жоғарылау. Нақты айтқанда, оқу кезінде кәсіпорындарға стажировкалар мен практикаларды ұйымдастыруды қолдайтындар сұралған қала жастарында 47,6% болса, ауыл жастарында 43,7%; жұмыс берушілерді шақырып, институтта бос орын жәрмеңкелерін өткізу бойынша тиісінше, 30,3% және 32,4%. Нақты жұмыс берушілер үшін шарттық негізде студенттерді мақсатты даярлау да қала жастары (43,1%) мен ауыл жастары (46,5%) арасында жақсы қолдауға ие. Жұмысқа орналасу бойынша тренинг, семинар, конференциялар ұйымдастыруды таңдау пайыздық көрсеткіші екі тұрғындар пункті бойынша да төмен, қала бойынша - 13,7%, ауыл бойынша - 11%.

Оқу кезінде кәсіпорындарға стажировкалар мен практикаларды ұйымдастыру бойынша 24-28 жас (46,4%) пен 29-34 жас (50,2%) топтары жастары жоғары қолдау білдірді. Нақты жұмыс берушілер үшін шарттық негізде студенттерді мақсатты даярлау да барлық жас топтарында жоғары пайызға ие болды, ең жоғары көрсеткіштер 14-18 бен 19-23 жас топтарында (45,4%) болды.

Аймақтар тұрғысынан оқу кезінде кәсіпорындарға тағлымдамалар мен практикаларды ұйымдастыру Атырау (55,9%), Ақтөбе (51,6%) және Қарағанды облысы (51,4%) жастары арасында жақсы танымал. Нақты жұмыс берушілер үшін шарттық негізде студенттерді мақсатты даярлау жауабын жиі бергендер - Жетісу (56,5%), Абай (55,6%) және Қызылорда (51,2%) облысының жастары.

Жиынтығында сұралғандардың әрбір екіншісін лайықты жұмыс орнын табу қиындығы ойландырады, мазалайды, олардың 22,9%-ы қатты ойландырады деп жауап берді, 30,8%-ы ойландырады, мазалайды деген дұрыс болар деп жауап берді. Бұл мәселе мазаламайды дегендер жиынтығында - 29,5% (№12 диаграмма).

№12 диаграмма. «Лайықты жұмыс табу мәселесі Сізді қаншалықты ойландырады, мазалайды?» сауалына жауаптардың бөлінуі, %



Лайықты жұмыс орнын табу қиындықтарына қатысты мазасыздану практикалық жағынан қалалық пен ауылдық жерлер үшін бірдей деңгейде деп айтуға болады. Гендерлік белгі бойынша да айтарлықтай өзгешеліктер байқалмайды, дегенмен мазасыздану деңгейі жиынтығында әйелдерде - 54%, ерлерде - 53,2%.

Осындай мазасыздану деңгейі жас ерекшеліктеріне қарай 24-28 жас тобы жастарында жоғары, олардың арасында респонденттердің 53,3%-ы мазасындану, қауіптену туралы айтуда. 14-18 жас тобындағы сұралғандардың 17,4%-ын бұл мәселе онша мазасыздандырмайды деуге болады. Қалған жас топтарында бұл көрсеткіш 13,6%-дан 18,4%-ға дейін.

Егер деректерді сауалға қатысушылардың білім деңгейіне қарай қарайтын болсақ, «өте мазасыздандырады» және «мазасыздандырады деген дұрыс болар» жауаптарының жиынтық көрсеткіштері төмендегідей болды:

- Аяқталмаған орта, мектептің 9 сыныбы: 57,4%;
- Орта, мектептің 11 сыныбы: 56,8%;
- Кәсіби-техникалық, орта арнаулы, колледж, училище: 51,9%;
- Аяқталмаған жоғары, ЖОО-да оқып жүрмін: 53,3%;
- Жоғары, ЖОО бітірдім: 52,5%;
- Жоғары және ғылыми дәреже, магистр, кандидат, доктор, PhD: 54,9%.

Аймақтар тұрғысынан алғанда лайықты жұмыс табу қиындықтары туралы айтқандар 39,6%-дан 60%-ға дейін. Жиынтық көрсеткіштер («өте мазасыздандырады» және «мазасыздандырады деген дұрыс болар» жауаптарының қосындысы) бойынша аймақтар нәтижелері:

- Абай облысы - 60%;
- Батыс Қазақстан облысы - 58,2%;
- Түркістан облысы - 57,5%;
- Атырау облысы - 56,9%;
- Алматы облысы - 56,8%;
- Ақтөбе облысы - 56,4%;
- Жетісу облысы - 55,2%;
- Ақмола облысы - 54,7%;
- Шымкент қ. - 54,5%;
- Қостанай облысы - 54,4%;
- Қызылорда облысы - 54,1%;

Астана қ. - 54%;  
Қарағанды облысы - 53,6%;  
Павлодар облысы - 52,9%;  
Алматы қ. - 50,4%;  
Маңғыстау облысы - 50%;  
Жамбыл облысы - 49,6%;  
Шығыс Қазақстан облысы - 46%;  
Ұлытау облысы - 40,9%;  
Солтүстік Қазақстан облысы - 39,6%.

«Жастарды жұмыспен қамтамасыз ету мәселесіне көмектесу үшін мемлекет не істеу керек?» сауалына респонденттердің 26,8%-ы елдегі жастарды жұмыспен қамтамасыз етуге бағытталған бағдарламаларды толықтай қайта қарауды қолдады. Жаңа жұмыс орындарын ашуды респонденттердің басым бөлігі қолдауда - 40,2%. Минималды (төменгі) жалақыны көтеруді қолдағандар - 24,4%, ал 3,6%-ы жұмысқа орналасу мүмкіндіктері туралы атаулы жеке ақпараттандыруды көрсетті. Тек 5,2%-ы ғана бұл мәселеде мемлекеттен ештеңе күтіп отырған жоқ (№13 диаграмма).

**№13 диаграмма. «Жастарды жұмыспен қамтамасыз ету мәселесіне көмектесу үшін мемлекет не істеу керек?» сауалына жауаптардың бөлінуі, %**



Елдегі жастарды жұмыспен қамтамасыз етуге бағытталған бағдарламаларды толықтай қайта қарауды қолдаған респонденттер үлесі қала (26,4%) мен ауылда (27,4%) шамалас болды. Жаңа жұмыс орындарын ашуды қолдаушылар қала жастарында 39,6% болса, ауыл жастарында 41,2% болды. Минималды (төменгі) жалақыны көтеру бойынша көрсеткіштерде өзгешелік бар, қалада қолдаушылар 25,7% болса, ауылда ол 22,1% болды. Жұмысқа орналасу мүмкіндіктері туралы атаулы жеке ақпараттандыру респонденттердің барлық санаттарында төмен қолдау көрсеткіштеріне ие, ауылдық жерлер (3,6%) және қалалық жерлер (3,5%) бойынша да ең аз пайыздық көрсеткіш тіркелді. Гендерлік белгі және ұлттық тегі бойынша айырмашылықтар елеулі емес (№6 кесте).

**Таблица №6. «Жастарды жұмыспен қамтамасыз ету мәселесіне көмектесу үшін мемлекет не істеу керек?» сауалына жауаптардың бөлінуі, %**

	Қала	Ауыл	Ерлер	Әйелдер	Қазақтар	Орыстар	Басқалар
Елдегі жастарды жұмыспен қамтамасыз етуге бағытталған бағдарламаларды толықтай қайта қарау	26,4	27,4	26,8	26,7	26,3	28,1	27,1
Жаңа жұмыс орындарын ашу	39,6	41,2	41,1	39,3	41,1	38,0	38,9
Минималды (төменгі) жалақыны көтеру	25,7	22,1	23,7	25,1	24,7	24,3	22,2
Жұмысқа орналасу мүмкіндіктері туралы атаулы жеке ақпараттандыру	3,5	3,6	2,8	4,3	3,6	3,3	3,9
Мемлекеттен ештеңе күтпеймін	4,8	5,8	5,6	4,6	4,4	6,4	7,9

Аймақтар тұрғысынан «Елдегі жастарды жұмыспен қамтамасыз етуге бағытталған бағдарламаларды толықтай қайта қарау» жауап нұсқасын жиі таңдаған аймақтар:

1. Жамбыл облысы: 34,1%;
2. Солтүстік Қазақстан облысы: 33,3%;
3. Ұлытау облысы: 31,8%;
4. Абай облысы: 30,9%;
5. Шымкент қ.: 30,3%.

«Жаңа жұмыс орындарын ашу» жауабын жиі көрсеткен аймақтар:

1. Солтүстік Қазақстан облысы: 47,9%;
2. Маңғыстау облысы: 46,3%;
3. Атырау облысы: 45,8%;
4. Павлодар облысы: 45,7%;
5. Түркістан облысы: 45,1%.

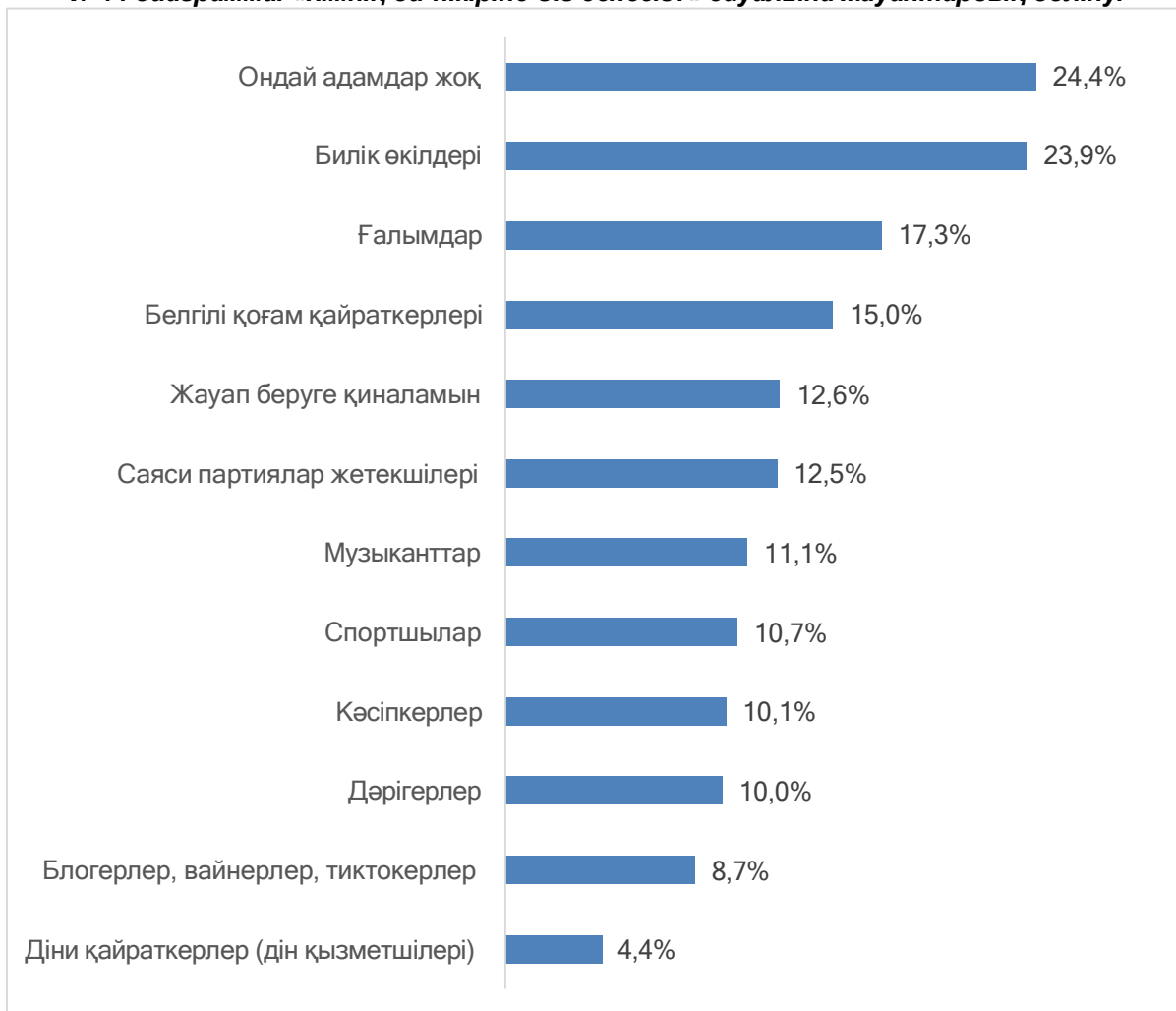
Аймақтар бойынша «Минималды (төменгі) жалақыны көтеру» жауабының ең жоғары көрсеткіштері:

1. Астана қ.: 30%;
2. Жетісу облысы: 29,9%;
3. Ақмола облысы: 29,3%;
4. Батыс Қазақстан облысы: 28,4%;
5. Ақтөбе облысы: 27,7%.

«Кімнің ой-пікіріне Сіз сенесіз?» сауалына сұралғандардың 23,9%-ы билік өкілдері пікіріне деп жауап берді. Сұралғандар арасында сенім деңгейіне қарай ғалымдар екінші орын алады, көрсеткіш – 17,3%. Сұралғандардың 15%-ы белгілі қоғам қайраткерлеріне сенім білдірді. Саяси партиялар жетекшілері жастардың 12,5%-ы қолдауына ие болды.

Сауалға қатысушылардың едәуір бөлігі (24,4%) ұсынылған санаттардың ешқайсысына сенім білдірмегеніне, 12,6%-ы жауап бере алмағанына назар аударған жөн. Бұл қоғамдағы басымдық беру мен пікірдің алуан түрлі болуынан, сонымен бірге сыртқы пікірлерге сенім артпай, авторитеттерге сенімсіз болудан хабардар етуі мүмкін (№14 диаграмма).

№ 14 диаграмма. «Кімнің ой-пікіріне Сіз сенесіз?» сауалына жауаптардың бөлінуі



Билік өкілдеріне сенім артып, шешім қабылдауда олардың пікіріне сүйенуге ұмтылатын аймақтар:

1. Атырау облысы - 30,0%;
2. Жамбыл облысы - 29,4%;
3. Ақтөбе облысы - 27,5%;
4. Алматы облысы - 25,7%;
5. Қарағанды облысы - 25,7%.

Саяси партиялар жетекшілеріне деген жоғары сенім келесі аймақтарда байқалды:

1. Қарағанды облысы - 19,0%;
2. Шымкент қ. - 17,7%;
3. Жамбыл облысы - 17,6%;
4. Қостанай облысы - 17,3%;
5. Маңғыстау облысы - 14,7%.

Ғалымдар болса келесі аймақтарда жоғары сенімге ие болды:

1. Қарағанды облысы - 21%;
2. Павлодар облысы - 20,9%;
3. Ұлытау облысы - 20%;
4. Қызылорда облысы - 19,5%;
5. Түркістан облысы - 18,7%.



14-18 жас тобы жастарында жоғары сенім билік өкілдеріне (20,5%), ғалымдарға (19,3%) және белгілі қоғам қайраткерлеріне (17%) білдірілді. Алайда респонденттердің едәуір бөлігі (24,7%) сауалға жауап бере алмады.

19-23 жас тобында да жоғары сенім билік өкілдеріне (24,6%) және ғалымдарға (16,4%) білдірілді. Сол сияқты респонденттердің едәуір бөлігі (26,3%) сенім артатын адамдар жоқ екенін білдірді.

24-28 жас тобында да жоғары сенім билік өкілдеріне (25,5%) және ғалымдарға (17,1%) білдірілді. Сол сияқты белгілі қоғам қайраткерлеріне де (15,3%) сенім жоғары. Респонденттердің едәуір бөлігі (22,5%) сенім артатын адамдар жоқ екенін білдірді.

29-34 жас тобында жоғары сенім билік өкілдеріне (23,1%), саяси партиялар жетекшілеріне (15,1%) және ғалымдарға (17,3%) білдірілді. Респонденттердің едәуір бөлігі (23,7%) сенім артатын адамдар жоқ екенін білдірді.

Жас ерлер мен әйелдер арасында басымдық көрсетілетін сенім категорияларын таңдауда ұқсас тенденциялар байқалады.

Жастардың көпшілігі (51,7%) мансаптық өсу сатысын құру үшін кәсіби оқуды жалғастыруға әзір. Әрбір үшіншісі (32,4%) табыс деңгейі артуына үміт артады. 2,7%-ы кәсіби құзыреттілікті артыруға ниетті, ал 7,4%-ы білім алуды басқа жұмыс орнына ауысу жағдайымен байланыстырады (№15 диаграмма).

**№15 диаграмма. «Өз кәсіби біліміңізді Сіз қандай мақсаттар үшін жалғастыруға дайынсыз?» сауалына жауаптардың бөлінуі, %**



Оқуды жалғастыруға қатысты қала және ауыл жастарының көзқарастары ұқсас, қандай болса да мақсат көздеушілер үлесі де бірдей деуге болады.

14-18 жас тобындағы респонденттердің 60%-ы үшін келешекте кәсіптік және мансаптық өсу оқуды жалғастырудың басты мотивациясы болып табылады. Бұл - басқа жас топтарымен салыстырғанда жоғары көрсеткіш және осы топ жастарындағы кәсіби дамуға деген ұмтылыс пен амбицияның жоғары деңгейінен хабар берсе керек.

24-28 жас тобындағы респонденттердің 35,1%-ы үшін кәсіби оқуды жалғастыруға қаржылық өсу басты мақсат болады. Бұл - басқа жас топтарымен салыстырғанда жоғары көрсеткіш: 14-18 жас тобы (28,9%), 19-23 жас тобы (31,7%), 29-34 жас тобы (32,2%). Бұл қаржылық тұрақтылық пен табысты мансапқа саналы түрдегі ұмтылысты көрсетеді.

29-34 жас тобы респонденттерінің тек 3,4%-ы ғана кәсіби біліктілікті арттыруды таңдады, солай болса да бұл көрсеткіш басқа жас топтарынан жоғары. Бұл осы топ жастарында бар жұмыс тәжірибесімен, жеткілікті деңгейдегі жоғары кәсібилікпен байланысты болуы мүмкін. Ол өз кезегінде қосымша оқу қажеттілігін азайтады.

Еңбек нарығында мүмкіндіктерді арттыру мақсатындағы жастардың қосымша дағдыларды алуға деген сұранысы бұл дағдылардың қолданбалы сипатын көрсетеді.

Айтсақ, №16 диаграмма деректері бойынша еңбек нарығында олардың мүмкіндіктерін арттыратын дағдылар ретінде, ең алдымен, компьютерде жұмыс істеу дағдысы (38,7%), шет тілдерді білу (37,8%), SMM-жылжу, сату дағдылары (37,5%), мемлекеттік тіл (37%), бағдарламалар жасау (32,5%), менеджмент дағдылары (30,7%), бухгалтерлік есеп (15,5%), әлеуметтік желілерді жүргізе білу (15,3%) аталған.

**№16 диаграмма. «Еңбек нарығында мүмкіндіктерді арттыру үшін Сіз қандай дағдыларды алғанды қалайсыз?» сауалына жауаптардың бөлінуі**



Қажет дағдыларға қызығушылық білдіру мен таңдау жасауда гендерлік белгі бойынша анық байқалатын айырмашылық жоқ. Дегенмен SMM-жылжу, сату дағдыларын меңгеруге мүдделі болу әйелдерде жоғарырақ екені байқалады, (тиісінше, 39,1% және 35,8%).

14-18 жас тобы жастарының 3-ТОП дағдылары:

1. Компьютерде жұмыс істеу дағдылары - 40,3%;
2. Бағдарламалар жасау - 40,3%;
3. SMM-жылжу, сату дағдылары - 38%.

19-23 жас тобы жастарының 3-ТОП дағдылары:

1. Компьютерде жұмыс істеу дағдылары - 39,6%;
2. Мемлекеттік тілді меңгеру - 38,3%;
3. Шет тілдерді меңгеру - 37,9%.

24-28 жас тобы жастарының 3-ТОП дағдылары:

1. Шет тілдерді меңгеру - 39,1%;
2. SMM-жылжу, сату дағдылары - 39,1%;
3. Мемлекеттік тілді меңгеру - 37,4%.

29-34 жас тобы жастарының 3-ТОП дағдылары:

1. Компьютерде жұмыс істеу дағдылары - 37,8%;
2. SMM-жылжу, сату дағдылары - 37,5%;
3. Бағдарламалар жасау - 36,9%.

Демек, компьютерде жұмыс істеу дағдылары мен бағдарлама жасай білу жас ерекшелігіне қарамастан мейлінше қажетті дағды болып тұр. Шет тілдерді меңгеру мен SMM-жылжу, сату дағдыларына да жастардың қызығушылығы жоғары, әсіресе, 19-23 жас тобындағылар үшін. Сонымен бірге бухгалтерлік есеп пен әлеуметтік желілерді жүргізе білу дағдылары әлдеқайда аз аталған.

## 2. ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ

### 2.1. Еңбек саласының алынған мамандыққа сәйкестігі

Сауалға қатысушылар арасында үштен бірі (53,5%) жұмыс істеп жүрген жастар өкілдері. 22,5%-ы сауал алу кезінде оқып жүрді, олардың 8,7%-ы тек оқуда болса, 13,8%-ы оқумен бірге еңбек етіп жүрді, қосымша табыс тауып жүрді. NEET үлесі 13,5% болды, оның 10,9%-ы сауал кезінде жұмыс іздеп жүрген жоқ, ал 2,6%-ы жұмыс іздеп жүрді. Респонденттердің 6,1%-ы декреттік демалыста болды (№17 диаграмма).

**№17 диаграмма. «Қазіргі уақытта Сіз жұмыс істейсіз бе?» сауалына жауаптардың бөлінуі, %**

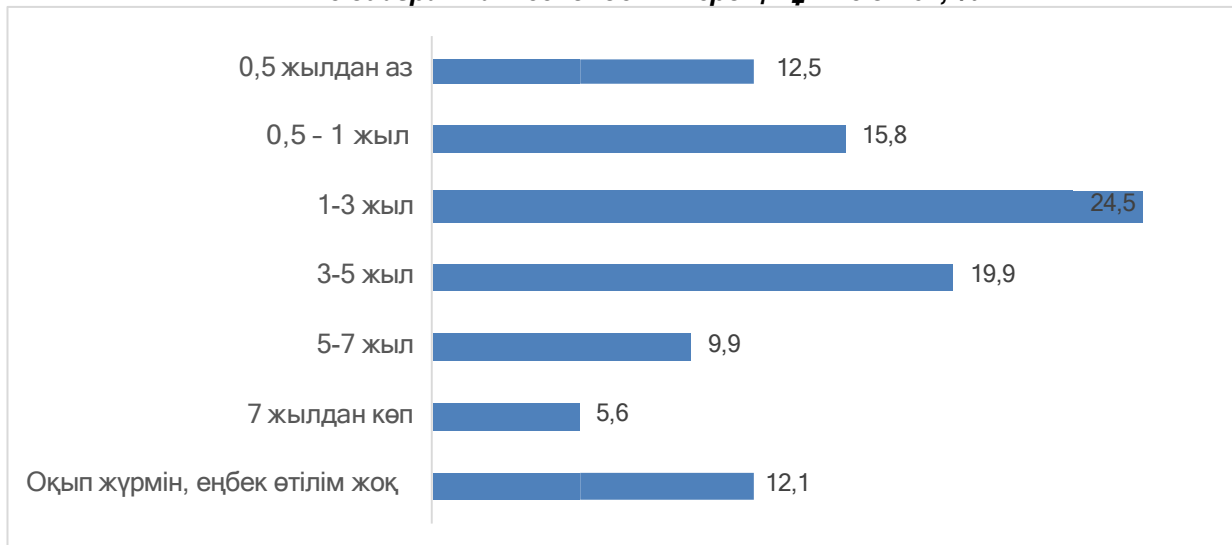


Сауал өткізу сәтінде қала жастарының 22%-ы, ауыл жастарының 23,3%-ы оқып жүрді. Қалада оқу мен жұмысты қоса алып жүргендер үлесі сәл жоғары, ауылдағы 14,6%-ға қарсы 13,3%. 50,6% және 58,3% қала мен ауыл жастары тиісінше жұмыс істейді. Қалалық жерлерде оқымайтын және жұмыс та істемейтіндер үлесі жоғары. Атап айтсақ, сұралғандардың 14,6%-ы «мен оқымаймын жұмыс та істемеймін және жұмыс іздемеймін де» деп жауап берді (ауылдық жерлердегі осындай жауап - 4-9%); 2,7%-ы «мен оқымаймын жұмыс істемеймін (жұмыс іздеп жүрмін)» жауабын таңдады (ауылдық жерлердегі осындай жауап - 2,5%).

Аймақтар тұрғысынан алсақ, «мен оқымаймын жұмыс та істемеймін және жұмыс іздемеймін де» деп жауап бергендер негізінен Астана қаласында (50,7%), Алматы қаласында (27,4%) және Шығыс Қазақстан облысында (36,5%) көбірек болды. Ал «мен оқымаймын жұмыс істемеймін (жұмыс іздеп жүрмін)» жауабын жиі таңдағандар Қостанай (6,3%), Жетісу (6%), Қарағанды (5,5%) облыстарынан болды.

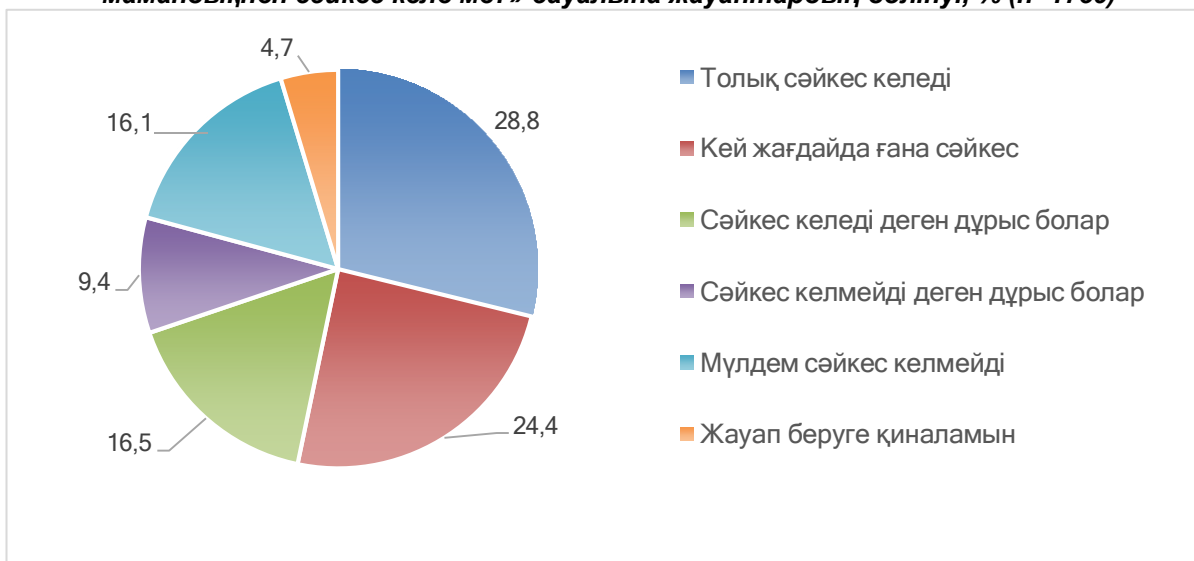
Жастардың еңбек өтілі (стаж), жұмыс тәжірибесіне қатысты келесі ақпарат алынды. Сұралғандар ішінде көпшілігінде 1 жылдан 3 жылға дейінгі (24,5%) еңбек өтілі бар, одан кейін 3-5 жыл (19,9%) жұмыс өтілі барлар және 0,5 пен 1 жылға дейінгі (15,8%) жұмыс өтілі барлар тұр (№18 диаграмма).

**№18 диаграмма. Респонденттердің жұмыс өтілі, %**



Келесі сауалдар блогы еңбек өтілі бар және жұмыспен қамтылған респонденттерге ғана берілді, саны – 1759 респондент. Жұмыс тәжірибесі бар респонденттерге «Сіздің жұмыс профилиңіз Сіз оқыған немесе қазір оқып жүрген мамандықпен сәйкес келе ме?» деген сұрақ қойылды. Сұралғандардың көпшілігі (28,8%) ағымдағы жұмысы өз мамандықтарына толық сәйкес келетінін көрсетсе, 16,1%-ы өз жұмыстарының мамандыққа мүлдем сәйкес келмейтінін атады (№19 диаграмма).

**№19 диаграмма. «Сіздің жұмыс профилиңіз Сіз оқыған немесе қазір оқып жүрген мамандықпен сәйкес келе ме?» сауалына жауаптардың бөлінуі, % (n=1759)**



Қалада жас респонденттердің 28,2%-ы жұмыс профилі оқылған мамандықпен толық сәйкес келетінін атады. 24,6% - кей жағдайда ғана сәйкес келетінін, 15,7%-ы сәйкес келеді деген дұрыс болар жауаптарын таңдаса, 17,4%-ы өз жұмыс профилі оқылған мамандықпен мүлдем сәйкес келмейтінін атады.

Ауылда жас респонденттердің 29,8%-ы жұмыс профилі оқылған мамандықпен толық сәйкес келетінін атады. 24,3% - кей жағдайда ғана сәйкес келетінін, 18%-ы сәйкес келеді деген дұрыс болар жауаптарын таңдаса, 14,1%-ы өз жұмыс профилі оқылған мамандықпен мүлдем сәйкес келмейтінін атады.

Сауал жұмыс профилі оқылған мамандықпен сәйкес келуінің түрлі жас топтарында өз ерекшеліктері барын көрсетті. 14-18 жас тобы респонденттерінің 29,5%-ы өз жұмыс профилі оқылған мамандықпен толық сәйкес келетінін атады, ал 18,8%-ы өз жұмыс профилі оқылған мамандықпен мүлдем сәйкес келмейді деп көрсетті.

19-23 жас тобы респонденттерінің 28,4%-ы өз жұмыс профилі оқылған мамандықпен толық сәйкес келетінін атаса, 16,8%-ы өз жұмыс профилі оқылған мамандықпен мүлдем сәйкес келмейтінін көрсетті.

24-28 жас тобы респонденттерінің 26%-ы өз жұмыс профилі оқылған мамандықпен толық сәйкес келетінін атаса, 16,3%-ы өз жұмыс профилі оқылған мамандықпен мүлдем сәйкес келмейтінін көрсетті.

29-34 жас тобы респонденттерінің 35,1%-ы өз жұмыс профилі оқылған мамандықпен толық сәйкес келетінін атады, алайда 13,5%-ы өз жұмыс профилі оқылған мамандықпен мүлдем сәйкес келмейтінін көрсетті.

Демек, 14-18 және 19-23 жас топтарында 24-28 және 39-34 жас топтарына қарағанда жұмыс профилі алынған мамандықпен кей жағдайда ғана сәйкесетін немесе мүлдем сәйкеспейтін респонденттер көбірек.

Аймақтар тұрғысынан кейде сәйкесетін немесе мүлдем сәйкеспейтін жағдай көрсеткіштері төмендегідей бөлінді (№7 кесте).

**№7 кесте. «Сіздің жұмыс профиліңіз Сіз оқыған немесе қазір оқып жүрген мамандықпен сәйкес келе ме?» сауалына жауаптардың бөлінуі, %**

Аймақ	Толық сәйкес келеді	Кей жағдайда ғана сәйкес	Сәйкес келеді деген дұрыс болар	Сәйкес келмейді деген дұрыс болар	Мүлдем сәйкес келмейді
Абай облысы	33,3	20,8	16,7	12,5	14,6
Ақмола облысы	25,0	18,3	23,3	10,0	15,0
Ақтөбе облысы	30,8	25,6	17,9	3,8	16,7
Алматы облысы	33,1	21,3	13,4	7,9	18,9
Атырау облысы	33,9	21,0	21,0	9,7	9,7
Батыс Қазақстан облысы	28,1	26,6	15,6	10,9	12,5
Жамбыл облысы	21,6	32,4	16,2	8,1	17,1
Жетісу облысы	29,0	25,4	17,7	9,7	14,5
Қарағанды облысы	27,6	18,4	19,4	8,2	20,4
Қостанай облысы	16,9	32,4	18,3	5,6	19,7
Қызылорда облысы	24,3	31,1	8,1	12,2	17,6
Маңғыстау облысы	23,9	22,4	26,9	14,9	11,9
Павлодар облысы	36,1	16,4	9,8	24,6	9,8
Солтүстік Қазақстан облысы	38,1	19,0	4,8	14,3	21,4
Түркістан облысы	31,3	21,4	21,9	8,9	13,0
Ұлытау облысы	38,1	14,3	9,5	4,8	19,0
Шығыс Қазақстан облысы	27,8	31,5	18,5	5,6	14,8
Астана қ.	27,2	25,0	16,2	8,1	21,3
Алматы қ.	31,8	26,1	12,8	9,0	15,2
Шымкент қ.	25,8	27,5	15,8	7,5	17,5

Еңбек саласы мен алынған мамандықтың сәйкеспейуі себептерін анықтау үшін респонденттерге «Егер Сіздің қазіргі жұмысыңыз оқуда алған кәсіппен (мамандықпен) сәйкес келмесе, Сіз неге алған кәсіп (мамандық) бойынша жұмыс істеуге бармадыңыз?» деген сауал қойылған болатын.

Басты факторлар арасында объективті де, субъективті факторлар болды. Айтсақ, 21,5%-ы алған мамандықтары бойынша жұмыс орындары жеткіліксіз болғанын атады. Сұралғандардың 23,5%-ы жалақының төмен деңгейіне

байланысты алған мамандықтары бойынша жұмысқа орналаспаған. Сол сияқты 9,2%-ына жұмыс тәжірибесі мен практикалық білім жетіспесе, 11,7%-ы мамандық көңілінен шықпағанын, 10,7%-ы жұмыс беруші ұсынған шарттарға көңілі толмағандығын көрсетті (№20 диаграмма).

**№20 диаграмма. «Егер Сіздің қазіргі жұмысыңыз оқуда алған кәсіппен (мамандықпен) сәйкес келмесе, Сіз неге алған кәсіп (мамандық) бойынша жұмыс істеуге бармадыңыз?» сауалы жауаптарының бөлінуі, % (n=311)**



Гендерлік тұрғыдан талдау ерлер мен әйелдердің ағымдағы жұмыстың алған мамандыққа немесе кәсіпке сәйкес келмеуіне байланысты ұқсас мәселелермен кездесетінін көрсетіп отыр. Алайда, аталған себептердегі кейбір пайыздық ерекшеліктер кәсіп таңдау мен жұмыстан күтуге ықпал ететін әлеуметтік-мәдени факторлар мен гендерлік ерекшеліктерді көрсетіп тұр.

Бұл мамандық (кәсіп) көңілден шықпады, қызық болмай шықты немесе жеке өзіме келмейді деп көрсеткендер ішінде ерлер (10,9%) мен әйелдер (12,8%) үлесі шамалас.

Ерлер (22,4%) мен әйелдерде (20,3%) алған мамандық немесе кәсіп бойынша жұмыс орындары жеткіліксіз болды себебін көрсетушілер үлесі айтарлықтай жоғары. Бұл белгілі бір салаларда жұмыс ұсынудың сұраныспен жете сәйкеспешілігі орын алатын еңбек нарығындағы мәселелерді көрсетуі мүмкін.

19-23 жас пен 29-34 жас топтарында алған мамандық немесе кәсіп бойынша жұмыс орындары жеткіліксіз болды себебін көрсетушілер үлесі жоғары (тиісінше, 26% мен 22,6%).

14-18 жас пен 29-34 жас топтарында жұмыстың мамандықпен сәйкеспеуі себебі ретінде жалақының төмен деңгейін көрсетуші респонденттері пайызы жоғары (25% бен 28,6%). 14-18 жас тобында жұмыстың мамандықпен сәйкеспеуі себебі ретінде практикалық білім жетіспеушілігін, жұмыс тәжірибесі жоқтығын

көрсетушілер үлесі жоғары (16,7%). 19-23 жас тобы кәсіп (мамандық) көңілімнен шыққан жоқ (маған жеке өзіме келмейді және қызық болмай шықты) жауабын таңдаушылардың үлесімен ерекшеленеді (12,1%). Бұл мамандықты дұрыс таңдамаумен немесе осы жаста жұмыс талаптары мен күтістерді жете түсіне алмаушылықпен байланысты болуы мүмкін.



## 2.2. Оқудан кейін жұмыс табуға жұмсалған ресурстар

Респонденттерге «Оқу орнын бітіргеннен кейін немесе оқу кезінде Сіз өз мамандығыңыз бойынша қанша уақыт жұмыс іздедіңіз?» сұрағына жауап беру ұсынылған болатын. Олардың әрбір оныншысы жұмыс іздемегенін, өйткені оқу орнын бітірген кезде жұмыс істеп жүргенін атады (8,7%). 13,7%-ы оқу орнын бітіргеннен кейін 1 ай ішінде жұмысқа бірден орналасқанын жеткізді. Сұралғандардың 17,6%-ы 2-6 ай аралығында жұмыс іздесе, 9,3%-ына жұмысты 7 мен 12 ай аралығында іздеуге тура келген.

Әрбір тоғызыншы респондент мамандық бойынша жұмыс таба алмағандықтан, мамандығына сәйкеспейтін жұмысқа орналасқан (8,1%). 2,2%-ы мамандық бойынша жұмысқа орналаса алмаған және қазіргі уақытта жұмыс істемейді. Мамандық бойынша жұмысты әуелден-ақ іздемеген жастардың да үлесі едәуір (26,7%).

Қала-ауыл тұрғысынан, сол сияқты гендерлік белгі тұрғысынан деректер айырмашылығы айтарлықтай емес, дегенмен келесі деректерге тоқтала кеткен жөн: мамандық бойынша жұмысты әуелден-ақ іздемеген жастар арасында ерлер үлесі басымдау болған (25,8% әйелдермен салыстырғанда ерлерде көрсеткіш – 27,6%). Сол сияқты кәсіп саласы бөлек жұмысқа орналасқандар арасында әйелдер саны көбірек (ерлерде - 7,1%, әйелдерде - 9%) (№8 кесте).

**№8 кесте. «Оқу орнын бітіргеннен кейін немесе оқу кезінде Сіз өз мамандығыңыз бойынша қанша уақыт жұмыс іздедіңіз?» сауалына жауаптардың бөлінуі, %**

	Іріктеу бойынша барлығы	Қала	Ауыл	Ерлер	Әйелдер
Іздеген жоқпын, өйткені оқу орнын бітірген кезде мен мамандық бойынша жұмыс істеп жүрдім	8,7	9,1	8,1	8,4	9,0
Жұмысқа бірден орналастым (1 ай ішінде)	13,7	13,9	13,3	14,4	13,0
2-6 ай аралығында іздедім	17,6	17,8	17,2	18,6	16,5
7 мен 12 ай аралығында іздедім	9,3	9,5	9,0	9,4	9,3
Мамандық бойынша жұмыс табылмағандықтан, кәсіп саласы бөлек жұмысқа орналастым	8,1	8,0	8,2	7,1	9,0
Мамандық бойынша жұмысты әуелден-ақ іздеген жоқпын	26,7	26,2	27,5	27,6	25,8
Мамандық бойынша жұмысқа орналасудың сәті түспеді, қазіргі кезде мен жұмыс істемеймін	2,2	2,0	2,4	1,7	2,7
Жауап беруге қиналамын	13,8	13,5	14,2	12,8	14,7

Аймақтар тұрғысынан ел жастары үнемі жұмысқа орналасу мәселесімен ұшырасады деген пікірді атағандардың мейлінше жоғары пайызы Абай (49,1%), Павлодар (48,6%) және Қарағанды (48,2%) облыстарында байқалды.

Жастар өз мамандығы бойынша жұмысқа орналасуда қиындық көреді, бірақ кәсіптік дағдыларсыз жұмыс табу қиын емес деп есептейтіндердің үлесі Ұлытау (45,5%), Ақтөбе (43,6%) және Жетісу облыстарында (45,8%) жиі кездеседі.

«Жас адамдарда жұмысқа орналасуда проблема жоқ» нұсқасы Батыс Қазақстан (9%), Маңғыстау (8,8%) және Павлодар (8,6%) облыстарында жиі аталды.

Жұмыспен қамтуда бейресми ақпарат арналары, жақындар, таныстар мен достар көмегі жоғары тиімділік көрсетуде. Сұралғандардың 23,1%-ы жұмыс іздеуде осы каналды пайдаланғанын айтты. 18,1% респонденттер бос орындар туралы хабарламаларды пайдаланған. Респонденттердің 16,7%-ы хабарландыру беруді жұмыс іздеу амалы ретінде көрсетті.

Консервативті әдістерге қарағанда Интернет тиімділігі артуда. Сұралғандардың 17,5%-ы Интернет желілері мүмкіндіктерін пайдалануды атап көрсетті.

Осы ресурстар қатарында алғанда жұмыс берушіге/әкімшілікке тікелей жүгіну, бос орын жәрмеңкелеріне қатысу, еңбекке орналастыру Орталығына, жұмыспен қамту агенттігіне жүгіну, оқу орнының көмегі сияқты амалдардың танымалдығы, пайдаланылу деңгейі төмен (№9 кесте).

**№9 кесте. «Сіз жұмыс іздеу барысында пайдаланған және Өзіңізге жұмыс табуға көмектескен амал-әдістерді көрсетіңіз» сауалы жауаптарының бөлінуі, %**

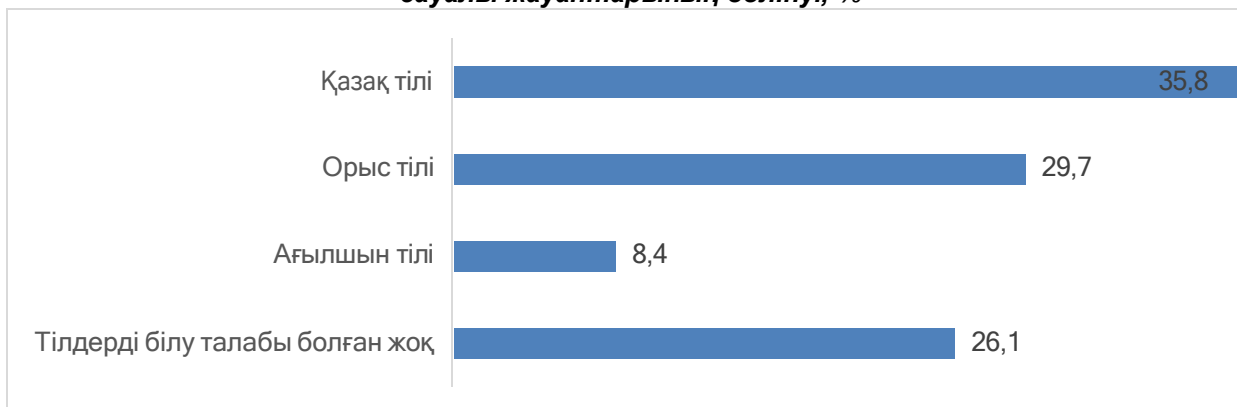
Жұмыс іздеу амал-тәсілдері	Жұмыс табуға көмектескен амал-тәсілдер
Бос орындар туралы ақпарат-хабарландыруларды қарау	18,1
Хабарландыру беру	16,7
Оқу орнының көмегі	9,2
Интернет желілерінің мүмкіндіктерін пайдалану	17,5
Еңбекке орналастыру Орталығына, жұмыспен қамту агенттігіне жүгіну	8,5
Жақындар мен таныстар, достар көмегі	23,1
Бос орын жәрмеңкелеріне қатысу	4,2
Жұмыс берушіге/әкімшілікке тікелей жүгіну	0,5
Жауап беруге қиналамын	2,4

Қаладағы жұмыс іздеудегі ең танымал да қолданылған амал бос орындар туралы ақпарат-хабарландыруларды қарау (18,1%), жақындар мен таныстар, достар көмегі (23,5%) болды. Интернет желілерінің мүмкіндіктерін пайдалану да маңызды болды (18%).

Ауыл тұрғындары да бос орындар туралы ақпарат-хабарландыруларды қарау (18%) мен жұмыс іздеу үшін хабарландыру беру (18,6%) амалдарын белсенді пайдаланды. Ауыл тұрғындары арасында жұмыс іздеуде ерекше белсенді пайдаланылған амал-жақындар мен таныстар, достар көмегі болды (22,5%).

Сауалға қатысушылардың үштен бірінен астамы (35,8%) жұмысқа орналасу үшін өздеріне қазақ тілін білу қажет болғанын атады. Орыс тілі қажет болды деп көрсеткендер үлесі осы шамада (29,7%). Ағылшын тілін білу туралы талаптар көрсеткіші төмендеу – 8,4%. Респонденттердің ширек бөлігінен көбіне тіл білу талаптары қойылмаған (№21 диаграмма).

**№21 диаграмма. «Жұмысқа тұруда Сізден қандай тілдерді білу талап етілді?» сауалы жауаптарының бөлінуі, %**



Жас ерлер мен әйелдер үшін тілдерді білу туралы талаптар (қазақ тілін де, орыс тілін де) тым жоғары болды. Жұмысқа орналасуда ағылшын тілін білу талаптарының маңыздылығы төмендеу болды.

Қазақ тілін білу туралы талап деңгейі жоғары болған аймақтар:

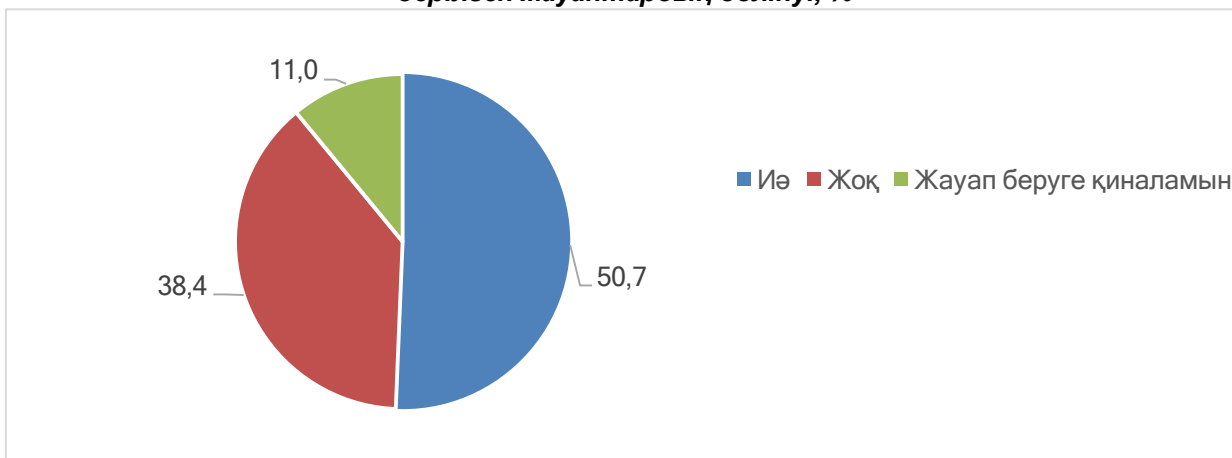
1. Батыс Қазақстан облысы: 45,3%;
2. Шығыс Қазақстан облысы: 42,6%;
3. Жетісу облысы: 41,9.

Ағылшын тілін білу талаптары кеңінен таралмаған және оның талаптарының үлесі қазақ және орыс тілі талаптарына қарағанда төмен болды. Алайда кейбір аймақтарда, Алматы облысы (12,6%), Солтүстік Қазақстан (11,9%) және Маңғыстау облыстарында (11,9%) ағылшын тілін білу талаптары өзге аймақтарға қарағанда жоғарылау болғаны байқалды.

### 2.3. Жастардың қабылдауындағы ашықтық пен меритократия қағидаттарының сақталуы

Сауалға қатысушылардың көпшілігі персоналды іріктеу жүйесін ашық деп санайды, осындай пікірді олардың 50,7%-ы білдірді. Дегенмен оған қарама – қарсы пікірді ұстанушылар үлесі де біршама жоғары. Сұралғандардың 38,4%-ы персоналды іріктеу жүйесінің ашықтығы туралы қойылған сұраққа теріс жауап берді (№22 диаграмма).

**№22 диаграмма. «Сіз персоналды іріктеу жүйесін ашық деп санайсыз ба?» сауалына берілген жауаптардың бөлінуі, %**



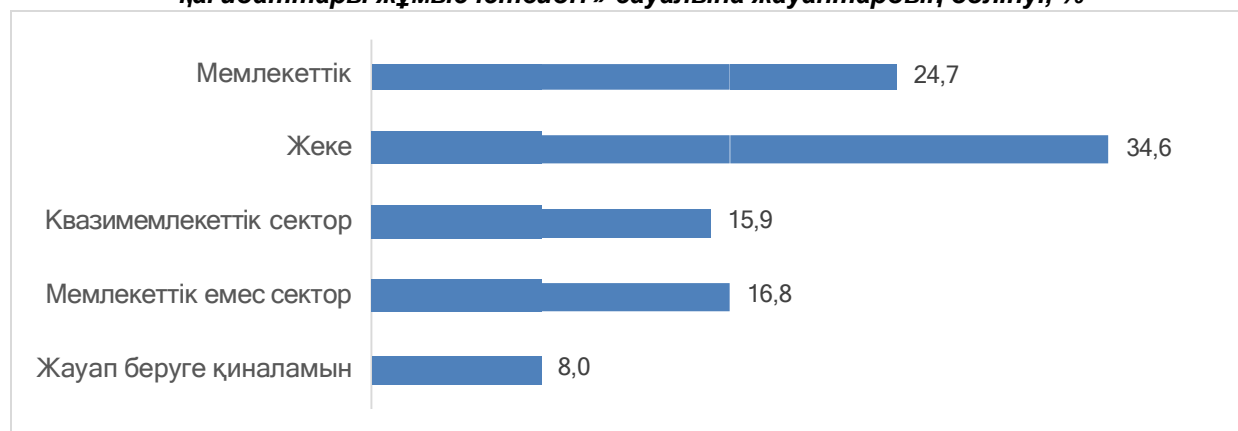
Бұл жерде персоналды іріктеу жүйесінің ашықтығымен қала жастары көбірек келісіп отырғаны байқалады. Олардың арасында бұл сауалға оң жауап бергендер үлесі – 51,6%, ал ауылдық жерлерде бұл көрсеткіш – 49,1%. Персоналды іріктеу жүйесі ашық емес деп санайтындар қалада 37,3%, ауылда 40,1% болды.

Аймақтар тұрғысынан алсақ, персоналды іріктеу жүйесін ашық деп санайтындар үлесі Солтүстік Қазақстан облысындағы 38,1%-дан Маңғыстау облысындағы 64,2% аралығында. Сол сияқты ашықтық туралы жоғары деңгейді Батыс Қазақстан облысынан (59,4%), Астана қаласынан (57,4%) және Ақтөбе облысынан (55,1%) байқауға болады. Сонымен бірге Ұлытау (23,8%), Маңғыстау (26,9%) облыстарында ашықтық туралы төмен деңгей байқалады.

Персоналды іріктеу жүйесінің ашықтығы туралы 14-18 жас тобындағылар жиі айтады, олардың 58,9%-ы жүйені ашық деп санайды. Одан кейін 29-34 жас тобы (50,8%) мен 19-23 жас тобы (51,6%) келеді. Ал 24-28 жас тобында персоналды іріктеу жүйесін ашық деп санайтындар үлесі - 48,1%.

Жастар түсінігі бойынша меритократия қағидаттары негізінен мемлекеттік және жеке секторда жұмыс істейді, тиісінше 24,7% және 34,6%. Респонденттердің квазимемлекеттік пен мемлекеттік емес секторларды таңдау деңгейі төмендеу болды, тиісінше, 15,9% және 16,8% (№23 диаграмма).

**№23 диаграмма. «Сіздің ойыңызша қай ұйым-мекемелерде меритократия қағидаттары жұмыс істейді?» сауалына жауаптардың бөлінуі, %**



Гендерлік, жастық ерекшеліктер бойынша деректер №10 кестеде берілген. Ер адамдар да, әйелдер де меритократия қағидаттары негізінен жеке секторда сақталатынына көбірек сенеді, тиісінше, 34,4% және 34,8%. Мемлекеттік органдардағы меритократия туралы жігіттердің 26,6%-ы, қыздардың 22,6%-ы айтып отыр (№10 кесте).

**№10 кесте. «Сіздің ойыңызша қай ұйым-мекемелерде меритократия қағидаттары жұмыс істейді?» сауалына жауаптардың бөлінуі, %**

	Ерлер	Әйелдер	14-18 жас	19-23 жас	24-28 жас	29-34 жас
Мемлекеттік	26,6	22,6	27,7	25,1	25,2	21,6
Жеке	34,4	34,8	39,3	34,7	32,1	37,9
Квазимемлекеттік сектор	15,1	16,8	14,3	15,8	15,7	17,2
Мемлекеттік емес сектор	16,8	16,8	12,5	16,3	18,6	16,0
Жауап беруге қиналамын	7,0	8,9	6,3	8,2	8,4	7,2

14-18 жас пен 24-28 жас топтарында мемлекеттік ұйымдарда меритократия қағидаттары жұмыс істейді деп санайтындар пайызы өзге жас топтарынан жоғары.

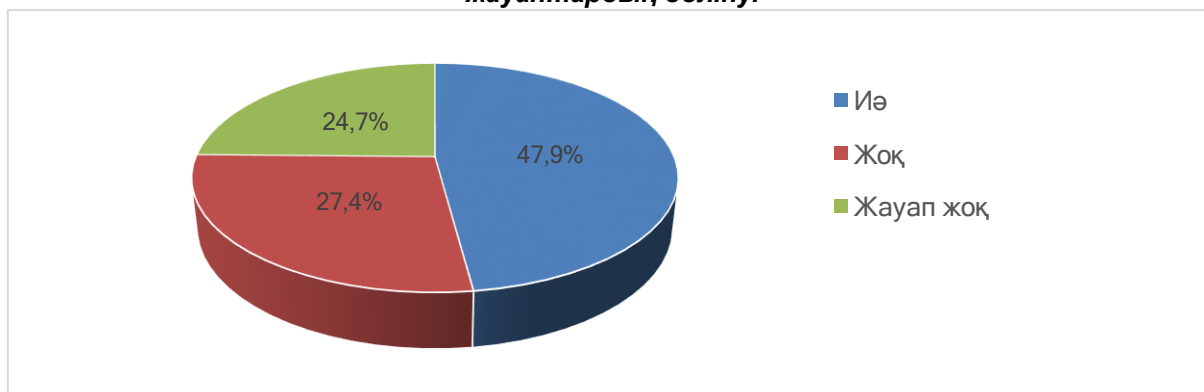
19-23 және 29-34 жас топтарында квазимемлекеттік секторда меритократия қағидаттары жұмыс істейді деп санайтындар пайызы өзге жас топтарынан жоғары.

24-28 жас тобында мемлекеттік емес секторда меритократия қағидаттары жұмыс істейді деп санайтындар пайызы өзге жас топтарынан жоғары.

## 2.4. Жұмыс ауысуы: себептер мен күтістер

Сауалға қатысушылардың жартысы үшін (47,9%) ағымдағы жұмыс орны бірінші болып есептеледі. Сұралғандардың 27,4%-ы теріс жауап берді (№24 диаграмма). Ауыл жастары «икемділігін» байқатты, олардың 28,6%-ы бірінші жұмыс орнында істемейтіндіктерін айтты (қалада - 26,7%). Алғашқы жұмыс орнында істеп жатқандар: ауыл жастары - 45,4%, қалалықтар - 49,4%. Гендерлік тұрғыдан жігіттер икемділік» көрсетті - 28,5% (әйелдер арасында - 26,2%). Ал алғашқы жұмыс орнында істеп жатқандар ішінде ерлермен (45,7%) салыстырғанда әйелдер үлесі жоғарылау (50,1%).

**№24 диаграмма. «Қазіргі жұмысыңыз Сіздің бірінші жұмыс орныңыз ба?» сауалына жауаптардың бөлінуі**



Жұмыс орнын ауыстыру мен жұмыстан шығуда білім деңгейі белгілі рөл атқарады. ЖОО-да оқу процесіндегі жастар бірінші жұмыс орнында жиі қалады (49,6%). Бұл жоғары білім алып жатырған студенттердің өз мамандығына сәйкес жұмыс орнын табу мен алынған білім мен дағдыларды қолдануға ұмтылуымен байланысты болуы ықтимал.

Сол сияқты жоғары білімді және ғылыми дәрежесі бар респонденттер арасында да бірінші жұмыста қалу тенденциясы басым екенін атап кеткен жөн, көрсеткіш сауалға қатысушылардың 53,8%-ын құрайды. Бұны білім деңгейі жоғары адамдарда мамандандырылған дағдылар мен жоғары біліктілік болатындығымен және осы қасиеттер бірінші жұмыс орнында оларды жұмыс берушілер алдында тартымды ететіндігімен түсіндіруге болатын шығар.

Екінші жағынан, мектептік білімі бар респонденттер арасында жұмыс орнын ауыстырғандар үлесі жоғары, сұралғандардың - 32,9%-ы. Бұл білім деңгейі төмен жастардың жалақысы жоғары, тұрақты жұмыс орнын алу мүмкіндіктерінің шектеулігімен, демек, жақсы жағдайды іздеу мақсатында жұмыс орнын жиі ауыстыратындығымен негізделетін болуы мүмкін.

Кәсіби-техникалық білімі барлар арасында да жұмыс ауыстырудың жоғары деңгейі байқалды, сұралғандардың 30,6%-ы. Бұл осындай білімі бар адамдардың түрлі кәсіби мүмкіндіктерге дайын болуымен және жұмыс тәжірибесін жан-жақты етуге ұмтылысымен негізделетін шығар.

Осылайша, білім деңгейі жұмыс күшінің тұрақтылығы мен икемділігіне ықпал ететін факторлардың бірі болып табылады. Жоғары білім мен ғылыми дәреженің алғашқы жұмыс орнында қалумен байланысты болу ықтималдығы жоғары болса, білімнің төмен деңгейінің (мектептік немесе кәсіби-техникалық) жұмыс орнын ауыстырумен байланысты болу ықтималдығы жоғары.

Жұмыс орнын ауыстырудың басты себебі жалақының төмен деңгейі болып қалуда, оны сұралғандардың 32,4%-ы атады. Бұл экономикалық факторлардың, әсіресе еңбекақының төмен болуы жұмысқа орналасудың жаңа мүмкіндіктерін іздеудегі маңызды мотив болып отырғандығын көрсетеді. Кейбір респонденттер (9,6%) жұмыс орнын ауыстырудың себебі ретінде мамандық бойынша жұмыс істеу мүмкіндігін іздеуді көрсетті. Мүмкін, бұл адамдардың өз кәсіби дағдыларын пайдалануға, өз мүддесі мен біліміне сай келетін жұмыспен айналысуға ұмтылысымен байланысты болар.

Респонденттердің 8,1%-ы жұмыс орнын ауыстырудың себебі ретінде әлеуметтік кепілдіктерді қоса алғанда жұмыс шарттары қанағаттандырмағандығын атады. Бұл жұмыс ортасы, өтемақылық пакеттер мен әлеуметтік жеңілдіктер сияқты жұмыс жағдайлары жұмыс ауыстыру туралы шешім қабылдауда шешуші фактор болуы мүмкін екендігін көрсетеді.

Респонденттердің 7,9%-ы жұмыс орнын ауыстырудың себебі ретінде отбасылық жағдайы мен денсаулық жағдайын атады. Бұл денсаулыққа байланысты жұмыс талаптарын орындай алмау себебі немесе жұмыс пен жеке өмірдің қолайлы балансы үшін жұмыс орнын өзгертуді қажет ететін отбасылық жағдай болуы мүмкін.

Біліктілік талаптарына сай болмау, штат қысқаруы және басқа да себептермен байланысты сыртқы факторларды көрсеткен респонденттер көп болған жоқ. Мысалы, респонденттердің 3,1%-ы ғана өздерінің келісім (шарт) мерзімі тоқтағанын, 2,1%-ы штат қысқаруына ұшырағанын жеткізді (№25 диаграмма).

Осылайша, жұмыс орнын ауыстыру себептеріне жасалған талдау жалақы төлемі, кәсіби талаптарға сәйкестік, жұмыс жағдайы мен жеке жағдайлар жұмыс ауыстыру туралы шешім қабылдауда шешуші маңызды рөл атқарады.

**№25 диаграмма. «Бірінші жұмыс орнын тастап кетуіңіздің негізгі себебін көрсетіңіз» сауалына жауаптардың бөлінуі**



Жұмыспен қамтылу типтері туралы алынған деректерді, оның жас, жыныс, этникалық төкке қатысты байланыстарын талдай келе төмендегідей қорытынды жасауға болады. Сұралғандардың жартысында (48,8%) толық жұмыс күні. Жұмыспен қамтылудың бұл типі барлық жас топтарында кеңінен таралған және жыныстық, ерекшелікке қарамайды, яғни толық жұмыс күні қазақстандық жастар арасындағы қызметкерлер үшін мейлінше стандартты, әдеттегі жұмыс кестесі болып табылады.

Сауалға қатысушылардың 20,5%-ында толық емес жұмыс күн кестесі бар. Кейбір адамдар түрлі себептерге, отбасыға қамқорлық жасау, оқу немесе басқа да жағдайлармен байланысты түрлі себептермен қысқартылған жұмыс кестесін таңдайды.

Жұмыс істейтін жастардың 13,6%-ына ауысымды жұмыс кестесі тән. Бұл ауысымды кесте тәулік бойына жұмысты қажет ететін салалардың, мысалы, қызмет көрсету немесе өндіріс, болуына байланысты болар.

Нормаланбаған жұмыс күнін 8,3%-ы көрсетті. Бұл кейбір адамдарға олардың жеке қажеттіліктеріне бейімделген икемді жұмыс кестесінің қажеттілігіне немесе еңбек шартын жасамай, бейресми секторларда жұмыс істеумен байланысты болуы мүмкін.

Гендерлік тұрғыдан жұмыспен қамтылу типінде айтарлықтай өзгеріс жоқ. Ерлер мен әйелдер толық жұмыс күнінде, толық емес жұмыс күнінде немесе нормаланбаған жұмыс кестесінде жұмыс ісеуге бірдей мүмкіндіктерге ие (№11 кесте).

Этникалық төкке қатысты жұмыспен қамтылу типінде кейбір ерекшеліктер байқалады. Барлық этникалық топтар үшін басым кесте – толық жұмыс күні. Дегенмен қазақтар (50,6%) орыстарға (45,6%), басқа ұлт өкілдеріне (45%) қарағанда толық жұмыс күні кестесімен көбірек істейді. Толық емес жұмыс күні немесе нормаланбаған жұмыс кестесі өзге этникалық топ өкілдері арасында көбірек таралған. Орыс ұлты жастары ауысым жұмыс кестесінде жиі кездеседі.

**№11 кесте. «Сіздің жұмыс кестеңіз қандай?» сауалына жауаптардың бөлінуі, %**

	Барлығы	14-18 жас	19-23 жас	24-28 жас	29-34 жас	Ерлер	Әйелдер
Толық жұмыс күні	48,8	50,9	50,4	48,7	44,8	47,5	50,2
Толық емес жұмыс күні	20,5	21,4	18,8	21,6	21,9	21,0	20,1
Ауысым бойынша жұмыс	13,6	15,2	12,3	14,0	15,0	13,2	14,0
Нормаланбаған жұмыс күні	8,3	8,0	9,7	7,1	7,5	9,4	7,2
Жауап жоқ	8,8	4,5	8,7	8,6	10,7	9,0	8,5

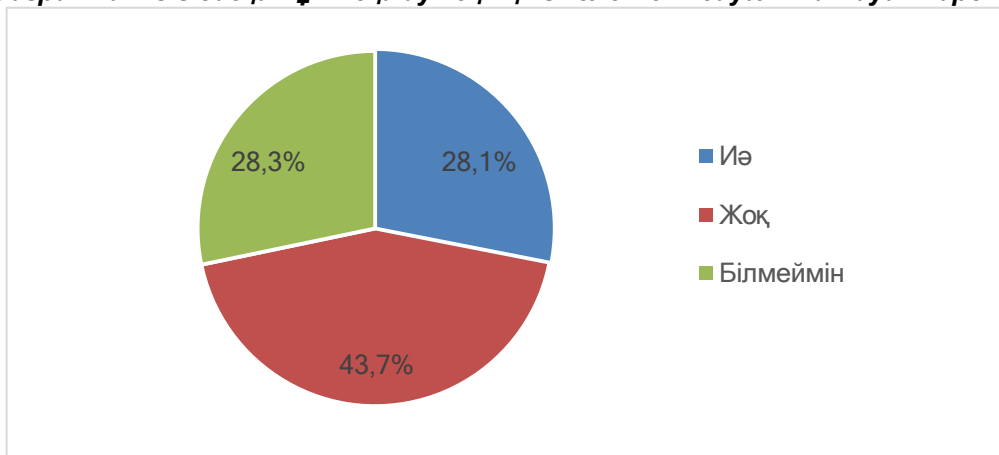
Жұмыс істеп жүрген жастардың әрбір үшіншісі (28,1%) басқа жұмысқа ауысуға ниеті барын жеткізді. Яғни, жас қызметкерлердің едәуір бөлігі өздерінің қазіргі жұмыс орындарына қанағаттанбайды және жаңа мүмкіндіктер іздеуге ұмтылуда.

Дегенмен сұралғандардың 43,7%-ы жұмыс орнын ауыстыру туралы сұраққа «жоқ» деп жауап берді. Бұл жас қызметкерлердің кейбір топтарының өз жұмыс орындарын көңілдері толатынын және оларда жұмыс орнын ауыстыру қажеттілігі жоқтығын көрсетеді.

Сұралғандардың үштен бірі (28,3%) жауап беруге қиналды, жұмыс ауыстырғысы келе ме, жоқ па, ол жағын олар анықтай алмай отыр. Бұл олардың қазіргі жұмыстарына, кәсіби жолына қатысты белгісіздік барлығын білдіреді (№26 диаграмма).



№26 диаграмма. «Сіз басқа жұмысқа ауысқыңыз келе ме?» сауалына жауаптардың бөлінуі



Жасына қарай жастарда жұмыс орнын ауыстыруға қатысты жауап беруге қиналатындар саны көбейе түсетініне назар аударған жөн. Мысалы, 14-18 жас тобында сұралғандардың 16,1%-ы басқа жұмысқа ауысу туралы ниеттің бар-жоғын білмейміз десе, 29-34 жас тобында осындай жауап бергендер үлесі 31%-ға жетіп отыр. Жас келген сайын жас қызметкерлер саналы бола түседі және жұмыс ауыстыру туралы шешімді ойланып барып қабылдайды.

Жұмыс ауыстыруға қатысты барынша қайшылықты жас тобы - 14-18 жас тобы. Оларда респонденттердің 32,1%-ы басқа жұмысқа ауысу ниеті бар екенін жеткізді. Бұл өз-өзін анықтау, ерте жаста, жас адамдар өз кәсіби траекториясын тек қалыптастыра бастаған кезде түрлі мансаптық, қызметтік мүмкіндіктерді қарап көру үрдісімен байланысты болуы мүмкін.

Сол 14-18 жас тобында респонденттердің жартысынан көбі (51,8%) басқа жұмысқа ауысу ниеттері жоқ екенін айтты. Бұл кейбір жас адамдардың өз қажеттіліктері мен мүдделеріне сәйкес келетін жұмыс тапқанын және оларда оны ауыстыру қажеттілігі жоқтығын көрсетеді.

Жастардың үлкен жас тобында (29-34 жас) жұмыс ауыстыруға қатысты сұраққа берілген жауаптар тең бөлінді. 29,2%-ы басқа жұмысқа ауысу ниеті бар екенін жеткізсе, 39,8%-ы ондай ниет жоқ екенін айтты, ал 31%-ы жауап бере алмады. Бұл осы жас тобындағы кейбір жас қызметкерлерде берік кәсіби байланыстар барлығын, олардың қызметтік-мансаптық жоспарындағы тұрақтылық барлығынан хабар беруі мүмкін.

Осылайша, деректер жұмыс істеп жүрген жастардың едәуір бөлігінде басқа жұмысқа ауысу ниеті бар екенін көрсетіп отыр. Сонымен бірге осы жұмысына қанағаттанатын және ауысу туралы сұраққа жауап бере алмай отырған жас қызметкерлер де бірталай. Жұмыс ауыстыруға қатысты жастық ерекшеліктер кәсіби өз-өзін тану процесін және мансаптық өсу үшін қолайлы жол іздеуді көрсетуі ықтимал. 14-18 жастағы жастар мансап таңдауда зерттеп-танушылыққа, толқуға көбірек ұшырауы мүмкін, ал аға жас (28-34 жас) тобындағылар өз кәсіби саласында нақты, тұрақты болуы ықтимал.

Білім деңгейіне қарай өзгерістерге жасалған талдау орта білімді немесе аяқталмаған орта білімді жастарға қарағанда білім деңгейі жоғары жастарда жұмыс орнын ауыстыруға ұмтылу жиі байқалатынын көрсетті (№12 кесте).

**№12 кесте. «Сіз басқа жұмысқа ауысқыңыз келе ме?» сауалына жауаптардың бөлінуі, %**

	Аяқталмаған орта (мектептің 9 сыныбы)	Орта (мектептің 11 сыныбы)	Кәсіби-техникалық, орта арнаулы (колледж, училище)	Аяқталмаған жоғары (ЖОО-да оқып жүрмін)	Жоғары (ЖОО бітірдім)	Жоғары және ғылыми дәреже (магистр, кандидат, доктор, PhD)
Иә	22,6	22,9	28,4	26,9	28,3	30,4
Жоқ	48,4	54,3	42,7	43,1	43,5	40,9
Білмеймін	29	22,9	28,9	30	28,2	28,7

Астана қаласында (34,6%), Жамбыл (34,2%) және Алматы (33,9%) облыстарында басқа жұмысқа ауысу ниеті бары жастардың жоғары үлесі байқалды. Бұл аймақтардың әлеуметтік-экономикалық мүмкіндіктері жастарды тартатын мансаптық өсу үшін мүмкіндіктерді көбірек беріп, жоғары жалақы немесе жақсы жұмыс жағдайларын ұсынуда.

Екінші жағынан, Павлодар (59%), Абай (56,3%) және Жетісу (51,6%) облыстарында басқа жұмысқа ауысу ниеті бар жастар азырақ байқалды (№13 кесте). Бұл осы аймақтарда жұмыспен қамтудың тұрақты да тартымды мүмкіндіктері болуына немесе жастардың өз жұмыс орны мен жұмыс жағдайларына қанағаттануының болуына байланысты болуы ықтимал.

Басқа жұмысқа ауысу ниетіне ықпалын тигізетін себептер әр аймақта өзгеріп отыруы мүмкін екенін ескерген жөн. Бұл экономикалық жағдайға, жұмыс орындарының қолжетімді болуына, жалақы айырмашылықтарына, инфроқұрылымға және жастардың кәсіптік басымдығына ықпал ете алатын басқа да факторлармен байланысты болуы ықтимал.

**№13 кесте. «Сіз басқа жұмысқа ауысқыңыз келе ме?» сауалына жауаптардың аймақтар бойынша бөлінуі, %**

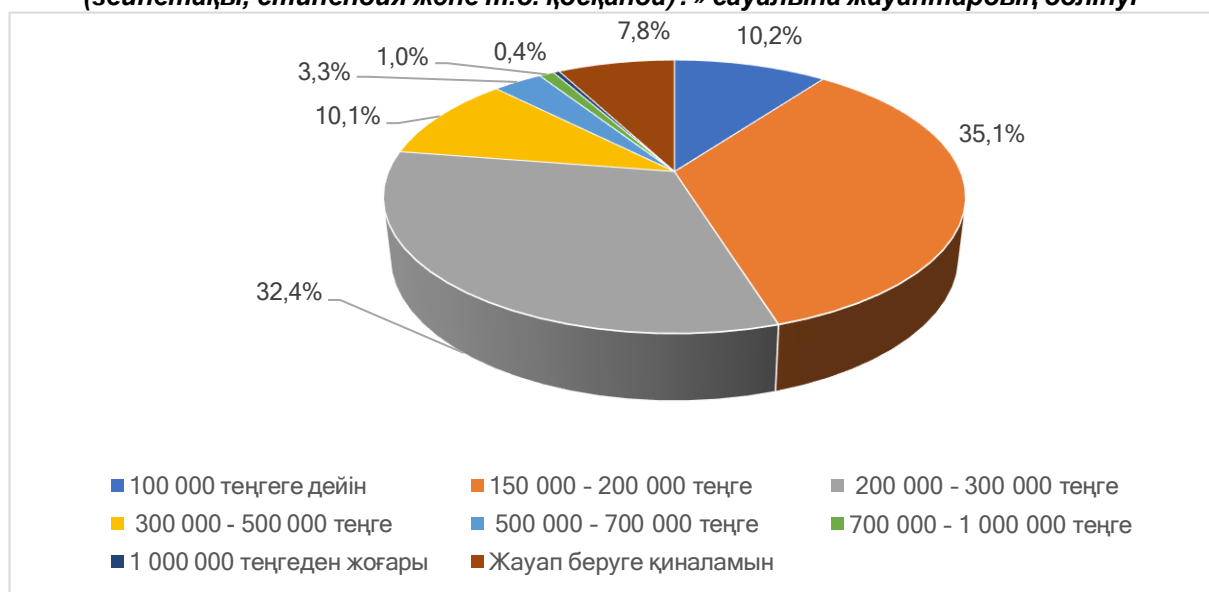
Аймақ	Иә	Жоқ	Білмеймін
Абай облысы	18,8	56,3	25
Ақмола облысы	21,7	48,3	30
Ақтөбе облысы	24,4	48,7	26,9
Алматы облысы	33,9	39,4	26,8
Атырау облысы	27,4	46,8	25,8
Батыс Қазақстан облысы	26,6	46,9	26,6
Жамбыл облысы	34,2	34,2	31,5
Жетісу облысы	21	51,6	27,4
Қарағанды облысы	32,7	43,9	23,5
Қостанай облысы	31	42,3	26,8
Қызылорда облысы	28,4	36,5	35,1
Маңғыстау облысы	23,9	49,3	26,9
Павлодар облысы	16,4	59	24,6
Солтүстік Қазақстан облысы	21,4	47,6	31
Түркістан облысы	25,5	46,9	27,6
Ұлытау облысы	28,6	38,1	33,3
Шығыс Қазақстан облысы	25,9	42,6	31,5
Астана қ.	34,6	33,1	32,4
Алматы қ.	31,8	42,2	26,1
Шымкент қ.	26,7	42,5	30,8

## 2.5. Жастардың материалдық жағдай мен табыс деңгейін бағалауы

Жастардың көпшілігінде қаржылық табыс жоғары емес. 35,1% жас адамдар мен олардың отбасыларының жиынтық айлық табысы 100 000 - 200 000 теңге шамасында. Тағы 32,4%-ының жиынтық айлық табысы - 200 000 – 300 000 теңге көлемінде. Өзіне және отбасына 100 000 теңгеге дейін жиынтық айлық табыс алатын жастар пайызы - 10,2%. 300 000 - 500 000 теңге табыс алатындар бойынша да ұқсас көрсеткіш (10,1%). Жалпы алғанда айына жиынтығында 500 000 теңге және одан да жоғары табыс табатын жастар 5%-дан аз (№27 диаграмма).

Бұл деректер жастар арасындағы кейбір қаржылық шектеулер барын көрсетеді, бұл олардың өмірлік жағдайлары мен мүмкіндіктеріне ықпалын тигізуі мүмкін. Шектелген қаржылық ресурстар сапалы білім алуды, денсаулық сақтауға қолжетімділікті шектеп, даму мен жеке және кәсіби мақсаттарға қол жеткізуді қиындатуы ықтимал.

№27 диаграмма. «Сіздің және отбасы мүшелеріңіздің жиынтық табысы қанша (зейнетақы, стипендия және т.б. қосқанда)?» сауалына жауаптардың бөлінуі



Гендерлік және тұрғын мекен белгілеріне қатысты статистикалық айырмашылықтар байқалмайды. Сонымен бірге білім деңгейі мен респонденттердің жиынтық табысына қатысты корреляция бар. Негізінен, «табысы төмен» топтар ғылыми дәрежесі бар респонденттер арасында жиі кездеседі. Мысалы, ғылыми дәрежесі бар респонденттердің 11,1%-ында 100 000 теңгеге дейінгі табыс болса, 42,7%-ында табыс – 100 000-200 000 теңге арасында.

Екінші жағынан, «жоғары табыстылар» тобында аяқталмаған орта мен аяқталмаған жоғары білімді жастар жиі кездеседі. Жалпы алғанда аяқталмаған орта білімді жастардың 5%-ында және аяқталмаған жоғары білімді жастардың 5,6%-ында 500 000 теңгеден жоғары табыс бар (№14 кесте).

**№14 кесте. «Сіздің және отбасы мүшелеріңіздің жиынтық табысы қанша (зейнетақы, стипендия және т.б. қосқанда)?» сауалына жауаптардың бөлінуі, %**

	Аяқталмаған орта (мектептің 9 сыныбы)	Орта (мектептің 11 сыныбы)	Кәсіби-техникалық орта арнаулы (колледж, училище)	Аяқталмаған жоғары (ЖОО-да оқып жүрмін)	Жоғары (ЖОО бітірдім)	Жоғары және ғылыми дәреже (магистр, кандидат, доктор, PhD)
100 000 теңгеге дейін	8,4	9,9	8,7	10,6	10,7	11,1
100 000-200 000 теңге	35,1	28,4	36,6	34,8	33,3	42,7
200 000-300 000 теңге	32,2	37	32,1	31,4	32,9	28,1
300 000-500 000 теңге	7,9	9,9	10,5	9,4	11,3	9,4
500 000-700 000 теңге	3,5	2,5	2,4	4,6	3,2	2,3
700 000-1 000 000 теңге	1,5	1,2	1	0,5	1,3	0
1 000 000 теңгеден жоғары	0	0	0,7	0,5	0,4	0
Жауап беруге қиналамын	11,4	11,1	8	8,2	6,9	6,4

Жұмыспен қамту саласы бойынша корреляцияға талдауды жастар арасында жиынтық табыстардың бөліну картинасы толықтырып тұр. 100 000 теңгеге дейін табысы бар респонденттер тобында қаржы саласы қызметкерлері (14,6%) мен түрлі орындарда істейтін, тұрақты жұмыс орны жоқ жастардың (14,9%) жоғары пайызы байқалады.

200 000 – 300 000 теңге шеңберіндегі жиынтық табысы бар жастар арасында кәсіпкерлер (40,6%) мен техникалық персонал (41,2%) бөлініп тұр. Бұл осы салалар осы деңгейдегі жоғары табыс алуға жақсы мүмкіндіктер бере алатынын көрсетеді.

500 000 теңге және одан да жоғары жиынтық табысы бар топтан декрет демалысындағы (8%), сауда саласындағы (6,8%) және құрылыс саласындағы (6,7%) жастарды атап өтуге болады. Бұл да салалар осы деңгейдегі жоғары табыс алуға жақсы мүмкіндіктер бере алатынын көрсетеді.

Жұмыспен қамту саласы бойынша өзгерістерге жасалған талдау жастар арасындағы табыс деңгейін анықтау үшін кәсіби сала мен жұмыспен қамту типін таңдау маңыздылығын нақтылап тұр. Белгілі салалардағы, айталық, қаржы, кәсіпкерлік, техникалық персонал және басқа салалардағы жұмыс жас адамдардың қаржылық жағдайына айтарлықтай әсер етуі ықтимал.

Аймақтар тұрғысынан алынған деректер кестеде берілген. 100 000 теңгеге дейінгі көрсеткіш бойынша бірінші бестікке енген аймақтар:

1. Жетісу облысы - 16,4%;
2. Ақмола облысы - 16%;
3. Солтүстік Қазақстан облысы - 14,6%;
4. Павлодар облысы - 14,3%;
5. Жамбыл облысы - 13,8%.

100 000 - 200 000 теңге көлеміндегі табысты жиі көрсеткендер:

1. Жетісу облысы - 43,3%;
2. Ақмола облысы - 40%;
3. Қызылорда облысы - 38,8%;
4. Алматы облысы - 38,5%;
5. Солтүстік Қазақстан облысы - 37,5%.

200 000 – 300 000 теңге жиынтық айлық табысты келесі аймақтар респонденттер жиі көрсетті:

1. Атырау облысы - 40,3%;
2. Алматы - 36,8%;
3. Маңғыстау облысы - 36,3%;
4. Түркістан облысы - 35,8%;
5. Шымкент - 35,6%.

