

А.Б. Сарсенова

Қазақ ұлттық қыздар педагогикалық университеті, Қазақстан, Алматы қ.,
e-mail: assel.sarsenova@inbox.ru

ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ТӘЖІРИБЕДЕГІ ЖАСТАРДЫҢ ЖҰМЫСҚА ОРНАЛАСУЫ

Мақаланың басты мақсаты озық елдердің тәжірибесіндегі жастардың жұмыспен қамтылу мәселесін талдау болып табылады. Жұмыссыздық пен жұмысқа орналасу мәселесі тек Қазақстанда ғана емес, сонымен қатар әлемдік деңгейдегі мәселе. Осындай проблеманың өзектілігі соңғы жылдары іске асырылып жатқан заңнамалық, ұйымдастырушылық және қаржылық бастамаларды қоса алғанда, жастарды жұмысқа орналастыру жөніндегі үздік ұлттық тәжірибелерді талдау қажеттілігін айқындайды. Мақалада, АҚШ университеттеріндегі кеңінен қолданылатын кәсіби карьера орталықтарындағы карьера коучинг тәжірибесіне, Германиядағы жұмыссыздарды қайта оқыту тәжірибесіне, Францияда «Жаңа қызметтер – жастар үшін жұмыс орындары», «Мемлекеттік ЖОО-дағы жұмыс орындары жастар үшін» сияқты бірқатар шет елдердегі жастарды жұмысқа орналастыру мүмкіндіктерін кеңейту жөніндегі стратегиялар мен бағдарламаларға назар аударылды. Сонымен қатар мақалада соңғы жылдардағы елдердің жұмыссыздық деңгейі туралы статистикалық деректер келтірілген. Талдау барысында шетелдік тәжірибедегі жастардың жұмыспен қамтылу мәселесінде тиімді жүзеге асып жатқан кейбір үлгілерді қазақстандық жастарды жұмысқа орналасу мәселесін шешуде қолдануға ұсынамыз. Нақтырақ айтсақ, жапондық «Байто» және АҚШ – тың «Жоғары білім берудегі мансаптық коучинг – мақсатты оқыту» үлгілері. Алайда, жоғарыда аталған шетелдік тәжірибелерді енгізу кезінде міндетті түрде елдің жалпы процестерін де, ерекшеліктерін де ескеру маңызды.

Түйін сөздер: жастар, жұмысбастылық, халықаралық тәжірибе, еңбек нарығы.

A.B. Sarsenova

Kazakh National Women's Teacher Training University, Kazakhstan, Almaty,
e-mail: assel.sarsenova@inbox.ru

Experience of youth employment in international practice

The main purpose of the article is to analyze the problems of employment and youth employment in the practice of developed countries. Since the problem of unemployment and youth employment is a problem not only in Kazakhstan, but also at the world level. This urgency of the problem determines the need to analyze the best national practices for youth employment, including legislative, organizational and financial initiatives implemented in recent years. The article examines the experience of career coaching widely used in universities in the United States, the practice of retraining the unemployed in Germany, strategies and programs to expand employment opportunities for young people in France such as "New services – jobs for young people", "Jobs in state universities for young people". The article also presents statistics on the unemployment rate of countries in recent years. The analysis suggests the introduction and use of some models that are effectively implemented in the field of youth employment from foreign practice, to solve the problems of employment of Kazakhstani youth. It is the Japanese «Baito» model and the US employment model «Career coaching in higher education - targeted training». However, when implementing the above-mentioned foreign experiences, it is mandatory to take into account both the General processes and the specifics of the country.

Key words: youth, employment, international experience, labor market.

А.Б. Сарсенова

Казахский национальный женский педагогический университет, Казахстан, г. Алматы,
e-mail: assel.sarsenova@inbox.ru

Опыт трудоустройства молодежи в международной практике

В данной статье рассматривается проблема трудоустройства и занятости молодежи на практике передовых стран. Управление занятостью молодежи является одной из основных проблем экономической и социальной политики не только Казахстана, но и стран всего мира. Такая актуальность проблемы определяет необходимость анализа лучших национальных

практик по трудоустройству молодежи, включая законодательные, организационные и финансовые инициативы, реализуемые в последние годы. В статье рассматривается опыт коучинга карьеры, широко используемый в вузах США, практика переобучения безработных в Германии, стратегии и программы по расширению возможностей трудоустройства молодежи во Франции, такие как «Новые услуги – рабочие места для молодежи», «Рабочие места в государственных вузах для молодежи», а также представлена статистика уровня безработицы стран за последние годы. В ходе анализа для решения проблем трудоустройства казахстанской молодежи предлагается внедрение и использование некоторых моделей, эффективно реализуемых в вопросах занятости молодежи за рубежом, а именно японская модель «Байто» и модель трудоустройства США «Карьерный коучинг в высшем образовании – целевое обучение». Однако при внедрении вышеперечисленных зарубежных опытов в обязательном порядке необходимо учитывать как общие процессы, так и особенности страны.

Ключевые слова: молодежь, занятость, международный опыт, рынок труда.

Кіріспе

Әлем бойынша жастардың толық жұмыспен қамтылмауы мен жұмыссыздығы басты назардағы мәселелердің бірі. Себебі, ересек адамдарға карағанда жастар арасындағы жұмыссыздық кез келген елде әлдеқайда жоғары көрсеткішке ие. Жастардың жұмыссыздық проблемаларының өзектілігінің артуына байланысты мақалада бірнеше шет мемлекеттердегі жастарды жұмысқа орналастыру жөніндегі іске асып жатқан бағдарламалар мен жұмыспен қамту стратегиялары, құқықтық, ұйымдастырушылық және қаржылық бастамалары қарастырылып, жастарды жұмысқа орналастыру бойынша үздік тәжірибелерге талдауға талпыныс жасалынды.

Басты мақсат – шетелдік тәжірибедегі жастарды жұмыспен қамту саясатының тәжірибесіне анализ жасау, қазақстандық жастарды еңбек нарығына бейімдеуге және жұмыссыздық проблемаларын шешуге болатын модельдерді айқындау.

Негізгі бөлім

Америкада Ф. Рузвельттің басқару кезеңінде алғаш рет мемлекеттік сипатта жұмыссыз адамдармен күресу жөнінде арнайы бағдарламалар жүзеге асып, жұмыс іздеп жүрген адамдарды қолдау бойынша жалпы ұлттық мемлекеттік кепілдіктер бөліне бастады. АҚШ-тың тарихына Ф. Рузвельт ұсынған мемлекеттік деңгейде еңбектік қарым-қатынас пен еңбек шарттарын реттеуге, жұмыссыздық мәселесін шешуге, ұжымдық-келісім шарт үрдісін өзгертуге бағытталған «Жаңа курсы» деп аталатын курс енді. 1935 жылы қабылданған «Әлеуметтік қамсыздандыру туралы» Федералды заң негізінде жәрдемақылардың мөлшерлері мен төлем уақыттары, жалпы жұмыссыздықтан сақтандыру принциптері әр штаттарда бегіленді.

