

Алтынбеков А.Б.

Жастардың жұмысбастылық стратегиясы: ұстанымдар, қағидалар мен тәжірибелердің ерекшеліктері

Мақала еңбек нарығындағы жастардың жұмыссыздығы мен жұмысбастылығы және жұмысқа орналасудағы басты кедергілері туралы болмақ. Осы тұрғыда жастардың еңбек құндылықтары, еңбекке қатынасы, кәсіби деңгейі, жұмысты сапалы әрі жоғары деңгейде орындауы секілді құбылыстарды екінші қырынан зерттеп көруге тырыстық. Жастардың жұмыссыздығын азайту қоғамды регресс қаупінен арылтатындығын дәлелдей келе, оның, яғни, кәсібиліктің қоғамдық прогресске әсер ету мүмкіншілігін талдадық. Жастардың еңбек құндылықтарын көтеру, сапалық деңгейге шығару түрлі деңгейдегі мекемелердің даму кілті бола алатындығына көз жеткіздік. Еңбек нарығын жан-жақты сауатты зерттеу үшін объективті ақпарат көздерін іздеу мақсатында ғалымдар мен зерттеушілердің, мемлекеттік органдардың ақпараттары қарастырылады. Жастар жұмыссыздығы бойынша зерттеулерге салыстырмалы талдау жасалып, өз зерттеуіміздің нәтижелерін ұсынамыз. Осы және өзге де тұжырымдар мақала барысында өз оқырманын таппақ.

Түйін сөздер: жастар, еңбек құндылығы, жұмысбастылық, жұмыссыздық, еңбек тәжірибесі.

Altynbekov A.B.

Youth employment strategy: installation, principles and features of the practice

Youth easily adapts to any change of society. It is the vanguard of the development of society. Historical facts have repeatedly proven that social change generally starts in youth. The article examines the unemployment and employment among young people, and the main obstacles in their employment. In this context, we have tried from a different point of view to consider work values, attitude toward work, the business professional level, quality of youth work. In this purpose, it was considered works of well-known political scientists, sociologists and research centers. Analyzed the status quo concerning the youth. Discussed the major trends that affect the formation of the youth employment strategy. Revealing that the decline in unemployment to prevent regression of society evaluates how this process can contribute to social progress. A revitalization and improving the quality of work values can be the key to achieve the success of different companies. In order versatile and objective investigation of the labor market were reviewed data of state bodies and the work of scientists and researchers.

Key words: Youth, work values, employment, unemployment, work experience.

Алтынбеков А.Б.

Стратегия занятости молодежи: установки, принципы и особенности практики

Молодежь легко адаптируется к любым переменам общества. Оно является авангардом развития общества. Исторические факты неоднократно доказали то, что общественные перемены в основном начинаются у молодежи. В статье исследуются безработица и занятость среди молодежи, и основные препятствия при их трудоустройстве. В этой связи мы попытались с другой точки зрения рассмотреть трудовые ценности, отношение к труду, профессиональный уровень, качество выполнения работы молодежи. В этой цели были рассмотрены труды известных политологов, социологов и исследовательских центров. Проанализировано статус-кво, касающееся молодежи. Обсуждены основные тенденции, которые влияют на формирование трудовых стратегий молодежи. Выявляя то, что снижение уровня безработицы предотвращает регресс общества, оценивает, насколько может способствовать этот процесс на общественный прогресс. А активизация и повышение качества трудовых ценностей может стать ключом для достижения успехов различных компаний. В целях разностороннего и объективного исследования рынка труда изучены данные государственных органов и работы ученых и исследователей.

Ключевые слова: Молодежь, трудовые ценности, занятость, безработица, трудовой опыт.

ЖАСТАРДЫҢ ЖҰМЫСБАСТЫ- ЛЫҚ СТРАТЕГИЯСЫ: ҰСТАНЫМДАР, ҚАҒИДАЛАР МЕН ТӘЖІРИБЕЛЕРДІҢ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

Кіріспе

Бүгінгі құбылмалы, өзгеріске толы әлемдік және аймақтық дағдарыс пен тұрақсыздық жағдайында жастардың жұмыссыздығы мен жұмысбастылығын зерттеу өте өзекті мәселе болып табылады. Біздің ойымызша, жастардың жұмыссыздығымен қатар жастардың еңбек құндылықтары, еңбекке қатынасы, кәсіби деңгейі, жұмысты сапалы әрі жоғары деңгейде орындауы жұмыссыздықтан да өзекті мәселе. Себебі, әлемнің көптеген мемлекеттерінің тәжірибесі жастарды жұмыспен қамтуға болатындығын көрсетті, сонымен қатар, жастардың кәсіби деңгейінің төмендігі, еңбек құндылықтарының әлсіздігі оның жұмысын сапалы әрі жұмыс берушіге пайдалы етіп орындауға кепілдік бермейтінін де көрсетіп отыр. Жұмыстың кәсіби деңгейде орындалмауы түрлі мекемелердің (компаниялардың) өсіп-өркендеуіне негізгі кедергі болатын фактор екені де дәлелдеуді қажет етпейтін тұжырым деп ойлаймыз. Осы орайда, Қазақстандық сарапшы Досым Сатпаевтың жастар мен адамдық капиталға қатысты келесі пікірі маңызды: «Қазақстанға жаңа министрліктер емес, кәсіби оқытушылар, квалификациялы дәрігерлер, тәжірибелі инженерлер, активті зерттеуші ғалымдар және т.б. керек. Яғни, болашақ ұрпақтың білімі, ұлттың денсаулығы, инновациялық және технологиялық серпілістерді құрайтын адамдық капитал қажет. Қазіргі уақытта білім деңгейі түсуде, әсіресе аймақтарда, медицина әлсіреуде, инженерлер қартайып, жастар арасында жұмыссыздық өсуде» [1]. Аталған тұжырыммен 100% қосылмасақ та бүгінгі статус-квода Досым Сатпаевтың пікірінде шынайы жағдайдың көрінісі бар екені ақиқат.