**№15 кесте. «Сіздің және отбасы мүшелеріңіздің жиынтық табысы қанша (зейнетақы, стипендия және т.б. қосқанда)?» сауалына аймақтар бойынша жауаптардың бөлінуі, %**

Аймақ	100 мың теңгеге дейін	100-200 мың теңге	200-300 мың теңге	300-500 мың теңге	500-700 мың теңге	700 мың-1 млн теңге	1 млн теңгеден жоғары	Жауап беруге қиналамын
Абай облысы	9,1	34,5	30,9	7,3	1,8	3,6	0	12,7
Ақмола облысы	16	40	25,3	9,3	2,7	0	0	6,7
Ақтөбе облысы	8,5	35,1	34	10,6	2,1	0	0	9,6
Алматы облысы	11,5	38,5	35,1	4,1	1,4	2	0	7,4
Атырау облысы	9,7	30,6	40,3	9,7	2,8	0	0	6,9
Батыс Қазақстан облысы	10,4	26,9	28,4	13,4	7,5	4,5	0	9
Жамбыл облысы	13,8	34,1	29,3	8,9	5,7	0	0	8,1
Жетісу облысы	16,4	43,3	22,4	10,4	4,5	0	0	3
Қарағанды облысы	9,1	37,3	30,9	9,1	1,8	0	0,9	10,9
Қостанай облысы	12,7	35,4	25,3	15,2	5,1	1,3	1,3	3,8
Қызылорда облысы	11,8	38,8	34,1	4,7	7,1	0	0	3,5
Маңғыстау облысы	2,5	31,3	36,3	15	2,5	2,5	0	10
Павлодар облысы	14,3	35,7	20	14,3	2,9	1,4	0	11,4
Солтүстік Қазақстан облысы	14,6	37,5	27,1	12,5	6,3	0	0	2,1
Түркістан облысы	9,7	35,8	35,8	9,3	1,8	0,4	0,4	6,6
Ұлытау облысы	13,6	36,4	27,3	4,5	0	0	0	18,2
Шығыс Қазақстан облысы	11,1	33,3	27	12,7	1,6	1,6	3,2	9,5
Астана қ.	8	30	35,3	14,7	2,7	0	0	9,3
Алматы қ.	6	36,8	36,8	8,5	3,4	0,9	0,4	7,3
Шымкент қ.	9,1	30,3	35,6	10,6	3,8	2,3	0,8	7,6

300 000 - 500 000 теңге көлеміндегі жиынтық табыс көрсеткіштер бестігі кездескен аймақтар:

1. Қостанай облысы - 15,2%;
2. Маңғыстау облысы - 15%;
3. Астана - 14,7%;
4. Павлодар облысы - 14,3%;
5. Батыс Қазақстан облысы - 13,4%.

500 000 теңге және одан жоғары жиынтық айлық табысты жиі көрсеткен аймақтар:

1. Батыс Қазақстан облысы - 12%;
2. Қостанай облысы - 7,7%;
3. Қызылорда облысы - 7,1%;
4. Шымкент - 6,9%;
5. Шығыс Қазақстан, Солтүстік Қазақстан облыстары - 6,4% және 6,3% (№15 кесте).

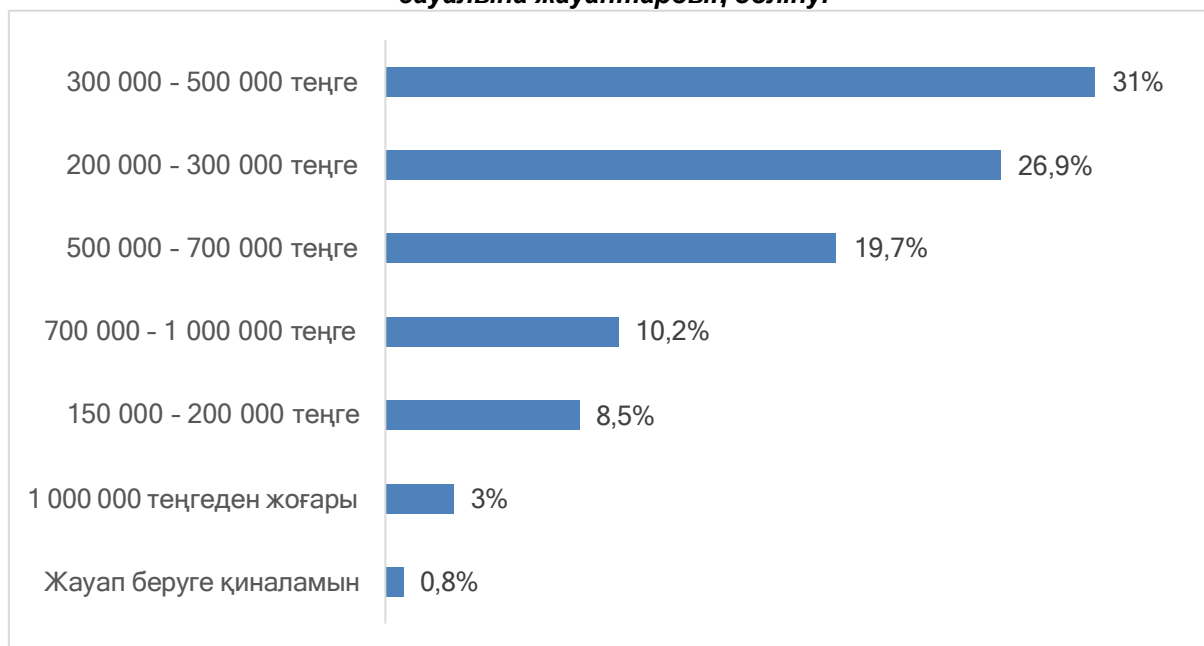
Жайлы табыс сомасы туралы берілген деректер негізінде келесі қорытындылар жасауға болады:

Жастардың көпшілігі (31%) жайлы өмір сүру үшін айына 300 мыңнан 500 мың теңгеге дейін көлеміндегі табыс қажет деп есептейді. Бұл арада әрбір төртінші респондент (26,9%) бұл көлемнің төменгі шегін төмен деңгеймен, айына 200 мыңнан 300 мыңға дейін деп көрсеткен екен.

Әрбір бесінші адам (19,7%) жайлы өмір сүру үшін айына 500 мыңнан 700 мың теңгеге дейін көлеміндегі табыс қажет деп есептейді, бұл орта маңыздылықтан жоғары. 4%-дан аз жастар қажетті табыс 1 млн. теңгеден жоғары деп санайды. Ал 8,5%-ы жайлы соманы 150 мың мен 200 мың шамасында деп есептеген (№28 диаграмма).

Осылай, жайлы табысты қабылдау түсінігі жастарда әр түрлі деп айтуға болады, 300 мыңнан 500 мың теңгеге дейін көлеміндегі табыс қажет деп есептейтіндер басым.

**№28 диаграмма. «Жайлы өмір сүру үшін Сіздің айлық табысыңыз қанша болу керек?» сауалына жауаптардың бөлінуі**



Әлеуметтік-демографиялық көрсеткіштер корреляциясы бойынша жасалған талдау статистикалық маңызы бар айырмашылықтарды көрсеткен жоқ. Солай болса да отбасының, балалардың болуы жайлы өмірге қажетті табыс көлеміне әсерін тигізетінін байқауға болады.

Зерттеу көрсеткендей, жалпы алғанда респонденттердің 72,6%-ы қосымша табыс табу қажеттілігін сезінуде, олардың 39,1%-ы қосымша жұмыс істеп те жүр (№29 диаграмма). Орта жас тобы, нақты айтқанда, 19-23 жас (40,8%) және 24-28 жас (39,1%) тобындағылар қосымша табыс қажеттілігін бәрінен айқын сезініп отырғандығы байқалып тұр.

Этникалық топтарға бөлінуіне қарай айтсақ, өзге ұлт өкілдері қосымша табыс табу қажеттілігін, қосымша жұмыспен айналысу керектігін жақсы сезінуде, оны көрсеткендер – 42,4%. Білім деңгейіне қарай алсақ, аяқталмаған орта білімі бар жастар (42,6%) қосымша жұмыс істеуге жиі мәжбүр болуда.

Екінші жағынан, сұралғандардың шамамен үштен бірі (27,5%) қосымша жалақы қажет емес және қосымша жұмыс істемеймін деп жауап берді. Бұл пікір 29-34 жас тобы (28,4%) жастары арасында, сонымен бірге қазақтар (27,7%) арасында кеңінен таралып отыр. Техникалық немесе орта-арнаулы білімі бар респонденттер (28,2%) мен ЖОО студенттері (28,5%) де қосымша жалақы қажет емес жауабын беруге бейім.

Бұл деректер жасына, этникалық тегіне біліміне қарай қосымша табыс пен қосымша жұмыс істеуге деген қажеттіліктегі айырмашылықтарды көрсетіп тұр.

№29 диаграмма. «Сізге қосымша жалақы қажет пе?» сауалына жауаптардың бөлінуі



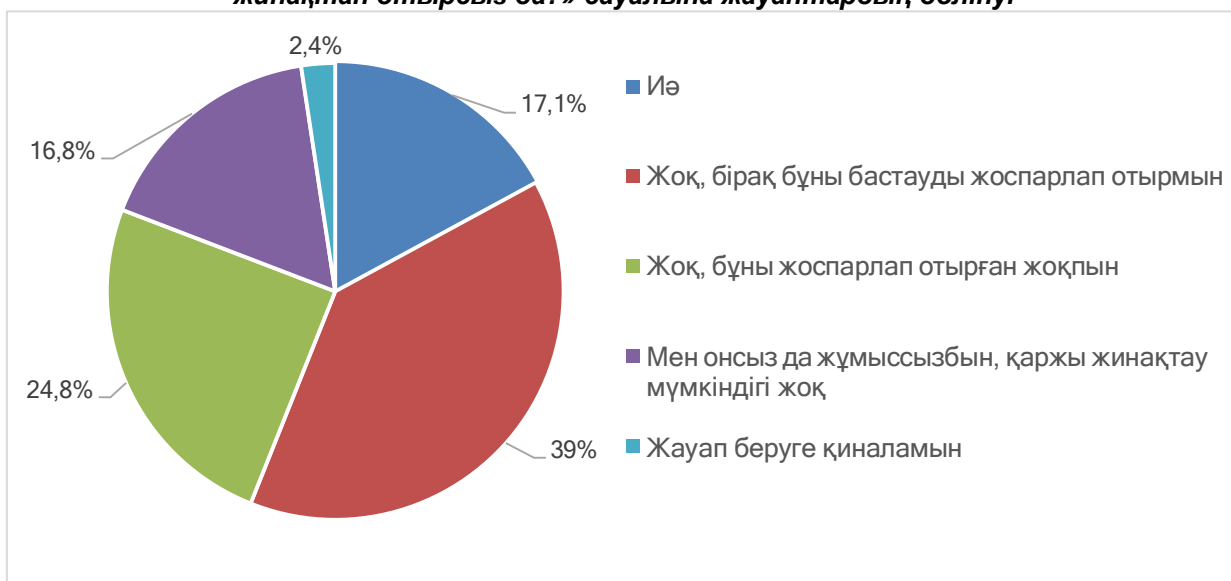
Жұмыссыз қалған жағдайға деп қаржы жинақтау туралы сұраққа берілген респонденттер жауаптарына жасалған талдау жастардың әдетте қаржылық қауіпсіздік жастықтарын жинақтауға көп көңіл бөле бермейтіндігін көрсетті. Сұралғандардың тек 17,1%-ы ғана бұл сұраққа оң жауап берді (№30 диаграмма). 18 жастан жоғары жастардың қаржылық жинаққа ие болуға бейім келетінін атап өтуге болады.

Жұмыссыз қалған жағдайда жастардың 39%-ында қазіргі кезде қаржы жоқ, бірақ қаржы жинақтауды бастауды жоспарлап отыр. Бұл санатқа негізінен 14-18 жас тобы (44%) жастары кіреді. Басқа әлеуметтік-демографиялық көрсеткіштермен байланыста айтарлықтай статистикалық корреляция байқалмайды.

Әрбір төртінші жас адамда (24,8%) қаржылық қауіпсіздік жастығы жоқ және олар бұны болашақта құруды жоспарлап отырған жоқ. Бұл 24-28 жас тобы респонденттеріне (27,2%) көбірек қатысты.

Респонденттердің 16,8%-ы жұмыссыздығына, қаржы жинақтау мүмкіндігінің болмауына байланысты ешқандай жинақтау қаржысына ие емес. Бұл жауапты 14-18 жас тобы респонденттері (17,7%) жиі көрсетті.

**№30 диаграмма. «Қазіргі кезде Сіз жұмыссыз қалған жағдайға деп қаржы қалдырып, жинақтап отырсыз ба?» сауалына жауаптардың бөлінуі**





## 2.6. Жұмыссыздыққа көзқарас және өз перспективаларын бағалау

Жұмыссыздыққа қатысты ахуалды бағалағанда сауалға қатысқан жастардың көпшілігі өздері үшін жұмыссыз қалу мүмкіндігі жоққа шығаруға бейім. Жастардың 42%-ы бұған «мүмкін емес деп ойлаймын» деп жауап берді (№31 диаграмма). Бұл жерде жас өсуімен «мүмкін емес деп ойлаймын» жауабын берушілер үлесі де өсіп отыр. Егер 14-18 жас тобында бұл жауапты сұралғандардың 12,3%-ы таңдаса, 29-34 жас тобында олардың үлесі 50,9%-ға жетті.

Жұмыссыз мәртебесін алу ықтималдығын мүмкін деп санайтындар жиынтығында сұралғандардың 36,7%-ын құрап отыр. Бұл пікірді әсіресе орта жас тобы жиі көрсетуде. Мысалы, жас адамдардың 20,9%-ы жұмыссыз мәртебесінде қалу ықтималдығы аз деп есептейді. Орта жас топтарында бұл пікірдің жоғары пайыздық көрсеткіштері байқалады: 19-23 жас тобында - 23,4%, 24-28 жас тобында - 24,5%.

Сұралғандардың 15,8%-ы жұмыссыз қалу қаупі әбден ықтимал деп санайды. «Иә, бұл әбден мүмкін» деп 19-23 жас (18,1%) пен 24-28 жас (18,5%) тобындағылар жиі айтады.

Сауал кезінде 11,9% жас адамдар жұмыс істеген жоқ, олар оқып жатырды. Бұл топтың негізгі үлесін 14-18 жас (67,7%) тобының жастары құрады.

Жастардың аз ғана бөлігі, 7,6%-ы жұмыссыз қалу мүмкіндігін жоққа шығарып отыр. Бұл пікір негізінен 29-34 жас тобы респонденттері арасында кең таралған, көрсеткіш - 10%.

**№31 диаграмма. «Таяу уақытта жұмыссыз қалу жағдайының болуы Сіз үшін мүмкін бе?» сауалына жауаптардың бөлінуі**



Гендерлік белгісі тұрғысынан еңбек нарығындағы өз орындарына сенімділігі әйелдерде жоғары. Жиынтығында қыздардың 50,5%-ы жұмыссыз мәртебесін алу мүмкіндігін жоққа шығаруға бейім («мүмкін емес деп ойлаймын» және «жоқ, бұл мүлдем мүмкін емес» жауаптарының қосындысы), жігіттер арасында бұндай жауап көрсеткіші - 48,6%. Ал жұмыссыздар қатарында болу мүмкіндігін жігіттердің 38,2% ықтимал деп отырса («иә, бірақ бұл жағдайдың болу мүмкіндігі аз» және «иә, бұл әбден мүмкін» жауаптарының қосындысы), қыздарда бұндай жауап көрсеткіші - 35%.

Этникалық тегі тұрғысынан, жұмыссыз мәртебесін алу мүмкіндігін басқалардан гөрі өзге ұлт өкілдері жиі көрсетуде, жиынтығында - 39,9% (қазақтар арасында - 36%, орыстар арасында - 37,1%). Сонымен қатар, өз перспективаларын бағалауда орыс жастары арасында сенімділік жоғары, жиынтығында - 57,3% (қазақтар арасында - 47%, өзге ұлт өкілдері арасында - 50,3%) (№16 кесте).

**№16 кесте. «Таяу уақытта жұмыссыз қалу жағдайының болуы Сіз үшін мүмкін бе?» сауалына жауаптардың бөлінуі, %**

	Ерлер	Әйелдер	Қазақтар	Орыстар	Басқалар
Иә, бұл әбден мүмкін	15,8	15,7	16,0	13,0	20,2
Иә, бірақ бұл жағдайдың болу мүмкіндігі аз	22,4	19,3	20,0	24,1	19,7
Мүмкін емес деп ойлаймын	41,5	42,5	40,6	46,0	42,9
Жоқ, бұл мүлдем мүмкін емес	7,1	8,0	6,4	11,3	7,4
Мен оқып жүрмін, жұмыс істемеймін, тәжірибем жоқ	10,9	12,8	15,0	4,0	6,9

Аймақтардағы ахуалды талдауда жұмыссыз қалу мүмкіндігі туралы Атырау, Батыс Қазақстан, Жетісу және Павлодар облысының респонденттері көбірек айтқаны байқалды. Бұл аймақтар бойынша жұмыссыз қалу мүмкін деп отырғандардың жоғары пайыздық көрсеткіші бар.

Екінші жағынан, Ақтөбе, Жамбыл, Павлодар және Ұлытау облыстары респонденттері бұл жағдай болуы мүмкін десе де, өздерін әлеуетті жұмыссыз деп санауға асығып отырған жоқ.

Алайда кейбір аймақтар, Қарағанды, Павлодар облыстары мен Шымкент қаласы өз жағдайларын оң бағалап, жұмыссыз мәртебесін алу мүмкін емес деп санайтын респонденттердің жоғары пайыздарына ие (№17 кесте).

**№17 кесте. «Таяу уақытта жұмыссыз қалу жағдайының болуы Сіз үшін мүмкін бе?» сауалына жауаптардың аймақтар бойынша бөлінуі, %**

Аймақ	Иә, бұл әбден мүмкін	Иә, бірақ бұл жағдайдың болу мүмкіндігі аз	Мүмкін емес деп ойлаймын	Жоқ, бұл мүлдем мүмкін емес	Мен оқып жүрмін, жұмыс істемеймін, тәжірибем жоқ	Жауап беруге қиналамын
Абай	12,7	20	50,9	1,8	12,7	1,8
Ақмола	5,3	20	42,7	9,3	20	2,7
Ақтөбе	14,9	26,6	36,2	4,3	17	1,1
Алматы	18,9	16,2	39,9	8,8	14,2	2
Атырау	19,4	19,4	38,9	4,2	13,9	4,2
Батыс Қазақстан	19,4	19,4	50,7	6	4,5	0
Жамбыл	17,1	27,6	35,8	7,3	9,8	2,4
Жетісу	19,4	19,4	44,8	6	7,5	3
Қарағанды	15,5	21,8	38,2	10,9	10,9	2,7
Қостанай	16,5	16,5	48,1	6,3	10,1	2,5
Қызылорда	15,3	17,6	44,7	8,2	12,9	1,2
Маңғыстау	18,8	17,5	37,5	8,8	16,3	1,3
Павлодар	20	28,6	27,1	11,4	12,9	0
Солтүстік Қазақстан	8,3	20,8	47,9	8,3	12,5	2,1
Түркістан	11,9	18,6	44,2	8	15	2,2
Ұлытау	4,5	27,3	50	9,1	4,5	4,5
Шығыс Қазақстан	17,5	15,9	49,2	1,6	14,3	1,6
Астана қ.	14,7	22	42,7	9,3	9,3	2
Алматы қ.	18,4	22,6	40,6	6,4	9,8	2,1
Шымкент қ.	15,9	21,2	45,5	9,8	6,1	1,5

Жастардың көпшілігі жұмыстан айырылған жағдайда өз мамандығын сақтап қалуды жоспарлауда. Сұралған жастардың 30,7%-ы сол мамандық бойынша жұмыс

іздеуге ниетті (№32 диаграмма). Осындай жауапты 19-23 жас аралығындағы респонденттер жиі берді - 38,1%. Сонымен бірге орыстар (33%) мен өзге ұлт өкілдері (33,5%) де осы пікірді жиі берді, ал қазақтар арасында бұл жауап көрсеткіші төмендеу (29,6%).

Жаңа мамандыққа көшуді әрбір оныншы жас қазақстандық қарастыруда, бұл сұралғандардың 10,3%-ын құрайды. Бұл арада 14-18 жас тобынан басқа жас топтары бойынша тең бөліну байқалады, ал 14-18 жас тобының көпшілігі оқып жүр және жұмыс істемейді (67,7%). Этникалық топтар арасында қазақтар мамандық ауыстыру туралы жиі ойланады, көрсеткіш - 10,7% (орыстарда - 9,4%, өзге ұлт өкілдерінде - 8,9%).

Шамамен әрбір оныншы жас адам жұмыс туралы кез келген ұсынысты қарауға әзір. Осындай көзқарасты өзге ұлт өкілдері жиі білдіруде, көрсеткіш - 11,8% (қазақтарда - 9,5%, орыстарда - 10,4%).

Сұралған жастардың 7,1%-ы біліктілік талабы жоғарылау жұмыс іздейтінін айтты. Сонымен бірге респонденттердің 2,4%-ы біліктілік талабы төмендеу жұмыс іздегісі келеді. Жас топтары тұрғысынан алғанда 24-28 жас тобындағылар біліктілігі жоғары немесе төмен жұмысқа ауысу туралы жиі айтуда. Мысалы, 24-28 жас тобы респонденттері арасында 8,4%-ы біліктілік талабы жоғарылау жұмысқа ауысуға дайын екенін білдірсе, 3,5%-ы біліктілік талабы төмендеу жұмысқа ауысу мүмкіндіктерін қарастыруда. Осы жас тобында (24-28 жас) сол сияқты кез келген жұмысқа келісуге дайын жастар саны да көп - 12,8%.

Этникалық тегіне қарай талдау барысында қазақ және орыс жастарының біліктілік талабы жоғарылау жұмыс іздеуге бейімділігі, ал өзге ұлт өкілдерінің біліктілік талабы төмендеу жұмысты немесе ұсынылған кез келген жұмысқа дайындығы анықталды.

Сауалға қатысқан респонденттердің 3,9%-ы уақытша жұмыс істемейтіндіктерін жеткізді. Осындай пікірді өзгелерден гөрі 29-34 жас тобы респонденттері жиі айтты, көрсеткіш - 6,9%, осындай ойлары барын қазақ және орыс жастары да жиі жеткізді (тиісінше, 4%-дан).

Қосымша, респонденттердің 2,1%-ы жұмыссыз қалған жағдайда елдің басқа аймағына немесе басқа елге көшуге әзір екендіктерін жеткізді. Осындай жауапты 19-23 жас тобы респонденттері (2,6%), сол сияқты орыстар (3,1%) мен өзге ұлт өкілдері (3%) де жиі көрсетті.

Алайда әрбір бесінші респондентте (21,8%) жұмыссыз қалған жағдайға қатысты нақты жоспар жоқ және олар «білмеймін, жауап беруге қиналамын» деп айтуда. Осындай респонденттер үлесі жастардың аға жас топтарында, 29-34 жас тобында (26,3%) және орыстар арасында (26,7%) көп.

**№32 диаграмма. «Жұмыстан айырылған жағдайда Сіз не істер едіңіз?» сауалына жауаптардың бөлінуі**



Елді мекен типіне қарай корреляцияға талдау жастардың ниет-тілектері мен басымдықтарын анықтауға мүмкіндік береді. Қала жастары сол өз мамандығы бойынша жұмыс іздеуге бейім, көрсеткіш - 32,1% (ауыл жастарында бұл үлес - 28,4%). Қала жастары сол сияқты жаңа мамандық бойынша жұмыс ауыстыруға дайын - 10,8% (ауылда - 9,3%) (№18 кесте).

Екінші жағынан, ауыл жастары кез келген жұмысты алуға дайын - 11,2% (қалада - 9,2%). Сол сияқты ауыл жастары көбінесе уақытша жұмыс істемеуге де дайын - 4,2% (қалада - 3,7%). Ауыл жастары сонымен қатар елдің басқа аймағына немесе басқа елге көшуге әзір - 12,1% (қалада - 11,7%).

Осылайша, елді мекен типі жұмысқа қатысты жастардың ниет-тілектері мен басымдықтарына ықпалын тигізеді. Қала жастары өз мамандықтарында мансаптық мақсаттарды ұстануға бейім болса, ауыл жастарында икемділік басым, олар жұмыстың түрлі нұсқаларын қарауға дайын.

**№18 кесте. «Жұмыстан айырылған жағдайда Сіз не істер едіңіз?» сауалына жауаптардың бөлінуі, %**

	Қала	Ауыл
Сол мамандық бойынша жұмыс іздеймін	32,1	28,4
Жаңа мамандық бойынша жұмыс ауыстырамын	10,8	9,3
Біліктілік талабы төмендеу жұмыс іздеймін	2,3	2,6
Біліктілік талабы жоғарылау жұмыс іздеймін	6,5	8
Кез келген жұмысқа келісемін	9,2	11,2
Уақытша жұмыс істемеймін	3,7	4,2
Елдің басқа аймағына/басқа елге кетемін	1,8	2,5
Мен оқудамын, жұмыс істемеймін	11,7	12,1
Білмеймін, Жауап беруге қиналамын	21,9	21,6

Зерттеуден туындайтын жалпы түйін жастардың көпшілігі өздерінің қажет болған жағдайда жұмыс таба алатынына сенімді. Сауалға қатысқан жастардың 46%-ы аздап күш-жігер жұмсап, тең жағдайдағы осындай жұмысты табамын деп

есептейді (№33 диаграмма). Әсіресе осындай пікір 24-28 (53,8%) және 29-34 (52,8%) жас топтары респонденттеріне тән.

Қосымша, 18,3% респонденттер өз мүмкіндіктерін позитивті бағалап отыр және тең жағдайдағы жұмысты оңай таба алатындықтарына сенімді. Жас категориялары тұрғысынан тең бөліну байқалады, тек 14-18 жас тобы бойынша жағдай басқа, олардың көпшілігі оқуда және жұмыс іздеу туралы ойлана қойған жоқ.

Алайда респонденттердің сәл аз бөлігі, 15,6%-ы үлкен қиындықпен ғана тең жағдайдағы осындай жұмысты таба аламыз деп санайды. Тағы 4,9%-ы бұл мүлдем мүмкін емес деп жауап берді. Тең жағдайдағы жұмыс табу перспективасына берілетін осындай баға аға жас тобына қарағанда орта 19-23 жас тобы респонденттеріне көбірек тән.

**№33 диаграмма. «Қалай ойлайсыз, жұмыстан айырылған жағдайда Сізге осындай жұмыс табу жеңіл бола ма?» сауалына жауаптардың бөлінуі**



Жастардың этникалық тегіне қарай деректерді талдау барысында жастар арасында тең жағдайдағы жұмысты табу мүмкіндігін бағалаудағы айырмашылықтар анықталады. Орыс ұлты жастары тең жағдайдағы жұмысты табуға қатысты өз мүмкіндігін позитивті бағаласа, өзге ұлт жастарының осы перспективаларды бағалауында позитив аздау.

Сонымен бірге, қала жастарының респонденттері өз күштеріне сенімді және тең жағдайдағы жұмысты оңай табамыз деп есептейді. Қалалықтардың 19,2%-ы, ауыл жастарының 16,7%-ы өздеріне тең жағдайдағы жұмысты оңай табатындықтарын жеткізді. Қалалықтардың 46,8%-ы, ауыл жастарының 44,6%-ы аздап күш-жігер жұмсап, тең жағдайдағы осындай жұмысты табамыз деп санайды. Ауыл жастарының тең жағдайдағы жұмыс табу мүмкіндіктерін позитивті бағалау көрсеткіштері төмендеу. Ауыл жастарының 18%-ы, қала жастарының 14,1%-ы тек үлкен қиындықпен ғана тең жағдайдағы осындай жұмысты табуға болады деп есептейді (№19 кесте).

**№19 кесте. «Қалай ойлайсыз, жұмыстан айырылған жағдайда Сізге осындай жұмыс табу жеңіл бола ма?» сауалына жауаптардың бөлінуі, %**

	<b>Қала</b>	<b>Ауыл</b>
Осындай, тең жағдайдағы жұмысты мен өзіме оңай таба аламын	19,2	16,7
Аздап күш-жігер жұмсап, тең жағдайдағы осындай жұмысты табамын деп ойлаймын	46,8	44,6
Тек үлкен қиындықпен ғана тең жағдайдағы осындай жұмысты таба аламын деп ойлаймын	14,1	18
Бұл мүлдем мүмкін емес деп ойлаймын	5	4,7
Мен оқып жүрмін, жұмыс істемеймін, тәжірибем жоқ	11,7	12,1
Білмеймін, Жауап беруге қиналамын	3,2	3,8

Жоғары білімді респонденттердің еңбек нарығында өз мүмкіндіктеріне сенімі жоғары екенін атап кеткен жөн. Елдегі орташа жағдаймен салыстырғанда жастардың дәл осы санатында жаңа жұмыс орнын іздеудің табыстылығына сенімді жастар үлесі жоғары (№20 кесте).

Ортадан жоғары білімі бар респонденттер де еңбек нарығындағы өз мүмкіндіктеріне сенімді. Олардың арасында да жаңа жұмыс орнын іздеудің табыстылығына сенімді жастар үлесі елдегі орташа үлес көрсеткішінен жоғары.

Бұл барынша жоғары білім алу жастардың еңбек нарығындағы мүмкіндіктері мен өз кәсіби дағдыларына сенімділіктерін арттыра түсетінін дәлелдейді. Білімнің барынша жоғары деңгейі оларға бәсекелестік артықшылықтар беріп, мансаптық өсудің перспективалы мүмкіндіктері жол ашуы ықтимал.

**№20 кесте. «Қалай ойлайсыз, жұмыстан айырылған жағдайда Сізге осындай жұмыс табу жеңіл бола ма?» сауалына жауаптардың бөлінуі, %**

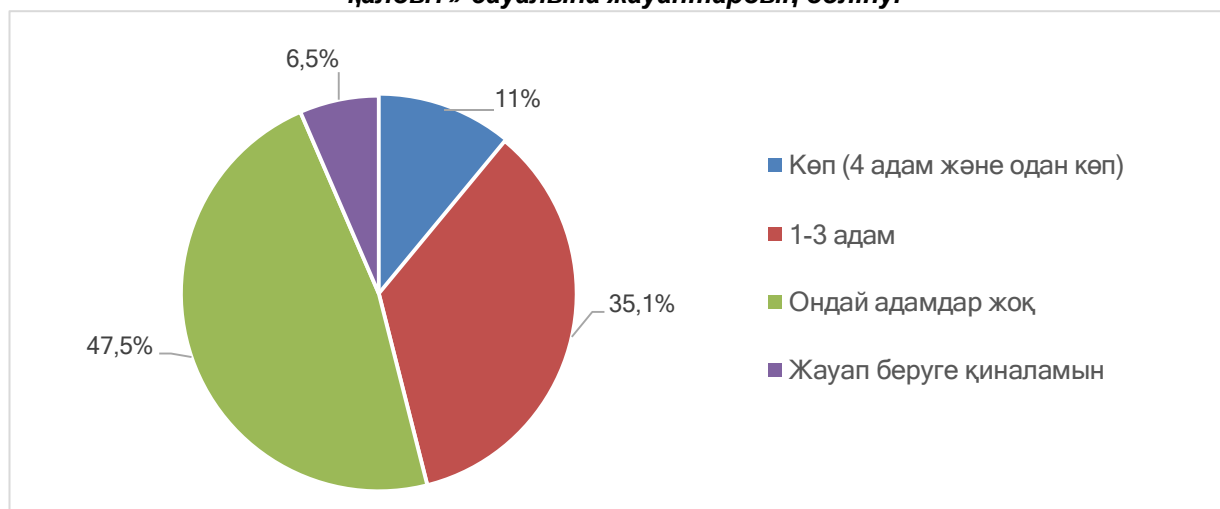
	Аяқталмаған орта (мектептің 9 сыныбы)	Орта (мектептің 11 сыныбы)	Кәсіби-техникалық орта арнаулы	Аяқталмаған жоғары, ЖОО-да оқып жүрмін	Жоғары (ЖОО бітірдім)	Жоғары және ғылыми дәреже (магистр, кандидат, доктор, PhD)
Осындай, тең жағдайдағы жұмысты мен өзіме оңай таба аламын	3,0	17,3	18,1	21,7	19,4	21,6
Аздап күш-жігер жұмсап, тең жағдайдағы осындай жұмысты табамын деп ойлаймын	6,9	45,7	44,3	50,0	52,4	52,6
Тек үлкен қиындықпен ғана тең жағдайдағы осындай жұмысты таба аламын деп ойлаймын	2,0	18,5	11,8	18,6	17,7	17,0
Бұл мүлдем мүмкін емес деп ойлаймын	2,5	6,2	2,8	5,3	6,3	5,8
Мен оқып жүрмін, жұмыс істемеймін, тәжірибем жоқ	84,7	12,3	19,2	0,2	0,0	0,0
Білмеймін, жауап беруге қиналамын	1,0	0,0	3,8	4,1	4,2	2,9

Жұмыссыз қалу мәселесі қазақстандық жастар арасында масштабтық сипатқа ие бола қойған жоқ. Соңғы 2-3 ай ішінде өз таныстар арасында қанша адам жұмыссыз қалды деген сауалға респонденттердің көпшілігі жоқ деп жауап берді, көрсеткіш – 47,5% (№34 диаграмма). Тағы 35,1%-ы өз айналасында 1-3 адам жұмыстан айырылғанын жетізді. «Көп (4 адам және одан да көп)» жауабын респонденттердің 11%-ы берді.

Бұл деректер Қазақстанда жастар таныстары арасында жұмыстан айырылу кеңінен таралған мәселе еместігін көрсетеді. Респонденттердің көпшілігі осындай

жағдаймен кездеспеген немесе олардың айналасында жұмыссыз қалу жағдайлары аз, шектеулі ғана болған.

**№34 диаграмма. «Соңғы 2-3 ай ішінде өз таныстарыңыз арасында қанша адам жұмыссыз қалды?» сауалына жауаптардың бөлінуі**



Қала және ауыл жастары тұрғысынан олардың таныстары арасында жұмыссыз қалуға қатысты келесі корреляцияны байқауға болады. Ауыл жастары 4 және одан көп адамдардың жұмыссыз қалуы туралы көбірек айтады (12,9%), бұл қаладағы көрсеткіштен 3,1%-ға жоғары. Қала жастары болса таныстары арасында жұмыстан айырылу жағдайлары болмағанын жиі айтады, көрсеткіш – 48,5% (ауылда - 45,7%) немесе жұмыссыз қалғандардың аз санын (1-3 адам) көрсетеді, көрсеткіш - 35,5% (ауылда – 34,5%).

Аймақтар тұрғысынан 4 және одан көп адамдардың жұмыссыз қалуы туралы Жамбыл, Қызылорда облысы жастары мен Шымкент қаласының жастары көбірек айтып отыр. 1-3 адамның жұмыссыз қалуын Абай, Ақмола, Жетісу және Шығыс Қазақстан облысы жастары жиі көрсетті (№21 кесте). Таныстар арасында жұмыссыз қалу жағдайларының болмағаны туралы Қарағанды, Маңғыстау, Павлодар, Ұлытау облыстары мен Алматы қаласының респонденттері жиі көрсетті.

Бұл деректер елді мекендердің түрлі типтері мен аймақтарда таныстары арасындағы жұмыстан айырылу жағдайларын әр түрлі қабылдайтынын көрсетеді. Елді мекен типі мен тұру аймағы сияқты факторлардың ықпалы жұмысты жоғалту тәжірибесінде көрінуі және жастар ортасында бұл мәселені қабылдауда байқалуы мүмкін.

**№21 кесте. «Соңғы 2-3 ай ішінде өз таныстарыңыз арасында қанша адам жұмыссыз қалды?» сауалына жауаптардың аймақтар тұрғысынан бөлінуі, %**

Аймақ	Көп (4 адам және одан көп)	1-3 адам	Ондай адамдар жоқ	Жауап беруге қиналамын
Абай	9,1	47,3	34,5	9,1
Ақмола	9,3	42,7	44,0	4,0
Ақтөбе	14,9	34,0	43,6	7,4
Алматы	12,2	33,1	48,0	6,8
Атырау	8,3	33,3	48,6	9,7
Батыс Қазақстан	10,4	35,8	47,8	6,0
Жамбыл	15,4	35,0	44,7	4,9
Жетісу	3,0	40,3	47,8	9,0
Қарағанды	9,1	36,4	50,9	3,6
Қостанай	11,4	30,4	45,6	12,7
Қызылорда	20,0	32,9	41,2	5,9
Маңғыстау	6,3	37,5	50,0	6,3
Павлодар	12,9	28,6	52,9	5,7
Солтүстік Қазақстан	8,3	33,3	47,9	10,4
Түркістан	9,7	35,8	49,6	4,9
Ұлытау	13,6	22,7	59,1	4,5
Шығыс Қазақстан	7,9	41,3	46,0	4,8
Астана қ.	10,7	36,7	47,3	5,3
Алматы қ.	8,5	33,3	51,7	6,4
Шымкент қ.	15,9	31,8	43,9	8,3

Сауал нәтижелері бойынша жастардың 38,9%-ы жұмысқа орналасу мүмкіндіктеріне байланысты көшуді жоспарлап отырған жоқ. Әрбір бесінші респондент бұл туралы ойлаған жоқ (№35 диаграмма).

Респонденттердің 41,2%-ы арасында түрлі деңгейдегі көш-қондық әлеует байқалады. Олардың 14,4%-ы жақын арада көшуге дайындалып отыр немесе көшуді жоспарлауда. 16,7%-ы көшкісі келеді, бірақ мүмкіндіктері жоқ. Ал респонденттердің 10,1%-ы әзірге көшу туралы ойлап отырған жоқ, бірақ белгілі бір жағдаяттар туындаса көшеді.

Жас ерекшеліктері тұрғысынан корреляцияға жасалған талдау респонденттер жасымен бірге көш-қондық әлеуеттің де өсетінін көрсетеді, дегенмен барынша жоғары көрсеткіштер 24-28 жас тобы жастарында байқалды. Сөйтіп, 24-28 жас аралығындағы сұралғандардың 15,5%-ы жақын арада көшуге дайындалуда немесе көшуді жоспарлауда, ал, мысалы, 14-18 жастағылар арасында 13,1% ғана. Көшуді жоспарламаған респонденттер 14-18 жас тобында - 43,4%, 24-28 жас тобында - 36,6%.

**№35 диаграмма. «Жұмысқа орналасудың жақсы мүмкіндіктеріне байланысты тұру мекеніңізді ауыстыруға Сіз дайынсыз ба?» сауалына жауаптардың бөлінуі**





Қала жастарында ауыл жастарына қарағанда жұмысқа орналасу мүмкіндіктеріне байланысты көш-қондық әлеует төмендеу. Мысалы, ауыл жастарының 15,3%-ы жақын арада көшуге дайындалып отыр немесе көшуді жоспарлап отыр (қалалықтарда – 13,8%). Ауыл жастарының 18,7%-ы көшкісі келеді, бірақ мүмкіндіктері жоқ (қалада бұл көрсеткіш – 15,4%). Көшуді мүлдем жоспарламаған қала жастары 40,7% (ауыл жастары – 35,9%) (№22 кесте).

**№22 кесте. «Жұмысқа орналасудың жақсы мүмкіндіктеріне байланысты тұру мекеніңізді ауыстыруға Сіз дайынсыз ба?» сауалына жауаптардың бөлінуі, %**

	Қала	Ауыл
Мен жақын арада көшуге дайындалып отырмын немесе көшуді жоспарлап отырмын	13,8	15,3
Көшкім келеді, бірақ өзiрге ондай мүмкіндік болмай тұр	15,4	18,7
Әзірге көшу туралы ойлаған жоқпын, бірақ белгілі бір жағдаяттар туындаса көшемін	11,1	8,3
Көшу туралы жоспар жоқ	40,7	35,9
Бұл туралы ойлаған жоқпын	19,0	21,8

Этникалық тұрғыдан қарасақ, көш-қондық көңіл әсіресе орыс жастары арасында байқалады. Орыс жастарының 16,7%-ы жақын арада көшуге дайын немесе көшуді жоспарлап отыр (қазақтарда – 13,9%, өзгелерде – 12,3%). Орыс жастарының 17,7%-ы көшкісі келеді, бірақ мүмкіндіктері жоқ (қазақтар – 16,3%, өзгелер – 16,7%). Ал қазақ жастары арасында көш-қондық әлеует барынша аз байқалады. Мысалы, қазақтардың 39,5%-ында көшу жоспары жоқ (орыстар – 16%, өзгелер – 20,7%) (№23 кесте).

Өзге ұлт жастары арасында да көш-қондық әлеует көп байқалмайды, дегенмен олардың 16,3%-ы белгілі бір жағдаяттар туындаса көшуге дайын.

**№23 кесте. «Жұмысқа орналасудың жақсы мүмкіндіктеріне байланысты тұру мекеніңізді ауыстыруға Сіз дайынсыз ба?» сауалына жауаптардың бөлінуі, %**

	Қазақтар	Орыстар	Басқалар
Мен жақын арада көшуге дайындалып отырмын немесе көшуді жоспарлап отырмын	13,9	16,7	12,3
Көшкім келеді, бірақ өзiрге ондай мүмкіндік болмай тұр.	16,3	17,7	16,7
Әзірге көшу туралы ойлаған жоқпын, бірақ белгілі бір жағдаяттар туындаса көшемін	9,0	10,4	16,3
Көшу туралы жоспар жоқ	39,5	39,2	34,0
Бұл туралы ойлаған жоқпын	21,2	16,0	20,7

Аймақтар тұрғысынан алғанда жастардың көшуге қатысты ниеттері бойынша кейбір тенденцияларды атап өтуге болады.

Солтүстік Қазақстан, Қостанай, Алматы облысының жастары арасында жақын арада көшуге дайын немесе көшуді жоспарлап отырғандар үлесі салыстырмалы түрде жоғары.

Абай, Маңғыстау және Қостанай облысының респонденттері көшкісі келеді, бірақ өзiрге мүмкіндіктері жоқ.

Маңғыстау, Ұлытау облыстары мен Алматы қаласының жастары өзiрге көшу туралы ойлап отырған жоқ, бірақ белгілі бір жағдаяттар туындаса көшуі ықтимал.

Павлодар, Батыс Қазақстан мен Шығыс Қазақстан облысының жастарында көшу жоспары жоқ, көшу оларға мақсат емес. Сол сияқты Ұлытау, Жетісу, Қызылорда облысының жас тұрғындары да көшу туралы ойлап отырған жоқ.

Аймақтар арасындағы осындай айырмашылықтар тұру орны мен көшуге қатысты жастардың қажеттіліктері мен басымдықтарының жан-жақтылығын көрсетеді (№24 кесте)..

**№24 кесте. «Жұмысқа орналасудың жақсы мүмкіндіктеріне байланысты тұру мекеніңізді ауыстыруға Сіз дайынсыз ба?» сауалына жауаптардың аймақтар бойынша бөлінуі, %**

Аймақ	Мен жақын арада көшуге дайындалып отырмын немесе көшуді жоспарлап отырмын	Көшкім келеді, бірақ әзірге ондай мүмкіндік болмай тұр	Әзірге көшу туралы ойлаған жоқпын, бірақ белгілі бір жағдаяттар туындаса көшемін	Көшу туралы жоспар жоқ	Бұл туралы ойлаған жоқпын
Абай	1,8	49,1	12,7	16,4	20
Ақмола	18,7	20	5,3	28	28
Ақтөбе	13,8	25,5	9,6	21,3	29,8
Алматы	22,3	19,6	5,4	27	25,7
Атырау	13,9	12,5	9,7	48,6	15,3
Батыс Қазақстан	3	10,4	4,5	67,2	14,9
Жамбыл	10,6	12,2	8,9	46,3	22
Жетісу	13,4	22,4	10,4	22,4	31,3
Қарағанды	20,9	15,5	10,9	38,2	14,5
Қостанай	29,1	26,6	7,6	34,2	2,5
Қызылорда	11,8	5,9	9,4	42,4	30,6
Манғыстау	13,8	27,5	13,8	22,5	22,5
Павлодар	10	2,9	5,7	80	1,4
Солтүстік Қазақстан	29,2	8,3	10,4	50	2,1
Түркістан	9,3	9,7	11,5	42,5	27
Ұлытау	18,2	4,5	13,6	0	63,6
Шығыс Қазақстан	11,1	15,9	11,1	50,8	11,1
Астана қ.	18	20	12,7	35,3	14
Алматы қ.	14,1	17,9	13,2	37,6	17,1
Шымкент қ.	9,1	12,1	9,8	48,5	20,5

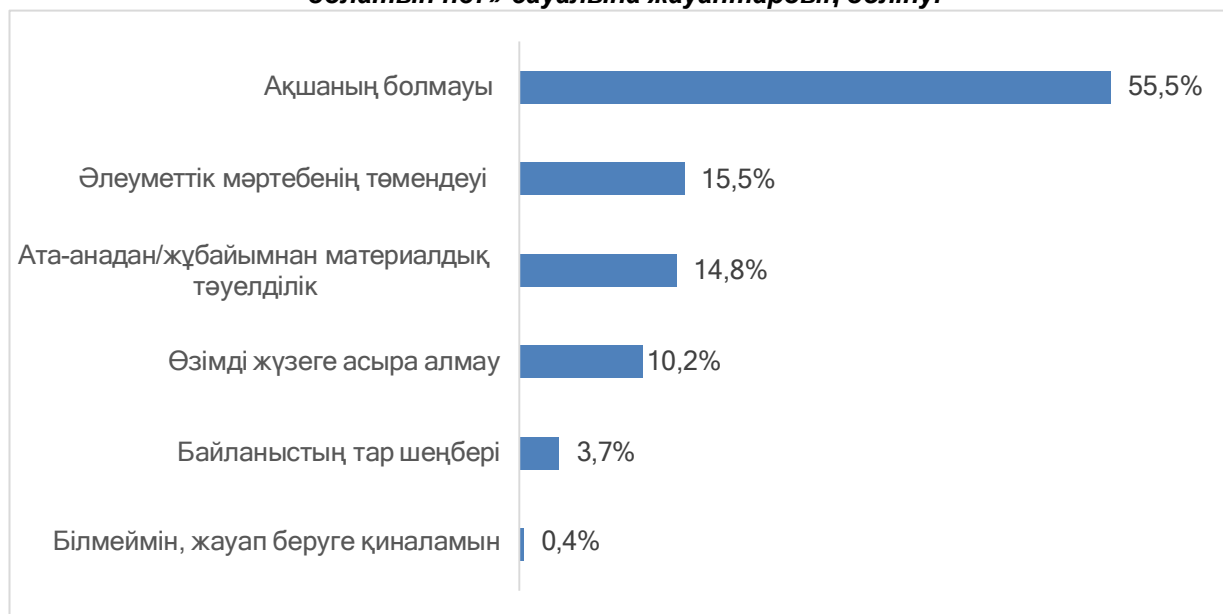
Жұмыссыздыққа қатысты пікір сан түрлі болғанымен, жастар жалпы алғанда жұмыссыздықпен байланысты өздерін алаңдатып жүрген бірнеше негізгі аспектілерді бөліп көрсетуде.

Жастар үшін басты бас ауру - ол қаржының болмауы, осыны респонденттердің 55,5%-ы көрсетті. Бұл әсіресе 19-23 жастағы жастарды көбірек алаңдатады, осындай жауапты олардың 56,6%-ы берді. Бұл жұмыс болмаған жағдайда қаржылық тұрақтылық пен өзін материалдық жағынан қамтамасыз ету қабілеті жастар үшін маңызды екенін көрсетеді.

Әлеуметтік мәртебенің төмендеуі (15,5%), ата-анаға/жұбайына материалдық тәуелді болып қалуға байланысты алаңдаушылық (14,8%) және өзін-өзі жүзеге асыра алмау (10,2%) жастар алаңдаушылығын тудырып отырған келесі аспектілер болып табылады. Бұл - жастар әлеуметтік мәртебенің сақталуы, еркіндік және өзін-өзі іске асыру сияқты жұмыссыздықтың әлеуметтік және жекелік аспектілеріне көңіл аударады деген сөз (Диаграмма №36).

Араласатын ортаның тарылуы жастарды онша алаңдатпайды (3,7%). Бұл жұмыссыздықтың әлеуметті байланыстар мен әлеуметтік қолдауға ықпалына жастар онша көңіл аудармайды дегенді білдіреді. Жалпы алғанда бұл нәтижелер жастар үшін жұмыссыздықтың қай аспектілері маңызды болып табылатынын жақсы түсінуге мүмкіндік береді және жұмыссыз жастарды қолдау шаралары мен бағдарламаларын дайындауда көмектесе алады.

**№36 диаграмма. «Жұмыссыздық жағдайында Сізге ең ауыр тиетін, басты уайым болатын не?» сауалына жауаптардың бөлінуі**



Әлеуметтік мәртебенің төмендеуі әсіресе 14-18 жас тобы үшін өзекті екенін талдау көрсетіп тұр, олардың 18,6%-ы осы аспектіні жұмыссыздық жағдайындағы негізгі уайым ретінде көрсетті (№25 кесте). Бұл осы жаста жас адамдар өздерінің әлеуметтік және кәсіби бірегейлігін тек жаңа құра бастайтындығымен және жұмыссыз қалу олардың өзін, қоғамдағы орнын қабылдауына әсер ететіндігімен байланысты болуы мүмкін.

Басқа жағынан алғанда ата-анаға/жұбайына материалдық тәуелді болу 29-34 жас тобындағы жастарға үлкен әсер етеді, респонденттердің 17,5%-ы осы аспектіні атады. Бұл осы жастағылардың қаржылық тәуелсіздік пен дербес болуды күтетіндігімен, ал жұмыссыздық өзгелерге тәуелді болу мен қаржылық қиындықтар әкелетіндігімен байланысты болар.

Бұл деректер жұмыспен қамту саласында бағдарламалар мен қолдау шараларын жоспарлауда, дайындауда жастардың ерекше қажеттіліктері мен жасына қарай айырмашылықтарын ескерудің маңыздылығын көрсетеді. Саясаттар мен бастамаларды әзірлеу кезінде жастардың әртүрлі жас топтарындағы проблемалары мен жұмысқа орналасу қажеттіліктерін шешуде тиімді қолдау мен көмек көрсету үшін олардың алдында тұрған нақты міндеттерді ескеру қажет.

**№25 кесте. «Жұмыссыздық жағдайында Сізге ең ауыр тиетін, басты уайым болатын не?» сауалына жауаптардың бөлінуі, %**

	14-18 жас	19-23 жас	24-28 жас	29-34 жас	Ерлер	Әйелдер
Әлеуметтік мәртебенің төмендеуі	18,6	13,6	16,1	15,0	16,8	14,1
Қаржының болмауы	54,0	56,6	55,2	55,0	55,0	55,9
Араласатын ортаның тарылуы	2,9	4,3	3,0	4,4	3,7	3,6
Өзін-өзі іске асырудың мүмкін болмауы	9,7	10,6	11,2	7,8	10,6	9,8
Ата-анаға/жұбайыма материалдық тәуелді болып қалу	14,6	14,8	13,6	17,5	13,4	16,3
Білмеймін, Жауап беруге қиналамын	0,3	0,1	0,8	0,3	0,5	0,3

Жұмыссыздықпен байланысты мәселелерге қатысты қызық корреляция гендерлік тұрғыдан алғанда байқалуы мүмкін. Жұмыссыздық жағдайындағы басты уайым ретінде ер адамдар әлеуметтік мәртебенің төмендеуін атап отыр, олардың 16,8%-ы осыны көрсетсе, әйелдер арасында бұл көрсеткіш – 14,1%.

Бұл әдетте ерлерге байланысты әлеуметтік орындармен, күтістермен байланысты болуы мүмкін. Жұмыссыз қалу ер адам үшін оның қоғамдағы кәсіби және экономикалық рөлімен байланысты әлеуметтік мәртебесінен айырылу деп қабылдануы ықтимал.

Екінші жағынан әйелдер ата-анаға/жұбайына материалдық тәуелді болып қалу мәселесін жиі көрсетеді. Бұл әйелдер қаржылық жағынан ерлерге немесе ата-анаға тәуелді болуы керек деген дәстүрлі гендерлік күтістермен, рөлдермен байланысты болар. Сондықтан жұмыссыз қалу қаржылық тәуелсіздікке, өзін және отбасын материалдық жағынан қамтамасыз етуге байланысты алаңдаушылық тудыруы мүмкін.

Зерттеу нәтижелері жұмыспен қамту саласында бағдарламалар мен қолдау шараларын жоспарлауда, дайындауда гендерлік айырмашылықтар мен ерекше қажеттіліктерді, ерлер мен әйелдер кездесетін бөлек мәселелерді ескерудің маңыздылығын көрсетеді. Саясат пен бастама гендерлік теңсіздікті жоюға және жұмыспен қамту мен экономикалық дербестік салаларында ерлер мен әйелдерге тең мүмкіндіктер құруға бағытталуы тиіс.

## 2.7. Жастардың кәсіпкерлік қызметпен айналысуы

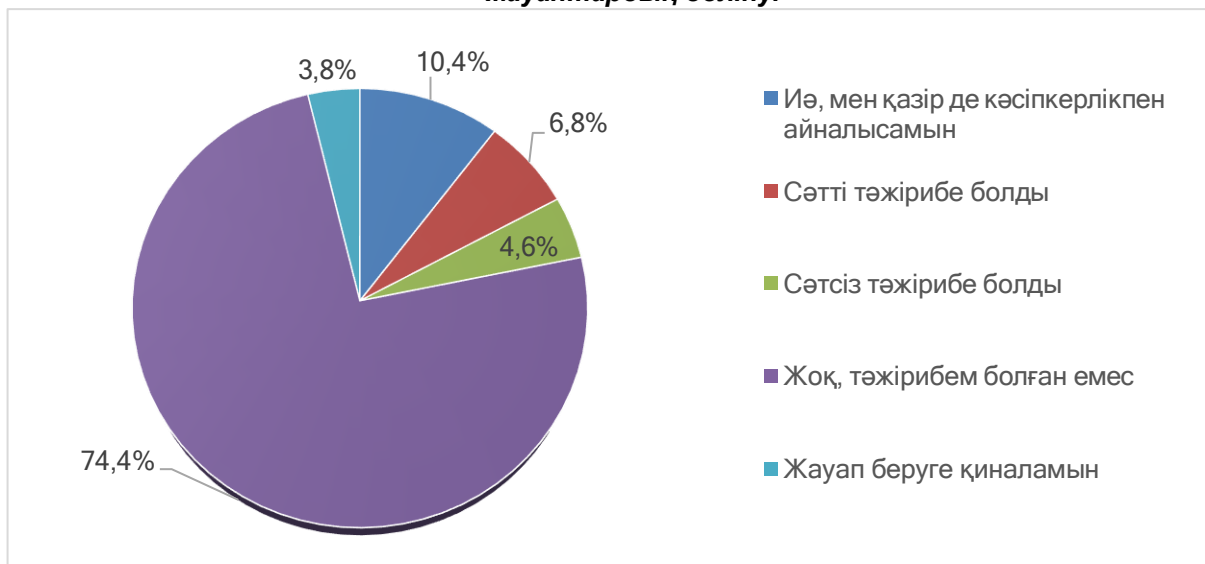
Сауал нәтижелері көрсеткендей, кәсіпкерлік қызметке қызығушылық жастар арасында төмен күйінде қалып отыр. Сауалға қатысқан жастардың көпшілігі (74,4%) бизнесте тәжірибесі жоқтығын атады. Бұл өзіндік кәсіпкерлік қызметті іске асырудағы мотивация мен мүдделіліктің шектеулі болуын көрсетуі мүмкін (№37 диаграмма).

Солай болса да, кәсіпкерлік қызметте тәжірибелі жастардың азғантай бөлігі (21,8%) бар. Олардың 6,8%-ы өз тәжірибелерін сәтті деп санаса, 4,6%-ы тәжірибелерінің сәтсіз болғанын жеткізді. Бұл барлық жасалған қадамдар сәтті болмаса да кейбір жас кәсіпкерлердің бизнесте оң тәжірибелері бар екенін көрсетіп тұр.

Сұралғандардың әрбір оныншысы (10,4%) кәсіпкерлікпен айналысуды жалғастыруда, бұл кейбір жастарда өз бизнесін дамытуға деген тұрақты қызығушылығы мен шешімі барлығынан хабар берсе керек.

Кәсіпкерлік қаржылық ресурстарға, білім мен дағдыларға қол жеткізу, инфроқұрылымды қолдау сияқты бірнеше факторларға байланысты болатынын ескерген жөн. Жастар арасында кәсіпкерлікті дамытуға бағытталған тиісті бағдарламалар мен бастамаларды дайындау бұл салаға деген мүмкіндіктер мен қызығушылықтың артуына септесуі ықтимал.

№37 диаграмма. «Сізде кәсіпкерлік қызмет тәжірибесі болды ма?» сауалына жауаптардың бөлінуі



Сауал нәтижелері бойынша жастардың кәсіпкерлікке қызығушылығы елді мекен типіне, гендерлік белгіге қарамастан төмен күйде қалуда. Қала жастары ішінде тек 21,1%-ында кәсіпкерлік қызмет тәжірибесі бар және қазіргі кезде олардың 9,5%-ы ғана осы салада жұмыстарын жалғастырып жатыр. Өз кезегінде, ауыл жастары арасында кәсіпкерлік қызмет тәжірибесі туралы тек 22,9%-ы айтты, олардың 11,8%-ы кәсіпкерлікпен айналысуды жалғастырып жатыр.

Бұл деректер жастар арасындағы кәсіпкерлік белсенділігі кеңінен таралмағандығын көрсетеді және ол жастардың тұру орындарына (қала, ауыл) байланысты емес. Бұл түрлі факторлармен байланысты болуы мүмкін, олардың ішінде қаржылық ресурстың жетіспеушілігі, кәсіпкерлік инфроқұрылымы мен ресурстарына қолжетімділіктің шектеулігі, сонымен бірге осы саладағы білім мен дағдылардың болмауы бар.

Кәсіпкерлік тәжірибеге қатысты ерлер мен әйелдер жауаптарында аздаған айырмашылықтар байқалады. Кәсіпкерлік тәжірибесі бар ерлер 21,6% болса, әйелдер арасында бұл үлес 22,1% болды. Алайда осы мерзімде кәсіпкерлікпен айналысып жүрген ерлер үлесі әйелдерден көбірек (№26 кесте).

Жас топтарына қатысты басқа динамика байқалуда. 14-18 жас тобындағы респонденттердің тек 8,6%-ында ғана кәсіпкерлік тәжірибе бар, бұл шектеулермен, осы саладағы тәжірибенің болмауымен байланысты болар. Сол сияқты осы жас тобында сәтсіз кәсіпкерлік тәжірибесі барлардың үлесі де жоғары - 6%. Сонымен бірге, аға жас тобында, 29-34 жас, қазір кәсіпкерлікпен айналысып жүргендер үлесі 13,4% болса, ал табысты кәсіпкерлік тәжірибеге ие болғандар 7,5%-ды құрады.

Бұл деректер жас шамасы өсуімен бірге жас адамдарда кәсіпкерлік қызмет мүмкіндігі мен кәсіпкерлікке деген қызығушылық та артатынын білдіреді. Бұл табысты кәсіпкерлік қызметке жол ашатын тәжірибенің жиналуымен, дағдылардың жақсаруымен, ресурстардың артуымен байланысты болуы мүмкін.

**№26 кесте. «Сізде кәсіпкерлік қызмет тәжірибесі болды ма?» сауалына жауаптардың бөлінуі, %**

	Ерлер	Әйелдер	14-18 жас	19-23 жас	24-28 жас	29-34 жас
Иә, мен қазір де кәсіпкерлікпен айналысамын	11,4	9,4	8,6	8,9	11,6	13,4
Сәтті тәжірибе болды	6,1	7,5	6,9	6	7,3	7,5
Сәтсіз тәжірибе болды	4,1	5,2	6	5,7	3,8	2,2
Жоқ, тәжірибем болған емес	74,5	74,3	74	76,6	73,6	71,6
Жауап беруге қиналамын	4	3,6	4,6	2,7	3,8	5,3

Этникалық белгі тұрғысынан жасалған талдау Қазақстанның орыс ұлты тұрғындарының арасында кәсіпкерлік тәжірибеге ие жастар үлесі жоғары екенін көрсетті. Жиынтығында орыс респонденттердің 25,9%-ында кәсіпкерлік тәжірибе болса, ондай тәжірибеге ие қазақтар үлесі – 20,2%, өзге этникалық топ өкілдерінде - 23,6%.

Қазақтарда, сонымен қатар, кәсіпкерлік тәжірибесі жоқ респонденттер үлесі жоғары. Қазақтардың 75,6%-ында кәсіпкерлік тәжірибе жоқ, бұл көрсеткіш орыстарда - 70,8%, өзге этникалық топ өкілдерінде - 73,9%.

Бұл деректер Қазақстандағы жастардың түрлі этникалық топтары арасында кәсіпкерлік тәжірибеге қатысты айырмашылықтар барлығын көрсетеді. Бұл, мүмкін, кәсіпкерлік мүмкіндігі мен оған қызығушылыққа әсер ете алатын мәдени, әлеуметтік және экономикалық факторлардағы ерекшеліктерге байланысты болар.

Жастар арасында кәсіпкерлік белсенділікті ынталандыру үшін осы ерекшеліктер ескеріліп, әр этникалық топтың өзгешелігі ескерілген қолдау, оқыту және ресурстар ұсынылуы керек. Сол сияқты ақпараттық жұмысты жүргізіп, ел экономикасы дамуына қатысуларын арттыру мақсатында түрлі этникалық топ жастарын кәсіпкерлікке ынталандыру қажет.

Кәсіпкерлік жастарға қаржылық жайлылыққа қол жеткізу, экономикалық тәуелсіздікке ие болу мүмкіндігімен тартымды. Жастармен жүргізілген сауал нәтижелері бойынша өзіндік бизнесті құру үшін келесі факторлар негізгі стимул болып табылады:

Үлкен тәуелсіздік: тәжірибесі бар респонденттердің 32,4%-ы бұл факторды бизнес құру үшін маңызды деп көрсетті. Кәсіпкерлікті жастар дербес шешім қабылдау мен өз бизнесін бақылау мүмкіндігін ала отырып, өз идеяларын, өз мақсаттарын жүзеге асырудың амалы ретінде көреді (№38 диаграмма).

Жеке табыстың артуы: сұралғандардың 29,5%-ы табыстың артуын маңызды фактор деп санайды. Жалданған қызметкермен салыстырғанда кәсіпкерлік жоғары табыс алу мен өз қаржылық жайлылығын өзі бақылауға мүмкіндік береді.

Тұрақты табыс: жастардың 11,9%-ы бизнес бастау үшін тұрақты табыс негіз болады деп атады. Кәсіпкерлік тұрақты да үнемі түсетін табыс көзін құруға мүмкіндік бере алады.

Инновациялық бизнес-шешімдер: бизнес бастау үшін инновациялық бизнес-шешімдерді табу мотивациясын көрсеткен респонденттер үлесі көп емес (4,9%). Алайда бұл кәсіпкерлік сектордың даму әлеуетін көрсетуі мүмкін, бұл жерде жаңашылдық идеялар мен шешімдердің маңызы бар.

№38 диаграмма. «Бизнес бастаудың негізгі себебі неде?» сауалына жауаптардың бөлінуі



Жас шамасы категориясы тұрғысынан кәсіпкерлік қызмет үшін негізгі мотивацияларға қатысты айырмашылықтарды байқауға болады.

24-28 жас тобындағылар бизнес бастау үшін себеп ретінде үлкен тәуелсіздікті жиі көрсетті. Бұл дербес шешім қабылдау мен өзінің кәсіби, жеке өмірін бақылауда ұстау ниетімен байланысты болар.

29-34 жастағылар арасында жеке табыстың артуы бизнес ашуда маңыздырақ фактор бола бастады. Бұл шамадағы жастарда жұмыстың үлкен тәжірибесі болуы мүмкін, олар қаржылық тұрақтылық пен өз материалдық жағдайын жақсартуға ұмтылады.

Аға жас тобы (29-34 жас) сонымен бірге кәсіпкерлік мотивациясы ретінде тұрақты табысты жиі көрсетті. Бұл бизнес бастау туралы шешім қабылдау кезінде маңызды аспект болып табылатын тұрақты да үнемі түсетін табыс көзін құруға ұмтылысты көрсетеді.

Мотивациялардағы айырмашылықтар өмірдің түрлі фазаларымен, жастардың кәсіби дамуымен байланысты болуы мүмкін. 24-28 шамасындағы жастар тәуелсіздікке жету мен жаңа мүмкіндіктерді игеруге бағытталса, 29-34 жас топ өкілдерінде қаржылық міндеттер көбірек болуы, соған сәйкес оларда тұрақтылыққа, қаржылық жағдайды жақсартуға ұмтылыс басым болуы ықтимал.

Бұл қорытындылар кәсіпкерлікті қолдауға бағытталған тиісті бағдарламалар мен іс-шараларды дайындауда жастардың жеке қажеттіліктері мен жас ерекшеліктерін ескерудің маңыздылығын көрсетіп тұр.

Кәсіпкерлік қызметті жүргізу жастардан айтарлықтай күш-жігерді қажет етеді. Респонденттер өздері кездескен бірнеше негізгі мәселелерді анықтап атады.

Кәсіпкерлер кездесіп отырған басты мәселенің бірі – жоғары салық төлемдері. Респонденттердің 32,6%-ы осы мәселені көрсетті (№39 диаграмма). Бұл мәселеге қатысты жоғары алаңдаушылық әсіресе 19-23 жас тобында байқалды, олардың 41,7%-ы жоғары салық төлемдеріне қатысты өз алаңдаушылықтарын білдірді.

Жас кәсіпкерлер кездесіп отырған келесі қиындық – жеңілдікпен несиеленудің шектеулі болуы. Респонденттердің 12,3%-ы осы мәселені көрсетті. Несиелендіруге қатысты мәселемен ұшырасқан респонденттердің жоғары пайызы 14-18 жас тобында байқалды, олардың 69,2%-ында несиеленуде негативті, теріс тәжірибе болған.

Сонымен бірге респонденттердің бір бөлігі (9,2%) өз аймағындағы ғимарат жалға алудың жоғары құнын өздері кездесіп отырған кедергі ретінде атады. Бұл мәселе әсіресе 19-23 пен 24-28 жас топтары үшін өзекті.

Жас кәсіпкерлердің азғана пайызы (3,7%) өз кәсіпкерлік қызметінде қандай болса да кедергі тудыратын мәселелермен кездеспегенін жеткізді.

Бұл нәтижелер жастар кәсіпкерлігі үшін қолайлы орта қалыптастыру үшін жоғары салық төлемдерімен, жеңілдетілген несиелендіру қолжетімділігімен, ғимараттар жалға алудың жоғары құнымен байланысты туындаған мәселелерді қарастырудың, шешудің қажеттілігін көрсетеді.

**№39 диаграмма. «Кәсіпкерлікпен айналысу барысында Сіз қандай мәселелерге тап болдыңыз?» сауалына жауаптардың бөлінуі.**





Жастардың кәсіпкерлікпен айналысудан бас тартудың басты себебі – бастапқы капиталдың болмауы, сауалға қатысушылардың 37,5%-ы осы факторды көрсетті (№40 диаграмма). Кәсіпкерліктен бас тартудың себебі ретінде бастапқы капиталдың болмауын көрсеткендердің жоғары пайызы әсіресе 24-28 жас тобы бойынша байқалды, онда жастардың 41,9%-ы осы ойды білдірді.

Жастардың кәсіпкерліктен қашық болуының тағы бір маңызды себебі – сәтсіздікке ұшырап, банкрот болудан, тәуекелге барудан бас тарту. Респонденттердің 24,4%-ы осы жауапты таңдады. Осы себепті әсіресе 14-18 жас тобындағылар жиі көрсетті, 29,7% респонденттер тәуекелге, сәтсіздікке қатысты алаңдаушылығын білдірді.

Сонымен қатар, жастардың 19,1%-ы дербес бизнес құру үшін білім жеткіліксіздігін атады. Бұл пікір әсіресе 19-23 жас тобы үшін өзекті болды, топтағы осы факторды көрсеткен респонденттер – 25,2%.

Сауалға қатысушылардың бір бөлігі (9,8%) мемлекеттің кәсіпкерлікті қолдауы әлсіз деп санайды. Бұл пікір әсіресе 19-23 жас тобы үшін өзекті болды, мемлекет қолдауна көңілі толмаған осы топтағы респонденттер – 15,3%.

**№40 диаграмма. «Кәсіпкерлікпен айналысудан бас тартуға не себеп болды немесе не себеп болуы мүмкін?» сауалына жауаптардың бөлінуі**



Топтар бойынша алынған деректерді талдау кәсіпкерлікке қатысты қала мен ауыл жастары арасындағы кейбір айырмашылықтарды көруге мүмкіндік берді.

Ауыл жастары кәсіпкерлікпен айналысудың басты кедергісі ретінде бастапқы капиталдың болмауын (40,8%) жиі көрсетті, қала жастары арасында бұл көрсеткіш – 35,4%. Бұл ауылдық жерлерде ресурстарға қолжетімділік пен қаржылық мүмкіндіктердің шектеулі болуымен байланысты болар.

Ауыл жастарының тағы бір ерекше сипаты - дербес бизнес құру үшін білім жеткіліксіздігін көрсеткен респонденттер үлесінің жоғары пайызы (21,9%). Қалалық ортада бұл фактордың маңыздылығы сәл төмен және 17,4% болды. Бұл ауылдық жерлерде білім алу ресурстары мен кәсіпкерлікке оқытудың шектеулі болуымен байланысты болуы мүмкін.

Екінші жағынан қала жастары тәуекелге бара бермейді. Олар сәтсіздікке ұшырап, банкрот болудан, тәуекелге барудан бас тартуды жиірек көрсетті (25,7%), ауыл жастарында осындай жауапты таңдаған респонденттер – 22,4%. Бұл, мүмкін,

бизнесті қолдау мен мүмкіндіктердің кең жүйесі құрылған қалалардағы кәсіпкерліктің дамыған ортасына байланысты болар (№27 кесте).

Жалпы алғанда, бұл айырмашылықтар кәсіпкерлікті қолдауға бағытталған тиісті бағдарламалар мен іс-шараларды дайындауда қала мен ауыл жастарының ерекшеліктерін ескерудің маңыздылығын көрсетіп тұр. Бұған ауыл жастарын қаржылық қолдау, ауылдық аудандарда кәсіпкерлік дағдыларды дамыту мақсатындағы білім бағдарламалары мен ресурстарды, сонымен бірге қалада кәсіпкерлік ортаны дамыту жағдайлары мен стимулдарын қосуға болады.

**№27 кесте. «Кәсіпкерлікпен айналысудан бас тартуға не себеп болды немесе не себеп болуы мүмкін?» сауалына жауаптардың бөлінуі, %**

	Қала	Ауыл
Бастапқы капиталдың болмауы	35,4	40,8
Сәтсіздікке ұшырап, банкрот болудан, тәуекелге барудан бас тарту	25,7	22,4
Дербес бизнес құру үшін білім жеткіліксіздігі	17,4	21,9
Мемлекеттің кәсіпкерлікті қолдауы әлсіз	10,9	8,0
Жауап беруге қиналамын	10,6	7,0

Сауалға қатысқан жастардың басым көпшілігі (40,8%) жастар үшін 2,5 пайызбен берілетін жеңілдікті несиелеу туралы естігенін, бірақ шарттарын білмейтінін айтты (№41 диаграмма). Бұл жауап нұсқасы 24-28 жас тобы респонденттері арасында кеңінен таралған (43,2%).

Әрбір бесінші респондент (22,7%) бұл бағдарлама туралы білмейді. Бағдарлама туралы ақпараттың жоқтығы негізінен 19-23 жас тобындағыларға тән (24,2%).

Бағдарлама туралы білетін, бірақ несие рәсімдеуді жоспарламаған респонденттер үлесі 17,1%-ды құрады. Бұл пікір 14-18 жас тобы (20%) қатысушылары арасында жиі аталды.

Сауалға қатысушылардың 11%-ы ғана жеңілдетілген несие пайдалануды жоспарлауда. Бұл негізінен 14-18 жас тобы (13,4%) мен 29-34 жас тобы (13,1%) респонденттеріне тән болды.

Сұралғандардың тағы 8,5%-ы жеңілдетілген несие мүмкіндігін пайдаланған таныстары бар екенін жеткізді. Бұл жауап 14-18 жас тобы мен 19-23 жас тобында (10 пайыздан) жиі кездесті.

Бұл деректер жас адамдардың көпшілігі жеңілдікті несиелеу бағдарламасы естігенімен, барлығы бірдей нақты ақпаратқа ие емес немесе бұл мүмкіндікті пайдалануды жоспарлап отырған жоқ. Өздерінің кәсіби және кәсіпкерлік мақсаттарын іске асыру жолында жеңілдетілген несиелендіруді жастар көбірек пайдалануы үшін бағдарлама, оның артықшылықтары туралы жастарды ақпараттандыруды күшейту керек.

**№41 диаграмма. «Сіз жастар үшін 2,5 пайызбен берілетін жеңілдікті несиелеу туралы білесіз бе?» сауалына жауаптардың бөлінуі**



Аймақтар тұрғысынан талдау жеңілдетілген несие мүмкіндіктері туралы білетін және пайдалануды жоспарлаған жастар үлесінің жоғары көрсеткіштері Ақмола, Жетісу, Шығыс Қазақстан облыстары бойынша байқалғанын көрсетті. Бұл аймақтарда жастар бағдарлама туралы жақсы біледі және оны пайдалануға қызығушылық танытуда.

Екінші жағынан, Атырау, Солтүстік Қазақстан, Ұлытау облысының жастары бұл мүмкіндіктер туралы аз біледі. Бұл бағдарламаны жастар кәсіби және кәсіпкерлік мақсаттарын іске асыру жолында пайдалану үшін ақпараттық науқанды жақсартып, жеңілдетілген несиелендіру туралы жастардың хабардар болуын күшейту қажет (№28 кесте).

**№28 кесте. «Сіз жастар үшін 2,5 пайызбен берілетін жеңілдікті несиелеу туралы білесіз бе?» сауалына жауаптардың бөлінуі, %**

Аймақ	Иә, білемін, несие пайдалануды ойлап отырмын	Иә, білемін, бірақ несие рәсімдеуді ойлап отырған жоқпын	Иә, естідім, бірақ шарттарын білмеймін	Жоқ, білмеймін	Осы несиені алған таныстар бар
Абай	7,3	9,1	50,9	25,5	7,3
Ақмола	13,3	10,7	40	17,3	18,7
Ақтөбе	8,5	12,8	47,9	19,1	11,7
Алматы	7,4	14,2	48,6	20,3	9,5
Атырау	6,9	12,5	41,7	33,3	5,6
Батыс Қазақстан	9	19,4	40,3	20,9	10,4
Жамбыл	10,6	22,8	35,8	22	8,9
Жетісу	14,9	25,4	35,8	16,4	7,5
Қарағанды	12,7	19,1	31,8	29,1	7,3
Қостанай	11,4	16,5	38	25,3	8,9
Қызылорда	9,4	20	41,2	25,9	3,5
Маңғыстау	11,3	26,3	40	13,8	8,8
Павлодар	10	24,3	35,7	20	10
Солтүстік Қазақстан	10,4	10,4	37,5	33,3	8,3
Түркістан	11,9	15	43,8	23,5	5,8
Ұлытау	9,1	13,6	31,8	31,8	13,6
Шығыс Қазақстан	20,6	7,9	47,6	17,5	6,3
Астана қ.	12	15,3	40,7	23,3	8,7
Алматы қ.	10,3	20,5	36,8	21,4	11,1
Шымкент қ.	12,1	16,7	43,2	24,2	3,8

Қазақстандық жастардың құндылықтар жүйесінде отбасы ерекше орынға ие, зерттеу нәтижелері бойынша сауалға қатысушылардың 75,2%-ы отбасыны таңдады (№42 диаграмма). Бұл жас адамдар өміріндегі отбасылық қатынастар мен қолдаудың басымдығы мен маңыздылығын көрсетеді. Көптеген жастар үшін отбасы негіз, оларды қолдаудың махаббат пен қауіпсіздігінің бастауы болып табылады.

Достық та жастар үшін маңызды құндылық және 37,4% үлесімен құндылықтар жүйесінде екінші болып тұр. Достық қарым-қатынас, әлеуметтік қолдау мен араласу - жас адамдар өміріндегі құнды басымдықтардың бірі.

Денсаулық құндылықтар жүйесінде үшінші болып тұр, оны атағандар - 35%. Бұл жастар арасында салауатты өмір салтының, психикалық және физикалық жайлылықтың маңыздылығын түсінуді көрсетеді.

Төменгі орындарда тұрса да, материалдық жағынан қамтамасыз етілген өмір, оқу/білім де қазақстандық жастар үшін маңызды құндылық болып саналады. Жастар оқу арқылы қаржылық тұрақтылыққа жетуге, өз білімдері мен дағдыларын дамытуға ұмтылады.

**№42 диаграмма. «Сіз үшін өмірдегі ең басты құндылық не?» сауалына жауаптардың бөлінуі**



Жас шамалары тұрғысынан жасалған талдау құндылықтарға басымдық беруде кейбір өзгешеліктерді көрсетті. Мысалы, отбасы 14-18 бен 29-34 жас топтары үшін үлкен маңызға ие болса, 14-18 жас жасөспірімдері үшін достық маңыздылау. Өз кезегінде денсаулық 29-34 жас тобы респонденттерінде жиі аталды. Білім мен оқу 14-18, 19-23 жас топтары респонденттері үшін маңызды (№29 кесте).

Құндылықтар бағытындағы осындай айырмашылықтар жастар өмір сүріп отырған әлеуметтік-мәдени ортамен, өмір тәжірибесімен, жас шамасымен байланысты түрлі қажеттіліктер мен басымдықтардың көрсеткіші бола алады.

**№29 кесте. «Сіз үшін өмірдегі ең басты құндылық не?» сауалына жауаптардың бөлінуі, %**

	14-18 жас	19-23 жас	24-28 жас	29-34 жас
Сенім, дін	17,1	15,6	15,7	14,7
Отбасы	76,9	72,8	75,8	77,5
Көңіл көтеру, рақаттана өмір сүру мүмкіндігі	6,3	5,4	7,9	5,0
Биліктің болуы	8,9	7,2	8,4	7,8
Достық	41,1	37	37,3	34,4
Жан тыныштығы	17,1	17,8	18,5	16,9
Денсаулық	31,3	36,2	33,9	38,8
Білім, оқу	19,1	20,3	17,6	14,7
Қызықты жұмыс, кәсіп	10	12,5	14,4	14,4
Махаббат	4,9	7,7	7	6,6
Материалдық жағынан қамтамасыз етілген өмір	21,4	19,3	16,0	18,4
Қоғамның мойындауы, абырой-бедел, танымал болу	4	4,3	2,7	3,1
Адамдарға көмек	8,0	7,7	9,3	7,5
Өз-өзін жүзеге асыру, өз-өзіне құрмет	3,4	3,4	3,8	3,8
Мансап, қоғамдағы жоғары орын	9,4	10,3	9,5	12,5
Шығармашылық	2,9	3,9	2,8	3,8
Жауап беруге қиналамын	2,3	3,6	3,5	4,4

Қазақстанда қала мен ауыл жастары арасында құндылық бағыттарға қатысты айырмашылықтар байқалады. Талдау көрсеткендей, ауыл жастары үшін ең маңыздысы – отбасы мен денсаулық. Қала жастарымен (74,0%) салыстырғанда отбасы ауыл жастары үшін маңыздырақ (77,2%). Бұл ауылдық ортадағы отбасылық қатынастардың бағалылығымен, жақын қарым-қатынастармен байланысты шығар.

Денсаулықтың маңыздылық көрсеткіші де қалалықтарға (33,0%) қарағанда ауыл жастарында жоғарылау (38,3%) Бұны ауылдағы белсенді өмір салтымен, табиғат аясындағы белсенді дене еңбегімен түсіндіруге болатын шығар.

Екінші жағынан материалдық қамтамасыз етілген өмір мен оқу/білім қала жастары үшін керектігі басым құндылық болып тұр. Қалада жастар қаржылық тұрақтылық пен жоғары табыс алу мүмкіндігін жоғары бағалайды (17,0%), сонымен қатар білім мен оқуға көбірек көңіл бөледі (18,8%). Бұл қалалық орта ұсынатын мансаптық мүмкіндіктердің көптігіне, білім алу ресурстарын пайдаланудың орасан мүмкіндіктеріне байланысты болуы мүмкін.

Осылайша, қала мен ауыл жастары өз өмірлерінің ерекшеліктерімен, контекстімен байланысты түрлі құндылық бағыттарына ие. Бұл өзгешеліктер олар өскен және өмір сүріп отырған түрлі әлеуметтік, экономикалық және мәдени жағдайларға негізделуі ықтимал.