Жұмысбастылық пен халықтың жұмыссыздық саласындағы АҚШ-тың мемлекеттік саясатының басты құрамдас бөлігіне еңбек қарым-қатынасын реттеу жатады. Еңбек нарығындағы мемлекеттік реттеудің америкалық тәжірибесінде екі негізгі қызмет түрі көрсетіледі: жұмыс күшінің кәсіби дайындығы және еңбек нарығында сұранысқа ие мамандарды қайта даярлау және резервті жұмыс күшінің өсуін бақылау.

Жұмыспен қамту мен жұмыссыздықпен күресу бойынша мемлекеттік саясаттың басты бағыттарына:

- жұмыс орындар санының өсуіне бағытталған мемлекеттік және өңірлік бағдарламалар;
- жұмыс күшін даярлау және қайта даярлауға арналған бағдарламалар;
- жалдамалы еңбек күшін мақсатты түрде қолдауға арналған бағдарламалар (осы бағыт соңғы кездері үлкен маңыздылыққа ие);
- жұмыссыздықты алдын алу бойынша әлеуметтік сақтандырудың мемлекеттік деңгейдегі бағдарламалары жатады (Лютов, 2002:203).

АҚШ-та еңбек нарығының орталықтандырылмаған түрі орын алады: халықтың жұмыспен қамту бойынша әрбір штаттарда жеке заңнамалары қабылданған. Еңбек Министрлігі АҚШ-та жұмыспен қамту саясатына жауап беретін басты орган болып белгіленген. Тұрғындардың толық жұмыспен қамтылуын ұйымдастырумен айналысатын және жұмыссыздықтан әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асыратын Бюро аталған ведомствоның құрамында қызмет етеді. АҚШ мемлекеттік белсенді саясаты еңбек қатынастары саласындағы жоғары білікті жұмыс күшін қамтамасыз ететін негізгі факторлардың бірі және барлық жұмыспен қамту қызметтері автоматтандырылған. Жұмыс берушілер мен жұмыссыздар туралы барлық ақпарат электронды түрде жиналып, күнделікті жаңартылып отырады. Сонымен қатар, әр штат

деңгейінде жұмыс орындарының электронды нұсқалары жоғары деңгейде жасақталған, сол арқылы жұмыссыздарға бос орындар туралы жедел ақпараттар ұсынылады. Осылайша, америкалық жұмыспен қамтуды басқару жүйесі бір ай ішінде жұмыссыз адамдардың 40%-дан астамына жұмыспен қамтылуына және нәтижелі жұмысқа орналасуына мүмкіндік береді (Лымарева, Таланова, 2015:29-31). Ал, жұмыспен қамту, жұмысбастылық салысының тенденциялары туралы статистикалық мәліметтерді ұсынатын АҚШ-тың еңбек статистикасы Бюросы (U.S. Bureau of Labor Statistics) және АҚШ халық санағы Бюросы (U.S. Census Bureau) сияқты Үкіметтік Агенттіктер зерттейді. Бұл сандар жұмысбастылықтың көрінісін талдауға, байқауға пайдалы. Алайда олар жеткілікті деңгейде жұмыс іздеу процесін қамтамасыз ете алмайды, тек статистикалық деректерді ұсынады.

1980 жылдардан бастап америкалық университеттерде кәсіби карьера орталықтарында мансап коучинг, яғни жұмыс іздеу бойынша кеңес ұсынатын, сонымен қатар, жұмыс берушімен жүргізілетін сұхбаттың ережесін, кәсіби тұрғыдан түйіндеме жазу сияқты қызметтерді мансап-тренерлер көрсетеді. Жас түлектерге өздерінің дағдыларын анықтау жөнінде және болашақ карьераларын дұрыс құруға көмек көрсету мансап коучингтің негізгі мақсаты. Мансап жаттықтырушылары спорт саласының жаттықтырушылары сияқты клиенттерге өз мақсаттарына тез әрі оңай жетуге көмек береді. ЖОО-дағы мансап қызметтері бітіруші түлектерге еңбек нарығындағы жұмысқа орналасу мүмкіндіктері мен жалпы еңбек нарығының сипаты туралы ақпараттандырып, олардың жұмыс іздеу мүмкіндіктерін кеңейтуге және құнды дағдылары мен қасиеттерді дамытуға, табысты және нәтижелі жұмысқа орналасуларына ықпал етеді.

Мысалы, Канзас штатында орналасқан Канзас университетінде де Мансап орталығы қызмет атқарады. Орталықтың сайтында мансапты құру мен жұмыс іздеу; Канзас университетінің қоғамдық бірлестігі; жұмыс берушілер туралы деректер; мансапты дамыту бағдарламалары және т.б. бағыттар бойынша (<https://career.ku.edu>) қызмет түрлері көрсетілген. Университеттің мансап орталығы өңірлік ірі мекемелер, бос жұмыс орындары туралы мәліметтермен қамтамасыз етсе, мансап коучерлері жұмыс іздеу немесе жұмыс іздеуде туындайтын қиындықтар туралы, түлектерге қажетті мәліметтерді онлайн немесе офлайн арқылы да беріп отырады. Нәтижелі

жұмысқа орналасу үшін орталық қажетті дағдылар мен жеке қасиеттерді қалыптастыру мен меңгеруге бағытталған көмек орталықтың басты мақсаты.

Шведтік модель үш басты принципке негізделген: халыққа әлеуметтік кепілдіктер ұсыну; еңбекке жарамды халықтың толық жұмыспен қамтылудың жоғары деңгейіне қол жеткізу; сапалы өмір сүрудің мүмкіндіктерін қамтамасыз ету. Швед моделінің ерекшелігі жұмыссыздықтың алдын алу. Үкімет субсидиялар мен төмен пайыздағы несиелерді беру арқылы бос жұмыс орындары бар аудандарға жұмыс күшін көшіруге ынталандыруға, яғни жұмыс күшінің географиялық мобильділігін арттыруға; экономиканың мемлекеттік секторында жаңа жұмыс орындарын құруға бағытталған шаралар мен бағдарламаларды әзірлеуге; халыққа бос жұмыс орындары туралы компьютерлік деректер базасында ақпараттың жедел қолжетімділігін қамтамасыз етуге ерекше назар аударады.

