

СОЦИАЛЬНАЯ ФИЛОСОФИЯ

ВЗАИМОСВЯЗЬ МЕЖДУ ВЫСШИМ ОБРАЗОВАНИЕМ И ЗАНЯТОСТЬЮ В КАЗАХСТАНЕ

*Байжанова Гулсара Алижановна**PhD докторант социологии, Казахский национальный университет им. аль-Фараби – КазНУ,
Казахстан, Алматы**E-mail: makoni2494@gmail.com*THE RELATIONSHIP BETWEEN HIGHER EDUCATION AND EMPLOYMENT
IN KAZAKHSTAN*Gulsara Bayzhanova**PhD student, Sociology, al-farabi Kazakh National University,
Kazakhstan, Almaty*

АННОТАЦИЯ

В данной статье рассматривается связь высшего образования и занятости в Казахстане. В ней рассматривается развитие программы трудоустройства в высшем образовании, исследуется характер и последствия организационных изменений для выпускников, а также оценивается, какие качества будут необходимы выпускникам в следующем десятилетии. Также автор показывает серьезные проблемы в отношении качества работы, уровня оплаты, качества образования, которые впоследствии имеют влияние на занятость. Неформальность и самозанятость широко распространены, особенно среди молодежи, пожилых работников и людей с низкой квалификацией. Более того, автор описывает действующие в Казахстане системы высшего образования, в которых основное внимание уделяется управлению, обеспечению качества, интернационализации и финансированию. Далее рассматривается рынок труда, описываются как его успехи, так и такие остающиеся проблемы, как низкое качество работы и несоответствие навыков, получаемых в университетах.

ABSTRACT

This article discusses the relationship between higher education and employment in Kazakhstan. It examines the development of the "employment" program in higher education, explores the nature and consequences of organizational changes for graduates, and evaluates what qualities graduates will need in the next decade. The author also shows serious problems regarding the quality of work, the level of payment, the quality of education, which subsequently have an impact on employment. Informality and self-employment are widespread, especially among young people, older workers and people with low qualifications. Moreover, the author describes the higher education systems operating in Kazakhstan, which focuses on management, quality assurance, internationalization and financing. Further, the labor market is considered, both its successes and the remaining problems such as poor quality of work and poor skills are obtained at universities.

Ключевые слова: высшее образование, занятость, качество образования, трудовые навыки.

Keywords: higher education, employment, quality education, labor skills.

Введение

Рассматривая взаимосвязь высшего образования и занятости, можно сказать, что существует риск того, что полученный диплом гарантирует трудоустройство.

Уровень поступления в высшие учебные заведения Казахстана в 2018 году составил примерно 50% [2]. Однако за последние десять лет абсолютное число студентов, поступающих в высшие учебные заведения (включая высшее техническое и профессиональное образование), сократилось на 36%, что связано с демографическими изменениями и падением

уровня зачисления на заочное обучение. В 2018 году более 50 000 студентов (10%) бросили свои соответствующие программы по таким причинам, как плохая успеваемость или переход на другие формы обучения. Последние данные ОЭСР свидетельствуют о том, что казахстанская система высшего образования не уделяет должное внимание соответствующим навыкам «XXI века» [2], которые включают в себя не только технические навыки и знания, но и навыки межсекторального обучения, такие как грамотность, решение проблем, работа в команде или адаптивность. Такие навыки имеют решающее значение для

успеха на рынке труда и в целом для благополучия студентов. Вследствие всего этого казахстанская молодежь после выпуска работает не по своему профилю, что говорит о наличии проблемы взаимосвязи высшего образования и трудоустройства.

Цель исследования заключается в выявлении взаимосвязи высшего образования и трудоустройства в Казахстане.

Методом исследования является обзорный анализ имеющихся трудов как казахстанских, так и зарубежных авторов.

Основная часть

Молодые люди сегодня находятся в группе риска, потому что они сталкиваются со значительными препятствиями при поиске работы. Это определяется многими факторами.

С одной стороны, знания и компетенции молодых людей, приобретенные в системе образования, часто не соответствуют требованиям работодателей. Многие компании просто не рассматривают молодых специалистов, поскольку их наем намного дороже, чем наем кандидатов с опытом работы и профессиональными достижениями.

С другой стороны, сами молодые люди в некоторых случаях преувеличивают требования к трудоустройству. Многие выпускники учебных заведений недовольны заработной платой и условиями труда, которые им предлагают работодатели, и поэтому отказываются работать по приобретенной профессии. Следовательно, все вышеперечисленное приводит к низкой эффективности занятости, а также создает предпосылки для роста безработицы среди молодых специалистов.

Аналитическая часть

По данным комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан, молодежь (от 15 до 28 лет) составляет около четверти экономически активного населения Казахстана. Из них число занятых в Казахстане молодых людей составляет 2 миллиона [1].