**№30 кесте. «Сіз үшін өмірдегі ең басты құндылық не?» сауалына жауаптардың бөлінуі, %**

	Қала	Ауыл
Сенім, дін	15,6	16,1
Отбасы	74,0	77,2
Көңіл көтеру, рақаттана өмір сүру мүмкіндігі	6,9	5,4
Биліктің болуы	7,7	8,4
Достық	35,7	40,1
Жан тыныштығы	15,2	22,0
Денсаулық	33,0	38,3
Білім, оқу	18,8	17,6
Қызықты жұмыс, кәсіп	16,2	7,6
Махаббат	7,2	6,2
Материалдық жағынан қамтамасыз етілген өмір	17,0	20,9
Қоғамның мойындауы, абырой-бедел, танымал болу	4,4	2,2
Адамдарға көмек	7,4	9,6
Өз-өзін жүзеге асыру, өз-өзіне құрмет	3,0	4,6
Мансап, қоғамдағы жоғары орын	11,3	8,6
Шығармашылық	3,5	3,0
Жауап беруге қиналамын	3,5	3,3

## ҚОРЫТЫНДЫЛАР МЕН ҰСЫНЫМДАР

Зерттеу нәтижелері бойынша жасалған қорытындылар:

1. Болашақ мамандықты таңдау – жастар үшін оңай шаруа емес, әсіресе, бір мамандықтар керексіз болып қалып, жаңа мамандықтар пайда болып жатырған қазіргі кезеңде мәселенің өзектілігі арта түсуде. Оқу орнына түсу кезінде мамандық таңдауға бірінші кезекте таңдалған мамандық бойынша еңбек нарығындағы еңбекақы деңгейі (56,7%), жұмысқа орналасу мүмкіндігі (44,9%) мен мамандықтың, кәсіптің беделі (37%) сияқты факторлар ықпал етеді. Жалпы алғанда, талапкерлер мамандық таңдауда сол сияқты тегін оқу (34,7%), төмен конкурс (16,2%) пен алатын мамандық бойынша жеңілдіктер мен артықшылықтардың болуы (13,2%) мүмкіндіктерін де қарастырады. Мамандыққа деген жеке қызығушылығы барын сұралғандардың 22%-ы ғана бөліп көрсетті.

Деректер талдауы оқуға мамандық таңдауда қала мен ауыл жастары басшылыққа алатын дәлелдемелердің бірдей екендігін көрсетті. 5-топ факторлар екі топ жастары үшін де ортақ. Айтсақ, «таңдалған мамандық бойынша еңбекақыны» қалалық жерлерде таңдағандар 56% болса, ауылдық жерлерде 57,8% болды. Тұрған орындары типі бойынша бұл фактор екі топ жастары үшін де негізі болып табылады.

Ерлер мен әйелдер бағдарының ұқсас болуы да атап өтерлік жайт, көрсеткіштер айырмашылығы болмаша ғана. Дегенмен, әйелдерге қарағанда ерлер жұмысқа орналасу мүмкіндігі факторына көбірек көңіл бөледі (47,1%-ға қарсы 42,5%). Ал әйелдер болса, мамандық таңдауда өз мүддесі мен ниетіне жиі көңіл бөледі (19,3%-ға қарсы 24,7%).

Болашақ мамандықтан анық емес күтістер мен өзін-өзі іске асыруға мүдделіліктің әлсіздігі бар мүмкіндіктер туралы жоғары сынып оқушыларының білімін кеңейту қажеттігін көрсетіп тұр. Сонымен бірге жоғары сынып оқушылары арасында кәсіби бағдар беру жұмысын күшейту де өзекті.

2. Жиынтығында сұралған жастардың 53,3%-ы таңдаған мамандық бойынша бүгінгі күні жұмысқа орналасу мүмкін деп санайды. «Байланыстар» мүмкіндігіне сенетіндер үлесі де едәуір жоғары. Әрбір бесінші жас мамандық бойынша жұмысқа орналасу «таныстар бойынша мүмкін» (15,7%) деп есептейді. Ал сұралғандардың 7,8%-ы мамандық бойынша жұмысқа орналасу қиындықтары себебі еңбек нарығындағы мамандыққа сұраныстың болмауы деп санайды.

Жас топтары бойынша деректер барлық топ бойынша көпшілігінің жеке өздері күш салу арқылы жұмысқа орналасу мүмкіндіктерін салыстырмалы тұрғыдан жоғары бағалайтынын көрсетеді. Солай болса да 14-18 жас респонденттері арасында оптимизм төмендеу. Бұл арада таныстық арқылы жұмысқа орналасу мүмкін деп санайтындар жас жоғарылаған сайын өсе түсуде. Атап айтсақ, «таныс арқылы орналасу мүмкіндігі бар» жауабын 14-18 жас тобының 14,3%-ы, 19-23 жас тобының 15,6%-ы, 24-28 жас тобының 14,7%-ы, 29-34 жас тобының 19,1%-ы таңдады.

Аймақтар тұрғысынан «таныс арқылы орналасу мүмкіндігі бар» жауабын таңдағандар көрсеткіші - 9,1%-дан 20%-ға дейін. Мейлінше жоғары көрсеткіштер Астана қаласында (20%), Батыс Қазақстан (19,4%) мен Қостанай (19%) облыстарында байқалады.

3. Қазіргі қазақстандық жастар үшін ең алдымен, өндіріс, көлік, байланыс, ауыл шаруашылығы және қоғамдық тамақтану салалары барынша тартымды болып отыр. Келесі салалар керісінше барынша аз аталды: заңгерлік (1,6%), бизнес

(4,2%), үкіметтік емес ұйымдар (4,5%), құқық қорғау органдары (5%), мемлекеттік қызмет (5,3%), ғылыми қызмет (6,4%).

Деректер қала мен ауыл жастары басымдықтары арасында кейбір айырмашылықтар барын көрсетті. Қала жастары жұмыс істегісі келетін салалар бестігі төмендегідей құралды: өндіріс (24,2%), көлік саласы (16,7%) және қоғамдық тамақтану (16,4%). Кәсіпкерлік (4,1%) пен құқық, заңгерлік (1,6%) салаларына қызығушылық салыстырмалы тұрғыдан төмендеу.

Сауалға қатысқан ауыл жастары арасында келесі салалар бойынша қызығушылықтың жоғары деңгейі байқалды. Олар: өндіріс (23,1%), көлік саласы (18,6%) және байланыс (18,5%). Кәсіпкерлік пен бизнес (4,3%) пен құқық, заңгерлік (1,6%) салаларына қызығушылық ауыл жастарында да төмендеу.

4. Жастардың көпшілігі тұрақты жұмыс орны болуына басымдық береді, бұны 56,7%-ы атап көрсетті. Әрбір он бірінші сұралған жас фрилансты таңдады (10,2%). Респонденттердің одан азғана көп бөлігі (15%) қашықтан жұмыс істеуге басымдық берді. Одан басқа, сұралғандардың 4,1%-ы 4 күндік жұмыс аптасында, 2,5%-ы икемді жұмыс кестесінде жұмысты қалап отыр.

5. Қазақстандық жастар үшін еңбек өмір сүру үшін өзін материалдық қаражатпен қамтамасыз ету қажеттілігі болып табылады. Сұралғандардың 40,2%-ы жұмыс арқылы жеке қажеттіліктер үшін қаржының болуы мүмкіндігін атаса, 42,1%-ы жұмыс өмір сүру үшін қаражатпен қамтамасыз етілу қажеттілігі деп көрсетті. Сұралғандардың 28,6%-ы жұмысты өз отбасын қамтамасыз ету және жақындарға қаржылық қолдау көрсету үшін қажеттілік ретінде көреді, ал 27,9%-ы жұмысты өзін-өзі жүзеге асыру, өз мақсаттары мен жоспарына жету құралы деп санайды. Әрбір бесінші сұралған жұмыстан нетворкинг, яғни болашақта қажет болуы ықтимал байланыс, қатынастар орнату мүмкіндігін көреді. Сұралғандардың 18,2%-ы жұмысты әріптестермен, клиенттермен, серіктестермен араласу, пікір алмасу мүмкіндігі деп санайды.

6. Жастардың көпшілігі өз кәсіби қызметінің нәтижесі үшін жауапкершіліктің маңыздылығын сезінуде. Қажет құзыретті жастардың 48,9%-ы атады. Сауалға қатысушылардың 40,3%-ы үшін жұмыстың практикалық дағдыларын білу маңызды, бұл фактор маңыздылығы жағынан екінші орында. Үшінші орында - жұмысқа қабілеттілік пен жоғары еңбек тәртібі (33,4%). Сонымен қатар, сауалға қатысушылардың шамамен үштен біріне дербес шешім қабылдай білу қабілеті мен адамдармен араласа білуі, қарым-қатынас психологиясын білу сияқты қасиеттер маңызды. Ал теоретикалық білім болуы, шет тілдерді білу мен мансабының (карьера) бастапқы кезеңінде төмен жалақы алуға дайын болудың маңыздылық деңгейі төмендеу бағаланды.

7. Жастар түсінігінде жұмыс тәжірибесі мен өтілінің (стаж) болмауы (51,1%) жас маманның жұмысқа орналасуына басты кедергі болуы мүмкін. Өзге де маңызды себептер ретінде бос орынның болмауы (32,8%), білім жетіспеушілігі немесе профилді емес білім (25,7%) аталды.

8. Сұралғандардың 43%-ы жұмысқа орналасу мәселелерімен үнемі кездесетіндіктерін айтты, жастардың 36,2%-ы мамандық бойынша жұмысқа тұруда қиындықтар бар екенін, бірақ кәсіби дағдысыз жұмыс табуға болады десе, жастардың 6,1%-ы өздерінде жұмысқа орналасу бойынша мәселе жоқ деп отыр.



Сұралғандардың 12,4%-ы қазір оқып жүргенін және жұмысқа орналасу мәселесімен әлі кездеспегендіктерін жеткізді.

9. Жастар түсінігінде жұмысқа орналасуда қолдау көрсетудің келесі бағыттары тиімді бола алады: оқу кезінде кәсіпорындарға стажировкалар мен практикаларды ұйымдастыру (46,1%), нақты жұмыс берушілер үшін шарттық негізде студенттерді мақсатты даярлау (44,4%), сонымен бірге жұмыс берушілерді шақырып, институтта бос орын жәрмеңкелерін өткізу (31,1%).

Бұл үш негізгі фактор қала және ауыл жастары үшін де өзекті болып саналады. Бұл арада осы шаралардың іске асуына қатысты қала жастарында оптимизм жоғарылау. Нақты айтқанда, оқу кезінде кәсіпорындарға стажировкалар мен практикаларды ұйымдастыруды қолдайтындар сұралған қала жастарында 47,6% болса, ауыл жастарында 43,7%; жұмыс берушілерді шақырып, институтта бос орын жәрмеңкелерін өткізу бойынша тиісінше, 30,3% және 32,4%. Нақты жұмыс берушілер үшін шарттық негізде студенттерді мақсатты даярлау да қала жастары (43,1%) мен ауыл жастары (46,5%) арасында жақсы қолдауға ие. Жұмысқа орналасу бойынша тренинг, семинар, конференциялар ұйымдастыруды таңдау пайыздық көрсеткіші екі тұрғындар пункті бойынша да төмен, қала бойынша – 13,7%, ауыл бойынша – 11%.

10. Жиынтығында сұралғандардың әрбір екіншісін лайықты жұмыс орнын табу қиындығы ойландырады, мазалайды, олардың 22,9%-ы қатты ойландырады деп жауап берді, 30,8%-ы ойландырады, мазалайды деген дұрыс болар деп жауап берді. Бұл мәселе мазаламайды дегендер жиынтығында – 29,5%.

Мұндай тәжірибенің жас ерекшеліктеріне байланысты 19-23 жас және 24-28 жас аралығындағы жастарға тән-олардың ішінде тиісінше 55,2% және 53,3% мазасыздық туралы айтады. 14-18 жас тобындағы сұралғандардың 17,4%-ын бұл мәселе онша мазасыздандырмайды деуге болады. Қалған жас топтарында бұл көрсеткіш 13,6%-дан 18,4%-ға дейін.

11. Респонденттердің 26,8%-ы елдегі жастарды жұмыспен қамтамасыз етуге бағытталған бағдарламаларды толықтай қайта қарауды қолдады. Жаңа жұмыс орындарын ашуды респонденттердің басым бөлігі қолдауда – 40,2%. Минималды (төменгі) жалақыны көтеруді қолдағандар – 24,4%, ал 3,6%-ы жұмысқа орналасу мүмкіндіктері туралы атаулы жеке ақпараттандыруды көрсетті. Тек 5,2%-ы ғана бұл мәселеде мемлекеттен ештеңе күтіп отырған жоқ.

12. Сұралғандардың 23,9%-ы билік өкілдері пікіріне сенім білдірді. Сұралғандар арасында сенім деңгейіне қарай ғалымдар екінші орын алады, көрсеткіш – 17,3%. Сұралғандардың 15%-ы белгілі қоғам қайраткерлеріне сенім білдірді. Саяси партиялар жетекшілері жастардың 12,5%-ы қолдауына ие болды.

Сауалға қатысушылардың едәуір бөлігі (24,4%) ұсынылған санаттардың ешқайсысына сенім білдірмегеніне, 12,6%-ы жауа бере алмағанына назар аударған жөн. Бұл қоғамдағы басымдық беру мен пікірдің алуан түрлі болуынан, сонымен бірге сыртқы пікірлерге сенім артпай, авторитеттерге сенімсіз болудан хабардар етуі мүмкін.

13. Жастардың көпшілігі (57,1%) мансаптық өсу сатысын құру үшін кәсіби оқуды жалғастыруға әзір. Әрбір үшіншісі табыс деңгейі артуына үміт артады. 2,7%-ы кәсіби құзыреттілікті артыруға ниетті, ал 7,4%-ы білім алуды басқа жұмыс орнына ауысу жағдайымен байланыстырады.

14. Сұралғандардың көпшілігі (28,8%) ағымдағы жұмысы өз мамандықтарына толық сәйкес келетінін көрсетсе, 16,1%-ы өз жұмыстарының мамандыққа мүлдем сәйкес келмейтінін атады. Қалада жас респонденттердің 28,2%-ы жұмыс профилі оқылған мамандықпен толық сәйкес келетінін атады. 24,6% - кей жағдайда ғана сәйкес келетінін, 15,7%-ы сәйкес келеді деген дұрыс болар жауаптарын таңдаса, 17,4%-ы өз жұмыс профилі оқылған мамандықпен мүлдем сәйкес келмейтінін атады. Ауылда жас респонденттердің 29,8%-ы жұмыс профилі оқылған мамандықпен толық сәйкес келетінін атады. 24,3% - кей жағдайда ғана сәйкес келетінін, 18%-ы сәйкес келеді деген дұрыс болар жауаптарын таңдаса, 14,1%-ы өз жұмыс профилі оқылған мамандықпен мүлдем сәйкес келмейтінін атады.

15. Басты факторлар арасында объективті де, субъективті факторлар болды. Айтсақ, 21,5%-ы алған мамандықтары бойынша жұмыс орындары жеткіліксіз болғанын атады. Сұралғандардың 23,5%-ы жалақының төмен деңгейіне байланысты алған мамандықтары бойынша жұмысқа орналаспаған. Сол сияқты 9,2%-ына жұмыс тәжірибесі мен практикалық білім жетіспесе, 11,7%-ы мамандық көңілінен шықпағанын, 10,7%-ы жұмыс беруші ұсынған шарттарға көңілі толмағандығын көрсетті.

16. Респонденттердің әрбір оныншысы жұмыс іздемегенін, өйткені оқу орнын бітірген кезде жұмыс істеп жүргенін атады (8,7%). 13,7%-ы оқу орнын бітіргеннен кейін 1 ай ішінде жұмысқа бірден орналасқанын жеткізді. Сұралғандардың 17,6%-ы 2-6 ай аралығында жұмыс іздесе, 9,3%-ына жұмысты 7 мен 12 ай аралығында іздеуге тура келген.

Әрбір тоғызыншы респондент мамандық бойынша жұмыс таба алмағандықтан, мамандығына сәйкеспейтін жұмысқа орналасқан (8,1%). 2,2%-ы мамандық бойынша жұмысқа орналаса алмаған және қазіргі уақытта жұмыс істемейді. Мамандық бойынша жұмысты әуелден-ақ іздемеген жастардың да үлесі едәуір (26,7%).

Қала-ауыл тұрғысынан, сол сияқты гендерлік белгі тұрғысынан деректер айырмашылығы айтарлықтай емес, дегенмен келесі деректерге тоқтала кеткен жөн: мамандық бойынша жұмысты әуелден-ақ іздемеген жастар арасында ерлер үлесі басымдау (25,8% болған әйелдермен салыстырғанда ерлерде көрсеткіш - 27,6%). Сол сияқты кәсіп саласы бөлек жұмысқа орналасқандар арасында әйелдер саны көбірек (ерлерде 7,1%, әйелдерде - 9%).

17. Жұмыспен қамтуда бейресми ақпарат арналары, жақындар, таныстар мен достар көмегі жоғары тиімділік көрсетуде. Сұралғандардың 23,1%-ы жұмыс іздеуде осы каналды пайдаланғанын айтты. 18,1% респонденттер бос орындар туралы хабарламаларды пайдаланған. Респонденттердің 16,7%-ы хабарландыру беруді жұмыс іздеу амалы ретінде көрсетті.

Консервативті әдістерге қарағанда Интернет тиімділігі артуда. Сұралғандардың 17,5%-ы Интернет желілері мүмкіндіктерін пайдалануды атап көрсетті.

Осы ресурстар қатарында алғанда жұмыс берушіге/әкімшілікке тікелей жүгіну, бос орын жәрмеңкелеріне қатысу, еңбекке орналастыру Орталығына, жұмыспен қамту агенттігіне жүгіну, оқу орнының көмегі сияқты амалдардың танымалдығы, пайдаланылу деңгейі төмен.

18. Сауалға қатысушылардың көпшілігі персоналды іріктеу жүйесін ашық деп санайды, осындай пікірді олардың 50,7%-ы білдірді. Дегенмен оған қарама-қарсы

пікірді ұстанушылар үлесі де біршама жоғары. Сұралғандардың 38,4%-ы персоналды іріктеу жүйесінің ашықтығы туралы қойылған сұраққа теріс жауап берді.

19. Жастар түсінігі бойынша мертократия қағидаттары негізінен мемлекеттік және жеке секторда жұмыс істейді, тиісінше 24,7% және 34,6%. Респонденттердің квазимемлекеттік пен мемлекеттік емес секторларды таңдау деңгейі төмендеу болды, тиісінше, 15,9% және 16,8%.

20. Сауалға қатысушылардың жартысы үшін ағымдағы жұмысы бірінші жұмыс орны болып есептеледі. Алайда респонденттердің едәуір бөлігі түрлі себептерге байланысты жұмыс орнын ауыстырған. Ол себептер ішінде жалақының төмен болуы, күту мен жұмыс жағдайының сәйкеспейуі, әлеуметтік кепілдіктің болмауы бар. Жұмыс ауыстыру сонымен бірге мамандық бойынша жұмысқа ауысумен, денсаулық жағдайымен, отбасылық жағдайларға, лауазымға құзыреттіліктің сай келмеуімен байланысты.

21. Сауалға қатысушылардың көпшілігінде стандартты жұмыс кестесі - толық жұмыс күні. Алайда респонденттердің едәуір бөлігі толық емес жұмыс күнімен немесе ауысыммен істейді. Нормаланбаған жұмыс күні де кейбір респонденттерге тән. Бұл деректер Қазақстанда жастардың жұмыспен қамтылу формасының жан-жақтылығын көрсетеді.

22. Қазақстанда жастар мамандық таңдауда, жұмыс іздеуде, кәсіпкерлікті дамытуда бірінші кезекте материалдық мәселелердің шешілуін көздейді. Отбасылық жиынтық табыс деректері сауалға қатысқан жастардың едәуір бөлігінің табысы деңгейде екенін көрсетті. Жастардың күткен табыстары олардың ағымдағы табыстарынан едәуір артық екенін атау маңызды. Бұл қалайтын табыс деңгейі мен нақты мүмкіндіктердің сәйкеспейтіндігін көрсетеді.

23. Жайлы тұрмыс үшін табыс көлемі туралы сауалға жастардың көпшілігі жайлы өмір сүру үшін айына 300 мыңнан 500 мың теңгеге дейін көлеміндегі табыс қажет деп есептейді. Бұл жайлы тұруды қамтамасыз ететін табыс деңгейіне қатысты олардың күтістерін білдіреді.

24. Қаржылық қауіпсіздік пен жұмыссыз қалған жағдайға деп қаржы жинақтауға қатысты сұралғандардың тек 17,1%-ы ғана қауіпсіздік жастығына қаржы қалдырады екен. Респонденттердің көпшілігінде қазіргі кезде жинақталған қаржы жоқ, бірақ болашақта бастауды жоспарлап отыр. Бұл тұрақсыздық пен қаржылық тәуекелдерге жастардың қаржылық дайындығының жеткіліксіздігін көрсетеді.

25. Қазақстан жастары жұмыссыздық қаупін сезінуде, бірақ сұралғандардың көпшілігі оны болу ықтималдығына күмінданып отыр. Солай болса да жұмыссыз қалған жағдайда сұралған жастардың едәуір бөлігі (30,7%) сол мамандық бойынша жұмыс іздеуге ниетті, бұл олардың таңдалған өз мамандықтары бойынша жұмысты жалғастыру ниетін білдіреді. Алайда жаңа мамандыққа көшуге дайын болу немесе жұмыс туралы кез келген ұсынысты қарауға әзір болу да бар.

26. Жастардың көпшілік бөлігі қажет болған жағдайда өзіне жұмыс таба алатынына сенімді. Бұл жастардың өз перспективаларына қатысты оптимистік көзқарастарынан хабар береді. Сұралғандардың жартысынан астамы (64,3%) аздаған күш-жігермен немесе тіпті күш жұмсамай-ақ жұмыс таба аламын деп отыр.

Сонымен бірге тең жұмыс табу едәуір күш-жігерді қажет етеді деп санайтындар да (15,6%) бар.

27. Жастардың кәсіпкерлік қызметке қатысуы төмен күйінде қалып отыр. Сауалға қатысқан жастардың көпшілігі (74,4%) бизнесте тәжірибесі жоқтығын атады. Тәжірибесі бар жастардың сұралғандардың әрбір оныншысы (10,4%) кәсіпкерлікпен айналысуды жалғастыруда. Деректер жас шамасы өсуімен бірге жас адамдарда кәсіпкерлік қызмет мүмкіндігі мен кәсіпкерлікке деген қызығушылық та артатынын білдіреді. Бұл табысты кәсіпкерлік қызметке жол ашатын тәжірибенің жиналуымен, дағдылардың жақсаруымен, ресурстардың артуымен байланысты болуы мүмкін

28. Сауалға қатысқан жастардың көпшілігінде кәсіпкерлік қызмет тәжірибесі жоқ және респонденттердің аз ғана бөлігі өз бизнесін ашу әрекетін жасап көрді. Кәсіпкерлік қызметтен бас тартудың басты себептер - бастапқы капиталдың болмауы, тәуекелге бармау ниеті мен бизнес құру үшін білімнің жеткіліксіздігі.

29. Қаржылық тәуелсіздік, жеке табыс және өзіндік дербес шешім қабылдау мүмкіндігі жастар үшін кәсіпкерлік мүмкіндіктері туралы шешім қабылдауда маңызды мотивациялық фактор болатынын зерттеу нәтижелері көрсетті. Бұл жайлы экономикалық және кәсіпкерлік орта құрудың, сонымен бірге жастар арасында кәсіпкерлік идеялар мен дағдыларды дамыту үшін қолдау мен ресурстар берудің маңыздылығын көрсетеді.

30. Кәсіпкерлікке қатысудың төмен деңгейіне қарамастан, жастар арасында шағын және орта бизнесті дамыту үшін әлеует бар. Қәсіпкерлік қызметке қызығушылық ерлер мен әйелдер арасында, барлық жас топтарында байқалады. Жастар кәсіпкерлікті жеке табысты арттыру, экономикалық тәуелсіздік алу және тұрақты табыспен байланыстырады.

31. Қазақстандық жастардың құндылық бағдарларына отбасы, достық, денсаулық, материалдық қамтамасыз ету, оқу/білім кіреді. Қала мен ауыл жастары арасында құндылық бағыттарға қатысты айырмашылықтар бар, ауыл жастары үшін отбасы мен денсаулық маңыздырақ болса, ал қала жастары үшін материалдық қамтамасыз етілген өмір мен оқу/білім маңыздылығы жоғары құндылық болып саналады.

Жоғарыда берілген қорытындыларды негізге ала отырып, Қазақстанда **жастарды қолдау мен дамыту үшін келесі іс-шараларды қолға алу** ұсынылады:

- Жастар арасында кәсіпкерлікті ынталандыру үшін қолайлы жайлы орта құру. Бұған жастарға табысты кәсіпкерлік қызметпен айналысуға қажет білім мен дағдылар алуға көмектесетін түрлі оқыту бағдарламалары, тренингтер мен менторлық арқылы қол жеткізуге болады.

- Кәсіпкерлікті қолдайтын, несиелерді қосып жеңілдіктер беретін қолжетімді мемлекеттік бағдарламалар туралы жастардың ақпараттануын арттыру. Бұған ақпараттық науқандар, кеңестер, түрлі әлеуметтік желілерде, платформаларды ақпарат тарату арқылы қол жеткізуге болады. Ақпараттық науқандар мен шараларды жастардың табысты кәсіпкерлік тәжірибе мүмкіндігіне сенімді болуы мен қызығушылықтарына қолдау мақсатында ұйымдастыру керек.

- Салықтық және әкімшілік кедергілерді азайту, ресурстар мен қаржыландыру қолжетімділігін жеңілдету, сол сияқты инновациялар мен жаңа

**Жастар еңбек нарығында:  
қажеттілік, мүмкіндіктер мен перспективалар** \_\_\_\_\_

бизнес-шешімдер дамуына қолдау көрсетуден тұратын жастар үшін жайлы экономикалық бизнес-орта қалыптастыру.

- Жұмыспен қамту саласында жастарды қолдау шараларын жалғастыру, дамыту, оқыту мен қайта біліктіліктен өткізу бағдарламалары, жұмыс орындарын құру, кәсіпкерлікке ынталандыру тетіктерін жасау. Сол сияқты жастарды жұмыс түрлеріне кеңінен таңдау жасаумен қамтамасыз етіп, оларға экономикадағы өзгерістерге бейімделу мүмкіндіктерін беру үшін еңбек нарығының дамуына қолдау көрсету, оның икемділігін арттыру да маңызды.

### 3 бөлім. САРАПШЫЛЫҚ САУАЛ НӘТИЖЕЛЕРІ

#### 1. Еңбек нарығындағы қазіргі тенденциялар

Еңбек нарығындағы қазіргі тенденциялар жұмыс беруші мен қызметкер арасындағы өзара қатынастың сипаты мен құрылымындағы, жұмыспен қамтылу формасындағы, жұмысқа орналасу ерекшеліктеріндегі түрлі өзгерістерді және қазақстандық қоғамда болып жатырған көптеген басқа аспектілерді білдіреді. Жүріп жатырған жаһандық әлеуметтік, технологиялық, экономикалық, экологиялық және саяси процестер бұған айтарлықтай ықпал етеді. Нақты айтқанда, бұл сыртқы көш-қондық лектің күшеюі, өндірістік процестерді автоматтандыру мен роботтандыру және басқа да факторлар. Өз кезегінде, бұл жұмыс күшінің сандық және сапалық құрамына, еңбек нарығындағы сұраным мен ұсыныстарға, жұмыссыздыққа және басқаларға ықпал етеді.

2020 жылдың басынан COVID-19 пандемиясы тудырған тенденциялар еңбек нарығында күні бүгінге дейін өзектілігін сақтап отырғандығын атап өту маңызды. Карантин мен локдаун жағдайында пандемия әсерімен көптеген кәсіпорындар қызметкерлер штатын мәжбүрлі түрде қысқарту, оларды жалақы сақталмайтын демалысқа жіберу, жұмыс уақытын қысқарту немесе қашықтан жұмыс істеуге көшірумен кездескені белгілі. Бұл еңбек нарығының барлық қатысушылары, жұмыс берушілер мен қызметкерлер үшін, сонымен бірге тұрғындарды еңбекпен қамту саласындағы мемлекеттік органдар үшін де өте елеулі ахуал мен күйзелісті бастан кешіру болды және тұтастай алғанда ел экономикасы үшін де ізсіз болған жоқ. Сарапшылар пандемия тудырған тенденциялар қысқа мерзімді және орта мерзімді болашақта жалғасуы мен еңбек саласына айтарлықтай ықпал ету мүмкіндігі туралы айтуда.

МОТ деректері бойынша 1970 жылдан бері бірінші рет көптеген факторлар, оның ішінде пандемия салдары, Украинадағы әскери жанжалмен байланысты геосаяси турбуленттік стагфляция үшін, яғни инфляцияның бір мезгілде өсуі мен экономиканың баяулауы үшін қолайлы жағдайлар туғызды. Нәтижесінде жас адамдарға жұмыс табу қиындай түсті, қазір әрбір бесінші жас адам жұмыс істемейді және оқып жүрген жоқ.

*«2020 жылы әлем әр адам өміріне, әр кәсіпорын мен әр экономикаға тікелей ықпалын тигізген теңдесі жоқ дағдарысқа тап болды. COVID-19 пандемиясы кездейсоқ басталды және күні бүгінге дейін болжаусыз күйде қалуда, экономикалық белсенділік бірінші кезекте елдегі эпидемиологиялық ахуалға тәуелді. Осындай «соққыға» еңбек нарығы да дайын болған жоқ, ол болып жатырған өзгерістерге тез бейімделуге мәжбүр болды. Көптеген кәсіпорындарда штат қысқарту немесе қызметкерлерді мерзімсіз демалысқа жіберу, жұмыс уақытын қысқарту немесе қызметкерлерді қашықтан жұмыс істеуге көшіру қажеттілігі пайда болды» (Г.Галиакбарова, Л.Н.Гумилев ат.ЕҰУ кафедрасы доценті).*

*«... Қазіргі кезде әлемде әлеуметтік, технологиялық, экономикалық, экологиялық және саяси сипаттағы жаһандық трендтер ықпалымен өзгерістер, соның ішінде әлемдік еңбек нарығына ықпал ететін өзгерістер жүріп жатыр. COVID-19 пандемиясы тудырған теңдесі жоқ дағдарыс өзгерістерді тек күшейте түсті. Бұл өзгерістердің маңыздылығы ол өзгерістің өзінде емес, жұмыс орындарын құру, қамтамасыз ету мен жұмыс күшінің кәсіби құрылымы жағынан алғанда еңбек нарығының барлық қатысушылары, үкімет, жұмыс берушілер мен азаматтар үшін өзгерістер әкелетін салдарында болып тұр» (И.Сактаганова, Л.Н.Гумилев ат.ЕҰУ кафедрасы доценті).*

Сарапшылар жаһандық трендтер ықпалымен жұмыстың дәстүрлі қалыптары өзгеріп, еңбек нарығында жұмыстың жаңа формалары мен кәсіптердің қалыптасып жатқанын, сол сияқты цифрлық технологияның маңызы артқанын және қашықтан жұмыс істеу мүмкіндіктерінің артқанын атап өтті. Сонымен бірге дәстүрлі секторлардан қызмет көрсетудің жаңа салаларына көшу арқылы жұмыспен қамтылу құрылымы да өзгеруде. Жалпы алғанда еңбек нарығы кәсіпкерлер мен қызметкерлерге жаңа мүмкіндіктер мен шақырулар туғызу арқылы жаңару бағытын жалғастыруда.

*«Жұмыстың жаңа форматтары пайда болуда, төрткүндік жұмыс форматы, онлайн-жұмыс, штаттан тыс жұмыс» (А.Хамит, М.С.Нәрікбаев ат. КазГЮУ).*

*«Бұл диплом қажет емес жаңа кәсіптер мен бағыттардың пайда болуы. Бағдарламашылар мен блогерлерде, фрилансерлерде жоғары табыс» (А.Надирова, Халық шаруашылығы (Нархоз) университетінің профессоры).*

*«Егер жалпы статистикаға қарасақ, соңғы 10 жыл тенденциясы – адамдардың дәстүрлі еңбек нарығынан, соның ішінде ауыл шаруашылығынан жаңа қызмет көрсету саласының жұмыс орындарына кетуі. Соңғы он жыл ішінде 8 миллионнан астам экономикалық жұмыс күші болса, 2010 жылы олардың 2 миллионға жуығы ауыл шаруашылығында істеді, қазір олардың саны миллионға қысқарды және осынша адам білім беруге, денсаулық пен қызмет көрсету саласына ауысты» (С.Бейсембаев, «Paperlab» зерттеу орталығының директоры).*

Сарапшылар сонымен бірге экономика мен еңбек нарығына процестерді цифрландыру үлкен ықпалын тигізіп отырғанын атады. Ол жұмыс процесінің, жұмыс беруші мен қызметкерлер арасындағы қатынастардың өзгеруіне әкеледі, сонымен бірге жұмыспен қамтылу мен кәсіби дағдыларды дамытуға жаңа мүмкіндіктер ашып отыр.

*«Коронадағдарыс цифрлық экономикаға көшуді жеделдетті. Жуық арада және осындай көлемде көшу жоспарланбаған салалардың өзінде өзгерістер болды, мектептер, ауруханалар мен басқа да көптеген орындарды бүгінде тек физикалық әлемде елестету мүмкін емес. Бұрын цифрлық технологияны бірде бір рет пайдаланбағандардың өздері оған жүгінуге мәжбүр. Пандемия кәсіпорындарды digital ортаға енуге мәжбүрледі және бизнес-процесс бейнесін өзгертті. Қазір интернет-технологиясыз табысты бизнес жүргізу мүмкін емес, ол онлайн мен офлайн салалары ұштасуы шегінде киберфизикалық шындықтың пайда болу негізін қалады. Пандемиясыз да, сонымен бірге Big Data, жасанды ақыл-ой дамуымен байланысты экономиканың цифрлануы трендінің өсуі көз алдымызда анық, Кванттық компьютерлердің, 5G мен нанотехнологияның енгізілуін ерекше атап өтеміз. Цифрландыру қарқыны, оның құралдарының жаңару жылдамдығы, адам өмірі мен жалпы алғанда қоғамның барлық салаларында қолданылатын ИКТ саласында жаңа инновациялық өнімдердің пайда болуы өте жоғары болады» (И.Сактаганова, Л.Н.Гумилев ат.ЕҰУ кафедрасы доценті).*

*«Мен еске салатын тенденциялар цифрлық платформалардың пайда болуымен байланысты. Бұл курьерлік және таксоматорлық қызмет, дербес сервис, мысалы, «Naimi.kz», «Olx» сайттары бар, осы сайттарға тіркелу, олармен жұмыс істеу соңғы бес жылда үлкен қарқынмен жүруде. Министрлік дерегі бойынша бұл салада 500 мың адам жұмыс істейді. Дегенмен мен әр жыл сайын бұл көрсеткіш өсе түседі деп ойлаймын. Осы цифрландыру нәтижесінде қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы қатынастар өзгереді» (С.Бейсембаев, «Paperlab» зерттеу орталығының директоры).*

*«Қазіргі кезде еңбек нарығында көптеген жаңа процестер жүріп жатыр. Ең алдымен, мен ақпараттық технологияның дамуын атап өтер едім. Бүгінгі күні Қазақстанда жасанды ақыл-ой мен ІТ салаларында жақсы даму бар» (А.Салимкереев, ҚР кәсіподақ федерациясы жанындағы «Келешек» Жастар кеңесі төрағасы).*

Еңбек нарығы трендтерінің бірі жайлы да қанағаттанарлықтай жұмыс ортасымен, сонымен бірге икемді де игі ниетті жұмыс шарттарымен байланысты қызметкерлер күтісінің артуы болып табылады. Жұмыс берушілер, өз кезегінде, дарынды қызметкерлерді тарту мен ұстау үшін жұмыс жағдайын жақсарту және өз ұсыныстарын бейімдеу қажеттілігін сезінуде.

*«...Бұл жұмыс сапасына талаптың артуы. Бұл сол сияқты жаһандану және урбанизациямен байланысты. Қазір қала тұрғыны үшін жалақы мәселесі ғана емес, сонымен бірге жұмыс беруші оған қосымша қандай жағдайлар жасайтыны да өте маңызды. Жұмыс орнының қолайлы жерде болуы, жұмыста кофемашина болуы сияқты шағын шарттар бүгінде бұрынғыға қарағанда маңызды бола түсті» (С.Бейсембаев, «Paperlab» зерттеу орталығының директоры).*

Сарапшылар еңбек нарығы бірқатар түйінді қауіп-қатерлермен кездесіп отырғанын да атап өтті. Ең алдымен, қазақстандық экономика қарқынды дамып отырған еңбек нарығы үшін жеткілікті жаңа жұмыс орындарын құрып, таратып отырған жоқ. Тұрғындардың кейбір бөлігі үшін жұмыс қызметі мерзімінің ұзаратынын білдірген зейнеткерлік жүйе реформасының енгізілуі, сонымен бірге көш-қондық ахуалға байланысты қосымша жұмыс күшінің пайда болуы мен ЖОО және колледж түлектерінің экономикалық белсенді тұрғындар қатарына қосылуы тұрғындарды жұмыспен қамту мәселесін қиындата түсті. Тиісінше, қызметкердің құзыреті мен дайындық деңгейіне сай жоғары ақылы жұмыс орнын табу да қиындады. Жұмыс тәжірибесінің жетіспеушілігінен жастар ерекше қиын жағдайда қалды, жұмыс орны жетіспегендіктен олар көбінесе экономиканың бейресми секторына кетуге мәжбүр болуда.

*«... Бейресми формада жұмыс істейтін, салық төлемейтін адамдар бар. Өз-өзін жұмыспен қамтушы мәртебесін алған. Қазір жастар осы бағытта белсене жұмыс істеуде. Оқудағы жастар, студенттер жазғы каникул кезінде жалданушы жұмыскер ретінде жұмыс істейді. Өз кәсібі бойынша жұмыс істеп жүрген адамдар аз. Бұл да өз деңгейінде белгілі бір қиындықтар тудырады» (А.Хамит, М.С.Нәрікбаев ат. КазГЮУ).*

*«Сарапшылардың көпшілігі қазіргі кездегі қазақстандық еңбек нарығындағы ахуалды қиын, сыни жағдайда деп санайды. Әлемдік энергетикалық дағдарыс, коронавирус пандемиясы, экономикалық кеңістіктің тарылуы елдегі экономикалық әрекет масштабтарының қысқаруына едәуір әсер етті. Плюс – қазақстандық еңбек нарығы жағдайы. Біздің экономика жұмыс орындарын таратпайды, құрмайды, біз 20 жылдан астам уақыт бойы құрылған және қысқартылған жұмыс орындары арасындағы теріс сальдоны көріп отырмыз. Тағы бір маңызды сәт - зейнеткерлік жүйе реформасының енгізілуі мен қосымша жұмыс күшінің пайда болуы, бұл да тұрғындарды жұмыспен қамту, қызметкердің құзыреті мен дайындық деңгейіне сай жоғары ақылы жұмыс орнын табу мәселесін ушықтырып тұр» (М.Есиркепова, Астана Халықаралық университеті).*



## 2. Қазақстанда жастарды еңбекпен қамту ахуалы

Қазақстанда жұмыссыздық мәселесі жастар үшін өте өзекті күйінде қалуда. Тұрақты жұмыспен қамтылу мен тиімді жұмысқа орналасу жолындағы кедергілердің бірі ретінде сарапшылар тұрақты жұмыс орындарының жетіспеушілігін атап көрсетті. Ел экономикасының даму қарқыны да жастарға жеткілікті жұмыс орындарын ұсынатындай жоғары деңгейде емес. Демографиялық өзгерістер де еңбек нарығындағы ахуалға өз әсерін тигізуде. Әр жыл сайын еңбек нарығына шығатын жастар көбейе түсуде және болашақта түлектер саны тағы да арта түседі.

*«... Бізде еңбек нарығына статистикаға сәйкес 300 мың, ал биыл 400 мың жас адам еңбек нарығына шығады. Ал біздегі еңбек экономикасының өсу қарқыны жылдамдығының баяулығын ескерсек, белгілі бір қиындықтар туралы айтуға болады. Әсіресе, ауыл жастары үшін» (М.Кудабеков, Л.Н.Гумилев ат.ЕҰУ-нің аға оқытушысы).*

*«...Жұмыссыздық әр уақытта да өзекті мәселе. Егер статистикаға қарасақ, жастар үшін тұрақты жұмыс орындары жетіспеушілігі байқалады» (А.Хамит, М.С.Нәрікбаев ат. КазГЮУ).*

*« Еңбек нарығына шығатын жас адамдар саны жыл сайын артып келеді. Бұл демографиялық өзгерістермен байланысты. Бізде жастар саны жыл сайын өсіп келеді. Бірнеше жылдан кейін еңбек нарығына 2000 жылы дүниеге келгендер шыға бастайды. Олар үшін жұмыс орындары жетіспейді» (С.Бейсембаев, «Paperlab» зерттеу орталығының директоры).*

Сонымен бірге, автоматтандырумен, жаңа кәсіп-мамандықтардың дамуымен және қызметкер дағдысына талаптардың өзгеруімен байланысты жүріп жатқан өзгерістер аясында жастарға әсіресе қиын. Сарапшылар пікірінше, болашақта еңбек нарығы күрделі де жан-жақты құзыреттерді талап ететін болады, сондықтан да жастардың икемді болуы және өзгеріп отырған жағдайға бейімделу үшін оқуға дайын болуы маңызды.

*«Елімізде жұмыс орындарының жартысынан астамында (52%) автоматтандырудың жоғары немесе едәуір жоғары қаупі бар. Дегенмен технологияның жедел прогресі экономикаға даму перспективасын берумен қатар еңбек саласында жаңа мәселелердің пайда болуына әкелді. Осылайша, жақын болашақта 85 млн. жұмыс орны еңбек нарығынан шығарылуы мүмкін, сонымен бірге адамдар мен машиналар және алгоритмдер арасында еңбек бөлінісіне жақынырақ бейімделген жаңа 97 млн. жаңа жұмыс орындары құрылатын болады. Осыған қосымша, соңғы зерттеулерге сәйкес, әлемдегі 8 ең ірі экономикаларға, 2030 жылға қарай 100 млн. қызметкерге немесе әрбір он алтыншы қызметкерге қызмет түрін ауыстыруға тура келеді. Бұл кәсіпорындар шығыстарын қысқартуға, өндірістің кеңеюіне және тиісінше, жаңа жұмыс орындарының құрылуына әкеледі. Мысалға, бүгінгі күннің өзінде әсіресе барлық салалар бойынша экономикасы жоғары елдерде онлайн сауданы кеңінен пайдалану байқалады (Г.Галиакбарова, Л.Н.Гумилев ат.ЕҰУ кафедрасы доценті).*

*«Бұрынғылардың орнына жаңа жұмыс орындарының пайда болуымен еңбек ресурстарының дайындық деңгейіне талаптар да өзгереді. Бүгінде көптеген жаңа мамандықтар бойынша қажетті дағдылар жинағына техникалықтан басқа бизнес пен басқару, өнімді және цифрлық маркетинг, жарнама, сауда т.б. салалар бойынша мамандандырылған арнайы (тікелей) дағдылар кіреді. Сонымен бірге, «12 білім экономикасын» қалыптастыру жағдайында шығармашылық қабілеттер мен «жұмсақ» дағдылардың («soft skills») құндылық-қажеттіліктері де артуда. Жұмыс берушілер қазірдің өзінде қызметкерлерден сыни ойлау мен талдау жасау,*

*мәселені тез де тиімді шешу қабілеті, жетекшілік қасиеттер мен эмоционалды интеллект сияқты күрделі білім мен құзыреттің болуын, сонымен бірге белсенді оқу, стресске төзімділік пен икемділік сияқты өз-өзін басқару дағдыларын талап ете бастады. Және бүгінде «жұмсақ» дағдылар кешені өзекті» (И.Сактаганова, Л.Н.Гумилев ат.ЕҰУ кафедрасы доценті).*

Сарапшылар Қазақстанда жастар жұмыс іздеу барысында кездесетін қиындықтарды да атап өтті. Олардың бағалауынша, түлектердің тек жартысы ғана өз мамандығы бойынша жұмыс істейді, бұл түлектерді мамандандыру мен еңбек нарығындағы сұраныс арасындағы сәйкестіктің жеткіліксіздігі мәселесін көрсетеді. Жұмыс тәжірибесі мен тілдік дағдыларға қойылатын талаптар да оқуды жаңа аяқтаған студенттер үшін қиындықтар тудыруы мүмкін.

Сарапшылар жастардың тұрақсыз және жалақысы төмен мамандықтарды таңдайтынын атады, бұл да білім беру саласындағы мәселені көрсетеді және жастарды ауылдан қалаға көшуге итермелейді, ал ол өз кезегінде жұмыссыз жастар санын көбейтеді.

*«Соңғы кезде, менің ойымша, жастарда жұмысқа орналасуда қиындықтар мен кедергілер көбейген сияқты. Соның ішінде біздің түлектерді алсақ (соңғы үш жылды байқап қарадық), біздің мамандық бойынша барлық түлектердің 50%-ы ғана жұмыс істейді, қалған 50%-ы түрлі себептермен мамандықтары бойынша жұмыс істемейді» (М.Кудабеков, Л.Н.Гумилев ат.ЕҰУ-нің аға оқытушысы).*

*«Жұмыс тәжірибе минимумы үш жылдан кем болмау керек. Осындай үлкен талаптарға байланысты оқуды жаңа аяқтаған студенттерде мәселелер туындайды. Немесе бірден тілдерді білу талап етіледі» (Ж.Искакова, Л.Н.Гумилев ат.ЕҰУ доценті).*

*«Жастар өз мамандығы бойынша жұмысқа тұрмайды, олар гранттары көп мамандықтарды таңдайды, төмен жалақыға, білім беру жүйесінің тұрақсыздығы мен әлсіздігіне қатысты мәселелер бар. Біздің орта және жоғары білім беру жүйеміз әлсіз дамыған, үйлестірілмеген. Жыл сайын болатын өзгерістер жастарды, оқытушылар мен мұғалімдерді ауыр жағдайда қалдырып отыр. Жұмыссыздықты болдырмау бағытында белгілі бір жұмыстар жүргізілуде, бірақ біз әзірге жақсы нәтижелерді көріп отырған жоқпыз. Ауыл жастарының тез қалаға қоныс аударуы, қаладағы олардың баспана мәселесі, жалақының төмен болуы қорытындысында жұмыссыз жастар санының көбеюіне әкеледі» (С.Бейсекеев, кәсіпкер, ментор, «Arman Holding» компаниясының президенті).*

Сонымен бірге, сарапшылар пікірі бойынша жастардың жұмысқа орналасуына кедергі келтіретін маңызды фактор – еңбек биржасы сияқты жұмыс берушілер мен жұмыс іздеушілер арасында делдалдықтың тиімді механизмінің болмауы. Бұл жалпы алғанда жұмыс іздеу процесі мен жұмыс беруші талаптары мен қызметкер дағдыларын салыстыруды қиындатуы мүмкін. Бос орындар туралы, кәсіби оқу мен мансаптық даму туралы ақпарат жастар үшін шектеулі болуы ықтимал.

*«... Еңбекке орналасудың бүгінгі көптеген мәселелері Қазақстанда толық мәнде жұмыс істейтін еңбек биржасының жоқтығымен, еңбек нарығы инфроқұрылымының әлсіздігімен, сонымен бірге еңбекпен қамту саласында құрылымдық және жүйелік реформалардың үнемі кейінге қалдырылуымен негізделген. Осыған орай елде еңбек нарығының қызмет істеуі үшін қолайсыз ахуал қалыптасты, бұл адами ресурстарды тиімсіз пайдалануға әкеледі» (М.Есиркепова, Астана Халықаралық университеті).*

Сарапшылар жұмыссыздықты ресми статистика негізінде бағалауға көңіл аударды. Жұмыспен қамтылмау деңгейі ресми түрде 4,8-4,9% -дан аспайды және

соңғы 20 жыл ішінде өзгерген жоқ деген тұжырым ресми деректер Қазақстандағы нақты жұмыссыздықтың шынайы бейнесін көрсетіп тұрмағандығын білдіреді.

*«Шынына келгенде, біздің үлкен мәселеміз – бұл жұмыссыздықты бағалаудағы статистика мәселесі. Бұл ресми тұрғыдан жұмыссыздық деңгейі 4,8-4,9%-дан аспайды деген бағамен байланысты. Ол соңғы 20 жыл ішінде өзгерген жоқ. Сондықтан да біз ресми статистиканы нақты көрсеткіш деп қарай алмаймыз» (С.Бейсембаев, «Paperlab» зерттеу орталығының директоры).*

### 3. Білім бағдарламаларының экономика сұраныстары мен жастардың ұмтылыстарына сәйкестігі

Білім беру бағдарламаларының экономика сұраныстары мен жастардың ұмтылыстарына сәйкестігі бүгінгі күннің өткір мәселелерінің бірі болып отыр.

Біріншіден, қазақстандық ЖОО-лар мамандар даярлауды көбіне экономиканың қазіргі талаптарымен үйлестірмей жүзеге асырады, ал жоғары білім алған жас адамдарда еңбек нарығына бәсекеге қабілетті маман ретінде шығу мүмкіндігі әр уақыт бола бермейді. Бұл білім беру бағдарламаларын жаңарту мен жаңғырту қажеттігін көрсетеді.

Екіншіден, сарапшылар ғылым, бизнес және білім беру арасындағы интеграциясының маңыздылығын атап көрсетті. Білім беру бағдарламалары қазіргі еңбек нарығы талаптарына сай болуы үшін университеттер мен кәсіпорындар арасындағы өзара тиімді әріптестікті күшейту керек. Бұған курстар, практикалық тренингтер, сынау-сынақтар және ынтымақтасудың басқа да формаларын дайындау арқылы қол жеткізуге болады. Сол сияқты университеттер еңбек нарығының өзгеріп отыратын талаптарына сәйкес өз бағдарламаларының икемділігі мен тез бейімделуін қамтамасыз етуі маңызды.

Үшіншіден, өзіндік білім алу және оқу бағдарламаларын өзіндік меңгеруге акцент берумен білім берудің рөлі өзгере бастады. Бұл оқу процесін ұйымдастыру мен оқыту әдістемесіне өзгерістер енгізуді қажет етеді.

*«Менің ойымша, білім беру бағдарламаларының барлығы бірдей еңбек нарығы талаптарына сай келе бермейді. Бұл арада негізгі мәселе – білім, ғылым және бизнес интеграциясы, өйткені ірі компаниялардың өз корпоративті университеттері бар, яғни, олар жас маманды еңбек биржасынан алады да қажет дағдыларға өздері оқытады. Университет, әрине, жұмыс берушілермен жұмыс істейді, өзара тиімді әріптестік қатынас орнатады, бірақ, меніңше бұл жеткіліксіз. Бұл өндірістің өзге аймақтарда орналасуымен байланысты. Жұмыс берушілердің кейбір топтары жұмыс істеп жатыр, ал кейбіреуі жоқ» (М.Кудабеков, Л.Н. Гумилев ат.ЕҰУ-нің аға оқытушысы).*

*«Қазіргі талаптар бойынша мамандар даярлайтын барлығы 2-3 ЖОО ғана бар. Дегенмен оқу бітірген жастардың басым бөлігі еңбек нарығына дайын маман ретінде шыға алмайды» (С.Бейсембаев, «Paperlab» зерттеу орталығының директоры).*

*«Білім берудің рөлі өзгеруде, ол конструктивизм теориясына негізделген оқу жүйелеріне тән дәстүрлі оқу материалдарын меңгеруден бас тартып, білім алушыларда өз-өзін оқыту дағдыларын дамытуға, қызықтырған сұрақтар мен мәселелер бойынша өзіндік білім алуға бағыттауға ұмтылуда. Өкінішке орай, ҚР білім бағдарламалары ескірген және қазіргі еңбек нарығы сұраныстарына жауап бермейді» (М.Есиркепова, Астана Халықаралық университеті).*

Сонымен бірге, кейбір сарапшылар керісінше білім бағдарламалары қалай болғанда да қазіргі экономиканың өзекті сұраныстары мен жастар ұмтылыстарына жауап береді деген пікірде. Солай болса да, олар да білім беру мекемелері еңбек нарығы қажеттіліктерін үнемі зерттеп отыруы қажеттілігі мен технологиялық прогресс пен өзгеріп отыратын талаптарға сай болу үшін жаңа курстарды енгізіп отыруы туралы сенімділік білдірді.

*«Қазіргі кезде Қазақстан Республикасында тұтастай алғанда білім беру бағдарламалары қазіргі экономиканың өзекті сұраныстары мен жастар ұмтылыстарына жауап береді. Әрине, білім беру мекемелері еңбек нарығы қажеттіліктерін үнемі зерттеп, жаңа курстар енгізуі қажет. Олардың ішінде:*

**«Өмірді цифривизациялау», Киберқауіпсіздік», «Медиацзия», «Мамандыққа кіріспе» (А.Надиоров, Халық шаруашылығы университетінің профессоры).**

Сол сияқты, сарапшылар пікірі бойынша жастарға өз кәсіби жолдарын анықтауға көмектесу де маңызды аспект болып табылады. Емтиханға дайындық кезінде жоғары сынып оқушыларына өздері таңдаған нақты кәсіби салаға бағытталған қолдау көрсету осы жолдардың бірі болар еді. Кәсіби бағыттық жұмыстың кеңеюі жастар үшін өз дағдылары мен қабілеттерін тиімді пайдалануға мүмкіндік беретін саланы анықтауға көмектесер еді. Түрлі мамандықтар мен білім бағдарламалары туралы дәл де нақты ақпарат ұсыну шараларын ұйымдастыру жастарға саналы таңдау жасауға көмектеседі.

Елдің ЖОО-ларындағы оқу бағдарламаларын актуалдандыру маңызды, сонымен бірге түрлі мамандықтарға сұранысты бағалауды, еңбек нарығы мен жұмыс берушілер талаптарына талдауды тұрақты түрде жүргізіп отыру қажет.

**«Мысалы, 11 сынып оқушысы қандай мамандықты таңдайтыны туралы мектеп бітіргенше ойламауы керек. 11 сыныпта ол емтиханға дайындалуы керек және өзі таңдаған бағыт бойынша белгіленген дайындық деңгейін ұстануы тиіс. Қай бағытта ол жақсы екенін, қай салада жақсы табыстарға жете алатынын анықтау үшін көмек көрсету қажет. Біз дәл ақпарат ұсына алатын деңгейде болуымыз керек» (С.Бейсекеев, кәсіпкер, ментор, «Arman Holding» компаниясының президенті).**

**«Бұл арада басты сұрақ, менің ойымша, жас адамдар өздеріне қажет білімді алуда ма, мамандықтарды дұрыс таңдап отыр ма деген мәселеге негізделгені дұрыс. Оның себебі өз мамандықтары бойынша жұмыс істейтін жастар көп емес. Мысалы, студент энергетика саласында жоғары білім алады, ал білім саласында немесе жеке секторда ол мобилограф, таргетолог, SMM-маман сияқты заманауи маман ретінде осы мамандықтарға жиі ауысады. Сондықтан мамандық таңдау бойынша кәсіби бағыт беру жұмыстарын күшейту қажет. Біздің еліміздегі білім бағдарламаларының қажеттілігі мен өзектілігін көрсету керек» (А.Салимкереев, ҚР кәсіподақ федерациясы жанындағы «Келешек» Жастар кеңесі төрағасы).**

Мемлекеттік білім гранттары жастар легін ел экономикасына қажет секторларға бағыттап отыратын механизм болып табылады, ол сонымен бірге жастарға білімді өз отбасылары мен студенттерге айтарлықтай қаржылық жүктеме түсірмей-ақ білім алуға мүмкіндік береді. Кейбір жастардың өз қабілеттері мен мүдделеріне қарап емес, гранттың қол жетімділігіне қарай мамандық таңдауына қатысты сарапшылар алаңдаушылық білдірді. Көбіне бұл жастардың өз мамандықтарына қызығушылықтарының болмауына, ал оқу бітіргеннен кейін өз мамандығы бойынша жұмысқа бармауына әкелуі мүмкін.

**«Жастар оқуға тек гранттардың көптігіне қарай барады деп ойлаймын. Біреу құқықтану саласында жақсы, бірақ грант аздығынан техникалық мамандықтарға тап болады. Нәтижесінде ол адам өз дағдыларынан айрылады. Осыдан кейін ол өз саласында енді озық маман бола алмайтынын түсінеді де, басқа салаға кетеді. Гранттардың көп бөлінуі бір жағынан пайдалы болса, екінші жағынан зиянды» (А.Салимкереев, ҚР кәсіподақ федерациясы жанындағы «Келешек» Жастар кеңесі төрағасы).**

**«...Жоғары оқу орындарындағы оқу сапасына байланысты. Мемлекет жоғары білім жүйесіне тым қатты араласып отыр ғой. Үкімет гранттарды тым көп бөліп отыр. Жастар саясатының басты бағыты – жастарды гранттармен барынша мол қамту» (С.Бейсембаев, «Paperlab» зерттеу орталығының директоры).**

Сол сияқты гранттарды бөлуде теңдікті, бірдейлікті ұстану мен мамандандырудың түрлі саласы үшін қаржыландыруды арттыру қажеттілігі туындауда. IT-мамандарға соңғы кезде гранттардың көп бөлінгеніне қарамастан, кешенді дамуды қамтамасыз ету мен еңбек нарығы сұраныстарына сәйкес болу үшін басқа салаларды да ескерген жөн. Мысалы, гуманитарлық мамандықтарға көңіл бөлген дұрыс, себебі қоғам мен еңбек нарығы талаптары үнемі өзгеріп отырады.

*«Соңғы кезде IT-мамандарға көп грант бөлініп жүр, бірақ мен белгілі бір баланс болуы керек деп ойлаймын. Осындай сұрақтар мұқият саралануы керек. Кезінде гуманитарлық мамандықтарды қысқартып, техникалық мамандықтарды көбейтеміз деп айтылды. Уақыт қойып отырған талаптар өзгергенімен, олар мұқият зерттеліп барып шешілуі керек» (А.Хамит, М.С.Нәрікбаев ат. КазГЮУ-нің қызметкері).*

*«Жастар қазір нені қалайды? Жастар арасында қазір мына блогерлік өте кең тараған, үйде отырып, ештеңе істемей, ештеңе оқымай, ешқайда ештеңе салмай, ештеңе оқымай да бірден ақша табу, бірақ бұлай болмайды. Ал білім бағдарламасы – жастар мақсатты түрде заңгер, халықаралық маман болуға барады. Бірақ неге екені белгісіз, жастар қазір негізінен IT-технологияға және солай басқаларға барады. Яғни, қазір ауытқу жүріп жатыр деуге бола ма. Жастар бұны әрдайым түсіне бермейді» (Ж.Искакова, Л.Н.Гумилев ат.ЕҰУ-нің доценті).*

Сарапшылық сауал білім гранттары ең көп бөлінген мамандықтарға қатысты зерттеу жүргізу қажеттігін көрсетті. Осындай зерттеу осы мамандық түлектеріне сұраныстың барлығын анықтауға, олардың жұмысқа орналасу деңгейі мен жалақы деңгейін анықтауға мүмкіндік береді. Бұл өз кезегінде жас мамандар кездесіп отырған мәселелерді шығаруға жол ашар еді. Сол сияқты жоғары білімді жас мамандар үшін міндетті үш жыл еңбекпен өтеу де әр уақыт өз тиімділігін көрсетіп отырған жоқ.

*«Гранттар кең бөлінген мамандықтарды зерттеу қажет. Сондай сұраныс бар ма, түлектер жұмысқа орналасып жатыр ма және жалақы мәселесінің деңгейі қандай? Зерттеу көптеген мәселелерді ашар еді. Бізде қазір жоғары білім алған жас маманға үш жыл жұмыс өтеуі болуы керек деген талап бар. Бұл мәселені қалай шешеді? Жалған куәлік алған, басқа салаларда жұмыс істеп жүрген жастар да бар ғой» (С.Бейсекеев, кәсіпкер, ментор, «Arman Holding» компаниясының президенті).*

Оқу бітірген жастар алдында еңбекке орналасу жолында кейбір қиындықтар мен формалды емес кедергілер туындайды. Жастарды еңбекпен қамтуды қолдау бағытында мемлекет қолға алған шараларға, мысалы, «Жастар практикасы», «Дипломмен ауылға!», «Серпін-2050» бағдарламаларын жүзеге асыруға қарамастан, бұл бағдарламалар одан әрі жетілдіруді қажет етеді. Мәселелердің бірі - ауылдық жерлерде бағдарламалар қол жетімділігінің шектеулі болуы. Мысалы, «Дипломмен ауылға!» бағдарламасы аясында жастар ауылға ұзақ емес мерзімге ғана барады.

*«Қазіргі кезде еңбекпен қамтуға бағытталған жақсы бағдарламалар бар, мысалы, «Жастар практикасы», «Дипломмен ауылға!», «Серпін-2050», бірақ олар шикі деуге келеді. Олардың механизмдері тиісті деңгейде қарастырылмаған, олардың механизмдері зерттелуі, қаралуы тиіс. Мысалы, «Дипломмен ауылға!» бағдарламасын алсақ, жастар көп ауылдарға бармайды, барса да ұзаққа емес» (А.Хамит, М.С.Нәрікбаев ат. КазГЮУ-нің қызметкері).*

Сонымен бірге қызметкерлердің көпшілігінде қаржының немесе уақыттың шектеулігіне байланысты қайта оқу мүмкіндігі жоқ. Осындай жағдай қызметкерлер үшін де, сондай-ақ экономика үшін де кедергілер тудыруы мүмкін. Қайта оқуға қол

**Жастар еңбек нарығында:  
қажеттілік, мүмкіндіктер мен перспективалар** \_\_\_\_\_

жетімділіктің болмауы дағдылар мен білімнің ескіруіне әкеліп, бұл еңбек нарығының жаңа талаптарына бейімделуді қиындатады. Бұл қызметкерлердің біліктілігін арттыру мен кәсіби өсуін, сондай-ақ олардың елдің экономикалық дамуына қосар үлесін шектеуі мүмкін.

*«Көп қызметкерлерде қаржының немесе уақыттың шектеулігіне байланысты қайта оқу мүмкіндігі жоқ. Нәтижесінде жылына Қазақстанның еңбекпен қамтылған тұрғындарының тек 4-5%-ы ғана кәсіби оқудан немесе жалпы даму курстарынан өтеді» (И.Сактаганова, Л.Н.Гумилев ат.ЕҰУ кафедрасы доценті).*

#### 4. Жастарды еңбекпен қамту тұрғысынан білім беру саясатын жетілдіру

Қазіргі жағдайда өмір бойына оқу дағдыларын дамыту маңызды. Тұрақты түрде өз-өзін дамыту мен жаңа құзыреттіліктерге оқу өзгеріп отыратын ортаға бейімделу мен табысты мансап үшін қажеттілікке айналды.

Бар ілімді беруге бағытталған дәстүрлі білім беру қалыптары студенттің икемді де бейімді маман болу мүмкіндігін шектеуі мүмкін. Оның орнына дербестік пен белсенділік, сыни және аналитикалық ойлау, тез оқи білу сияқты суперкәсіби дағдылардың кең спектрін дамыту маңызды бола түсуде.

Сондықтан да білім бағдарламалары өзін-өзі оқыту, сыни ойлау мен бейімделушілік дағдыларын дамытуға ынталандыруы, сонымен бірге жаңа құзыреттіліктерге оқуға және қосымша сертификаттар мен маманданулар алуға мүмкіндіктер бере білуі маңызды. Бұл мамандарға бәсекеге қабілеттілігін сақтауға және өз кәсіби саласындағы өзгерістерге тез әрі икемді жауап беруге көмектеседі.

*«...Өмір бойына оқу тұжырымдамасы бүгінде кеңінен танымал бола бастады. Бұл тіпті тенденция да емес, қазіргі жағдайда қажеттілік. Бір рет диплом алып тоқтаған, өз-өзін дамытумен айналыспаған маман жұмыс берушілер алдында өз қажеттілігінен тез айрылады. Осымен байланысты, тиімді мансап құру үшін, менің ойымша, тез оқи білу, сыни және аналитикалық ойлау, бейімделушілік, дербестік пен белсенділік сияқты дағдылар өте маңызды» (Г.Галиакбарова, Л.Н.Гумилев ат.ЕҰУ кафедрасы доценті).*

*«Әлемдік еңбек нарығының қайта құрылуы өз қызметінің бүкіл барысында жаңа дағдылар мен құзыреттерді меңгеруге қабілетті, сонымен бірге суперкәсіби дағдылардың кең спектрін меңгеру арқылы үнемі өзгеріп отыратын ортаға табысты бейімделе алатын мамандар даярлау қажеттілігін тудырды. Осыған орай, тек бар ілімді беруге ғана бағытталған дәстүрлі білім беру қалыптары өз өзектілігінен айрылуда, өйткені олар «көпфункционалды» мамандар даярлай алмайды» (М.Есиркепова, Астана Халықаралық университеті).*

Жастардың еңбекпен қамтылуы мен мансаптық өсуін қамтамасыз ету үшін білім беру мүмкіндіктерін кеңейту және қосымша дағдылар алу қажет. Білім беру шеңберін түлектер құзыретін көбейтетін сертификаттар немесе қосымша мамандандырулар алу арқылы кеңейтуге болады.

*«Бәрінен бұрын, олар алда жұмысқа тұру мүмкіндігін алу үшін, менің ойымша, мүмкіндіктерді кеңейту керек. Мысалы, бірден екі мамандық алу мүмкіндігі. Егер ол заңгер болса, қосымша аудармашы дипломын қатар ала алады» (Ж.Искакова, Л.Н.Гумилев ат.ЕҰУ-нің доценті).*

Сонымен бірге мамандарды тиімді дайындау үшін білім беру мекемелері мен еңбек нарығы және бизнес арасында нәтижелі өзара әрекет қажет. Негізгі аспектілердің бірі - еңбек нарығының қажет мамандарға дәлме-дәл тапсырыс беруі. Бұл түлектер ЖОО бітірген соң бірден жұмыс табуы үшін жұмыс берушілердің талаптары мен қажеттіліктерін анықтауға мүмкіндік береді.

Сарапшылар университеттердегі дәстүрлі оқу бағдарламалары көбіне жұмысқа табысты орналасу үшін қажет практикалық дағдылар мен тәжірибелердің тиісті деңгейін қамтамасыз ете алмайтынын атап өтті. Сонымен бірге жұмыс беруші-компаниялар ұсынып отырған мамандандырылған кәсіби курстар ізденушілерге нақты бизнес-тапсырмаларды шешуге бағытталған нақты практикалық дағдылар бере алады. Бұл практикалық тәжірибесі жоқ дипломды түлектерге қарағанда оларға еңбек нарығында басымдық беруі мүмкін.

Университеттер мен жұмыс беруші-компаниялар оқу бағдарламаларын жаңарту, практикалық құзыреттерді енгізу және білімді еңбек нарығы



қажеттіліктеріне сәйкестендіру бағытында ынтымақтаса жұмыс істеуі маңызды. Бұл түлектерге өзекті де қажетті дағдыларды алуға, жұмысқа табысты орналасу мен қызметтік дамуға мүмкіндік береді.

*«Еңбек нарығының қажет мамандықтарға дәл тапсырысы. Біз де болжам жасағанмен, Еңбек министрлігі көкейкесті кадрларға 5 жылға бұрын болжам жасайды. Бірақ бұл жалпы сандар. Ал бизнес тарапынан, белгілі компаниялар тарапынан жастар бірден компанияларға жұмысқа орналаса алуы үшін максималды дәл тапсырыс болуы қажет. Барлығын бірдей алмайтын компаниялар бар. Мысалы, ұлттық компанияларда тұтастай бағдарламалар бар, кезек бар, бәсекелестік жоғары. Және аймақтық ерекшеліктерді де ескеру қажет, яғни, көш-қон мәселесін. Астана қаласын алсақ, былтыр зерттеулер жүргіздік, жастар, әсіресе NEET санатының 70 пайызы басқа аймақ мигранттары. Мысалы, Астана қаласының еңбек нарығы қалай болса да толық, ал аймақтарда мұғалімдер, дәрігерлер, инженерлер және т.б. жетіспейді» (М.Кудабеков, Л.Н.Гумилев ат.ЕҰУ-нің аға оқытушысы).*

*«... Осылайша стандартталған оқу жоспары бойынша оқыған «Лиги Плюща» университетінің дипломды түлегі еңбекке орналасу бәсекесінде беделді оқу орны түлегі емес, бірақ жұмыс беруші-компаниялар ұсынған мамандандырылған кәсіби курстар сериясын бітіріп, оқу барысында нақты бизнес-тапсырмаларды шешуге бағытталған нақты практикалық дағдылар алған ізденушіден ұтылуы мүмкін» (И.Сактаганова, Л.Н.Гумилев ат.ЕҰУ кафедрасы доценті).*

Сарапшылар жастардың еңбек қызметіне дайындығы тек ЖОО-лардың ғана емес, сол сияқты отбасының, балабақша мен мектептің де жұмысы екенін атады. Психологтер, педагог-психологтер, әлеуметтік қызметкерлер сияқты кәсіби педагогикалық кадрлар бұл процесте негізгі рөл атқарады, олар өз қызметі барысында жастарға қолдау көрсетіп, олардың дамуына көмектеседі.

Бұдан басқа, ерте кәсіби бағдар, өз мүддесі мен қабілетін түсіну жас адамдарға өздерінің болашақ мамандықтарына байланысты саналы шешім қабылдауына көмектеседі. Ерте кәсіби бағдардың бір формасына компанияларға жасалатын экскурсиялар мен мектеп жасында түрлі мамандықтар мен салалар туралы ақпаратпен танысу мүмкіндігі жатады.

*«Идеалды тұрғыдан бұл процесс отбасынан, балабақшадан, бала болатын үй – әлеуметтік мекемеден, мектептен басталады. Бірінші кезекте, сауатты ұстаздар болуы тиіс, соның ішінде қоғамның жастарға деген эмпатиясы маңызды» (А.Надирова, Халық шаруашылығы университетінің профессоры).*

*«Жақсы жұмысқа қол жеткізу үшін жастар өз жолын табуы керек... Мысалы, кәсіпорындарға экскурсия жасау қажет, ол жерде оқушылардың қызығушылықтары артады. Біреуіне энергетика ұнаса, екіншісіне журналистика және осы салаға қызығушылықты арттыру үшін жастарға осындай орындарға бару мүмкіндіктерін жасау керек. Осылайша, жастар мектеп жасынан-ақ өздерінің ішкі дағдыларымен оқудың артықшылықтарын түсіне бастайды. Сол жағдайда, менің ойымша, бұл ахуал түзетілетін болады» (А.Салимкереев, ҚР кәсіподақ федерациясы жанындағы «Келешек» Жастар кеңесі төрағасы).*

Жалпы алғанда, сарапшылық сауал көрсеткендей, жастарды еңбекпен қамту мәселелерін шешу контекстінде ЖОО-лардың орнына назар аудару, кәсіби кадрларды даярлау, сол сияқты оларды еңбек нарығына бейімдеуге қолдау көрсету мәселелерінде жұмыс сапасын арттыру қажет.

*«Жоғарғы оқу орындарында білім беру сапасын арттыру бойынша мемлекеттің қимыл-әрекетін қайта қарау қажет. Мен байқаған жақсы*

тенденция – бұл жас ректорларды тағайындау. Кейбір университеттерде бұл оң шешім ретінде қабылдануда. Өйткені қайта келген білімді жастар осы оқу орнындағы ішкі өзгерістерге өз үлестерін қоса алады. Жоғарғы оқу орындары тек диплом басып таратушы емес, шын мәніндегі оқу орнына айналуы керек» **(С.Бейсембаев, «Paperlab» зерттеу орталығының директоры).**

«Егер біз білім беру сасатына айқын, дәл бағыт берсек, мәселелер өзінен-өзі шешіле бастайды» **(С.Бейсекеев, кәсіпкер, ментор, «Arman Holding» компаниясының президенті).**

Сонымен бірге жастарды қолдау бағдарламаларының тиімділігі өзекті күйінде қалуда. Мысалға алсақ, «Жастар практикасы» бағдарламасы жастарға еңбек практикасы тәжірибесін алуға мүмкіндік беріп, жұмысқа орналасу мүмкіндігін арттырады. Алайда, бұл бағдарламаның тиімділігі мұқият талдауды қажет етеді. Бұл бағдарламадан қоғам мен экономика қандай пайда көріп отырғанын және жастардың осы жұмыста қалуы қаншалықты тұрақты екендігін білу үшін нәтижелерін бағалау мен мониторинг жүргізу маңызды.

«Жоғары білім алған жастар 3-6 айға жұмыспен қамтамасыз етіледі және бұл үшін мемлекет төлейді. Осы тәжірибеге қатысты менде үлкен сұрақ туындайды: қаншалықты бұл тиімді? Мемлекет бөлген қаржы өзін ақтай ма? Мысалы, осы жұмыстардағы жастардың тұрақтылық деңгейі қандай? Мен бұлай ойламаймын. Жастардың көпшілігі 6 айдан кейін басқа жұмыс іздеуге мәжбүр болады. Сондықтан бұл арнайы реттеуді қажет етеді» **(С.Бейсембаев, «Paperlab» зерттеу орталығының директоры).**

## 5. Жастардың күтістері және еңбек нарығының шынайы қалпы

Жастардың еңбекпен қамтылуына қолдау көрсетуде жастардың жаңа толқынының, Z деп аталып жүрген ұрпақтың ерекшеліктерін ескерген жөн. Персоналды жалға алу мен оның одан әрі қозғалысын іске асырудың тиімді саясатын жүргізу үшін жұмыс берушілер цифрлық сауаттылық, жастардың қажеттіліктері мен басымдықтары сияқты факторларды ескеруі қажет. Жұмыс күші құрамының өзгеруіне экономикалық, әлеуметтік факторлар ғана емес, әр ұрпақтың менталдық, мінез-құлықтық ерекшеліктері де ықпал етеді.

*«Қазіргі және болашақтағы жұмыс күші әр ұрпақтың менталдық, мінез-құлықтық ерекшеліктері ықпалымен де өзгеріп отырады. Осылайша, еңбекпен қамтылу эволюциясы уақыт өте келе еңбек етуші жас ұрпақ миллениалдар мен Z ұрпағына қатысты барынша айқын көрінсе, олардың алдындағы «үнсіздер ұрпағы», «бэбibuмерлер» мен X ұрпақтарында азырақ байқалады. Мысалы, 2025 жылы бар әлемдегі жұмыс күшінің басым бөлігін миллениалдар мен Z ұрпағы (61%) құрайтын болады. Олардың ерекшеліктері: цифрлық сауаттылықтың жоғары деңгейі мен digital ортаға тартылуы (оларды сол сияқты digital natives «желісінде туғандар» деп те атайды), сол сияқты еңбектің икемді формаларына басымдық беруі мен қазіргі құбылыстарға көзқарастарының бейім болуы» (И.Сактаганова, Л.Н.Гумилев ат.ЕҰУ кафедрасы доценті).*

Сарапшылардың көпшілігі жастардың үміттері еңбек нарығының бүгінгі шынайы қалпымен сәйкеспейтіндігімен келісіп отыр. Қазіргі жастардың үміттері жоғары және қаржылық тәуелсіздікке, белгіленген әлеуметтік мәртебеге қол жеткізгісі келеді. Өз мансабын төменнен бастауға жастар әр уақыт дайын емес, оның орнына олар жоғары жалақы алуға, беделді лауазымға ие болуға ұмтылады.

*«Құндылықтар жүйесінде жас адамдар жоғары үмітке ие. Барлығы бірдей төменнен бастағысы келмейді. Қазіргі жастар ақша тапқысы, қаржы жинағысы келеді және белгілі бір дәреже мен шенге ие болуға ұмтылады» (А.Хамит, М.С.Нәрікбаев ат. КазГЮУ-нің қызметкері).*

*«Осындай жағдай еңбек нарығында бар және жастардың өз жұмыс орны мен, ең алдымен, еңбекақыға жоғары талаптар қоюы бұл қалыпты. Егер жастарды жалақы қанағаттандырмаса, олар еш қиналмастан жаңа жұмыс орнын іздеуге кетеді» (А.Надирова, Халық шаруашылығы университетінің профессоры).*

Бұл жерде сұралып отырған жалақы көлемі мен еңбек жағдайы еңбек нарығындағы нақты жағдайға сәйкес келе бермейді. Сарапшылар көрсеткендей бұл әсіресе «Болашақ» бағдарламасы түлектерінде байқалады. Олар Қазақстан Республикасы аумағына келгеннен кейін жұмысқа орналасуда қиындықтарға тап болуы мүмкін. Жұмыс орындары шектеулі болған жағдайда жас мамандар формалды емес еңбекті қолайлы көреді, оның табыс беру мүмкіндігі мемлекеттік бағдарламалар шеңберіндегі жұмыс орнына немесе еңбекпен қамту орталықтары ұсынған бос орындармен салыстырғанда жоғары болуы мүмкін.

*«Мәселе жастардың күту үміттерінің жоғары болуында, олар көп нәрсені күтеді. «Болашақ» бағдарламасы түлектерінде Қазақстан Республикасы аумағына келгеннен кейін қандай үміт бар? Оларды ешқайда алмайды. Оларды жұмысқа мамандығы бойынша емес, басқа кәсіпке алады, тағы да осындайлар» (Ж.Искакова, Л.Н.Гумилев ат.ЕҰУ-нің доценті).*

*«Жастардың үміттері, әрине, сәйкеспейді. Күтіліп отырған жалақы бойынша Астана қаласында да зерттеулер жүргіздік. Жастарды қандай жалақы жастарды қанағаттандырады дегенде, есептеп көрдік, күтілетіні 505 мың. Яғни, бұл орташа жалақы мөлшерінен 30%-ға көп. «Жастар практикасы», «Алғашқы*

жұмыс орны» және басқа да бірнеше мемлекеттік бағдарламалар, олар да бар аймақтарда сұранысқа ие емес. 70 000 теңге минималды жалақы жастарды қанағаттандырмайтындығымен байланысты бұл. Егер ол мамандығы бойынша жұмыс істегісі келеді, бірақ мейрамханада даяшы болып, базарда жүкші болып істегенде көбірек табыс алатын болса. Яғни, формалды емес жұмысқа кетсе, ол жоғары табыс алады» (М.Кудабеков, Л.Н.Гумилев ат.ЕҰУ-нің аға оқытушысы).

Жастар кездесетін төмен жалақы мәселесі тұрақты және мемлекет пен жұмыс берушілер тарапынан назар аударуды қажет етеді. Жұмыс берушілерде жұмыс сапасына қатысты тиісті талаптар қою мүмкіндіктері болуы және жақсы жалақы ұсыну үшін жастар сұраныстарын қанағаттандыра алатын болуы қажет. Сарапшылар пікірінше, компаниялар жалпы алғанда жастарды жалақысы жоғары қызметтерге алуға дайын. Алайда, тұрақсыз экономикалық орта жағдайында жаңа жұмыс орындарын құру мүмкіндігі азаюда. Екінші жағынан, еңбектің икемді жүйесі мен жұмыс берушілер тарапынан ыналандырулар жас мамандарды қызметке тартуға және жұмыста ұстауға мүмкіндік береді.

«Алайда төменгі жалақыға үйренген, көнген жастар да бар. Жалақының төмен болуы – үнемі туындайтын мәселе. Жұмыс берушілер жастар сұраныстарын қанағаттандыруы керек және жұмыс сапасына қатысты тиісті талаптар қою мүмкіндіктеріне ие болуы керек. Мемлекетте өзінде жастар сұраныстарын қанағаттандыру мүмкіндігі жоқ. Ал ірі компаниялар үшін бұл онша қиын іс емес. Жаңа еңбек нарығына дайын немесе сол жаңа жаңа жағдайда жұмыс істеп отырған компаниялар бұл талаптардан проблема көріп тұрған жоқ. Бұл талаптарды орындау арқылы олар жастарды жақсы жалақысы бар орындарға жалдай алады. Бұл мүмкіндіктерді іске асыру үшін мемлекетке экономиканы дамыту керек» (С.Бейсекеев, кәсіпкер, ментор, «Arman Holding» компаниясының президенті).

«... Осындай бағытталған, бірінші кезекте өзінің не істейтінін түсінетін студент, түлек жалақысы төмен жұмысқа перспектива үшін барады. Яғни, беделге жұмыс істейді, ал перспективаға бағытталмаған жас адам бірден жоғары жалақы алғысы келеді. Жұмыс берушіге, тиісінше бірден жоғары жалақы тиімсіз. Білмеймін, бұл жерде қандай болса да икемді жүйе, ынталандыру, көтермелеу, тағы бірдемелер қажет болар. Мемлекеттік қызметте бұл қаншалықты мүмкін, мүмкін емес қой, ол жерде сетка ғой» (Ж.Искакова, Л.Н.Гумилев ат.ЕҰУ-нің доценті).