Халықаралық статистикалық деректерге сүйене, ересектерге қарағанда жастар арасындағы жұмыссыздық деңгейі әлдеқайда жоғары екенін байқауға болады. Мысалы, Халықаралық еңбек ұйымының (ХЕҰ) «Global Employment Trends for Youth – 2015» баяндамасындағы мәліметтерге сәйкес, 2012 мен 2014 жылдары жастар арасындағы жалпы жұмыссыздық деңгейі 13,0%-ды құрады. Осы жылдар аралығында жұмыссыз жастардың саны 76,6 млн-нан (2009 ж.) 73,3 млн-ға (2014 жылы) азайды. Соның ішінде жалпы жұмыссыздар санының 36,7%-ын жастар құрады (2014 ж.). Ал он жыл бұрын бұл көрсеткіш 41,5 % құраған (Global Employment Trends for Youth, 2015:92).

Ендігі кезекте бірқатар мемлекеттердің халықтың, соның ішінде жастардың жұмыспен қамтылу тәжірибелерін талдайық.

Германияда еңбек нарығы реформалары бүгінде өзекті. Әлеуметтік сипатқа ие реформалардың барлық пакет жиынтықтары («Agenda-2010») «Күн тәртібі – 2010» деген атауға ие. Бұл 13 модульден құрылған әлеуметтік жүйе мен еңбек нарығын реформалау тұжырымдамасы болып табылатын «Еңбек нарығындағы заманауи қызметтер жөніндегі Комиссия». Hartz-I қосымша білім беруді қолдауға, Hartz-II жұмыспен қамтудың жаңаша формаларын құруға, Hartz-III еңбек мәселесі жөнінде «Федералды агенттік» деген атауға ие болған Федералды ведомствоны қайта құруға, ал Hartz-IV жәрдемақылар жүйесін реформалауға бағытталған. «Күн тәртібі – 2010» келесідей

мәселелерді қамтиды: жеңілдіктерді азайту, федералды еңбек заңнамасын қайта қарастыру мен құрылымдау, салықты азайту. Басты идея толыққанды жұмыспен қамтуда ынталандыру жұмыстарын іске асыру (Хришкевич, 2014). Германиядағы тәжірибе жұмыссыздарды еңбек нарығына бейімделетіндей қайта даярлау, еңбек жалдануы мен шарттарын оңтайландыру, еңбек нарығында қауіпсіздік пен икемділік балансын сақтау кезінде ұтымдылығын көрсетті. Толық жұмыспен қамту бүгінгі күнге дейін басты модель болып табылады. Әрине, осы елдің еңбек нарығындағы реформалар түбегейлі өзгерістерге алып келіп, осы саладағы жоғары деңгейде даму ұзақ уақытты қажет етті.

Әлеуметтік істер және қасса Министрлігі Эстонияда жұмысбастылық пен жұмысқа орналасу мәселесімен айналысатын органдардың біріне жатады. Бұл құзыреттілік 2009 жылдың 1 мамырынан бастап еңбек нарығын бақылайтын департаментке өтті. Әрине, жұмыссыздар мен жұмыс іздеп жүрген тұлғаларды тіркеу, оларға түрлі жәрдемақылар мен өтемақыларды тағайындаумен өздерінің аймақтық бөлімшелері арқылы жұмыссыздық жөнінде Қасса айналысады. Көптеген Еуро Одақ құрамына енетін елдерде жастардың еңбекке өтуіне әсер басты мекеме – мемлекеттік жұмыспен қамту орталықтары. Осы елдегі жастар жұмысбастылығының жаңа дағдарысын суреттейтін негізгі проблемаларды қарастырайық. Оларға: жастарға ұсынылатын жұмыс орындары сапасының төмендеуі; лайықты жұмыс орнын табу проблемасы; жастардың еңбек нарығына қажетті білім мен мамандықтарының сәйкес келмеуі; әсіресе жаңадан оқу орнын бітірген түлектер арасындағы жұмыссыздық деңгейінің артуы; жастардың жұмыс тәжірибесі бар адамдармен салыстырғанда жұмыс іздеу процесі кезінде дәрменсіздігі; кәсіби-техникалық білімнің қоғамда беделінің болмауы; лайықты жұмыс орнын өз елінде таба алмау нәтижесінде шетелге мәжбүрлі көшу; әлеуметтік қорғаудың қолжетімсіздігі мен әлсіздігі; жастар арасында аймақтық жұмысбастылықтағы маңызды айырмашылықтың болуы.

Эстонияда осы проблемаларды шешуде бірқатар тиімді шаралар әсер етті: «Еңбек нарығын және оның қызметтерін қолдау туралы» Заңы, «Жұмыссыздықтан сақтандыру туралы» Заңы және т.б. нормативті-заңнамалық құжаттар.

Жастар арасында жұмыссыздық деңгейін төмендету үшін, бірқатар Еуропа елдерінде еңбек нарығындағы өзгерістерге бағытталған

білім беру мен оқыту жүйесінде реформалардың болғанын да атап өтуге болады. Жұмыс берушілер мен кәсіподақтардың қатысуымен білім беруді жақсартуға, кәсіби даярлық пен дағдыларды дамытуға бағытталған көптеген саяси реформалар жүзеге асты. Осындай реформалардың бірі Германияда, Австрияда және Швейцарияда жұмыс берушілер мен кәсіпорындардың білім беру ұйымдарымен тығыз өзара қарым-қатынасына негізделген дуалды білім беру жүйесін атауға болады.

Бүгінгі күні қай елді алып қарасақта, жаһандық жұмыссыздық деңгейінің өсуі мен жастарды жұмыспен қамту мәселесі – сол елдердің еңбек нарығындағы күрделі мәселелердің бірі. Еңбек нарығындағы басты мәселелердің бірі – түлектер мен жұмыс берушілер арасындағы күтілімдер мен талаптарының сәйкессіздігі. Сонымен қатар, тағы бір себеп – қаржы дағдарысының барлық Еуропа елдеріне, соның ішінде Греция мен Испанияға әсері, онда әрбір алтыншы түлек жұмыссыз ретінде тіркелген. Экономистер тағы да бір проблеманы атады: жоғары оқу орнын бітірген түлектердің еңбек нарығында қажетті білімі мен еңбек дағдыларының болмауы (Němes, 2013:35–39).

Бұл мәселенің шешімін К. Перселл және т.б. жұмыс берушілер мен жоғары оқу орындары арасындағы тығыз байланыстың нәтижесінде деп түсіндіреді. Студенттер тағылымдамадан өтуі міндетті, оқу кезінде түрлі жобаларға қатысып, тиісті жұмыс тәжірибесін алу қажет деп санайды (Purcell et al., 2002:32-38).

