

ӨОЖ 316.334.22

А.Б. Алтынбеков*, Н.Ж. Биекенова, Г.А. Кенжакимова

Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті,
Қазақстан Республикасы, Алматы қ.

*E-mail: aidosaltynbek@mail.ru

**Жастардың кейбір еңбек құндылықтарының
құрылымы мен мазмұнына социологиялық талдау**

Мақалада Алматы қаласының жастарының еңбек құндылықтарын зерттеу барысында 7 ауданда жүргізілген сауалнама нәтижелері ұсынылады. Жастардың кәсіби еңбек жолында басымдыққа ие болған жоғары жалақы, жұмыстың қызықты болуы, жұмыс орнының сақталу кепілдігі құндылықтарының жастардың өмірі мен еңбек етуіне ықпалын айқындай келе, оған әсер ететін факторларды қарастырады. Еңбек жолында кездесетін тәуекелдер мен мүмкіндіктерге қатысты жастардың көзқарасы, еңбек сапасының маңыздылығы сөз болады. Жастардың еңбексүйгіштігі, еңбекке төзімділігі мен талабы сипатталған. Жастар арасында кәсіпкерлікке қатысты көзқарасты сараптай келе, оның қоғамға алып келетін пайдасы туралы дәйекті пікірлерін ұсынады. Жастардың кәсіпке бет бұруына кедергі болатын факторлардың маңыздылығы бойынша бағалайды. Жастардың өз кәсібін аша алмау себептері аталып, кәсіби мобильділік пен кәсіби тәжірибенің олқы тұстары көрсетілген.

Авторлар жастарды еңбекке ынталандырудың тиімді жолдарын да жастардың көзқарасы бойынша бөліп көрсеткен. Жастарды жетістікке жету жолындағы еңбекке берер басымдылығы зерттеу нәтижелеріне сүйене отырып сарапталған. Жастар санасындағы еңбек пен ақшаның арақатынасын анықтауға тырысқан. Авторлар еңбек мәселелерін ерте бастан реттеу үшін жасалуы тиіс әрекеттерге қатысты өз тұжырымдарын ұсынады.

Түйін сөздер: еңбек құндылығы, құндылық, жастар, кәсіпкерлік

A. Altynbekov, N. Biyeckenova, G. Kenzhakimova

**The structure and content of some
of the work values of youth: a sociological analysis**

This article is based on research conducted among youth 7 districts of Almaty. As the most important work values identified such as high wages, interest in the work, guarantee preservation of jobs. Analyzed the positive and negative factors affecting the formation of work values of young people in today's society. The role of the financial benefits of their work. Distinguished characteristics of young people in terms of hard-working, greed and labor stability.

Key words: work value, values, the youth, entrepreneurship.

А.Б. Алтынбеков, Н.Ж. Биекенова, Г.А. Кенжакимова

**Структура и содержание трудовых ценностей
молодежи: социологический анализ**

Статья основана на результатах исследования, проводившегося среди молодежи 7 районов города Алматы. В качестве важнейших выявлены такие трудовые ценности, как высокая зарплата, интерес к работе, гарантия сохранения трудового места. Проанализированы позитивные и негативные факторы, влияющие на формирование трудовых ценностей молодежи в условиях современного общества. Определена роль финансовых благ в их трудовой деятельности. Выделяются характеристики молодежи в плане трудолюбивости, стремительности и трудовой устойчивости.

Ключевые слова: трудовые ценности, ценности, молодежь, предпринимательство.

Қоғамның құндылықтар жүйесіне тұрақты социологиялық зерттеулер жүргізу қоғам дамуының динамикасына, жағдайына, мәселелері мен перспективасына, адамдардың ұстанымдарына, әрекет стратегиясына талдау жасауға мүмкіншілік береді. Осы құндылықтардың ішінде еңбек құндылықтарының орны бөлек. Себебі, еңбек құндылықтары қоғамдағы жұмысбастылық, кәсіпкерлік, еңбек өнімділігі, еңбек сапасы, адамның өмір жағдайы мен экономикалық өркендеудің негізі деп айтуға болады. Қазіргі уақытта жұмыссыздық мәселесімен қатар еңбектің сапасын көтеру мәселесіне де көңіл бөлу маңызды. Адамға жұмыс тауып беруге болады. Бірақ, сол жұмысын сапалы атқару жолындағы мәселелер жұмыссыздық мәселесінен де маңызды. Себебі, сапасыз жұмыс (еңбек) мекеменің жаңа жұмыс орындарын ашуына, сондай-ақ оның дамуына кедергі болып, мемлекетке үлкен көлемдегі салық төлеу қабілеттілігінен айырады. Яғни, жұмыссыздық пен әлеуметтік ауыртпашылықтар шешімін тапты дегенімізбен, бұл мәселені сапасыз реттеу (шешу) қоғамда басқа да мәселелердің туындауына алып келуі мүмкін. Мәселен, күндіз жұмыс уақытында жүз мыңдаған қазақстандық әлеуметтік желілерде отырады. Идеалды жағдайда жұмыс уақытында адамдар жұмысын жасап, өзінің жұмыс берушісінің жұмысын қалай дамытамыз деген ой үстінде болуы керек. Егер адамдар жұмыс уақытында әлеуметтік желілерде отыратын болса жұмыстың тиімділігі қандай болмақ?! Қоғамда ықпалды, белсенді адамдардың өзі уақытын осы әлеуметтік желілерге сарп етіп, нағыз жұмыс қызып жатуы тиіс уақытта олар ғаламторда өзгелерге пікір жазып отырғандығын көреміз. Егер, қоғамның тынысын түсінетін осындай белсенді азаматтар уақытын тиімді қолданбаса, жастар не істемек?!