Жастар мәселесін және жастардың құндылық жүйесін талдауда, түсінуде аталған мәселені жан-жақты терең зерттеген қазақстандық әлеуметтанушы Г.С. Әбдірайымованың зерттеулерінің маңыздылығы жоғары. Ол «жастар белгілі бір нақты тарихи қоғамның субъектісі мен объектісі болып келетін әлеуметтік топ. Бұл әлеуметтік топ басқа топтарға қарағанда әлеуметтік белсенділігімен және жұмыс істеуге қабілеттілігімен ерекшеленеді». Г.С. Әбдірайымова жастарды болашақтың негізі және болашаққа беретін баға тұрғысында қарастырудың

қажеттілігін жазады [2, 87 б]. Яғни, жастардың адами және инновациялық потенциалы бүгінгі күннен бастау алады және болашаққа сеніммен қарауға мүмкіндік береді. Аталған көзқарастан кез келген қоғамдық өзгерістерге ең тиімді және бірінші кезекте икемделе алатын топ – жастар екендігін ұғуға болады. Жастар – қоғамдық дамудың авангарды. Көптеген ғылыми, қоғамдық өзгерістер осы жастардан бастау алғандығы тарихи фактілерден белгілі. Г.С. Әбдірайымованың пікірінше жастардың қоғамда өзіндік әлеуметтік функциялары бар: 1. Қоғам мен мемлекеттің дамудағы жеткен жетістіктерін мұраға алады; 2. Жастар экономикалық бастамаларға белсенді қатысатын әлеуметтік мобильді топ. Олар әлеуметтік-экономикалық қатынастарға толық қатысушы болып табылмауы да мүмкін; 3. Мемлекеттің әлеуметтік-экономикалық өркендеуінің басты негізі болып табылады [2]. Иә, жастар – қоғамдық дамудың авангарды, қоғам мен мемлекеттің дамуындағы жеткен жетістіктерін мұраға алатын негізгі әлеуметтік топ. Дегенмен, жастарға қатысты басқа тұжырымды келтіруге болады. Мәселен, соңғы жылдардағы (ғасырдағы) Араб, Африка мемлекеттерінің тәжірибелері жастар прогрестің ғана емес, регрестің де кілті болуы мүмкін екенін көрсетсе, жастарды дұрыс қолдана білген батыс мемлекеттері мен «Азия барыстары» үшін жастар прогрестің негізгі кілті екенін дәлелдеді. Яғни, біз жастарға тек біржақты позитивті баға бере алмаймыз. Осы орайда, Досым Сатбаевтың [3] жастарды *tabula rasa* (таза тақта) деп атағанын айтуға болады. Ол жастардың қоғамдағы әлеуметтік рөлі тақтаға жазылған жазбаға байланысты екенін атайды. Оның пікірінше, бұл жазба ресми немесе ресми емес, жұмсақ немесе радикалды, мемлекеттік идеология немесе антижүйелік ықпал негізінде болуы мүмкін. Яғни, қоғам мен мемлекет жастарға, жасөспірімдер мен балаларға не жазса, болашақта соны оқиды. Досым Сатбаев Қазақстанда кейбір адамдар үшін жастар – демографиялық топ, кейбіреулеріне – саяси инструмент, ал басқаларға – ешқандай маңызға ие емес екендігін атайды. Аталған ойдан жастар тек құндылықтарды жалғастыратын мұрагер ғана емес, сонымен қатар, сол мұраны жоюшы актор болуы мүмкін екенін ұғуға болады. Әрине, бұл жағдайлар белгілі бір күштердің құралына айналуы, радикалды идеялардың жетегіне кетуі арқылы іске асады.

Жоғарыда регресс пен прогресс туралы жаздық. Біздің ойымызша, прогреске бастар жол ең алдымен регресті жоюмен басталады. Регреске

итермелейтін негізгі себептердің бірі – адамның жұмыссыздығы мен масылдық психологиясы. Мәселен, 2012 жылдың аяғында «Заманауи жағдайдағы терроризмге қарсы әрекет» атты халықаралық конференцияда Қазақстандағы террористердің портреті бейнелеген болатын. Иоган Меркель: «Қазақстандық террорист деген кім? Осы сұраққа біздің қолымызда бар статистикаға сүйеніп жауап берейін. Террористтердің 60% жуығы 29 жасқа дейінгі азаматтар. Яғни, жастардың өкілдері. Олардың барлығы дерлік, нақтырақ айтсақ, 95% - жұмыссыздар. Осылайша, Қазақстандағы террористің портреті – өмірде өз орнын тапқысы келетін жастар, көп жағдайда жұмыссыз, білімі жоқ және болашақта перспективасы жоқ азамат» [4]. Бұл бір ғана мысал. Мәселен, қазақтың ойшылы Абай да өз өлеңінде «жұмысы жоқтық, тамағы тоқтық, аздырар адам баласын» [5] деп жазады. Біздің ойымызша, адамның жұмыссыздығы, оның сол жұмыссыз жүрмін деп қиналмауы адам мен оны қоршаған адамдар үшін көптеген мәселелер тудыруы мүмкін жағдайға жатады. Сондықтан, адамды жұмыспен қамтамасыз ету маңызды. Жалпы регрестің жолының кесілуі жастардың прогреске бастайтынын білдірмейді. Ол үшін жастардың өз жұмысын кәсіби деңгейге шығаруы, бай болуы, қоғамның дамуына атсалысуы үшін маңызды болып табылатын еңбек құндылықтарымен үнемі жұмыс жасау маңызды деп ойлаймыз. Себебі, адамның құндылықтары өмір бойы өзгеріске түсе алатын қасиеттерінің біріне жатады. Айта кетерлік жайт, жетістікке жеткен адамды, кәсіби маман болып қалыптасқан адамды теріс идеологиялық ағымдарға алып кету қиын болса, белгілі бір күштердің құралына айналдыру мүлдем қиын мәселе.