Францияның Еңбек кодексі [Code du travail français] Францияда жастардың жұмысқа тұруына едәуір ықпал етеді. Мемлекет пен бизнес арасындағы жастар үшін қосымша жұмыс орындары туралы өзара келісім қағидаттары – Еңбек кодексінің негізгі ережелері. Осы құжатта әрбір жұмыс орны біліктілігі жоқ түлекке белгілі бір еңбек шығындарын бастан кешірген жағдайда, кейбір шығындары мемлекет тарапынан жұмыс берушілерге қайтарылады. Сондықтан жұмыс беруші жас мамандарды жұмысқа қабылдаудан бас тартпауға тырысады.

Францияда Еңбек кодексімен қатар, XX ғасырдың аяғынан бастап жоғарыда аталғандай, «Жастарға арналған жұмыс орындары», «Жаңа қызметтер – жастарға арналған жұмыс орындары», «Жастарға арналған мемлекеттік жоғары оқу орындағы жұмыс орындары» сияқты бағдарламалар әзірленіп, іске аса бастады және жастарды жұмысқа орналасуда қабылданған Ережелер мен қағидаттары декларацияланды.

Мысалы, «Жаңа қызметтер – жастарға арналған жұмыс орындары» – француз жастары үшін жұмыс орындарын ұсыну үшін мемлекет тарапынан барлық көмектер қарастырылып, ұсынылады. Алайда, жастар мәселесімен айналысатын сарапшылар мен әлеуметтанушылардың пайымдауынша «жастарды жұмыспен қамту мәселелерін құрылымдалған заңдар мен бағдарламалар толығымен шешпеді» деп есептейді (De l'ecole de, 1979:345). Сонымен қатар, Францияда салық жеңілдіктері немесе түлектерді жұмысқа алатын жұмыс берушілерге қаржылық көмек көрсету тәжірибе кеңінен қолданылады. Жастар жұмыссыздығымен күресуде, «Жастарды жұмыспен қамту жөнінде қызметтерді дамыту туралы» («О развитии деятельности по трудоустройству молодежи») Декрет маңызды рөл атқарады. Жыл сайын жұмыс берушілерге Декретке сәйкес, қаржылай көмек көрсетіледі. Ал, Польшада салықтық жеңілдіктер жыл бойы тек жұмыс берушілерге ғана емес, сонымен қатар түлектердің өздеріне де белгіленген. Чех Республикасында салықтық жеңілдіктер университет түлектеріне, жаңадан жұмыс орындарын ашып жатқан жұмыс берушілерге де ұсынылады (Общероссийская общественная организация «Деловая Россия», 2011:12). Бірқатар елдерде еңбек нарығындағы белсенді саясат азаматтарға жұмыссыз азаматтардың ұзақ уақыт жүріп қалғаннан кейін жұмысқа орналасуға «екінші мүмкіндік» беруді көздейді. Еңбек нарығын реттеуге бағытталған мұндай саясат біліктілікті арттыру, қайта даярлау және білім берудің жоғары деңгейіне қол жеткізу сияқты еңбек нарығын оқытуға бағытталған іс-шаралардан тұрады. Еңбек нарығындағы осындай типтес белсенді саясат скандинавиялық елдерде бұрыннан келе жатқан дәстүрге ие және бүгінде көптеген елдерде, сондай-ақ дамушы елдерде экономикалық реформа жағдайында жұмыссыздықпен күресу үшін кеңінен қолданылады. Мысалы, осыған ұқсас жұмыстар, әсіресе тұрғын халықты тұрақты және нәтижелі жұмыспен қамтуға арналған бағдарламаларда біздің елде де қолданыста бар: «Еңбек дағдыларын дамыту және жұмыс орындарын ынталандыру» жобасы, «Жұмыспен қамту-2020 жол картасы» бағдарламасы және т.б.

Бүгінгі таңда Ұлыбританияның жұмыспен қамту моделі ұтымды және тиімді. Оның құрамына бірнеше өзара байланысты бағыттар кіреді: кәсіптік білім беру мен жұмысқа орналыстырудың бірыңғай жүйесі, еңбек нарығындағы сұраныс пен ұсыныстың жай-күйі туралы

ақпараттандыру, әлеуметтік қамсыздандыру жүйесін дамыту, еңбек нарығындағы әйелдер мен жастардың бәсекеге қабілеттілігін арттыру үшін оқыту және қайта оқыту және қоғамдық жұмыстардың мақсатты бағдарламаларын әзірлеу. Үкіметтік ұйымдардың тармақтанған жүйесі Ұлыбританияның экономикасы мен әлеуметтік қатынастарын институционалдық реттеу жүйесінде бар.

Ұлыбританияда түлектердің жұмысқа орналасуының дәстүрлі түрі жұмыс берушілер мен университет серіктестігі болып табылады. Жұмыс берушілер мен ЖОО арасындағы ынтымақтастық түлектерді жұмысқа орналастыру процесінде маңызды. Жұмыс берушілердің оқу процесіне қатысуы түлектердің жұмыс орындарының талаптарына деген біліктілігін қалыптастыруға және бейіндік білім беру құрылымын дамытуға бағытталған. Сонымен қатар, мұндай ынтымақтастық еңбек нарығының мамандарға қойылатын талаптарын ескере отырып, оқу процесін жаңғыртуға, осылайша білім беру процесінің тиімділігі мен жоғары оқу орны түлектерін жұмысқа орналастыру мүмкіндігін арттырады. Көптеген дамыған елдердегі сияқты Ұлыбританияда жоғары оқу орындарындағы мансап орталықтарының маңызы зор. Мысалы, Ноттингем университетінің Мансап орталығы келесідей қызметтерін ұсынады: түйіндеме немесе өтініш толтыру және жазу үлгісі; мансап құру жөнінде кеңес беру және т.б. Мансап орталықтарының басты бағыттарының бірі – жұмыс берушілермен тығыз ынтымақтастық. Сонымен қатар, университеттің интернет-сайты арқылы әртүрлі жұмыс орындары үшін өздеріне лайықты қызметкерлерді іздеу және табу қызметтерін ұсынады. Яғни, университет жұмыс берушілерге өз түйіндемелерін мансап орталығында бар университет түлектері мен студенттерінің мәліметтері арқылы тиісті қызметкерлерді таңдау бойынша тегін қызмет көрсетеді. Жұмысқа орналасу бойынша университеттің жұмыс берушілері мен серіктестігі сияқты дәстүрлі формасынан басқа, бұл университет жұмыс берушілерге студенттермен белсенді қарым-қатынастың жоғары деңгейі ретінде өз компанияларын жарнамалауды да ұсынады. Мысалы, «Жарнамалық қызметтегі мансап», «Журналистік қызметтегі мансап» және көптеген қызмет салаларындағы мансап туралы презентацияларды және «дағдылар семинарын» (skills workshop) ұйымдастыру мен өткізу; жұмыс берушілер қызметкерлерінен көргісі келетін дағдыларды қалыптастыруға

үйрету, «Сұқбат», «Топтағы жұмыс», «Анкета толтыру» және т.б.); жоғары оқу орны түлектері мен студенттері үшін тағылымдама бағдарламаларын жасау. Мұндай бағдарлама ұйым немесе мекемелерге өздеріне лайықты студент/түлекті таңдап алуға мүмкіндік береді, ал студенттерге тәжірибе жинауға көмектеседі (Абдикерова, Курманжанова, 2015: 80).