Сарапшылардың бір бөлігі жастар жұмыс орнын таңдауда тек материалдық сыйақыны ғана емес, даму мүмкіндігін, тәжірибе алуды, білім жинақтауды да ескереді және еңбек қызметін жоғары емес жалақыдан бастауға дайын деген пікір білдірді.

«Жалақысы 150 мың болатын жақсы жұмыс орным бар деп мақтанышпен айтатын кейбір жастар бар, сонымен бірге осындай жалақыны төмен деп есептейтіндер де бар. Жастардың жұмыс істеу ынтасы күшті және олар сіз ұсынған кез келген жұмысқа келіседі. Бүгінде жастарда сұраныстар өте көп. Мысалы, үлкен жалақы, жеке кабинет т.б.» (А.Салимкереев, ҚР кәсіподақ федерациясы жанындағы «Келешек» Жастар кеңесі төрағасы).

Сарапшылардың бір бөлігі бұл жерде жастардың үміт-сұраныстары жоғары емес және сұраныстардың негізі бар деп есептейді.

«Мен олар жоғары талаптар қояды деп айта алмас едім. Иә, қазіргі жастар бұрынғыдай төменнен бастағысы келмейді, олар бірден жақсы сервис алғысы келеді. Бұл біздің патриархалдық-авторитарлық жүйенің көрінісі ғана. Бұл иерархиялық жүйеде осындай жүйелер табиғатының негізі иерархияның төменгі

сатысындағы әлеуметтік топтар мен санаттарды кінәлауда екенімен байланысты. Мысалы, көп балалы ата-аналар кінәлі, жұмысқа тұра алмаса, жастардың өздері кінәлі деген нарратив бар. Мен бұнымен келісе алмаймын. Егер еңбек нарығына енген біреуде сұраныс болса, онда бұл сұраныстың негізі бар, құндылық пен ақпараттық негізі бар. Бұл заңды. Егер осындай сұраныс болса, оның белгілі алғышарттары бар. Мен мәселеге осылай қарауға кеңес берер едім» **(С.Бейсембаев, «Paperlab» зерттеу орталығының директоры)**.

Осылайша, жастарға жеке тұлғалық және кәсіби даму үшін әлеуметтік лифт беру мақсатында еңбек нарығының жастардың сұраныс-талаптары мен қажеттіліктеріне бейімделуі мемлекеттің назарында болуы қажет. Еңбек нарығы талаптары мен жас ізденушілер үміт-күтістері арасында баланс табу маңызды. Білім беру мекемелері, жұмыс берушілер мен мемлекеттік органдар талаптар мен дағдылар сәйкестігін қамтамасыз ету үшін ынтымақтаса жұмыс істеуі, сонымен бірге еңбек нарығына жастарды тарту, мотивациялау мен дамытуға қажет іс-шараларды әзірлеуі қажет.

«Керісінше, біздің еңбек нарығымыз жастар қажеттіліктерін қанағаттандыратын жағдайда емес. Жастар өз мүмкіндіктерін өте жақсы бағалай біледі, біз бұған қуануымыз керек. Егер олар жоғары талаптар қойса, тиісінше жұмысты да сол деңгейді атқарады деген сөз. Керісінше, біз білімді де еңбексүйгіш жастарға жағдай жасай білуіміз керек» **(С.Бейсекеев, кәсіпкер, ментор, «Arman Holding» компаниясының президенті)**.

## 6. Жұмысқа орналасуда жастарды мотивациялау (Ынталандыру)

Қазіргі жастар арасында жұмысқа орналасу мотивтері олардың құндылық бағыттарының өзгергенін білдіреді. Жастар өздерінің жеке қажеттіліктеріне, құндылықтары мен мүдделеріне сай келетін жұмыстарға барғысы келеді. Олар еңбекақысы жоғары жұмысты іздеп қана қоймайды, жұмыс пен жеке өмір балансына көңіл аударады, икемді жұмыс кестесіне, өзіндік анықтау мен қашықтан істеу мүмкіндігіне ұмтылады.

Алдыңғы ұрпақпен салыстырғанда бүгінгі жастар жұмысты жалақы алу құралы деп қана емес, өз-өзін жүзеге асыру мен қаржылық дербестікке жету амалы деп қарастырады. Олар жұмыс пен жеке өмір арасындағы балансқа бағытталған, әлеуметтік жауапкершілік пен тұрақты дамуға үлкен көңіл бөледі және өз әрекетінің мағыналылығы мен мәнділігіне ұмтылады. Жастар құндылығы мен қажеттіліктеріндегі бұл өзгерістерді есепке алу еңбекпен қамту саясатын әзірлеуде және жаңа экономикаға табысты бейімделу мен дамуға ықпал ететін жағдай жасауда маңызды аспект болып табылады.

*«... Жастар қазір жаңа қызмет көрсету экономикасына жақсы бейімделген. Олар үшін фабрикада жұмыс істеу деген сияқты дәстүрлі экономика өзекті емес. 9-дан 6-ға дейінгі жұмыс та маңызды емес. Олар өте үлкен иерархияға жұмыс істегісі келеді. Горизанталды (көлденең) жұмыс істегісі келеді.*

*... Мысалы, қазір Z ұрпағына қатысты көптеген зерттеулер жүргізілуде. Олар үшін айлық емес психикалық, психологиялық ахуал бірінші орында. Мысалы, сізге жақсы жалақы төлейді, ал бастығыңыз сізбен менсінбей астам сөйлесетін болса, ол жұмыстан кеткенді көбірек қалайтын болар. Біздің ата-анамыз: «Балам, алаңдама, жұмысыңнан айрылма» - деп айтқан. «Тіпті сіздің босс нашар болса да, сіз өз наныңызды тауып жүрсіз, осы маңызды» деді ол. Ал келесі ұрпақ не айтады, жоқ, бастысы – мен, менің құндылықтарым мен қажеттіліктерім. Бұл жерге мүлдем басқа құндылық орта, мәдени орта келеді. Мен оны тоқтатуды талап ету немесе онымен мәселе ретінде күресуді емес, еш мәселе жоқтай, оны табиғат заңы сияқты қабылдауды ұсынар едім» (С.Бейсембаев, «Paperlab» зерттеу орталығының директоры).*

Жастар өздерінің жеке мүдделері мен құндылықтарына жауап беретін және өз әлеуетін ашуға мүмкіндік беретін жұмысты көбірек іздей бастады. Олар өз дарындарын ашатын және қоғамға айтарлықтай үлес қосатын салаларды іздейді. Жұмысқа тұру туралы шешім қабылдау мен қызмет таңдауда өз-өзін жүзеге асыру мүмкіндігі шешуші бола бастады. Сондықтан мемлекеттік басқару жастардың сұраныстары мен мотивацияларындағы осы өзгерістерді ескеруі және экономикалық саясат пен елдің даму стратегиясына кірістіруі керек. Бұған жастардың мүддесі мен қажеттіліктеріне жауап беретін жұмыс орындарын ашу, экономиканың инновациялық және перспективалық салаларын дамыту, кәсіпкерлікті қолдау және жастар кәсіпкерлігін ынталандыруды жатқызуға болады.

Жастарды еңбекпен қамту саясатын жоспарлауда жастар белсенділігін ескеру мен олардың шешім қабылдау үрдістеріне қатысуына жағдай жасау маңызды. Жастар еңбекпен қамту стратегиясына тартылуы және өз пікірі мен ұсыныстарын жеткізу мүмкіндіктеріне ие болуы тиіс. Жастардың қазіргі қажеттіліктері елдің болашақ дамуымен тығыз байланысты және тұтастай алғанда елдің тұрақты әлеуметтік-экономикалық дамуы үшін үлкен маңызға ие.

*«...Яғни, егер жас адамдар блогер болғысы келсе, әңгіме оларды блогер болуға үйретуде емес, жұмысқа деген қатынастың өзгере бастағанын ескерген жөн. Яғни, егер сіз жуық 10-15 жылға еңбек саясатын қалыптастырсаңыз, егер сіз жастардың жұмыспен қамтылуын қамтамасыз еткіңіз келсе, осыны*

факторлардың бірі ретінде ескеріңіз және өз бағдарламаңызға қосыңыз. Мен сізге айтайын, инновация мен елімізде болып жатырған өзгерістерді мемлекеттік органдар қауіп ретінде қабылдауда, проблематизация басым. Бұл заңды. Жастардың бүгінгі талаптары – ертең біздің экономиканы қалыптастыратын алғышарттар. Яғни, ертеңгі көзқараспен қарасақ, 50 жастан асқан шенеуніктер мен мемлекеттің көзқарасынан гәрі жастардың қажеттіліктері әлдеқайда маңыздырақ, өйткені олар жас» **(С.Бейсембаев, «Paperlab» зерттеу орталығының директоры).**

Қаржылық тәуелсіздік те қазіргі жастар үшін маңызды мотив болып қалуда. Жас адамдар өздерінің кәсіби қызметі арқылы өздерін тұрақтылықпен, материалдық игілікпен қамтамасыз еткісі келеді. Олар жұмысты өздері мен болашақ отбасыларын қамтамасыз ету құралы деп санайды да тұрақтылық пен қаржылық тәуелсіздікке ұмтылады. Сарапшылар пікірі бойынша, қазіргі жастар ауыр дене еңбегіне, қайта өңдеу жұмыстарына ұмтылып отырған жоқ. Кәсіби өсу перспективасы мен мамандықтың мәртебелілігі жастар мотивациясына ықпал етуші факторлар болып қалуда.

Алайда еңбекке орналасу мотиві жеке болуы және әр жас адамдарда әр түрлі болу мүмкіндігін атап өткен жөн. Кейбіреулер әлеуметтік жауапкершілікті, қоғамдық игілікке үлесті немесе жұмыс пен жеке өмір балансын маңызды деп санауы мүмкін.

*«Кеңестік кезеңнен кейін өскен қазіргі жастарда жаңа құндылықтар мен тұғырнамалар қалыптасқан, оның ішінде еңбек саласында да. Студенттер жұмысты өмірде табысқа жету құралы, ортаның тануы мен құрметіне, қоғамдағы белгілі бір мәртебеге жету амалы деп қабылдайды. Сондықтан да жасөспірімдер мен қыздар болашақ еңбек арқылы жоғары жалақыға қол жеткізіп, кәсіби тұрғыдан өзін-өзі көрсеткісі келеді»* **(М.Есиркепова, Астана Халықаралық университеті).**

Мамандық таңдау туралы шешімді жастар көбіне ұқсас мотивтерді басшылыққа ала отырып қабылдайды. Нақты мамандық таңдау кезіндегі сондай мотивтердің бірі - гранттардың немесе қаржылық көмектің басқа да формаларының болуы. Бұл белгілі бір мамандықтар немесе білім бағдарламалары болашақта қаржылық игілікке қол жеткізу үшін жақсы мүмкіндіктер беретінін түсінумен, сонымен бірге оқуға төлеу мүмкіндігі жоқтығын түсінумен байланысты. Алайда, қызмет пен мамандықты таңдаудадағы жастар мотивациясының сан қырлы процесс екендігін және экономикалық факторлар шешім қабылдауға ықпалын тигізетін аспектілердің бірі екендігін атап кеткен жөн.

*«...Жастар жұмысты аз істеп, көп алуға ұмтылады. Бүгінгі жастарда төзімділік, шыдамдылық аздау. Болашақ мамандықты таңдауда, мамандықтың беделді әрі танымал екенін басшылыққа алады»* **(Г.Галиакбарова, Л.Н.Гумилев ат.ЕҰУ кафедрасы доценті).**

Сарапшылар мамандық таңдау кезінде жастар түрлі ықпалдарға ұшырайтынын атады, ол сыртқы орта ықпалы және өз жақындары мен туыстарының ықпалы. Көп жағдайда бұндай ықпалдар олардың кәсіби өзіндік анықтауы мен мотивациясына теріс әсер етеді. Мамандық таңдауға ықпал ететін факторлардың бірі медиялық тұлғалардың, блогерлер, инфлюенсерлер және басқа да цифрлық кеңістіктегі танымал тұлғалардың өмірлік тәжірибелерін көшіру (трансляциялау) болып отыр. Олардың үлгісінде жастар жеңіл табысқа, цифрлық орта шеңберінде дамуға, танылуға ұмтылады. Алайда осындай амал таңдау аумағын шектеуі және түрлі мамандықтардың ерекшелігі мен кездесетін қиындықтар туралы шынайы көзқарасты бұрмалауы мүмкін.

Сонымен бірге, жастар мамандық таңдауда өзінің жақын ортасының, оның ішінде ата-аналары да бар, туыстарының қысымына да ұшырауы мүмкін. Кейбіреуі

туыстар үмітін ақтау, отбасылық дәстүрді сақтау туралы ойлануы мүмкін, нәтижесінде өзінің мүддесіне сай емес мамандықты таңдауға тура келеді. Ұзақ мерзімді перспективада бұл наразылық пен мотивацияның төмендеуіне әкелуі ықтимал.

*«Интернетте және тик-токтарда отырған блогерлер жеңіл табыс тауып отырғандары туралы айтады және ЖОО қабырғасынан енді ғана шыққан жасөспірім-студент те табыс тапқысы келеді, бірақ қолына 200 мың алады, міне олардың арасында алшақтық бар. Оның, студенттің сөзі: «Әдеттегідей, мысалы, сол бөлімде маман болып 200 мың теңгеге ел игілігіне жұмыс істегенше, мен интернетте отырып, сол арада бірдеңелерді айналдырғаным артық қой». Міне, сондықтан да мотивация жоқ» (Ж.Искакова, Л.Н.Гумилев ат.ЕҰУ-нің доценті).*

Жастар арасындағы төмен мотивация мәселесін атап көрсеткен сарапшылар бұл едәуір деңгейде түлектер арасында ғана емес, орта мектеп оқушылары арасында да ерте кәсіби бағдар беру жұмысының болмауымен байланысты екенін айтты. Заманауи талаптарға сай кәсіби бағдар беру жұмысының жүргізілуі оқушылардың қабілеттері мен назар аударған салаларын анықтауға жол ашса, ол өз кезегінде оқушы жастарға болашақ қызмет пен мамандықты таңдауға көмектесер еді.

*«... Менің ойымша, бізде, әсіресе, мектепте кәсіптік бағдар беру жұмыстары өте әлсіз. Бұған аз көңіл бөлінеді. Әрине, іс-шаралар өткізіледі, бірақ олар жеткіліксіз» (М.Кудабеков, Л.Н.Гумилев ат.ЕҰУ-нің аға оқытушысы)*

Сарапшылар болашақ қызметін таңдау алдында тұрған жастарға жан-жақты талдау жүргізуді ұсынады. Бұл талдау жастардың жеке қызығушылықтары мен қабілеттерін ғана емес, сонымен қатар еңбек нарығының қажеттіліктерін де ескеруі керек. Мұндай талдауды жүргізген кезде жастардың мамандықты немесе кәсіпті дұрыс таңдауы үшін олардың жеке қызығушылықтарын, қабілеттерін жүзеге асыруға көмектесу қажет. Сондай-ақ жастарға жақсы жұмыс перспективалары мен жұмысқа қанағаттануды қамтамасыз ету үшін еңбек нарығының талаптары мен тенденцияларын ескеру маңызды.

*«Бала өз бағытын қаншалықты ерте таңдаса, оған өз мамандығын таңдау да соншалықты жеңіл болады. Ол өз бағытын ерте таңдайды, осы бағытта көп жұмыстанады, үлкен табыстарға қол жеткізеді. Бірақ біздің білім беру жүйеміз бұл жүйеге кірікпейді. Біз орта мектепте бар пәнді оқу керек, химияны, биологияны, математиканы білу керек деп айтатын бұрынғы кеңестік жүйемен өмір сүрудеміз. Бұл балаға өз қабілетіне қарай жолын таңдап алуына көмектесе алмайды» (А.Хамит, М.С.Нәрікбаев ат. КазГЮУ-нің қызметкері).*

Өндірістік практика кәсіби қызметтің бастапқы кезеңіндегі мотивацияны бағалау құралдарының бірі бола алады. Өндірістік практика кезіндегі еңбек әрекетіндегі мотивация бағасы жас мамандар мен олардың жетекшілеріне жұмыстағы басымдықтарды, құндылықтар мен қызығушылықтарды жақсырақ түсінуге, сонымен бірге болашақ мансап траекториясын құруға, тиімді жұмыс орны немесе лауазымды таңдауға көмектеседі. Практика барысында жас мамандар түрлі мотивациялар мен басымдықтарды көрсетуі мүмкін. Кейбіреуіне жоғары жалақы маңызды болуы мүмкін, қаржылық тұрақтылық пен базалық қажеттіліктерді қанағаттандыру үшін бұл да түсінікті фактор болып табылады. Басқалары ұзақ мерзімді перспективада қажет болатын өз дағдылары мен білімдерін кеңейтуге ұмтылу арқылы жұмыс тәжірибесін алу мен жан-жақты дамуға бағытталады.

*«Жастардың жұмыс істеуге дайындығын ЖОО қабырғасынан-ақ анықтауға болады. Бізде өндірістік практика бар және біз жастардың осы практикаларға қатысуын бақылауымыз керек. Кейбіреулер тек жазба үшін ғана шартты түрде*



*«практикадан өтті» деген мөрдi қоя салуы мүмкін. Ал жастардың келесі қызыққан тобы стажировканы арнайы кәсіпорындар мен мекемелерде өтеді. Осыдан жас адамның жұмыстағы мотивациясын білуге болады» (А.Салимкереев, ҚР кәсіподақ федерациясы жанындағы «Келешек» Жастар кеңесі төрағасы).*

Кешенді талдауға негізделген осындай стратегия жастарды еңбекпен қамтудағы мәселелердің төмендеуіне және олардың таңдаған мамандығына қанағаттануы деңгейінің артуына әкелуі мүмкін. Сонымен бірге, осындай амал еңбек нарығы талаптары мен алынатын білім арасындағы алшақтықты қысқартып, жастарды қолдау мен дамытудың тиімді механизмдерін құруға мүмкіндік береді.

*«...Өмір жолын таңдау алдында тұрған жас адамдар өз қабілеттері мен мүдде-қызығушылықтарына талдау жасауы, мүмкіндіктерді бағалауы, еңбек нарығындағы ахуалды талдай отырып, өзінің алдағы жұмысқа орналасуын болжауы керек. Әрине, әр түлек болашақ жұмысының беделді болғанын, яғни перспективті және ақысы жоғары болғанын қалайды. Сондықтан болашақ мамандықтың беделділігінің бағасы қандай болса да білім алуға шешім қабылдауға басты ықпалын тигізеді» (И.Сактаганова, Л.Н.Гумилев ат.ЕҰУ кафедрасы доценті).*

Сарапшылар мотивация тек мамандық таңдаумен шектелмейтінін айтады. Көп жағдайда жұмысқа орналасқаннан кейін, әсіресе еңбек нарығына шығудың бастапқы кезеңінде кәсіби және эмоционалды қажу, шаршау көрініс беру жағдайлары да болады. Жас мамандар стресс пен апатияға әкелетін жұмыс орны сапасының төмендігімен, қауіпсіз емес жұмыс жағдайымен, жұмыс жағдайына қатысты наразылықпен кездесуі мүмкін.

Оның мүмкін себептерінің бірі бұл сұрақтарға көбіне тиісті көңіл бөлінбейді, БАҚ-та көтерілмейді. Жұмыс орнындағы кепілдіктер мен құқық туралы, сол сияқты көмек пен қолдаудың қолжетімді механизмдері туралы ақпараттың жеткіліксіздігінен жас мамандар қанағаттанбаушылық пен наразы болу жағдайында қалады, бірақ жағдайды қалай өзгерту керектігін біле бермейді.

Бұл мәселені шешу үшін жұмыс істеу орнындағы жағдайға көп көңіл бөлу керек және жас мамандарды өздерінің құқықтары мен қорғалу мүмкіндіктері туралы ақпаратпен қамтамасыз ету керек. Қауіпсіз де таза жұмыс жағдайларын құру жолында жұмыс істеу, сонымен бірге стресс пен қанағаттанушылықты бастан кешірген жас мамандарды қолдаумен, ресурстармен қамтамасыз ету керек.

Сонымен бірге, жас мамандарға қолдау мен қамқорлық жасау мәдениетін құру кәсіби және эмоционалды қажу, шаршаудың алдын алуда маңызды рөл атқара алады.

*«...Бұрын айтқанымдай, өте үлкен психэмоционалды жүктеме, әсіресе жас мамандар үшін, бұл – еңбек жүктемесі. Бұл олардың жұмыс жағдайымен қанағаттанбайтындықтарын білдіреді. Екіншіден, олар жұмыс сапасына, жұмыс қауіпсіздігіне және тағы да басқа ахуалдарға көңілдері толмайды, тиісінше, еңбек жалақысы да оларды қанағаттандырмайды. Бұл да үлкен мәселе, сондықтан, менің ойымша, бұл арада мәселе тек жалақыға байланысты емес, жұмыс жағдайы мен гигиенасы да бар, ол туралы айтатындар аз. Өйткені «психологиялық-эмоционалды күйіп кету» деген ұғым бар. Алғашқы 3 жылда жас адамдар эмоционалды күйіп – жануды бастан кешіреді, тиісінше, оларда стресс, апатия мен депрессия болады» (М.Кудабеков, Л.Н.Гумилев ат.ЕҰУ-нің аға оқытушысы).*

NEET санаты жастары мәселесі өзекті күйінде. Жастар бағдарламаларына қатысу үшін институционалды мекемелердегі ақпаратқа қол жеткізе алатындар жиі

іріктеліп алынады. Нәтижесінде бұл санатқа жатпайтын жастар тыс қалып қояды да өздерінің дамуы үшін қажетті қолдау мен ресурстары алу мүмкіндігінен айырылады.

## 7. «Ақыл-ой қорының азаюы»

«Ақыл-ой қорының азаюы» немесе жоғары білікті мамандардың Қазақстаннан қоныс аударуы көкейкесті мәселе болып отыр және сарапшылар пікірінше соңғы жылдары кадрлардың кетуі көбейе түскен. Бұл әсіресе, педагогикалық пен техникалық мамандықтар өкілдеріне және экономистерге қатысты. Жас мамандардың көбі шет елдерде, әсіресе еңбекақысы жоғары және кәсіби өсуге жағдайлар жасалған дамыған елдерде үлкен перспективалар бар деп есептейді. Олар жұмыстың жақсы жағдайларын, өз дағдыларын дамыту мен тәжірибе алу мүмкіндіктерін іздейді. Сонымен бірге, Қазақстанда жоғары білікті мамандар үшін, әсіресе белгілі бір салаларда жұмыс орындарының тапшылығы байқалуда. Бұл бәсекелестіктің артуына, келешектегі белгісіздікке әкелуде. Жастардың көбі өздері үшін мүмкіндіктер көп жерлерге баруды қалайды.

*«Қазақстаннан тұрғындардың кетуі күшейе түсуде, елден кетушілер арасында әсіресе техникалық мамандық өкілдері, педагогтер мен экономистер көп. Қазақстандықтардың шет елдерге кетуінің артуы соңғы 4 жыл бойына тіркеліп отыр» (М.Есиркепова, Астана халықаралық университетінің кафедра доценті).*

«Ақыл-ой қорының азаюы» мәселесі сарапшылар көрсеткен бірнеше себептерге, әлеуетті қатерлерге байланысты кешенді көзқарасты қажет етеді.

*Экономикалық тәуекелдер:* жоғары білікті мамандардан айрылу ел экономикасы дамуына теріс әсерін тигізуі мүмкін. Мемлекет бұл мамандарды даярлауға едәуір ресурстар жұмсады және олардың кетуі ақталмаған инвестиция деп қаралады. Сонымен бірге мамандардың кетуі инновациялық прогресс пен экономиканың басты салалары дамуын қиындатуы ықтимал.

*Адами капитал әлеуетінің әлсіреуі:* талантты жастардың елден кетуі адами капиталдың дисбалансына әкелуі мүмкін. Жоғары білікті мамандардың жетіспеушілігі түрлі салаларға теріс ықпал ететіні аян, оның ішінде ғылым, білім, денсаулық сақтау мен технология бар. Бұл өз кезегінде ел дамуы мен жаңғыруын қиындатады.

*Жаһанданудың жастар құндылығына әсері:* жастардың өзге елдерге қоныс аударуы олардың құндылық бағдарын өзгертуі мүмкін. Жастар жаңа ортада аккультурацияны бастан өткізгенде олардың көзқарастары, идеалдары мен туған елмен байланыстары өзгерістерге ұшырауы ықтимал. Ең алдымен, бұл деструктивті идеялардың таралу қаупі.

*Демографиялық дисбаланс:* білім алу мен еңбек көші-қонының ел демографиясында дисбаланс тудыру қаупі бар. Егер жастар, әсіресе техникалық, экономикалық білімі бар жастар кететін болса, бұл түрлі кәсіптегі және жас топтары әр түрлі адамдардың бөлінуінің теңсіздігіне әкелуі мүмкін.

*«... Мемлекеттік бюджеттен бөлінетін қаржы өзге елдер ресурстарына кетуде. Біз олардың біздің экономикаға ықпалын көріп отырған жоқпыз» (А.Хамит, М.С.Нәрікбаев ат. КазГЮУ-нің қызметкері).*

Білікті мамандарды білімі мен құзыреті төмен, біліктілігі жеткіліксіз мамандармен ауыстыру – сарапшылар пікірі бойынша, теріс тенденцияға әкелмек. Бұған жұмыс орнының жетіспеушілігі сияқты себептер ықпал ете алады: егер елде жоғары білікті мамандардың жұмыс істеуі мен дамуына жеткілікті мүмкіндіктер жасалмаса, олар шет елдерден басқа мүмкіндіктер іздей бастайды. Ал компаниялар осы кезде жалақы шығынын қысқарту мақсатында біліктілігі төмен қызметкерлерді жалға алуға көше бастауы мүмкін.

Жұмыс процесінде тамырын жайған қиындықтар, әбден қалыптасқан жұмыс процесі мен ұйымдастыру құрылымы шет елде алынған білім мен жаңа идеяларды

енгізуді шектеуі мүмкін. Егер жас мамандар аға ұрпақ тарапынан қолдау болмағандықтан немесе өзгерістерге қарсылық салдарынан алған білімдерін нақты практикада пайдалана алмаса, олар мүмкіндіктерді өзге елдерден іздейді.

*Инфрокұрылым мен ресурстардың жетіспеушілігі:* дамыған инфрокұрылымның, заманауи технология мен ресурстарға қол жетімділіктің болмауы да шет елдерде алынған жаңа идеялар мен білімді енгізуді шектейтіні анық. Егер жастарға өз әлеуетін іске асыру үшін адекватты жағдайлар жасалмаса, олар осындай жағдайлар жасалған өзге елдерден мүмкіндіктер қарастыруы ықтимал.

*Кәсіби өсуге мүмкіндіктердің болмауы:* егер елде кәсіби өсу мен қызметтік дамуға перспективалар болмаса, жас мамандар өздерінің кәсіби өсуі мен табыстарға жетуі үшін үлкен мүмкіндіктер бар басқа елдерге көшу туралы шешімге келуі мүмкін.

*«... Мен сізге маған «болашақ» түлегі айтқан нақты оқиғаны жеткізейін. Ол белгілі бір мекемеге заңгер болып жұмысқа орналасады және ол өзінің шетелдік идеяларын іске қоса бастағанда оған төмендегіні айтады: «Тоқта, сен өзіңнің шетелдік ойларыңды сонда қалдыр, бізде өзіміздің қалыптасқан жүйе бар!». Яғни, ол бұл жүйені өзгерте алмады, ол не істейді? Оның айтқаны: «Менің жұмыстан босап, кеткенім дұрыс» (Ж.Искакова, Л.Н.Гумилев ат.ЕҰУ-нің доценті).*

Сонымен бірге, сарапшылар пікірі бойынша, «ақыл-ой қорының азаюы» бірнеше кезеңнен тұрады, ол алдымен аймақтардан Астана, Алматы сияқты ірі мегаполистер бағытындағы ішкі көші-қон, сосын ойдағыдай бейімделуден және қажет құзыреттерге ие болғаннан кейін дамыған елдерге бағытталған сыртқы көші-қон. Бұл жерде ішкі көші-қон аймақтар дамуына диспропорция туғызады. Бұл жағдайға сарапшылар алаңдаушылығын білдірді, «тізбекті реакция» жастар арасында қылмыстың өршуіне әкелуі ықтимал.

*«... Аймақтар дамуында диспаритет тудыратын күшті ішкі көші-қон байқалуда. Бұдан басқа, жастар арасындағы жұмыссыздық елдегі кримогенді жағдайға ықпал етуде. Соңғысы экономикалық мәселелерді тудырады. Табыстардың төмендеуі өз кезегінде қылмысты көбейтеді» (И.Сактаганова, Л.Н.Гумилев ат.ЕҰУ кафедрасы доценті).*

Алайда, қандай болса да шектеу енгізу адам еркіндігі мен шекарасы қағидатын бұзады. Көші-қон – әр жас адам үшін таңдау құқығы. Оған қарама-қарсы жастардың өздері тұрып жатқан орындарында дамуы үшін жағдай жасау стратегиясын ұстанған дұрыс.

*«... Әлем ашық. Қазір ешкімді ұстап тұру мүмкін емес. Кедергілер емес, елде қалуға қызығушылық тудыру керек» (А.Надирова, Халық шаруашылығы университетінің профессоры).*

Сарапшылар жастардың кетуі өзекті тенденция екенін және елдегі саяси-экономикалық ахуал бұл процестің қарқындылығына ықпал етеді деген пікірде. Сонымен бірге ел дамуының негізгі қозғаушы күші ретінде талантты да білікті жастар маңызды рөл атқарады және оларды елде ұстау үшін қолайлы жағдайлар жасау маңызды міндет болып табылады.

Өзге елдерден, соның ішінде Орталық Азия елдерінен талантты жастарды тарту елдің кадрлық әлеуетін арттыру мәселесін шешу жолындағы тиімді амал болар еді. Ол үшін оларды ел дамуына қатысу мен интеграцияға ықпал ететін тартымды бағдарламалар мен іс-шаралар даярлау қажет. Көші-қондық шектеулерді қайта қарау мен тиісті талаптарға сай азаматтардың белгілі бір санаттарына белгілі жеңілдіктер беру талантты жастарды тартудың бір құралы бола алады. Алайда шет елдік жұмыс күшін тарту мен қазақстандық жастар тәжірибесін пайдалануда еңбек

нарығында дисбаланс немесе қажетсіз бәсекелестік тудырмау үшін жергілікті қызметкерлердің мүддесін ескеру, құқықтарын қорғау маңызды.

*«Қазақстан орналасуының артықшылықтарының бірі бізбен салыстырғанда нашар жағдайда отырған Қырғызстан, Тәжікстан, Өзбекстан сияқты елдер бар. Жалақы кішкентай, жұмыс істеу мүмкіндігі де аз. Алматы мен Астана сияқты үлкен қалалар жоқ. Ал жаңа ұрпақ үшін бұл өте маңызды. Яғни, жайлы да инклюзивті ортаның болуы. Осындай орта Алматы мен Астанада бар. Қазақстанда да өзге елдерден талантты жастарды тарту мүмкіндігі бар. Бұл да өзекті мәселе. Сондықтан мемлекет шектеу емес, тартуды қарау керек. Қарапайым шаралардан басталады. Мысалы, түрлі көші-қондық шектеулерді алу. Қырғызстаннан Қазақстанға келетін адамдар үшін көптеген көші-қондық шектеулер әлі бар. Әр 30 күн сайын сіз не істеп жүргеніңіз туралы есеп беріп отыруыңыз керек. Сол сияқты әкімшілік кедергілер де керісінше азаюы керек. Енді барлық адамдар үшін емес, нақты тәжірибе мен мамандық бойынша қойылатын талаптарға сай келетін адамдарға осындай ерекше жағдай жасау қажет» (С.Бейсембаев, «Paperlab» зерттеу орталығының директоры).*

Жалпы алғанда көші-қон саясатын жетілдіру, елде талантты жастарды ұстау үшін тартымды жағдайлар жасау мен халықаралық мамандарды тартудан тұратын кешенді тұжырым дайындау Қазақстан экономикасының дамуына ықпал етуі ықтимал және «ақыл-ой қорының азаюы» мәселесін жеңілдетеді алады.

Жастар көші-қонына әкімшілік және басқа да шектеулер қою кері әсер етуі және жастар жұмыссыздығының өсуіне әкелуі мүмкін. Жастар көші-қонын ел дамуына өз үлестерін қоса алатын шетелдік жұмыс күшті тарту мүмкіндігі деп қарастыруға болады. Сол сияқты алған дағдылары мен білімдерін елде пайдалана алуы үшін шет елге шығатын қазақстандық жастарға да қолайлы жағдайлар жасау маңызды. Бұл жастар елдің экономикалық дамуына өз үлестерін қосу үшін оларға елге оралуы үшін жайлы жағдайлар туғызу, біліктіліктеріне сай жұмыс орындарын құру және инновация мен кәсіпкерлікті қолдаудан тұрады.

## 8. Жұмыс берушілердің жас мамандарға қатынасы

Еңбек нарығы талаптары мен білімнің сәйкеспеуі сарапшылар пікірінше өткір күйде қалып отыр, бұл әсіресе аймақтарда анық байқалады. Жұмыс берушілер әсіресе түлектер дағдылары мен нақты лауазым талаптарының сәйкеспеуі жағдайымен кездескенде, жас мамандардың біліктілігін арттыру курстары үшін төлем жасау әдетте жұмыс берушілерге жүктеледі.

Бұл мәселені шешу үшін сарапшылар пікірі бойынша мемлекет пен жұмыс берушілер арасындағы өзара ынтымақтастықты күшейту керек. Салық жеңілдігі сияқты қосымша ынталандырулар жұмыс берушілерді жас мамандарды қажетті оқу курстарымен, біліктілікті арттырумен қамтамасыз етуге бастайтын көтермелелеу құралы бола алады. Осындай жеңілдіктер мекемелердің, әсіресе орта мен шағын кәсіпорындардың экономикалық жүгін жеңілдетіп, оларды жастар дамуына белсене қатысуға ынталандырады.

Алайда салық жеңілдіктері жастар дамуы мен біліктілігін арттыруға ықпал ететін нақты шараларды ынталандыратындай болып дайындалуы керек. Сол сияқты мемлекеттің қаржылық мүмкіндіктері ескеріліп, осындай жеңілдіктерді пайдалану тиімділігіне бақылау жасауды қамтамасыз ету керек.

*«Мемлекет пен жұмыс берушілер арасындағы байланыс болуы тиіс. Мысалы, егер жұмыс беруші жас адамдарды жұмысқа алса, мемлекеттен салық жеңілдіктері немесе осындай шаралар» (А.Хамит, М.С.Нәрікбаев ат. КазГЮУ-нің қызметкері).*

*«...Бірақ, жалпы айтқанда, жас мамандарды қолдайтын жұмыс берушілер бар. Қандай қолдау десеңіз, жастарға не жетпейді, бұл сол тұрғын үй мәселесі, өз құзыретін көтеру мәселесі және басқалар. Яғни, жұмыс берушілердің барлығы бірдей жас мамандарға әлеуметтік пакет беру мен әлеуметтік қолдау көрсету мүмкіндіктеріне ие емес. Мен білмеймін, Қазақстанда олар бірен-саран ғана болар» (М.Кудабеков, Л.Н.Гумилев ат.ЕҰУ әлеуметтану кафедрасының аға оқытушысы).*

Сарапшылар сонымен бірге жұмыс берушілер тарапынан іріктеу талаптары мен ЖОО түлектерінің үміт-күтулері арасындағы сәйкеспеушіліктерді де атап отыр. Жас түлектер әдетте өздерінің алғашқы жұмыс орындарына белгілі бір үмітпен, жұмыс істеу жағдайына талаптармен барады. Олар жоғары жалақы болуын, қызметтік өсуді немесе тартымды бенефиттерді күтуі мүмкін. Дегенмен нақты критерилер мен жұмыс беруші талаптары бұл күтулерден басқаша болатын жағдайлар да бар. Жас мамандардың тәжірибесіздігі, нақты тапсырмаларды орындауға дайындықтарының жетіспеуі олардың еңбек нарығындағы бәсекеге қабілеттілігіне ықпалын тигізуі мүмкін.

Жастардың қосымша оқу бағдарламалынан өтуге немесе стажировкадан өтуге құлықсыздық танытуы да маңызды аспект. Жас мамандар өнімсіз немесе уақытты бос өткізу деп санап, стажировкадан өтуге мүдделі болмауы ықтимал. Дегенмен, жас мамандарды нақты тапсырмалар мен жұмыс процесі талаптарына дайындау мен бейімдеу үшін жұмыс берушілерге стажировка мен оқу бағдарламалары маңызды болып табылады.

Сонымен бірге, жұмыс берушілер жұмыс процесінің үзіліссіз өтуі мен өндірістік кідірістерді барынша азайтуға мүдделі. Жас мамандарды оқытуға қосымша уақыт пен шаралардың қажеттігі мекеме үшін белгілі бір қиындықтар, шығындар әкелуі ықтимал. Бұл жұмыс берушілер күтістері мен жас мамандар мүмкіндіктері арасында сәйкеспеушіліктерге, олардың еңбек нарығында бәсекеге қабілеттілігінің төмендеуіне әкелуі мүмкін.

*«...Мен жұмыс берушімен кездесуде болдым, ол өзінің студенттерге, түлектерге теріс көзқараста екенін жеткізді, өйткені олар дайындықсыз келеді. Оларды оқытуға, қайта оқытуға жұмыс берушіде уақыт жоқ, оларда процесс тұр. Олар, түлектер, жұмысты тежейді, бөгет жасайды» (Ж.Искакова, Л.Н.Гумилев ат.ЕҰУ кафедра доценті).*

Сарапшылар пікірінше, жастарды еңбекпен қамту бойынша мемлекет қолға алған бағдарламаларға қармастан, оң өзгеріс аз. Көбіне олар уақытша мақсаттарға жетуге, қысқа мерзімде көрсеткіштерді жақсартуға бағытталған. Бұл білікті мамандардың жетіспеушілігімен және білім беру мен еңбек нарығы талаптары арасындағы сәйкестікпен байланысты байырғы сұрақтар мен мәселелердің сол шешілмеген күйде қалуына әкелуі мүмкін.

Жастарды жұмыспен қамту бағдарламалары көп жағдайда уақытша жұмыс орындарын құруға немесе жас мамандарды алу үшін уақытша субсидиялар беруге назар аударады. Бұл жұмысқа орналастыру көрсеткіштерінің қысқа мерзімге жақсаруын бергенмен, білікті мамандардың жетіспеушілігімен немесе білім беру мен еңбек нарығы талаптары арасындағы сәйкестікпен байланысты негізгі мәселелерді шешпейді.

*«... Соңғы 20 жылда Қазақстан жастар жұмыссыздығы мәселесін біліктілікті арттыру бағдарламаларының жеңілдігі бар несиелендірудің және жастарды маусымдық және инфроқұрылымдық жұмыстарға уақытша орналастырудың көмегімен шешу әрекетін жасады. Алайда бұл бағдарламалар жұмыссыздықты азайту мен жастар үшін жұмыс жағдайларын жақсартуға мүмкіндік бермейді, ол мақсатты көрсеткіштерді тұрақсыз жақсартуға бағытталған» (М.Есиркепова, Астана халықаралық университетінің кафедра доценті).*

ЖОО мен жұмыс берушілер арасындағы өзара ынтымақтастықтың жеткіліксіздігі жұмыс берушілердің түлектерді кейін жұмысқа орналастыру міндеттерінен қауіптенуінен туындауы мүмкін. Бұл қауіптену университеттер мен бизнес-сектор арасында тығыз байланысқа кедергі болып, еңбек нарығы талаптары мен түлектер дағдыларының сәйкеспеуіне әкеледі.

Жұмыс берушілердің қауіптенуінің басты себептерінің бірі түлектерді жұмысқа алумен байланысты тәуекелдер мен белгісіздіктерден туындап отыр. Жұмыс берушілер талаптары мен күтістерін қанағаттандыруға байланысты түлектер қабілеттеріне сенімсіз болуы, сонымен бірге оларды оқытумен, жұмыс процесіне бейімдеумен байланысты қосымша шығындарды есептеуі ықтимал. Бұл әсіресе мемлекеттік мекемелер үшін өзекті, олар өздеріне қосымша шығындарды ала алмайды.

*«... Мысалы, біздің кафедра, ЖОО жұмыс берушілермен қатынас жасауға талпынады. Бірақ жұмыс беруші, әсіресе мемлекеттік қызмет байланысқа мүлдем бармайды. Олар ЖОО студентті жұмысқа алуды сұрайды деп санайды, содан қауіп етеді. Тек жеке фирмалар, олар да байланысқа өте шашар шығады» (Ж.Искакова, Л.Н.Гумилев ат.ЕҰУ кафедра доценті).*

Еңбек нарығында дербес шығу барысында жастар қиындықтар мен шектеулер тудыратын бірнеше факторлармен кездеседі. Еңбек нарығының болжамсыздығы жас мамандардың жұмысқа орналасу процесін қиындататын осындай факторлардың бірі бола алады.

Еңбек нарығы үнемі өзгерістерге ұшырап отырады, ол белгілі мамандықтарға қатысты болжам жасауды қиындатады. Жас адамдар өз мамандықтары бойынша еңбекке орналасу мүмкіндіктері мен қажеттіліктерінің оқу процесінде қалыптасқан жоспармен күтістерге сәйкес келмеуімен ұшырасып жатады. Еңбек нарығының

нақтыланбауы мен болжамсыздығы қызмет жоспарлауды қиындатып, ұзаққа созылатын жұмыс іздеуге мәжбүр қылуы мүмкін.

Жұмыс берушілер талаптары мен бос орындар туралы толық, дәл ақпараттың болмауы да дербес жұмыс іздеген жастарға қиындық тудыруда. Бос орындар мен іріктеу процесі туралы ақпарат алудың шектеулі болуынан жас мамандар барлық мүмкіндіктерді толық пайдалана алмайды немесе сай емес ұсыныстарды қабылдайды. Еңбек нарығы талаптары мен жұмыс берушілердің ұстаным-қолдаулары туралы ақпараттың жеткіліксіздігі түйіндеме (резюме) дайындауда немесе әңгімелесуден өтуде мәселелер тудыруы мүмкін.

Сол сияқты жекелеген мамандықтар бойынша түлектердің тым көп, артық болуы да еңбек нарығына дербес шығуды қиындататын тағы бір фактор. Егер белгілі бір салада түлектер саны еңбек нарығы сұранысынан артық болса, бұл бәсекелестікке, жұмыс іздеудегі қиындықтарға әкелмек.

*«ЖОО түлектері әдетте оқу бітіргеннен соң жұмысқа тұру мәселесін өздері дербес шешкісі келеді. Бірақ еңбек нарығының болжамсыздығы, бос орындар туралы толық ақпараттың болмауы, жекелеген мамандықтар бойынша түлектердің артық болуы олардың еңбек нарығына шығуын тежейтін көптеген қиындықтарға әкеледі» (И.Сактаганова, Л.Н.Гумилев ат.ЕҰУ кафедрасы доценті).*

Кейбір компаниялар, әсіресе ірі өндірістік кәсіпорындар жас мамандарды оқытуға, оларға жұмысқа орналасу мүмкіндіктерін беруге күш салуда. Олар мақсатты гранттар бөле алады немесе барынша сұранысты салаларда жастарды дайындауға бағытталған бағдарламалық бастамаларға қатыса алады.

Компаниялар іске асыратын осындай оқыту және жұмысқа орналастыру бағдарламаларының бірнеше артықшылықтары бар. Біріншіден, еңбек нарығына түсетін қысымды азайтады, өйткені компания өзінің нақты талаптары үшін қажетті білімі мен дағдысы бар мамандарды дербес, өзі дайындайды. Бұл еңбек нарығындағы сұраныс пен ұсыныс арасындағы сәйкессіздікті азайтуға мүмкіндік береді.

Екіншіден, осындай оқыту және жұмысқа орналастыру бағдарламалары жас мамандарға жұмыстың практикалық тәжірибесін алуға, нақты өндіріс жағдайында қажет дағдыларды дамытуға мүмкіндік береді. Бұл олардың бәсекеге қабілеттілігін арттырып, болашақта жұмысқа орналасуын жеңілдетеді.

Сонымен бірге жас мамандарды оқытуға инвестиция салған компаниялар еңбек нарығы талаптарын қалыптастыруға да ықпал ете алады. Олар білім бағдарламаларын әзірлеу процесіне белсене қатыса алады, білім беру мекемелерімен ынтымақтасып, сала талаптары мен заманауи технологияны ескере отырып, оқу жоспарын актуалдандыру бойынша ұсынымдар енгізе алады. Бұл еңбек нарығы мен білім беру арасындағы тиімді де нәтижелі сәйкестік орнауына ықпал етеді.

Алайда компаниялар ұсынатын оқыту және жұмысқа орналастыру бағдарламалары жас мамандардың шектеулі бөлігіне ғана қол жетімді және көбіне тек белгілі салармен, мамандықтармен тығыз байланысты болады. Сондықтан білікті мамандар жетіспеушілігі мәселесін тиімді шешу үшін компаниялар мен мемлекеттік органдар және оқу орындары арасында ынтымақтастықты дамыту керек, ол осындай бағдарламалардың қолжетімді болуын кеңейтіп, түрлі мамандықтар бойынша оқуды қамтамасыз етуге ықпалын тигізеді.

*«... Мен білетін көптеген компаниялар, мысалы, «Қазақмыс» компаниясы болашақ геологтерді стажировка үшін өз кооперативтеріне әкеледі. Бұл жұмыс беруші жастардан жұмысты талап етуіне факт. Егер жастар бұны түсінсе, бұл тамаша мүмкіндік. Жұмыс беруші жастарды жұмысқа орналастыруға мүдделі*



*болуы үшін ол өзінде жұмыс істейтін жастарға мүмкіндік беруі қажет. Мысалы, «ҚазТрансОйлда» жастар саясаты жақсы дамыған. Осының арқасында жастардың бұл компанияда жұмыс істеуге қызығушылығы өте жоғары» (А.Салимкереев, ҚР кәсіподақ федерациясы жанындағы «Келешек» Жастар кеңесі төрағасы).*

Экономиканың жаңа секторларында, әсіресе StartUp, IT секторларында, сервистік компанияларда және басқа да инновациялық салаларда жас мамандар үлкен сұраныс пен кәсіби өсу мүмкіндіктеріне ие. Инновацияның бұл салаларында технология мен икемділік маңызды рөл атқарады және жастар белгілі бір басымдықтарға ие.

Жаңа білім мен өз-өзін дамытуға ұмтылыс жас мамандардың басымдықтарының бірі болып табылады. Сарапшылар пікірі бойынша, жастар жаңа технологияларды белсенді меңгеруде, курстар мен тренингтерге қатысады және өз салаларындағы заманауи тенденцияларды өздері дербес қарастырып, меңгеруде. Олардың оқу, үйрену қабілеттіліктері жоғары, оларда өз дағдыларын тұрақты түрде жаңартып отыруға дайын болу қасиеттері бар, бұл тез өзгеріп отырған экономикалық әлемде олардың маңызды артықшылықтары болып табылады.

Жас мамандардың тағы бір артықшылығы – тілдерді білуі. Жаһандану маңызды болып отырған бүгінгі әлемде бірнеше тілді білудің бағасы артты. Жастарда әдетте жақсы тілдік дайындық бар, бұл оларға халықаралық ортада жұмысқа жеңіл бейімделуге, жаһандық жобаларға қатысуға мүмкіндік береді.

Сонымен бірге сарапшылар жас мамандарда бүгінгі бизнесте сұранымға ие креативтілік пен бейімделушілік, командада жұмыс істеу, коммуникация сияқты дамыған жұмсақ дағдылар жиі кездеседі деп есептейді.

*«... Экономика секторына байланысты, егер дәстүрлі экономика ірі корпорацияларды алса, олар білікті мамандарға басымдық береді. Ол жас мамандармен уақыт өткізгісі, олармен отырғысы келмейді. Жаңа экономика, мысалы, StartUp, IT-компаниялар, сервистік компаниялар болса, оларға жастар қажет. Ақыр аяғында бұл жаңа экономикаға сіздің тәжірибеңіз емес, сіздің жаңаны үйренуге дайын болуыңыз маңызды. Яғни, тез оқитын, жаңаны жылдам іліп алатын, бірнеше тілде сөйлейтін, икемді, «soft skills» жастар, міне осы маңызды» (С.Бейсембаев, «Paperlab» зерттеу орталығының директоры).*

## 9. Қазақстандық компаниялардың жас мамандарға ресурстар салуға дайындығы

Тек компаниялардың азғантай санында ғана жеткілікті қор бар және олар жас мамандардың дамуына ресурс салуға дайын. Компаниялардың жастарға ресурс салуға дайындығы олардың ұзақ мерзімді даму стратегиясымен негізделген, оған элеуметтік жауапкершілікті дамыту мен ұйымның тұрақты дамуы кіреді.

Бұл стратегияны нығайту және бизнесті жастарға инвестиция салуға ынталандыру үшін мемлекет тарапынан өзара пайдалы жағдайлар жасалуы қажет. Мемлекет жас мамандарға ресурстар салатын компанияларды көтермелеу, қолдау шараларын қабылдай алады.

Осындай мүмкін шаралардың бірі жас мамандарды оқыту мен дамытуға белсенді инвестиция салып отырған компанияларға салық жеңілдігін немесе басқа да қаржылық ынталандырулар беру болып табылады. Осындай ынталандырулар компанияның қаржылық жүгін азайтып, жастарға инвестиция салу үшін қосымша мотивация бола алады.

Сонымен бірге мемлекет оқу орындары мен компаниялар арасындағы ынтымақтастық туралы бағдарламалар дайындай алады, бұл бағдарламалар тараптар арасында тәжірибе, ресурс алмасуға негіз бола алады. Бұған стажировкадан өткізу бағдарламаларын, тренингтер өткізуді, сол сияқты түлектер мен студенттер үшін практикалық оқуды ұйымдастыруға көмектесуді жатқызуға болады. Сонымен бірге жас мамандардың оқуын қаржыландыру мен қолдау туралы ақпараттың қолжетімді және ашық болуын қамтамасыз ету маңызды. Мемлекеттік органдар қол жетімді бағдарламалық бастамалар, гранттар, қорлар мен басқа да қаржыландыру көздері туралы компанияларға ақпаратты белсенді бере алады, бұл оларға жастарды дамыту шараларын жүргізуде көмек болады.

Мемлекет тарапынан бизнес үшін осындай өзара пайдалы жағдайлар жасалуы компанияларды жастарға инвестиция салуға ынталандырып, элеуметтік жауапкершілік пен тұрақтылықтан тұратын олардың даму стратегиясын нығайта алады. Мемлекет тарапынан болатын осындай қолдау жастар кадрлық элеуетінің дамуына, бизнестің бәсекеге қабілеттілігі мен жалпы ел экономикасының дамуына ықпал ететін болады.

*«... Дайын, бірақ тек үшжақты келісімшарт арқылы. Стажировкалар, бос орын жәрмеңкелері, гранттар. Мысалы, Казэнерджи түрлі мамандықтар бойынша гранттар береді» (А.Надинова, Халық шаруашылығы университетінің профессоры).*

*«... «Қазақстан теміржолы», ҚазТрансОйл», Қазақмыс» сияқты ірі компаниялар көптеген шаралар мен сыйақылар арқылы өздерінің жас мамандарының бәсекеге қабілеттілігі мен элеуетін дамытып отырады. Мысалы, осы жылдың маусымында «ҚазТрансОйл» компаниясы спорттық жәрмеңке өткізеді. Конкурсқа қатысқан жастарға стипендия төленетін болады. Бұл жастардың жұмысқа деген ынтасын күшейтеді. Мен компания әр нәрсені белгіленген деңгейге жеткізеді деп ойлаймын» (А.Салимкереев, ҚР кәсіподақ федерациясы жанындағы «Келешек» Жастар кеңесі төрағасы).*

Кей жағдайда жалақы шығынын қысқарту мақсатында компаниялар тәжірибесіз жас мамандарды қосып, арзанырақ болатын жұмыс күшін жалға алуды қолайлы көруі мүмкін. Бұл жұмысқа орналасып, өз кәсіби дағдыларын дамытуға ұмтылған жастар үшін қосымша қиындықтар туындайды.

Дегенмен, сарапшылар ерекше топ ретінде жастарға жағымды сипаттамалармен бірге теріс, жағымсыз сипаттамалар да тән екендігін ескертеді. Жастардың оң сипаттамалары ішінен жоғары элеуметтік және еңбек жылдамдығын,

инновациялар мен өзгерістерге бейімделгіштігін атап көрсетуге болады. Жастарға әдетте энтузиазм, энергия мен кәсіби өсуге ұмтылушылық тән болып келеді.

Сонымен бірге жас мамандар жұмыс тәжірибесінің шектеулігі, өндірістік тәжірибенің жоқтығы, эмоционалдық тұрақсыздық сияқты теріс сипаттамалармен де кездесуі ықтимал. Бұл факторлар жұмысқа орналасу мен жұмыс ортасына бейімделу кезінде қиындықтарға себеп болуы мүмкін.

Осыған байланысты жастарда еңбек нарығынан адекватты (барабар) күтулер болғаны дұрыс. Еңбек нарығындағы мүмкіндіктер мен талаптарды шынайы түсіну жастарға өзіне сай қызметтік стратегияны жоспарлауға және өз кәсіби дағдыларын дамыту үшін қажет қадамдар жасауға көмектеседі.

Екінші жағынан, жұмыс берушілер бүгінгі түлектің шынайы профилін нақты білуі және түсінікті де дәл талаптар ұсынуы қажет. Бұл жұмыс берушілер талаптары мен түлектер күтістері арасындағы алшақтықты қысқартуға септеседі. Жұмыс берушілер сонымен қатар стажировкалар, оқу мен тәлімгерлік бағдарламаларын ұсына алады. Бұлар жас мамандарға қажетті жұмыс тәжірибесі мен өндірістік өтіл (стаж) алуға көмектеседі.

Қорытындысында, жастар тарапынан және жұмыс берушілер тарапынан да жастардың ерекшеліктерін түсіну мен есепке алу еңбек нарығындағы ұсыныс пен сұраныс арасындағы айырмашылықты төмендетуде маңызды орын алады. Адекватты күтулер мен анық талаптар жас мамандарға жұмыс ортасына тиімді де табысты кірігуге және өз әлеуетін іске асыруға көмектеседі.

*«Алайда жұмыс саласына тән қиындықтар мен қарқындылық кейде жас мамандарда олар туралы анық емес ойлар тудырады да адекватты емес күтістер қалыптастырады. Сол сияқты жұмыс берушілер де өз талаптарын әрдайым дәл бере бермейді, шашыраңқы күйде береді немесе оның шегін көтеріп қояды. Жұмыс беруші де бүгінгі түлектің шынайы портретін білуі керек және оған мүмкін емес талаптар мен сипаттарды қоспау керек. Тиісінше, олардың алдын алу мүмкіндіктерін құру үшін, ең алдымен, жұмысқа орналасу процесі басында түлек кездесетін негізгі қиындықтарды анықтау маңызды. Тұтастай бір мәселелер шешімін жақындату үшін көрсетілген жағдаяттар жұмыс берушілер мен ЖОО түлектерінің өзара күтістерін зерттеуді маңызды етеді»*  
**(И.Сактаганова, Л.Н.Гумилев ат.ЕҰУ кафедрасы доценті).**

Экономикалық көзқарас тұрғысынан кейбір компаниялар үшін қызметінің құны жоғары болатын тәжірибелі мамандар қызметін пайдаланғаннан гөрі жас мамандарды алу, олардың ертеңіне деп инвестиция салу тиімділеу. Бұл әсіресе «Қазақмыс», ҚазМұнайГаз», «ҚазТрансГаз» сияқты ірі компанияларға тән. Оларда жастардың оқуы мен дамуына инвестиция салу мүмкіндігі бар. Сол сияқты ІТ саласындағы компаниялар мен шағын зерттеу компаниялары, қызмет көрсету саласындағы компаниялар да жас мамандар әлеуетін жиі бағалайды және олардың дамуы үшін инвестиция салуға әзір.

Дегенмен сарапшылардың басқа бір тобы қазақстандық компаниялар жалпы алғанда жас мамандардың дамуына ресурс салуға дайын емес деген пікірде. Бұл бірнеше факторларға байланысты болуы мүмкін, оған экономикалық белгісіздік, шектеулі бюджет пен ресурстар, сонымен қатар компанияның ұзақ мерзімді дамуы үшін жастардың әлеуеті мен қажеттілігін жете түсінбеуді жатқызуға болады. Мүмкін, кейбір компаниялар тіпті бұл жоғары бағамен байланысты болса да, дайын тәжірибе мен дағдыларды алуға басымдық беретін болар.

## 10. Жастарды жұмыспен қамту бағдарламаларының жүзеге асырылуына берілген баға

Жастарды жұмыспен қамтуға қолдау көрсету бойынша мемлекет қолға алған шараларға қарамастан жастарды жұмыспен қамту бағдарламалары жоғары нәтижелілік пен тиімділік көрсетіп отырған жоқ. Тиімділік төмендігі себептерінің бірі ретінде бағдарламалар ұсынған жағдайлар мен жастар ұсыныстары арасындағы сәйкессіздік көрсетілді. Бағдарламалардың жастар қажеттіліктері мен мүдделеріне бейімделуі ойдағыдай емес. Бұндай бағдарламаларды даярлау мен жүзеге асыру кезінде жастардың қажеттіліктері мен басымдықтары мұқият талданып, ескерілуі қажет.

ЖОО түлектері кездесетін қиындықтар себептерінің бірі - олардың құзыреттерінің еңбек нарығы талаптарына сәйкес болмауы. Кей жағдайда түлектерге практикалық дағдылардың қажетті деңгейі, жұмыс тәжірибесі мен арнайы мамандандырылған білім жетіспейді және бұл олардың жұмысқа орналасу мүмкіндіктерін шектейді. Бұл білім бағдарламаларында практикалық бағдардың жеткіліксіз болуымен немесе оқу орны мен жұмыс беруші арасында байланыстың жеткіліксіздігіне қатысты болуы мүмкін. Бұл мәселені шешу үшін еңбек нарығы талаптары мен білім беру жүйесі арасындағы байланысты күшейту керек.

Өз мамандықтары бойынша жұмысқа орналасуда қиындықтармен ұшырасқан кейбір түлектер формалды емес сектордан жұмыс іздеуге мәжбүр немесе өзін-өзі қамтамасыз етуші болады. Бұл еңбек секторындағы бақылаусыз, реттелмеген өзін-өзі қамтамасыз етушілер санының артуына әкеледі. Сондықтан да жас мамандарға өз мамандығына сай жұмысқа тұруына және кәсіби даму мен өсуіне көмектесетін шаралар дайындау маңызды.

*«... Біз дипломды жас мамандар туралы жиі айтамыз, дипломды, бірақ тиісті білімі жоқ жас адамдар қаларда кең таралған такси, жеткізу қызметі сияқты басқа салаларға баруда. Бұл жерде үлкен қалалар мен аймақтар арасында айырмашылықтар бар» (А.Хамит, М.С.Нәрікбаев ат. КазГЮУ-нің қызметкері).*

Сарапшылар пікірінше, жастар жұмыссыздығын шешу механизмдерінің құрылғанына қарамастан, қолданыстағы еңбекпен қамтуды қолдау бағдарламалары көбіне қысқа мерзімді және оқыту шараларымен шектелуде. Олар жастар жұмыс іздеу, жұмысқа орналасуда кездесетін мәселелерді жүйелі түрде шешу үшін жеткілікті құралдар мен ресурстарды әр кез бере бермейді.

Жастар жұмыссыздығы мәселесін барынша тиімді шешу үшін сарапшылар нақты мамандандырылған арнайы бағдарлама даярлауды ұсынады. Осындай бағдарлама жастар арасындағы жұмыссыздық себептерін жою және қолдау мен жұмысқа орналастырудың тұрақты механизмдерін құруға бағытталған мақсатты шаралар мен әрекеттерден құралуы қажет.

Ұзақ мерзімді перспективалар мен жастардың еңбекпен қамтылуының үздіксіз де тұрақты жүйесіне көңіл бөлу маңызды.

*«... «Қазақстан 2020: Болашаққа жол» жастар саясаты жобасына дейін елде 2001 жылдан «Қазақстан жастары» бағдарламасы, сонымен қатар 2003-2004 пен 2005-2007 жылдарға арналған жастар саясаты жобалары болды. Бұл құжаттардың әрбірі жастардың жұмыспен қамтылуы ахуалын жақсартуы керек еді. Алайда жастар арасындағы жұмыссыздық мәселесін шешуге бағытталған арнайы бағдарлама ақыры жасалған жоқ. Бұл үшін даярланған тетіктер еңбекпен қамтудың жалпы бағдарламаларына енгізілді. Мақсатты көрсеткіштер орындалғанына қарамастан мамандар бұл бағдарламалардың тиімділігіне күмәнмен қарайды, олардың орындалу сапасын сынға алды» (Г.Галиакбарова, Л.Н.Гумилев ат.ЕҰУ кафедрасы доценті).*

Басқа мәселелермен бірге жастардың еңбекпен қамтуды қолдау бағдарламаларын жүзеге асыруы туралы ақпараттануы мәселесі өзекті күйінде. Ақпараттанудың төмен деңгейі жастардың осындай бағдарламаларға нақты қатысуы көрсеткіштеріне, тиісінше олардың келешекте жұмысқа орналасуына теріс ықпалын тигізуі ықтимал. Яғни, қолжетімді бағдарламалық мүмкіндіктер туралы ақпараттанудың болмауы жастардың оларға қатыспауына немесе ұсынылған қолдаулар мен ресурстардың толық әлеуетін пайдалана алмауына әкеледі. Нәтижесінде табысты жұмысқа орналасу процесі қиындап, пайдаланылмаған мүмкіндіктер пайда болады.

Бұл мәселені шешу үшін сарапшылар пікірі бойынша жастарды қолданыстағы бағдарламалар мен жұмысқа орналасу ресурстары туралы белсене ақпараттандыру, хабардар ету маңызды. Жастарға түсінікті де қолжетімді болатын ақпараттық компаниялар мен ресурстар құру үшін мемлекет, білім беру мекемелері, кәсіби қауымдастықтар мен басқа да мүдделі жақтар ынтымақтаса алады. Бұған ақпараттық шараларды өткізу, веб-сайттар, баспа материалдары мен әлеуметтік медиа компаниялар құру, сол сияқты мектеп, университет, еңбекпен қамту орталықтары арқылы жастармен белсенді қатынаста болу жатады.

*«Дұрыс қолданған жағдайда мемлекет ұсынған жастар бағдарламасы көп. Алайда бұл бағдарламаларға қатысушылар қысқарып келеді. Біздің жастар ізденіске көп ұмтылмайтын сияқты. Мысалы, жастардың еңбекпен қамтылуын жақсартуға бағытталған көптеген бағдарламалар бар. Алайда, сонымен бірге мәселе немесе ақпараттың жетіспеушілігі сақталуда. Жастық индекс біздің елде 35 жасқа дейін ұлғайтылды. Бірақ оларға ақпарат жетіспейді. Егер ол бағдарламаларға қосымша ойласа, смартфон бәрінде бар. Онда бұл қосымшада барлық бағдарламалар туралы ақпарат қолжетімді болар еді. Егер қосымшаны кеңінен таратса, ақпараттану көтеріледі» (А.Салимкереев, ҚР кәсіподақ федерациясы жанындағы «Келешек» Жастар кеңесі төрағасы).*

Бағдарламаларды іске асыру мәселесі әсіресе аймақтар бойынша өзекті болып тұр. Аймақтарда жастар жұмыссыздығы мәселесі әлдеқайда өткір күйде және жергілікті жерлерде жастарды қолдау шараларын даярлау мен жүзеге асыруға ерекше көңіл бөлген жөн. Алайда жастарды еңбекпен қамту бағдарламаларын жүзеге асыру сарапшылар пікірінше аймақтық спецификаны ескере бермейді. Бұл түрлі аймақтардағы бағдарлама нәтижелерінің тең болмауына әкелуде. Кейбір аймақтар мақсатты көрсеткіштерге жетуде қиындықтарға ұшырауда.

Бұл мәселе факторлар кешенінің нәтижесі. Біріншіден, жергілікті деңгейде жоспарлау мен болжам жасаудың болмауы мемлекеттік бағдарламалардың әр аймақтың спецификалық ерекшеліктері мен қажеттіліктеріне тиісті бейімделмеуіне әкелуі ықтимал. Түрлі аймақтар өз экономикалық дамуына, еңбек нарығы құрылымына және белгілі мамандықтарға сұраныстың болуына қарай ерекшеленеді. Сондықтан жастарды жұмыспен қамту бағдарламаларын даярлау мен жүзеге асыру барысында бұл факторларды ескеру маңызды.

Екіншіден, бағдарламаны жүзеге асыруға деген командалық және әкімшілік көзқарас орталық және жергілікті атқарушы органдар арасындағы тиімді қарым-қатынасты қиындатуы мүмкін. Басқарудың түрлі деңгейлері арасындағы ақпарат алмасу мен координацияның жеткіліксіздігі бағдарламалардың аймақтық қажеттіліктер мен күрделі жағдайларға қате бейімделуіне әкеледі. Бұл мәселені шешу үшін бағдарламалардың аймақтық спецификаға тиімді бейімделуін қамтамасыз ету мақсатында басқарудың түрлі деңгейлері арасындағы өзара қатынас пен ынтымақтастық механизмін дайындау қажет.

Барынша тең нәтижелерге қол жеткізу мен жастарды еңбекпен қамтуды қолдау мемлекеттік бағдарламаларын жүзеге асыруда аймақтық спецификаны

есепке алу үшін аймақтық деңгейдегі жоспарлау мен болжам жасауды күшейту керек. Бұл әр аймақ қажеттіліктерін барынша дәл анықтауға және жастарды қолдаудың бейімделген шараларын даярлауға мүмкіндік береді. Сонымен бірге аймақтық қажеттіліктер мен шақыруларға тиімді жауап беру үшін орталық және жергілікті атқарушы органдар арасында ақпарат алмасу мен қарым-қатынас жасау механизмдерін құру маңызды. Тек аймақтық спецификаны есептеу мен жастарды еңбекпен қамту бағдарламаларын жүзеге асыруда сараланған амалдарды даярлау арқылы ғана елдің барлық аймақтарында жастардың еңбекпен қамтылуына барынша тең және тиімді қолдауды қамтамасыз етуге болады.

*«...Біріншіден, бағдарламаларды ел бойынша бөлу, бұл да тиімді емес, орталық және облыстық органдар қойған индикаторларды институционалды тарта алмайтын аймақтар бар. Тиісінше бұл жерлерде асыра сілтеу бар. Немесе керісінше жетіспейтін аудандар бар. Тіпті, «Дипломмен ауылға!» бағдарламасымен кейстер болды, аудандарда бұл квоталарды жабу үшін мамандар таба алмаған жағдайлар болды. Басқа аудандарда керісінше ажиотаж болды, оларда бар бюджет жеткіліксіз болды. Бұл, міне, қажет қаржыны болжау, жоспарлаумен байланысты мәселе. Және бұл тағы да жұмыстың әкімшілік-командалық әдісі. Жұмыс берушілерде жалған, бос орындар беретін кейстер бар, өйткені солай болу керек, сұрайды. Сондықтан жұмыс беруші барлығын қағаз жүзінде істейді, ал практикада ол ештеңе істемейді, өйткені бұл оған тиімсіз, бұл оған керек емес» (М.Кудабеков, Л.Н.Гумилев ат.ЕҰУ әлеуметтану кафедрасының аға оқытушысы).*

Жастарды еңбекпен қамтуды қолдау бағдарламаларын жүзеге асыру бөлінген қаражат пен жеткен нәтижелер арасындағы сәйкессіздік мәселесімен кездесуде. Сарапшылар пікірінше, құрылған жұмыс орындары уақытша сипатқа ие және 6-12 ай мерзіммен шектелген. Сонымен бірге бұл жұмыс орындарының көбіне төмен жалақымен сипатталады және кәсіби дағдыларды дамыту мен қызметтік өсу мүмкіндіктерін бермейді.

Осындай жағдай жастарды жұмысқа орналастырудың тек көз бояу шаралары сияқты, тұрақты да шынайы нәтижелер жоқ. Бұл ресурстардың шектеулігімен және жас мамандарды ұзақ мерзімді дамуына көңілдің жеткіліксіз бөлінуімен байланысты. Құрылатын жұмыс орындары жастардың дамуын, оқуы мен кәсіби өсуін тұрақты түрде қамтамасыз етуі маңызды.

*«... Біздің басты бағдарлама – жұмыспен қамту бағдарламасы. Бұл қазір ұлттық бағдарламаға айналды. Жеке өзім бұл бағдарламаның тиімділігін теріс бағалаймын. Бірде мен сыни мақала жаздым. Ол осы бағдарламаға бөлінген қаражат пен жеткен нәтижелер арасындағы сәйкестік болмауына байланысты болды. Мемлекет тым көп қаражат бөліп отыр. 400-500 мың жұмыс орындары құрылды деп хабар беріледі. Біріншіден, бұл уақытша жұмыс орындары, мемлекет 6 айға немесе 1 жылға жұмыс орындарын ашады, адамдарды жалдайды. Бірақ келесі жылы олар жұмыссыз қалады. Екіншіден, бұл сапасы төмен жұмыс орны. Негізінен қара жұмыс, төмен жалақы, біліктілікті арттырудың аз мүмкіндігі немесе әлеуметтік жұмыс, мысалы, аула тазалаушы» (С.Бейсембаев, «Paperlab» зерттеу орталығының директоры).*

Осылайша, жастарды жұмыспен қамту мәселесін шешу үшін мемлекеттік бағдарламаларды дайындау, жүзеге асыру барысында ұзақ мерзімді перспективалар мен нәтижелерге көңіл бөлу маңызды. Жас адамдардың қызметтік өсуі мен дағдыларын дамытуы үшін тұрақты мүмкіндіктері бар жұмыс орындарын құру қажет. Сол сияқты ақпараттық кампаниялар өткізу, еңбекпен қамту бойынша жастар мүмкіндіктері туралы ақпараттың қолжетімді болуын қамтамасыз ету маңызды. Сонымен қатар аймақтық специфика мен жастар қажеттіліктерін

Жастар еңбек нарығында:  
қажеттілік, мүмкіндіктер мен перспективалар \_\_\_\_\_

аймақтық тұрғыдан есепке алу үшін орталық және жергілікті атқарушы органдар арасындағы қарым-қатынас пен координацияны нығайту қажет.

## Ұсынымдар

Жастар саясатын жүзеге асыруды жақсарту мақсатында сарапшылар осы саладағы халықаралық тәжірибені зерттеп қарастыру және қолдануды ұсынады. Алдыңғы қатарлы тәжірибе мен өзге елдердегі табысты моделдерді талдау контексте Қазақстанда бейімдеуге, қолдануға болатын тиімді амалдар мен стратегияларды анықтауға көмектеседі. Халықаралық тәжірибе еңбекпен қамту саясаты мен жастар саясатын барынша тиімді жүзеге асыруға ықпалын тигізетін жаңа идеялар мен шешімдерді ұсына алады.

*«... Келіңіз, алдымызға бір мақсат қойып, мамандар даярлаудың финдік моделінен үлгі алайық. Эстонияда, Балтық елдерінде жастардың формалды емес білім алуы, қосымша білім алуы, тренингтер, өмірдегі өз жолыңды іздеу – бәрі бір жолда. Жақсы механизмдер бар, тәжірибені алу керек, одан әрі дамыту керек. Жастар орталықтары үшін нақты көрсеткіштер қойылуы керек» (А.Хамит, М.С.Нәрікбаев ат. КазГЮУ-нің қызметкері).*

Сарапшылар атаған басқа бір маңызды аспект жастар ресурстар орталығындағы кадрлардың жетіспеушілігімен байланысты. Бұл орталықтар, қызметтік өсуі мен дағдыларын дамытуы бойынша ақпарат, кеңес ресурстар ұсынады, жастарды қолдауда маңызды рөл атқарады. Бірақ шектеулі кадрлық ресурстар бұл орталықтар жұмысын шектеуі, жастардың түрлі санаттарымен толық жұмыс істеуін қиындатуы мүмкін. Сондықтан жастар ресурстық орталықтарында кадрлық әлеуетті дамытуға назар аудару маңызды, жастарға сапалы қызмет көрсетіп, қажетті қолдау мен ресурстарды бере алатын мамандарды дайындау мен оқыту осыған кіреді.

Жастар саясаты мен бағдарламаларын тиімді жүзеге асыру үшін жастар ресурстар орталығын бағалаудың дәл көрсеткіштері мен механизмдерін анықтау маңызды. Көрсеткіштер мен бағалау критерилерін даярлау мен қолдану орталықтар жұмысын бағалауды жүйелі де объективті жүргізуге, жастарды қолдауға қосып отырған үлестерін бағалауға көмектеседі. Бұл орталықтар жұмысының күшті және осал жақтарын анықтауға, тиімді тәжірибені идентификациялауға және олардың жұмысын күшейту бағытында ұсынымдар беруге мүмкіндік жасайды.

Жастарды жұмыспен қамту жағдайын жақсарту үшін сарапшылар жаңа тенденциялар мен қазіргі еңбек нарығы талаптарын ескеру қажеттігін атап көрсетті.

Біріншіден, жасанды интеллект, машиналық оқу мен роботтехника сияқты жаңа технологияларды қолдану тұрғындардың жұмыспен қамтылу контексінде маңызды рөл атқарады. Жастар жаңа технологиялармен жұмыс істеуге дайын болуы және жұмыс процесіндегі өзгерістерге бейімделе білуі керек. Сондықтан цифрлық дағдылар мен құзыреттерді дамыту жастардың жұмыспен қамтылуы мен орналасуы үшін қажеттілікке айналды.

Екіншіден, жұмыстың гибридік формаларының таралуы байқалуда. Ол дегеніміз – жас мамандардың тұрақты негіздегі жұмыспен бірге фриланс, уақытша жұмыс, басқа да жұмыс істеу формаларын қоса атқаруы. Бұл жұмыс күшін қайта бөлуді, еңбек қатынастарының жаңа формаларына бейімделуді қажет етеді. Жастар осындай өзгерістерге дайын болуы және осындай жағдайда табысты болуы үшін икемділік пен көпміндеттілікті дамытуы қажет.

Сонымен қатар, заманауи еңбек нарығы технологиялық дағдылармен (hard skills) бірге жұмсақ дағдыларды (soft skills) да көбірек қажет ете бастады. Ойлау икемділігі, эмоционалды интеллект, өзгерістерге жоғары бейімділік, жаңа құзыреттерді оқуға қабілетті болу, коммуникативтілік пен тұлғааралық дағдылар қажеттілігі күн өткен сайын артуда. Сондықтан жастар еңбек нарығында бәсекеге



қабілетті болу үшін осы дағдыларға көңіл аударып, дамытуы мен жетілдіргені дұрыс.

*«Кәсібіден тыс дағдылардың кең спектріне ие болуы және қажет білімді тез алу қабілеті арқасында үнемі өзгеріп отыратын ортаға табысты бейімделе алатын қызметкерлер қазіргі еңбек нарығында сұранысқа ие деп түйін жасауға болады. Бұл жерде постиндустриалды қоғам өкілі үшін оқуға бейімділік пен жаңа құзыреттерді меңгерудегі икемділік мейлінше құнды сипатқа айналды» (М.Есиркепова, Астана Халықаралық университетінің кафедра доценті).*

Еңбек нарығында студенттердің кәсіби бейімделуі бойынша ахуалды жақсарту үшін сарапшылар халықаралық тәжірибеге негізделген оқытудың икемді формасын енгізуді маңызды деп санайды. Бұл форма студенттерге университетте, сонымен бірге өз мамандығына қатысы бар басқа ұйымдарда да қатар оқуға және жұмыс істеуге мүмкіндік береді. Бұл студенттерге теоретикалық біліммен бірге практикалық жұмыс тәжірибесін қатар алуға жол ашады және олардың еңбек нарығындағы бәсекеге қабілеттілігін артырады.

Күндізгі және қашықтан оқуды біріктіретін кешенді формат та оқудың икемді формасына жатады. Бұндай амал студентке білім алудың мейлінше қолайлы да тиімді әдісін таңдауға мүмкіндік береді. Күндізгі оқу жеке қатынас пен тәжірибе алмасуға мүмкіндік берсе, қашықтан оқу кестесінде және білім ресурстарына қол жеткізуде икемділік береді. Бұл әсіресе онлайн-курстар, вебинарлар және қашықтан оқытудың басқа да формаларын өткізуге мүмкіндік беретін заманауи технологиялар жағдайында өте өзекті.

«Coursera» платформасы сияқты жаппай ашық онлайн-курстардың (МООС) таралуы оқудың қолжетімділігі мен икемділігін жақсартуда маңызды фактор болып саналады. Бұл курстар түрлі салалар бойынша жетекші университеттер мен сарапшылар дайындаған оқу материалдарын тегін ұсынады. Жастар жаңа пәндерді оқу, өз білімі мен дағдыларын арттыру мүмкіндігіне ие болады, бұл өз кезегінде олардың кәсіби дамуына ықпал етеді, жұмыс берушілер үшін тартымдылығын арттырады.

*«... Америкада студенттерді алудың өте икемді жүйесі бар, яғни олар өте икемді жұмыс істейді және онымен қатар оқиды. Ал, студенттер емес, ЖОО-ларда магистранттар жұмыс істейді т.б. Оларға белгілі бір өкілеттіліктер беріледі. Менің ойымша, қаншалықты мүмкін, соншалықты кеңейту қажет» (Ж.Искакова, Л.Н.Гумилев ат.ЕҰУ кафедрасы доценті).*

*«... Біліктілікті арттыру, қайта біліктіліктен өткізуді қажет көлемде қамтамасыз ету үшін, ең алдымен, жаппай ашық оқыту курстары («Coursera», «Udemy» және басқалары) сияқты формалды, формалды емес және қашықтан оқыту сипаттамаларын құрайтын мейлінше икемді де шығыны төмен оқыту нұсқалары, сонымен бірге еңбек нарығы үшін өзекті дағдыларды қалыптастыру мен дамытуға бағытталған модульдік оқу керек» (И.Сактаганова, Л.Н.Гумилев ат.ЕҰУ кафедрасы доценті).*

Мемлекеттік бағдарламаларды тиімді жүзеге асыру үшін сарапшылар аймақтық ерекшеліктерді ескере отырып, барынша дәл жоспарлау мен болжам жасаудың қажеттілігін атады. Бұған жету тәсілдерінің бірі әр аймақтың спецификалық қажеттілігі мен мәселесін толық түсіну мен ескеру үшін аймақтарға шығу, жастармен жұмысты аймақтарда өткізу болып табылады.

Жергілікті деңгейде жастармен жүйелі түрдегі кездесулер мен талқылаулар кері байланыс пен жастар ұсыныстарын алуға мүмкіндік береді, ол өз кезегінде бағдарламаларды олардың қажеттіліктеріне, аймақтағы шынайы ахуалға бейімдеуге көмектеседі. Осындай диалог шараларды мейлінше дәл де тиімді

дайындау мен жүзеге асыруға, сонымен қатар жастардың процеске қатысуы мен сенім деңгейінің артуына септеседі.

Жастар саясатының маңызды аспектісі – кәсіби бағдар беру жұмысын ерте жүргізу. Бұл бітіруші сынып оқушылары үшін ғана емес, орта звено (5-9 сыныптар) оқушылары үшін де қажет. Түрлі мамандықтар, қызметтік мүмкіндіктер мен еңбек нарығы талаптары туралы берілген ақпарат жастарға білім алу мен болашақ мамандық саласында саналы таңдау жасауға көмектеседі. Бұл бағдарламалар қолжетімді болуы керек және түрлі форматтарда болуы керек: ақпараттық дәрістер, мастер-кластар, кәсіби практикумдар мен стажировкалар.