З.Х. Валитова мен А.Б. Есимова [6, 174-179 бб.] жастардың білім мен жұмысбастылығы мәселесін жастардың өміріндегі маңызды кезең деп қарастырады. Жастардың білім стратегиялары априори олардың кәсіби өзін-өзі анықтауын білдіреді. Жастардың білім алудан жұмысқа ауысу көптеген мәселелердің пайда болатын қиын кезеңі. Көптеген білім мекемелерінің түлектері дипломды қолға алған алғашқы жылдары жұмыссыздықпен, жұмысты жиі ауыстырумен, мамандық бойынша жұмыс істемейтін жағдайларға жолығады. Бұл мәселенің негізгі себебіне білім мен еңбек нарығының өзара келісімі болмауынан деуге болады. Бір жағынан, жастар жұмысты тиімді іздеп жұмысқа тұра алмайды, екінші жағынан, жұмыс берушілер жұмыс істейтін адамдарды таба алмайды, үшінші жағынан, бі-

лім (мектеп, колледж, ЖОО) білім саласының тысында болып жатқан өзгерістерге реакция беріп үлгере алмайды. Бүгінде жастардың көпшілігінде жоғары білім бар, бірақ тұрақты, ұзақ мерзімді жұмысбастылыққа кепілдік жоқ екенін атайды. Авторлар бүгінгі студенттердің болашақ жұмысы жайлы өте байыппен қарайтынын және жұмыс жайлы студенттік өмірдің алғашқы жылдарында ойлана бастайтынын алға тартады. Көп жастар оқу мен жұмысты байланыстырғысы келеді. Жастардың мұндай стратегиялары қаржылық мұқтаждық пен жалақының қажеттілігінен емес, көп жағдайда «жұмыс тәжірибесін» жинаумен байланыстылығын жазады. Бұл жағдай жастарға позитивті ықпал етеді, себебі, жастар кәсіби ортада әлеуметтенген болып есептеледі. Ал, жұмыссыздыққа қарсы тұрудың жолы икемді еңбек нарығын, яғни, жеке жұмыс орындарын ашудың маңыздылығын атайды. Бұл жолда жастар кәсіпкерлігін дамыту жұмысбастылық стратегиясының компоненті болуы шарт. Авторлар қоғамдағы жастардың ең өзекті мәселелерін бірі – жастар кәсіпкерлігін дамытуды қолға алу керектігін атап отыр. Біздің ойымызша, бұл мәселе дамудың, жастар бағытының трендіне айналуы керек. Себебі, кәсіпкерлері бар қоғамда әлеуметтік жауапкершілік дамиды, жаңа жұмыстар ашылады, бәсекелестік күшейеді, салық артады, экономикалық тұрақтылық сақталады. Қазіргі уақытта АҚШ-тың тәжірибесі үлкен корпорациялардың жаппай жұмыспен қамтамасыз ете алатындығы туралы тұжырым «мифке» айналды. Мәселен, үлкен корпорациялар дағдарыста жүз мыңдаған адамды жұмыстан шығарса, кіші кәсіпкерлікте ондай үрдіс жүрмейді. Өзі бірнеше адамнан тұратын мекеменің адам санын қысқарту қиынсыз. Жалпы дағдарыстарға кері реакция кіші кәсіпкерлікке қарағанда үлкен корпорацияларда жүреді. Сол себепті, қоғамда орта және шағын кәсіпкерлік тұрақтылық пен дамудың кілті бола алады. Біз үшін Жапония, Қытай, Оңтүстік Корея, Малайзия, Түркияның мысалдары дәлел бола алады деп ойлаймыз.

Жастар арасында қалыптасқан статус-кво

ҚР Статистика агенттігінің деректерінде елімізде 14-29 жас аралығындағы жастардың саны 2013 жылдың басында 4 656 500 болған. Жыныстық ерекшеліктері бойынша ерлердің саны – 2 335 100, әйелдер – 2 321 400 құраған. Қала жастарының үлесі – 2 574 100, ауыл жастары – 2 082 400. Республиканың қала тұрғындары арасында жастардың үлес салмағы 27,7%, ауыл тұрғын-