Жапонияда жұмыспен қамту саясаты халықтың ділі мен ел экономикасын көрсететін келесі ерекшеліктермен сипатталады: қызметкерлердің көп бөлігінде жұмыс істеу «өмірлік жұмыс» қағидасына негізделген; 55-60 жылға дейін тұрақты түрде қызметкерге жұмыс орында қызмет етуге кепілдік береді; неғұрлым ұзақ жұмысшы бір жұмыс орында қызмет етсе, әлеуметтік төлемдері мен жалақы мөлшері де соғұрлым жоғары болады; ұзақ мерзімді өзара қарым-қатынастар нәтижесінде әйелдердің потенциалы барынша пайдаланылады, сол себепті еңбек қатынасындағы кемсітуі аз кездеседі; ішкі еңбек нарығы жоғары деңгейде дамыған: қызметкерлер фирма ішіндегі жаңа жұмыс орындарына біліктіліктерін көтеру арқылы ауыса береді.

Жапонияда жұмыс іздеу қызметі арнайы «сюкацу» терминімен сипатталады. Жапондықтар үшін бұл өте маңызды және мықты күшті қажет ететін кәсіп. «Сюкацу» қызметіне көптеген арнайы оқулықтар арналған. Мұндай оқулықтарда жұмыс берушілермен сұхбат өткізудің тәртібі мен өту уақыты, сұхбатқа қатысты көптеген сұрақтардың жауаптары жазылған. Жапон студенттері жұмыс іздеу процесіне аса байсалдылықпен, үлкен жауапкершілікпен қарайды. Жапонияда жұмыстың өзіне қарағанда жұмыс іздеу процесі әлдеқайда күрделі жұмыс болып табылады (Юникло – Сюкацу – поиск работы в Японии, 2015:1). Себебі, жоғарыда атап өткендей Жапонияда жұмысқа орналасу өмірде бір-ақ рет болуы және өмір бақиға болу қажет деген түсінік қалыптасқан. Мысалы, егер кез келген адам өмірінде екі-үш жұмыс орнын өзгертсе, онда ол ұжымға сіңісе алмайтын немесе топта жұмыс істей алмайтын сенімсіз адам ретінде қабылданады. Жапондықтар үшін бұл өте маңызды сапа болып табылады.

Сонымен қатар, Жапонияда «байто» деп аталатын тәжірибесі кең таралған, яғни студенттік кезеңде оқу мен жұмысты біріктіріп алып жүретін (Arbeit неміс тілінен) тәжірибе. Студенттер негізінен сән салондарында, мейрамханаларда, курьер компанияларында, кафелерде және т.б. қызмет етеді. Барлық студенттер отба-

сы және тұрмыс жағдайына қарамастан жұмыс жасауға дағдыланған. «Байто» тәжірибесі жастарды ерте еңбек етуге, жауапкершілікке, еңбек нарығына бейімделуге үйретеді. Студенттер арасында «Байтоның» болмауы таңқаларлық немесе тіпті ұят жағдай болып есептеледі (Юникло – Сюкацу – поиск работы в Японии, 2015:1).

Ал Түркияда әсіресе, қала жастары арасындағы жұмыссыздықпен күресудің басты жолдарына: жоғары оқу орны түлектері арасындағы жұмыссыздық пен еңбек нарығында жастар біліктіліктерінің сәйкес келмеуі сияқты мәселелерді шешу жатады. Осындай мәселелерді шешу үшін мемлекеттік деңгейде түрлі бағдарламалар әзірленіп, ұтымды жүзеге асырылып жатыр. Солардың бірі – Түркиядағы жұмысбастылық жөніндегі (түрік тілде İŞKUR деп аталады). Түрік Агенттігі – түрік жастарын жұмысқа орналасу мәселесінде ерекше орын алатын, яғни жұмыспен қамтамасыз ету жөніндегі Агенттік және жас мамандарды кәсіби білім беру бағдарламасы бойынша түрлі компаниялар мен мекемелерден тәжірибеден өтуге бағдарлайды. Сонымен бірге, әлеуметтік желілерде «өзі туралы хабарлама» беру тиімді әдістердің бірі екенін көрсетті. Яғни, жұмыс іздеген жас маман өзіне пайдалы шарттарды қоя отырып өз білімі мен біліктілігін «сатуды» білдіреді (Сарсенова, 2016:178-184).

Жастарды жұмыспен қамту жөніндегі İŞKUR бағдарламасы еңбек нарығындағы жастардың жағдайын талдаудан және 32 саяси ұсыныстардан тұрады. Жоспардың саяси ұсыныстары мынадай жалпы тақырыптарды қамтыды: жұмыспен қамтуды арттыру және осы мақсатта белсенді саясатты іске асыру; кәсіподақтармен және үкіметтік ұйымдармен, үкіметтік емес ұйымдармен әріптестікті кеңейту; еңбек нарығының талаптарына сай келетін оқыту мен білім беру жүйесі; гендерлік және өңірлік ерекшеліктерді жою үшін әмбебап оқытуды дамыту; жастардың кәсіпкерлік бастамаларын қолдау; мигранттарды қала өміріне тез бейімдеу; ЭЫДҰ-ның тәжірибесіне сәйкес, еңбек күші құнын жүзеге асыру; ауылдық жерлерде İŞKUR бағдарламасын жетілдіру (The Impact of Youth Policies in Turkey, 2016:30.).