Более того, молодежный сегмент, как и общий рынок труда в Казахстане, остается довольно несбалансированным.

Во-первых, молодые специалисты преимущественно заняты в малопродуктивных отраслях. Так, в 2018 году 16,7% занятой молодежи работали в сфере торговли, 14,2% – в сельском хозяйстве и 11,1% – в сфере образования [5].

Во-вторых, предпринимательство остается недостаточно привлекательным для молодежи. Подавляющая часть занятой молодежи – это наемные работники. Только 23,9% относятся к самозанятой молодежи. В то же время следует отметить, что самозанятость в большинстве случаев в Казахстане тесно связана с низким уровнем доходов и производительностью труда. В сельской местности, где возможность трудоустройства довольно низка, самозанятость является альтернативной формой занятости. Таким образом, значительная часть наемных работников (64,2%) проживает в городе, а самозанятая молодежь (66,4%) проживает в селе [5].

В-третьих, уровни образования занятой молодежи также заметно различаются. 42,9% занятых молодых людей имеют высшее и неоконченное высшее образование. Кроме того, существует высокая дифференциация между наемной молодежью (48,9% с высшим образованием) и самостоятельно занятой молодежью (только 25,2% с высшим образованием) [6].

Также наблюдается дисбаланс выпуска рабочей силы университетами и трудоустройства молодежи. Согласно статистике 2016 г., число молодых специалистов, выпущенных по техническим специальностям, составило 19,5% от общего выпуска. Однако в последующие два года по специальности трудоустроились только 4,5% молодых специалистов. Такой дисбаланс имеет ряд последствий: нехватка молодых специалистов в определенных сферах, работа не по специальности снижает уровень дохода, что впоследствии снижает значимость обучения в вузе. Такая ситуация говорит о низком уровне сотрудничества высших учебных заведений с работодателями.

Также наблюдается дифференциация безработной молодежи по уровню образования. Так, среди безработной молодежи 35,9% имеют высшее и неоконченное высшее образование, 39% – среднее специальное. В то же время безработица среди молодежи с высшим и неоконченным высшим образованием составляет 3,3%, среди молодежи со средним и профессиональным (специальным) образованием – 4,2%, с базовым, средним, общим, начальным – 4,8% [6].

Выходя на рынок труда и имея недостаточные опыт работы и необходимые профессиональные знания и квалификацию, молодые люди сталкиваются с серьезными препятствиями при поиске работы.

Согласно результатам социологического исследования, около 42% опрошенных молодых людей постоянно сталкиваются с проблемами с трудоустройством, из которых 47,5% – сельская, а 38,1% – городская молодежь [5]. Одним из важных факторов, препятствующих занятости молодежи на рынке труда, является разрыв между профессиональной ориентацией молодежи и потребностями предприятий в рабочей силе [3]. Так, согласно статистике, ожидаемый уровень выпуска студентов (университетов и колледжей) в период с 2013 по 2018 гг. был в 3 раза выше, чем ожидаемая потребность в рабочей силе (включая вакансии) [6]. Следует также учитывать, что значительная часть экономически активного населения разных возрастных групп также занимает вакантные должности.

Более того, рынок образования в Казахстане чрезвычайно дифференцирован с точки зрения предлагаемого качества образования, в частности, между городом и селом. Во многом это связано с качественным составом профессорско-преподавательского состава, существующей инфраструктурой, финансированием, материально-технической базой и т. д. Следовательно, уровень подготовки, которую получают молодые люди, создает предпосылки для недостаточной конкурентоспособности среди молодых специалистов.

Кроме того, важную роль играет фактор формирования устремлений и мотивации к труду среди молодежи. Другими словами, из-за высоких ожиданий и чувства собственного достоинства некоторые молодые люди могут отказаться работать.

С другой стороны, развитие предпринимательства также не стало достаточно привлекательным для молодежи. Согласно социологическому исследованию, проведенному Молодежным исследовательским центром, на вопрос, планируют ли опрошенные молодые люди открыть свой бизнес в ближайшие три года, только 16,4% ответили положительно, из которых 11% – городская, а 5,4% – сельская молодежь. 51,3% респондентов не планировали заниматься бизнесом, а 32,3% респондентов не задумывались об этом. Кроме того, данные социологического опроса также показали основные проблемы, с которыми сталкиваются молодые предприниматели. Наиболее актуальными были: отсутствие стартового капитала (55,7% респондентов), высокая арендная плата (32,4%), отсутствие опыта ведения бизнеса и налоговой отчетности (22,0%) [6].

По всем указанным выше причинам широко распространена тенденция трудоустройства среди молодых людей не по их специальности, трудоустройство молодых выпускников на работах, не требующих высокого уровня образования, и так далее.