дары арасында 27,3%. Қазіргі уақытта жастар республика халқының 27,5% құрайды [7]. Зерттеу жүргізілген Алматы қаласында 16 мен 29 жас аралығында – 424853 жас бар. Жыныстық ерекшеліктер бойынша ерлердің саны – 195174 (46%), әйелдердің үлесі – 229679 (54%) [8]. 2012-2013 оқу жылы статистика комитетінің мәліметінше еліміздегі 139 университетте 571 691 студент, 610 колледжде 520371 студент білім алған [9]. Аталған статистика жастардың білім алуға деген құлшынысының жоғары екенін көрсетеді. Дегенмен, Қазақстанда білім алған жастармен қатар білім алмаған жастар да бар. Қазақстанда жұмысқа орналасуда «жоғары білімнің болуы» мен «болмауы» кедергі мен мүмкіншілік беретін факторлардың бірі. «Жастар» ғылыми-зерттеу орталығының ақпаратына сәйкес 2013 жылдың II тоқсанында, 15-28 жас аралығындағы жастардың жұмыссыздық деңгейі 6,6%-ды құраған [7]. Бұл статистикалық көрсеткіш бір қарағанға жақсы көрсеткіш секілді көрінуі мүмкін. Дегенмен, Қазақстанда жұмыссыздықты өлшеу критерийлері көптеген елдерге қарағанда басқа болғандықтан, жұмыссыздықтың көлемі аталған саннан көп болуы ықтимал. Мәселен, оқу оқитын студенттер, қарулы күштер қатарында әскери борышын өтеу үстіндегі жастар, бала босанған әйелдер жұмыссыздар санатына кірмейді. Сонымен қатар, жұмыссыздар қатарына ресми түрде жұмыспен қамту органдарында жұмысы жоқ деп тіркелмеген жастар жұмыссыз санатына жатқызылмаса, оқу орнын жаңадан бітірген соң жұмыс таба алмаған жастар да (көптеген университеттерде түлек жұмысқа тұрды делінген анықтама өткізеді) өзін-өзі жұмыспен қамтушы немесе басқа санат бойынша жұмыспен қамтылғандарға жатқызылады. Шын мәнінде, ол жастардың біраз бөлігі жұмыссыздардың қатарында болуы мүмкін. Білім және ғылым министрлігінің ақпараттарына сәйкес, 2012 жылы 161000 бала мектепті бітірген. Оның 43000 колледждерге түссе, 93000 жоғары оқу орындарына түскен. 25000 мектеп түлектері ешқандай оқуға түспеген [10]. 2014-2015 оқу жылына жоғары оқу орнына түсуге ниет білдірген 84496 талапкерлердің (колледжді бітірген студенттердің) 56017 кешенді емтихан талаптарына сәйкес балл ала алмаған. Бұл жалпы санның 66,29% құрайды. Ал 2014 жылы мектепті бітіру үшін 87593 мектеп талапкері ұлттық бірыңғай тестке қатысса, оның 20232 (23,11%) мектепті аяқтауға мүмкіндік беретін баллды ала алмаған [11]. Яғни, 2012 мен 2014 жылдары ешқандай оқу орнына түспеген талапкерлердің бары секілді, өзге жылдарда да

жоғары немесе колледждерге оқуға түсе алмаған жастардың белгілі бір бөлігі жастар арасындағы жұмыссыздықтың санына қосылып отыр деп қорытындылауға негіз бар.

Жалпы қазіргі жағдайда жастардың еңбек нарығындағы орны жайлы нақты сипаттама беру өте қиын мәселе деп ойлаймыз. Себебі, еңбек нарығына қатысты объективті ақпарат ғалымдар мен зерттеушілерді алмағанда мемлекеттік органдардың өзінде жан-жақты ақпарат жоқ деп ойлаймыз. Дегенмен, біздің негізгі мақсат бүгінгі жастарға қатысты мемлекеттік және үкіметтік емес ұйымдардың статистикаларын талдау емес, жүргізген әлеуметтанулық зерттеудің мәліметтерін ұсыну, «Тәжірибеңізде жұмысқа орналасу кезінде қандай кедергілер жолықты?», «Жұмысқа орналасу үшін қандай әдіс-тәсілдерді қолданар едіңіз?», «Қазақстанда кімге жұмыс табу оңай болып табылады?» атты сұрақтарға жауап іздеу болып табылады.

Зерттеу әдісі

Мақала автордың 2014 жылдың 27 қаңтары мен 10 сәуірі аралығында Алматы қаласының 7 ауданында жүргізілген социологиялық зерттеу нәтижелеріне негізделеді. Зерттеу объектісі – 16 жастан 29 жасқа дейінгі жастар. Қазіргі мемлекетіміздің жастар саясаты туралы заңында жастар 14 пен 29 жас аралығындағы Қазақстан Республикасының азаматы деп көрсетіледі [12]. Дегенмен, біз өзіміздің зерттеуімізде жастар деп 16-29 жас аралығындағы жастарды алдық. Оның негізгі себебі – Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің [13] 30- бабының 1-тармағына сәйкес 16 жасқа толған адам еңбек шартын жасай алады. Яғни, кейбір жағдайларды есептеме-

генде еңбек етуге рұқсат 16 жастан басталады. Екінші себеп, 16 жас мектеп бітіруші түлектерінің мамандық таңдайтын және колледж студенттерінің өзінің таңдаған мамандығын зерттеп оқи бастайтын уақыты. Үшінші себеп, экономикалық активті жас 16 жастан басталады. Іріктеу көлемі – 500 респондент. Зерттеу мақсатына жету үшін зерттеудің сандық әдісі қолданылды. Сандық зерттеудің деректерін жинау әдісі: жеке стандартталған сұхбат. Іріктеу көрсетілген жастық категорияда Алматы қаласының 7 ауданының жастарын репрезентациялайды. Зерттеу мәліметтері SPSS 17.0. компьютерлік бағдарламасы арқылы талданды.

Кабинетті зерттеу немесе құжаттарды дәстүрлі талдау әдісі аясында қосымша ақпарат көздеріне талдау жасалды. Қолданылған құжаттарды келесі екі топқа бөлуге болады: 1. Статистикалық жинақтар және статистикалық сипаттағы басқа да ақпараттар. Бұл ақпараттардың негізгі көзі Қазақстан Республикасы, Ұлттық Экономика Министрлігі, Статистика комитетінің ресми сайтындағы жариялымдары болып табылады. Талдауда «демография», «жастар», «еңбек» секілді топтамалар жинақтары қолданылды; 2. Қазақстандық социологиялық ұйымдар мен жекелей зерттеушілердің зерттеу нәтижелері, ғылыми ойлары қолданылды. Мақаланы дайындауда «Жастар» ғылыми-зерттеу орталығының зерттеулері қолданылды.