Ресейде жұмыспен қамтамасыз ету мемлекеттік реттеудің заңнамалық негіздеріне: Ресей Федерациясының Конституциясы, «Ресей Федерациясының халықты жұмыспен қамту туралы» Федералды Заңы (19.04.1991, № 1042-1, 22. 12. 2014), РФ Еңбек Кодексі және т.б. жатады. Жұмыспен қамту саласындағы мемлекеттік

саясатты Ресей Федерациясының Еңбек және әлеуметтік қорғау министрлігі әзірлейді және жүзеге асырады, ал бақылау мен қадағалауды Министрліктің Еңбек және жұмыспен қамту Федералды қызметі жүзеге асырады. Министрлік «Халықты жұмыспен қамту» Мемлекеттік бағдарламасын жүзеге асыруда. Алайда, жұмыспен қамту жанама реттеуші шаралар кешені арқылы да басқарылады: салықтық, қаржы-несие саясаты, сондықтан экономикалық блоктың, федералды органдары, барлық мемлекеттік органдар бұл процеске тікелей қатысады және маңызды рөл атқарады. Сонымен қатар, еңбек нарығына әлеуметтік қамсыздандыру, еңбек қатынастарды, азаматтық құқық және т.б. салалардағы заңнамалар айтарлықтай әсер етеді. Қазіргі заманғы жұмыспен қамтуды мемлекеттік реттеу – экономикалық, әкімшілік, заңнамалық, ұйымдастырушылық және т.б. шаралардың күрделі кешені (Абдикерова, Курманжанова, 2015: 75).

«Работа в России» атты Ақпараттық-аналитикалық жүйе 2015 жылдың 1 қаңтарынан бастап іске қосылды (жалпы ресейлік вакансиялар базасы). Бұл база бос жұмыс орындары мен жұмыс күшіне сұраныс туралы, жұмыс іздеп жүрген азаматтар мен жұмыс берушілерді еңбек нарығының жағдайы жайлы толық және жедел ақпараттандыруға бағытталған федералды мемлекеттік ақпараттық жүйе. Жүйе федералды және өңірлік деңгейлерде құрылған және жұмысқа орналасу мүмкіндіктері туралы ақпаратты жылдам және тиімді табуға мүмкіндік береді.

2015 жылы ВЦИОМ жүргізген зерттеу нәтижелері бойынша, сауалнамаға қатысқан әрбір үшінші респондент жақын туыстары соңғы бірнеше айда жұмыс орындарынан босап қалғандарын (30%), оның ішінде 21% сұралғандардың – екі-үш туысы, ал 9% – төрт және одан да көп туыстары екенін белгіледі. Жоғары білімі бар азаматтар (32%) мен 25-34 жас (37%) аралығындағы жастар арасында осындай жағдайлар жиі кездессе, ал төмен білімді тұлғалар (20%) мен 18-24 жас мөлшеріндегілерде (22%) сирек кездесіп жатады (Саксельцева, Тарский, 2016: 85-91).

Ресейде жастардың еңбек нарығына қажеттілігі мемлекеттік деңгейде қарастырылады. Мысалы, 2006 жылы Ресей Үкіметі Ресей Федерациясының Білім және ғылым министрлігі әзірлеген Ресей Федерациясындағы мемлекеттік жастар саясатының Стратегиясын бекітті. Осы Стратегия аясында «Мансап» жобасының ба-

сты мақсаттары айқындалды: жастардың еңбек нарығында өзін-өзі жүзеге асыруы; жастарды еңбек қызметіне тарту нысандарын дамыту (Кириченко, 2012: 4).

Сонымен қатар, жоғары оқу орны түлектерінің жұмысқа орналасу жөнінде тиімді шаралардың бірі – кәсіби бағдар беру. Кәсіби бағдар шаралары жоғары білім беру жүйесінде ғана емес, сонымен бірге орта білім беру жүйесінде де күшейтуді талап етеді. Көп жағдайда бірінші курстан бастап студенттер мамандық таңдауда қателік жіберіп жатады. Кәсіби бағдар беру жұмыстарын жүргізу қажеттілігін 7100 маман-респондентпен (22 мамандық бойынша) жүргізген Superjob зерттеу орталығы порталы ұсынған нәтижелері растап отыр. Осы зерттеуге сәйкес, әрбір үшінші экономист-маман «егер басқа мүмкіндік болғанда, бұл мамандықты таңдамас едім» және осындай жауапты эколог-мамандар да белгіледі. Сәулетшілер арасында да өз мамандығымен қанағаттанбайтындар кездесті, шамамен әрбір бесінші респондент таңдалған мамандығымен қанағаттанбайтыны белгілі болды (<https://luckyea77.livejournal.com/918095.html>). Сондықтан, кәсіби бағдар жұмысы дұрыс бағытта жүргізілсе, болашақта түлектер еңбек нарығында өз орнын еш қиындықсыз таба алады деп тұжырымдауға болады.

Ресейде де бірқатар шетелдерде сияқты, Мансап орталықтарының қызметі жастардың кәсіби мансабын, әлеуметтік-экономикалық құндылықтарын қалыптастыруда маңызды рөлге ие. Олар өз қызметтерін Ресей Федерациясының Білім министрлігінің 16.10.2001 жылғы №3366 бұйрығына сәйкес «Кәсіби білім беру мекемелері түлектерін еңбек нарығына бейімдеу және жұмысқа орналасуға көмек көрсету» туралы Бағдарламасы, 16.07.2001 жылғы №39-56-56/39-20 «Жоғары кәсіби білім беру мекемелерінің түлектерін жұмысқа орналастыру және білім алып жатқан жастарды жұмыспен қамту орталықтарын құру туралы» Ресей Федерациясының Білім министрлігінің жоғары оқу орны ректорларына ұсынған хаттар негізінде іске асып жатыр. Мысалы, Ресейдің М.В. Ломоносов атындағы Мәскеу мемлекеттік университетінің экономика, заң факультеттерінде алғаш Мансап орталығы құрылды. Орталықтың негізгі бағыттары: бос жұмыс орындары туралы ақпараттандыру; тағылымдамалар өткізу, «Жұмысқа дайын бол!» атты семинар ұйымдастыру болды. «Жұмысқа дайын бол!» семинарының шеңберінде еңбек нарығына шығатын түлектер алдында кездесетін

негізгі қиындықтардың түрлерін талдайды, түйіндеме жазу үлгісі көрсетіледі; студенттер мен түлектерге нәтижелі жұмысқа орналасу бойынша қызметтер көрсету; жұмыс берушілерден, мекемелерден тәжірибеден өту жұмыстарын ұйымдастыру; жұмысқа орналасу мен мансапты құру мәселелеріне қатысты конференциялар, дөңгелек үстелдер, семинарлар мен тренингтер ұйымдастыру; студенттерге табысты карьера құру бойынша көмек көрсету мен консультациялар ұсыну; кәсіби өсу бойынша кеңес беру шаралары іске асырылуда (Абдикерова, Курманжанова, 2015: 39). Бүгінгі күні «МГУ Карьер Сервис» Қоры университеттің барлық факультеттерінде құрылып, қордың өзінің CAREER.RU порталы қызмет етеді (түрлі салалар бойынша 9000-ға жуық бос орындар туралы ақпараттар тіркелген).