*«... Әр аймақта өз ақиқаты, өз қажеттіліктері бар. Сондықтан да осыған байланысты бірінші ұсынымдар – бұл тағы да болжам жасау, жоспарлау. Бізде болжам жасау мен жоспарлау барынша дәл де айқын болған сайын мемлекеттік бағдарламалардың тиімділігі де солай артады. Екіншіден, мемлекеттік бағдарламалар әр кезде жастар қажеттіліктерін ескеріп отырған жоқ. Үшіншіден, осы, ерте кәсіби бағдар беру жұмысын жүргізу керек. Ал, мысалға, АҚШ-та кәсіби бағдар жұмысы 5-сыныптан бастап жүргізіледі. Яғни, оларда түрлі үйірмелер бар: техникалық, гуманитарлық үйірмелер. Олар 5-сыныптан бастап болашақ жұмыс орындарына барады және осылай тағы. Оларда осындай шаралар. Ал бізде кәсіби бағдар ең жақсы дегенде 9-сыныптан басталады, ал негізінен 10-11 сыныпта. ҰБТ кезінде қаласаң да, қаламасаң да керек пәнді таңдау» (М.Кудабеков, Л.Н.Гумилев ат.ЕҰУ әлеуметтану кафедрасының аға оқытушысы).*

*«... Менің ойымша, кез келген жұмыссыздық мамандықты дұрыс таңдамаудан басталады. Мысалы, мен энергетиканы бітіремін де экономист немесе заңгер боламын деп айта алмаймын. Мен басқа мамандықты таңдадым ғой. Яғни, мамандық таңдауға ықпал ететін жұмыс орындары көп болса, егер жоғарыда айтылған өндірістік тәжірибе жұмыс тәжірибесі деп есептелетін болса, бұл үлкен ынталандыру болады. Және егер қайта аталған бағдарламалар кеңінен таралатын болса, жастарды еңбекпен қамту белгілі бір жүйеге түседі» (А.Салимкереев, ҚР кәсіподақ федерациясы жанындағы «Келешек» Жастар кеңесі төрағасы).*

ЖОО түлектерінің бәсекеге қабілеттілігін арттыру мақсатында сарапшылар өндірістік практика өту кезеңін еңбек өтіліне (стаж) есептеу мүмкіндігін қарауды ұсынып отыр. Өндірістік практика білім алу процесінің маңызды бөлігі болып табылады және студенттерге алған теоретикалық білімдерін практикада қолдану мүмкіндігін береді.

Өндірістік практиканы еңбек өтіліне қосу түлектерге тиісті салада шынайы жұмыс тәжірибесін және қажетті кәсіби дағдылар алуына мүмкіндік береді. Бұл сонымен бірге түлектерге жұмыс берушілер талаптарына мейлінше сәйкес болуға және еңбек нарығында бәсекеге қабілеттілігін арттыруға көмектеседі.

Алайда бұл бастаманы табысты іске асыру үшін студенттерді мақсатты да сапалы оқытуды қамтамасыз ету мақсатында өндірістік практиканы бағалаудың критерилері мен нақты стандарттарын белгілеу қажет. Сол сияқты сапалы практикалық орындар мен тәжірибелі мамандар тарапынан менторлықты ұйымдастыру үшін ЖОО мен кәсіпорындар арасында тығыз қатынас болуы қажет етіледі.

*«Қазіргі кезде, жастар жұмыс іздеп жүргенде, олардың бірінші сұрайтындары – жұмыс тәжірибесі мен жұмыс өтілі. Жаңа ғана оқуды аяқтаған студентте жұмыс тәжірибесі жоқ. Бұл жағдайда мен ЖОО-дағы өндірістік практиканы жұмыс өтілі деп есептеу туралы ұсыныс білдіремін. Бұл жастардың жұмыс орнын табуын жеңілдетер еді, жаңа мүмкіндіктер ашылар еді»*

**(А.Салимкереев, ҚР кәсіподақ федерациясы жанындағы «Келешек» Жастар кеңесі төрағасы).**

Соңғы жылдары Қазақстанда жастарды қолдауға бағытталып жүзеге асырылған мемлекеттік бағдарламалар мен жобалардың едәуір саны белгілі. Бұл бағдарламалардың жұмыс орындарын құру, кәсіпкерлікті дамыту, білім беру мен жастардың кәсіби дайындығын қолдау сияқты түрлі мақсат, бағыттары болды. Алайда аралық нәтиже көрсеткендей, «Zhas Project» сияқты шағын жобалар барынша тиімді екен.

«Zhas Project» - шағын көлемдегі жоба үлгісі, ол нақты нәтижеге бағытталған және кері байланысы бар. Осындай жобалар әдетте үлкен қаржылық салымды қажет етпейді және икемділігімен, тез прототиптелуімен сипатталады. Олар түрлі аймақтардағы жастардың нақты мәселелері мен қажеттіліктеріне жеңіл бейімделе алады.

Осындай нақты міндеттер мен нәтижелерге негізделген шағын жобалар Қазақстанда жастарды қолдау мен дамытудың тиімді құралы бола алар еді. Олар мейлінше қолжетімді және тез жүзеге асырыла алады, бұл жастарды белсене тартуға және нақты практикалық нәтижелерге қол жеткізуге ықпал ете алады.

*«Zhas Project» жобасының басты ерекшелігі процестің жолға қойылғандығында, олар ең басынан өздеріне не қажеттігін және қандай нәтижеге жұмыс істейтінін анықтады. Ол осындай нәтиже алу үшін бар жағдайды жасады. Сыбайлас жемқорлық онда мүлдем болған жоқ. Мемлекеттің бағдарламаларда бұл жоқ, мемлекетте идея мен көрсеткіш бар. Және бұл процеске жобаны шолу мен кері байланысты қоспайды. Үнемі келіп отыратын шеңберлі процесс жоқ. Өзге елдерден алып қажеті жоқ, өз бағдарламаларымыздан үйренуіміз керек және жоғары шыңдарға бастайтын бағдарламалардан бас тарту керек»*  
**(С.Бейсембаев, «Paperlab» зерттеу орталығының директоры).**

Сарапшылар пікірі бойынша, жастардың еңбекпен қамтылуындағы ахуалды жақсарту және қалаған нәтижелерге жету үшін мемлекеттік бағдарлама жүзеге асырудың ағымдағы мәселелерін ұғыну, жете түсіну қажет. Бұл процесте шешуші рөлді жастар орталықтары атқаруы тиіс, олар жастарды қолдау мен түсінуге қабілетті жетекшілермен толықтырылуы қажет. Сарапшылар жастардың еңбекпен қамтылуындағы ахуалды жақсарту үшін мемлекет пен ірі компаниялардың, жеке кәсіпкерлердің белсенді қарым-қатынасы қажет деп есептейді. Озық халықаралық тәжірибеге негізделген және қазіргі қоғам мен экономика талаптарына сәйкес бағдарламалар даярлау мен жүзеге асыруда олар бірлесе жұмыс істеуі қажет.

Қолданыстағы «Жастар практикасы» мен еңбекпен қамту бағдарламасы пайдалы бастама болып табылады, алайда олар одан әрі жетілдіруді қажет етеді. Жақсы нәтижелерге жету үшін бағдарламадағы кейбір сәйкессізктерді өзгерту керек, сонымен қатар іс-әрекеттің дәл де айқын жоспары дайындалып, бөлінген қаржыны тиімсіз шараларға шығындамау керек.

*«... Бұған жетуге болады, тіпті біз үлгіні алыстан іздемей, бізге не жетпейтінін түсініп, ағымдағы мемлекеттік бағдарламалардың сәтсіз нәтижелерінен сабақ алсақ та болады. Жастар орталықтары жастардың жағдайын түсінетін, олармен бір қайықта бола алатын жетекшілермен толықтырылуы керек. Тек жас адамдар ғана жастармен ортақ тіл таба алады. Мен мемлекет ірі компаниялармен, жеке кәсіпкерлермен бірге жастарды еңбекпен қамту ахуалын жақсарту бағытында жұмыс істеуі керек деп есептеймін. Біздің қоғам мен біздің экономика әлемдік тәжірибеге сәйкес болуы керек. Біз мәселелер шешілмеген тәжірибеге қарай алмаймыз. Біздің «Жастар практикасы» мен еңбекпен қамту бағдарламасы – жақсы жобалар. Олардың кейбір логикаға келмейтін пункттеріне өзгерістер енгізсек, егер анық та дәл*

*жоспармен жүріп, бөлінген қаржыны шашпайтын болсақ, біз жақсы нәтижелерге жетеміз деп есептеймін» (С.Бейсекеев, кәсіпкер, ментор, «Arman Holding» компаниясының президенті).*

Жалпы алғанда мемлекеттік жастар саясатының басты мақсаты - жастардың жан-жақты дамуы, қажетті дағдыларды алуы, идеялар мен жобаларды іске асыру үшін қолайлы орта мен барлық жағдайды жасау. Жастардың, соның ішінде оқу орындары түлектерінің экономикалық белсенді тұрғындар қатарына табысты интеграциялануы, еңбек нарығында тұрақты еңбекпен қамтылуы ел экономикасының дамуына пайдалы ықпалын тигізеді.



Қазақстан Республикасы  
Ақпарат және қоғамдық  
даму министрлігі



# **«Молодежь на рынке труда: востребованность, возможности и перспективы»**

**Аналитический доклад по результатам  
социологического исследования**

Астана, 2023

Молодежь на рынке труда: востребованность, возможности и перспективы:  
НИЦ «Молодежь», Астана, 2023. — 129 с.

Аналитический доклад основан на результатах социологического исследования «Молодежь на рынке труда: востребованность, возможности и перспективы», проведенного по заказу Министерства информации и общественного развития Республики Казахстан. Представляет собой результаты исследования об отношении молодежи к труду, факторах выбора специальности и перспективах занятости молодежи.

Рекомендуется для государственных структур и организаций в области образования и занятости, неправительственных организаций, широкой общественности, экспертов в области молодежной политики и образования, исследователей, специалистов, работающих по данной тематике и всех заинтересованных сторон.

© Научно-исследовательский центр «Молодежь», 2023

## СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. ПРОГРАММА ИССЛЕДОВАНИЯ .....	127
Раздел 2. РЕЗУЛЬТАТЫ МАССОВОГО ОПРОСА МОЛОДЕЖИ.....	133
1. ОБРАЗОВАНИЕ.....	133
1.1. Факторы, повлиявшие на выбор специальности .....	133
1.2. Шансы на трудоустройство: привлекательные сферы деятельности .....	139
1.3. Факторы, значимые для трудовой деятельности .....	143
1.4. Проблемы рынка труда .....	149
2. ТРУДОУСТРОЙСТВО .....	160
2.1. Соответствие трудовой сферы полученной специальности.....	160
2.2. Ресурсы, затраченные на поиск работы после обучения .....	166
2.3. Соблюдение принципов открытости и меритократии в восприятии молодежи.....	169
2.4. Смена работы: причины и ожидания .....	171
2.5. Оценка молодежи уровня дохода и материального положения .....	177
2.6. Отношение к безработице и оценка собственных перспектив .....	183
2.7. Вовлеченность молодежи в предпринимательскую деятельность ....	195
ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ .....	206
Раздел 3. РЕЗУЛЬТАТЫ ЭКСПЕРТНОГО ОПРОСА.....	213
1. Современные тенденции рынка труда.....	213
2. Ситуация с трудоустройством молодежи в Казахстане .....	216
3. Соответствие образовательных программ запросам экономики и стремлениям молодежи.....	219
4. Совершенствование образовательной политики в контексте трудоустройства молодежи.....	223
5. Ожидания молодежи и реалии трудового рынка.....	226
6. Мотивация молодежи при трудоустройстве .....	229
7. «Утечка мозгов» .....	234
8. Отношение работодателей к молодым специалистам.....	237
9. Готовность казахстанских компаний вкладывать ресурсы в молодых специалистов .....	241
10. Оценка реализации программ по трудоустройству молодежи .....	244
Рекомендации.....	248

## Раздел 1. ПРОГРАММА ИССЛЕДОВАНИЯ

В современных социально-экономических условиях развития вопросы обеспечения занятости молодых людей остро стоят на повестке дня для правительств большинства стран мира. Согласно мнению экспертов, **молодежь сегодня больше других категорий населения подвержена риску безработицы** – долгосрочные структурные изменения на рынке труда уменьшат их возможности трудоустройства в будущем<sup>1</sup>.

В Казахстане сегодня насчитывается свыше 5 млн 700 тысяч молодых людей, то есть каждый третий – молодой человек в возрасте от 14 до 35 лет включительно. Это большой экономический потенциал для национального и глобального развития страны. Наличие в обществе активных трудоспособных групп из категории молодежи обуславливает необходимость изучения их поведенческих норм на рынке труда, в том числе, чтобы избежать последствий «молодежного бугра». Социально-экономическая роль страны напрямую связана с положением молодежи на рынке труда. Обеспечение успешной интеграции молодежи в общество решает повышение производительности труда и конкурентоспособности молодых специалистов.

Вопросы занятости и трудоустройства молодежи являются одними из наиболее актуальных аспектов молодежной политики Казахстана. Государство из года в год предпринимает системные меры содействия занятости молодых людей, развитию их предпринимательских инициатив, однако ввиду внутренних и внешних факторов данный вопрос сохраняет свою актуальность. Как показывают результаты социологических исследований, **в пятерку проблем, волнующих молодых людей, входит безработица**<sup>2</sup>. Беспокойство вызывает то, что значительная часть молодых людей категории NEET (51,6%) выделяет основным препятствием занятости низкую оплату труда<sup>3</sup>. Согласно данным Национального доклада «Молодежь Казахстана» за 2022 год, 49,9% молодых людей считают препятствием для трудоустройства отсутствие опыта<sup>4</sup>.

Молодые люди в силу особенностей жизненного цикла чаще других категорий населения сталкиваются с проблемами трудоустройства и чаще подвержены безработице. Выпускники учебных заведений, не имея значительного опыта работы и развития практических навыков работы, сталкиваются с трудностями трудоустройства и адаптации на рынке труда.

По состоянию на 2023 год, молодежь Казахстана в возрасте от 14 (официальная статистика доступна с 15 лет) до 35 лет включительно составляет около 26% рабочей силы в стране. Уровень молодежной безработицы по состоянию на I квартал 2023 года составляет 4,8%. При этом наблюдаются различия в уровне молодежной безработицы в региональном разрезе (Таблица 1). Важно отметить, что для молодежи на рынке труда характерны такие тенденции, как мобильность (внутренние и внешние миграционные потоки), несбалансированность спроса и предложения квалифицированной рабочей силы.

<sup>1</sup> Facing the future Employment prospects for young people after Coronavirus March 2021. С. 6. <https://learningandwork.org.uk/facing-the-future/>

<sup>2</sup> Социологическое исследование «Молодежь Казахстана»: НИЦ «Молодежь», Нур-Султан, 2022. С. 163. <https://eljastary.kz/upload/iblock/e5d/aog7afeupooqwmw0jhywost1mcoqwu1p.pdf>

<sup>3</sup> «Социальные установки молодежи NEET в Казахстане»: НИЦ «Молодежь», Астана, 2022. 171. <https://eljastary.kz/upload/iblock/938/xmfutrje9ntfbjelfo3oa1q97v2f5czw.pdf> С.

<sup>4</sup> Национальный доклад «Молодежь Казахстана», 2022 г. С. 139. <https://eljastary.kz/upload/iblock/462/tqfyx8atg9x4q0jsrq7fxufar60jygy.pdf>



Таблица 1. Уровень молодежной безработицы в Казахстане, %

Регион	%
Абайская	4,8
Акмолинская	4,7
Актюбинская	4,8
Алматинская	4,7
Атырауская	4,9
Западно-Казахстанская	4,9
Жамбылская	4,9
Жетысуская	5,0
Карагандинская	4,2
Костанайская	4,8
Кызылординская	5,0
Мангистауская	5,0
Павлодарская	4,8
Северо-Казахстанская	4,9
Туркестанская	5,0
Улытауская	4,2
Восточно-Казахстанская	4,7
г. Астана	4,5
г. Алматы	4,9
г. Шымкент	4,9

Важно отметить, что, как и в работе в найме, так и в ведении бизнеса молодежи не хватает практического опыта. Согласно результатам исследования, в среднем около 80% респондентов не имеют опыта в бизнесе и 4,1% констатируют наличие неудачного опыта<sup>5</sup>.

В целом, эксперты в области труда выражают уверенность в том, что в современных условиях имеются сложности обеспечения занятости всего населения, и в вопросах трудоустройства и занятости граждан ключевую роль имеют именно государственные органы<sup>6</sup>. От эффективности мер государственной поддержки будет зависеть успешное трудоустройство и занятость молодых людей. Выработка таких мер требует всестороннего мониторинга и анализа, изучения мнения молодежи касательно различных аспектов по вопросам трудоустройства и занятости. Возрастает актуальность проведения системного мониторинга молодежного рынка труда, так как качество человеческого капитала в стране зависит от потенциала нынешнего молодежного сегмента. Изучение вопросов трудоустройства и занятости молодежи охватывает широкий круг вопросов, включая выбор специальности, качество и практикоориентированность образования, доступность каналов и инструментов трудоустройства, факторы мотивации к труду, предпочитаемые формы занятости, факторы безработицы и другое. В этой связи актуализируется необходимость проведения специального исследования, охватывающего данные аспекты.

**Цель исследования** - изучить основные вопросы интеграции молодежи на рынок труда в Казахстане с выявлением уровня ее востребованности, возможностей и перспектив для развития.

<sup>5</sup> Социологическое исследование «Молодежь Казахстана»: НИЦ «Молодежь», Нур-Султан, 2022. С. 186.

<sup>6</sup> OECD EMPLOYMENT OUTLOOK 2019, С. 7. [https://www.oecd.org/employment/Employment-Outlook-2019-Highlight-](https://www.oecd.org/employment/Employment-Outlook-2019-Highlight-EN.pdf)

**Задачи:**

- определить факторы выбора молодежью специальности;
- выявить основные тенденции в сфере занятости молодежи;
- изучить ключевые препятствия к трудоустройству молодежи;
- определить особенности поведения безработной молодежи;
- выработать рекомендации по улучшению ситуации в сфере занятости молодежи.

**Объект исследования** - население Республики Казахстан в возрасте от 14 до 35 лет (молодежь), выбранная по параметрам, репрезентирующим ее социально-демографические и территориальные характеристики.

**Предмет исследования** - основные проблемы обеспечения занятости и трудоустройства молодежи.

**Интерпретация основных понятий:**

*Активность личности* - особый вид деятельности, отличающаяся интенсификацией своих основных характеристик, а также наличием таких свойств, как инициативность и ситуативность.

*Безработица* - наличие людей, составляющих часть экономически активного населения, которые способны трудиться, но не могут найти работу.

*Молодежь* - граждане Республики Казахстан от четырнадцати до тридцати четырех лет. Молодежь - это особая социально-возрастная группа, отличающаяся возрастными рамками и своим статусом в обществе: переход от детства и юности к социальной ответственности.

*Образование* - единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенций.

*Рынок труда* - экономическая среда, на которой в результате конкуренции между экономическими агентами через механизм спроса и предложения устанавливается определенный объем занятости и уровень оплаты труда.

*Социальная интеграция* - процесс установления оптимальных связей между относительно самостоятельными социальными объектами.

*Социальное самочувствие* - это эмоциональный аспект оценки представителями социальной группы своего общественного положения. Социальное самочувствие формируется в процессе социального сравнения, сопоставления социального вознаграждения, возможностей для удовлетворения своих потребностей, реализации интересов с аналогичными возможностями (условиями) других людей.

*Трудовая миграция* - вид миграции, представляющий собой совокупность территориальных перемещений людей, связанный с занятостью и поисками работы.

*Трудоустройство* - процесс трудоустройства представляет собой подбор места работы и соответствующего оформления путем заключения трудового договора с определенным работодателем.

*Уровень занятости населения* - это доля занятых среди всего населения или социальной группы. При этом в равной степени учитываются работники с полным или неполным рабочим днём, а также люди, чья работа приостановлена на момент проведения исследования, например, из-за отпуска по уходу за ребенком.

*Человеческий капитал* - это интенсивный производительный фактор экономического развития, развития общества и семьи, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и трудовой деятельности,

обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование человеческого капитала как производительного фактора развития.

### Методическая часть исследования

В исследовании применены количественный и качественные методы сбора и анализа информации – массовый опрос с применением анкеты посредством личного интервью с респондентом, а также метод экспертного интервью.

В качестве основного метода сбора информации использован массовый опрос молодежи, в возрасте от 14 до 35 лет, «face-to-face». Данный метод позволит получить наиболее объективную информацию о ситуации в молодежной среде.

Массовый опрос предполагает участие в исследовании большого числа респондентов, отобранных на основе выборки, и отражающих в своей совокупности структуру социальной группы. На основании результатов проведенного массового опроса с той или иной степенью точности строится прогноз о массовом поведении. Основное предназначение массовых опросов – получение информации о мнениях людей, их мотивах и оценках социальных явлений, о феноменах и состояниях общественного, группового и индивидуального сознания.

Объем выборочной совокупности составил 2000 респондентов. Территория проведения социологического исследования охватывает все регионы Республики Казахстан – города республиканского значения Астана, Алматы и Шымкент 17 областных центров, а также сельские населенные пункты. В исследовании использована стратифицированная многоступенчатая выборка с квотированием. Вначале, исходя из численности населения по областям и городам, определены объемы выборки по регионам страны. Далее по каждому региону высчитаны объемы городской и сельской выборки, а также объемы выборки в гендерном разрезе.

### *Расчет выборочной совокупности по исследованию, человек*

Регион	Всего	Город	Село	Мужчины	Женщины
<b>Республика Казахстан</b>	2 000	1235	765	1015	985
Абайская	55	34	21	28	27
Акмолинская	76	43	33	36	40
Актюбинская	94	70	24	48	46
Алматинская	149	24	125	76	73
Атырауская	72	39	33	37	35
Западно-Казахстанская	67	38	29	34	33
Жамбылская	123	51	72	63	60
Жетысуская	67	29	38	35	32
Карагандинская	111	89	22	57	54
Костанайская	80	48	32	42	38
Кызылординская	85	39	46	44	41
Мангистауская	79	34	45	40	39
Павлодарская	70	49	21	36	34
Северо-Казахстанская	49	24	25	25	24
Туркестанская	222	50	172	119	103
Улытауская	22	17	5	12	10
Восточно-Казахстанская	64	42	22	33	31
г. Астана	151	151	0	74	77
г. Алматы	233	233	0	112	121
г. Шымкент	131	131	0	64	67

### **Структура инструментария**

Для сбора первичной информации использована анкета социологического исследования – тиражированный документ, который содержит набор вопросов, сформулированных и связанных между собой по определенным правилам. Свойства и качества социологической анкеты, ее объем, структура, специфика конструирования вопросов тесно связаны и определяются типом опроса, для которого данный инструмент предполагается использовать, а также особенностями объекта исследования. Опрос респондентов проведен на 2-х языках: казахском и русском, в зависимости от выбора респондента. Сбор информации полевого этапа исследования реализован специально подготовленными интервьюерами под руководством региональных супервайзеров.

### **Методика обработки информации**

По итогам полевого этапа исследования проведены контроль работы интервьюеров (100% проверка корректности заполнения анкет и 30% контроль поля по телефону), а также кодировка, ввод и обработка данных. Ввод, обработка первичных данных, а также вывод одномерных, двумерных таблиц, корреляционный и кластерный анализы выполнены с помощью лицензионной, русифицированной компьютерной программы SPSS.

### **Методы анализа информации**

Основными методами анализа первичной социологической информации выступили:

- 1) одномерный анализ данных;
- 2) двумерный анализ данных;
- 3) корреляционный анализ.

### **Этапы организации социологического исследования:**

1 этап. Подготовка социологического опроса.

Разработка программы, включающей в себя:

- определение проблемной ситуации;
- обзор литературы по избранной теме;
- постановка целей и задач;
- проектирование выборочной совокупности.

Разработка инструментария (анкеты) для сбора эмпирической информации:

- перевод анкеты;
- пилотирование инструментария.

2 этап. Сбор эмпирического материала.

Организация опроса:

- подбор, подготовка, инструктаж интервьюеров;
- распределение участков опроса;
- отбор единиц опроса;
- рассылка анкет и инструкций по проведению опроса и заполнению анкет;
- проведение интервью.

3 этап. Обработка и интерпретация социологических данных:

- изготовление макета в программе для анализа и обработки статистических данных (SPSS);
- кодировка анкет (кодирование открытых ответов респондентов);
- ввод анкетных данных;
- контроль поля;

– обработка и выведение линейных отчетов и отчетов по социально-демографическим параметрам;

– применение других видов статистического анализа.

4 этап. Анализ полученных данных.

Проведение первичного анализа:

– фиксирование зависимостей, выявленных в результате опроса;

– выведение таблиц;

– построение диаграмм.

Вторичный анализ данных:

– сравнительный анализ;

– привлечение дополнительной информации;

– выдвижение новых предположений и рекомендаций;

– подготовка финального отчета исследования.

## Раздел 2. РЕЗУЛЬТАТЫ МАССОВОГО ОПРОСА МОЛОДЕЖИ

### 1. ОБРАЗОВАНИЕ

#### 1.1. Факторы, повлиявшие на выбор специальности

Изучение мотивации молодежи при выборе будущей профессии является одной из главных задач данного исследования. Понимание мотивационных факторов, которые влияют на выбор профессии, позволяет разработать лучшую поддержку молодым людям в процессе выбора своего профессионального пути. В связи с этим респондентам был задан следующий вопрос: «Назовите факторы, которые в наибольшей степени влияют или повлияли на Ваш выбор специальности при поступлении в учебное заведение» (Диаграмма №1).

Как следует из полученных данных, на выбор специальности при поступлении в учебное заведение, в первую очередь, влияют такие факторы, как заработная плата на рынке труда по выбранной специальности (56,7%), возможность трудоустройства (44,9%) и престиж профессии (37%). В целом абитуриенты при выборе специальности рассматривают также возможность бесплатного обучения (34,7%), низкий конкурс (16,2%) и наличие привилегий получаемой профессии (13,2%). Собственный интерес к профессии выделили лишь 22% опрошенных.

**Диаграмма №1. Распределение ответов на вопрос: «Назовите факторы, которые в наибольшей степени влияют или повлияли на Ваш выбор специальности при поступлении в учебное заведение»**



Анализ данных показывает, что городская и сельская молодежь руководствуется одними и теми же аргументами при выборе специальности для обучения. Топ-5 факторов являются общими для обеих групп молодежи. Так, «заработную плату по выбранной специальности» отметили 56% в городской местности и 57,8% - в сельской местности. Этот фактор является определяющим для обеих групп по типу населенного пункта.

«Возможность трудоустройства» важна для 43,9% городской молодежи и для 46,4% сельской молодежи. На престижность будущей профессии обращают внимание 37,4% городской и 36,3% сельской молодежи. Возможность бесплатного обучения выделяет 34,8% в городе и 34,3% в селе. При этом на такой фактор, как «желание, собственный интерес к специальности» в большей степени обращают внимание в селе - 23% против 21,4% среди сельской молодежи.

Сельская молодежь, в отличие от городской, в большей степени учитывает фактор низкого конкурса для повышения шансов на поступление - 17,5% в селе против 15,3% в городе.

Примечательно, что мужчины и женщины демонстрируют схожие ориентиры, показатели слабо различаются. Однако, мужчины чаще, чем женщины обращают внимание на такой фактор, как возможность трудоустройства (47,1% против 42,5%), в то время как женщины при выборе профессии учитывают чаще свой собственный интерес (24,7% против 19,3%) (Таблица №1).

**Таблица №1. Распределение ответов на вопрос: «Назовите факторы, которые в наибольшей степени влияют или повлияли на Ваш выбор специальности при поступлении в учебное заведение» по типу населенного пункта и гендеру, %**

	Город	Село	Мужчины	Женщины
Заработная плата по выбранной специальности	56,0	57,8	56,3	57,1
Престиж профессии (имидж)	37,4	36,3	36,5	37,5
Возможность трудоустройства	43,9	46,4	47,1	42,5
Низкий конкурс (легко поступить)	15,3	17,5	15,0	17,3
Реклама профессии	12,3	11,6	13,7	10,4
Возможность бесплатного обучения (в т.ч. за счет государства, организации и т.д.)	34,8	34,3	35,1	34,1
Привилегии профессии (льготы, увеличенный отпуск и т.д.)	13,2	13	12,7	13,6
Продолжение семейной традиции	5,6	4,7	5,1	5,4
Возможность работы за границей	9,4	7,4	9,4	7,8
Желание, собственный интерес к специальности	21,4	23	19,3	24,7
Желание/совет родителей	9,0	10,8	9,9	9,5
За меня был сделан выбор (мне было все равно)	0,9	1,1	1,4	0,5
Профориентационная работа в школе	1,2	0,8	0,8	1,3

В разрезе этнических групп можно отметить, что основные факторы выбора специальности при поступлении отражают общую картину, независимо от этнической принадлежности респондентов. Тем не менее среди казахов и других этнических групп выше доля тех, кто обращает внимание на возможность трудоустройства. Так, среди русских этот фактор выбрали 41,7%, среди других - 46,8%. Среди казахов на этот фактор обращают внимание 45,5% респондентов. При этом среди казахов выше доля тех, кто учитывает возможность работы за границей - 9,2% (для сравнения: среди русских - 6,4%, среди других - 8,9%).

Помимо этого, для других этнических групп важно желание/советы родителей – 13,3% (для сравнения: среди русских – 7,8%, среди казахов – 9,8%) (Таблица №2).

**Таблица №2. Распределение ответов на вопрос: «Назовите факторы, которые в наибольшей степени влияют или повлияли на Ваш выбор специальности при поступлении в учебное заведение» по этнической принадлежности, %**

	Казахи	Русские	Другие
Зарботная плата по выбранной специальности	56,8	55,2	<b>59,1</b>
Престиж профессии (имидж)	36,8	37,5	37,4
Возможность трудоустройства	45,5	<b>41,7</b>	46,8
Низкий конкурс (легко поступить)	16,2	17,9	<b>11,8</b>
Реклама профессии	12,1	12,0	11,8
Возможность бесплатного обучения (в т.ч. за счет государства, организации и т.д.)	33,4	38,0	36,0
Привилегии профессии (льготы, увеличенный отпуск и т.д.)	12,4	14,6	15,3
Продолжение семейной традиции	5,2	6,4	3,0
Возможность работы за границей	<b>9,2</b>	6,4	8,9
Желание, собственный интерес к специальности	22,8	21,2	18,2
Желание/совет родителей	9,8	7,8	<b>13,3</b>
За меня был сделан выбор (мне было все равно)	0,9	0,5	2,5
Профориентационная работа в школе	0,8	1,7	1,5

Учитывая сильное влияние социокультурных факторов на выбор будущей профессии, стоит обратить внимание на данные по регионам (Таблица №3).

Так, заработную плату как определяющий фактор выбрали от 47,1% до 70,9%. Наиболее высокие показатели выявлены в следующих регионах:

1. Абайская область - 70,9%;
2. Костанайская область - 67,1%;
3. Северо-Казахстанская область - 66,7%;
4. Мангистауская область - 62,5%;
5. г. Алматы - 60,7%.

Желание найти работу после окончания учебного заведения острее проявляют следующие регионы – наиболее высокие показатели выбравших возможность трудоустройства:

1. Абайская область - 58,2%;
2. Восточно-Казахстанская область - 55,6%;
3. Улытауская область - 54,5%;
4. Атырауская область - 50%;
5. Костанайская область - 49,4%.

На престиж профессии больше всего смотрит молодежь в таких регионах, как:

1. Абайская область - 50,9%;
2. г. Шымкент - 43,9%;
3. Алматинская область - 40,5%;
4. Жамбылская область - 39,8%;
5. Туркестанская область - 39,8%.

На желание и собственный интерес к специальности опираются от 12,7% до 30,4%, главным образом в следующих регионах:

1. Костанайская область - 30,4%;
2. Кызылординская область - 25,9%;



3. Алматинская область - 25,7%;
4. г. Астана - 24,7%;
5. Павлодарская область - 24,3%.

Наличие возможности бесплатного обучения важно для 27%-45,5% молодежи. В числе главных факторов их в основном выделили респонденты из следующих регионов:

1. Абайская область - 45,5%;
2. г. Астана - 42%;
3. Улытауская область - 40,9%;
4. Мангистауская область - 38,8%;
5. Восточно-Казахстанская область - 38,1%.

На низкий конкурс, то есть на легкость поступления указывают от 13,2% до 22,9%. Наиболее высокие показатели в следующих регионах:

1. Северо-Казахстанская область - 22,9%;
2. Жетысуская область - 20,9%;
3. Актюбинская область - 20,2%;
4. Павлодарская область - 20%;
5. Улытауская область - 18,2%.

Один из наиболее болезненных вопросов для страны - утечка мозгов. Тем не менее ориентируются на возможность работы за границей от 4,5% до 12,9% респондентов. Среди регионов выделяются:

1. Кызылординская область - 12,9%;
2. г. Астана - 11,3%;
3. Западно-Казахстанская область - 10,4%;
4. Костанайская область - 10,1%;
5. Жамбылская область - 9,8%.

**Таблица №3. Распределение ответов на вопрос: «Назовите факторы, которые в наибольшей степени влияют или повлияли на Ваш выбор специальности при поступлении в учебное заведение» по регионам, %**

Регион	Зарботная плата по выбранной специальности	Престиж профессии (имидж)	Возможность трудоустройства	Низкий конкурс (легко поступить)	Реклама профессии	Возможность бесплатного обучения	Привилегии профессии	Продолжение семейной традиции	Возможность работы за границей	Желание, собственный интерес к специальности
Абайская область	70,9	50,9	58,2	16,4	9,1	45,5	16,4	1,8	9,1	16,4
Акмолинская область	52,0	33,3	48,0	17,3	10,7	36,0	13,3	5,3	9,3	14,7
Актюбинская область	58,5	36,2	44,7	20,2	13,8	27,7	17,0	5,3	8,5	21,3
Алматинская область	58,8	40,5	41,9	14,9	12,8	27,0	11,5	6,1	7,4	25,7
Атырауская область	56,9	37,5	50,0	13,9	9,7	34,7	12,5	11,1	8,3	19,4
Западно-Казахстанская область	52,2	26,9	44,8	13,4	10,4	34,3	22,4	1,5	10,4	23,9
Жамбылская область	56,1	39,8	40,7	14,6	14,6	28,5	15,4	4,9	9,8	20,3
Жетысуская область	53,7	32,8	47,8	20,9	9,0	37,3	11,9	4,5	4,5	23,9
Карагандинская область	51,8	36,4	49,1	13,6	8,2	36,4	10,9	8,2	9,1	20,9
Костанайская область	67,1	30,4	49,4	16,5	7,6	35,4	10,1	7,6	10,1	30,4
Кызылординская область	47,1	37,6	47,1	14,1	20,0	34,1	10,6	0	12,9	25,9
Мангистауская область	62,5	35,0	47,5	17,5	12,5	38,8	8,8	2,5	7,5	22,5
Павлодарская область	47,1	32,9	48,6	20,0	14,3	28,6	21,4	8,6	5,7	24,3
Северо-Казахстанская область	66,7	35,4	35,4	22,9	20,8	37,5	8,3	8,3	6,3	16,7
Туркестанская область	58,4	39,8	41,2	16,4	11,5	35,0	13,3	7,1	8,4	21,7
Улытауская область	59,1	31,8	54,5	18,2	9,1	40,9	13,6	4,5	9,1	13,6
Восточно-Казахстанская область	57,1	27,0	55,6	17,5	11,1	38,1	7,9	1,6	6,3	12,7
г. Астана	49,3	34,0	39,3	18,0	12,0	42,0	17,3	5,3	11,3	24,7
г. Алматы	60,7	38,5	44,0	13,2	11,1	34,2	11,5	3,0	7,7	23,1
г. Шымкент	53,8	43,9	40,2	15,2	12,9	34,8	10,6	6,1	8,3	21,2

Таким образом, молодежь при выборе специальности опирается на ряд факторов, в числе которых стремление быть востребованным, материально обеспеченным, а также желание иметь «престижную» профессию. При этом на втором плане остается выбор профессии, исходя из личных интересов и предпочтений. Немаловажную роль имеет стремление получить государственный грант путем выбора слабо востребованных среди молодежи специальностей, на которых возможен низкий конкурс, что в дальнейшем может оказать существенное

**Молодежь на рынке труда:  
востребованность, возможности и перспективы** \_\_\_\_\_

влияние на их шансы на самореализацию и трудовую деятельность по специальности.

## 1.2. Шансы на трудоустройство: привлекательные сферы деятельности

Большинство опрошенных молодых людей убеждены в правильности выбранной профессии с точки зрения обеспечения себя работой после окончания учебного заведения. Так, на вопрос анкеты «Как Вы думаете, возможно ли в настоящее время трудоустроиться по выбранной Вами профессии?» в совокупности 72,3% опрошенных ответили, что легко и возможно (Диаграмма №2).

Достаточно высока доля тех, кто верит в силу «связей». Практически каждый пятый считает, что трудоустройство по выбранной профессии «возможно по знакомству» (15,7%). При этом 7,8% опрошенных обращают внимание на сложность трудоустройства по специальности из-за невостребованности профессии на рынке труда.

**Диаграмма №2. Распределение ответов на вопрос: «Как Вы думаете, возможно ли в настоящее время трудоустроиться по выбранной Вами профессии?», %**



Примечательно, что взгляды городской и сельской молодежи на этот вопрос схожи. Так, вариант ответа «да, легко» выбрали 20,3% в городе и 16,7% в селе. А вариант ответа «возможно» – 51,5% и 56,2% соответственно. «Возможно по знакомству» – такого мнения придерживаются 16,4% горожан и 14,5% сельчан.

Данные в разрезе возрастных групп показывают, что большинство во всех группах относительно высоко оценивают свои шансы на трудоустройство личными усилиями. Тем не менее оптимизма меньше среди респондентов 14-18 лет. При этом, процент опрошенных, считающих возможным трудоустройство по знакомству, увеличивается с возрастом. Так, вариант ответа «возможно по знакомству» выбрали 14,3% среди 14-18-летних, 15,6% среди 19-23-летних и 14,7% среди 24-28-летних, 19,1% среди 29-34-летних.

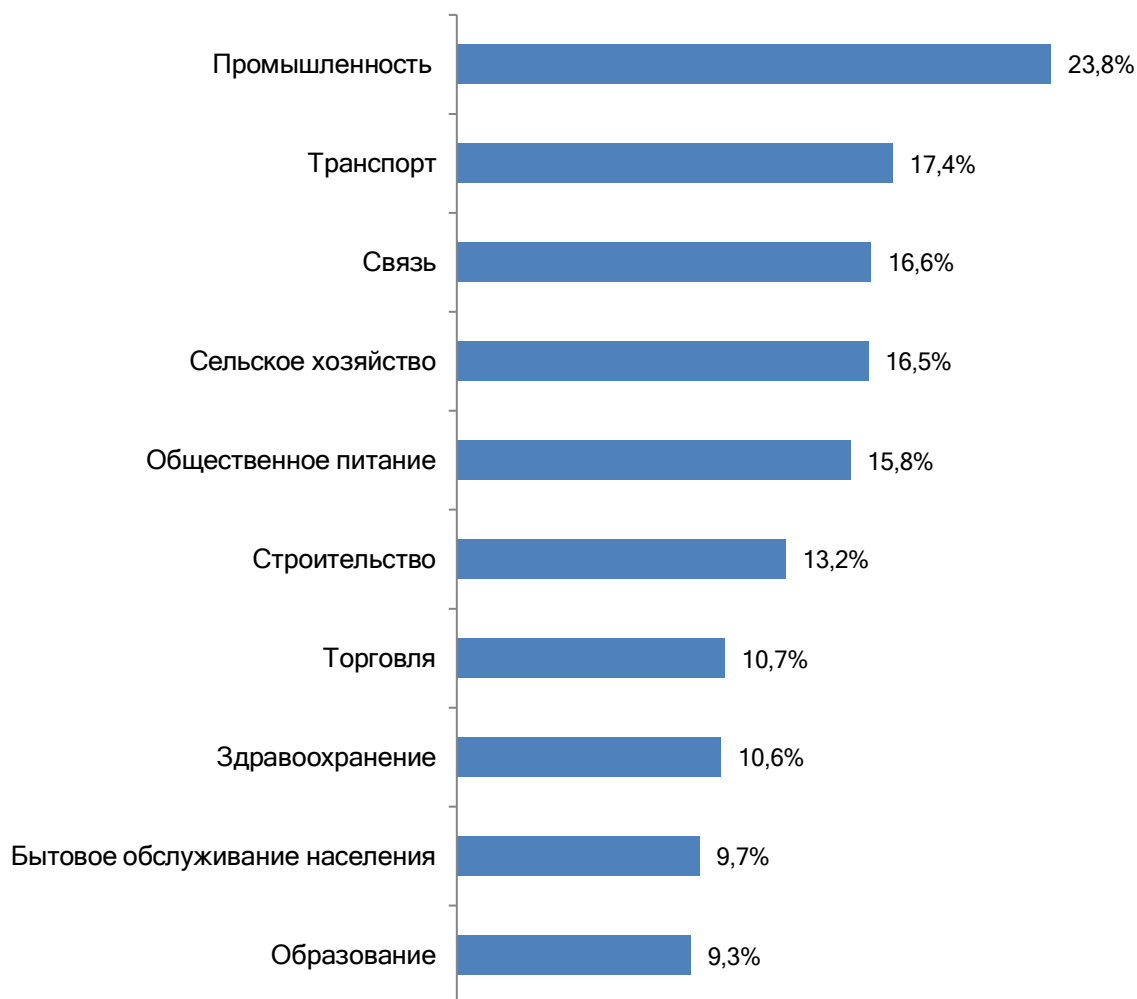
В разрезе регионов вариант ответа «возможно по знакомству» выбрали от 9,1% до 20%. Наиболее высокие показатели наблюдаются в г. Астана (20%), Западно-Казахстанской (19,4%) и Костанайской (19%) областях.

Наиболее высокий процент опрошенных, считающих трудоустройство легким по выбранной профессии, наблюдается в Жетысуской области (23,9%). Самый высокий процент опрошенных, считающих профессию ненужной на рынке труда, наблюдается в г. Алматы (12%).

Для современной казахстанской молодежи наиболее привлекательными сферами, прежде всего, являются промышленность, транспорт, связь, сельское хозяйство и общественное питание. Эти сферы чаще всего были названы при ответе на вопрос «В какой сфере Вы бы хотели работать?». В Диаграмме №3 представлены топ-10 ответов на этот вопрос.

В меньшей степени были названы следующие сферы (не представлены на диаграмме): юриспруденция (1,6%), бизнес (4,2%), неправительственные организации (4,5%), правоохранительные органы (5%), государственная служба (5,3%), научная деятельность (6,4%).

**Диаграмма №3. Распределение ответов на вопрос: «В какой сфере Вы бы хотели работать?»**



Данные показывают наличие некоторых различий в предпочтениях городской и сельской молодежи. Так, пятерка сфер, где городская молодежь хотела бы работать, выглядит следующим образом: промышленность (24,2%), транспорт (16,7%) и общественное питание (16,4%). Относительно меньший интерес проявляется к работе в сферах предпринимательства (4,1%) и права, юриспруденции (1,6%).

Среди опрошенных, проживающих в селе, наибольший интерес вызывают следующие сферы работы: промышленность (23,1%), транспорт (18,6%) и связь (18,5%). Относительно меньший интерес также проявляется к работе в сферах бизнеса, предпринимательства (4,3%) и права, юриспруденции (1,6%).

Кроме того, в городе значительный интерес проявляется к сферам строительства, торговли, здравоохранения, а также новейшим технологиям и культуре. Среди сельской молодежи также заметен интерес к образованию, физической культуре и спорту.

Следует также отметить распределение ответов по возрастным группам. Примечательно, что в целом различия между группами незначительные. Тем не менее в первой пятёрке во всех возрастных группах оказались:

1. Промышленность;
2. Транспорт;
3. Общественное питание;
4. Сельское хозяйство;
5. Связь.

Пятую позицию в группе 24-28 летних занимает строительство. Этот вариант выбрали 14,8%, в то время как среди 19-23-летних – 13%, среди 14-18 летних – 11,3%, среди 29-34 летних – 12,5% (Таблица №4).

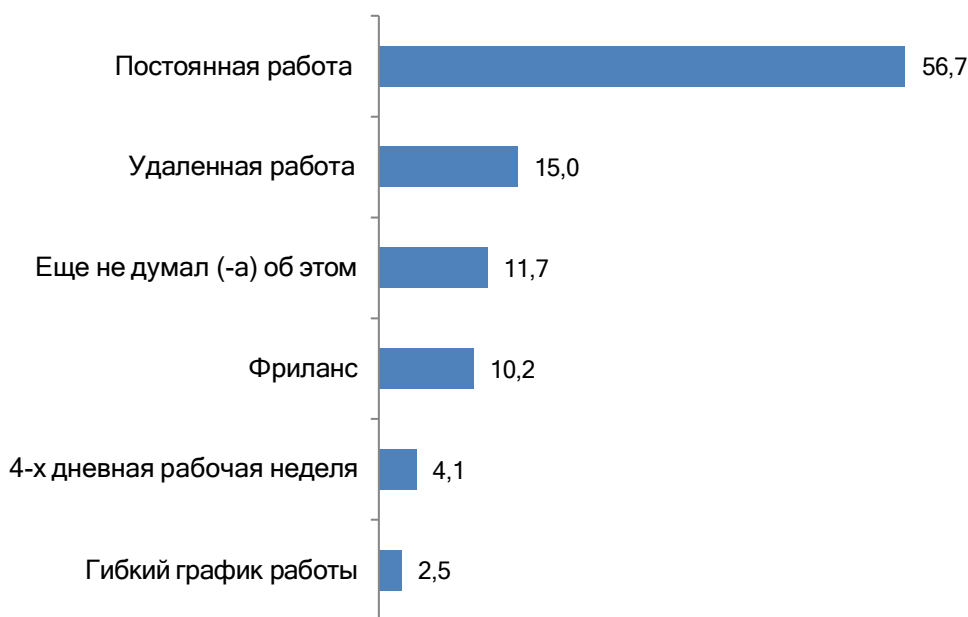
**Таблица №4. Распределение ответов на вопрос: «Распределение ответов на вопрос: «В какой сфере Вы бы хотели работать?» по возрастным группам, в %**

	14-18 лет	19-23 года	24-28 лет	29-34 года
Промышленность	22,0	25,2	22,7	24,9
Транспорт	18,8	18,0	15,0	19,5
Общественное питание	18,2	16,9	14,1	13,7
Сельское хозяйство	16,5	16,4	16,1	17,3
Связь	15,0	16,4	15,9	19,8
Торговля	12,1	10,5	10,9	9,3
Строительство	11,3	13,0	14,8	12,5
Образование	9,8	9,2	9,6	8,6
Бытовое обслуживание населения	9,5	10,2	9,6	8,9
Здравоохранение	9,5	10,6	11,9	8,9

Кроме того, интерес к торговле снижается с возрастом, составляя от 12,1% (среди 14-18-летних) до 9,3% (среди 29-34-летних). Интерес к здравоохранению также имеет некоторые колебания в различных возрастных группах, составляя от 9,5% до 11,9%.

Большинство молодежи предпочитает иметь постоянную работу – это отметили 56,7%. Фриланс выбирает каждый одиннадцатый опрошенный (10,2%). Немногим большая доля опрошенных предпочитает удаленную работу (15%). Кроме того, 4,1% опрошенных предпочитают работу на 4-х дневной рабочей неделе, 2,5% – работу с гибким графиком работы (Диаграмма №4).

**Диаграмма №4. Распределение ответов на вопрос:  
«Какой вид занятости Вы предпочитаете?», %**



Результаты опроса показывают, что постоянная работа остается привлекательной для доминирующего большинства молодежи и в городе, и в селе – 51,5% и 65,3% соответственно. При этом, процент опрошенных, предпочитающих постоянную работу, выше в селе по сравнению с городом. Это может указывать на большую предпочтительность стабильной занятости среди жителей сельских регионов.

Фриланс и удаленную работу чаще выбирают горожане, хотя и в сельской местности есть сторонники таких видов занятости. Так, в городской среде 16,4% опрошенных предпочли работу в качестве фрилансера, в то время как в сельской нет опрошенных, выбравших этот вариант. Доля опрошенных, предпочитающих удаленную работу, примерно одинакова в городской (14,4%) и сельской (15,9%) местностях.

Вместе с тем, сельская молодежь, чаще чем городская заинтересована в новых формах занятости – 4-дневной рабочей неделе и гибком графике. Доля тех, кто выбрал 4-дневную рабочую неделю, выше в селе (5,3%) по сравнению с городом (3,3%). Процент опрошенных, предпочитающих работу с гибким графиком работы, составил 3,3% в сельской местности, 2% – в городской.

Таким образом, жители села, вероятно, больше склонны предпочитать стабильную постоянную работу, в то время как жители городов могут быть более заинтересованы во фрилансе и гибком графике работы. Постоянная работа является наиболее популярным выбором во всех возрастных группах (51,4%-59,5%). Фриланс популярен среди 24-28-летних (12,0%) и 19-23-летних (10,3%). Удаленная работа более популярна среди всех возрастных групп.

### 1.3. Факторы, значимые для трудовой деятельности

Для казахстанской молодежи работа является необходимостью для обеспечения себя материальными средствами для жизни. Так, 40,2% опрошенных отметили возможность иметь деньги для личных нужд, 42,1% – необходимость обеспечить себе средства существования. 28,6% опрошенных видят работу как необходимость в обеспечении своей семьи и финансовой поддержки своих близких. 27,9% опрошенных считают работу как инструмент для самореализации, достижения своих целей и планов. Каждый пятый в работе видит возможность нетворкинга – установления контактов и связей, которые могут пригодиться в будущем. 18,2% опрошенных связывают работу с возможностью общения с коллегами, клиентами или партнерами (Диаграмма №5).

При этом наблюдаются некоторые различия в восприятии работы между городским и сельским населением, но в целом они имеют схожие представления о значимости работы в различных аспектах. Так, желание решить материальные проблемы характерно и для городской, и для сельской молодежи. Однако сельское население (43,3%) придает большую значимость этому аспекту, немного выше городского населения (41,3%) в связи с необходимостью обеспечения своих жизненных потребностей.

**Диаграмма №5. Распределение ответов на вопрос:  
«Чем для Вас является работа?»**





В гендерном разрезе молодые мужчины немного больше считают работу необходимостью обеспечения материальных нужд. Так, 43,4% молодых мужчин и 40,7% молодых женщин связывают работу с возможностью иметь деньги для личных нужд.

Для большинства респондентов всех возрастных групп главной причиной работы является необходимость обеспечить себе средства существования. Это наиболее выражено у возрастных групп 19-23 года (42,4%) и 24-28 лет (43,8%). Возможность иметь деньги для личных нужд также оказывается важным фактором для респондентов всех возрастных групп. Проценты, указывающие на это, примерно одинаковы для всех возрастных групп и составляют от 34,5% до 42,3%.

Работа как средство установления контактов и связей, которые могут пригодиться в будущем, менее значима для всех возрастных групп. Доля тех, кто указал на этот аспект работы, колеблется от 20% до 25,6%.

Как показывают данные опроса, при выборе места работы молодежь главным образом ориентируется на материальные ценности. Для каждого второго важен социальный пакет – размер зарплаты, наличие льгот (45,3%). Для 40,8% важна перспектива профессионального роста, 27,3% ценят стабильность и надежность.

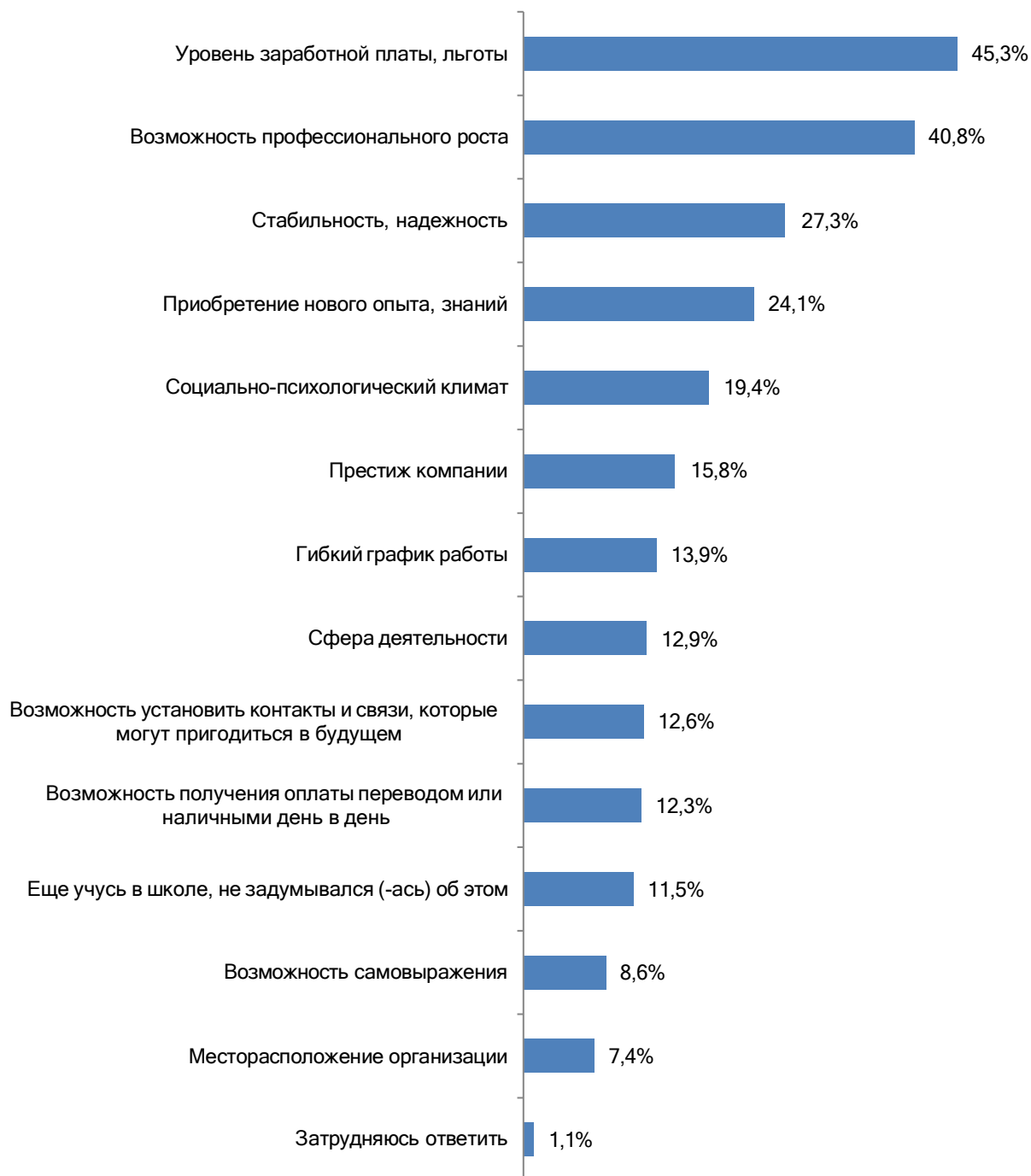
Молодежь при выборе работы, по сравнению с материальной стороной, в меньшей степени обращает внимание на месторасположение организации, возможность самовыражения и нетворкинг – эти факторы по значимости оказались в конце перечня (Диаграмма №6).

Городские и сельские респонденты из числа молодежи имеют схожие предпочтения относительно работы, с некоторыми различиями в акцентах. Для обеих групп важным является уровень заработной платы и льготы, а также возможность профессионального роста. Так,

- уровень заработной платы, льготы отметили 43,5% горожан и 43,2% сельчан;
- возможность профессионального роста выделяют 40,4% горожан и 37% сельчан.

При этом, среди сельской молодежи больший уклон в предпочтениях наблюдается в сторону социально-психологического климата (20%) и приобретения стабильности, надежности (28,2%). Как городская, так и сельская молодежь в своих предпочтениях относительно возможности установления контактов и связей, которые могут пригодиться в будущем, где доли составляют 11,7% и 12,5% соответственно. Относительно меньшую значимость имеют такие факторы, как престиж компании, гибкий график работы, сфера деятельности и месторасположение организации. Эти факторы имеют проценты от 6,4% до 14,4% в зависимости от типа населенного пункта.

**Диаграмма №6. Распределение ответов на вопрос: «Укажите факторы, которые наиболее значимы для Вас при выборе места работы»**



Кроме того, предпочтения в выборе места работы могут меняться в зависимости от возраста. Так, молодежь средней возрастной группы (19-23 года и 24-28 лет) показывают более высокий уровень заинтересованности в возможности профессионального роста (42,4% и 40,8% соответственно), что может быть связано с их более активной карьерной и профессиональной ориентацией.

Уровень заработной платы и льгот также является важным фактором для всех возрастных групп. Процент предпочтения этого аспекта возрастает с возрастом: от 34,9% в возрасте 14-18 лет до 46,0% в возрасте 24-28 лет. Это может быть связано с повышением финансовых потребностей и ответственности по мере взросления. Следовательно, молодые возрастные группы немногим меньше

ориентируются на профессиональный рост, в то время по мере взросления молодежь больше ценит уровень заработной платы и стабильность.

На вопрос анкеты: «Какими компетенциями, по Вашему мнению, должен обладать специалист?» более половины опрошенных отметили важность «способности нести ответственность за результаты своей профессиональной деятельности» (Диаграмма №7). На этот фактор обратили внимание 48,9% молодежи.

Для 40,3% опрошенных важно владение практическими навыками работы - этот фактор по значимости стоит на втором месте. На третьем месте - работоспособность и трудовая дисциплина (33,4%).

Кроме того, примерно для трети опрошенных важны такие качества, как способность к самостоятельному принятию решений и умение общаться с людьми и знание психологии общения. Теоретические знания, владение иностранным языком и готовность получать низкую зарплату на начальном этапе карьеры оцениваются менее значимыми.

**Диаграмма №7. Распределение ответов на вопрос: «Какими компетенциями, по Вашему мнению, должен обладать специалист?»**



Анализ данных в разрезе разных групп показывает, что большинство молодежи, независимо от места проживания, возраста и пола, разделяют эти взгляды. Представим топ-3 ответов в разрезе регионов. Так, для варианта ответа «способность нести ответственность за результаты своей профессиональной деятельности» наиболее высокие показатели зафиксированы в следующих регионах:

1. Абайская область - 61,8%;
2. Акмолинская область - 56%;
3. Восточно-Казахстанская область - 55,6%;
4. Карагандинская область - 55%;
5. Атырауская область - 54,2%.

Наиболее высокие показатели по выбору варианта ответа «владение практическими навыками работы» в следующих регионах:

1. г. Шымкент - 46,2%;
2. Туркестанская область - 45,6%;
3. Актыбинская область - 44,7%;
4. Кызылординская область - 43,5%;
5. Костанайская область - 41,8%.

«Работоспособность и высокая трудовая дисциплина» главным образом выбрали в таких регионах, как:

1. Улытауская область - 54,5%;
2. Кызылординская область - 42,4%;
3. Жетысуская область - 41,8%;
4. г. Алматы - 40,2%;
5. г. Шымкент - 37,1%.

В представлении молодежи главным препятствием для трудоустройства молодого специалиста может стать отсутствие опыта и стажа работы (51,1%). В числе других важных причин выделяют отсутствие вакантных мест (32,8%), недостаток образования или непрофильное образование (25,7%) (Диаграмма №8).

**Диаграмма №8. Распределение ответов на вопрос: «Какие критерии, на Ваш взгляд, могут повлиять на отказ в трудоустройстве молодого специалиста?»**



Отсутствие опыта и стажа работы считается наиболее значимым фактором, влияющим на отказ в трудоустройстве как городским (51,5%), так и сельским (50,4%) молодым специалистам. При этом горожане в большей степени выделяют критерий недостатка вакантных мест. Так, об этом говорят 34,7% городской молодежи и 29,7% сельской молодежи. Незнание государственного языка также заметно влияет на трудоустройство молодых специалистов и составляет 9,8% в городе и 12,1% в селе.

Отсутствие опыта и стажа работы является наиболее влиятельным и составляет 67,3% в Абайской области, 62,4% в Кызылординской области, 59,1% в Улытауской области.

Наиболее высокие показатели по выбору варианта ответа «отсутствие вакантных мест» в следующих регионах:

1. Северо-Казахстанская область - 52,1%;
2. г. Алматы - 38,5%;
3. Павлодарская область - 37,1%;
4. Карагандинская область - 36,4%;
5. Актюбинская область - 36,2%.

Наиболее высокие показатели по выбору варианта ответа «Недостаток образования или непрофильное образование» зафиксированы в следующих регионах:

1. Мангистауская область - 36,3%;
2. Абайская область - 32,7%;
3. Актюбинская область - 30,9%;
4. Кызылординская область - 30,6%;
5. Костанайская область - 30,4%.

#### 1.4. Проблемы рынка труда

Молодежь признает значимость личных усилий для успешного трудоустройства. Так, на вопрос «Как Вы считаете, от кого или чего зависит успешность трудоустройства в настоящее время?» 40,4% ответили «от профессионализма самого человека». Зависимость исхода от работодателя указали 37,4% опрошенных. Около четверти молодых людей считают, что успешность трудоустройства зависит от социально-экономической ситуации в стране, а также от государства и правительства (24,2% и 20,1% соответственно) (Диаграмма №9).

**Диаграмма №9. Распределение ответов на вопрос: «Как Вы считаете, от кого или чего зависит успешность трудоустройства в настоящее время?»**



Личные связи человека играют роль в успешности трудоустройства, согласно 23,8% опрошенных. Знание государственного языка, по мнению 11,4% опрошенных, также может оказывать влияние на трудоустройство молодежи.

При этом, независимо от возраста, профессионализм самого человека и работодатель считаются двумя ключевыми факторами, определяющими успешность трудоустройства.

43% опрошенных утверждают, что они постоянно сталкиваются с проблемами трудоустройства. 36,2% молодежи считает, что они испытывают трудности с трудоустройством по специальности, но без профессиональных навыков можно найти работу. 6,1% молодых людей считают, что у них нет проблем с трудоустройством. 12,4% опрошенных указывают, что они учатся и пока не сталкивались с проблемой трудоустройства (Диаграмма №10).

**Диаграмма №10. Распределение ответов на вопрос: «Как Вы считаете, испытывает ли молодежь страны трудности с поиском работы и трудоустройством?», в %**



Молодежь в разных возрастных группах испытывает трудности с трудоустройством. При этом, доля молодежи, сталкивающейся с постоянными проблемами трудоустройства, снижается с возрастом. Возрастная группа 14-18 лет имеет самый высокий удельный вес молодежи, постоянно сталкивающейся с проблемами трудоустройства (44%). В более старших возрастных группах (19-23, 24-28, 29-34 года) этот показатель немного снижается, но остается значительным.

Также следует отметить, что в разрезе город-село и по гендерному признаку серьезных различий не наблюдается. Процент молодежи, которая считает, что они постоянно сталкиваются с проблемами трудоустройства, примерно одинаков в городе и селе и составляет около 43% в среднем. Разница между полами незначительная, составляет менее 1%. Доля молодежи, считающей, что у них нет проблем с трудоустройством, составляет примерно 6,2% в городах и 5,9% в селах. (Таблица №5).

**Таблица №5. Распределение ответов на вопрос: «Как Вы считаете, испытывает ли молодежь страны трудности с поиском работы и трудоустройством?», в %**

	Город	Село	Мужчины	Женщины	14-18 лет	19-23 года	24-28 лет	29-34 года
Да, постоянно сталкивается с проблемами трудоустройства	42,6	43,7	43,3	42,7	44	43	43,2	43,2
Молодежь испытывает трудности с трудоустройством по специальности	36,6	35,4	35,3	37	34,3	37,2	35,6	35,6
У молодых людей нет проблем с трудоустройством	6,2	5,9	6,3	5,9	6	5,9	6,3	6,3
Я учусь, пока не сталкивался (-лась) с проблемой трудоустройства	12,8	11,7	12,7	12,1	12,9	12	12,7	12,7
Затрудняюсь ответить	1,8	3,3	2,4	2,3	2,9	1,9	2,2	2,2

В представлении молодежи, наиболее эффективными направлениями содействия в трудоустройстве выпускников могут стать организация стажировок и практик на предприятиях во время учебы (46,1%), целевая подготовка студентов для конкретных работодателей на контрактной основе (44,4%), а также проведение ярмарок вакансий в институте с приглашением работодателей (31,1%) (Диаграмма №11).

**Диаграмма №11. Распределение ответов на вопрос: «Какие направления содействия в трудоустройстве выпускников Вы считаете наиболее эффективными?»**



Эта тройка факторов представляется актуальной для представителей и городской и сельской молодежи. При этом среди городской молодежи выше оптимизм относительно действенности этих мер. В частности, эффективность организации стажировок и практик на предприятиях во время учебы поддерживают 47,6% опрошенных в городе и 43,7% в селе; проведение ярмарок вакансий в институте с приглашением работодателей 30,3% и 32,4% соответственно. Целевая подготовка студентов для конкретных работодателей на контрактной основе также пользуется значительным спросом и в городской (43,1%), и в сельской (46,5%) среде. Проведение тренингов, конференций, семинаров по трудоустройству имеет наименьший процент выбора в обоих типах населенных пунктов, составляющий 13,7% в городе и 11% в селе.

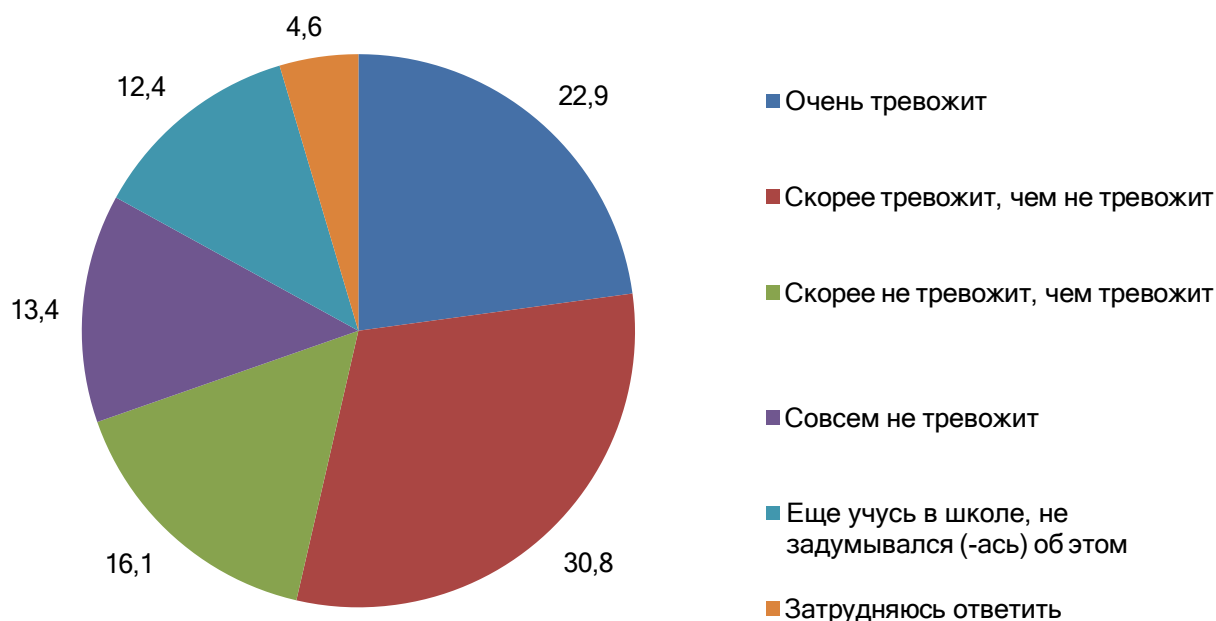
Организация стажировок и практик на предприятиях во время учебы пользуется наибольшей популярностью среди молодых людей в возрастной группе 24-28 лет (46,4%) и 29-34 года (50,2%). Целевая подготовка студентов для конкретных работодателей на контрактной основе также имеет высокий процент выбора во всех возрастных группах, преобладающим является возрастная группа 14-18 лет и 19-23 года (по 45,4% соответственно).

В разрезе регионов организация стажировок и практик на предприятиях во время учебы имеет наибольшую популярность среди молодежи в Атырауской (55,9%), Актыубинской (51,6%) и Карагандинской (51,4%) областях. Целевая подготовка студентов для конкретных работодателей на контрактной основе чаще всего отмечалась молодежью из Жетысуской (56,5%), Абайской (55,6%) и Кызылординской областях (51,2%).



В совокупности каждого второго опрошенного тревожит мысль о том, что сложно найти подходящую работу, из них 22,9% ответили, что очень тревожит, 30,8% – скорее тревожит, чем не тревожит. Не испытывают тревожности в совокупности 29,5% опрошенных (Диаграмма №12).

Диаграмма №12. Распределение ответов на вопрос: «Насколько Вас тревожит мысль о том, что сложно найти подходящую работу?», в %



Переживания относительно мысли о том, что сложно найти подходящую работу, практически в равной степени характерны для городской и сельской местности. Не наблюдается значительных различий по половому признаку, тем не менее тревожность характерна в совокупности для 54% женщин и 53,2% мужчин.

В силу возрастных особенностей такого рода переживания в большей степени свойственны молодежи 24-28 лет – среди них о тревожности говорят 53,3% респондентов. В возрастной группе 14-18 лет 17,4% опрошенных скорее не тревожит, чем тревожит сложность поиска работы. В остальных возрастных группах этот показатель составляет от 13,6% до 18,4%.

Если рассматривать данные по уровню образования, то совокупные показатели по сумме ответов «очень тревожит» и «скорее тревожит, чем не тревожит» следующие:

- Незаконченное среднее, 9 классов школы: 57,4%;
- Среднее, 11 классов школы: 56,8%;
- Профессионально-техническое, среднее специальное, колледж, училище: 51,9%;
- Незаконченное высшее, только учусь в вузе: 53,3%;
- Высшее, окончил вуз: 52,5%;
- Высшее и научная степень, магистр, кандидат, доктор, PhD: 54,9%.

В разрезе регионов о сложности найти подходящую работу говорят от 39,6% до 60%. По совокупным показателям (сумма ответов «очень тревожит» и «скорее тревожит, чем не тревожит») результаты по регионам следующие:

Абайская область – 60%;

Западно-Казахстанская область - 58,2%;  
Туркестанская область - 57,5%;  
Атырауская область - 56,9%;  
Алматинская область - 56,8%;  
Актюбинская область - 56,4%;  
Жетысуская область - 55,2%;  
Акмолинская область - 54,7%;  
г. Шымкент - 54,5%;  
Костанайская область - 54,4%;  
Кызылординская область - 54,1%;  
г. Астана - 54%;  
Карагандинская область - 53,6%;  
Павлодарская область - 52,9%;  
г. Алматы - 50,4%;  
Мангистауская область - 50%;  
Жамбылская область - 49,6%;  
Восточно-Казахстанская область - 46%;  
Улытауская область - 40,9%;  
Северо-Казахстанская область - 39,6%.

На вопрос «Что должно сделать государство, чтобы помочь в вопросах трудоустройства молодежи? 26,8% респондентов поддержали полный пересмотр программ, направленных на трудоустройство молодежи в стране. Открытие новых рабочих мест поддерживается наибольшим числом респондентов - 40,2%. Повышение минимальной заработной платы получило поддержку 24,4% респондентов, адресное информирование о возможностях трудоустройства - 3,6% респондентов. И только 5,2% не ожидают ничего от государства в этом вопросе (Диаграмма №13).

**Диаграмма №13. Распределение ответов на вопрос: «Что должно сделать государство, чтобы помочь в вопросах трудоустройства молодежи?», в %**



Полный пересмотр программ, направленных на трудоустройство молодежи в стране, получил поддержку примерно одинаковой доли респондентов из города (26,4%) и села (27,4%). Открытие новых рабочих мест имеет наибольшую поддержку среди городского молодого населения (39,6%), в селе этот показатель составляет 41,2%. Повышение минимальной заработной платы имеет различные уровни поддержки: в городе – 25,7%, в селе – 22,1%. Адресное информирование о возможностях трудоустройства имеет низкую поддержку от всех категорий респондентов, наиболее низкую как в сельской местности (3,6%), так и в городской (3,5%). Различия по половому признаку и национальности не являются существенными (Таблица №6).

**Таблица №6. Распределение ответов на вопрос: «Что должно сделать государство, чтобы помочь в вопросах трудоустройства молодежи?», в %**

	Город	Село	Мужчины	Женщины	Казахи	Русские	Другие
Полный пересмотр программ, направленных на трудоустройство молодежи в стране	26,4	27,4	26,8	26,7	26,3	28,1	27,1
Открытие новых рабочих мест	39,6	41,2	41,1	39,3	41,1	38,0	38,9
Повышение минимальной заработной платы	25,7	22,1	23,7	25,1	24,7	24,3	22,2
Адресное информирование о возможностях трудоустройства	3,5	3,6	2,8	4,3	3,6	3,3	3,9
Ничего не ожидаю от государства	4,8	5,8	5,6	4,6	4,4	6,4	7,9

В разрезе регионов вариант ответа «Полный пересмотр программ, направленных на трудоустройство молодежи в стране» чаще всего выбрали в следующих регионах:

1. Жамбылская область: 34,1%;
2. Северо-Казахстанская область: 33,3%;
3. Улытауская область: 31,8%;
4. Абайская область: 30,9%;
5. г. Шымкент: 30,3%.

В разрезе регионов вариант ответа «Открытие новых рабочих мест» чаще всего выбрали в следующих регионах:

1. Северо-Казахстанская область: 47,9%;
2. Мангистауская область: 46,3%;
3. Атырауская область: 45,8%;
4. Павлодарская область: 45,7%;
5. Туркестанская область: 45,1%.

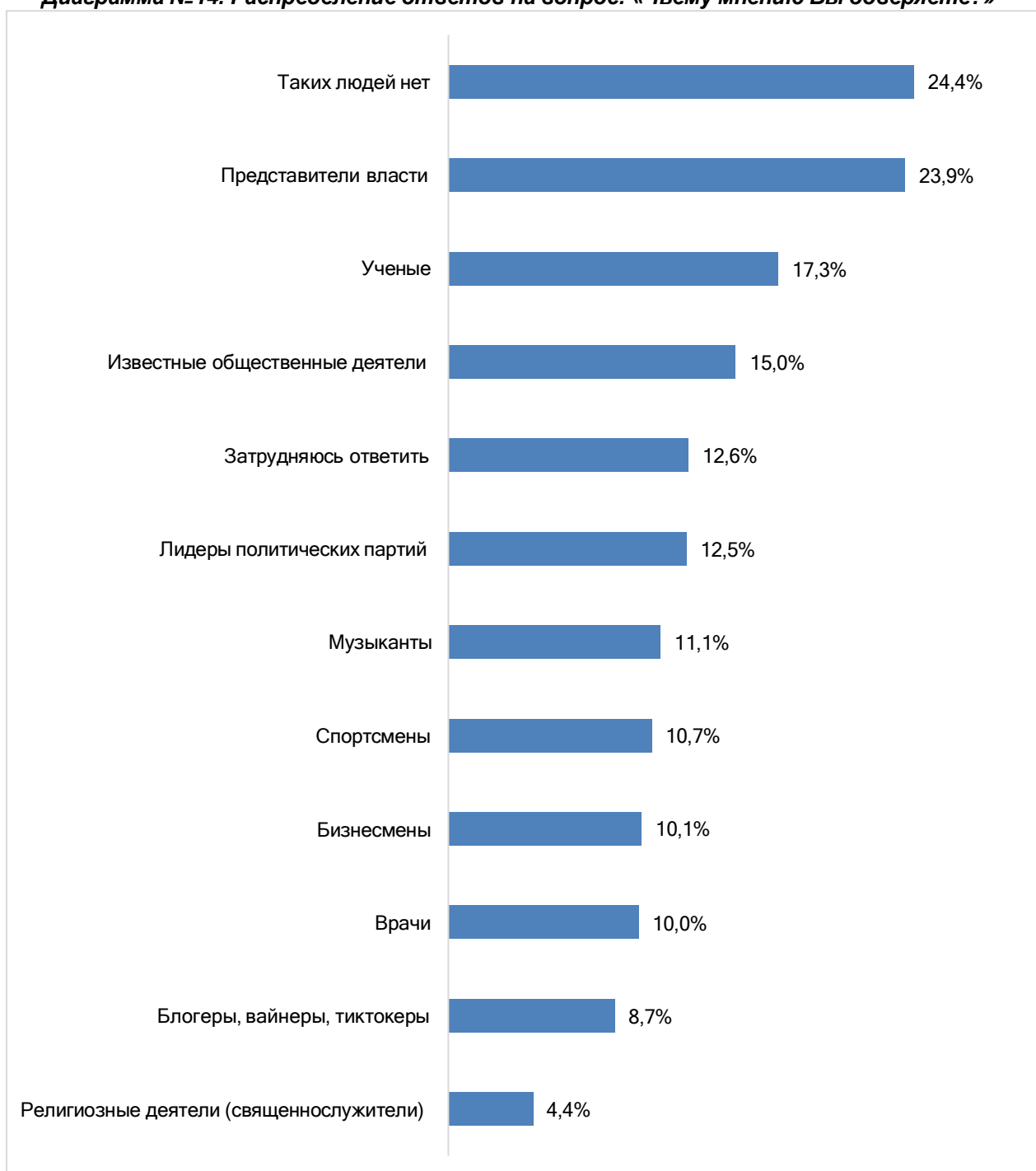
В разрезе регионов вариант ответа «Повышение минимальной заработной платы» чаще всего выбрали в следующих регионах:

1. г. Астана: 30%;
2. Жетысуская область: 29,9%;
3. Акмолинская область: 29,3%;
4. Западно-Казахстанская область: 28,4%;
5. Актюбинская область: 27,7%.

На вопрос «Чьему мнению Вы доверяете?» 23,9% опрошенных доверяют мнению представителей власти. Ученые занимают второе место по уровню доверия среди опрошенных, 17,3% голосов. 15% опрошенных выразили доверие к мнению известных общественных деятелей. Лидеры политических партий получили доверие 12,5% опрошенных.

Следует отметить, что значительная часть опрошенных (24,4%) отметили, что не доверяют ни одной из предложенных категорий, а 12,6% затруднились с ответом. Это может свидетельствовать о разнообразии мнений и предпочтений в обществе, а также о возможном недоверии к авторитетам и нежелании полагаться на внешние источники мнений (Диаграмма №14).

**Диаграмма №14. Распределение ответов на вопрос: «Чьему мнению Вы доверяете?»**



Регионы, которые проявляют большее доверие к представителям власти и склонны полагаться на их мнение при принятии решений:

1. Атырауская область - 30,0%;
2. Жамбылская область - 29,4%;
3. Актюбинская область - 27,5%;
4. Алматинская область - 25,7%;
5. Карагандинская область - 25,7%.

Высокий уровень доверия к лидерам политических партий наблюдается в следующих регионах:

1. Карагандинская область - 19,0%;
2. г. Шымкент - 17,7%;
3. Жамбылская область - 17,6%;
4. Костанайская область - 17,3%;
5. Мангистауская область - 14,7%.

Ученые получают большее доверие в следующих регионах:

1. Карагандинская область - 21%;
2. Павлодарская область - 20,9%;
3. Улытауская область - 20%;
4. Кызылординская область - 19,5%;
5. Туркестанская область - 18,7%.

В возрастной группе 14-18 лет наибольшее доверие проявляется к представителям власти (20,5%), ученым (19,3%) и известным общественным деятелям (17%). Однако значительная доля респондентов (24,7%) затруднилась ответить на этот вопрос.

В возрастной группе 19-23 года наибольшее доверие также проявляется к представителям власти (24,6%) и ученым (16,4%). Значительная доля респондентов (26,3%) также отметила, что таких людей, которым они доверяют, нет.

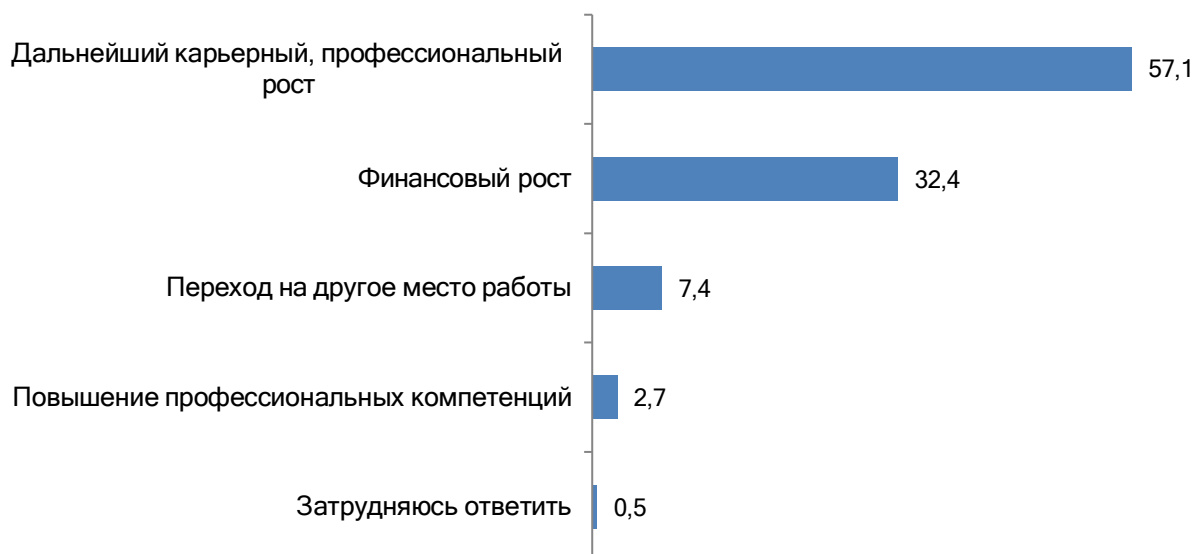
В возрастной группе 24-28 лет наибольшее доверие выражается к представителям власти (25,5%) и ученым (17,1%). Также заметно высокое доверие к известным общественным деятелям (15,3%). Значительная доля респондентов (22,5%) также отметила, что таких людей, которым они доверяют, нет.