Зерттеу нәтижелері

Респонденттерге «Тәжірибеңізде жұмысқа орналасу кезінде қандай кедергілер жолықты?» деген сұрақ қойылды. Жауап нәтижелері 1-кестеде берілген.

1-кесте – Жұмысқа орналасудағы негізгі кедергілер

Тәжірибеңізде жұмысқа орналасу кезінде қандай кедергілер жолықты? N=454 (1054)	Жауаптар		Бақылау проценті
	N	Процент	
Тәжірибеңіздің жоқтығы	250	23,7%	55,1%
Қалаған жұмысыма мамандығымның сәйкес келмеуі	135	12,8%	29,7%
Таныс-тамырдың жоқтығы	128	12,1%	28,2%
Білім мен біліктілігімнің жетіспеуі	98	9,3%	21,6%
Тіл білмеу (қазақша, ағылшынша, орысша)	97	9,2%	21,4%
Ешқандай кедергілер кездеспеді	89	8,4%	19,6%
Жас ерекшелігі	52	4,9%	11,5%
Ақшамның жоқтығы	43	4,1%	9,5%

Тәжірибеңізде жұмысқа орналасу кезінде қандай кедергілер жолықты? N=454 (1054)	Жауаптар		Бақылау проценті
	N	Процент	
Құжаттардың жетіспеуі, тұрғылықты тіркелудің болмауы	35	3,3%	7,7%
Жыныстық ерекшелік	34	3,2%	7,5%
Жаңа технологияларды меңгермегендігім	26	2,5%	5,7%
Басшылық тарапынан антипатия	25	2,4%	5,5%
Отбасылық жағдай (тұрмыста болу, балалы болу)	20	1,9%	4,4%
Денсаулықтың нашар болуы	13	1,2%	2,9%
Ұлт ерекшелігі, ру ерекшелігі	9	0,9%	2,0%
Барлығы	1054	100,0%	232,2%

Кестеде берілген ақпаратқа назар аударар болсақ, бүгінгі жастардың жұмысқа орналасуына ең үлкен кедергі «Жұмыс тәжірибесінің болмауы» екені анықталды. Бұл фактор бүгінгі колледж, студент жастардың өмірінде маңызды болғанымен, 25 жастан асқан жастардың да алғашқы еңбек жолында да кездесті деп айтуымызға болады. «Қалаған жұмысыма мамандығымның сәйкес келмеуі» факторы да жастар үшін екінші кезектегі маңызды кедергі. Біздің қоғамда жастардың қалаулары мен таңдаған мамандықтарында айырмашылықтар бар екендігі белгілі. Жастар арасында грант болғаны үшін, қаржылық мүмкіншілігі жеткендіктен белгілі бір мамандықта оқитын, оқығандары бар. Оқуды бітіргеннен кейін өзі қалаған мамандық бойынша дипломның, білімнің болмауынан жұмыс табу қиындық тудырып жатады. «Таныс-тамырдың жоқтығы» да жастардың жұмысқа тұруына кедергі болып табылатын үшінші фактор. Атап өтетін мәселе, біздің зерттеудің барлығында дерлік көптеген факторлардың ішінде «Таныс-тамырдың» болмауы, «Қаржылық мүмкіншіліктің» болуы, «Ата-ананың бай» болуы секілді факторлардың үнемі негізгі факторларға шығып отыратынын байқадық [10]. Біздің ойымызша, бүгінгі жастардың бойындағы ең үлкен кемшілік – аталған факторларға жастардың сенім артатындығы. Сауалнамада жастар өздеріне кедергі болған «Білім мен біліктілігімнің жетіспеуі» мәселесін атады. Бұл факторды келесі мысалмен түсіндіріп өтейік. Мәселен, көптеген жұмыс орындарына барсаң қазіргі уақытта сұхбаттан өту барысында бірінші сұралатын бірнеше сұрақ бар. Олар: «Жұмыс тәжірибең бар ма?», «Біздің компанияға не бере аласың?», «Қолыңнан не келеді?» секілді сұрақтар қойылады. Бұл тұста жұмыс берушінің талабы орынды. Кез кел-

ген кәсіпкерге жұмысын білетін адамды алған тиімді. Осы орайда, үлкен қателік колледждер мен ЖОО-да болашақ кадрларды дайындауда қолданбалы білімнің жеткілікті берілмеуі. Студенттердің тәжірибелік практикалары формалды түрде өтуі түрлі мәселелер туындатуда. Сауалнамада ұлттық ерекшелігіне байланысты кедергілердің аса жоқ екендігі және жастардың жеке тұлғалық бәсекеге қабілеттілігінде мәселелердің бар екендігі анықталды. Жастардың алған мамандықтары бойынша жұмыс істемеуінің себептерінің біріне жалақының төмендігін айта аламыз. Қазіргі уақытта еліміздегі көптеген жұмыс орындарында «статустық қарама-қайшылықтар» бар екендігі белгілі. Мәселен, адам білімді, креативті және ол мемлекеттік қызметте немесе білім саласында жұмыс істегісі келуі мүмкін. Бірақ, жеке секторда адам білімді қажет етпейтін жұмыс істеу арқылы екі-үш есе жоғары табыс табуы мүмкін. Бұл тенденцияны статустық қайшылық дей аламыз. Дегенмен, бұл жағдай болашақта үлкен ұтымды үдеріске айналдыруға болады. Яғни, мемлекеттік сала, ауылшаруашылығы, медицина (мемлекеттік), заң саласы мен оқытушылардың (мемлекеттік оқу орындары мен институттар) жеке секторға көптеп кетуі аталған секторларда үлкен кадрлық мәселелер тудырады. Яғни, екі жақты «кадрлық соғыс» басталады. Нәтижесінде, адамдар балаларына болашақта табысты әрі өзіне ұнайтын мамандық таңдатуға үйретеді және қоғамда жұмыс берушілер арасында үлкен бәсекелестік қалыптасады.