Дальнейшее усиление негативных тенденций на молодежном рынке труда может нести следующие риски:

1. Рост внешней молодежной миграции. Типичным механизмом решения проблем на внутреннем рынке труда молодежи является образовательная или трудовая миграция. Согласно статистике, число молодых эмигрантов из Казахстана растет с каждым годом. Наибольшее количество молодых людей, покидающих родину, приходится на страны СНГ (90% от числа молодых людей, выезжающих за границу) [4]. Более того, по мнению экспертов, пик мобильности приходится на группу молодых людей в возрасте 24-28 лет.

2. Рост неформальной занятости молодежи. По данным комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан, 18,7% безработной молодежи ищут работу от 6 до 12 месяцев, 23,3% – от 3 до 6 месяцев, что может подтолкнуть их к поиску работы в неформальном секторе.

Следует отметить, что в целом в Казахстане, по данным Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), молодые люди, прошедшие профессиональную подготовку в учебных заведениях, начинают работать в возрасте 21 года. К 24 го-

дам подавляющее большинство молодых людей официально трудоустраиваются на рынке труда, поскольку они более осознанно подходят к выбору своей формы занятости [2]. Поэтому особое место в неформальном секторе занимают молодые люди в возрасте 15-24 лет, так как они наиболее социально уязвимы и им труднее найти формальную работу. Так, несмотря на то, что доля неформально занятой молодежи этой возрастной группы, согласно статистике, в период с 2015 по 2017 год снизилась с 25,3% до 19,1% от общего числа занятой молодежи этой возрастной группы, уровень неформальной занятости молодежи остается выше, чем в среднем по стране (16,1% в 2017 году) [3].

Заключение

Существующий уровень дифференциации занятости молодежи во многом связан с объективными экономическими условиями и низким уровнем взаимодействия высших учебных заведений с работодателями для выявления спроса на рынке труда и развития необходимых навыков, умений и знаний для хорошего трудоустройства. В связи с этим необходимо рассмотреть рекомендации по улучшению положения молодежи на рынке труда в Казахстане. Итак, рекомендуются следующие меры:

Совершенствование системы прогнозирования рынка труда и системы подготовки кадров на основе повышения эффективности механизма взаимодействия образовательных учреждений и предпринимательского сектора;

Пересмотр системы профориентации для молодежи. Основной целью должна быть организация информационного пространства, которая позволяет получать исчерпывающую информацию о профессиональном мире и их потребностях в стране, регионе, конкретном городе и даже на предприятии, а также о возможностях дальнейшей занятости. В то же время формы профессиональной ориентации должны быть различными: дни открытых дверей, индивидуальные и групповые консультации, разработка различных пособий и руководств по трудоустройству и т. д. Таким образом, молодое население сформирует адекватную самооценку личных и профессиональных качеств, а также реальное понимание современного рынка труда и необходимых специальностей;

Усиление механизма проведения краткосрочной профессиональной подготовки (переподготовки) кадров с использованием элементов модели двойного обучения. Также важно совершенствовать технологии дистанционного обучения с использованием открытых лекций, семинаров и мастер-классов ученых и практиков.

Список литературы:

1. Алышанская А., Сыздыков Б. Молодежь на рынке труда: особенности и тенденции // Казахстан-Спектр. – 2017. – № 3. – с.30
2. Молодежь Казахстана. Статистический сборник (на казахском и русском языках). – Астана: 2017. – 174 с.
 URL: http://stat.gov.kz/faces/wcnav_externalId/publicationsCompilations.jsessionid=CtU3reCJf-X0mHQMyfkMiMGxFRd4ARDMu6lqoi7oWLaGsuk8duK!1104536657!1266970695?lang=ru&_afLoop=2643760716140599#%40%3F_afLoop%3D2643760716140599%26lang%3Dru%26_adf.ctrl-state%3Ddzb8t49j_4 (дата обращения 01.03.2019).

3. Национальный доклад «Молодежь Казахстана – 2018» // ELJASTARY [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://eljastary.kz/articles/62/2> (дата обращения: 21 декабря 2013 г.).
4. Современное состояние рынка труда в Казахстане: брошюра / Под ред. З.К. Шаукенова. – Астана: Казахстанский институт стратегических исследований при Президенте Республики Казахстан, 2017. – 100 с.
5. Трудовые ресурсы. Основные показатели молодежного рынка труда (в возрасте 15-28 лет) по регионам Республики Казахстан и уровню образования за 2001-2018 годы // Комитет по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cabar.asia/ru/molodezhnyj-rynok-truda-v-kazahstane-kto-vostrebovan-a-kto-okazyvaetsya-ne-u-del/> (дата обращения: 05.07.2019)
6. Abdiraiymova G., Duisenova S., Shayakhmetov S. Quality assessment of higher education in Kazakhstan (Based on sociological survey results). Procedia-Social and Behavioral Sciences. 2014. Vol. 116. P. 4315-4321.