Нәтижелер мен талқылау

Бірқатар шетелдік тәжірибелерді талдау, жоғары оқу орындарында түлектердің нәтижелі жұмыспен қамтылуы мен ұтымды мансаптық даярлығын қалыптастыру бірнеше бағытта жүргізіледі. Осыған сәйкес, біз шетелдерде кеңінен қолданыста жүзеге асып жатқан озық тәжірибелері негізінде жасалған бірнеше модельдерді келтіреміз (1-кесте). Ескерте кететін жәйт, төменгі кестеде Ресей мемлекетіндегі карьера орталықтарының қызметтері «Жоғары кәсіби білім беру мекемелерінің түлектерін жұмысқа орналастыру мен оқып жүрген жастарды жұмыспен қамту орталықтарын құру туралы» Ресей Федерациясының Білім министрлігінің жоғары оқу орны ректорларына ұсынған хаттарының негізінде құрылған.

1-кесте – Шетелдік жоғары оқу орындарында түлектерді еңбек нарығына дайындайтын озық тәжірибелері негізінде жасалған модельдер

Америкалық модель: «Жоғары оқу орындарындағы мансап коучингтер – мақсатты жаттықтыру»:
1
<ul style="list-style-type: none"> - джоб серчтың тиімді алгоритмдері бойынша кеңес ұсыну; - жұмыс іздеу дағдыларын дамыту бойынша тренингтер; - жеке және кәсіби қасиеттерді ашу, олардың нақты жұмыс түріндегі қажеттілерін анықтау; - жұмыс берушімен жүргізілетін кездесу мен сұхбатқа даярлық; - ұтымды резюме жазуды үйрету; - түйіндемені жұмыс берушінің онлайн сайтында толтыруға үйрету; - жұмыс берушіден түскен ұсыныстарды мансап-коучермен бағалау.
Жапондық модель: «Сюкацу», «Байто» инструментарийі
<ul style="list-style-type: none"> - жастар өмірінде жұмысқа тұру бір рет және өмірбақиға тұру принципіне негізделген; - жұмыс іздеу – «сюкацу» күрделі процесс болғандықтан арнайы оқулықтар мен құралдар даярланып, онда жұмыс берушілермен сұхбат жүргізудің тәртібі мен ерекшеліктері жан-жақты қамтылады; - студенттер отбасы жағдайына қарамастан жұмыс істеуі тиіс болып есептелетін студенттік «байто» тәжірибесі. Студент жастар арасында «байтоның» болмауы ұятты жағдай болып және кейіннен еңбек нарығына шыққанда кедергі кездесуі ықтимал.
Ұлыбританиялық модель: жұмыс берушілер мен жоғары оқу орны өзара серіктестігі
<ul style="list-style-type: none"> - түйіндеме немесе өтінішті кәсіби тұрғыдан жазуға үйрету; - мансапты дұрыс құру үшін карьералық кеңес ұсыну; - жұмыс берушілермен тығыз серіктестік: жоо түлектері мен студенттері үшін тағылымдама бағдарламалары әзірленеді. Бағдарлама жұмыс берушілерге өздеріне лайықты студент/түлекті таңдап алуға, ал жастарға еңбек тәжірибесін жинауға мүмкіндік береді; - жұмыс берушілерге университеттің мансап орталығының мәліметтер базасына енген бітіруші түлектердің түйіндемелері және олар жайлы ақпаратты алуға, өздеріне қажетті мамандар тауып алу қызметі ұсынылады; - жұмыс берушілер мен жоғары оқу орны қарым-қатынасы; - жұмыс берушілер болашақ мамандардың бойынан көргісі келетін дағдыларды қалыптастыру (skills workshop) бойынша кәсіби семинарлар өткізуі.
Ресейлік үлгі: Мансап орталықтары
<ul style="list-style-type: none"> - «Жұмыс жасауға дайын бол!» атты семинарлар мен тренингтер: еңбек нарығына енді шыққан түлектерде бастапқыда кездесетін қиындықтардың түрлеріне анализ жасалады; - түйіндемені кәсіби жазу үйретіледі; - студенттерге болашақта табысты карьера құруға, кәсіби тұрғыдан өсуге бағытталған кеңес беру ұсынылады; - бос жұмыс орындары туралы толық ақпараттандыру; - студент/түлектердің тәжірибе, тағылымдамалардан өтулерін ұйымдастырып, жүзеге асыру.

Қорытынды

Кез келген елдің мемлекеттік саясаты әлемдік экономикадағы трансформацияға тез бейімделу, соның ішінде жастарға қатысты жүзеге асып жатқан саясат қоғамда болып жатқан әлеуметтік-экономикалық және әлеуметтік-мәдени трансформацияға сәйкес келуі қажет. Біздің көзқарасымызша, әлеуметтік-экономикалық құбылыс ретінде жастар арасындағы жұмыссыздық – экономикалық белсенді жастардың еңбек нарығына белгілі себептермен шыға алмауын білдіреді. Осындай мәселелермен күресуде алдыңғы қатарлы елдерде, яғни жұмысқа орналасу мен жастарды жұмыспен қамтамасыз ету үшін ұтымды нәтижелері бар траекторияларды ұстанды. Біздің елде жастардың еңбек нарығындағы мәселесін, демек жастардың жұмысбастылығын толыққанды және тиімді етіп қамтамасыз етуде маңызды жетістікке жеткен мемлекеттердің саясаты тәжірибе ретінде алынуы қажет. Жас маман мен жоғары оқу орны түлектерін жұмыспен қамту саясатын реформалауда озық елдердің тәжірибесін кеңінен пайдалану тек кәсіби мамандарды даярлауға ғана

мүмкіндік бермей, сонымен қатар заманауи технологияларды жетік игерген, олардың еңбек нарығында бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз етіп, жастар арасындағы жұмыссыздықты азайтуға және нәтижелі жұмысқа орналасуларына ықпал етеді. Мысалы, Жапонияда еңбек нарығының басты ерекшелігі – ең алдымен жұмысқа жасы келген адамдарды қызметтен босатып, орнына жаңадан оқу орнын бітірген түлектерді қабылдайды. Посткеңестік елдерде мұндай модельді кеңінен қолдануды қарастыру жастар арасындағы жұмысбастылық мәселесін шешуде нәтижелерін берер еді деп есептейміз. Қорытындылай келе, озық елдерде жастардың жұмыспен қамтылуын жақсартуға бағытталған жас ұрпақтың жұмысқа орналастыру тәжірибесін, заңнамалық құжаттарын талдай отырып, біздің елде жастарды жұмыспен қамту саясатында жастардың жұмысбастылығын реттейтін мықты құқықтық-нормативтік базаны қайта жасақтауға, жастарды белсенді инновациялық формалар мен еңбек нарығына жұмылдыруға, жастарды әлеуметтік қолдау жүйесін кеңейтуге мақсатты бағытталған әдістердің қажеттілігі көрінеді.