В возрастной группе 29-34 года наибольшее доверие проявляется к представителям власти (23,1%), лидерам политических партий (15,1%) и ученым (17,3%). Значительная доля респондентов (23,7%) также отметила, что таких людей, которым они доверяют, нет.

Среди молодых мужчин и женщин наблюдаются схожие тенденции в выборе предпочтительных категорий доверия.

Большинство молодежи (57,1%) готовы продолжить профессиональное обучение для выстраивания карьерного роста. Каждый третий рассчитывает на рост уровня доходов (32,4%). 2,7% намерены повысить профессиональные компетенции, а 7,4% связывают готовность получения образования с переходом на другое место работы (Диаграмма №15).

**Диаграмма №15. Распределение ответов на вопрос: «Для каких целей Вы готовы получить профессиональное образование?», %**



Взгляды городской и сельской молодежи на дальнейшее обучение схожи - практически равны доли тех, кто преследует те или иные цели.

Для 60% респондентов из возрастной группы 14-18 лет дальнейший карьерный и профессиональный рост являются главной мотивацией для продолжения образования. Это выше, чем в других возрастных группах, что может говорить о более высоком уровне амбиций и стремлении к профессиональному развитию в данной возрастной категории.

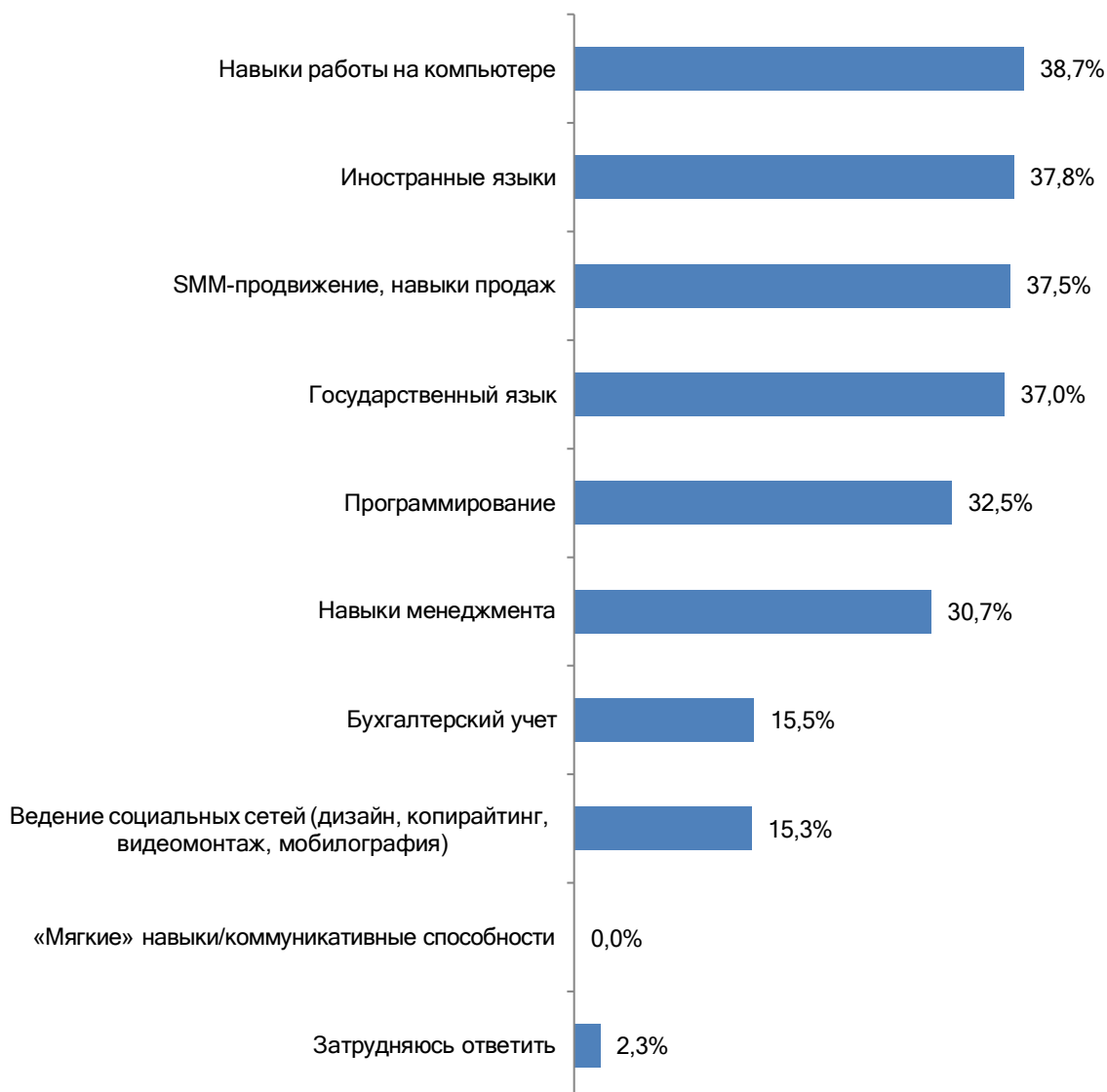
Для 35,1% респондентов из возрастной группы 24-28 лет финансовый рост является целью для продолжения профессионального образования. Этот показатель выше, чем в других возрастных группах: 14-18 лет (28,9%), 19-23 года (31,7%), 29-34 года - 32,2%, что указывает на более сознательное стремление к финансовой стабильности и успешной карьере.

Только 3,4% респондентов в возрасте 29-34 года выбрали повышение профессиональных компетенций, тем не менее данный показатель выше, чем в других возрастных группах. Это может быть связано с уже достаточно высоким уровнем профессионализма и опыта работы у людей данной возрастной группы, что снижает их потребность в дополнительном образовании.

Запросы молодежи в приобретении дополнительных навыков, с целью увеличения возможностей на рынке труда, показывают, что эти навыки носят прикладной характер.

Так, согласно данным на диаграмме №16, в числе навыков, которые повысили бы их шансы на рынке труда, прежде всего, названы навыки работы на компьютере (38,7%), владение иностранными языками (37,8%), SMM-продвижение (37,5%), государственный язык (37%), программирование (32,5%), навыки менеджмента (30,7%), и бухгалтерский учет (15,5%), умение вести социальные сети (15,3%).

**Диаграмма №16. Распределение ответов на вопрос: «Какие навыки Вы хотите приобрести, чтобы иметь больше возможностей на рынке труда?»**



Интересы и предпочтения в выборе навыков не имеют явных различий по полу. Однако, SMM-продвижение, навыки продаж вызывает больший интерес у женщин, сравнительно с мужчинами (39,1% мужчин и 35,8% женщин).

В ТОП-3 навыка среди молодежи 14-18 лет вошли:

1. Навыки работы на компьютере - 40,3%;
2. Программирование - 40,3%;
3. SMM-продвижение, навыки продаж - 38%.

В ТОП-3 навыка среди молодежи 19-23 лет вошли:

1. Навыки работы на компьютере - 39,6%;
2. Владение государственным языком - 38,3%;
3. Владение иностранными языками - 37,9%.

В ТОП-3 навыка среди молодежи 24-28 лет вошли:

1. Владение иностранными языками - 39,1%;
2. SMM-продвижение, навыки продаж - 39,1%;
3. Владение государственным языком - 37,4%.

В ТОП-3 навыка среди молодежи 29-34 года вошли:

1. Навыки работы на компьютере - 37,8%;
2. SMM-продвижение, навыки продаж - 37,5%;
3. Программирование - 36,9%.

Следовательно, навыки работы на компьютере и программирование являются наиболее востребованными независимо от возраста. Владение иностранными языками и SMM-продвижения также вызывают значительный интерес среди молодежи, особенно 19-23 лет. В то же время интерес к навыкам ведения социальных сетей и бухгалтерского учета менее выражен.



## 2. ТРУДОУСТРОЙСТВО

### 2.1. Соответствие трудовой сферы полученной специальности

Среди опрошенных более трети (53,5%) представляют работающую молодежь. 22,5% опрошенных обучались на момент опроса, из них 8,7% только учились, а 13,8% наряду с учебой работали/подрабатывали. Доля NEET составила 13,5%, из них 10,9% на момент опроса не искали работу, а 2,6% искали работу. 6,1% респондентов находились в декретном отпуске (Диаграмма №17).

**Диаграмма №17. Распределение ответов на вопрос: «В настоящее время Вы работаете?», %**

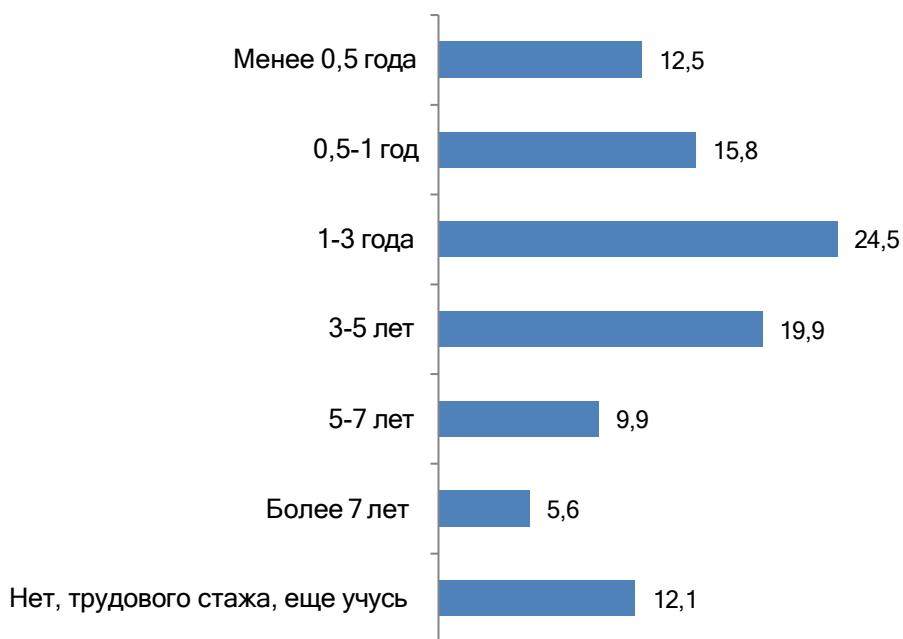


На момент опроса 22% городской и 23,3% сельской молодежи учились. В городе чуть выше доля тех, кто совмещает учебу и работу - 13,3% против 14,6% в селе. 50,6% и 58,3% городской и сельской молодежи соответственно работают. В городской местности выше доля тех, кто не работает и не учится. Так, 14,6% опрошенных отметили вариант ответа «я не учусь, не работаю и не ищу работу» (в селе - 4,9%); 2,7% выбрали вариант ответа «я не учусь, не работаю (ищу работу)» (в селе - 2,5%).

В разрезе регионов вариант ответа «я не учусь, не работаю и не ищу работу» выбрали преимущественно в таких регионах, как города Астана (50,7%), Алматы (27,4%) и Восточно-Казахстанская область (36,5%). Вариант ответа «я не учусь, не работаю (ищу работу)» чаще всего выбирали в следующих регионах: Костанайская область (6,3%), Жетысуская область (6%), Карагандинская область (5,5%).

Относительно трудового стажа у молодежи с опытом работы получена следующая информация. Наибольшая доля опрошенных имеет трудовой стаж от 1 до 3 лет (24,5%), за которой следуют те, у кого стаж составляет 3-5 года (19,9%) и от 0,5 до 1 года (15,8%) (Диаграмма №18).

**Диаграмма №18. Трудовой стаж респондентов, %**



Следующий блок вопросов задавался только тем респондентам, которые имеют опыт работы и трудоустройства – 1759 респондентов. Респондентам с опытом трудовой деятельности был задан вопрос: «Совпадает ли профиль Вашей работы со специальностью, по которой Вы обучались или обучаетесь?». Наибольшая доля опрошенных (28,8%) указала, что их текущая работа полностью соответствует их специальности, в то время как 16,1% считают, что их работа совершенно не соответствует специальности (Диаграмма №19).

**Диаграмма №19. Распределение ответов на вопрос: «Совпадает ли профиль Вашей работы со специальностью, по которой Вы обучались или обучаетесь?», в % (n=1759)**



В городе, 28,2% молодых респондентов отметили, что профиль их работы полностью совпадает с обучаемой специальностью. Совпадает лишь отчасти указали 24,6% респондентов, а скорее совпадает, чем не совпадает - 15,7%. 17,4% респондентов заявили, что профиль их работы совершенно не совпадает с обучаемой специальностью.

В селе, 29,8% респондентов отметили полное совпадение профиля работы с обучаемой специальностью. Совпадает лишь отчасти указали 24,3% респондентов, а скорее совпадает, чем не совпадает - 18%. 14,1% респондентов заявили, что профиль их работы совершенно не совпадает с обучаемой специальностью.

Опрос показывает, что соответствие профиля работы с изучаемой специальностью среди респондентов различных возрастных групп имеет свои особенности. В возрастной группе 14-18 лет, 29,5% респондентов отметили, что их профиль работы полностью соответствует изучаемой специальности. 18,8% респондентов заявили, что профиль их работы совершенно не совпадает с обучаемой специальностью.

В возрастной группе 19-23 года, 28,4% респондентов отметили полное совпадение профиля работы с обучаемой специальностью. 16,8% респондентов указали, что профиль их работы совершенно не совпадает с обучаемой специальностью.

В возрастной группе 24-28 лет, 26% респондентов отметили полное совпадение профиля работы с обучаемой специальностью. 16,3% респондентов заявили, что профиль их работы совершенно не совпадает с обучаемой специальностью.

В возрастной группе 29-34 года, 35,1% респондентов отметили полное совпадение профиля работы с изучаемой специальностью. Однако 13,5% респондентов указали, что профиль их работы и изучаемая специальность совершенно не совпадают.

Следовательно, в возрастных группах 14-18 лет и 19-23 года существует больше респондентов, для которых профиль работы лишь отчасти или не совпадает с обучаемой специальностью, по сравнению с возрастными группами 24-28 лет и 29-34 года.

В разрезе регионов показатели частичного или полного несовпадения распределились следующим образом (Таблица №7):

**Таблица №7. Распределение ответов на вопрос: «Совпадает ли профиль Вашей работы со специальностью, по которой Вы обучались или обучаетесь?», в %**

Регион	Совпадает полностью	Совпадает лишь отчасти	Скорее совпадает, чем не совпадает	Скорее не совпадает, чем совпадает	Совершенно не совпадает
Абайская область	33,3	20,8	16,7	12,5	14,6
Акмолинская область	25,0	18,3	23,3	10,0	15,0
Актюбинская область	30,8	25,6	17,9	3,8	16,7
Алматинская область	33,1	21,3	13,4	7,9	18,9
Атырауская область	33,9	21,0	21,0	9,7	9,7
Западно-Казахстанская область	28,1	26,6	15,6	10,9	12,5
Жамбылская область	21,6	32,4	16,2	8,1	17,1
Жетысуская область	29,0	25,4	17,7	9,7	14,5
Карагандинская область	27,6	18,4	19,4	8,2	20,4
Костанайская область	16,9	32,4	18,3	5,6	19,7
Кызылординская область	24,3	31,1	8,1	12,2	17,6
Мангистауская область	23,9	22,4	26,9	14,9	11,9
Павлодарская область	36,1	16,4	9,8	24,6	9,8
Северо-Казахстанская область	38,1	19,0	4,8	14,3	21,4
Туркестанская область	31,3	21,4	21,9	8,9	13,0
Улытауская область	38,1	14,3	9,5	4,8	19,0
Восточно-Казахстанская область	27,8	31,5	18,5	5,6	14,8
г. Астана	27,2	25,0	16,2	8,1	21,3
г. Алматы	31,8	26,1	12,8	9,0	15,2
г. Шымкент	25,8	27,5	15,8	7,5	17,5

Для изучения причин несоответствия трудовой сферы и полученного образования респондентам был задан следующий вопрос: «Если Ваша текущая работа не связана с полученной профессией (специальностью), то почему Вы не пошли работать по полученной профессии (специальности)?».

Среди главных факторов оказались и объективные, и субъективные. Так, 21,5% указали на дефицит рабочих мест по полученной специальности. 23,5% опрошенных от трудоустройства по специальности остановил низкий уровень заработной платы. Также 9,2% не хватило практических знаний и опыта работы. 11,7% отметили, что профессия разочаровала; 10,7% не устроили условия, предложенные работодателем (Диаграмма №20).

**Диаграмма №20. Распределение ответов на вопрос: «Если Ваша текущая работа не связана с полученной профессией (специальностью), то почему Вы не пошли работать по полученной профессии (специальности)?», в % (n=311)**



Анализ в разрезе пола показывает, что мужчины и женщины сталкиваются с похожими проблемами несовпадения текущей работы с профессией или специальностью. Однако, некоторые различия в процентах указанных причин могут указывать на некоторые гендерные особенности и социокультурные факторы, влияющие на выбор профессии и ожидания от работы.

Доля мужчин (10,9%) и женщин (12,8%), которые указали, что данная профессия (специальность) разочаровала и оказалась неинтересной или неподходящей для них лично, примерно одинакова.

У мужчин (22,4%) и женщин (20,3%) существенно высокая доля, указывающих на дефицит рабочих мест по полученной профессии или специальности. Это может указывать на проблемы на рынке труда, когда предложение работы в определенных областях недостаточно соответствует спросу.

В возрастной группе 19-23 года и 29-34 года доля респондентов, указывающих дефицит рабочих мест по полученной профессии, выше всего (26% и 22,6% соответственно).

Возрастные группы 14-18 лет и 29-34 года имеют более высокий процент респондентов, указывающих низкий уровень заработной платы как причину несовпадения работы с профессией (25% и 28,6%). В группе возраста 14-18 лет выше доля респондентов, которые указывают недостаток практических знаний и опыта работы как причину несовпадения работы с профессией (16,7%). Группа возраста 19-23 лет выделяется долей респондентов, которые указывают, что

профессия оказалась неинтересной или неподходящей для них лично (12,1%). Это может быть связано с неправильным выбором профессии или недостаточным пониманием требований и ожиданий от работы в этом возрасте.

## 2.2. Ресурсы, затраченные на поиск работы после обучения

Респондентам было предложено ответить на вопрос: «Сколько времени Вы искали работу по специальности после окончания учебного заведения или во время обучения?». Практически каждый 10-ый отметил, что им не пришлось искать работу, так как на момент окончания уже работали по специальности (8,7%). 13,7% устроились практически сразу в течение одного месяца с момента окончания учебного заведения. 17,6% опрошенных искала работу от 2-х до 6 месяцев, 9,3% пришлось искать работу по специальности от 7 до 12 месяцев.

Каждый 9-ый респондент не смог найти работу по специальности – устроился не по специальности (8,1%). 2,2% отметили, что не смогли устроиться на работу по специальности и в настоящее время не работают. Достаточно высока доля тех, кто изначально не пытался найти работу по специальности (26,7%).

Данные в разрезе город-село, а также по половому признаку незначительно различаются, тем не менее можно отметить следующее: доля молодых мужчин, которые изначально не искали работу по специальности, немного выше (27,6% по сравнению с 25,8% у женщин). Также, доля женщин, которые устроились на работу не по специальности, немного выше (9% по сравнению с 7,1% у мужчин) (Таблица №8).

**Таблица №8. Распределение ответов на вопрос: «Сколько времени Вы искали работу по специальности после окончания учебного заведения или во время обучения?», %**

	Всего по выборке	Город	Село	Мужчины	Женщины
Не искал, так как на момент окончания учебного заведения уже работал по специальности	8,7	9,1	8,1	8,4	9,0
Устроился практически сразу (в течение одного месяца)	13,7	13,9	13,3	14,4	13,0
Искал от 2-х до 6 месяцев	17,6	17,8	17,2	18,6	16,5
От 7 до 12 месяцев	9,3	9,5	9,0	9,4	9,3
Поскольку не смог найти работу по специальности - устроился на работу не по специальности	8,1	8,0	8,2	7,1	9,0
Изначально не искал работу по специальности	26,7	26,2	27,5	27,6	25,8
Так и не смог устроиться на работу по специальности - в настоящее время не работаю	2,2	2,0	2,4	1,7	2,7
Затрудняюсь ответить	13,8	13,5	14,2	12,8	14,7

В разрезе регионов наибольший процент тех, кто считает, что молодежь страны постоянно сталкивается с проблемами трудоустройства наблюдается в Абайской (49,1%), Павлодарской (48,6%) и Карагандинской областях (48,2%).

Доля тех, кто считает, что молодежь испытывает трудности с трудоустройством по специальности, но без профессиональных навыков найти работу несложно, более распространена в Улытауской (45,5%), Актюбинской (43,6%) и Жетысуской областях (41,8%).

Чаще всего вариант «у молодых людей нет проблем с трудоустройством» отмечался в Западно-Казахстанской (9%), Мангистауской (8,8%) и Павлодарской областях (8,6%).

Высокую эффективность при трудоустройстве показывает неформальный канал информации – обращение к друзьям, родственникам, знакомым: 23,1% отметили, что использовали этот канал для поиска работы. 18,1% респондентов

использовали просмотр объявлений о вакансиях. 16,7% респондентов указали подачу объявлений как способ поиска работы.

По сравнению с консервативными способами эффективность показывает Интернет. 17,5% отметили использование возможностей сети Интернет.

На фоне этих ресурсов ниже популярность таких способов, как непосредственное обращение к администрации/работодателю; участие в Ярмарках вакансий, обращение в Центр занятости, агентства по трудоустройству; помощь образовательного учреждения (Таблица №9).

**Таблица №9. Распределение ответов на вопрос: «Укажите способ (способы), которые в Вы использовали при поиске работы и тот способ (те способы), который (-ые) помог(ли) вам найти работу», в %**

<b>Способы поиска работы</b>	<b>Способы, которые привели к трудоустройству</b>
Просмотр объявлений о вакансиях	18,1
Подача объявления	16,7
Помощь образовательного учреждения	9,2
Использование возможностей сети Интернет	17,5
Обращение в Центр занятости, агентства по трудоустройству	8,5
Обращение к друзьям, родственникам, знакомым	23,1
Участие в Ярмарках вакансий	4,2
Непосредственное обращение к администрации/ работодателю	0,5
Затрудняюсь ответить	2,4

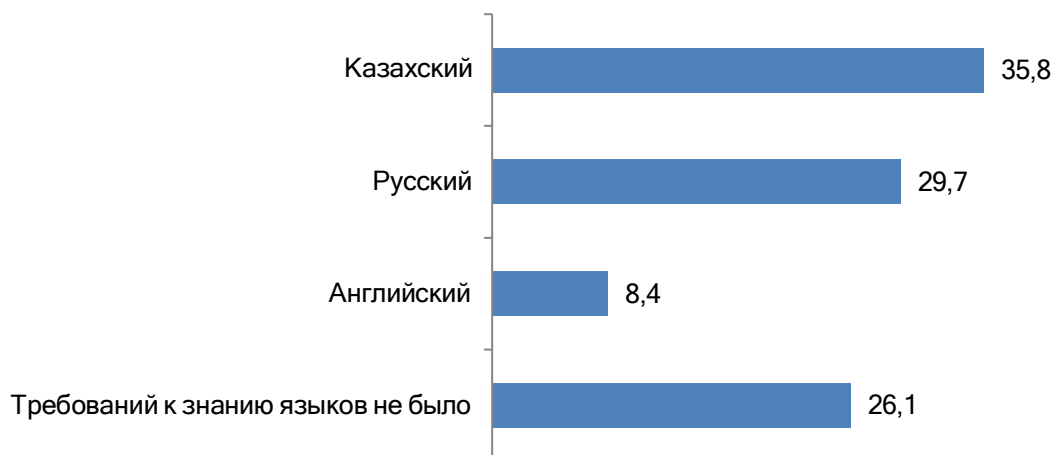
Наиболее популярными способами поиска работы в городах были просмотр объявлений о вакансиях (18,1%) и обращение к друзьям, родственникам, знакомым (23,5%). Использование возможностей сети Интернет (18%) также оказалось значимым.

Сельские жители также активно использовали просмотр объявлений о вакансиях (18%) и подачу объявления (18,6%) для поиска работы. Обращение к друзьям, родственникам, знакомым (22,5%) было особенно популярным среди сельского населения.

Более трети опрошенных (35,8%) отметили, что им для трудоустройства потребовалось знание казахского языка. Практически такая же доля тех, кто отметил, что потребовалось знание русского языка (29,7%). В меньшей степени ставятся требования по знанию английского языка – 8,4%. Для более четверти респондентов требований к языку не предъявлялось (Диаграмма №21).



**Диаграмма №21. Распределение ответов на вопрос: «Знание каких языков требовалось при Вашем трудоустройстве?», %**



Как для молодых мужчин, так и молодых женщин, требования к знанию языков (как казахского, так и русского) оказалась наиболее высокими. Знание английского языка имело меньшую значимость в требованиях к трудоустройству.

Высокий уровень требований к знанию казахского языка наблюдается в следующих регионах:

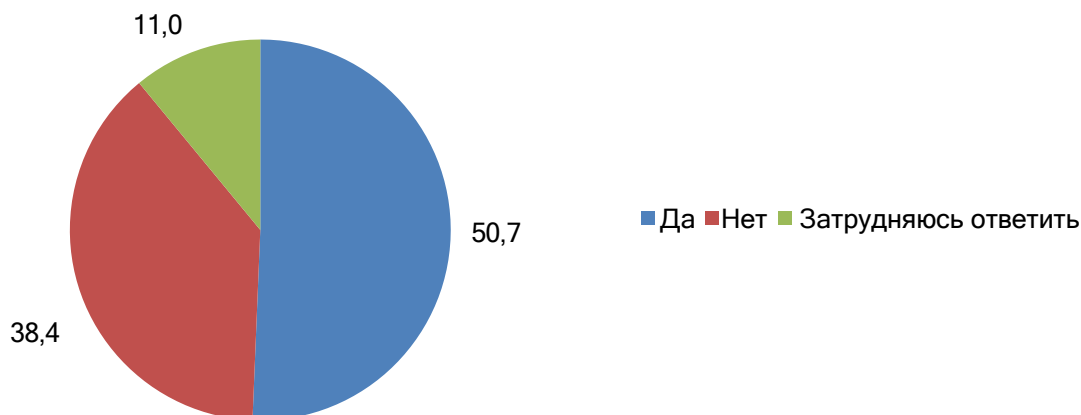
1. Западно-Казахстанская область: 45,3%;
2. Восточно-Казахстанская область: 42,6%;
3. Жетысуская область: 41,9%.

Требования к знанию английского языка были менее распространены, и их доля была ниже по сравнению с казахским и русским языками. Однако в некоторых регионах, включая Алматинскую область (12,6%), Северо-Казахстанскую область (11,9%), Мангистаускую область (11,9%), требования к знанию английского языка были отмечены немного в большей степени.

### 2.3. Соблюдение принципов открытости и меритократии в восприятии молодежи

Большинство опрошенных считают систему подбора персонала прозрачной, такого мнения придерживаются 50,7%. Тем не менее достаточно высока доля тех, кто придерживается обратного мнения. Так, 38,4% опрошенных на вопрос о прозрачности системы подбора кадров дали отрицательный ответ (Диаграмма №22).

**Диаграмма №22. Распределение ответов на вопрос: «Считаете ли Вы систему подбора персонала прозрачной?», в %**



При этом с мнением о прозрачности системы подбора кадров больше всего согласна городская молодежь. Среди них положительный ответ выбрали 51,6%, в то время как в сельской местности 49,1%. Систему подбора кадров непрозрачной считают 37,3% в городе и 40,1% в селе.

В региональном разрезе, доля тех, которые считают систему подбора персонала прозрачной, варьируется от 38,1% в Северо-Казахстанской области до 64,2% в Мангистауской области. Также можно отметить высокий уровень прозрачности в Западно-Казахстанской области (59,4%), г.Астана (57,4%), и Актыбинской области (55,1%). В то же время, некоторые регионы имеют более низкий уровень прозрачности, такие как Улытауская (23,8%) и Мангистауская области (26,9%).

Чаще всего говорят о прозрачности системы подбора персонала в возрастной группе 14-18 лет, где 58,9% считают ее прозрачной. Далее следуют возрастные группы 29-34 года (50,8%) и 19-23 лет (51,6%). В возрастной группе 24-28 лет доля, считающих систему подбора персонала прозрачной, составляет 48,1%.

В представлении молодежи, принципы меритократии работают преимущественно в государственном и частном секторах – 24,7% и 34,6% соответственно. Квазигосударственный и неправительственный сектора в меньшей степени были выбраны респондентами – 15,9% и 16,8% соответственно (Диаграмма №23).

**Диаграмма №23. Распределение ответов на вопрос: «Как Вы считаете в каких организациях работают принципы меритократии?», в %**



Данные в разрезе половозрастных групп представлены в таблице №10. И мужчины, и женщины в наибольшей степени верят в соблюдение принципов меритократии в частном секторе – 34,4% и 34,8% соответственно. О меритократии в государственных органах говорят 26,6% парней и 22,6% девушек (Таблица №10).

**Таблица №10. Распределение ответов на вопрос: «Как Вы считаете в каких организациях работают принципы меритократии?», в %**

	Мужчины	Женщины	14-18 лет	19-23 года	24-28 лет	29-34 года
Государственные	26,6	22,6	27,7	25,1	25,2	21,6
Частные	34,4	34,8	39,3	34,7	32,1	37,9
Квазигосударственный сектор	15,1	16,8	14,3	15,8	15,7	17,2
Неправительственный сектор	16,8	16,8	12,5	16,3	18,6	16,0
Затрудняюсь ответить	7,0	8,9	6,3	8,2	8,4	7,2

В возрастных группах 14-18 и 24-28 лет процент тех, кто считает, что в государственных организациях работают принципы меритократии, выше, чем в других возрастных группах.

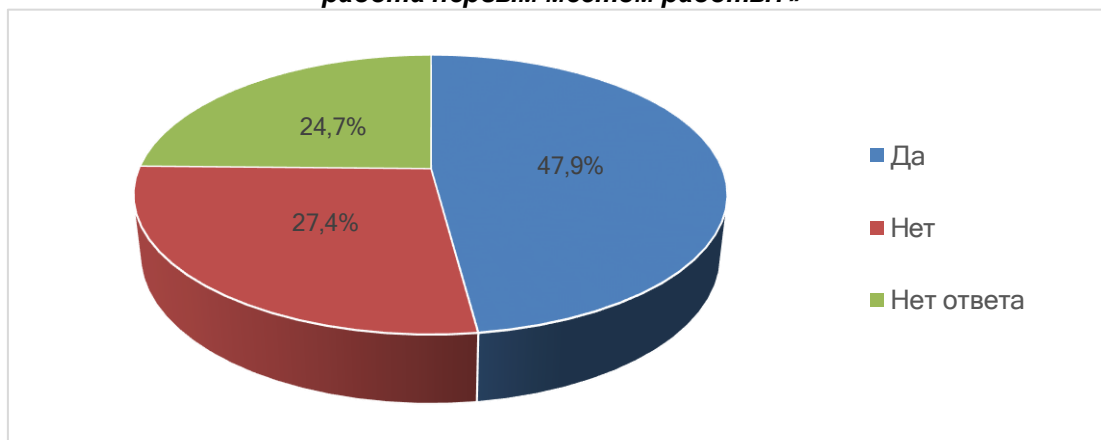
В возрастных группах 19-23 и 29-34 года процент тех, кто считает, что в квазигосударственном секторе работают принципы меритократии, немного выше, чем в других возрастных группах.

В возрастной группе 24-28 лет процент тех, кто считает, что в неправительственном секторе работают принципы меритократии, немного выше, чем в других возрастных группах.

## 2.4. Смена работы: причины и ожидания

Для половины (47,9%) опрошенных респондентов текущее место работы является первым. Отрицательный ответ дали 27,4% опрошенных (Диаграмма №24). Более «мобильны» оказались сельчане - среди них 28,6% ответили, что не работают на первом рабочем месте (в городе - 26,7%). На первой работе трудятся 45,4% сельчан и 49,4% горожан. В разрезе пола, «мобильнее» оказались мужчины - 28,5% (среди женщин - 26,2%). Тогда как на первом рабочем месте трудятся чаще женщины (50,1%), нежели мужчины (45,7%).

**Диаграмма №24. Распределение ответов на вопрос: «Является ли Ваша текущая работа первым местом работы?»**



Уровень образования играет роль в выходе и смене места работы. Молодые люди, которые находятся в процессе обучения в вузе, чаще остаются на первом месте работы (49,6%). Это может быть связано с тем, что студенты, получая высшее образование, стремятся найти работу в соответствии со своей специализацией и применить полученные знания и навыки.

Также стоит отметить, что среди респондентов с высшим образованием и научной степенью также преобладает тенденция оставаться на первом месте работы - 53,8% опрошенных. Это может объясняться тем, что люди с более высоким уровнем образования имеют более специализированные навыки и квалификацию, что делает их более привлекательными для работодателей на их первой работе.

С другой стороны, среди респондентов со школьным образованием более высока доля тех, кто указал на смену места работы - 32,9% опрошенных. Это может быть обусловлено тем, что люди с низким уровнем образования могут иметь ограниченные возможности для получения высокооплачиваемой и стабильной работы, и, следовательно, чаще меняют место работы в поисках лучших условий.

Среди респондентов с профессионально-техническим образованием также отмечается более высокий процент смены места работы - 30,6% опрошенных. Это может быть связано с тем, что люди с таким образованием могут быть более подготовленными для различных профессиональных возможностей и стремятся к разнообразию опыта работы.

Таким образом, уровень образования является одним из факторов, влияющих на мобильность и стабильность рабочей силы. Высшее образование и научная степень связаны с большей вероятностью оставаться на первом месте работы, в то время как низкий уровень образования (школьное или профессионально-техническое) связан с более высокой вероятностью смены места работы.

Главной причиной смены рабочего места остается низкий уровень заработной платы, что было упомянуто среди 32,4% опрошенных. Это указывает на то, что экономические факторы, в особенности недостаточная оплата труда, остаются важным мотивом для людей при поиске новых возможностей трудоустройства. Некоторые респонденты (9,6%) также отметили, что причиной смены места работы является возможность работать по специальности. Возможно, это связано со стремлением людей применить свои профессиональные навыки и заниматься работой, соответствующей их образованию и интересам.

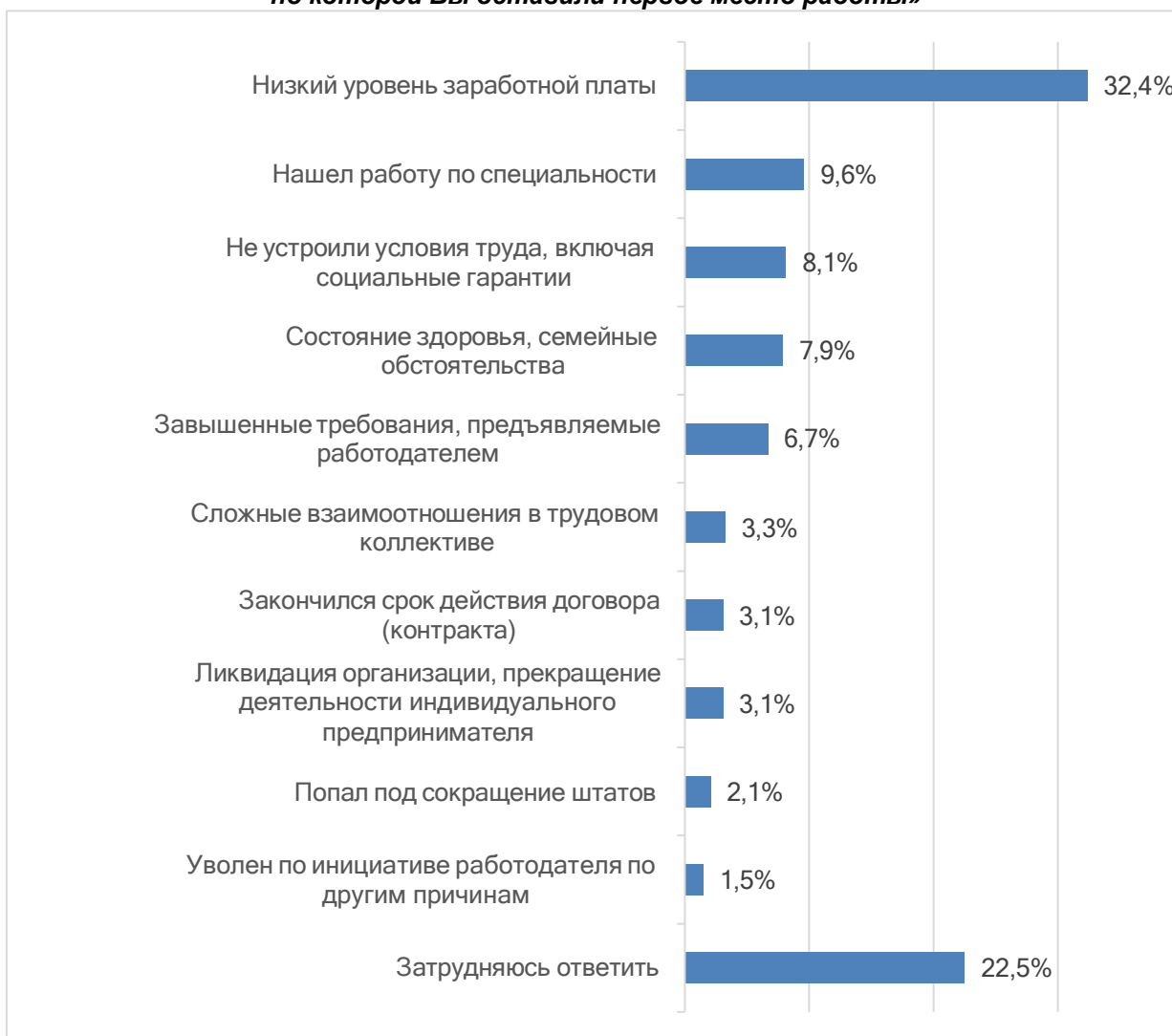
8,1% респондентов упомянули, что причиной смены места работы являются недовольство условиями труда, включая отсутствие социальных гарантий. Это указывает на то, что трудовые условия, такие как рабочее окружение, компенсационные пакеты и социальные льготы, могут быть решающими факторами при принятии решения о смене работы.

7,9% респондентов указали на состояние здоровья и семейные обстоятельства в качестве причин смены места работы. Это может включать медицинские причины, такие как неспособность выполнять требования работы из-за здоровья, или семейные обязанности, которые требуют изменения места работы для более удобного баланса работы и личной жизни.

Внешние факторы, связанные с несоответствием квалификационным требованиям, сокращением штата и другими причинами, были упомянуты меньшим числом респондентов. Например, только 3,1% респондентов сообщили, что их контракт не был продлен, и 2,1% попали под сокращение (Диаграмма №25). Эти факторы могут быть связаны с изменениями в организации или внешней экономической ситуации.

Таким образом, анализ причин смены рабочего места показывает, что факторы, связанные с оплатой труда, соответствием профессиональным требованиям, условиями труда и личными обстоятельствами, играют важную роль при принятии решения о смене работы.

**Диаграмма №25. Распределение ответов на вопрос: «Укажите основную причину, по которой Вы оставили первое место работы»**



Анализируя предоставленные данные о типах занятости и их связи с возрастом, полом и этнической принадлежностью, можно сделать следующие выводы. Половина опрошенных (48,8%) работает полный рабочий день. Этот тип занятости является наиболее распространенным среди всех возрастных групп и не зависит от пола, т.е. полный рабочий день является наиболее стандартным и обычным графиком работы для большинства работников среди казахстанской молодежи.

Неполный рабочий день имеют 20,5% опрошенных. Некоторые люди предпочитают работать в сокращенном рабочем графике по различным причинам, включающим в себя заботу о семье, обучение или другие обстоятельства.

Сменный график работы характерен для 13,6% работающей молодежи. Это может быть связано с тем, что сменные графики работы часто применяются в отраслях, где требуется круглосуточная работа, например, в сфере обслуживания или на производстве.

Работа по ненормированному рабочему графику упомянута 8,3% молодежи. Возможно, это связано с тем, что некоторым людям требуется гибкий график работы, который может быть адаптирован под их личные потребности или предпочтения, либо занятости в неформальном секторе, без заключения трудового договора.

В разрезе пола не наблюдается значимых корреляций в типах занятости. Мужчины и женщины имеют примерно одинаковую вероятность работать на полный рабочий день, неполный рабочий день или по ненормированному графику (Таблица №11).

В отношении этнической принадлежности наблюдается некоторая корреляция с типами занятости. Доминирующим графиком работы для всех этнических групп остается полный рабочий день. Однако казахи (50,6%) чаще работают по полному рабочему дню, чем русские (45,6%) и представители других национальностей (45%). Неполный рабочий день и ненормированный график работы более распространены среди других этнических групп. Молодежь русской национальности чаще занята работой по сменам.

**Таблица №11. Распределение ответов на вопрос: «Каков график Вашей работы?», в %**

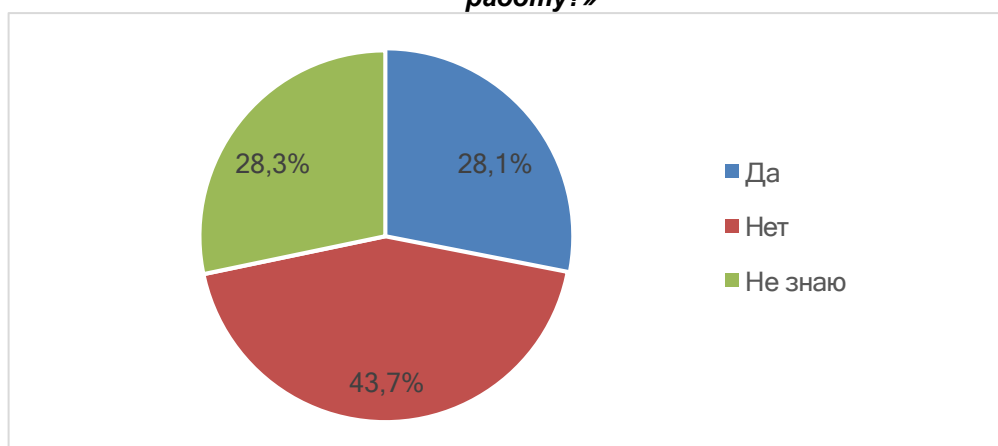
	Всего	14-18 лет	19-23 года	24-28 лет	29-34 года	Мужчины	Женщины
Полный рабочий день	48,8	50,9	50,4	48,7	44,8	47,5	50,2
Неполный рабочий день	20,5	21,4	18,8	21,6	21,9	21,0	20,1
Работа по сменам	13,6	15,2	12,3	14,0	15,0	13,2	14,0
Ненормированный рабочий день	8,3	8,0	9,7	7,1	7,5	9,4	7,2
Нет ответа	8,8	4,5	8,7	8,6	10,7	9,0	8,5

Каждый третий представитель работающей молодежи (28,1%) выразил желание перейти на другую работу. То есть значительная часть молодых работников не удовлетворена своим текущим местом работы и стремится найти новые возможности.

Однако 43,7% опрошенных дали отрицательный ответ на вопрос о желании сменить работу. Это может свидетельствовать о том, что некоторые работающие молодые люди довольны своим текущим местом работы и не испытывают потребности в его смене.

Треть опрошенных (28,3%) затруднились с ответом и указали, что не знают, хотят ли они перейти на другую работу или нет, что указывает на некоторую неопределенность и колебания в отношении их текущего профессионального пути (Диаграмма №26).

**Диаграмма №26. Распределение ответов на вопрос: «Хотели бы Вы перейти на другую работу?»**



Стоит отметить, что с возрастом молодежи наблюдается увеличение числа тех, кто затрудняется с ответом на вопрос о желании сменить работу. Например, в группе возраста 14-18 лет 16,1% опрошенных не знают, хотят ли они перейти на

другую работу, тогда как в группе возраста 29-34 года таких оказалось уже 31%. С возрастом молодые работники становятся более осознанными о своих профессиональных предпочтениях и более взвешенно принимают решение о смене работы.

Наиболее противоречивым вопросом о смене рабочего места оказалась группа молодежи в возрасте 14-18 лет. Здесь треть респондентов (32,1%) выразили желание перейти на другую работу. Это может быть связано с процессом самоопределения и исследования различных карьерных возможностей в раннем возрасте, когда молодые люди только начинают строить свою профессиональную траекторию.

В той же возрастной группе (14-18 лет) более половины респондентов (51,8%) заявили, что они не желают переходить на другую работу. Это может указывать на то, что некоторые молодые люди уже нашли работу, которая соответствует их потребностям и интересам, и они не видят необходимости менять ее.

В старшей возрастной группе молодежи (29-34 года) ответы на вопрос о смене рабочего места распределились более равномерно. Здесь 29,2% респондентов выразили желание перейти на другую работу, 39,8% ответили отрицательно, а 31% затруднились с ответом. Это может указывать на более укрепленные профессиональные связи и стабильность в карьерном плане у некоторых молодых работников в этой возрастной группе.

Таким образом, данные свидетельствуют о том, что значительная часть работающей молодежи имеет желание перейти на другую работу. Однако есть также значительная доля тех, кто остается довольным своим текущим местом работы или затрудняется с ответом на этот вопрос. Возрастные различия в отношении желания сменить работу могут указывать на процесс профессионального самоопределения и поиска оптимального пути карьерного развития. Молодежь в возрасте 14-18 лет может быть более подвержена колебаниям и исследовательскому подходу к выбору карьеры, в то время как старшая возрастная группа (29-34 года) может быть более укорененной в своей профессиональной сфере.

Анализ корреляций по уровню образования указывает на то, что более образованная молодежь чаще подвержена желанию смены работы, нежели молодежь со средним или неоконченным средним образованием (Таблица №12).

**Таблица №12. Распределение ответов на вопрос: «Хотели бы Вы перейти на другую работу?», в %**

	Незаконченное среднее, 9 классов школы	Среднее, 11 классов школы	Профессионально-техническое, среднее специальное, колледж, учили	Незаконченное высшее, только учусь в вузе	Высшее, окончил вуз	Высшее и научная степень, магистр, кандидат, доктор, PhD
Да	22,6	22,9	28,4	26,9	28,3	30,4
Нет	48,4	54,3	42,7	43,1	43,5	40,9
Не знаю	29	22,9	28,9	30	28,2	28,7

В городе Астана (34,6%), Жамбылской области (34,2%) и Алматинской области (33,9%) наблюдается наиболее высокая доля молодежи, выразившей желание перейти на другую работу. Социально-экономические возможности этих регионов предлагают больше возможностей для карьерного роста, более высокую заработную плату или лучшие условия труда, которые привлекают молодых работников.



С другой стороны, в Павлодарской области (59%), Абайской области (56,3%) и Жетысуской области (51,6%) молодежь реже выражает желание перейти на другую работу (Таблица №13). Это может быть связано с тем, что в этих регионах предоставляются стабильные и привлекательные возможности для занятости, или молодежь может быть более удовлетворена своим текущим местом работы и условиями труда.

Важно отметить, что причины, которые влияют на желание сменить работу, могут варьироваться в разных регионах. Это может быть связано с экономическими условиями, доступностью рабочих мест, различиями в зарплате, инфраструктурой и другими факторами, которые могут оказывать влияние на профессиональные предпочтения молодежи.

**Таблица №13. Распределение ответов на вопрос: «Хотели бы Вы перейти на другую работу?» в разрезе регионов, в %**

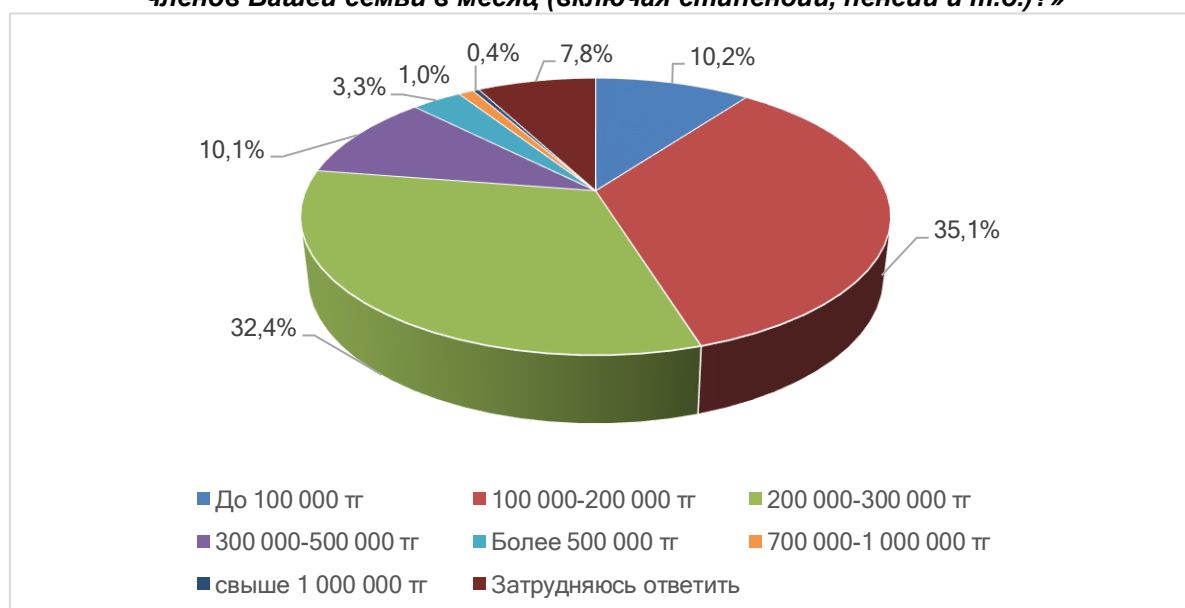
Регион	Да	Нет	Не знаю
Абайская область	18,8	56,3	25
Акмолинская область	21,7	48,3	30
Актюбинская область	24,4	48,7	26,9
Алматинская область	33,9	39,4	26,8
Атырауская область	27,4	46,8	25,8
Западно-Казахстанская область	26,6	46,9	26,6
Жамбылская область	34,2	34,2	31,5
Жетысуская область	21	51,6	27,4
Карагандинская область	32,7	43,9	23,5
Костанайская область	31	42,3	26,8
Кызылординская область	28,4	36,5	35,1
Мангистауская область	23,9	49,3	26,9
Павлодарская область	16,4	59	24,6
Северо-Казахстанская область	21,4	47,6	31
Туркестанская область	25,5	46,9	27,6
Улытауская область	28,6	38,1	33,3
Восточно-Казахстанская область	25,9	42,6	31,5
г. Астана	<b>34,6</b>	33,1	32,4
г. Алматы	31,8	42,2	26,1
г. Шымкент	26,7	42,5	30,8

## 2.5. Оценка молодежи уровня дохода и материального положения

Большинство молодежи имеют невысокие финансовые доходы. 35,1% молодых людей и их семей имеют совокупный месячный доход в пределах 100 000-200 000 тенге. Еще 32,4% молодежи получают совокупный доход в размере 200 000-300 000 тенге. Процент молодых людей, получающих до 100 000 тенге месячного совокупного дохода на себя и свою семью, составляет 10,2%. Аналогичные показатели (10,1%) наблюдаются среди тех, чей доход находится в пределах 300 000-500 000 тенге. В целом, менее 5% молодежи имеют совокупный доход от 500 000 тенге в месяц и выше (Диаграмма №27).

Эти данные указывают на некоторые финансовые ограничения среди молодежи, что может оказывать влияние на их жизненные условия и возможности. Ограниченные финансовые ресурсы могут затруднять получение качественного образования, доступ к здравоохранению, а также ограничивать возможности для развития и достижения личных и профессиональных целей.

**Диаграмма №27. Распределение ответов на вопрос: «Каков совокупный доход Ваш и членов Вашей семьи в месяц (включая стипендии, пенсии и т.д.)?»**



В разрезе пола и типа населенного пункта статистически значимых различий не наблюдается. В то же время отмечается корреляция между уровнем образования и совокупным доходом среди респондентов. В основном, «низкодоходные» группы чаще встречаются среди респондентов, имеющих научную степень. Например, 11,1% респондентов с научной степенью имеют доход до 100 000 тенге, а 42,7% - в диапазоне 100 000-200 000 тенге.

С другой стороны, «высокодоходные» группы чаще представлены молодежью с неоконченным средним и неоконченным высшим образованием. В целом, 5% молодежи с неоконченным средним образованием и 5,6% с неоконченным высшим образованием имеют совокупный доход более 500 000 тенге (Таблица №14).

**Таблица №14. Распределение ответов на вопрос: «Каков совокупный доход Ваш и членов Вашей семьи в месяц (включая стипендии, пенсии и т.д.)?», в %**

	Незаконченное среднее, 9 классов школы	Среднее, 11 классов школы	Профессионально-техническое, среднее специальное, колледж, училище	Незаконченное высшее, только учусь в вузе	Высшее, окончил вуз	Высшее и научная степень, магистр, кандидат, доктор, PhD
До 100 000 тенге	8,4	9,9	8,7	10,6	10,7	11,1
100 000-200 000 тенге	35,1	28,4	36,6	34,8	33,3	42,7
200 000-300 000 тенге	32,2	37	32,1	31,4	32,9	28,1
300 000-500 000 тенге	7,9	9,9	10,5	9,4	11,3	9,4
500 000-700 000 тенге	3,5	2,5	2,4	4,6	3,2	2,3
700 000-1 000 000 тенге	1,5	1,2	1	0,5	1,3	0
Свыше 1 000 000 тенге	0	0	0,7	0,5	0,4	0
Затрудняюсь ответить	11,4	11,1	8	8,2	6,9	6,4

Анализ корреляций по сфере занятости дополняет картину о распределении совокупного дохода среди молодежи. В группе респондентов с доходом до 100 000 тенге наблюдается более высокий процент тех, кто занят в сфере финансов (14,6%) и лиц без постоянного места работы, подрабатывающих в разных местах (14,9%).

Среди молодежи с совокупным доходом в диапазоне 200 000-300 000 тенге выделяются предприниматели (40,6%) и технический персонал (41,2%). Это указывает на то, что эти сферы занятости могут предоставлять более высокие возможности для получения дохода на данном уровне.

В группе совокупного дохода от 500 000 тенге и выше выделяются категории молодежи, находящейся в декрете (8%), занятой в сфере торговли (6,8%) и строительстве (6,7%). Это свидетельствует о том, что эти сферы занятости могут предоставлять возможности для достижения более высокого уровня дохода.

Анализ корреляций по сфере занятости подчеркивает важность выбора профессиональной области и типа занятости для определения уровня дохода среди молодежи. Работа в определенных отраслях, таких как финансы, предпринимательство, технический персонал и другие, может оказывать существенное влияние на финансовое положение молодых людей.

Данные в разрезе регионов представлены в таблице. В первой пятерке регионов, отметивших до 100 тыс. тенге, оказались:

1. Жетысуская область - 16,4%;
2. Акмолинская область - 16%;
3. Северо-Казахстанская область - 14,6%;
4. Павлодарская область - 14,3%;
5. Жамбылская область - 13,8%.

Сумму дохода в 100 000-200 000 тенге главным образом указали:

1. Жетысуская область - 43,3%;
2. Акмолинская область - 40%;
3. Кызылординская область - 38,8%;
4. Алматинская область - 38,5%;
5. Северо-Казахстанская область - 37,5%.

Совокупный месячный доход в 200 000-300 000 тенге чаще всего встречается в ответах респондентов из следующих регионов:

1. Атырауская область - 40,3%;
2. Алматы - 36,8%;
3. Мангистауская область - 36,3%;
4. Туркестанская область - 35,8%;
5. Шымкент - 35,6%.

**Таблица №15. Распределение ответов на вопрос: «Каков совокупный доход Ваш и членов Вашей семьи в месяц (включая стипендии, пенсии и т.д.)?», в разрезе регионов, в %**

Регион	До 100 тыс. тенге	100-200 тыс. тенге	200-300 тыс. тенге	300-500 тыс. тенге	500-700 тыс. тенге	700 тыс.-1 млн тенге	Свыше 1 млн тенге	Σ/О
Абайская область	9,1	34,5	30,9	7,3	1,8	3,6	0	12,7
Акмолинская область	16	40	25,3	9,3	2,7	0	0	6,7
Актюбинская область	8,5	35,1	34	10,6	2,1	0	0	9,6
Алматинская область	11,5	38,5	35,1	4,1	1,4	2	0	7,4
Атырауская область	9,7	30,6	40,3	9,7	2,8	0	0	6,9
Западно-Казахстанская область	10,4	26,9	28,4	13,4	7,5	4,5	0	9
Жамбылская область	13,8	34,1	29,3	8,9	5,7	0	0	8,1
Жетысуская область	16,4	43,3	22,4	10,4	4,5	0	0	3
Карагандинская область	9,1	37,3	30,9	9,1	1,8	0	0,9	10,9
Костанайская область	12,7	35,4	25,3	15,2	5,1	1,3	1,3	3,8
Кызылординская область	11,8	38,8	34,1	4,7	7,1	0	0	3,5
Мангистауская область	2,5	31,3	36,3	15	2,5	2,5	0	10
Павлодарская область	14,3	35,7	20	14,3	2,9	1,4	0	11,4
Северо-Казахстанская область	14,6	37,5	27,1	12,5	6,3	0	0	2,1
Туркестанская область	9,7	35,8	35,8	9,3	1,8	0,4	0,4	6,6
Улытауская область	13,6	36,4	27,3	4,5	0	0	0	18,2
Восточно-Казахстанская область	11,1	33,3	27	12,7	1,6	1,6	3,2	9,5
г. Астана	8	30	35,3	14,7	2,7	0	0	9,3
г. Алматы	6	36,8	36,8	8,5	3,4	0,9	0,4	7,3
г. Шымкент	9,1	30,3	35,6	10,6	3,8	2,3	0,8	7,6

Пятерка показателей совокупного месячного дохода в 300 000-500 000 тенге встречается в следующих регионах:

1. Костанайская область - 15,2%;
2. Мангистауская область - 15%;
3. Астана - 14,7%;
4. Павлодарская область - 14,3%;
5. Западно-Казахстанская область - 13,4%.

Совокупный ежемесячный доход от 500 000 тенге и выше отметили следующие регионы:

1. Западно-Казахстанская область - 12%;
2. Костанайская область - 7,7%;
3. Кызылординская область - 7,1%;
4. Шымкент - 6,9%.
5. Восточно-Казахстанская, Северо-Казахстанская области - по 6,4 и 6,3% соответственно (Таблица №15).

На основе предоставленных данных о комфортной сумме ежемесячного дохода можно сделать следующие выводы:

Большинство молодежи (31%) считает, что для комфортного проживания необходим доход в диапазоне от 300 000 до 500 000 тенге в месяц. При этом

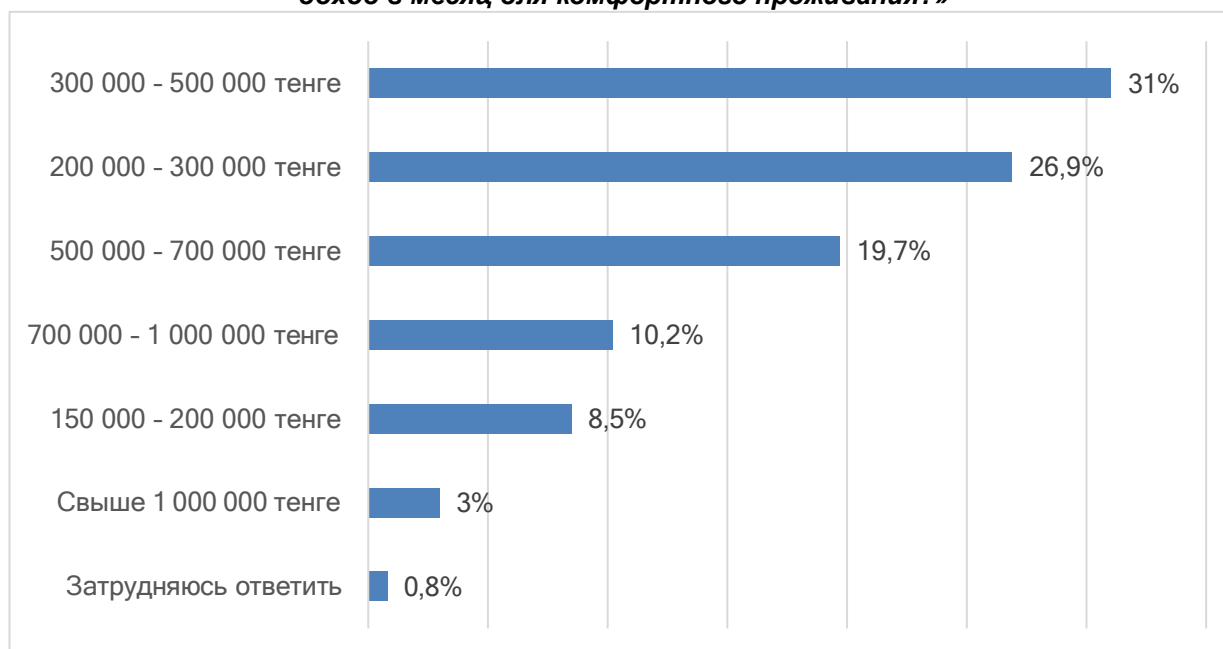
## Молодежь на рынке труда: востребованность, возможности и перспективы

каждый четвертый человек (26,9%) устанавливает нижний предел этого диапазона на более низком уровне, от 200 000 до 300 000 тенге в месяц.

Каждый пятый человек (19,7%) считает, что для комфортного проживания требуется доход в диапазоне от 500 000 до 700 000 тенге в месяц, что выше среднего значения. Меньше 4% молодежи указали, что достаточный доход находится выше 1 млн тенге. Тогда как 8,5% посчитали комфортной сумму в пределах 150 000 – 200 000 тенге (Диаграмма №28).

Итак, можно сказать, что восприятие комфортного дохода для молодежи разнообразно, с преобладанием мнений о необходимости дохода в диапазоне от 300 000 до 500 000 тенге в месяц.

**Диаграмма №28. Распределение ответов на вопрос: «Каким должен быть Ваш доход в месяц для комфортного проживания?»**



Анализ корреляций по социально-демографическим показателям не выявил статистически значимых различий. Тем не менее, можно наблюдать, что наличие семьи и детей влияют на размер комфортного для проживания дохода.

Исследование показывает, что в целом 72,6% респондентов испытывают потребность в дополнительном заработке, и из них 39,1% уже заняты подработкой (Диаграмма №29). Заметно, что молодежь средней возрастной категории, в частности от 19 до 23 лет (40,8%) и от 24 до 28 лет (39,1%), чаще всего нуждаются и занимаются дополнительной работой.

По распределению по этническим группам, молодежь других национальностей более склонна к необходимости и занятию подработкой, составляя 42,4% респондентов. Относительно уровня образования, молодежь с неоконченным средним образованием (42,6%) чаще оказывается вынужденной заниматься дополнительной работой.

С другой стороны, примерно треть опрошенных (27,5%) заявили, что не нуждаются в дополнительном заработке и не занимаются подработкой. Это мнение более распространено среди молодежи в возрасте от 29 до 34 лет (28,4%), а также среди казахов (27,7%). Среди респондентов с техническим или средне-специальным образованием (28,2%), а также студентов вузов (28,5%) также склонность отвечать, что им не требуется дополнительный заработок, выше.

Эти данные подчеркивают различия в потребностях в дополнительном заработке и занятии подработкой среди молодежи в зависимости от возраста, этнической принадлежности и уровня образования.

**Диаграмма №29. Распределение ответов на вопрос: «Нуждаетесь ли Вы в дополнительном заработке?»**



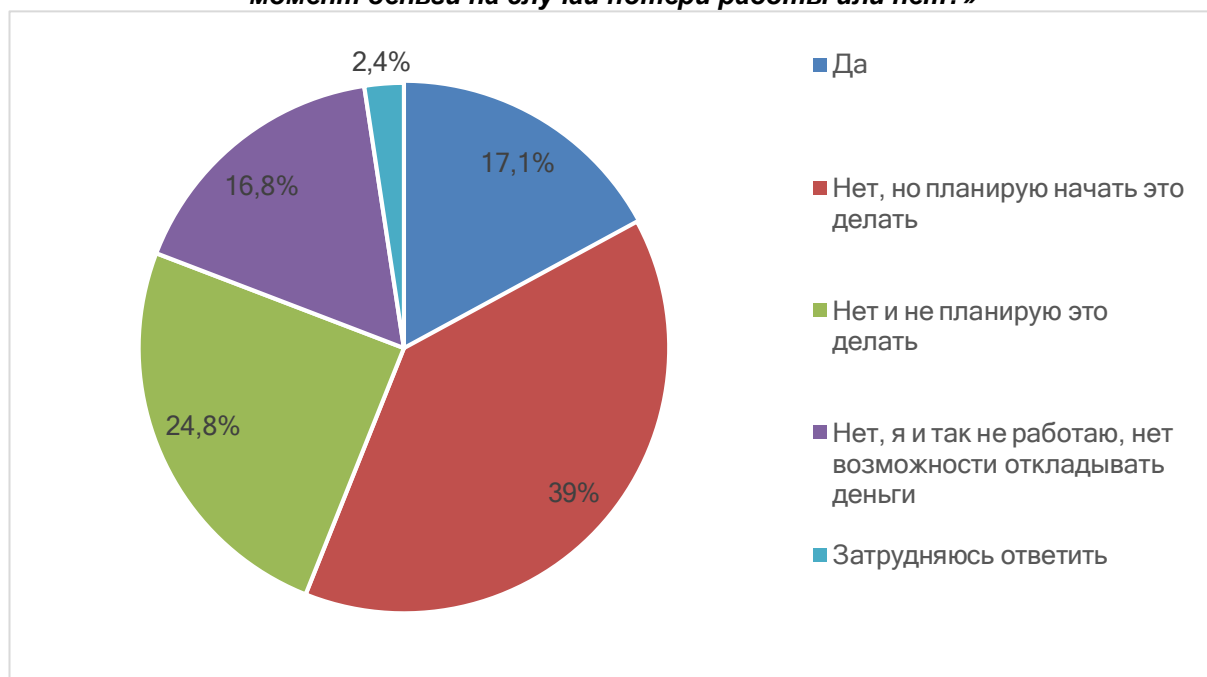
Анализ ответов респондентов на вопрос о накоплении денег на случай потери работы показывает, что молодежь обычно не проявляет большого интереса к формированию финансовой подушки безопасности. Только 17,1% опрошенных ответили утвердительно на этот вопрос (Диаграмма №30). Интересно, что молодежь старше 18 лет более склонна иметь финансовые сбережения.

39% молодежи на данный момент не имеют денег на случай потери работы, но планируют начать откладывать на будущее. Эта категория преимущественно состоит из молодежи в возрасте 14-18 лет (44%). Не наблюдается значимых статистических корреляций с другими социально-демографическими показателями.

Каждый четвертый молодой человек (24,8%) не имеет финансовой подушки безопасности и не планирует ее создавать в будущем. Это относится чаще к респондентам в возрасте 24-28 лет (27,2%).

16,8% респондентов не имеют никаких накоплений по причине отсутствия возможности, включая безработицу. Как ожидается, этот вариант ответа чаще выбирается молодыми людьми в возрасте 14-18 лет (17,7%).

Диаграмма №30. Распределение ответов на вопрос: «Откладываете ли Вы в настоящий момент деньги на случай потери работы или нет?»



## 2.6. Отношение к безработице и оценка собственных перспектив

Оценивая ситуацию с безработицей, большинство опрошенной молодежи склонно отрицать возможность стать безработным. 42% молодых людей ответили «скорее нет» (Диаграмма №31). При этом, с увеличением возраста доля тех, кто отвечает «скорее нет», также возрастает. Если среди 14-18 лет этот ответ выбрали 12,3% опрошенных, то среди 29-34-летних доля составляет 50,9%.

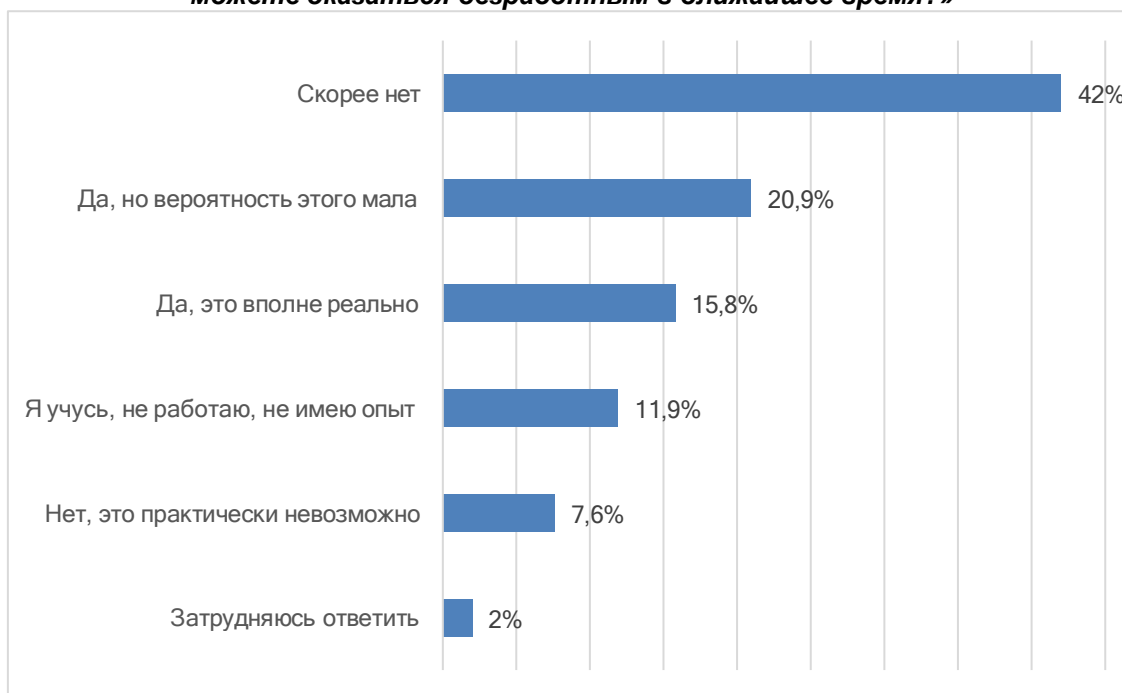
Более вероятным получение статуса безработного считают в совокупности 36,7% опрошенных. Чаще всего это мнение придерживается респондентами среднего возраста. Например, 20,9% молодых людей считают маловероятным оказаться в статусе безработного. Более высокий процент такого мнения отмечается в средней возрастной группе: 19-23 года - 23,4%, 24-28 лет - 24,5%.

Вполне реальной угрозой безработицы считает 15,8% опрошенных. «Да, это вполне реально» чаще говорят респонденты в возрасте 19-23 года - 18,1%, и 24-28 лет - 18,5%.

Во время опроса 11,9% молодых людей учились и не работали. Основную долю этой группы составляют молодые люди в возрасте 14-18 лет (67,7%).

Меньшинство молодых респондентов, 7,6%, отрицает возможность оказаться безработным. Это мнение преимущественно распространено среди респондентов в возрасте 29-34 года - 10%.

**Диаграмма №31. Распределение ответов на вопрос: «Допускаете ли Вы, что можете оказаться безработным в ближайшее время?»**



В разрезе гендерной принадлежности женщины оказались более уверены в своей позиции на рынке труда. В совокупности склонны отрицать возможность получения статуса безработного 50,5% девушек (сумма ответов «скорее нет» и «нет, это практически невозможно»), среди парней таковых 48,6%. Тогда как допускают возможность оказаться в числе безработных 38,2% парней (сумма ответов «да, это вполне реально» и «да, но вероятность этого мала»), среди девушек таковых 35%.

В разрезе этнической принадлежности чаще допускают возможность получения статуса безработного представители других национальностей - в



совокупности 39,9% (среди казахов – 36%, русских – 37,1%). Тогда как более уверены в оценке собственных перспектив молодежь из числа русских – в совокупности 57,3% (среди казахов – 47%, других этносов – 50,3%) (Таблица №16).

**Таблица №16. Распределение ответов на вопрос: «Допускаете ли Вы, что можете оказаться безработным в ближайшее время?», в %**

	Мужчины	Женщины	Казахи	Русские	Другие
Да, это вполне реально	15,8	15,7	16,0	13,0	20,2
Да, но вероятность этого мала	22,4	19,3	20,0	24,1	19,7
Скорее нет	41,5	42,5	40,6	46,0	42,9
Нет, это практически невозможно	7,1	8,0	6,4	11,3	7,4
Я учусь, не работаю, не имею опыт	10,9	12,8	15,0	4,0	6,9

Анализируя ситуацию по регионам, наиболее вероятным оказаться в статусе безработного считаются респонденты из Атырауской, Западно-Казахстанской, Жетысуской и Павлодарской областей. Эти регионы имеют более высокий процент опрошенных, которые считают безработицу возможной.

С другой стороны, респонденты из Актюбинской, Жамбылской, Павлодарской и Улытауской областей менее склонны считать себя потенциальными безработными, хотя они всё же допускают такую возможность в меньшей степени.

Однако некоторые регионы, такие как Карагандинская, Павлодарская области и город Шымкент, имеют более высокий процент респондентов, которые позитивно оценивают свою ситуацию и считают, что стать безработным практически невозможно (Таблица №17).

**Таблица №17. Распределение ответов на вопрос: «Допускаете ли Вы, что можете оказаться безработным в ближайшее время?», в разрезе регионов, в %**

Регион	Да, это вполне реально	Да, но вероятность этого мала	Скорее нет	Нет, это практически невозможно	Я учусь, не работаю, не имею опыт	Затрудняюсь ответить
Абайская	12,7	20	50,9	1,8	12,7	1,8
Акмолинская	5,3	20	42,7	9,3	20	2,7
Актюбинская	14,9	26,6	36,2	4,3	17	1,1
Алматинская	18,9	16,2	39,9	8,8	14,2	2
Атырауская	19,4	19,4	38,9	4,2	13,9	4,2
Западно-Казахстанская	19,4	19,4	50,7	6	4,5	0
Жамбылская	17,1	27,6	35,8	7,3	9,8	2,4
Жетысуская	19,4	19,4	44,8	6	7,5	3
Карагандинская	15,5	21,8	38,2	10,9	10,9	2,7
Костанайская	16,5	16,5	48,1	6,3	10,1	2,5
Кызылординская	15,3	17,6	44,7	8,2	12,9	1,2
Мангистауская	18,8	17,5	37,5	8,8	16,3	1,3
Павлодарская	20	28,6	27,1	11,4	12,9	0
Северо-Казахстанская	8,3	20,8	47,9	8,3	12,5	2,1
Туркестанская	11,9	18,6	44,2	8	15	2,2
Улытауская	4,5	27,3	50	9,1	4,5	4,5
Восточно-Казахстанская	17,5	15,9	49,2	1,6	14,3	1,6
г. Астана	14,7	22	42,7	9,3	9,3	2
г. Алматы	18,4	22,6	40,6	6,4	9,8	2,1
г. Шымкент	15,9	21,2	45,5	9,8	6,1	1,5

Большинство молодежи планирует сохранять свою специализацию в случае потери работы. 30,7% опрошенных молодых людей намерены искать работу по своей текущей специальности (Диаграмма №32). Чаще всего такого мнения придерживаются респонденты в возрасте 19-23 года – 38,1%. Кроме того, русские (33%) и представители других этносов (33,5%) чаще выбирают этот вариант ответа, в то время как казахи реже (29,6%).

Переход на новую специальность рассматривает каждый десятый молодой казахстанец, что составляет 10,3% опрошенных. При этом в разрезе возрастных групп наблюдается равномерное распределение, за исключением респондентов в возрасте 14-18 лет, поскольку преимущественное большинство из них учится и не работает (67,7%). Среди различных этнических групп казахи чаще рассматривают возможность смены специальности – 10,7% (у русских – 9,4%, у представителей других этносов – 8,9%).

Примерно каждый десятый молодой человек готов принять любое предложение о работе. Чаще всего такого мнения придерживаются молодые люди других национальностей – 11,8% (у казахов – 9,5%, у русских – 10,4%).

7,1% опрошенных молодых людей заявили, что будут искать более квалифицированную работу. В то же время, 2,4% респондентов намерены искать менее квалифицированную работу. При этом в разрезе возрастных групп молодежь в возрасте 24-28 лет несколько чаще рассматривает возможность перехода на более или менее квалифицированную работу. Например, среди респондентов в возрасте 24-28 лет 8,4% готовы перейти на более квалифицированную работу, а 3,5% рассматривают возможность перехода на менее квалифицированную работу. В этой же возрастной группе (24-28 лет) также наблюдается большее число тех, кто готов принять любую работу – 12,8%.

При анализе данных по этнической принадлежности выясняется, что молодежь казахской и русской национальности склонна искать более квалифицированную работу, в то время как молодежь из других национальностей большей степени готова принять менее квалифицированную работу или любую другую предложенную работу.

3,9% опрошенных респондентов выразили намерение временно не работать. Такое мнение чаще всего придерживаются респонденты в возрасте 29-34 года – 6,9%, а также чаще говорят о таком намерении казахи и русские (по 4% соответственно).

Дополнительно, 2,1% респондентов выразили намерение мигрировать в другой регион или страну в случае потери работы. Этот ответ немного чаще встречается у респондентов в возрасте 19-23 года – 2,6%, а также у русских (3,1%) и представителей других национальностей (3%).

Однако каждый пятый опрошенный (21,8%) не имеет конкретного плана на случай потери работы и ответил «не знаю, затрудняюсь ответить». Доля таких респондентов немного выше среди старшей возрастной группы молодежи в возрасте 29-34 года – 26,3%, а также среди русской молодежи (26,7%).

**Диаграмма №32. Распределение ответов на вопрос: «Что Вы предпримете в случае потери работы?»**



Анализ корреляций по типу проживания позволяет выявить различия в предпочтениях и намерениях молодежи. Городская молодежь чаще склонна искать работу по своей текущей специальности – 32,1% (в то время как в сельской молодежи эта доля составляет – 28,4%). Также городская молодежь чаще готова менять на новую специальность – 10,8% (в селе – 9,3%) (Таблица №18).

С другой стороны, сельская молодежь чаще готова принять любую работу – 11,2% (в городе – 9,2%). Также сельская молодежь зачастую временно готова не работать – 4,2% (в городе – 3,7%). Кроме того, сельская молодежь более склонна к переезду в другой регион или страну – 12,1% (в городе – 11,7%).

Таким образом, тип населенного пункта оказывает влияние на предпочтения и намерения молодежи в отношении работы. Городская молодежь склонна больше преследовать карьерные цели в своей специальности, в то время как сельская молодежь более гибкая и готова рассмотреть различные варианты работы.

**Таблица №18. Распределение ответов на вопрос: «Что Вы предпримете в случае потери работы?», в %**

	Город	Село
Буду искать работу по той же специальности	32,1	28,4
Буду менять работу на новую специальность	10,8	9,3
Буду искать менее квалифицированную работу	2,3	2,6
Буду искать более квалифицированную работу	6,5	8
Буду, согласен на любую работу	9,2	11,2
Временно не буду работать	3,7	4,2
Уеду в другой регион/страну	1,8	2,5
Я учусь, не работаю	11,7	12,1
Не знаю, затрудняюсь ответить	21,9	21,6

Общий вывод из исследования указывает на то, что большая часть молодежи уверена в своих возможностях найти работу при необходимости. 46% опрошенных молодых людей считают, что смогут найти равноценную работу с

небольшими усилиями (Диаграмма №33). Особенно такого мнения придерживаются респонденты в возрасте 24-28 лет (53,8%) и 29-34 года (52,8%).

Дополнительно, 18,3% респондентов более позитивно оценивают свои возможности и уверены в том, что легко смогут найти равноценную работу. В разрезе возрастных категорий наблюдается равномерное распределение, за исключением 14-18-летних, которые в большинстве своем еще учатся и не задумываются о поиске работы.

Однако немного меньше 15,6% респондентов считают, что смогут найти равноценную работу с большими усилиями. Еще 4,9% ответили, что это практически невозможно. Такие оценки перспектив нахождения равноценной работы характерны чаще для респондентов в возрасте 19-23 года, чем для старших возрастных категорий молодежи.

**Диаграмма №33. Распределение ответов на вопрос: «Если Вы потеряете работу, как Вы думаете, легко ли Вам будет найти равноценную работу?»**



При анализе данных по этнической принадлежности выявляются различия в оценке возможности нахождения равноценной работы среди молодежи. Молодежь русской национальности более позитивно оценивает свои перспективы нахождения равноценной работы, в то время как молодежь других национальностей менее позитивно оценивает эти перспективы.