«Жастар» ғылыми-зерттеу орталығының әлеуметтанулық зерттеу нәтижелері біздің жүргізген зерттеуіміздің нәтижелерімен сәйкес келеді. Мәселен, «Сіздің қалаңызда / ауылыңызда жастардың жұмысқа орналасуына қандай кедергілер бар?» атты сұрақ нәтижелері келесі

мәліметтерді берді: «Жұмыс өтілінің болмауы» (22%), «Жалақының төмен мөлшері» (17%), «Жұмыс берушілердің парақорлығы, сыбайлас жемқорлығы» (13%), «Алған білім мен еңбек нарығы талабының сәйкес келмеуі» (11%), «Жас мамандардың еңбек нарығында бәсекеге қабілеттілігінің төмендігі» (10%), «Тұратын аудандарында жұмыс орындарының болмауы» (10%). Сауалнамаға қатысушылар гендерлік және ұлттық сипаты бойынша кемсітуді сирек болса да белгілейді (тиісінше 3% және 4%). Ең төменгі себептерге «Кішкентай нәрестесінің болуы» (3%), «Денсаулық жағдайы» (3%), «Жас мамандардың жоғары менмендігі» (3%), «Ешқандай кедергі жоқ» (1%) [7]. Біздің де зерттеуімізде ұлттық және гендерлік себептер аса маңызды рөл ойнамайтынын көрсетіп отыр. Берілген зерттеу нәтижелерін салыстырмалы талдау жасап көрейік. Біз жүргізген зерттеуде негізгі кедергілерге «Тәжірибемнің жоқтығы», «Таныс-тамырдың жоқтығы» мен «Білім мен біліктілігімнің жетіспеуі» алға шықса, «Жастар» ғылыми-зерттеу орталығының әлеуметтанулық зерттеу нәтижелері жас-

тардың жұмысқа орналасуына кедергі келтіретін жайттарға «Жұмыс өтілінің болмауы», «Жұмыс берушілердің парақорлығы, сыбайлас жемқорлығы» мен «Алған білім мен еңбек нарығы талабының сәйкес келмеуі» секілді себептер алға шыққан. Негізгі айырмашылық біз ұсынған «қалаған жұмысыма мамандығымның сәйкес келмеуі» мен «Жастар» ғылыми-зерттеу орталығы ұсынған «жалақының төмен мөлшері» себептері болып табылады. Статистикадағы басқа да айырмашылықтар зерттеушілердің ұсынған жауап нұсқаларының көптігі мен аздығы, зерттеуді республика көлемі мен тек Алматы қаласында жүргізуімен байланысты деп ойлаймыз.

Кез келген жас үшін жұмысқа орналасу, жұмысын ауыстыру өте маңызды. Осы орайда жастардың әрекет стратегиясы түрлі болып келеді. Зерттеуде жастар жұмысқа орналасу үшін қандай әдіс-тәсілдерді қолданатынын білу мақсатында «Жұмысқа орналасу үшін қандай әдіс-тәсілдерді қолданар едіңіз?» деген сауалды қойдық. Зерттеу нәтижелері 2-кестеде берілген.

2-кесте – Жұмысқа орналасу жолдары

Жұмысқа орналасу үшін қандай әдіс-тәсілдерді қолданар едіңіз? N=496	Жиілік	Процент	Валидті процент
Вакансия туралы деректер жинап сұхбаттан өту	172	34,4	34,7
Тек өзіме сенемін	113	22,6	22,8
Жеке таныстар арқылы	83	16,6	16,7
Ықпалды адамдарды пайдалану	36	7,2	7,3
Сәттілікке байланысты	34	6,8	6,9
Еңбек биржасына немесе жұмыспен қамту орталықтарына тіркелу	29	5,8	5,8
Жауап беруге қиналамын	29	5,8	5,8
Барлығы	496	99,2	100,0

Жастар үшін жұмысқа орналасудың ең қолайлы жолы «Вакансия туралы деректер жинап сұхбаттан өту» мен «Тек өзіме сенемін» жауап нұсқалары болып табылады. Жұмыс іздеудің бұл жолдары жастар санасының өзіне және тәуелсіз компаниялардың вакансияларын қолдануға бағытталғандығын көрсетеді. Сонымен қатар, жастардың санасында «әділетті, өзінің күшімен жұмыс табуға болады» деген сенімнің артқандығын көрсетеді. Зерттеу нәтижесінде «Еңбек биржасына немесе жұмыспен қамту орталықта-

рына тіркелу» әдісін таңдау ең соңғы орынға ие болды. Демек, жастардың бұл әдіс арқылы жұмыс табуға деген сенімі төмен. Көптеген жастар үшін еңбек биржалары тек формалды жұмыспен айналысады деген сенімі бар. Жастар арасында «Жеке таныстар арқылы» (16,7%), «Ықпалды адамдарды пайдалану» (7,3%) әдістерін пайдалану 3 және 4 орында тұр. Бұл көрсеткіш аса критикалық жағдайды көрсетпегенімен, бұл топқа жататын адамдардың пара беру жолы мен таныстарды қолдану арқылы заңды бұзу ықтимал-

дылығы жоғары. Дегенмен, бұл көрсеткіштен де аз болуы және аз болуы үшін қадамдар жасалуы керек деп есептейміз.