Әдебиеттер

- Абдикерова Г.О., Курманжанова К.К. Основы подготовки выпускников к успешной карьере: учебно-методическое пособие. – Алматы: Қазақ университеті, 2015. – С. 80.
- Кириченко Э.В. Детерминанты спроса молодых специалистов на рабочие места: автореф. ... канд. экон. наук: 08.00.05. – М.: МГУ, 2012. – С. 4.
- Лымарева О.А., Таланова А.В. Особенности государственной политики управления занятостью в промышленно развитых странах // Общество: политика, экономика, право. – 2015. – №2. – С.29-31.
- Лютов А.А. Государственная политика США в области занятости и безработицы на рубеже XX-XXI веков: дис. ... канд.ист.наук: 07.00.03. – М.: РАН Институт США и Канады, 2002. – 203 с.
- Меньше всего довольных выбором профессии среди экономистов, технологов и экологов // <https://luckyea77.livejournal.com/918095.html>
- Обзор мировых практик в области содействия трудоустройству выпускников и оценка применимости их в российский условиях. – М.: Общероссийская общественная организация «Деловая Россия», 2011. – С. 12 // <http://www.deloros.ru/FILEB/fin-1.pdf>.
- Сарсенова Ә.Б. Жоғары оқу орны түлектерінің жұмысқа орналасу жүйесін салыстырмалы талдау // ҚазҰУ Хабаршысы. Психология және әлеуметтану сериясы. – 2016. – №2 (57). – Б.178-184.
- Саксельцева Л.Я., Тарский Ю.И. Проблемы занятости и трудоустройства молодежи в фокусе социологии // Вестник Поволжского института управления. – 2016. – №4 (55). – С. 85-91.
- Хришкевич Т.Г. Проблемы занятости в социальном законодательстве ФРГ в начале XXI века // http://pskgu.ru/projects/pgu/storage/ppn/wgpgu04/wgpgu04_04.pdf.
- Юникло – Сюкацу – поиск работы в Японии // <https://fut.ru/companies/uniqlo/info/syukacu-poisk-raboty-v-yaponii/>
- Global Employment Trends for Youth 2015: Scaling up investments in decent jobs for youth. International Labour Office. – Geneva: ILO, 2015. – 92 p.
- De l'école de la Restauration à l'école de Victor Duruy, 1979. – Chapitre 8. – 345 p.
- Němec, J. Ze školní lavice na židli státního úřadu // Ekonom. roč. – 2013. – №57. – S. 35-39.
- Purcell K., Morley M., Rowley G. Council for Industry and Higher Education (GB); Bristol Business School. Employment Studies Research Unit (GB). Employers in the new graduate labour market: Recruiting from a wider spectrum of graduates. – London: The Council for Industry and Higher Education, 2002. – P. 32-38.
- The Impact of Youth Policies in Turkey // Working Paper. – 2016, may. – №10 – P. 30.

References

- Abdykerova G. O., Kurmanjanova K. (2015) *Osnovy podgotovki vipusnikov k uspehnoi karyere* [Basics of preparing graduates for a successful career]. Educational and methodical manual, Almaty: Kazakh University, p. 80.
- Kirichenko E. V. (2012) *Determinanty sprosa molodyh specialistov na rabochye mesta* [Determinants of young professionals 'demand for jobs:']. Moscow: MSU, p. 4.
- Lymareva O. A., Talanova A.V. (2015) *Osobennosti gosudarstvennoi politiki upravleniya zaniatosti v promishlenno razvitykh stranah*[Features of state employment management policy in industrialized countries]. Society: politics, Economics, law, no 2, pp. 29-31.
- Lyutov A. A. (2002) *Gosudarstvennaya politika SHA v oblasti zanyatosti i bezrabotici na rubezhe XX-XXI vekov* [U.S. government policy on employment and unemployment at the turn of the XX-XXI centuries]. Moscow: RAS Institute of the USA and Canada, 203 p.
- Menshe vsego dovolnih viborom professi sredi ekonomistov, tehnologov i ekologov [Economists, technologists, and environmentalists are the least satisfied with their choice of profession]. <https://luckyea77.livejournal.com/918095.html>.
- Obzor mirovih practic v oblasti sodeistvia trudoustroistva vipusnikov i ozenka prineminosti i v rossiskih usloviakh (2011) [Review of world practices in the field of employment promotion of graduates and assessment of their applicability in Russian conditions]. Moscow: "Delovaya Rossiya", p. 12.
- Sarsenova A. B. (2016) *Zhogari oku orny tulekterinin zhumiska ornalasu zhuiesin salistirmaly tal dau* [Comparative analysis of the employment system of graduates of higher educational institutions]. Bulletin of KazNU. Psychology and sociology series, no 2 (57), pp. 178-184.
- Sakselceva L. Ya., Tarsky Yu. I. (2016) *Problemi zanyatosti i trudoustroistva molodezhi v fokuse sociologii* [Problems of employment and youth employment in the focus of sociology]. Bulletin of the Volga Institute of management, No 4 (55), pp. 85-91.
- Hrishkevich T. G. *Problemi zanyatosti v socialnom zakonadetelstve FRG v nachale XXI veka* [Problems of employment in the social legislation of Germany at the beginning of the XXI century]. http://pskgu.ru/projects/pgu/storage/ppn/wgpgu04/wgpgu04_04.
- Yuniclo-Siukacu – poisk raboty v Yaponii [Uniclo-Shukatsu-job search in Japan]. <https://fut.ru/companies/uniclo/info/syukacu-poisk-raboty-v-yaponii>.
- Global Employment Trends for Youth 2015: Scaling up investments in decent jobs for youth. International Labour Office. Geneva: ILO, 92 p.
- De l'ecole de la Restauration a l'ecole de Victor Duruy (1979). Chapite 8, 345 p.
- Němec, J. (2013) *Ze školní lavice na židli státního úřadu*. Ekonom. roč., No57, pp. 35 - 39.
- Purcell K., Morley M., Rowley G. (2002) *Council for Industry and Higher Education (GB)*. Bristol Business School. Employment Studies Research Unit (GB). *Employers in the new graduate labour market: Recruiting from a wider spectrum of graduates*, London: The Council for Industry and Higher Education, pp. 32-38.
- The Impact of Youth Policies in Turkey* (2016). Working Paper, may, No10, pp. 30.