Кроме того, респонденты из городской молодежи более уверены в своих силах и считают, что легко могут найти себе равноценную работу. 19,2% горожан и 16,7% сельчан считают, что легко найдут себе равноценную работу. Однако с небольшими усилиями рассчитывают найти работу 46,8% горожан и 44,6% сельчан. Сельская молодежь в меньшей степени склонна позитивно оценивать возможность получения равноценной работы. 18% сельской молодежи и 14,1% городской молодежи считают, что найдут равноценную работу с большим трудом (Таблица №19).

**Таблица №19. Распределение ответов на вопрос: «Если Вы потеряете работу, как Вы думаете, легко ли Вам будет найти равноценную работу?», в %**

	Город	Село
Я легко смогу найти себе равноценную работу	19,2	16,7
Думаю, что с небольшими усилиями найду равноценную работу	46,8	44,6
Думаю, что равноценную работу мне удастся найти только с большим трудом	14,1	18
Думаю, что это практически невозможно	5	4,7
Я учусь, не работаю, не имею опыт	11,7	12,1
Не знаю, затрудняюсь ответить	3,2	3,8

Следует отметить, что респонденты с высшим образованием более уверены в своих возможностях на рынке труда. Именно в этой категории молодежи выше доля тех, кто уверен в успешном поиске новой работы, чем в среднем по стране (Таблица №20).

Дополнительно следует отметить, что респонденты с образованием выше среднего выражают более высокий уровень уверенности в своих возможностях на рынке труда. Среди этой группы людей доля тех, кто уверен в успешном поиске новой работы, превышает среднюю долю по стране.

Это свидетельствует о том, что получение более высокого образования может повысить уверенность молодежи в своих профессиональных навыках и возможностях на рынке труда. Более высокий уровень образования может дать им конкурентные преимущества и открыть двери к более перспективным возможностям карьерного роста.

**Таблица №20. Распределение ответов на вопрос: «Если Вы потеряете работу, как Вы думаете, легко ли Вам будет найти равноценную работу?», в %**

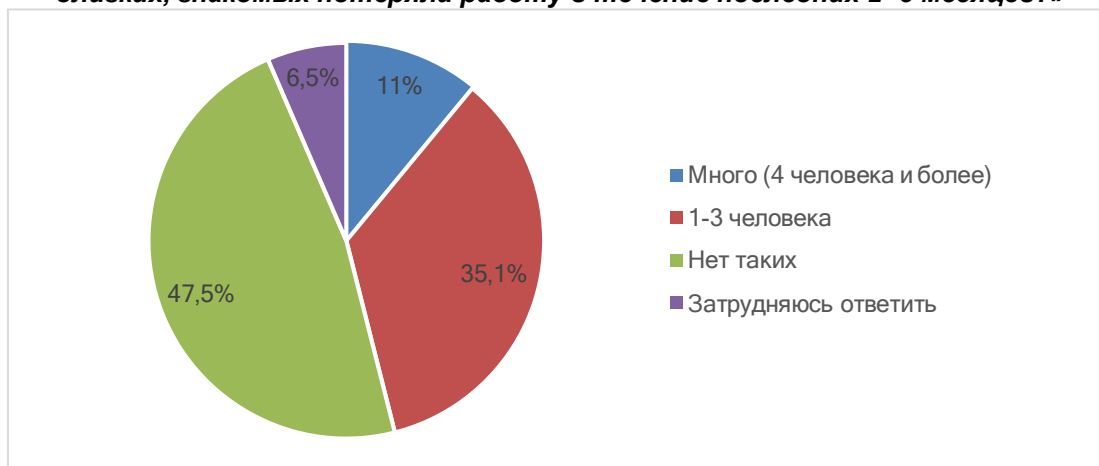
	Незаконченное среднее (9 классов школы)	Среднее (11 классов школы)	Проф.-техническое, среднее специальное	Незаконченное высшее, только учусь в вузе	Высшее (окончил ВУЗ)	Высшее и научная степень (магистр, кандидат, доктор, PhD)
Я легко смогу найти себе равноценную работу	3,0	17,3	18,1	21,7	19,4	21,6
Думаю, что с небольшими усилиями найду равноценную работу	6,9	45,7	44,3	50,0	52,4	52,6
Думаю, что равноценную работу мне удастся найти только с большим трудом	2,0	18,5	11,8	18,6	17,7	17,0
Думаю, что это практически невозможно	2,5	6,2	2,8	5,3	6,3	5,8
Я учусь, не работаю, не имею опыта	84,7	12,3	19,2	0,2	0,0	0,0
Не знаю, затрудняюсь ответить	1,0	0,0	3,8	4,1	4,2	2,9

Проблема потери работы среди казахстанской молодежи не имеет масштабного характера. Преобладающее большинство респондентов отрицательно ответило на вопрос о потере работы среди их знакомых в течение последних 2-3 месяцев - 47,5% (Диаграмма №34). Еще 35,1% респондентов

указали, что в их окружении 1-3 человека потеряли работу. Ответ «много (4 человека и более)» был отмечен меньшей долей респондентов - 11%.

Эти данные указывают на то, что потеря работы среди знакомых молодежи в Казахстане не является широко распространенной проблемой. Большинство респондентов не сталкивались с такой ситуацией или в их окружении случаи потери работы были ограничены.

**Диаграмма №34. Распределение ответов на вопрос: «Сколько человек среди Ваших близких, знакомых потеряли работу в течение последних 2- 3 месяцев?»**



В разрезе между городской и сельской молодежью можно наблюдать следующие корреляции относительно потери работы среди их знакомых. Сельская молодежь чаще указывает на потерю работы 4 человек и более - 12,9%, что на 3,1 п.п. выше, чем в городе. Также городская молодежь чаще отрицает случаи потери работы среди их знакомых - 48,5% (в селе - 45,7%), либо указывает на меньшее число людей, потерявших работу (1-3 человека) - 35,5% (в селе - 34,5%).

В региональном разрезе на потерю работы 4 и более знакомых чаще указывает молодежь из Жамбылской, Кызылординской областей и г. Шымкента. О потере работы 1-3 знакомых чаще указывает молодежь из Абайской, Акмолинской, Жетысуской и Восточно-Казахстанской областей (Таблица №21).

Отсутствие случаев потери работы среди их знакомых чаще указывают респонденты из Карагандинской, Мангистауской, Павлодарской, Улытауской областей и г. Алматы.

Эти данные свидетельствуют о том, что в разных типах населенных пунктов и регионах молодежь может воспринимать и воспринимает потерю работы в окружении по-разному. Влияние таких факторов, как тип населения и регион проживания, может отражаться на опыте потери работы и восприятии этой проблемы в молодежной среде.

**Таблица №21. Распределение ответов на вопрос: «Сколько человек среди Ваших близких, знакомых потеряли работу в течение последних 2-3 месяцев?», в разрезе регионов, в %**

Регион	Много (4 человека и более)	1-3 человека	Нет таких	Затрудняюсь ответить
Абайская	9,1	47,3	34,5	9,1
Акмолинская	9,3	42,7	44,0	4,0
Актюбинская	14,9	34,0	43,6	7,4
Алматинская	12,2	33,1	48,0	6,8
Атырауская	8,3	33,3	48,6	9,7
Западно-Казахстанская	10,4	35,8	47,8	6,0
Жамбылская	15,4	35,0	44,7	4,9
Жетысуская	3,0	40,3	47,8	9,0
Карагандинская	9,1	36,4	50,9	3,6
Костанайская	11,4	30,4	45,6	12,7
Кызылординская	20,0	32,9	41,2	5,9
Мангистауская	6,3	37,5	50,0	6,3
Павлодарская	12,9	28,6	52,9	5,7
Северо-Казахстанская	8,3	33,3	47,9	10,4
Туркестанская	9,7	35,8	49,6	4,9
Улытауская	13,6	22,7	59,1	4,5
Восточно-Казахстанская	7,9	41,3	46,0	4,8
г. Астана	10,7	36,7	47,3	5,3
г. Алматы	8,5	33,3	51,7	6,4
г. Шымкент	15,9	31,8	43,9	8,3

Согласно результатам опроса 38,9% молодых людей не планируют переезжать по причине возможного трудоустройства. Каждый пятый респондент не задумывался над этим вопросом (Диаграмма №35).

Тогда как в разной степени наблюдается миграционный потенциал среди 41,2% респондентов. Из них 14,4% готовятся или планируют переехать в скором будущем. Хотели бы, но не имеют такой возможности 16,7% респондентов. Не собираются, но при определенных обстоятельствах мигрируют 10,1% респондентов.

Анализ корреляций в разрезе возраста показывает, что миграционный потенциал увеличивается с возрастом респондентов, тем не менее наиболее высокие показатели в группе молодежи 24-28 лет. Так, готовятся к переезду или планируют переехать в скором будущем 15,5% опрошенных 24-28 лет, тогда как, например, среди 14-18-летних - 13,1%. Переезжать не собираются 43,4% респондентов в возрасте 14-18 лет, в то время как среди 24-28-летних - 36,6%.

**Диаграмма №35. Распределение ответов на вопрос: «Готовы ли Вы переехать с места жительства из-за хороших возможностей трудоустройства?»**



Городская молодежь менее склонна к миграционным настроениям по причине трудоустройства, нежели сельская. Так, готовятся к переезду, или планируют переехать в ближайшем будущем 15,3% сельчан (горожан – 13,8%). Хотели бы, но пока не имеют такой возможности 18,7% сельчан (горожан – 15,4%). Вовсе не собираются переезжать 40,7% горожан (сельчан – 35,9%) (Таблица №22).

**Таблица №22. Распределение ответов на вопрос: «Готовы ли Вы переехать с места жительства из-за хороших возможностей трудоустройства?», в %**

	Город	Село
Я готовлюсь к переезду или планирую переехать в скором будущем	13,8	15,3
Мне хотелось бы переехать, но пока нет такой возможности	15,4	18,7
Пока не собираюсь переезжать, но при определенных обстоятельствах это сделаю	11,1	8,3
Переезжать не собираюсь	40,7	35,9
Не задумывался об этом	19,0	21,8

В этническом разрезе, наиболее подвержены миграционным настроениям молодежь из числа русских. Так, готовятся к переезду или планируют в скором будущем 16,7% русских (казахи – 13,9%, другие – 12,3%). Хотели бы, но пока не имеют такой возможности 17,7% русских (казахи – 16,3%, другие – 16,7%). Тогда как в меньше степени наблюдается наличие миграционного потенциала среди молодежи из числа казахов. Так, не собираются переезжать 39,5% казахов (русские – 39,2%, другие – 34%). Не задумывались о переезде 21,2% казахов (русские – 16%, другие – 20,7%) (Таблица №23).

Среди молодежи из других этнических групп также не наблюдается наличие миграционного потенциала, но тем не менее, при определенных обстоятельствах 16,3% молодежи готовы сменить место жительства.



**Таблица №23. Распределение ответов на вопрос: «Готовы ли Вы переехать с места жительства из-за хороших возможностей трудоустройства?», в %**

	Казахи	Русские	Другие
Я готовлюсь к переезду или планирую переехать в скором будущем	13,9	16,7	12,3
Мне хотелось бы переехать, но пока нет такой возможности	16,3	17,7	16,7
Пока не собираюсь переезжать, но при определенных обстоятельствах это сделаю	9,0	10,4	16,3
Переезжать не собираюсь	39,5	39,2	34,0
Не задумывался об этом	21,2	16,0	20,7

В разрезе регионов можно выделить некоторые тенденции относительно намерений молодежи переехать.

Молодежь из Северо-Казахстанской, Костанайской и Алматинской областей чаще всего готовится к переезду или планирует переехать в скором будущем.

Респонденты из Абайской, Мангистауской и Костанайской областей хотели бы переехать, но пока не имеют такой возможности.

Жители Мангистауской, Улытауской областей и г. Алматы не собираются переезжать, но при определенных обстоятельствах могут быть предрасположены к переезду.

Молодежь из Павлодарской, Западно-Казахстанской и Восточно-Казахстанской областей не собирается переезжать, и переезд не является их целью. Также молодые респонденты из Улытауской, Жетысуской и Кызылординской областей не задумывались о переезде.

Такие различия между регионами указывают на разные предпочтения и потребности молодежи в отношении места жительства и переезда (Таблица 24).

**Таблица №24. Распределение ответов на вопрос: «Готовы ли Вы переехать с места жительства из-за хороших возможностей трудоустройства?», в %**

Регион	Я готовлюсь к переезду или планирую переехать в скором будущем	Мне хотелось бы переехать, но пока нет такой возможности	Пока не собираюсь переезжать, но при определенных обстоятельствах это сделаю	Переезжать не собираюсь	Не задумывался об этом
Абайская	1,8	49,1	12,7	16,4	20
Акмолинская	18,7	20	5,3	28	28
Актюбинская	13,8	25,5	9,6	21,3	29,8
Алматинская	22,3	19,6	5,4	27	25,7
Атырауская	13,9	12,5	9,7	48,6	15,3
Западно-Казахстанская	3	10,4	4,5	67,2	14,9
Жамбылская	10,6	12,2	8,9	46,3	22
Жетысуская	13,4	22,4	10,4	22,4	31,3
Карагандинская	20,9	15,5	10,9	38,2	14,5
Костанайская	29,1	26,6	7,6	34,2	2,5
Кызылординская	11,8	5,9	9,4	42,4	30,6
Мангистауская	13,8	27,5	13,8	22,5	22,5
Павлодарская	10	2,9	5,7	80	1,4
Северо-Казахстанская	29,2	8,3	10,4	50	2,1
Туркестанская	9,3	9,7	11,5	42,5	27
Улытауская	18,2	4,5	13,6	0	63,6
Восточно-Казахстанская	11,1	15,9	11,1	50,8	11,1
г. Астана	18	20	12,7	35,3	14
г. Алматы	14,1	17,9	13,2	37,6	17,1
г. Шымкент	9,1	12,1	9,8	48,5	20,5

Несмотря на разнообразие мнений относительно безработицы, молодежь в целом выделяет несколько основных аспектов, которые беспокоят их в ситуации с безработицей.

Основная забота для молодежи – это отсутствие денег, что указали 55,5% респондентов. Особенно это беспокоит молодежь в возрасте 19-23 года, где доля таких ответов составляет 56,6%. Это говорит о том, что финансовая стабильность и способность обеспечить себя материально являются важными аспектами для молодежи при отсутствии работы.

Другими значимыми аспектами, которые вызывают беспокойство, являются понижение социального статуса (15,5%), беспокойство о материальной зависимости от родителей и/или супруга (14,8%) и невозможность реализовать себя (10,2%). Это указывает на то, что молодежь также обращает внимание на социальные и личностные аспекты безработицы, такие как сохранение социального статуса, независимость и возможности для самореализации (Диаграмма №36).

В меньшей степени молодежь беспокоится об узком круге общения (3,7%). Это может свидетельствовать о том, что молодежь придает меньшее значение влиянию безработицы на их социальные связи и социальную поддержку.

В целом эти результаты позволяют лучше понять, какие аспекты безработицы являются наиболее значимыми для молодежи и могут помочь при разработке подходящих программ и мер поддержки нетрудоустроенной молодежи.

**Диаграмма №36. Распределение ответов на вопрос: «Что Вас угнетает больше всего в ситуации безработицы?»**



Анализ показывает, что понижение социального статуса является более актуальной проблемой для молодежи в возрастной группе 14-18 лет, где 18,6% респондентов указали это в качестве основной заботы в ситуации безработицы (Таблица №25). Это может быть связано с тем, что в этом возрасте молодые люди только начинают строить свою социальную и профессиональную идентичность, и потеря работы может повлиять на их восприятие себя и своего места в обществе.

С другой стороны, вопрос материальной зависимости от родителей или супругов оказывает большее влияние на молодежь в возрастной группе 29-34 года, где 17,5% респондентов выделили этот аспект. Это может быть связано с тем, что

в этом возрасте молодые люди уже ожидают большей финансовой независимости и самостоятельности, и потеря работы может привести к возникновению финансовых трудностей и зависимости от других.

Эти данные подчеркивают важность учета возрастных различий и уникальных потребностей молодежи при разработке программ и мер поддержки в сфере занятости. При разработке политик и инициатив следует учитывать специфические проблемы, с которыми сталкиваются различные возрастные группы молодежи, чтобы обеспечить эффективную поддержку и помощь в решении их проблем и потребностей в сфере трудоустройства.

**Таблица №25. Распределение ответов на вопрос: «Что Вас угнетает больше всего в ситуации безработицы?», в %**

	<b>14-18 лет</b>	<b>19-23 года</b>	<b>24-28 лет</b>	<b>29-34 года</b>	<b>Мужчины</b>	<b>Женщины</b>
Понижение социального статуса	18,6	13,6	16,1	15,0	16,8	14,1
Отсутствие денег	54,0	56,6	55,2	55,0	55,0	55,9
Узкий круг общения	2,9	4,3	3,0	4,4	3,7	3,6
Невозможность реализовать себя	9,7	10,6	11,2	7,8	10,6	9,8
Материальная зависимость от родителей/супруга/супруги	14,6	14,8	13,6	17,5	13,4	16,3
Не знаю, затрудняюсь ответить	0,3	0,1	0,8	0,3	0,5	0,3

Интересная корреляция может быть отмечена в разрезе гендера в отношении проблем, связанных с безработицей. Мужчины чаще выделяют вопрос понижения социального статуса как основную заботу в ситуации безработицы, где 16,8% мужчин указали на это, в то время как среди женщин эта цифра составляет 14,1%.

Это может быть связано с социальными ожиданиями и ролями, которые традиционно связаны с мужским полом. Утрата работы для мужчины может быть воспринята как потеря статуса, связанного с их профессиональной и экономической ролью в обществе.

С другой стороны, женщины чаще выделяют проблему материальной зависимости от родителей или супруга. Это может быть связано с традиционными гендерными ожиданиями и ролями, которые предполагают, что женщины должны быть зависимыми от мужчин или родителей в финансовом плане. Поэтому потеря работы может вызывать беспокойство о собственной финансовой независимости и способности обеспечить себя и свою семью.

Результаты исследования подчеркивают необходимость учета гендерных различий и уникальных проблем, с которыми сталкиваются мужчины и женщины, при разработке программ и мер поддержки в сфере занятости. Политики и инициативы должны быть направлены на устранение гендерных неравенств и создание равных возможностей для мужчин и женщин в сфере трудоустройства и экономической самостоятельности.

## 2.7. Вовлеченность молодежи в предпринимательскую деятельность

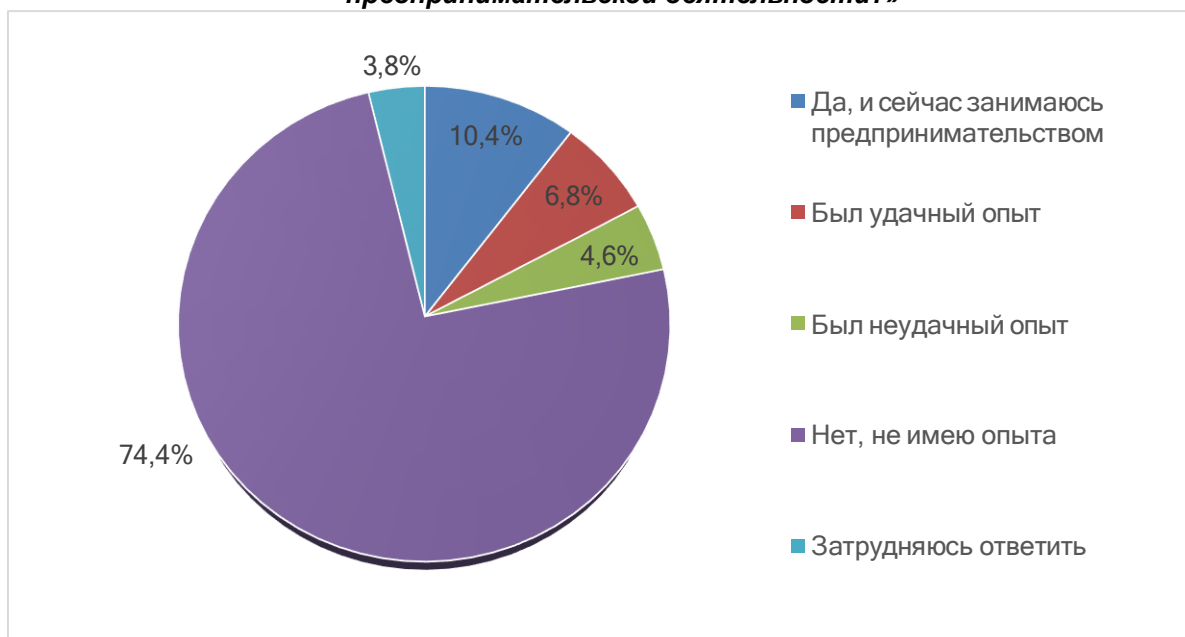
Интерес к предпринимательской деятельности среди молодежи остается низким, как показывают результаты опроса. Большинство опрошенных молодых людей (74,4%) отметили отсутствие опыта в бизнесе. Это может указывать на ограниченную заинтересованность и мотивацию в осуществлении собственной предпринимательской деятельности (Диаграмма №37).

Тем не менее, есть небольшая часть молодежи (21,8%), которая имеет опыт предпринимательской деятельности. Из них, 6,8% оценивают свой опыт как удачный, в то время как 4,6% считают его неудачным. Это свидетельствует о том, что некоторые молодые предприниматели имеют положительный опыт в бизнесе, хотя и не все результаты оказываются успешными.

Каждый десятый (10,4%) продолжает заниматься предпринимательской деятельностью, что указывает на то, что некоторые молодые люди обладают устойчивым интересом и решимостью в развитии своего бизнеса.

Необходимо учитывать, что предпринимательство может быть связано с рядом таких факторов, как доступ к финансовым ресурсам, знаниям и навыкам, поддержка и инфраструктура. Разработка соответствующих программ и инициатив, направленных на развитие предпринимательства среди молодежи, может способствовать увеличению интереса и возможностей в этой области.

**Диаграмма №37. Распределение ответов на вопрос: «Имели ли Вы опыт предпринимательской деятельности?»**



Интерес молодежи к предпринимательству остается низким независимо от типа населенного пункта и пола, согласно результатам опроса. Среди горожан в целом лишь 21,1% имеют опыт предпринимательской деятельности, и только 9,5% из них продолжают работать в этой сфере в настоящее время. В то же время, среди сельской молодежи о своем предпринимательском опыте говорят лишь 22,9%, и 11,8% из них продолжают заниматься предпринимательством.

Эти данные указывают на то, что предпринимательская активность среди молодежи независимо от места проживания (город или село) не является широко распространенной. Возможно, это связано с различными факторами, которые включают в себя недостаток финансовых ресурсов, ограниченный доступ к

предпринимательской инфраструктуре и ресурсам, а также отсутствие знаний и навыков в этой области.

Небольшие различия наблюдаются в ответах мужчин и женщин относительно предпринимательского опыта. Среди мужчин 21,6% имеют опыт предпринимательства, в то время как среди женщин эта доля составляет 22,1%. Однако среди мужчин доля действующих предпринимателей оказывается выше, чем среди женщин (Таблица №26).

В отношении возрастных групп наблюдается другая динамика. Среди молодежи в возрасте 14-18 лет всего 8,6% имеют предпринимательский опыт, что может быть связано с ограничениями и отсутствием опыта в данной области. Одновременно, у этой возрастной группы также выше доля тех, кто имел неудачный предпринимательский опыт – 6%. В то же время, среди старшей возрастной группы 29-34 года доля действующих предпринимателей составляет 13,4%, а доля тех, у кого был удачный предпринимательский опыт, равна 7,5%.

Эти данные указывают на то, что с возрастом у молодежи повышается интерес и возможность предпринимательской деятельности. Это может быть связано с накоплением опыта, улучшением навыков и увеличением ресурсов, которые могут способствовать успешной предпринимательской деятельности.

**Таблица №26. Распределение ответов на вопрос: «Имели ли Вы опыт предпринимательской деятельности?», в %**

	Мужчины	Женщины	14-18 лет	19-23 года	24-28 лет	29-34 года
Да, и сейчас занимаюсь предпринимательством	11,4	9,4	8,6	8,9	11,6	13,4
Был удачный опыт	6,1	7,5	6,9	6	7,3	7,5
Был неудачный опыт	4,1	5,2	6	5,7	3,8	2,2
Нет, не имею опыта	74,5	74,3	74	76,6	73,6	71,6
Затрудняюсь ответить	4	3,6	4,6	2,7	3,8	5,3

Анализ в разрезе этнической принадлежности показывает, что среди русского населения Казахстана отмечается более высокая доля молодежи с опытом предпринимательской деятельности. В совокупности 25,9% русских респондентов имеют опыт предпринимательства, в то время как среди казахов эта доля составляет 20,2%, а среди представителей других этнических групп – 23,6%.

Одновременно, казахи имеют более высокую долю респондентов, не имеющих опыта предпринимательской деятельности. Среди казахов 75,6% не имеют опыта, в сравнении с 70,8% русских и 73,9% представителей других этнических групп.

Эти данные указывают на то, что существуют различия в предпринимательском опыте среди разных этнических групп молодежи в Казахстане. Возможно, это связано с различиями в культурных, социальных и экономических факторах, которые могут влиять на интерес и возможности в предпринимательстве.

Для стимулирования предпринимательской активности среди молодежи важно учитывать эти различия и предоставлять поддержку, обучение и ресурсы, учитывая особенности каждой этнической группы. Также необходимо проводить информационную работу и мотивировать молодежь разных этнических групп к предпринимательству, чтобы повысить их участие в экономическом развитии страны.

Предпринимательство привлекает молодежь возможностью обрести финансовое благополучие и экономическую независимость. Согласно результатам

опроса, проведенного среди молодежи, следующие факторы являются основными стимулами для основания собственного бизнеса:

**Большая независимость:** 32,4% опрошенных, имеющих опыт предпринимательства, указали этот фактор как важный для основания бизнеса. Молодежь видит предпринимательство как способ осуществления своих идей и реализации собственных целей, имея возможность принимать решения самостоятельно и контролировать свой бизнес (Диаграмма №38).

**Увеличение личного дохода:** 29,5% опрошенных признали повышение дохода как важный фактор. Предпринимательство предоставляет возможность зарабатывать больше, чем при работе наемным сотрудником, и иметь контроль над своим финансовым благополучием.

**Стабильный доход:** 11,9% молодежи отметили, что стабильный доход является причиной для основания бизнеса. Предпринимательство может предоставить возможность создания стабильного и постоянного источника дохода.

**Инновационные бизнес-решения:** в наименьшей степени (4,9%) респонденты указали, что мотивацией для основания бизнеса является нахождение инновационных бизнес-решений. Однако, это может указывать на потенциал для развития предпринимательского сектора, где новаторские идеи и решения имеют значение.

**Диаграмма №38. Распределение ответов на вопрос: «Какова основная причина для основания бизнеса?»**



В разрезе возрастных категорий можно наблюдать различия в отношении основных мотиваций для предпринимательской деятельности.

Молодежь в возрасте 24-28 лет чаще отмечает причину большей независимости как фактор для основания бизнеса. Это может быть связано с желанием самостоятельно принимать решения и иметь контроль над своей профессиональной и личной жизнью.

Среди 29-34-летних молодых людей увеличение личного дохода становится более значимым фактором для основания бизнеса. В этом возрасте молодежь может иметь больше опыта работы и стремиться к финансовой стабильности и улучшению своего материального положения.

Также старшая возрастная группа 29-34 года чаще отмечает стабильный доход как мотивацию для предпринимательства. Это может свидетельствовать о стремлении создать стабильный и постоянный источник дохода, что является важным аспектом при принятии решения о начале предпринимательской деятельности.

Различия в мотивациях могут быть связаны с различными фазами жизни и профессиональным развитием молодежи. Молодежь в возрасте 24-28 лет может быть более ориентирована на достижение независимости и освоение новых возможностей, в то время как старшая возрастная группа 29-34 года может иметь больше финансовых обязательств и стремиться к стабильности и улучшению своего финансового положения.

Эти выводы указывают на важность учета возрастных различий и индивидуальных потребностей молодежи при разработке программ и мероприятий, направленных на поддержку предпринимательства.

Ведение предпринимательской деятельности требует от молодежи значительных усилий, и респонденты определили несколько основных проблем, с которыми они сталкиваются.

Одной из главных проблем, с которой сталкиваются предприниматели, являются высокие налоговые отчисления. 32,6% респондентов указали эту проблему (Диаграмма №39). Особенно высокий уровень озабоченности этой проблемой наблюдается среди молодежи в возрасте 19-23 года, где 41,7% респондентов выразили свое беспокойство высокими налоговыми отчислениями.

Другой проблемой, с которой сталкиваются молодые предприниматели, является ограниченный доступ к льготному кредитованию. 12,3% респондентов указали эту проблему. Особенно высокий процент респондентов, столкнувшихся с проблемами кредитования, наблюдается среди молодежи в возрасте 14-18 лет, где 69,2% респондентов имели опыт негативного взаимодействия с кредитованием.

Также доля респондентов (9,2%) отметила высокую арендную стоимость помещений в их регионе как проблему, с которой они сталкиваются. Эта проблема более актуальна для молодежи в возрасте 19-23 года и 24-28 лет.

В то же время, небольшой процент (3,7%) молодых предпринимателей отметил, что они не столкнулись с какими-либо проблемами в своей предпринимательской деятельности.

Эти результаты указывают на необходимость рассмотрения и решения проблем, связанных с высокими налоговыми отчислениями, доступом к льготному кредитованию и высокой арендной стоимостью помещений, для создания более благоприятной среды для молодежного предпринимательства.

**Диаграмма №39. Распределение ответов на вопрос: «С какими проблемами Вы сталкивались, занимаясь предпринимательством?»**



Отсутствие стартового капитала является главной причиной, по которой молодежь отказывается от занятия бизнесом – 37,5% опрошенных указали этот фактор (Диаграмма №40). Особенно высокий процент респондентов, отметивших отсутствие стартового капитала как причину отказа, наблюдается среди молодежи в возрасте 24-28 лет, где 41,9% респондентов поделились этим мнением.

Еще одной значимой причиной, по которой молодежь избегает предпринимательства, является отсутствие желания рисковать и столкнуться с возможной неудачей и банкротством. 24,4% респондентов выбрали этот вариант ответа. Особенно часто данную причину указывают молодые люди в возрасте 14-18 лет, где 29,7% респондентов выразили свою озабоченность риском и неудачей.

Также 19,1% молодежи ссылается на нехватку знаний для создания собственного бизнеса. Особенно это мнение актуально среди молодых людей в возрасте 19-23 года, где 25,2% респондентов указали на этот фактор.

Некоторая доля опрошенных (9,8%) полагает, что государство слабо поддерживает предпринимательство. Особенно такое мнение распространено среди молодежи в возрасте 19-23 года, где 15,3% респондентов выразили свое недовольство поддержкой государства.



**Диаграмма №40. Распределение ответов на вопрос: «Что может стать или стало причиной отказа от занятия предпринимательством?», в %**



Анализ данных в разрезе групп позволяет обнаружить некоторые различия между городской и сельской молодежью в отношении предпринимательской деятельности.

Сельская молодежь чаще указывает отсутствие стартового капитала как основной барьер для занятия предпринимательством (40,8%), в то время как среди городской молодежи эта цифра составляет 35,4%. Это может быть связано с ограниченными финансовыми возможностями и доступом к ресурсам в сельских районах.

Еще одной отличительной чертой сельской молодежи является высокий процент тех, кто указывает на недостаток знаний для создания собственного бизнеса (21,9%). В городской среде этот фактор менее значим и составляет 17,4%. Вероятно, это связано с ограниченным доступом к образовательным ресурсам и предпринимательскому обучению в сельских районах.

С другой стороны, городская молодежь менее склонна быть рискованной. Они чаще указывают на нежелание рисковать, потерпеть неудачу и остаться банкротом (25,7%), по сравнению с сельской молодежью, где данный фактор выделен 22,4% респондентами. Это может быть связано с более развитой предпринимательской средой в городах, где доступны более широкие возможности и поддержка для предпринимательства (Таблица №27).

В целом, эти различия указывают на необходимость учета особенностей городской и сельской молодежи при разработке программ и мер поддержки предпринимательства. Это может включать финансовую поддержку для сельской молодежи, образовательные программы и ресурсы для развития предпринимательских навыков в сельских районах, а также создание стимулов и условий для развития предпринимательской среды в городах.

**Таблица №27. Распределение ответов на вопрос: «Что может стать или стало причиной отказа от занятия предпринимательством», в %**

	Город	Село
Отсутствие стартового капитала	35,4	40,8
Нежелание рисковать, потерпеть неудачу и остаться банкротом	25,7	22,4
Недостаточные знания для создания собственного бизнеса	17,4	21,9
Государство слабо поддерживает предпринимательство	10,9	8,0
Затрудняюсь ответить	10,6	7,0

Преимущественное большинство опрошенной молодежи (40,8%) заявили, что слышали о программе льготного кредитования для молодежи под 2,5 процента, но не знают деталей (Диаграмма №41). Эта категория респондентов более распространена среди молодежи в возрасте 24-28 лет (43,2%).

Каждый пятый респондент (22,7%) не знает о данной программе. В основном отсутствие информации о программе свойственно молодежи в возрасте 19-23 года (24,2%).

Доля тех, кто знает о программе, но не планирует воспользоваться льготным кредитованием, составила 17,1%. Это мнение чаще всего выражается среди респондентов в возрасте 14-18 лет (20%).

Только 11% опрошенной молодежи планируют воспользоваться льготным кредитованием. Преимущественно это свойственно молодежи в возрасте 14-18 лет (13,4%) и 29-34 года (13,1%).

Еще 8,5% опрошенных отметили, что у них есть знакомые, которые уже воспользовались возможностью льготного кредитования. Эта категория более распространена среди респондентов в возрасте 14-18 лет и 19-23 года (по 10%).

Эти данные показывают, что, хотя большинство молодых людей слышали о программе льготного кредитования, не все из них обладают подробной информацией или планируют воспользоваться этой возможностью. Необходимо улучшить информированность молодежи о программе и ее преимуществах, чтобы больше молодых людей могли воспользоваться льготным кредитованием для реализации своих предпринимательских и профессиональных целей.

**Диаграмма №41. Распределение ответов на вопрос: «Знаете ли Вы про льготное кредитование для молодежи под 2,5 процента?»**



Анализ в разрезе регионов показывает, что наибольшая доля тех, кто знает о возможности льготного кредитования и планирует воспользоваться ею, наблюдается в Акмолинской, Жетысуской и Восточно-Казахстанской областях. В этих регионах молодежь более информирована о программе и проявляет интерес к ее использованию.

С другой стороны, чаще не знают о данной возможности молодежь в Атырауской, Северо-Казахстанской и Улытауской областях. В этих регионах необходимо улучшить информационную кампанию и повысить осведомленность молодых людей о льготном кредитовании, чтобы они могли использовать эту программу для достижения своих целей и развития предпринимательства (Таблица №28).

**Таблица №28. Распределение ответов на вопрос: «Знаете ли Вы про льготное кредитование для молодежи под 2,5 процента?», в %**

Регион	Да, знаю, собираюсь воспользоваться	Да, знаю, но не собираюсь оформлять	Да, слышал, но про детали не знаю	Нет, не знаю	Есть знакомые, которые брали данный кредит
Абайская	7,3	9,1	50,9	25,5	7,3
Акмолинская	13,3	10,7	40	17,3	18,7
Актюбинская	8,5	12,8	47,9	19,1	11,7
Алматинская	7,4	14,2	48,6	20,3	9,5
Атырауская	6,9	12,5	41,7	33,3	5,6
Западно-Казахстанская	9	19,4	40,3	20,9	10,4
Жамбылская	10,6	22,8	35,8	22	8,9
Жетысуская	14,9	25,4	35,8	16,4	7,5
Карагандинская	12,7	19,1	31,8	29,1	7,3
Костанайская	11,4	16,5	38	25,3	8,9
Кызылординская	9,4	20	41,2	25,9	3,5
Мангистауская	11,3	26,3	40	13,8	8,8
Павлодарская	10	24,3	35,7	20	10
Северо-Казахстанская	10,4	10,4	37,5	33,3	8,3
Туркестанская	11,9	15	43,8	23,5	5,8
Улытауская	9,1	13,6	31,8	31,8	13,6
Восточно-Казахстанская	20,6	7,9	47,6	17,5	6,3
г. Астана	12	15,3	40,7	23,3	8,7
г. Алматы	10,3	20,5	36,8	21,4	11,1
г. Шымкент	12,1	16,7	43,2	24,2	3,8

Семья занимает наиболее значимое место в системе ценностей казахстанской молодежи, согласно результатам исследования, составляя 75,2%. (Диаграмма №42). Это свидетельствует о важности и приоритете семейных отношений и поддержки в жизни молодых людей. Семья является основой для многих молодых людей и их источником поддержки, любви и безопасности.

Дружба также является важной ценностью для молодежи и занимает второе место в системе ценностей с долей 37,4%. Дружеские отношения, социальная поддержка и общение играют значительную роль в жизни молодых людей.

Здоровье занимает третье место в системе ценностей среди молодежи, отмеченное 35% опрошенных. Это указывает на осознание важности здорового образа жизни, физического и психического благополучия среди молодых людей.

Материально обеспеченная жизнь и знание/образование также являются важными ценностями для казахстанской молодежи, хотя и занимают более низкие

позиции. Молодежь стремится к достижению финансовой стабильности и развитию своих знаний и навыков через образование.

**Диаграмма №42. Распределение ответов на вопрос: «Что для Вас имеет наибольшую ценность в жизни?»**



Анализ в разрезе возрастных категорий показывает некоторые отличия в приоритетах ценностей. Например, семья имеет большее значение для молодежи 14-18 и 29-34 года, в то время как дружба более важна для молодежи 14-18 лет. Здоровье, в свою очередь, чаще упоминается респондентами 29-34 года. Знание и образование более значимы для молодых респондентов 14-18 и 19-23 года (Таблица №29).

Такие различия в ценностных ориентациях молодежи могут отражать разные приоритеты и потребности, связанные с возрастом, жизненным опытом и социокультурной средой, в которой они находятся.

**Таблица 29. Распределение ответов на вопрос: «Что для Вас имеет наибольшую ценность в жизни?», в %**

	14-18 лет	19-23 года	24-28 лет	29-34 года
Вера, религия	17,1	15,6	15,7	14,7
Семья	76,9	72,8	75,8	77,5
Возможность получать удовольствие, развлекаться	6,3	5,4	7,9	5,0
Наличие власти	8,9	7,2	8,4	7,8
Дружба	41,1	37	37,3	34,4
Душевный покой	17,1	17,8	18,5	16,9
Здоровье	31,3	36,2	33,9	38,8
Знание, образование	19,1	20,3	17,6	14,7
Интересная работа, профессия	10	12,5	14,4	14,4
Любовь	4,9	7,7	7	6,6
Материально обеспеченная жизнь	21,4	19,3	16,0	18,4
Общественное признание, известность, репутация	4	4,3	2,7	3,1
Помощь людям	8,0	7,7	9,3	7,5
Самореализация, самоуважение	3,4	3,4	3,8	3,8
Карьера, высокое положение в обществе	9,4	10,3	9,5	12,5
Творчество	2,9	3,9	2,8	3,8
Затрудняюсь ответить	2,3	3,6	3,5	4,4

Наблюдаются различия в ценностных ориентациях между сельской и городской молодежью в Казахстане. Анализ показывает, что для сельской молодежи наиболее важными ценностями являются семья и здоровье. Семья имеет большее значение для сельской молодежи (77,2%), чем для городской (74,0%). Это может быть связано с более тесной связью и важностью семейных отношений в сельской среде (Таблица №30).

Здоровье также является более значимой ценностью для сельской молодежи (38,3%), по сравнению с городской (33,0%). Возможно, это объясняется более активным образом жизни в сельской местности и большей физической активностью, связанной с работой на природе.

С другой стороны, материально обеспеченная жизнь и знание/образование более важными ценностями являются для городской молодежи. Молодежь в городах больше ценит финансовую стабильность и возможность получения высокого дохода (17,0%), а также акцентирует внимание на знаниях и образовании (18,8%). Возможно, это связано с большим доступом к образовательным ресурсам и разнообразию карьерных возможностей, которые предлагает городская среда.

Таким образом, сельская и городская молодежь имеют различные ценностные ориентации, связанные с особенностями и контекстом их жизни. Эти различия могут быть обусловлены различиями в социальных, экономических и культурных условиях, в которых они выросли и функционируют.

**Таблица №30. Распределение ответов на вопрос: «Что для Вас имеет наибольшую ценность в жизни?», в %**

	Город	Село
Вера, религия	15,6	16,1
Семья	74,0	77,2
Возможность получать удовольствие, развлекаться	6,9	5,4
Наличие власти	7,7	8,4
Дружба	35,7	40,1
Душевный покой	15,2	22,0
Здоровье	33,0	38,3
Знание, образование	18,8	17,6
Интересная работа, профессия	16,2	7,6
Любовь	7,2	6,2
Материально обеспеченная жизнь	17,0	20,9
Общественное признание, известность, репутация	4,4	2,2
Помощь людям	7,4	9,6
Самореализация, самоуважение	3,0	4,6
Карьера, высокое положение в обществе	11,3	8,6
Творчество	3,5	3,0
Затрудняюсь ответить	3,5	3,3

## ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

По результатам исследования сделаны следующие выводы:

1. Выбор будущей профессии – непростая задача для молодежи, особенно в нынешнее время, когда одни профессии устаревают и зарождаются новые. На выбор специальности при поступлении в учебное заведение в первую очередь влияют такие факторы, как заработная плата на рынке труда по выбранной специальности (56,7%), возможность трудоустройства (44,9%) и престиж профессии (37%). В целом, абитуриенты при выборе специальности рассматривают также возможность бесплатного обучения (34,7%), низкий конкурс (16,2%) и наличие привилегий получаемой профессии (13,2%). Собственный интерес к профессии выделили лишь 22% опрошенных.

Анализ данных показывает, что в целом городская и сельская молодежь руководствуется одними и теми же аргументами при выборе специальности для обучения. Топ-5 факторов является общим для обеих групп молодежи. Так, «заработную плату по выбранной специальности» отметили 56% в городской местности и 57,8% - в сельской местности. Этот фактор является определяющим для обеих групп по типу населенного пункта.

Примечательно, что мужчины и женщины демонстрируют схожие ориентиры, показатели слабо различаются. Однако, мужчины чаще чем женщины обращали внимание на такой фактор как возможность трудоустройства (47,1% против 42,5%), в то время женщины при выборе профессии учитывают чаще свой собственный интерес (24,7% против 19,3%).

Размытые ожидания от будущей специальности и слабая заинтересованность в самореализации указывают на необходимость расширения знаний старшеклассников об имеющихся возможностях, а также актуализируют важность усиления профориентационной работы среди старшеклассников.

2. В совокупности 53,3% опрошенных считают возможным в настоящее время трудоустроиться по выбранной профессии. Достаточно весома доля тех, кто верит в силу «связей». Практически каждый пятый считает, что трудоустройство по выбранной профессии «возможно по знакомству» (15,7%). 7,8% опрошенных обращают внимание на сложность трудоустройства по специальности из-за невостребованности профессии на рынке труда.

Данные в разрезе возрастных групп показывают, что большинство во всех группах относительно высоко оценивают свои шансы на трудоустройство личными усилиями. Тем не менее, оптимизма меньше среди респондентов 14-18 лет. При этом, процент опрошенных, считающих возможным трудоустройство по знакомству, увеличивается с возрастом. Так, вариант ответа «возможно по знакомству» выбрали 14,3% среди 14-18-летних, 15,6% - среди 19-23-летних и 14,7% - среди 24-28-летних, 19,1% - среди 29-34-летних.

В разрезе регионов вариант ответа «возможно по знакомству» выбрали от 9,1% до 20%. Наиболее высокие показатели наблюдаются в г.Астана (20%), Западно-Казахстанской (19,4%) и Костанайской (19%) областях.

3. Для современной казахстанской молодежи наиболее привлекательными сферами прежде всего являются промышленность, транспорт, связь, сельское хозяйство и общественное питание. В меньшей степени были названы следующие сферы: юриспруденция (1,6%), бизнес (4,2%), неправительственные организации (4,5%), правоохранительные органы (5%), государственная служба (5,3%), научная деятельность (6,4%).

Данные показывают наличие некоторых различий в предпочтениях городской и сельской молодежи. Так, пятерка сфер, где городская молодежь хотела бы работать, выглядит следующим образом: промышленность (24,2%), транспорт (16,7%) и общественное питание (16,4%). Относительно меньший интерес проявляется к работе в сферах бизнеса (4,1%) и права, юриспруденции (1,6%).

Среди опрошенных, проживающих в селе, наибольший интерес вызывают следующие сферы работы: промышленность (23,1%), транспорт (18,6%) и связь (18,5%). Относительно меньший интерес проявляется к работе в сферах бизнеса, предпринимательства (4,3%) и права, юриспруденции (1,6%).

4. Большинство молодежи предпочитает иметь постоянную работу – это отметили 56,7%. Фриланс выбирает каждый одиннадцатый опрошенный (10,2%). Такая же часть опрошенных предпочитает удаленную работу (15%). Кроме того, 4,1% опрошенных предпочитают работу на 4-х дневной рабочей неделе, 2,5% – работу с гибким графиком работы.

5. Для казахстанской молодежи работа является необходимостью для обеспечения себя материальными средствами для жизни. Так, 40,2% опрошенных отметили возможность иметь деньги для личных нужд, 42,1% – необходимость обеспечить себе средства существования. 28,6% опрошенных видят работу как необходимость в обеспечении своей семьи и финансовой поддержке своих близких. 27,9% опрошенных считают работу как инструмент для самореализации, достижения своих целей и планов. Каждый пятый в работе видит возможность нетворкинга – установить контакты и связи, которые могут пригодиться в будущем. 18,2% опрошенных связывают работу с возможностью общения с коллегами, клиентами или партнерами.

6. Большинство молодежи признает важность ответственности за результаты своей профессии: необходимую компетенцию выделяют 48,9% молодежи. Для 40,3% опрошенных важно владение практическими навыками работы – этот фактор по значимости стоит на втором месте. На третьем месте – работоспособность и трудовая дисциплина (33,4%). Кроме того, примерно для трети важны такие качества, как способность к самостоятельному принятию решений и умение общаться с людьми и знание психологии общения. Теоретические знания, владение иностранным языком и готовность получать низкую зарплату на начальном этапе карьеры оцениваются менее значимыми.

7. В представлении молодежи главным препятствием для трудоустройства молодого специалиста может стать отсутствие опыта и стажа работы (51,1%). В числе других важных причин выделяют недостаток образования или непрофильное образование (25,7%), отсутствие вакантных мест (32,8%).

8. 43% опрошенных утверждают, что они постоянно сталкиваются с проблемами трудоустройства. 36,2% молодежи считает, что они испытывают трудности с трудоустройством по специальности, но без профессиональных навыков можно найти работу. 6,1% молодых людей считают, что у них нет проблем с трудоустройством. 12,4% опрошенных указывают, что они учатся и пока не сталкивались с проблемой трудоустройства.



9. В представлении молодежи, наиболее эффективными направлениями содействия в трудоустройстве выпускников могут стать: организация стажировок и практик на предприятиях во время учебы (46,1%), целевая подготовка студентов для конкретных работодателей на контрактной основе (44,4%), а также проведение ярмарок вакансий в институте с приглашением работодателей (31,1%).

Эта тройка факторов представляется актуальной для представителей и городской, и сельской молодежи. При этом среди городской молодежи выше оптимизм относительно действенности этих мер. В частности, эффективность организации стажировок и практик на предприятиях во время учебы поддерживают 47,6% опрошенных в городе и 43,7% в селе; проведение ярмарок вакансий в институте с приглашением работодателей 30,3% и 32,4% соответственно. Целевая подготовка студентов для конкретных работодателей на контрактной основе также пользуется значительным спросом и в городской (43,1%), и в сельской (46,5%) среде. Проведение тренингов, конференций, семинаров по трудоустройству имеет наименьший процент выбора в обоих типах населенных пунктов, составляющий 13,7% в городе и 11% в селе.

10. В совокупности каждого второго опрошенного тревожит мысль о том, что сложно найти подходящую работу, из них 22,9% ответили, что очень тревожит, 30,8% – скорее тревожит, чем не тревожит. Не испытывают тревожности в совокупности 29,5% опрошенных.

В силу возрастных особенностей такого рода переживания в большей степени свойственны молодежи 19-23 года и 24-28 лет – среди них о тревожности говорят 55,2% и 53,3% соответственно. В возрастной группе 14-18 лет 17,4% опрошенных скорее не тревожит, чем тревожит сложность поиска работы. В остальных возрастных группах этот показатель составляет от 13,6% до 18,4%.

11. 26,8% респондентов поддержали полный пересмотр программ, направленных на трудоустройство молодежи в стране. Открытие новых рабочих мест поддерживается наибольшим числом респондентов - 40,2%. Повышение минимальной заработной платы получило поддержку 24,4% респондентов, адресное информирование о возможностях трудоустройства отметили 3,6% респондентов. И только 5,2% не ожидают ничего от государства в этом вопросе.

12. 23,9% опрошенных доверяют мнению представителей власти. Ученые занимают второе место по уровню доверия среди опрошенных (17,3%). 15% опрошенных выразили доверие к мнению известных общественных деятелей. Лидеры политических партий получили доверие 12,5% опрошенных.

Следует отметить, что значительная часть опрошенных (24,4%) отметили, что не доверяют ни одной из предложенных категорий, а 12,6% затруднились с ответом. Это может свидетельствовать о разнообразии мнений и предпочтений в обществе, а также о возможном недоверии к авторитетам и нежелании полагаться на внешние источники мнений.

13. Большинство молодежи (57,1%) готовы продолжить профессиональное обучение для выстраивания карьеры и профессионального роста. Каждый третий рассчитывает на рост уровня доходов. 2,7% намерены повысить профессиональные компетенции, а 7,4% связывают готовность получения образования с переходом на другое место работы.

14. Наибольшая доля опрошенных (28,8%) указала, что их текущая работа полностью соответствует их специальности, в то время как 16,1% считают, что их работа совершенно не соответствует специальности. В городе, 28,2% молодых респондентов отметили, что профиль их работы полностью совпадает с обучаемой специальностью. Совпадает лишь отчасти указали 24,6% респондентов, а скорее совпадает, чем не совпадает - 15,7%. 17,4% респондентов заявили, что профиль их работы совершенно не совпадает с обучаемой специальностью. В селе, 29,8% респондентов отметили полное совпадение профиля работы с обучаемой специальностью. Совпадает лишь отчасти указали 24,3% респондентов, а скорее совпадает, чем не совпадает - 18%. 14,1% респондентов заявили, что профиль их работы совершенно не совпадает с обучаемой специальностью.

15. Среди главных факторов оказались и объективные, и субъективные. Так, 21,5% указали на дефицит рабочих мест по полученной специальности. 23,5% опрошенных от трудоустройства по специальности остановил низкий уровень заработной платы. Также 9,2% не хватило практических знаний и опыта работы. 11,7% отметила, что профессия разочаровала; 10,7% не устроили условия, предложенные работодателем.

16. Практически каждый 10-ый отметил, что им не пришлось искать работу, так как на момент окончания уже работали по специальности (8,7%). 13,7% устроились практически сразу в течение одного месяца с момента окончания учебного заведения. 17,6% опрошенных искали работу от 2-х до 6 месяцев, 9,3% пришлось искать работу по специальности от 7 до 12 месяцев.

Каждый 9-ый респондент не смог найти работу по специальности – устроился не по специальности (8,1%). 2,2% отметили, что не смогли устроиться на работу по специальности и в настоящее время не работают. Достаточно высока доля тех, кто изначально не пытался найти работу по специальности (26,7%).

Данные в разрезе город-село, а также по половому признаку незначительно различаются, тем не менее можно отметить следующее. Доля молодых мужчин, которые изначально не искали работу по специальности, немного выше (27,6% по сравнению с 25,8% у женщин). Также, доля женщин, которые устроились на работу не по специальности, немного выше (9% по сравнению с 7,1% у мужчин).

17. Высокую эффективность при трудоустройстве показывает неформальный канал информации – обращение к друзьям, родственникам, знакомым: 23,1% отметили, что использовали этот канал для поиска работы. 18,1% респондентов использовали просмотр объявлений о вакансиях. 16,7% респондентов указали подачу объявлений как способ поиска работы.

По сравнению с консервативными способами эффективность показывает интернет. 17,5% опрошенных отметили использование возможностей сети Интернет.

На фоне этих ресурсов меньшую популярность имеют такие способы, как непосредственное обращение к администрации/ работодателю; участие в Ярмарках вакансий, обращение в Центр занятости, агентства по трудоустройству; помощь образовательного учреждения.

18. Большинство опрошенных считают систему подбора персонала прозрачной, такого мнения придерживаются 50,7%. Тем не менее достаточно высока доля тех, кто придерживается обратного мнения. Так, 38,4% опрошенных на вопрос о прозрачности системы подбора кадров дали отрицательный ответ.

19. В представлении молодежи, принципы меритократии работают преимущественно в государственном и частном секторах – 24,7% и 34,6% соответственно. Квазигосударственный и неправительственный сектора в меньшей степени были выбраны респондентами – 15,9% и 16,8% соответственно.

20. Текущая работа является первым местом работы для почти половины опрошенных респондентов. Однако значительная часть респондентов меняла свою работу по различным причинам, включая низкую заработную плату, несоответствие условий труда и ожиданий, а также социальных гарантий. Смена работы также связана с переходом на работу по специальности, состоянием здоровья, семейными обстоятельствами и несоответствием компетенций для занимаемой должности.

21. Большинство опрошенных работает по стандартному рабочему графику - полный рабочий день. Однако значительная доля респондентов также работает неполный рабочий день или по сменам. Ненормированный рабочий день также является характеристикой некоторых респондентов. Эти данные указывают на разнообразие форм занятости среди молодежи в Казахстане.

22. Молодежь в Казахстане в первую очередь преследует решение материальных проблем при выборе специальности, поиске работы и развитии предпринимательства. Данные по совокупному семейному доходу показывают, что у значительной части опрошенной молодежи доход находится на низком уровне. Важно отметить, что ожидаемые доходы молодежи значительно превышают их текущие доходы. Это указывает на несоответствие между желаемым уровнем дохода и реальными возможностями.

23. При ответе на вопрос о доходах для комфортного проживания, большинство опрошенных указывают на необходимость дохода в пределах 300 000-500 000 тенге. Это отражает их ожидания относительно уровня дохода, который обеспечит им комфортное проживание.

24. В отношении финансовой безопасности и накоплений на случай потери работы, только небольшая доля опрошенной молодежи (17,1%) откладывает средства на подушку безопасности. Большинство респондентов не откладывает деньги на данный момент, но планирует начать это делать в будущем. Это указывает на недостаточную финансовую готовность молодежи к потенциальным финансовым рискам и нестабильности.

25. Молодежь в Казахстане осознает угрозу безработицы, но большинство опрошенных не считает ее вероятной. Тем не менее, в случае потери работы, значительная доля респондентов (30,7%) намерена искать работу по той же специальности, что указывает на их стремление сохранить привязанность к определенной профессии. Однако также существует некоторая готовность к переходу на новую специальность или принятию любого предложения о работе.

26. Большая часть молодежи уверена в своей способности найти работу, если это будет необходимо. Это указывает на оптимистическую установку молодежи относительно своих перспектив. Более половины опрошенных (64,3%) ожидают, что смогут найти работу с некоторыми усилиями или даже без труда.

Однако также существует доля (15,6%), которая считает, что найти равноценную работу потребует значительных усилий.

27. Участие молодежи в предпринимательской деятельности остается низким. Большинство опрошенных (74,4%) не имеют опыта предпринимательства. Из тех, кто имеет опыт, только небольшая доля (10,4%) продолжает развивать свой бизнес. Однако данные показывают, что с возрастом у молодежи повышается интерес и вероятность занятия предпринимательской деятельностью. Возможно, это связано с накоплением опыта, улучшением навыков и доступом к большему количеству ресурсов, которые могут способствовать успешному ведению бизнеса.

28. Большинство опрошенных не имеют опыта предпринимательской деятельности, и лишь небольшая доля респондентов предпринимали попытку создать собственный бизнес. Основными причинами отказа от занятия предпринимательством являются отсутствие стартового капитала, нежелание рисковать и недостаток знаний для создания бизнеса.

29. Результаты исследования показывают, что финансовая независимость, личный доход и возможность принятия собственных решений являются важными мотивационными факторами для молодежи при рассмотрении возможности предпринимательства. Это может указывать на значимость создания благоприятной экономической и предпринимательской среды, а также предоставление поддержки и ресурсов для развития предпринимательских навыков и идей среди молодежи.

30. Несмотря на низкий уровень участия в предпринимательстве, есть потенциал для развития малого и среднего бизнеса (МСБ) среди молодежи. Интерес к предпринимательской деятельности наблюдается как среди мужчин, так и среди женщин, в разных возрастных группах. Молодежь связывает предпринимательство с желанием увеличить личный доход, обрести экономическую независимость и иметь стабильный доход.

31. Ценностные ориентации молодежи в Казахстане включают семью, дружбу, здоровье, материальное обеспечение и знания/образование. Сельская и городская молодежь отличаются в своих ценностных ориентациях, где для сельской молодежи более важными ценностями являются семья и здоровье, в то время как для городской молодежи более важными ценностями являются материальное обеспечение и знания/образование.

Основываясь на вышеизложенных выводах, рекомендуется **проводить следующие меры для поддержки и развития молодежи** в Казахстане:

- Создавать благоприятную среду для стимулирования предпринимательства среди молодежи. Это может быть достигнуто через различные образовательные программы, тренинги и менторство, которые помогут молодежи получить необходимые знания и навыки для успешной предпринимательской деятельности.

- Повышать информированность молодежи о доступных государственных программах и мероприятиях, которые поддерживают предпринимательство и предоставляют льготы, включая кредитование. Это может быть достигнуто через информационные кампании, консультации и распространение информации в различных социальных сетях и платформах. Необходимо проводить

**Молодежь на рынке труда:  
востребованность, возможности и перспективы** \_\_\_\_\_

информационные кампании и мероприятия, с целью содействия в их заинтересованности и уверенности в возможности успешного предпринимательского опыта.

- Формировать благоприятную экономическую и бизнес-среду для молодежи, включая снижение налоговых и административных барьеров, облегчение доступа к финансированию и ресурсам, а также содействие развитию инноваций и новых бизнес-решений.

- Продолжать развивать меры поддержки молодежи в области занятости, включая программы обучения и переквалификации, создание рабочих мест и стимулов к предпринимательству. Также важно содействовать развитию рынка труда и повышению его гибкости, для обеспечения молодежи широкого выбора вариантов работы и возможность адаптироваться к изменениям в экономике.

### Раздел 3. РЕЗУЛЬТАТЫ ЭКСПЕРТНОГО ОПРОСА

#### 1. Современные тенденции рынка труда

Современные тенденции на рынке труда отражают различные изменения в структуре и характере взаимодействия работодателей и работников, в формах занятости, особенностях трудоустройства и многих других аспектах, которые происходят в казахстанском обществе. Серьезное влияние на них оказывают происходящие глобальные социальные, технологические, экономические, экологические и политические процессы. В частности, это усиление внешних миграционных потоков, автоматизация и роботизация производственных процессов и другие факторы. В свою очередь, это влияет на количественный и качественный составы рабочей силы, спрос и предложение на рынке труда, уровень безработицы и так далее.

Важно отметить, что тенденции на рынке труда, которые породила пандемия COVID-19 с начала 2020 года, сохраняют свою актуальность по сей день. Как известно, под воздействием пандемии в условиях карантина и локдауна многие предприятия столкнулись с вынужденным сокращением штата сотрудников, направлением их в отпуск без сохранения заработной платы, сокращением рабочего времени или переводом на удаленную работу. Это стало серьезным вызовом и потрясением для всех акторов рынка труда - как для работников, так и для работодателей, а также для государственных органов в области содействия занятости населения, и, в целом, все это не прошло бесследно для экономики страны. Эксперты отмечают, что тенденции, вызванные пандемией, могут продолжаться в краткосрочной и среднесрочной перспективах, и продолжать оказывать значительное влияние на трудовую сферу.

По данным МОТ, впервые, с 1970 года множественные факторы, в том числе, последствия пандемии, геополитическая турбулентность, связанная с военным конфликтом в Украине, создали условия для стагфляции - одномоментному росту инфляции и замедлению экономики. В результате молодым людям становится все сложнее найти работу и сейчас каждый пятый молодой человек не работает и не учится.

*«В 2020 году мир столкнулся с беспрецедентным кризисом, который затронул каждую экономику, каждое предприятие и жизнь каждого человека. Пандемия COVID-19 началась внезапно и остается непредсказуемой, до сих пор экономическая активность, в первую очередь, зависит от эпидемиологической ситуации в стране. Не был готов к такому «удару» и рынок труда, который был вынужден быстро адаптироваться под происходящие изменения. У многих предприятий возникла необходимость сократить штат или отправить сотрудников в бессрочные отпуска, сократить рабочее время или перевести работников на удаленный формат работы» (Г. Галиакбарова, доцент кафедры ЕНУ им. Л. Н. Гумилева).*

*«... В настоящее время в мире происходят изменения под влиянием глобальных трендов социального, технологического, экономического, экологического и политического характера, в том числе оказывающие влияние на развитие мирового рынка труда. Беспрецедентный кризис, вызванный пандемией COVID-19, только ускорил происходящие изменения. Важность этих изменений заключается не столько в них самих, а сколько в тех последствиях, которые они влекут для всех участников рынка труда - работодателей, граждан, правительства – с точки зрения создания рабочих мест,*

*обеспеченности и профессиональной структуры рабочей силы» (И. Сактаганова, доцент кафедры ЕНУ им. Л. Н. Гумилева).*

Эксперты отмечают, что под влиянием глобальных трендов происходят изменения традиционных моделей работы и признание новых форм занятости и профессий на рынке труда, а также возрастает значимость цифровых технологий и возможности для удаленной работы. Помимо этого, меняется структура занятости с уходом от традиционных секторов к новым сферам услуг. В целом рынок труда продолжает эволюционировать, создавая новые возможности и вызовы для работников и предпринимателей.

*«Появляются новые форматы работы, такие как формат четырехдневной работы, онлайн-работа, внештатная работа» (А. Хамит, Университет КАЗГЮУ имени М. С. Нарикбаева).*

*«Это появление новых профессий и направлений, где не требуется диплом. Высокие доходы у программистов, блогеров и фрилансеров» (А.Надирова, профессор Университета Нархоз).*

*«Если посмотреть на общую статистику, то тенденция последних 10 лет – это уход людей с традиционного рынка труда, в том числе из сельского хозяйства на рабочие места в новых сферах услуг. За последние десять лет более 8 млн экономически активной рабочей силы, в 2010 году около 2 млн из них работали в сельском хозяйстве, сейчас их количество сократилось на миллион, и столько же человек перешли в образование, здравоохранение и сферу услуг» (С. Бейсембаев, директор исследовательского центра «PaperLab»).*

Кроме того, эксперты отмечают, что сильное влияние на экономику и рынок труда оказывает цифровизация процессов. Она приводит к изменениям в процессах работы, отношениях между работниками и работодателями, а также создает новые возможности для занятости и развития профессиональных навыков.

*«Коронакризис ускорил переход к цифровой экономике, даже в тех секторах, где этого не планировалось в ближайшее время и в таком объеме - школы, больницы, и многие другие услуги теперь нельзя представить только в физическом мире. И даже те, кто ни разу не пользовался цифровыми технологиями ранее, были вынуждены прибегнуть к ним. Пандемия заставила предприятия погрузиться в digital среду и изменила облик бизнес-процессов. Сейчас уже невозможно вести успешный бизнес без вовлечения интернет-технологий, которые заложили основу появления киберфизической реальности на стыке слияния онлайн и офлайн сфер. Рост тренда цифровизации экономики налицо независимо от пандемии, но и в связи развитием искусственного интеллекта, Big Data. Особо отметим внедрение 5G, нанотехнологий и квантовых компьютеров. Темпы цифровизации, скорость модернизации ее инструментов, зарождение новых инновационных продуктов в сфере ИКТ, применяемых во всех сферах жизнедеятельности человека и общества в целом, будут очень высокими» (И. Сактаганова, доцент кафедры ЕНУ им. Л.Н. Гумилева).*

*«Тенденция, о которой я упомяну, связана с появлением цифровых платформ. Это курьерская и таксомоторная служба, персональный сервис, например, есть сайт «Naimi.kz», есть «Olx», регистрация на этих сайтах и работа с ними развиваются в последние пять лет большими темпами. По данным министерства, в этой сфере работает 500 тысяч человек. Но я думаю, что этот показатель с каждым годом увеличивается. В результате этой цифровизации отношения между работником и работодателем меняются» (С.Бейсембаев, директор исследовательского центра «PaperLab»).*

*«В настоящее время на рынке труда происходят много новых процессов. Прежде всего, я хотел бы подчеркнуть, что информационные технологии развиваются. В настоящее время Казахстан хорошо развивается в сферах IT и искусственного интеллекта» (А. Салимкереев, председатель Молодежного совета «Келешек» при Федерации профсоюзов РК).*

Одним из трендов рынка труда является повышение ожиданий работников, связанных с более комфортной и удовлетворительной рабочей средой, а также более гибкими и дружественными условиями труда. Работодатели, в свою очередь, сталкиваются с потребностью адаптировать свои предложения и улучшать условия работы, чтобы привлечь и удержать талантливых сотрудников.

*«... Это повышение требований к качеству работы. Это также связано с урбанизацией и глобализацией. Сейчас человека, проживающего в городе, волнует не только вопрос заработной платы, но и очень важен вопрос о том, какие дополнительные условия предоставляет ему работодатель. Небольшие условия, такие как расположение рабочего места в удобном месте, наличие кофемашины на работе стали важнее, чем раньше» (С. Бейсембаев, директор исследовательского центра «PaperLab»).*

Эксперты отмечают, что рынок труда сталкивается и с рядом серьезных вызовов и угроз. Прежде всего, казахстанская экономика не генерирует достаточное количество новых рабочих мест под динамично развивающийся рынок труда. Введение пенсионной реформы, подразумевающей продление срока рабочей карьеры некоторой части населения, а также появление дополнительной рабочей силы ввиду миграционной ситуации, а также выходом в экономически активную часть населения выпускников колледжей и вузов, усугубляют проблему занятости населения. Следовательно, становится сложным найти высокооплачиваемые рабочие места, соответствующие уровню подготовки и компетенциям работников. В особо уязвимом положении оказывается молодежь ввиду недостаточного опыта работы, которая в условиях недостатка рабочих мест зачастую вынуждена уходить в неформальный сектор экономики.

*«... Есть также люди, которые работают неофициально, не платят налогов. Имеют статус самозанятых. Сейчас молодежь активно работает в этом направлении. Молодые люди, которые учатся, студенты работают наемными рабочими во время летних каникул. Мало молодых людей, работающих по своей профессии. Это также создает проблему на определенном уровне» (А.Хамит, Университет КАЗГЮУ имени М. С. Нарикбаева).*

*«В настоящее время ситуация на казахстанском рынке труда многими экспертами идентифицируется как критическая. Мировой энергетический кризис, пандемия коронавируса, сжатие экономического пространства значительно повлияли на сокращение масштабов экономической деятельности в стране. Плюс условия казахстанского рынка труда. Наша экономика не генерирует рабочие места, мы уже больше 20 лет видим отрицательное сальдо между созданными и сокращенными рабочими местами. Еще один важный момент – проведение пенсионной реформы и появление дополнительной рабочей силы, которая также усугубляет проблему занятости населения, поиска высокооплачиваемых рабочих мест, соответствующих уровню подготовки и компетенциям работников» (М. Есиркепова, Международный университет Астана).*



## 2. Ситуация с трудоустройством молодежи в Казахстане

Проблема безработицы остается весьма актуальной для молодежи в Казахстане. Одним из препятствий на пути к эффективному трудоустройству и стабильной занятости эксперты выделяют нехватку постоянных рабочих мест. Темпы развития экономики не настолько высокие, чтобы предложить достаточное количество рабочих мест для молодежи. Демографические изменения также влияют на ситуацию на рынке труда. С каждым годом количество молодых людей, выходящих на рынок труда, увеличивается, и в будущем появится еще больше выпускников.

*«... У нас ежегодно на рынок труда, согласно статистике, 300, а в этом году 400 тысяч молодых людей появятся на рынке труда. И с учетом того, что у нас экономика труда не так быстро растет, можно говорить об определенных трудностях. Особенно для сельской молодежи» (М. Кудабеков, старший преподаватель ЕНУ им. Л. Н. Гумилева).*

*«... Проблема безработицы актуальна всегда. Если посмотреть на статистику, то наблюдается нехватка постоянной работы для молодежи» (А. Хамит, Университет КАЗГЮУ имени М. С. Нарикбаева)*

*«... Число молодых людей, выходящих на рынок труда, с каждым годом увеличивается. Это связано с демографическими изменениями. С каждым годом у нас растет количество молодых людей. Через несколько лет на рынок труда начнут выходить молодые люди 2000-х годов рождения. Для них не хватает рабочих мест» (С. Бейсембаев, директор исследовательского центра «PaperLab»).*

Вместе с тем, молодежь особенно уязвима в свете изменений, происходящих на рынке труда, связанных с автоматизацией, развитием новых профессий и изменением требований к навыкам работников. По оценкам экспертов, в будущем рынок труда будет требовать более сложных и разносторонних компетенций, поэтому важно, чтобы молодежь обладала гибкостью и готовностью к обучению для адаптации к изменяющимся условиям.

*«В стране более половины рабочих мест (52%) подвержены высокому или значительному риску автоматизации. Однако быстрый прогресс технологий не только открыл перспективы для экономики, но и привел к возникновению новых вызовов в сфере труда. Так, в ближайшем будущем более 85 млн рабочих мест могут быть вытеснены с рынка труда, в то время как будут созданы 97 млн новых, более адаптированных к разделению труда между людьми, машинами и алгоритмами. Вдобавок к этому, согласно последнему исследованию 8-ми крупнейших экономик мира, к 2030 году порядка 100 млн работникам, или примерно каждому 16-му, придется сменить род деятельности. Это приведет к сокращению расходов предприятий, расширению производства, и, следовательно, к созданию новых рабочих мест. К примеру, уже сейчас наблюдается широкое использование онлайн торговли, особенно в странах с высоким для всех отраслей экономики» (Г. Галиакбарова, доцент кафедры ЕНУ им. Л. Н. Гумилева).*

*«Наряду с исчезновением старых и появлением новых рабочих мест меняются и требования к уровню подготовки трудовых ресурсов. Сегодня к набору навыков, востребованных во многих новых профессиях, помимо технических, относятся специализированные (сквозные) навыки в области бизнеса и управления, продуктового и цифрового маркетинга, рекламы, торговли и др. Кроме того, в условиях формирования «экономики 12 знаний» также растет ценность творческих способностей и «мягких» навыков («soft*

skills»). Работодатели уже сейчас требуют от сотрудников наличия более сложных знаний и компетенций, таких как критическое мышление и анализ, способность быстро и эффективно решать проблемы, лидерские качества и эмоциональный интеллект, а также навыки самоуправления, такие как активное обучение, стрессоустойчивость и гибкость. Причем на данный момент комплекс «мягких» навыков актуален» (И. Сактаганова, доцент кафедры ЕНУ им. Л. Н. Гумилева).

Эксперты также отметили сложности, с которыми сталкиваются молодые люди при поиске работы в Казахстане. Согласно их оценкам, только половина выпускников работает по своей специальности, что указывает на проблему недостаточного соответствия между спросом на рынке труда и специализацией выпускников. Требования к опыту работы и языковым навыкам также могут создавать проблемы для студентов, которые только заканчивают обучение. Эксперты отмечают, что молодежь выбирает профессии с низкой заработной платой и нестабильностью, что также указывает на проблемы в системе образования и провоцирует миграцию молодежи из села в город, что в итоге приводит к увеличению числа безработных молодых людей.

«За последнее время, мне кажется, что у молодежи больше возникает трудностей и барьеров в трудоустройстве. В особенности, если взять наших выпускников (за последние три года отслеживали), по нашей специальности работают 50% всех выпускников. Остальные 50% по разным причинам не работают по специальности» (М. Кудабеков, старший преподаватель ЕНУ им. Л. Н. Гумилева).

«Опыт работы обязательно должен быть как минимум три года. Студенты, которые только заканчивают, у них существуют проблемы с трудоустройством в связи с такими большими требованиями. Либо требуют сразу знание языков» (Ж. Искакова, доцент ЕНУ им. Л.Н. Гумилева).

«Молодежь не устраивается на работу по своей профессии, она выбирает профессии с большим количеством грантов, есть проблемы с низкой заработной платой, нестабильностью и слабостью системы образования. Наши системы среднего и высшего образования плохо развиты и не согласованы. Изменения, которые происходят каждый год, ставят молодежь, учителей и преподавателей в тяжелое положение. Определенная работа ведется по ликвидации безработицы, однако, хороших результатов мы пока не видим. Быстрая миграция сельской молодежи в город, их жилищные проблемы в городе, низкая заработная плата в итоге приводят к увеличению числа безработной молодежи» (С. Бейсекеев, предприниматель, ментор, президент компании «Arman Holding»).

Кроме того, важным сдерживающим фактором трудоустройства молодежи, по мнению экспертов, является отсутствие эффективного механизма посредничества между работодателями и соискателями, таким как биржа труда, что может затруднять процесс поиска работы и, в целом, сопоставлять требования работодателей с навыками работников. Доступ к информации о вакансиях, профессиональном обучении и развитии карьеры может быть ограничен для молодежи.

«... Большинство существующих проблем занятости обусловлено отсутствием полноценно функционирующей биржи труда в Казахстане, слабостью инфраструктуры рынка труда, а также постоянным оттягиванием проведения структурных и системных реформ в сфере занятости. Ввиду этого в стране сложились неблагоприятные условия для цивилизованного функционирования рынка труда, что влечет за собой неэффективное

*использование человеческих ресурсов» (М. Есиркепова, Международный университет Астана).*

Эксперты акцентировали внимание на вопросе оценки безработицы на основе официальной статистики. Утверждение, что уровень занятости официально не превышает 4,8-4,9% и не изменился за последние 20 лет, указывает на то, что официальные данные могут не отражать полную картину реальной безработицы в Казахстане.

*«На самом деле наша большая проблема – это проблема статистики в оценке безработицы. Это связано с тем, что официально уровень занятости не превышает 4,8-4,9%. Он не изменился за последние 20 лет. Поэтому мы не можем рассматривать официальную статистику как реальный показатель» (С.Бейсембаев, директор исследовательского центра «PaperLab»).*

### 3. Соответствие образовательных программ запросам экономики и стремлениям молодежи

Одной из острых проблем на сегодняшний день является низкое соответствие образовательных программ запросам экономики и стремлениям молодежи.

Во-первых, казахстанские вузы зачастую осуществляют подготовку специалистов без корреляции с современными требованиями экономики, а молодые люди, получившие высшее образование, не всегда могут выйти на рынок труда в качестве конкурентоспособных специалистов. Это указывает на необходимость обновления и модернизации образовательных программ.

Во-вторых, эксперты подчеркнули важность интеграции бизнеса, науки и образования. Следует укреплять взаимовыгодное партнерство между университетами и предприятиями для того, чтобы образовательные программы соответствовали требованиям современного рынка труда. Это может быть достигнуто через разработку курсов, практических тренингов, стажировок и других форм сотрудничества. Кроме того, необходимо, чтобы университеты обеспечивали гибкость и быструю адаптацию своих программ под изменяющиеся требования рынка труда.

В-третьих, изменяется роль образования с акцентом на самообразование и самостоятельное изучение учебных программ. Это требует изменений в методах преподавания и организации учебного процесса.

*«Мне кажется, что не все образовательные программы соответствуют требованиям рынка труда. Здесь самая основная проблема – интеграция бизнеса, науки и образования, потому что крупные компании имеют свои корпоративные университеты, то есть они берут молодого специалиста с биржи труда и соответственно сами обучают тем навыкам, которые необходимы. Университет, естественно, сотрудничает с работодателями, устраивает взаимовыгодные партнерства, но, мне кажется, этого недостаточно. Это связано с тем, что производство находится в других регионах. Какая-то группа работодателей работает, а другая – нет» (М.Кудабеков, старший преподаватель ЕНУ им. Л. Н. Гумилева).*

*«Есть всего 2-3 вуза, которые готовят специалистов по современным требованиям. Но в подавляющем большинстве молодые люди, окончившие учебу, не могут выйти на рынок труда в качестве готовых специалистов» (С.Бейсембаев, директор исследовательского центра «PaperLab»).*

*«Меняется роль образования: оно перестает концентрироваться на традиционном усвоении учебных материалов – что характерно для образовательных систем, основанных на теории инструкторизма, – и стремится к развитию обучающихся навыков самообразования и самостоятельного исследования интересующих вопросов и проблем. К сожалению, образовательные программы РК устарели и не соответствуют запросам современного рынка труда» (М. Есиркепова, Международный университет Астана).*

Вместе с тем, некоторые эксперты считают, что, напротив, образовательные программы в той или иной мере соответствуют актуальным запросам современной экономики и стремлениям молодежи. Тем не менее, они также выразили уверенность в том, что учреждениям образования необходимо постоянно изучать потребности рынка труда и внедрять новые курсы, чтобы соответствовать изменяющимся требованиям и технологическому прогрессу.

*«В настоящее время в РК, в целом, образовательные программы соответствуют актуальным запросам современной экономики и стремлениям молодежи. Конечно, учреждениям образования надо изучать потребности рынка труда и вводить новые курсы. В их числе: «Цифровизация жизни», «Кибербезопасность», «Медиация», «Введение в специальность» (А. Надирова, профессор Университета Нархоз).*

Кроме того, согласно мнению экспертов, важным аспектом является предоставление помощи молодежи в определении своего профессионального пути. Одним из подходов может быть оказание поддержки старшеклассникам в их подготовке к экзаменам, сфокусированной на конкретной профессиональной области, которую они выбрали. Расширение профориентационной работы может помочь молодым людям определиться с тем, в какой сфере они могут наиболее эффективно использовать свои навыки и способности. Организация программ и мероприятий с предоставлением точной информации о различных профессиях и образовательных программах поможет молодежи сделать более осознанный выбор.

Важно актуализировать образовательные программы в вузах страны, а также проводить на постоянной основе оценку спроса на различные профессии, анализ рынка труда и требований работодателей.

*«Например, одиннадцатиклассник не должен думать о том, какую профессию он выберет до окончания школы. К экзаменам он должен готовиться в 11 классе и следовать определенному уровню подготовки по выбранному им направлению. Следует оказать помощь, чтобы определить, в каком направлении он хорош, в какой сфере может добиться хороших успехов. Мы должны быть в состоянии предоставлять точную информацию» (С. Бейсекеев, предприниматель, ментор, президент компании «Arman Holding»).*

*«Главный вопрос здесь, я думаю, должен заключаться в том, получают ли молодые люди нужное им образование, правильно ли выбирают профессию. Причина в том, что количество молодых людей, работающих по своей профессии, невелико. Например, студент получает высшее образование в сфере энергетики, а в сфере образования или в частном секторе он часто переходит на такие профессии, как современные специалисты – мобилограф, таргетолог, SMM-специалист. Поэтому представляется необходимым усилить профориентационную работу по выбору профессии. Показать актуальность и необходимость образовательных программ в нашей стране» (А. Салимкереев, председатель Молодежного совета «Келешек» при Федерации профсоюзов РК).*

Государственные образовательные гранты являются механизмом, позволяющим регулировать поток молодежи в нужные для экономики страны сектора, а также позволяют молодежи получить образование без существенной финансовой нагрузки на студентов и их семьи. Эксперты высказывают обеспокоенность по поводу того, что некоторые молодые люди могут выбирать специальности, исходя из доступности грантов, а не их собственных интересов или способностей. Зачастую это может привести к тому, что молодые люди не заинтересованы в получаемой специальности, после выпуска они не идут работать по специальности.

*«Я думаю, что молодежь идет учиться только из-за большого количества грантов. Кто-то хорош в области юриспруденции, но из-за малого количества грантов попадает на технические специальности. В результате этот человек теряет свои навыки. После этого он понимает, что лучшим специалистом в своей области уже не станет и уходит в другую сферу. Большое количество*

грантов с одной стороны выгодно, а с другой вредно» (А. Салимкереев, председатель Молодежного совета «Келешек» при Федерации профсоюзов РК).