Жоғарыда аталған сұрақтан кейін логикалық түрде «Қазақстанда кімге жұмыс табу оңай болып табылады?» деген сауал туындайды. Қазіргі уақытта қоғам ішінде кейбір адамдар Қазақстан-

да «байланысы барларға» жұмыс табу оңай десе, кейбір адамдарда «қаржылық мүмкіншілігі» бар адамдарға жұмыс табу мүмкіншілігі жоғары дейді. Жалпы осы және өзге де факторлардың нақты ретін анықтау мақсатында респонденттерге қойылған сұрақ жауаптарының нәтижесі 3-кестеде берілген.

3-кесте – Жұмысқа оңай орналасатын жастар

Қазақстанда кімге жұмыс табу оңай болып табылады? N=498 (949)	Жауаптар		Бақылау проценті
	N	Процент	
Жақсы мамандарға	241	25,4%	48,4%
Шетелде білім алғандарға	218	23,0%	43,8%
Байланыстары барларға	197	20,8%	39,6%
Ағылшын тілін білетіндерге	109	11,5%	21,9%
Қаржылық мүмкіншіліктері барларға	96	10,1%	19,3%
Техникалық және жаратылыстану мамандарына	53	5,6%	10,6%
Қазақ тілін білетіндерге	35	3,7%	7,0%
Барлық	949	100,0%	190,6%

Сауалнамаға қатысқан респонденттер «Қазақстанда кімге жұмыс табу оңай болып табылады?» сұрағына берген жауаптарында алғашқы үштікті «Жақсы мамандар», «Шетелде білім алғандар» және «Байланысы барларға» құрап отыр. Бұл жауапты таңдағандар 69,2% құрайды. Жастардың санасында шетелден білім алып келгендерге жұмыс табу оңай деген де пікір басым. Бұл пікірдің қалыптасуына соңғы жылдардағы көптеген жастардың батыстық білімді алулары және «Болашақ» бағдарламасы түлектерінің көптеген жетістіктерге жетуі себеп деуге негіз бар. Осының ішінде жастар жұмыс табуда беретін басымдықтар қатарынан «Байланыстары барларға» жауабын ерекше атауға болады. Бүгінгі жастар арасында жақсы мамандар мен шетелде білім алғандар жақсы жұмыс табады дегенімізбен таныс-тамырға арқа сүйейтін жастардың үлесі жоғары екенін көруге болады. Жастардың бұл жауаптары қоғамда таныс-тамырға арқа сүйенетін тенденцияның бар екендігін көрсетеді. Бүгінде қоғамда кейбір адамдарға «Жұмыс істейсің бе?» деп сұрағанда «Жауап күтіп отырмын» деп жауап беретін жастардың көп екендігін көріп жүрміз. Осы сөзімізді социологиялық зерттеуіміз дәлелдеп отырғандай. Дегенмен, қазіргі жастар арасында өз еңбегімен, білімімен, табандылығы-

мен табысқа, қалаған жұмысына қол жеткізуге болатынын түсінетін жастар да көп және ол көрсеткіш 10 жыл бұрынғы жағдайдан жақсы деп ойлаймыз. Респонденттер (11,5%) «Ағылшын тілін білетіндерге» жұмыс табу оңай екенін атады. Бұл жағдай қоғамда ағылшын тілінің артуы кең екенін көрсетеді. Қазіргі уақытта көптеген мекемелерде қызметкерлердің ағылшын тілін білуді талап етеді. Оқу бітірген жас мамандар ағылшын тілін білсе ол жас үшін қосымша мүмкіндік береді. Зерттеу нәтижелерінен де осы тенденцияны байқауға болады. Жастар арасында «Қаржылық мүмкіншіліктері барларға» жұмыс табу оңай деп есептейтіндер респонденттердің 10/1 бөлігін құрайды.

Қорытынды

Мақалада келтірілген социологиялық зерттеу нәтижелерін талдай келе жастар арасындағы еңбек стратегияларына қатысты келесі тенденцияларды бөліп қарастыруға болады:

- Жастардың жұмыссыздығын азайту регресті тоқтатады, бірақ прогреске итермелемейді. Ал жастардың еңбек құндылықтарын көтеру, сапалық деңгейге шығару түрлі деңгейдегі мекемелердің даму кілті бола алады.

• Еңбек нарығын жан-жақты сауатты зерттеу үшін объективті ақпарат көздері ғалымдар мен зерттеушілерді алмағанда, мемлекеттік органдардың өзінде жоқ.

• Жастардың жұмысқа орналасу тәжірибесінде «Тәжірибенің жоқтығы», «Қалаған жұмысына мамандығымның сәйкес келмеуі» мен «Таныс-тамырдың жоқтығы» негізгі кедергілердің санатына жатады.

• Жастардың басым бөлігі жұмысқа орналасуда «Вакансия туралы деректер жинап сұхбаттан өтуді», «Тек өзіне сенуді», «Жеке таныстарды қолдану» мен «Ықпалды адамдарды пайдалануды» жөн санайды.

• Жастардың көпшілігі Қазақстанда «жақсы мамандарға», «шетелде білім алғандар» мен «байланыстары барларға» жұмыс табу мүмкіншілігі жоғары деп есептейді.

Әдебиеттер

1 Досым Сатпаев. Менять надо не министров, а систему оценки их деятельности. 8.08.2014. http://forbes.kz/process/expertise/menyat_nado_ne_ministrov_a_sistemu_otsenki_ih_deyatelnosti

2 Абдирайымова Г.С. Система ценностных ориентаций молодежи в современном казахстанском обществе: социологический анализ. – Алматы, 2006. – 296 с.

3 Досым Сатпаев. В чьих руках окажется казахстанский «Коктейль Молотова»? 14.08.2014. http://forbes.kz/process/expertise/v_chih_rukah_okajetsya_kazahstanskiy_kokteyl_molotova

4 Генпрокуратура описала портрет казахстанского террориста. 22.11.2012. <http://www.zakon.kz/4526127-genprokuratura-opisala-portret.html>

5 Абай. Энциклопедия. – Алматы: «Қазақ энциклопедиясының» Бас редакциясы, «Атамұра» баспасы, ISBN 5-7667-2949-9

6 Валитова З.Х., Есимова А.Б. Молодежь и рынок труда: переход от учебы к работе. М 34 Материалы Астанинского социологического форума, посвященного Дню Первого Президента Республики Казахстан. Межд. науч.-прак. конф. / Отв. ред. З.К. Шаукунова. – Астана, 2014. – 476 с.

7 «Қазақстан жастары – 2013». Ұлттық баяндамасы. Ж.Қ. Боқанова, Ж.К. Кәрімова, Г.Т. Илиясова, Б.Б. Масатова, К.М. Хамчиев, Е.В. Варкентин, Р.А. Құдайбергенов, Р.А. Абраева және басқалар. – Астана: «Жастар» ҒЗО, 2013 – 164 б.

8 Қазақстан Республикасының Статистика агенттігі. Алматы қаласының Статистика департаменті. 2012 жылғы Алматы қаласы халқының жынысы мен жасына қарай саны. Демография, 14-топтама. <http://almaty.gorstat.kz/>

9 Министерство Национальной Экономики Республики Казахстан, Комитет по Статистике (2013). www.stat.gov.kz

10 Altynbekov A.B., Influence of Work Values on Almaty (Kazakhstan) Youth's Work Style and Work Strategies. Review of European Studies; Vol. 7, No. 6; 2015. ISSN 1918-7173. E-ISSN 1918-7181. Published by Canadian Center of Science and Education. – 152-161 pp.

11 Обладатели образовательных госгрантов в РК будут определены в первой декаде августа. 25.07.2014. <http://www.pomad.su/?a=3-201407250025>

12 Закон Республики Казахстан от 9 февраля 2015 года № 285-V «О государственной молодежной политике». http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31661446#sub_id=310000

13 Трудовой кодекс Республики Казахстан. Кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года. N 251. <https://www.enbek.kz/ru/normativno-pravovye-akty-v-sfere-zanjatosti/trudovoj-kodeks-respubliki-kazakhstan>

References

1 Satpayev, D. (2014). We should change not ministers, but the system of their activity assessment. Retrieved May 20, 2014, from http://forbes.kz/process/expertise/menyat_nado_ne_ministrov_a_sistemu_otsenki_ih_deyatelnosti

2 Abdiraimova G.S. The system of value orientations youth in modern Kazakhstan society: sociological analysis. – Almaty, 2006. - 296 p.

3 Satpayev, D. In whose hands the Kazakh «Molotov Cocktail»? 14.08.2014. http://forbes.kz/process/expertise/v_chih_rukah_okajetsya_kazahstanskiy_kokteyl_molotova

4 Kazakh Prosecutor General's Office described the portrait of the terrorist. 22.11.2012. <http://www.zakon.kz/4526127-genprokuratura-opisala-portret.html>

5 Abay. Encyclopedia. – Almaty. «Kazakh encyclopedia» Atamura publishing house. ISBN 5-7667-2949-9

6 Valitova Z.H., Esimova A.B. Young people and the labor market: the transition from school to work. Collection of materials of Astana Sociological Forum dedicated to the Day of the First President of the Republic of Kazakhstan. Int. scientific-prac. Conf. / Ed. Z.K. Shaukenova. – Astana, 2014. – 476 p.

7 Bokanova, Z. et al.(2013). «Kazakhstan youth – 2013» National report. – Astana: «Zhastar» RC. – 164 p.

8 Agency of Statistics of the Republic of Kazakhstan. Department of Statistics of Almaty. (2012). The quantity of Almaty population according to gender and age. Demography, 14. Retrieved May 20, 2014, from <http://almaty.gorstat.kz/>

9 Ministry of National Economy of the Republic of Kazakhstan, Committee on Statistics. (2013). Retrieved May 20, 2014, from www.stat.gov.kz

10 Altynbekov A.B., Influence of Work Values on Almaty (Kazakhstan) Youth's Work Style and Work Strategies. Review of European Studies; Vol. 7, No. 6; 2015. ISSN 1918-7173. E-ISSN 1918-7181. Published by Canadian Center of Science and Education. – 152-161 pp.

11 Holders of state educational grants will be determined in the Republic of Kazakhstan in early August. 25.07.2014. <http://www.nomad.su/?a=3-201407250025>

12 Law of state youth policy of the Republic of Kazakhstan No. 285-V. (2015). Retrieved May 20, 2014, from http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31661446#sub_id=310000

13 The Labor Code of the Republic of Kazakhstan No. 251. (2007). Retrieved May 20, 2014, from <https://www.enbek.kz/ru/normativno-pravovye-akty-v-sfere-zanjatosti/trudovoj-kodeks-respubliki-kazahstan>