*«... Зависит от качества образования высших учебных заведений. Ведь государство слишком сильно вмешивается в систему высшего образования. Правительство дает слишком много грантов. Главное направление молодежной политики – максимально охватить молодежь грантами» (С. Бейсембаев, директор исследовательского центра «PaperLab»).*

Также существует необходимость балансирования в распределении грантов и увеличение финансирования для различных сфер специализации. Несмотря на то, что в последнее время больше грантов выделяется IT-специалистам, все же необходимо учитывать и другие области, чтобы обеспечить комплексное развитие и соответствие запросам рынка труда. Например, необходимо уделить внимание гуманитарным специальностям, так как требования общества и рынка труда постоянно меняются.

*«В последнее время больше грантов выделяют IT-специалистам, но я думаю, что должен быть определенный баланс. Такие вопросы должны быть тщательно проанализированы. В свое время говорили, что будем сокращать гуманитарные специальности и увеличивать технические. Хотя требования времени изменились, они должны быть тщательно исследованы и решены» (А. Хамит, Университет КАЗГЮУ имени М. С. Нарикбаева).*

*«Молодежь сейчас что хочет? Молодежь сейчас очень новомодна, вот это блоггерство, чтобы, сидя дома, ничего не делая, ничему не обучаясь, ничего не вкладывая, ничего не читая, сразу получать деньги, но так не бывает. А вот образовательная программа – молодежь целенаправленно идет юристом, международником. Но почему-то молодежь сейчас в основном идет на IT-технологии и так далее. То есть идет, как бы знаете, этот перекосяк, что ли. Молодежь не всегда понимает это» (Ж. Искакова, доцент ЕНУ им. Л.Н.Гумилева).*

Экспертный опрос показал необходимость проведения исследования по профессиям, на которые выделено большое количество образовательных грантов. Такое исследование даст возможность определить наличие спроса на выпускников данных профессий, уровень их трудоустройства и уровень заработной платы. Это, в свою очередь, позволило бы выявить проблемы, с которыми сталкиваются молодые специалисты. Кроме того, требование об отработке трех лет для молодых специалистов с высшим образованием не всегда демонстрирует свою эффективность.

*«Необходимо изучить профессии, по которым широко распространены гранты. Есть ли такой спрос, устраиваются ли на работу выпускники, и каков уровень зарплатного вопроса? Исследование выявило бы множество проблем. У нас сейчас есть требование, что молодой специалист, получивший высшее образование, должен отработать три года. Как это решает проблему? Ведь есть и молодые люди, получившие фальшивые удостоверения и работающие в других сферах» (С. Бейсекеев, предприниматель, ментор, президент компании «Arman Holding»).*

После завершения обучения для молодежи существует ряд сложностей и неформальных барьеров на пути к трудоустройству. Несмотря на предпринимаемые государством меры содействия занятости молодежи, например, реализацию программ «Молодежная практика», «Диплом в село!», «Серпін-2050», данные программы все еще требуют дальнейшего совершенствования. Одной из проблем является ограниченная доступность программ в сельской местности.

Например, в рамках программы «Диплом в село!» молодые люди зачастую отправляются в села на непродолжительное время.

*«В настоящее время есть хорошие программы, направленные на трудоустройство, такие как «Молодежная практика», «Диплом в село!», «Серпін-2050», но они как бы сырые. Их механизмы должным образом не рассмотрены. Их механизмы должны быть изучены. Например, если взять проект «Диплом в село!», то молодые люди не посещают многие села, а если и посещают, то ненадолго» (А. Хамит, Университет КАЗГЮУ имени М.С.Нарикбаева).*

При этом многие работники не имеют возможности пройти переобучение из-за ограниченности средств или времени. Такая ситуация может создавать барьеры как для самих работников, так и для экономики в целом. Отсутствие доступа к переобучению может привести к устареванию навыков и знаний, что затрудняет адаптацию к новым требованиям рынка труда. Это может ограничивать возможности работников для профессионального роста и повышения квалификации, а также ограничивать их потенциальный вклад в экономическое развитие страны.

*«Многие работники не располагают возможностями переобучения в силу нехватки средств или времени. В результате ежегодно только 4-5% занятого населения Казахстана проходят профессиональное обучение или обучение на общеразвивающих курсах» (И. Сактаганова, доцент кафедры ЕНУ им. Л. Н. Гумилева).*

#### 4. Совершенствование образовательной политики в контексте трудоустройства молодежи

В современных условиях важно развивать навыки обучения на протяжении всей жизни. Постоянное саморазвитие и обучение новым компетенциям становятся необходимостью для успешной карьеры и адаптации к изменяющейся среде.

Традиционные модели образования, ориентированные на передачу существующих знаний, могут ограничивать возможности студентов стать гибкими и адаптивными специалистами. Вместо этого, становится все более важным развитие широкого спектра надпрофессиональных навыков, таких как умение быстро обучаться, критическое и аналитическое мышление, самостоятельность и активность.

Поэтому важно, чтобы образовательные программы стимулировали развитие навыков самообразования, критического мышления и адаптивности, а также предоставляли возможности для обучения новым компетенциям и получения дополнительных сертификатов или специализаций. Это поможет специалистам сохранять конкурентоспособность и гибко реагировать на изменения в своей профессиональной сфере.

*«...Большую популярность приобретает концепция обучения в течение всей жизни. Это даже не тенденция, а необходимость в современных условиях. Специалист просто очень быстро перестанет быть востребованным у работодателей, если, единожды получив диплом, остановится и не будет заниматься саморазвитием. В связи с этим, для построения эффективной карьеры, на мой взгляд, чрезвычайно важны такие навыки, как умение быстро обучаться, критическое и аналитическое мышление, адаптивность, самостоятельность и активность» (Г. Галиакбарова, доцент кафедры ЕНУ им. Л. Н. Гумилева).*

*«Переустройство мирового рынка труда вызвало необходимость подготовки специалистов, способных обучаться новым навыкам и компетенциям на протяжении всей своей карьеры, а также способных успешно адаптироваться к постоянно меняющейся среде за счет обладания широким спектром надпрофессиональных навыков. Исходя из этого, традиционные модели образования, сконцентрированные только на передаче имеющихся знаний, теряют свою актуальность, потому что не могут подготавливать «многофункциональных» специалистов» (М. Есиркепова, Международный университет Астана).*

Для обеспечения трудоустройства и карьерного роста молодежи необходимо расширять возможности образования и приобретения дополнительных навыков. Расширение рамок образования может включать возможность параллельного получения сертификатов или дополнительных специализаций, которые расширят круг компетенций выпускников.

*«Скорей всего, чтобы они получали возможность для последующего трудоустройства, мне кажется, надо расширять возможности. Так, это возможность получения сразу двух специальностей. Например, он юрист, но он параллельно может получить диплом переводчика параллельно» (Ж. Искакова, доцент ЕНУ им. Л.Н. Гумилева).*

Вместе с тем, для эффективной подготовки специалистов необходимо результативное взаимодействие между рынком труда, образовательными учреждениями и бизнесом. Одним из ключевых аспектов является точечный заказ рынка труда на необходимые специальности. Это позволяет определить



конкретные требования и потребности работодателей, чтобы выпускники могли найти работу сразу после окончания вуза.

Эксперты также отметили, что традиционные учебные программы в университетах зачастую не могут обеспечить достаточный уровень практических навыков и опыта, необходимых для успешного трудоустройства. В то же время, специализированные профессиональные курсы, предлагаемые компаниями-работодателями, могут дать соискателям конкретные практические навыки, направленные на решение реальных бизнес-задач. Это может дать им преимущество на рынке труда по сравнению с дипломированными выпускниками, у которых отсутствует практический опыт.

Важно, чтобы университеты и компании-работодатели сотрудничали для обновления учебных программ, внедрения практических компонентов и обеспечения соответствия образования потребностям рынка труда. Это позволит выпускникам получить актуальные и востребованные навыки, способствуя их успешному трудоустройству и карьерному развитию.

*«... Точечный заказ рынка труда на необходимую специальность. Хотя, мы делаем прогноз, министерство труда делает прогноз на 5 лет вперед на актуальные кадры. Но это общие цифры, а конкретно со стороны бизнеса, со стороны определенных компаний должен быть максимально точный заказ, чтобы молодые люди сразу могли трудоустроиться в компании. Есть компании, где не всех берут. Например, в нацкомпаниях целые программы существуют, очереди есть, конкуренция большая. И нужно учитывать региональные особенности, то есть, опять же миграцию. Если брать город Астана, делали в прошлом году исследование, и вот молодежь, особенно категория NEET – 70% мигранты из других регионов. Например, рынок труда Астаны более или менее насыщен, в регионах нехватка учителей, врачей, инженеров, и т.д.» (М. Кудабеков, старший преподаватель ЕНУ им. Л. Н. Гумилева).*

*«... Так, например, дипломированный выпускник университета «Лиги Плюща», обученный по стандартизированному учебному плану, может проиграть в конкуренции за трудоустройство соискателю, не являющемуся выпускником престижного учебного заведения, но который прошел серию специализированных профессиональных курсов, предоставляемых компаниями-работодателями, и в ходе обучения получил практические навыки, нацеленные на решение конкретных бизнес-задач» (И. Сактаганова, доцент кафедры ЕНУ им. Л. Н. Гумилева).*

Эксперты отмечают, что подготовка молодежи к трудовой деятельности требует работы не только вузов, но и в семье, детского сада и школы. Ключевую роль в этом процессе играют профессиональные педагогические кадры, такие как психологи, социальные работники, педагоги-психологи, которые в ходе своей работы способствуют развитию и поддержке молодых людей.

Помимо этого, ранняя профориентация, понимание своих интересов и талантов помогут молодым людям принять осознанные решения относительно своей будущей профессии. Одной из форм ранней профориентации может служить экскурсия по компаниям и предоставление возможностей для знакомства с различными сферами и профессиями в школьном возрасте.

*«В идеале, этот процесс начинается еще с семьи, с детского сада, с социального учреждения – дом, где находится ребенок, со школы. В первую очередь, должны быть грамотные учителя, и в том числе важным являемся эмпатия общества к молодежи» (А. Надирова, профессор Университета Нархоз).*

*«Молодым людям нужно найти свою нишу, чтобы получить хорошую работу... Например, нужно совершить экскурсию по предприятиям. Там интерес школьников возрастает. Кому-то может нравиться энергетика, кому-то журналистика, и для повышения интереса к этой сфере нужно дать молодежи возможность посещать такие заведения. Таким образом, представляется, что молодым людям лучше учиться своим внутренним навыкам со школьного возраста. Тогда, я думаю, эта ситуация будет исправлена» (А. Салимкереев, председатель Молодежного совета «Келешек» при Федерации профсоюзов РК).*

В целом, как показал экспертный опрос, в контексте решения вопросов трудоустройства молодежи необходимо акцентировать внимание на роли вузов, повышении качества их работы как в вопросах подготовки профессиональных кадров, так и в содействии их профессиональной адаптации на рынке труда.

*«Необходимо пересмотреть действия государства по повышению качества образования в высших учебных заведениях. Хорошая тенденция, которую я заметил, – это назначение новых молодых ректоров. В некоторых университетах это рассматривается как положительное решение. Потому что вновь прибывшая образованная молодежь может внести свой вклад во внутренние изменения этого учебного заведения. Высшее учебное заведение должно стать настоящим учебным заведением, а не учреждением, печатающим дипломы» (С. Бейсембаев, директор исследовательского центра «PaperLab»).*

*«Если мы зададим образовательной политике четкое направление, проблемы начнут решаться сами собой» (С. Бейсекеев, предприниматель, ментор, президент компании «Arman Holding»).*

При этом остается актуальным вопрос эффективности программ поддержки молодежи. К примеру, программа «Молодежная практика» позволяет молодежи получить практический опыт работы и повысить их возможности трудоустройства. Однако, эффективность этой программы требует тщательного изучения. Важно проводить мониторинг и оценку результатов, чтобы узнать, насколько стабильно молодые люди остаются на такой работе и какие выгоды получает общество и экономика от этой программы.

*«Молодые люди, получившие высшее образование, будут трудоустроены на 3-6 месяцев, и за это будет платить государство. У меня большой вопрос по поводу этой практики: насколько она эффективна? Окупаются ли средства, выделяемые государством? Например, каков уровень стабильности молодых людей на этой работе? Я так не думаю. Многим молодым людям через 6 месяцев придется искать другую работу. Поэтому он требует специального регулирования» (С. Бейсембаев, директор исследовательского центра «PaperLab»).*

## 5. Ожидания молодежи и реалии трудового рынка

В вопросах содействия занятости молодежи важно учитывать особенности нового поколения молодежи – так называемого поколения Z. Для того, чтобы проводить эффективную политику найма персонала и его дальнейшего продвижения, работодатели должны учитывать такие факторы, как цифровая грамотность, предпочтения и потребности молодежи. Состав рабочей силы меняется не только под влиянием экономических и социальных факторов, но и в зависимости от ментальных и поведенческих особенностей каждого поколения.

*«Настоящая и будущая рабочая сила изменяется также в зависимости от ментальных поведенческих особенностей каждого поколения. Так, эволюция занятости с течением времени наиболее ярко проявляется в отношении молодого рабочего поколения миллениалов и поколения Z, и в меньшей степени, в отношении их предшественников – «молчаливого поколения», «бэбибумеров» и поколения X. К примеру, к 2025 году подавляющую часть рабочей силы во всем мире будут составлять миллениалы и поколение Z (61%), которых отличает высокий уровень цифровой грамотности и вовлечения в digital среду (их также называют «родившимися в сети» – digital natives), а также предпочтения в выборе гибких форм занятости и адаптивность взглядов на современные явления» (И. Сактаганова, доцент кафедры ЕНУ им. Л. Н. Гумилева).*

Большинство экспертов согласились с тем, что ожидания молодежи не соответствуют реалиям рынка труда. Современная молодежь имеет высокие ожидания и стремится к достижению финансовой независимости, а также к определенному социальному статусу. Молодежь не всегда готова начинать свою карьеру с низов, а вместо этого стремится получить высокую зарплату и занимать престижные должности.

*«В системе ценностей молодые люди имеют высокие ожидания. Не все хотят начинать с низов. Сегодняшняя молодежь стремится зарабатывать деньги, копить деньги и добиваться определенного звания и положения» (А. Хамит, Университет КАЗГЮУ имени М. С. Нарикбаева).*

*«Такая ситуация на рынке труда присутствует и это нормально, что завышены требования молодежи к своему месту работы и в первую очередь, к зарплате. И если молодежь не устраивает заработная плата, они безболезненно уходят на поиск новой работы» (А. Надирова, профессор Университета Нархоз).*

При этом запрашиваемый размер заработной платы и условия труда не всегда соответствуют реальности на рынке труда. Особенно, как подчеркивают эксперты, это заметно среди выпускников программы «Болашак», которые по приезду на территорию Республики Казахстан могут столкнуться с трудностями при трудоустройстве. Молодые специалисты в условиях ограниченности рабочих мест могут предпочесть неформальную занятость, которая может приносить больший доход, чем работа в рамках государственных программ или по вакансиям, предлагаемым центрами занятости.

*«Проблема в том, что молодежь ожидает многого. У выпускников «Болашака» какие ожидания, когда они приезжают на территорию Республики Казахстан? Их никуда не берут. Их берут, например, на работу, скажем не по специальности и так далее» (Ж. Искакова, доцент ЕНУ им. Л. Н. Гумилева).*

*«Ожидания молодежи, конечно, они не соответствуют. В городе Астана также проводили исследование по ожидаемым заработным платам. Какая заработная плата устроила бы молодежь, там медиану вычислили, получается 505 тысяч ожидание. То есть это на 30% больше, чем средняя заработная*

плата. Те программы государственные – «Молодежная практика», «Первое рабочее место» и ряд программ – они тоже не во всех регионах востребованы. Как раз связано с тем, что минимальная зарплата 70 000 тенге не устраивает молодежь? Если он хочет работать по специальности, но заработает больше, работая в ресторане официантом, работая грузчиков где-нибудь на рынке. То есть, уходя в неформальную занятость, он зарабатывает больше» (**М. Кудабеков, старший преподаватель ЕНУ им. Л. Н. Гумилева**).

Проблема низкой заработной платы, с которой сталкиваются молодые люди, является постоянной, и требует внимания со стороны работодателей и государства. Так, работодатели должны иметь возможность устанавливать соответствующие требования к качеству работы и удовлетворять запросы молодежи, чтобы предлагать им хорошую зарплату. По мнению экспертов, компании, в целом, готовы нанимать молодых людей на высокооплачиваемые должности. Однако, в условиях нестабильной экономической среды возможности создания новых рабочих мест снижаются. С другой стороны, гибкая система труда и поощрения со стороны работодателей позволят привлечь и удержать молодых специалистов.

«Однако есть и молодые люди, привыкшие к низким зарплатам. Низкая заработная плата – постоянная проблема. Работодатели должны удовлетворять запросы молодежи и должны иметь возможность устанавливать соответствующие требования к качеству работы. У государства пока нет возможностей удовлетворить запросы молодежи. А для крупных компаний это не доставляет особых хлопот. Компании, готовые к новому рынку труда или уже работающие на нем, не видят в таких требованиях проблемы. Выполняя эти требования, они могут нанимать молодых людей на хорошую зарплату. Для реализации этой возможности государству необходимо развивать экономику» (**С. Бейсекеев, предприниматель, ментор, президент компании «Arman Holding»**).

«... Такой ориентированный студент, выпускник, который понимает в первую очередь что он делает, он идет на малооплачиваемую работу, на перспективу. То есть, работает на авторитет, а тот, кто не ориентирован на перспективу, он сразу хочет хорошую зарплату. Работодателю, соответственно, невыгодно же сразу зарплату. Я не знаю, здесь нужно как-то гибкую систему, может быть, поощрения какие-то, еще что-то. На госслужбе насколько это возможно, это же невозможно, там же сетка» (**Ж. Искакова, доцент ЕНУ им. Л.Н. Гумилева**).

Часть экспертов утверждает, что молодые люди при выборе места работы могут учитывать не только материальное вознаграждение, но и возможности для развития, получения опыта и накопления знаний и готовы начать трудовую деятельность с небольшой зарплатой.

«Некоторые молодые люди с гордостью говорят, что есть такая хорошая работа с зарплатой в 150 тысяч, а есть и такие, которые считают эту зарплату низкой. У молодых людей есть сильное желание работать, и они согласятся на любую работу, которую вы им предложите. Сегодня у молодежи очень много запросов. Например, большая зарплата, личный кабинет и т.д.» (**А. Салимкереев, председатель Молодежного совета «Келешек» при Федерации профсоюзов РК**).

При этом часть экспертов отмечает, что ожидания молодежи не являются завышенными и имеют основания для их предъявления.

«Но я бы не сказал, что они предъявляют высокие требования. Да, сегодняшняя молодежь не хочет начинать с низов, как раньше, она хочет сразу

*получить хороший сервис. Это просто отражение нашей патриархально-авторитарной системы. Это связано с тем, что в иерархической системе природа таких систем состоит в том, чтобы обвинять категории и социальные группы, находящиеся в нижней части иерархии. Например, есть нарратив о том, что виноваты многодетные родители, виноваты молодые люди, если не могут устроиться на работу. Я не могу с этим согласиться. Если у кого-либо, вступающего на рынок труда, есть спрос, то этот спрос имеет свою основу, ценностную и информационную основу. Это законно. Если такой спрос есть, то он имеет определенные предпосылки. Я бы посоветовал смотреть на это так»*  
**(С. Бейсембаев, директор исследовательского центра «PaperLab»).**

Таким образом, в фокусе внимания государства должна стать адаптация рынка труда к потребностям и требованиям молодежи, чтобы предоставить им социальные лифты для профессионального и личностного развития. Важно найти баланс между ожиданиями молодых соискателей и требованиями рынка труда. Образовательные учреждения, работодатели и государственные органы должны сотрудничать, чтобы обеспечить соответствие навыков и требований, а также разработать меры для привлечения, мотивации и развития молодежи на рынке труда.

*«Наоборот, наш рынок труда не в состоянии удовлетворить потребности молодежи. Молодежь может очень хорошо оценить свои возможности, и мы должны этому радоваться. Если она предъявляет высокие требования, значит, он может выполнять работу соответственно. Наоборот, мы должны уметь создавать условия для образованной и трудолюбивой молодежи»*  
**(С. Бейсекеев, предприниматель, ментор, президент компании «Arman Holding»).**

## 6. Мотивация молодежи при трудоустройстве

Мотивы трудоустройства среди современной молодежи отражают трансформацию их ценностных ориентаций. Молодежь стремится к работе, которая соответствует их личным потребностям, ценностям и интересам. Они ищут не только высокооплачиваемую работу, но и обращают внимание на баланс работы и личной жизни, стремятся к гибкому рабочему графику, возможности удаленной работы и самоопределению.

В отличие от предыдущих поколений, молодежь часто рассматривает работу не только как средство заработка, но и как способ самореализации и достижения финансовой независимости. Они ориентированы на баланс между работой и личной жизнью, придают большое значение социальной ответственности и устойчивому развитию, и стремятся к смысловой наполненности своей деятельности. Учет этих изменений в потребностях и ценностях молодежи является важным аспектом при разработке политики занятости и создании условий, способствующих их успешной адаптации и развитию в новой экономике.

*«... Молодежь теперь более адаптирована к новой экономике услуг. Для них не актуальна традиционная экономика, например, работа на фабрике. Работа с 9 до 6 для них не актуальна. Они не хотят работать на очень большую иерархию. Хотят работать горизонтально.*

*... Например, сейчас проводится много исследований о поколении Z. Психическое и психологическое состояние для них на первом месте, а не месячные. Например, если вам платят хорошую зарплату, а ваш начальник разговаривает с вами снисходительно, то он гораздо более склонен уйти с работы. Наши родители говорили: «Не волнуйся, сынок, не потеряй работу». «Даже если ваш босс плохой, вы зарабатываете свой хлеб и едите его», - сказал он. А что скажет следующее поколение, нет, главное это я, мои потребности и ценность. Сюда приходит совсем другая ценностная среда, культурная среда. Я бы предложил принять это как закон природы, а не требовать остановить его или бороться с ним как с проблемой, как будто ее не существует» (С. Бейсембаев, директор исследовательского центра «PaperLab»).*

Молодые люди все больше стремятся найти работу, которая будет отвечать их личным интересам, ценностям и позволит им раскрыть свой потенциал. Они ищут сферы деятельности, где смогут проявить свои таланты, и внести значимый вклад в общество. Возможность самореализации становится ключевым мотивом при выборе карьеры и принятии решений о трудоустройстве. Поэтому государственное управление должно учитывать эти изменения мотивации и запросы молодежи и встраивать их в экономические политики и стратегии развития страны. Это может включать создание рабочих мест, которые соответствуют интересам и потребностям молодежи, развитие инновационных и перспективных отраслей экономики, поддержку предпринимательства и стимулирование молодежного предпринимательства.

При планировании молодежной политики занятости важно учитывать молодежную активность и участие в процессах принятия решений. Молодежь должна быть вовлечена в разработку стратегий занятости и иметь возможность выражать свои мнения и предложения. Так как современные потребности молодежи тесно связаны с будущим развитием страны, и имеют большое значение для устойчивого социально-экономического развития страны в целом.

*«... То есть, если молодые люди хотят стать блогерами, дело не в том, чтобы научить их быть блогерами, нужно учитывать, что отношение к работе меняется. То есть, если вы формируете трудовую политику на ближайшие 10-*

*15 лет, если хотите обеспечить занятость молодежи, то учитывайте это как один из факторов и включайте в свою программу. Я вам говорю, инновации и изменения, происходящие в нашей стране, воспринимаются государственными органами как угроза, преобладает проблематизация. Это законно. Требования сегодняшней молодежи – это то, что будет формировать нашу экономику завтра. То есть, если смотреть с точки зрения будущего, то потребности молодежи гораздо важнее, чем взгляды государства и чиновников старше пятидесяти лет, потому что они молоды» (С. Бейсембаев, директор исследовательского центра «PaperLab»).*

Финансовая независимость также остается важным мотивом для современной молодежи. Молодые люди стремятся обеспечить себе стабильность и материальное благополучие через свою профессиональную деятельность. Они видят работу как средство обеспечения себя и своих будущих семей и стремятся к финансовой независимости и устойчивости. Согласно мнению экспертов, современная молодежь не стремится к тяжелому физическому труду, переработкам и подобным видам работы. Перспективы профессионального роста и статусность профессии остаются факторами, влияющими на мотивацию молодежи.

Однако следует отметить, что мотивы трудоустройства могут быть индивидуальными и различаться у разных молодых людей. Некоторые могут придавать важность социальной ответственности, вкладу в общественное благо или балансу работы и личной жизни.

*«... У современной молодежи, которая выросла уже в постсоветской период, сформированы новые ценности и установки, в том числе и в трудовой сфере. Работа воспринимается студентами как средство для достижения успеха в жизни, признания и уважения окружающих, определенного положения в обществе. Именно поэтому с помощью будущего труда юноши и девушки хотели бы получить высокий заработок и профессионально самореализоваться» (М. Есиркепова, доцент кафедры Международного университета Астана).*

Молодые люди часто принимают решение о выборе специальности, руководствуясь схожими мотивами. Одним из таких мотивов является наличие грантов или других форм финансовой поддержки при выборе конкретной специализации. Это связано не только с пониманием того, что определенные профессии или образовательные программы могут предоставлять лучшие возможности для получения финансового благополучия в будущем, но и отсутствия возможности оплачивать обучение. Однако, следует отметить, что мотивация молодежи в выборе деятельности и специальности является многогранным процессом, и экономические факторы становятся лишь одним из аспектов, влияющих на принятие решений.

*«... Молодежь стремится мало работать и много получать. Нынешняя молодежь менее усидчива и терпелива. При выборе будущей специальности руководствуются тем, чем модно и престижно» (Г. Галиакбарова, доцент кафедры ЕНУ им. Л.Н. Гумилева).*

Эксперты указывают, что при выборе профессии молодежь подвержена различному влиянию, как со стороны внешней среды, так и со стороны своих близких и родственников. Зачастую подобное влияние может оказывать негативное воздействие на их мотивацию и профессиональное самоопределение. Так, одним из факторов, влияющих на выбор профессии, является трансляция жизненного опыта медийных личностей, таких как блогеры, инфлюенсеры и другие популярные личности в цифровом пространстве. На их фоне молодежь может стремиться к

легкому заработку и развитию в рамках цифровой сферы. Однако такой подход может ограничить горизонты выбора и исказить реалистические представления о трудностях и особенностях различных профессий.

Кроме того, молодые люди могут оказываться под давлением своего близкого окружения, включая родителей и родственников при выборе профессии. Некоторые могут ощущать необходимость соответствовать ожиданиям близких или следовать традициям семьи, а в результате – выбрать специальность, которая не соответствует их собственным интересам. В долгосрочной перспективе может приводить к низкой мотивации и недовольству.

*«... Блогеры, которые зарабатывают в интернете и тик-токах, говорят о том, что зарабатывать легко, и ребенок-студент, который вышел со стен вуза и хочет тоже зарабатывать, но получает на руки 200 тысяч и вот у них идет разница. То есть он говорит: «Да я лучше буду сидеть в интернете и раскручивать там что-то какие-то, чем я буду работать как положено на благо страны, например, в том же отделе специалистом за 200 тысяч тенге». Вот поэтому мотивации нет» (Ж. Искакова, доцент кафедры ЕНУ им. Л. Н. Гумилева).*

Эксперты, выделяя проблему низкой мотивации среди молодежи, отмечают, что это в значительной степени связано с отсутствием ранней профориентационной работы не только среди выпускников, но и учащихся средних классов школы. Проведение своевременной профориентационной работы способствует определению предпочтений и способностей учеников, что может помочь им в выборе будущей профессии или карьеры.

*«... Я думаю, что у нас очень слабая профориентационная работа, особенно в школе. Этому мало уделяется внимание. Конечно, мероприятия проводятся, но их недостаточно» (М. Кудабеков, старший преподаватель кафедры социологии ЕНУ им. Л. Н. Гумилева)*

Эксперты рекомендуют проводить комплексный анализ для молодежи, стоящей перед выбором своей будущей деятельности. Этот анализ должен включать не только собственные интересы и способности молодых людей, но и учитывать потребности рынка труда. При проведении такого анализа необходимо помочь молодым людям осознать свои личные интересы, способности для того, чтобы они могли сделать правильный выбор профессии или специальности. Важно также учесть требования и тенденции рынка труда, чтобы обеспечить молодежи лучшие перспективы трудоустройства и удовлетворенности выбранной профессией.

*«... Чем раньше ребенок выбирает свое направление, тем легче ему выбрать профессию. Он рано выбирает свое направление, много работает на этом поприще и добивается больших успехов. Но наша система образования не вписывается в эту систему. Мы живем по прежней советской системе, которая говорит, что в средней школе надо учить все предметы, надо знать химию, биологию, математику. Она не может помочь ребенку выбрать путь, соответствующий его способностям» (А. Хамит, сотрудник Университета КАЗГЮУ имени М. С. Нарикбаева).*

Одним из инструментов оценки мотивации на начальном этапе профессиональной карьеры может стать производственная практика. Оценка мотивации в трудовой деятельности во время производственной практики может помочь молодым специалистам и их наставникам или работодателям лучше понять их ценности, интересы и предпочтения в работе, а также помочь в построении дальнейшей карьерной траектории и выбору подходящего места работы или должности. В процессе практики молодые специалисты могут проявить различные



мотивации и приоритеты. Некоторым может быть важна высокая заработная плата, что является понятным фактором для обеспечения финансовой стабильности и удовлетворения базовых потребностей. Другие могут быть больше ориентированы на всестороннее развитие и получение опыта работы, стремясь расширить свои навыки и знания, которые могут быть полезны в долгосрочной перспективе.

*«... Готовность молодежи к работе можно определить из стен вуза. У нас есть производственная практика, и мы должны следить за посещением молодежи этих практик. Некоторые люди могут поставить штамп «практика пройдена» через фамиллярность. Только для записи. А следующая увлеченная группа таких молодых людей будет проходить стажировку на специальных предприятиях и в учреждениях. Из этого можно узнать, какова мотивация молодого человека к работе» (А. Салимкереев, председатель Молодежного совета «Келешек» при Федерации профсоюзов РК)*

Подобная стратегия, основанная на комплексном анализе, может привести к снижению проблем при трудоустройстве молодежи и увеличению уровня их удовлетворенности выбранной специальностью. Кроме того, такой подход позволяет выстраивать более эффективные механизмы поддержки и развития молодых людей, сокращая разрыв между получаемым образованием и требованиями рынка труда.

*«... Находясь перед выбором жизненного пути, молодые люди должны анализировать свои интересы, способности, оценивать возможности, прогнозировать свое дальнейшее трудоустройство, изучая ситуацию на рынке труда. Естественно, что каждый выпускник в перспективе хочет, чтобы работа была престижной, то есть перспективной и хорошо оплачиваемой. Поэтому оценка престижности будущей профессии оказывает основное влияние на принятие решения о получении того или иного образования» (И. Сактаганова, доцент кафедры ЕНУ им. Л. Н. Гумилева).*

Эксперты отмечают, что вопрос мотивации не ограничивается выбором специальности. Зачастую после трудоустройства возможно профессиональное и эмоциональное истощение, особенно на начальном этапе выхода на рынок труда. Молодые специалисты могут столкнуться с недовольством условиями труда, низким качеством рабочего места и небезопасными условиями, что может приводить к стрессу и апатии.

Одна из возможных причин заключается в том, что эти вопросы не всегда получают должное внимание и освещение. Недостаток информации о правах и гарантиях на рабочем месте, а также о доступных механизмах защиты и поддержки приводят к тому, что молодые специалисты остаются в ситуации, где они испытывают недовольство и неудовлетворенность, но не знают, как изменить ситуацию.

Для решения этой проблемы важно обращать больше внимания на условия труда и обеспечивать информированность молодых специалистов о своих правах и возможностях защиты. Важно содействовать созданию безопасных и здоровых рабочих условий, а также обеспечивать поддержку и ресурсы для молодых работников, которые испытывают стресс и неудовлетворенность. Кроме того, создание культуры поддержки и заботы о молодых специалистах может сыграть важную роль в предотвращении профессионального и эмоционального истощения.

*«... Как я уже говорил, очень большая психоэмоциональная нагрузка, особенно для молодых специалистов это трудовая нагрузка. Это означает, что они не удовлетворены условиями труда. Во-вторых, они не удовлетворены качеством труда, они не удовлетворены безопасностью труда ну и т.д., соответственно на выходе заработная плата их тоже не удовлетворяет. Тоже*

*большая проблема, поэтому мне кажется здесь вопрос не только о заработной плате, ну и об условиях и гигиене труда, об этом очень мало кто говорит. Потому что есть такое понятие «профессионально-эмоциональное выгорание». Первые 3 года молодые люди эмоционально выгорают, соответственно у них апатия, стресс, депрессия» (М. Кудабеков, старший преподаватель кафедры социологии ЕНУ им. Л. Н. Гумилева).*

Остается актуальной проблема молодежи категории NEET. Чаще всего для участия в молодежных программах отбираются те, кто состоит в институциональных учреждениях и имеет доступ к информации. В результате молодые люди, не входящие в эти категории, остаются исключенными и лишены возможности получить поддержку и ресурсы, необходимые для своего развития.

## 7. «Утечка мозгов»

«Утечка мозгов», или миграция высококвалифицированных специалистов из Казахстана остается актуальной проблемой, и согласно мнению экспертов, отток кадров увеличивается в последние годы. Особенно это затрагивает представителей технических и педагогических специальностей, а также экономистов. Многие молодые специалисты видят большие перспективы за границей, особенно в развитых странах с высокими заработными платами и лучшими возможностями для профессионального роста. Они ищут лучшие условия работы, возможности для развития своих навыков и получения опыта. Кроме того, в Казахстане наблюдается дефицит рабочих мест для высококвалифицированных специалистов, особенно в определенных отраслях. Это приводит к увеличению конкуренции и неопределенности в будущем. Многие молодые люди предпочитают уехать туда, где есть больше возможностей для них.

*«... Отток населения из Казахстана усиливается, особенно активно страну покидают представители технических специальностей, экономисты, педагоги. Нарастание оттока казахстанцев за рубеж фиксируется на протяжении последних 4 лет» (М. Есиркепова, доцент кафедры Международного университета Астана).*

Вопрос «утечки мозгов» требует комплексного подхода в связи с рядом причин и потенциальными рисками, которые выделяются экспертами.

*Экономические риски:* утрата высококвалифицированных специалистов может негативно сказаться на экономическом развитии страны. Государство вложило значительные ресурсы в образование этих специалистов, и их отток из страны рассматривается как неоправданные инвестиции. Кроме того, отток специалистов может затруднить инновационный прогресс и развитие ключевых отраслей экономики.

*Ослабление потенциала человеческого капитала:* отток талантливых молодых людей из страны может привести к дисбалансу в человеческом капитале. Недостаток высококвалифицированных специалистов может негативно сказаться на различных сферах, включая науку, образование, здравоохранение и технологии. Это также может затруднить развитие и модернизацию страны.

*Влияние глобализации на ценности молодежи:* переезд молодежи в другие страны может привести к изменению их ценностных ориентаций. Когда молодые люди переживают аккультурацию в новой среде, возможно изменение их взглядов, идеалов и связей с родной страной. Прежде всего, это риски распространения деструктивных идей.

*Демографический дисбаланс:* образовательная и трудовая миграция может вызвать дисбаланс в демографии страны. Если молодежь, особенно технически и экономически образованная, уезжает, это может привести к неравномерному распределению людей разных профессиональных и возрастных групп.

*«... Средства, выделяемые из государственного бюджета, идут на ресурсы других стран. Мы не видим его влияния на экономику нашей страны» (А. Хамит, сотрудник Университета КАЗГЮУ имени М. С. Нарикбаева).*

Замещение квалифицированных специалистов менее образованными и менее компетентными работниками низкой квалификации, по мнению экспертов, может стать негативной тенденцией. На это могут повлиять такие причины как недостаток рабочих мест: если в стране не создаются достаточные возможности для работы и профессионального развития квалифицированных специалистов, они могут искать другие возможности за границей. В то же время, компании могут

прибегать к найму менее квалифицированных работников с целью снижения затрат на заработную плату.

«Укоренелость» процесса работы – сложности, связанные с устоявшимися процессами работы и организационными структурами, могут ограничивать возможности для внедрения новых идей и знаний, полученных за рубежом. Если молодые специалисты не могут применить свои знания и навыки в реальной практике из-за сопротивления изменениям или отсутствия поддержки со стороны старшего поколения, они могут искать возможности в других странах.

*Нехватка инфраструктуры и ресурсов:* отсутствие развитой инфраструктуры, доступа к современным технологиям и ресурсам может ограничивать возможности для применения зарубежных знаний и навыков. Если молодежи не предоставляются адекватные условия для реализации своего потенциала, они могут искать возможности в других странах, где такие условия существуют.

*Отсутствие возможностей для профессионального роста:* если в стране отсутствуют перспективы для профессионального роста и развития карьеры, молодые специалисты могут предпочесть уехать в другие страны, где есть больше возможностей для их профессионального роста и достижения успеха.

*«... Я вам реальный случай расскажу, который мне рассказал «болашакер». Он устроился на работу в определенную организацию юристом и когда он начал вводить свои зарубежные идеи, ему сказали: «Так стоп, ты свои зарубежные фишки оставляй там, у нас здесь своя устоявшаяся система!». То есть, он ее ломать не может, и что он делает? Он говорит: «Я лучше уволюсь и уеду» (Ж. Искакова, доцент кафедры ЕНУ им. Л. Н. Гумилева).*

Вместе с тем, по мнению экспертов, «утечка мозгов» может иметь несколько этапов, которые включают в себя внутреннюю миграцию из региона в крупные мегаполисы Астана, Алматы, затем, после успешной адаптации и обретения необходимых компетенций, внешнюю миграцию в более развитые страны. При этом внутренняя миграция вызывает диспропорцию в развитии регионов. Подобная ситуация вызывает опасения экспертов на предмет «цепной реакции», которая может привести к росту молодежной преступности.

*«... Наблюдается усиленная внутренняя миграция, которая вызывает диспаритет развития регионов. Помимо этого, безработица среди молодежи оказывает давление на криминогенную обстановку в стране. Последнее создает экономические проблемы. Снижение доходов, в свою очередь, увеличивает преступления» (И. Сактаганова, доцент кафедры ЕНУ им. Л.Н. Гумилева).*

Однако наложение каких-либо ограничений нарушает принцип свободы и границ человека. Миграция – это право выбора для каждого молодого человека. В противовес необходимо придерживаться стратегия создания условий для развития молодежи в месте проживания.

*«... Мир открыт. Невозможно сейчас удержать. Надо создавать не барьеры, а интерес оставаться в стране» (А. Надирова, профессор Университета Нархоз).*

Эксперты отмечают, что отток молодежи остается актуальной тенденцией, и политическая и экономическая ситуация в стране может влиять на интенсивность этого процесса. Вместе с тем, как основной двигатель развития страны, талантливая и квалифицированная молодежь играет важную роль, и создание подходящих условий для их удержания в стране является важной задачей.

Привлечение талантливой молодежи из других стран, включая страны Центральной Азии, может стать эффективным подходом в решении вопросов усилении кадрового потенциала страны. Для этого необходимо разработать

привлекательные программы и меры, которые будут способствовать их интеграции и участию в развитии страны. Рассмотрение пересмотра миграционных ограничений и предоставление определенных льгот и условий для определенных категорий граждан, соответствующих требованиям, может быть одним из инструментов привлечения талантливой молодежи. Однако при привлечении иностранной рабочей силы и использовании опыта казахстанской молодежи, важно также учитывать интересы и защищать права местных работников, чтобы не возникала нежелательная конкуренция или дисбаланс на рынке труда.

*«... Одним из преимуществ расположения Казахстана является то, что есть такие страны, как Кыргызстан, Таджикистан и Узбекистан, в гораздо худшем положении, чем у нас. Зарплата маленькая, возможностей работать мало. Нет таких больших городов, как Алматы и Астана. А это очень важно для нового поколения. То есть иметь комфортную и инклюзивную среду. Такая среда существует в Алматы и Астане. Казахстан также имеет возможность привлечь талантливую молодежь из других стран. Это тоже актуальная проблема. Поэтому государство можно привлечь их, а не ограничивать. Начинается с простых вещей. Например, снятие различных миграционных ограничений. По-прежнему существует множество миграционных ограничений для людей, прибывающих в Казахстан из Кыргызстана. Каждые 30 дней вы должны идти и отчитываться о том, что вы делаете. Точно так же административные барьеры должны быть наоборот снижены. Теперь нужно создать такую особую ситуацию не для всех, а для людей, соответствующих требованиям по конкретному опыту и профессии» (С. Бейсембаев, директор исследовательского центра «PaperLab»).*

В целом разработка комплексного подхода, который включает в себя совершенствование миграционной политики, создание привлекательных условий для удержания талантливой молодежи в стране и привлечение международных специалистов, может способствовать развитию экономики Казахстана и смягчить проблему «утечки мозгов».

Наложение административных и других ограничений на молодежную миграцию может иметь обратный эффект и привести к росту молодежной безработицы. Молодежная миграция может быть рассмотрена как возможность привлечения иностранной рабочей силы, которая может внести свой вклад в развитие нашей страны. Также важно создавать условия для казахстанской молодежи, которая выезжает за границу, чтобы они могли использовать свои полученные навыки и опыт в стране. Это может включать в себя создание благоприятных условий для их возвращения, создание рабочих мест, которые соответствуют их квалификации, и поддержку предпринимательства и инноваций, чтобы они могли внести свой вклад в экономическое развитие страны.

## 8. Отношение работодателей к молодым специалистам

Проблемы несоответствия между образованием и требованиями рынка труда, особенно в регионах, по экспертным оценкам, остаются актуальными по сей день. Необходимость оплачивать курсы повышения квалификации для молодых специалистов часто ложится на работодателей, особенно в ситуациях, когда они сталкиваются с несоответствием между навыками выпускников и требованиями конкретных должностей.

Для решения этой проблемы эксперты считают необходимым усилить взаимодействие между государством и работодателями. Предоставление дополнительных стимулов, таких как налоговые льготы, может стать одним из инструментов, поощряющих работодателей обеспечивать молодых специалистов необходимыми курсами обучения и повышения квалификации. Такие льготы могут смягчить экономическое бремя для организаций, особенно для малых и средних предприятий, и поощрить их активное участие в развитии молодежи.

Однако важно обратить внимание на то, что налоговые льготы должны быть разработаны таким образом, чтобы они стимулировали конкретные действия, которые способствуют развитию молодежи и повышению их квалификации. Также следует учитывать финансовые возможности государства и обеспечить контроль за эффективностью использования таких льгот.

*«... Должна быть связь между государством и работодателями. Например, если работодатели нанимают молодых людей, должны быть налоговые льготы от государства или что-то в этом роде» (А. Хамит, сотрудник Университета КАЗГЮУ имени М. С. Нарикбаева).*

*«... Но, если в общем сказать, есть работодатели, которые поддерживают молодых специалистов. Ну опять же, какая поддержка, то есть в чем нуждается молодые люди, это опять проблема жилья, проблема в повышении своей компетентности и так далее. То есть, не все работодатели могут себе позволить оказывать социальную поддержку и отдавать социальный пакет молодым специалистам. Я не знаю, в Казахстане их, наверное, единицы» (М. Кудабеков, старший преподаватель кафедры социологии ЕНУ им. Л. Н. Гумилева).*

Также эксперты отмечают проблему несоответствия ожиданий выпускников вузов и требований отбора со стороны работодателей. Молодые выпускники часто имеют определенные ожидания от своей первой работы и требования к условиям труда. Они могут ожидать более высокой заработной платы, должностного роста или привлекательных бенефитов. Однако реальные критерии и требования работодателей могут отличаться от этих ожиданий. Неопытность молодых специалистов и их недостаточная готовность к выполнению конкретных задач могут также влиять на их конкурентоспособность на рынке труда.

Другим важным аспектом является нежелание молодежи проходить стажировки или дополнительные обучающие программы. Молодые специалисты могут быть не заинтересованы в стажировках, считая их тратой времени или непродуктивными. Однако для работодателей стажировки и программы обучения являются важными инструментами для подготовки и адаптации молодых специалистов к конкретным задачам и требованиям рабочего процесса.

Кроме того, работодатели заинтересованы в непрерывности рабочего процесса и минимизации производственных задержек. Необходимость дополнительных усилий и времени по обучению молодых специалистов может вызывать определенные трудности и затраты для организаций. Это может привести к несоответствию между ожиданиями работодателей и возможностями

молодых специалистов, а также снижению их конкурентоспособности на рынке труда.

*«... Я была на встрече с работодателем, который сказал, что очень негативно относятся к студентам, выпускникам, объясняя, что они приходят не готовыми. Учить и переучивать работодателя некогда, у них процесс стоит. Они их задерживают, тормозят» (Ж. Искакова, доцент кафедры ЕНУ им. Л. Гумилева).*

По мнению экспертов, несмотря на принимаемые государством программы по трудоустройству молодежи, часто они ориентированы на достижение временных целей и улучшение показателей в краткосрочной перспективе. Это может привести к тому, что долгосрочные проблемы и вызовы, связанные с недостатком квалифицированных специалистов и соответствием между образованием и требованиями рынка труда, остаются нерешенными.

Часто программы трудоустройства молодежи фокусируются на создании временных рабочих мест или предоставлении временных субсидий для найма молодых специалистов. Это может привести к краткосрочному улучшению показателей по трудоустройству, но не решает основных проблем, связанных с недостатком квалифицированных специалистов или несоответствием между навыками выпускников и требованиями рынка труда.

*«... В последние 20 лет Казахстан пытался решить проблемы молодежной безработицы с помощью программ повышения квалификации, льготного кредитования и временного трудоустройства молодых людей на сезонные и инфраструктурные работы. Однако эти программы не позволяют снизить безработицу и улучшить условия труда для молодежи, а направлены на неустойчивое улучшение целевых индикаторов». (М. Есиркепова, доцент кафедры Международного университета Астана).*

Недостаточное сотрудничество между работодателями и высшими учебными заведениями может быть вызвано опасениями работодателей относительно дальнейших обязательств по трудоустройству выпускников. Эти опасения могут препятствовать установлению более тесной связи между университетами и бизнес-сектором, что приводит к несоответствию между навыками выпускников и требованиями рынка труда.

Одна из основных причин опасений работодателей связана с неопределенностью и рисками, связанными с обязательствами по трудоустройству выпускников. Работодатели могут сомневаться в способности выпускников удовлетворить требования и ожидания, а также нести дополнительные расходы на их обучение и адаптацию к рабочим процессам. Это особенно актуально для государственных предприятий, которым может быть сложнее позволить себе такие дополнительные затраты.

*«... Например, наша кафедра, вуз пытается как бы сотрудничать с работодателем, потому что очень много интересных, перспективных студентов. Но работодатель, особенно государственная служба вообще не идет на контакт. Они боятся, что вуз будет просить трудоустроить этого студента. Очень плохо идут на контакт, только частные фирмы» (Ж. Искакова, доцент кафедры ЕНУ им. Л. Н. Гумилева).*

На пути самостоятельного выхода на рынок труда молодежь сталкивается с рядом факторов, которые создают трудности и ограничения. Непредсказуемость рынка труда является одним из таких факторов, который может усложнять процесс трудоустройства молодых специалистов.

Рынок труда подвержен постоянным изменениям и колебаниям, которые могут затруднить прогнозирование спроса на определенные специальности.

Молодые люди могут столкнуться с ситуацией, когда востребованность и возможности для трудоустройства по их специализации не соответствуют ожиданиям и планам, сформированным в процессе обучения. Неопределенность и непредсказуемость рынка труда могут затруднить планирование карьеры и привести к затяжному поиску работы.

Отсутствие полной и достоверной информации о вакансиях и требованиях работодателей также создает трудности для молодежи при самостоятельном поиске работы. Ограниченный доступ к информации о доступных вакансиях и процессе отбора может привести к тому, что молодые специалисты не используют все возможности или принимают неподходящие предложения. Недостаток информации о требованиях рынка труда и предпочтениях работодателей может создавать проблемы при подготовке резюме или прохождении собеседований.

Кроме того, переизбыток выпускников отдельных специальностей является еще одним фактором, который усложняет самостоятельный выход на рынок труда. Если число выпускников в определенной области превышает спрос на рынке труда, это может привести к конкуренции и затруднениям в поиске работы.

*«... Выпускники вузов зачастую пытаются самостоятельно решить проблемы, связанные с трудоустройством после завершения обучения. Но непредсказуемость рынка труда, отсутствие полной информации о вакансиях, переизбыток выпускников некоторых специальностей приводят к многочисленным проблемам, которые тормозят их выход на рынок труда» (И. Сактаганова, доцент кафедры ЕНУ им. Л. Н. Гумилева).*

Некоторые компании, особенно крупные производственные предприятия, прилагают усилия для обучения молодых специалистов и предоставления им возможностей трудоустройства. Они могут выделять целевые гранты или участвовать в программных инициативах, направленных на подготовку молодежи в наиболее востребованных областях.

Такие программы обучения и трудоустройства, осуществляемые компаниями, имеют несколько преимуществ. Во-первых, они способствуют снижению давления на рынок труда, так как компании самостоятельно подготавливают специалистов с необходимыми навыками и знаниями для своих конкретных требований. Это позволяет уменьшить несоответствие между спросом и предложением на рынке труда.

Во-вторых, такие программы обучения и трудоустройства предоставляют молодым специалистам возможность получить практический опыт работы и развить необходимые навыки в реальных производственных условиях. Это повышает их конкурентоспособность на рынке труда и облегчает их последующее трудоустройство.

Кроме того, компании, инвестирующие в обучение молодых специалистов, могут влиять на формирование требований рынка труда. Они могут активно участвовать в процессе разработки образовательных программ, взаимодействовать с учебными заведениями и вносить рекомендации по актуализации учебных планов с учетом современных технологий и требований отрасли. Это способствует более эффективному соответствию между образованием и потребностями рынка труда.

Однако программы обучения и трудоустройства, предоставляемые компаниями, доступны только ограниченному числу молодых специалистов, и часто узко связаны с определенными отраслями или специальностями. Поэтому для эффективного решения проблемы недостатка квалифицированных специалистов необходимо развивать сотрудничество между компаниями,



учебными заведениями и государственными органами для расширения доступа к подобным программам и обеспечения обучения на разнообразных специальностях.

*«... Многие компании, которые я знаю, например, компания «Казахмыс», приводят будущих геологов в свои кооперативы для стажировки. Это тот факт, что работодатели заставляют молодых людей работать. И если есть молодые люди, которые это понимают, это отличная возможность. Представляется, что для того, чтобы работодатель был заинтересован в трудоустройстве молодых людей, он должен давать возможности молодым людям, которые у него работают. Например, в «КазТрансОйл» хорошо развита молодежная политика. Благодаря этому интерес молодежи к работе в этой компании высок»* (А. Салимкереев, председатель Молодежного совета «Келешек» при Федерации профсоюзов РК).

В новых секторах экономики, особенно в секторах StartUp, IT, сервисных компаниях и других инновационных отраслях, молодые специалисты имеют большой спрос и возможности для профессионального развития. В этих сферах инновации, технологии и гибкость играют важную роль, и молодежь обладает определенными преимуществами.

Одним из преимуществ молодых специалистов является их стремление к новым знаниям и к саморазвитию. По мнению экспертов, молодежь активно осваивает новые технологии, участвует в курсах и тренингах, самостоятельно изучает современные тенденции в своей отрасли. Они обладают высокой обучаемостью и готовностью к постоянному обновлению своих навыков, что является важным преимуществом в быстро меняющейся экономической среде.

Еще одним преимуществом молодых специалистов является знание языков. В мире, где глобализация играет важную роль, знание нескольких языков становится все более ценным. Молодежь часто имеет лучшую языковую подготовку, что дает им возможность легче адаптироваться к работе в международной среде и участвовать в глобальных проектах.

Кроме того, эксперты считают, что молодые специалисты часто обладают развитыми мягкими навыками, такими как коммуникация, работа в команде, креативность и адаптивность, востребованные в современном бизнесе.

*«... В зависимости от сектора экономики, если традиционная экономика занимает крупные корпорации, они предпочитают привлекать квалифицированных специалистов. Он не хочет проводить столько времени с молодыми людьми и сидеть на них. Новая экономика, например, StartUp, IT-компании, сервисные компании, им нужны молодые люди. В конце концов, в этой новой экономике важен не ваш опыт, а ваша готовность учиться новому. То есть молодежь, которая быстро учится, быстро схватывает новое, говорит на нескольких языках, гибкая, обладает «soft skills», вот что важно»* (С. Бейсембаев, директор исследовательского центра PaperLab).

## 9. Готовность казахстанских компаний вкладывать ресурсы в молодых специалистов

Только небольшое число компаний имеют достаточные ресурсы и готовность вкладывать в развитие молодых специалистов. Готовность компаний вкладывать ресурсы в молодежь обусловлена их долгосрочной стратегией развития, которая включает в себя развитие социальной ответственности и устойчивого развития организации.

Для укрепления этой стратегии и стимулирования бизнеса к инвестициям в молодежь необходимо создать взаимовыгодные условия со стороны государства. Государство может принимать меры, которые будут поощрять и поддерживать компании, вкладывающие ресурсы в молодых специалистов.

Одним из возможных мер является предоставление налоговых льгот или других финансовых стимулов компаниям, которые активно вкладываются в обучение и развитие молодых специалистов. Такие стимулы могут снизить финансовую нагрузку на компании и создать дополнительную мотивацию для инвестиций в молодежь.

Кроме того, государство может разрабатывать программы сотрудничества между компаниями и учебными заведениями, которые будут способствовать обмену знаниями, опытом и ресурсами. Это может включать создание программ стажировок, проведение тренингов, а также содействие в организации практического обучения для студентов и выпускников. Важно также обеспечить прозрачность и доступность информации о возможностях поддержки и финансирования обучения молодых специалистов. Государственные органы могут активно информировать компании о доступных программных инициативах, грантах, фондах и других источниках финансирования, которые помогут им в развитии молодежи.

Создание таких взаимовыгодных условий для бизнеса со стороны государства может стимулировать компании к инвестициям в молодежь и укрепить их стратегии развития, включающие социальную ответственность и устойчивость. Такая поддержка со стороны государства будет способствовать развитию молодежного кадрового потенциала, улучшению конкурентоспособности бизнеса и общего экономического развития страны.

*«... Готовы, но через трехсторонний договор. Стажировки, ярмарка вакансий, гранты. Например, КазЭнерджи предоставляют гранты по разным специальностям» (А. Надирова, профессор Университета Нархоз).*

*«... Такие крупные компании, как «Қазақстан теміржолы», «КазТрансОйл», «Қазақ Мыс» развивают потенциал и конкурентоспособность своих молодых специалистов посредством проведения множества мероприятий и премий. Например, в июне этого года компания «КазТрансОйл» проведет спортивную ярмарку. Молодым людям, принявшим участие в конкурсе, будет выплачиваться стипендия. Это повышает желание молодежи работать. Я думаю, что компании доводят вещи до определенного уровня» (А. Салимкереев, председатель Молодежного совета «Келешек» при Федерации профсоюзов РК).*

В некоторых случаях компании могут предпочесть нанимать более дешевую рабочую силу, включая неопытных молодых специалистов, чтобы сократить расходы на заработную плату. Это может создавать дополнительные трудности для молодежи, которая стремится получить работу и развить свои профессиональные навыки.

Однако эксперты отмечают, что молодежь, как особая группа, обладает как положительными, так и негативными характеристиками. Среди положительных характеристик молодежи можно выделить высокую социальную и трудовую мобильность, готовность к инновациям и адаптивности к изменениям. Молодые люди часто обладают энтузиазмом, энергией и стремлением к профессиональному росту.

Вместе с тем, молодые специалисты также могут столкнуться с негативными характеристиками, такими как эмоциональная неустойчивость, отсутствие производственного стажа и ограниченный опыт работы. Эти факторы могут быть причиной трудностей при трудоустройстве и адаптации к рабочей среде.

В связи с этим, важно, чтобы молодые люди имели адекватные ожидания от рынка труда. Реалистичное понимание требований и возможностей на рынке труда поможет молодежи выбрать подходящую карьерную стратегию и принять необходимые шаги для развития своих профессиональных навыков.

С другой стороны, работодатели должны ясно представлять себе реальный профиль нынешнего выпускника и выдвигать понятные и четкие требования. Это поможет сократить разрыв между ожиданиями молодых специалистов и требованиями работодателей. Работодатели могут также предлагать программы стажировок, обучения и наставничества, которые помогут молодым специалистам развить необходимый производственный стаж и опыт работы.

В итоге, понимание и учет особенностей молодежи со стороны как молодых людей, так и работодателей, сыграют важную роль в снижении разрыва между спросом и предложением на рынке труда. Адекватные ожидания и четкие требования помогут молодым специалистам эффективнее и успешнее интегрироваться в рабочую среду и реализовать свой потенциал.

*«... Но присущие трудовой сфере сложность и динамичность порождают нередко у молодых специалистов неточные представления о ней, вызывают у них неадекватные ожидания. Так же и работодатели не всегда могут четко сформулировать свои требования, оставляя их размытыми, либо завышая их планку. Работодатель должен также четко представлять реальный портрет нынешнего выпускника и не приписывать к нему невозможные качества и требования. Следовательно, необходимым является выявление основных сложностей, с которыми сталкивается выпускник в начале процесса трудоустройства, для создания возможности их предотвращения. Указанные обстоятельства актуализируют изучение взаимных ожиданий работодателей и выпускников вузов, чтобы приблизиться к решению целого ряда проблем» (И. Сактаганова, доцент кафедры ЕНУ им. Л. Н. Гумилева).*

С экономической точки зрения некоторым компаниям выгоднее нанимать молодых специалистов и инвестировать в их обучение, чем пользоваться услугами более опытных специалистов, чьи услуги могут иметь более высокую стоимость. Это особенно характерно для крупных компаний, таких как «Қазақмыс», «ҚазМұнаГаз», «ҚазТрансГаз», которые могут позволить себе инвестировать в обучение и развитие молодежи. Также небольшие исследовательские компании и компании в сфере IT и предоставления различных услуг часто оценивают потенциал молодых специалистов и готовы вкладывать в их развитие.

Однако другая группа экспертов придерживается мнения, что казахстанские компании в целом не готовы вкладываться в развитие молодых специалистов. Это может быть связано с рядом факторов, включая экономическую неопределенность, ограниченные бюджеты и ресурсы, а также недостаток понимания о потенциале и важности молодежи для долгосрочного развития компаний. Возможно, некоторые

компании предпочитают приобретать готовые навыки и опыт, даже если это сопряжено с более высокой ценой.

## 10. Оценка реализации программ по трудоустройству молодежи

Несмотря на принимаемые государством меры содействия занятости молодежи, реализация программ по трудоустройству молодых граждан не показывает высокую эффективность. Одной из главных причин невысокой эффективности отмечается несоответствие между предлагаемыми условиями программ и запросами со стороны молодежи – программы не всегда адаптированы под потребности и интересы молодых людей. Необходимо более тщательно анализировать и учитывать предпочтения и потребности молодежи при разработке и реализации таких программ.

Одной из причин трудностей, с которыми сталкиваются выпускники вузов, является несоответствие их компетенций требованиям рынка труда. В ряде случаев выпускники не обладают достаточным уровнем практических навыков, опыта работы или специализированных знаний, что ограничивает их возможности для трудоустройства. Это может быть связано с недостаточной практической ориентацией программ образования или недостаточной связью между учебными заведениями и работодателями. Для решения этой проблемы необходимо укреплять связь между системой образования и требованиями рынка труда, включать в программы обучения больше практических курсов, стажировок и обмен опытом с предприятиями.

Столкнувшись со сложностями трудоустройства по своей специализации, некоторые выпускники вынуждены искать работу в неформальном секторе или становятся самозанятыми. Это может приводить к росту числа самозанятых, нерегулируемого и неконтролируемого трудового сектора. Поэтому важно разрабатывать меры, которые помогут молодым специалистам получить работу в соответствии со своей квалификацией и предоставлять возможности для их профессионального развития и роста.

*«... Мы часто говорим о молодых людях с дипломами, а молодые люди с дипломами, но без соответствующего образования, идут в другие сферы, такие как такси и службы доставки, которые распространены в городах. Здесь есть различия между большими городами и регионами» (А. Хамит, сотрудник Университета КАЗГЮУ имени М. С. Нарикбаева).*

По мнению экспертов, несмотря на созданные механизмы для решения проблемы молодежной безработицы, существующие программы по содействию занятости часто ограничиваются краткосрочными и образовательными мероприятиями. Они не всегда предоставляют достаточные инструменты и ресурсы для системного решения проблем, с которыми сталкиваются молодые люди при поиске работы и трудоустройстве.

Для более эффективного решения проблемы молодежной безработицы эксперты предлагают разработать конкретную специализированную программу. Такая программа должна включать в себя целенаправленные меры и действия, направленные на устранение причин безработицы среди молодежи и создание устойчивых механизмов поддержки и трудоустройства.

Важно уделить внимание долгосрочным перспективам и создать условия для стабильной и устойчивой занятости молодежи.

*«... До проекта молодежной политики «Казахстан 2020: Путь в будущее» в стране действовала программа «Молодежь Казахстана» от 2001 года, а также проекты молодежной политики на 2003-2004 и 2005-2007 годы. Каждый из этих документов был призван улучшить ситуацию с трудоустройством молодежи. Однако специальной программы, направленной на решение проблемы безработицы среди молодежи так и не было выработано. Созданные для этого*

*механизмы встроены в общие программы занятости. Несмотря на достижение целевых индикаторов ряд специалистов сомневаются в эффективности этих программ, критикуя и качество их исполнения» (Г. Галиакбарова, доцент кафедры ЕНУ им. Л. Н. Гумилева).*

Помимо других проблем, вопрос информированности молодежи о реализации программ по трудоустройству остается актуальным. Низкая информированность может иметь негативное влияние на показатели реального участия молодежи в таких программах и, соответственно, на их дальнейшее трудоустройство. То есть отсутствие информации о доступных программных возможностях может привести к тому, что молодые люди не будут принимать участие в них или не смогут использовать полный потенциал предлагаемых ресурсов и поддержки. Как следствие, может привести к упущенным возможностям и затруднить процесс успешного трудоустройства.

Для решения этой проблемы, по мнению экспертов, важно активно информировать молодежь о существующих программах и ресурсах по трудоустройству. Государство, образовательные учреждения, профессиональные ассоциации и другие заинтересованные стороны могут сотрудничать для создания информационных кампаний и ресурсов, которые будут доступны и понятны для молодежи. Это может включать проведение информационных мероприятий, создание веб-сайтов, печатных материалов и социальных медиа-кампаний, а также активное взаимодействие с молодежью через школы, университеты и центры занятости.

*«... При умелом пользовании существует много молодежных программ от государства. Однако участие в этих программах сокращается. Ведь, похоже, наша молодежь меньше стремится к поиску. Так, существует множество программ по улучшению занятости молодежи. Но также сохраняется проблема или недостаток информации. Возрастной индекс молодежи в нашей стране увеличился до 35 лет. Но и им не хватает информации. Смартфон есть у всех, если придумают приложения для тех программ. Где была бы доступна информация обо всех программах в этом приложении. Если приложение широко распространить, то информированность повысится» (А. Салимкереев, председатель Молодежного совета «Келешек» при Федерации профсоюзов РК).*

Особенно актуальным остается вопрос реализации программ на региональном уровне. В регионах проблемы молодежной безработицы могут иметь более острый характер, и необходимо уделять особое внимание разработке и реализации мер поддержки молодежи на местах. Однако реализация государственных программ по трудоустройству молодежи, согласно мнению экспертов, не всегда учитывает региональную специфику. Это приводит к неравномерности результатов программ в различных регионах. Некоторые регионы испытывают трудности в достижении целевых показателей.

Эта проблема является следствием комплекса факторов. Во-первых, отсутствие прогнозирования и планирования на региональном уровне может привести к недостаточной адаптации государственных программ под специфические потребности и особенности каждого региона. Различные регионы могут иметь свои особенности в экономическом развитии, структуре рынка труда и спросе на определенные специальности. Поэтому важно учитывать эти факторы при разработке и реализации программ по трудоустройству молодежи.

Во-вторых, командный и административный подход к реализации программ может затруднять эффективное взаимодействие между центральными и местными исполнительными органами. Недостаточная координация и обмен информацией

между различными уровнями управления может привести к неправильной адаптации программ к региональным потребностям и сложностям. Для преодоления этой проблемы необходимо разработать механизмы взаимодействия и сотрудничества между различными уровнями управления, чтобы обеспечить эффективную адаптацию программ к региональной специфике.

Для достижения более равномерных результатов и учета региональной специфики в реализации государственных программ по трудоустройству молодежи необходимо усилить планирование и прогнозирование на региональном уровне. Это позволит более точно определить потребности каждого региона и разработать адаптированные меры поддержки молодежи. Кроме того, важно создать механизмы сотрудничества и обмена информацией между центральными и местными исполнительными органами для эффективного реагирования на региональные вызовы и потребности. Только путем учета региональной специфики и разработки дифференцированных подходов в реализации программ по трудоустройству молодежи можно обеспечить более равномерное и эффективное содействие занятости молодежи во всех регионах страны.

*«...Во-первых, распределение программ по стране, оно тоже неэффективно, то есть, есть регионы, которые институционально не могут потянуть те индикаторы, которые были выставлены центральным органам и областным органом. Соответственно в этих моментах идет перегиб. Или есть в тех районах, в которых наоборот не хватает. По программе даже с «С дипломом - в село!» были кейсы, где в регионах они не могли найти специалистов для того, чтобы закрыть эти квоты. В других регионах наоборот был такой ажиотаж, что тот бюджет, который был у них и есть, недостаточен. Это вот, как раз, проблема связана с прогнозированием, планированием необходимых средств. И, опять же, это административный, командный метод работы. Есть кейсы, где работодатели фиктивно дают вакансии, потому что это так надо, просят. Поэтому работодатель всё делает на бумаге, а на практике он ничего не реализует, потому что это ему невыгодно это и не надо» (М. Кудабеков, старший преподаватель кафедры социологии ЕНУ им. Л. Н. Гумилева).*

Реализация молодежной политики по содействию занятости сталкивается с проблемой несоответствия между выделенными средствами и достигнутыми результатами программ. По мнению экспертов, созданные рабочие места часто имеют временный характер и ограничены сроком от 6 до 12 месяцев. Более того, большинство этих рабочих мест характеризуются низкой заработной платой и не предоставляют возможностей для развития профессиональных навыков и карьерного роста.

Такая ситуация создает видимость мер по трудоустройству молодежи, однако отсутствуют реальные и устойчивые результаты. Это связано с ограниченными ресурсами и недостаточной фокусировкой на долгосрочном развитии молодых специалистов. Важно, чтобы создаваемые рабочие места обеспечивали устойчивые возможности для профессионального роста, обучения и развития молодежи.

*«... Наша основная программа – программа занятости. Теперь это стало национальной программой. Лично я оцениваю эффективность этой программы отрицательно. Однажды я написал критическую статью. Это связано с тем, что нет соответствия между средствами, выделенными на эту программу, и полученными результатами. Государство выделяет слишком много денег. Сообщается, что создано 400-500 тысяч рабочих мест. Во-первых, это временное рабочее место, государство открывает рабочее место на 6 месяцев или 1 год и нанимает людей. Но в следующем году они останутся без работы.*

*Во-вторых, это некачественное рабочее место. В основном черная работа, низкая зарплата, мало возможностей для повышения квалификации или социальная работа, например, дворник» (С. Бейсембаев, директор исследовательского центра «PaperLab»).*

Таким образом, для решения проблем занятости молодежи важно уделять внимание долгосрочным перспективам и результатам при разработке и реализации государственных программ. Необходимо создавать рабочие места с устойчивыми возможностями для развития навыков и карьерного роста молодых людей. Также важно проводить информационные кампании и обеспечивать доступность информации о возможностях для молодежи по трудоустройству. Кроме того, необходимо укреплять координацию и сотрудничество между центральными и местными исполнительными органами для учета региональной специфики и потребностей молодежи в региональном разрезе.



## Рекомендации

В целях улучшения реализации молодежной политики эксперты рекомендуют изучать и применять международный опыт в этой области. Анализ передовых практик и успешных моделей из других стран может помочь выявить эффективные подходы и стратегии, которые можно адаптировать и применить в контексте Казахстана. Международный опыт может предложить новые идеи и решения, способствующие более эффективной реализации молодежных программ и политик занятости.

*«... Давайте поставим какую-нибудь цель и возьмем пример с финской модели подготовки специалистов. В Эстонии, в странах Балтии сфера неформального образования, дополнительного образования молодежи, тренингов, помощи в поиске своего пути в жизни – все на одном пути. Есть хорошие механизмы, надо брать опыт и развивать дальше. Конкретные показатели должны быть установлены для молодежных центров» (А. Хамит, сотрудник Университета КАЗГЮУ имени М. С. Нарикбаева).*

Другой важный аспект, отмеченный экспертами, связан с нехваткой кадровых ресурсов в молодежных ресурсных центрах. Эти центры играют важную роль в поддержке молодежи, предоставляя информацию, консультации и ресурсы для развития профессиональных навыков и карьерного роста. Однако ограниченные кадровые ресурсы могут ограничивать возможности этих центров и затруднять полноценную работу с различными категориями молодежи. Поэтому важно уделять внимание развитию кадрового потенциала в молодежных ресурсных центрах, включая подготовку и обучение специалистов, которые смогут качественно обслуживать молодежь и предоставлять им необходимую поддержку и ресурсы.

Для эффективной реализации молодежных программ и политик также важно определить четкие индикаторы и механизмы оценки молодежных ресурсных центров. Разработка и использование показателей и оценочных критериев помогут проводить систематическую и объективную оценку работы центров и оценивать их вклад в поддержку молодежи. Это позволит выявлять сильные и слабые стороны работы центров, идентифицировать эффективные практики и предлагать рекомендации для улучшения их работы.

Для улучшения ситуации с трудоустройством молодежи эксперты подчеркивают необходимость учета новых тенденций и требований современного рынка труда.

Во-первых, применение новых технологий, таких как искусственный интеллект, машинное обучение и робототехника, играет важную роль в контексте занятости населения. Молодежь должна быть готова работать с новыми технологиями и адаптироваться к изменениям в рабочих процессах. Поэтому развитие цифровых навыков и компетенций становятся необходимостью для успешного трудоустройства и устойчивой занятости молодежи.

Во-вторых, наблюдается распространение гибридных форм работы, когда молодые специалисты сочетают различные виды занятости, такие как работа на постоянной основе, фриланс, временная работа и другие формы занятости. Это требует перераспределения рабочей силы и адаптации к новым формам трудовых отношений. Молодежь должна быть готова к таким изменениям и развивать гибкость и многозадачность, чтобы успешно функционировать в таких условиях.

Кроме того, современный рынок труда все больше ценит не только технические знания и навыки (*hard skills*), но и мягкие навыки (*soft skills*). Гибкость мышления, эмоциональный интеллект, высокая адаптивность к изменениям, способность к обучению новым компетенциям, коммуникативные и межличностные

навыки становятся все более востребованными. Поэтому молодежи следует обратить внимание на развитие и усовершенствование таких навыков, чтобы быть конкурентоспособными на рынке труда.

*«Можно утверждать, что на современном рынке труда востребованными являются работники, способные успешно адаптироваться к постоянно меняющейся среде за счет обладания широким спектром надпрофессиональных навыков и способности к быстрому получению необходимых знаний. При этом наиболее ценными качествами для представителя постиндустриального общества становятся обучаемость и гибкость в освоении новых компетенций» (М. Есиркепова, доцент кафедры Международного университета Астана).*

Для улучшения ситуации по профессиональной адаптации студентов на рынке труда эксперты считают важным внедрение гибкой формы обучения, основанной на международном опыте. Такая форма предполагает возможность студентам параллельно учиться и работать, как в университете, так и в других организациях, связанных с их специальностью. Это позволяет студентам приобретать не только теоретические знания, но и практический опыт работы, что повышает их конкурентоспособность на рынке труда.

Гибкие формы обучения также включают комбинированные форматы, которые объединяют очное и дистанционное обучение. Такой подход позволяет студентам выбирать наиболее удобные и эффективные способы получения знаний. Очные занятия могут предоставлять возможность для личного взаимодействия и обмена опытом, а дистанционное обучение дает гибкость в расписании и доступе к образовательным ресурсам. Это особенно актуально в условиях современных технологий, которые позволяют проводить онлайн-курсы, вебинары и другие формы дистанционного обучения.

Важным фактором в улучшении доступности и гибкости обучения является распространение массовых открытых онлайн-курсов (МООС), подобных платформе «Coursera». Эти курсы предоставляют бесплатный доступ к образовательным материалам, разработанным ведущими университетами и экспертами в различных областях. Молодежь имеет возможность изучать новые предметы, повышать свои знания и навыки, что способствует их профессиональному развитию и увеличивает их привлекательность для работодателей.

*«... В Америке очень гибкая система набора студентов, то есть они очень гибко работают и учатся параллельно. Ну, не студенты, а магистранты работают в вузах и т.д. Им делегируют определенные полномочия. Мне кажется, нужно прям расширять, насколько это возможно» (Ж. Искакова, доцент кафедры ЕНУ им. Л. Н. Гумилева).*

*«... Для обеспечения повышения квалификации и переквалификации в требуемом масштабе необходимы, прежде всего, более гибкие и менее затратные варианты обучения, которые сочетают в себе характеристики формального, неформального и дистанционного образования, такие как массовые открытые обучающие курсы («Coursera», «Udemy» и другие), а также модульное обучение, направленное на формирование и развитие навыков, актуальных для рынка труда» (И. Сактаганова, доцент кафедры ЕНУ им. Л. Н. Гумилева).*

Для эффективной реализации государственных программ эксперты подчеркивают необходимость более точного прогнозирования и планирования с учетом региональных особенностей. Одним из способов достижения этого является проведение выездов и работы с молодежью в регионах, чтобы более полно понять и учесть специфические потребности и проблемы каждого региона.

Регулярные встречи и обсуждения с молодежью на местном уровне позволят получить обратную связь и предложения от молодых людей, что поможет лучше адаптировать программы к их потребностям и реальной ситуации в регионах. Такой диалог способствует более точной и эффективной разработке и реализации мер, а также повышает уровень доверия и вовлеченности молодежи в процесс.

Важным аспектом молодежной политики является проведение ранней профориентационной работы. Это необходимо не только для учеников выпускных классов, но и для учеников среднего звена (5-9 классы). Предоставление информации о различных профессиях, карьерных возможностях и требованиях рынка труда поможет молодежи сделать осознанный выбор в области образования и будущей профессии. Такие программы должны быть доступными и предоставлять разнообразные форматы, включая информационные лекции, мастер-классы, профессиональные практикумы и стажировки.

*«... У каждого региона есть свои потребности, свои реалии. Поэтому исходя из этого, первые рекомендации - это опять же прогнозирование, планирование. Чем четче у нас будут прогнозирование и планирование, тем более эффективными госпрограммы. Во-вторых, не всегда государственные программы сосредоточены на потребности молодежи. И третье, это вот нужно проводить более раннюю профориентационную работу. Ну, например, в США уже с пятого класса идет профориентационная работа. То есть, у них существуют различные кружки: технические кружки, гуманитарные кружки. Они уже с 5 класса посещают будущее свое рабочее место и так далее. Такие у них мероприятия. А у нас профориентация начинается в лучшем случае с 9 класса, а так с 10-11, когда надо ЕНТ, хочешь - не хочешь выбирать предмет, который тебе нужен» (М. Кудабеков, старший преподаватель кафедры социологии ЕНУ им. Л. Н. Гумилева).*

*«... Я думаю, что всякая безработица начинается с неправильного выбора профессии. Например, я не могу сказать, что окончу энергетику и стану экономистом или юристом. Ведь, я выбрал не ту профессию. То есть, если будет больше рабочих мест, которые определяют выбор профессии, и если вышеупомянутый производственный опыт будет учитываться как опыт работы, то это будет большим стимулом. И если вновь упомянутые программы получат широкое распространение, трудоустройство молодежи придет к определенной системе» (А. Салимкереев, председатель Молодежного совета «Келешек» при Федерации профсоюзов РК).*

Эксперты предлагают рассмотреть возможность включения периода прохождения производственной практики в стаж работы с целью повышения конкурентоспособности выпускников вузов. Производственная практика является важной частью образовательного процесса и предоставляет студентам возможность применить полученные теоретические знания на практике.

Включение производственной практики в стаж работы позволит выпускникам иметь реальный опыт работы в соответствующей сфере и приобрести необходимые профессиональные навыки. Это поможет выпускникам лучше соответствовать требованиям работодателей и повысить свою конкурентоспособность на рынке труда.

Однако для успешной реализации данной инициативы необходимо установить четкие стандарты и критерии оценки производственной практики, чтобы обеспечить качественное и целенаправленное обучение студентов. Также требуется сотрудничество между вузами и предприятиями для организации качественных практических мест и менторства со стороны опытных специалистов.

*«... В настоящее время, когда молодые люди ищут работу, первое, что они спрашивают, это опыт работы и стаж работы. Студент, только что закончивший университет, не имеет опыта работы. В этом случае, я предлагаю засчитывать производственную практику в вузе как стаж работы. Это позволило бы молодежи легче найти работу, открылись бы новые возможности» (А. Салимкереев, председатель Молодежного совета «Келешек» при Федерации профсоюзов РК).*

За последние годы в Казахстане было реализовано значительное количество государственных программ и проектов, направленных на поддержку молодежи. Эти программы имеют различные цели, такие как создание рабочих мест, развитие предпринимательства, поддержка образования и профессиональной подготовки молодых людей. Однако, промежуточные результаты показывают, что наиболее эффективными оказываются небольшие проекты, подобные «Zhas Project».

«Zhas Project» - это пример маломасштабного проекта, который концентрируется на достижении конкретного результата и имеет обратную связь. Такие проекты обычно не требуют больших финансовых вложений и характеризуются гибкостью и быстрым прототипированием. Они могут быть легко адаптированы к конкретным потребностям и проблемам молодежи в разных регионах.

Подобные небольшие проекты, основанные на конкретных задачах и результате, могут стать эффективным инструментом для поддержки и развития молодежи в Казахстане. Они могут быть более доступными и быстро реализуемыми, что способствует активному вовлечению молодежи и созданию конкретных практических результатов.

*«... Главная особенность «Zhas Project» в том, что процесс налажен, они с самого начала определили, что им нужно и на какой результат они будут работать. Он создал все условия для получения такого же результата. Коррупции там не было вообще. В госпрограммах этого нет, у государства есть идея и индикатор. И это не включает процесс, обратную связь, обзор проекта. Нет кругового процесса, который постоянно возвращается. Не надо заимствовать у других стран, надо учиться на собственных программах и отказываться от программ, ведущих к большим высотам» (С. Бейсембаев, директор исследовательского центра «PaperLab»).*

По мнению экспертов, чтобы достичь желаемых результатов и улучшить ситуацию с занятостью молодежи, важно осознать текущие проблемы реализации государственных программ. Решающую роль в этом процессе должны играть молодежные центры, которые должны быть укомплектованы лидерами, способными понять и поддержать молодежь. Эксперты считают, что для улучшения ситуации с занятостью молодежи необходимо активное сотрудничество государства, частных предпринимателей и крупных компаний. Они должны работать совместно, разрабатывая и реализуя программы, основанные на передовом международном опыте и соответствующие требованиям современного общества и экономики.

Существующие проекты, такие как «Молодежная практика» и программа занятости, являются полезными инициативами, однако требуют дальнейшего усовершенствования. Чтобы достичь хороших результатов, необходимо внести изменения в некоторые несоответствия программ, а также разработать четкий план действий и не расходовать выделенные средства на неэффективные меры.

*«... Этого можно достичь, даже если мы не будем искать пример со стороны, а осознаем, чего нам не хватает, и будем учиться на неудачных результатах текущих государственных программ. Молодежные центры должны*

*быть укомплектованы лидерами, которые понимают положение молодежи и могут быть с ней на одной волне. Только молодые могут найти общий язык с молодыми. Я считаю, что государство должно вместе с частными предпринимателями и крупными компаниями работать над улучшением ситуации по занятости молодежи. Наше общество и наша экономика должны соответствовать мировому опыту. Мы не сможем заглянуть в такой опыт, пока проблемы не будут решены и там. Наша «Молодежная практика» и программа занятости – хорошие проекты. Я считаю, что мы добьемся хороших результатов, если внесем изменения в некоторые их нелогичные пункты, если будем действовать по четкому плану и не разбрасывать выделенные средства»*  
**(С. Бейсекеев, предприниматель, ментор, президент компании «Arman Holding»).**

В целом главная цель государственной молодежной политики состоит в создании всех условий и благоприятной среды для всестороннего развития молодежи, получения необходимых навыков, реализации идей и проектов. Успешная интеграция молодежи, в том числе, выпускников учебных заведений, в экономически активную часть населения, их устойчивая занятость на рынке труда окажет благотворное влияние на развитие экономики страны.