Қазіргі жағдайда болашақта Алматының (өзге де аймақтардың) орта және шағын кәсіпкерлік негізін жоғары білімі барлар емес, арнайы кәсіби оқу орындарын аяқтаған, орта білімі барлар құрайтын болуы әбден мүмкін. Себебі, жоғары білім алудағы стратегия дұрыс емес. Көптеген жастардың, ата-аналардың санасында жоғары білім алған адам бір жерде жақсы жалақыға жұмыс істеуі керек деген түсінік бар («Халықаралық экономикалық сауаттылық орталағы» қоғамдық қорының мәліметінше ҚР азаматтарының 63% жалақыдан жалақыға дейін өмір сүреді [1]). Яғни, жоғары білімі барлар мемлекеттік мекемелерде, ірі және орта компанияларда

жұмыс істеуге тырысады. Ал бұл топтан басқалары, керісінше, шағын кәсіпкерліктің айналасында жүреді, тынымсыз еңбектеніп, жақсы табыс табуға ұмтылады. Бұл мәселе дилемма. Бір жағынан жастар арасында кәсіпкерлікке ұмтылу бар. Екінші жағынан, жоғары білім алушылар оқуды бітіргеннен кейін кәсіпкерлікке бірден келгісі келмейді. Бұл жағдай жастардың уақыт өте келе кәсіпкерлікке баруға деген *қорқыныш пен сенімсіздігін* күшейтеді. Сәйкесінше орта және кіші кәсіпкерліктің интеллектуалданбауы инновация мен модернизацияның жүруін қиындатады. Осындай мысалдарды көптеп келтіруге болады. Аталған мәселелердің барлығы бүгінгі қоғамдағы *еңбек құндылықтарының жүйесіне* байланысты деп ойлаймыз. Яғни, құндылық болмаса, адамдық та болмайтыны секілді, сапалы еңбек құндылығы болмай, мәнді, сапалы еңбек те болмайды деуге болады.

Құндылықты қолданбалы тұрғыдан қарастырмас бұрын кейбір теориялық мәселелерге тоқталып өтсек.

В. Виндельбанд құндылық өлшемін адамның алдына қойған мақсатымен байланыстырады. Яғни, мақсат мағына мен мәнге ие болғанда ол адам үшін құндылыққа айналады. В. Виндельбанд адам әлеуметтік нормалармен қаншалықты тығыз байланыста болса да құндылықтың аналогы жоқ және болмауы керек деп жазады. Құндылыққа балама «норма», «абсолютті баға», «жалпыға ортақ заң» секілді категорияларды қолданып, барлық категориялар бір мағына беретіндігін және Виндельбанд үшін құндылық арман, мұрат екендігін ұғуға болады [2, 14 б.]. В. Виндельбандтың құндылықты түсіну туралы пікірін еңбек құндылықтарына трансформацияласақ, еңбектегі арман мен мұрат, қалау мен мәнді еңбек құндылықтары деп атауға болады. Яғни, еңбек құндылығы адамның еңбек жолындағы ұстанымдары, сенімдері мен идеалдары.

Э. Дюркгейм концепциясында құндылықты нормативті жүйелердің тұлға мен қоғамға ықпалы талданады. Яғни, оның зерттеуінің негізгі бағыты қоғамдық ынтымақтастық пен еңбек бөлінісі. Еңбек бөлінісі қоғамдық ынтымақтастықты тудырады. Ынтымақтастық адамның экономикалық немесе әлеуметтік жүйедегі рөліне емес, адамның ұжымдық, ортақ санаға жататындығынан туындайды [3]. Дюркгеймнің пікірінше, жеке адамдар құндылықтарының жиынтығы қоғамның құндылықтар жүйесін құрайды. Адамдар қоғамдағы ұрпақтан ұрпаққа трансформацияланып келе жатқан құндылықтар жүйесіне

икемделеді [4]. Дюркгейм айтқан пікір бүгінгі әлемде өте өзекті мәселе. Себебі, әлемдегі тың өзгерістер ұжымдық еңбектің еңбек бөлінісімен алмасуынан кейін іске асқандығы белгілі. Әр адамның өз функциясын білуі топтық жауапкершілікке қарағанда тиімділігі өте жоғары екендігі белгілі.

Зерттеу әдісі. Еңбек құндылықтарын зерттеудегі мақсат жастардың еңбек құндылықтары мен еңбек құндылықтары бағдарларының мазмұнын айқындау болды. Зерттеу мақсатына жету үшін зерттеудің сандық әдісі қолданылды. Сандық зерттеу зерттелетін параметрлердің таралуы мен көлемін бағалауға мүмкіндік береді. Сандық зерттеудің деректерін жинау әдісі: жеке стандартталған сұхбат. Социологиялық зерттеу 2014 жылдың қаңтар-сәуір айларында жүргізілді. Зерттеу объектісі – 16 жастан 29 жасқа дейінгі Алматы қаласының жастары. Іріктеу көлемі – 500 респондент. Іріктеу көрсетілген жастық категорияда Алматы қаласының 7 ауданының жастары репрезентациялайды. Статистикалық қателік 95% сенімді интервал болғанда, $\pm 3,1\%$ аспайды. Зерттеу мәліметтері SPSS 17.0. компьютерлік бағдарламасы арқылы талданды.

Қазіргі мемлекетіміздің жастар саясаты туралы заңында жастар 14 пен 29 жас аралығындағы ҚР азаматы деп көрсетіледі [5]. Бұл жас аралығы әлемнің көптеген елдерінде бекітілген. Дегенмен, біз өзіміздің зерттеуімізде жастарды 16-29 аралығындағы жастарды алдық. Оның негізгі себебі – ҚР «Еңбек кодексінің» [6] 30-бабының 1-тармағына сәйкес 16 жасқа толған адам еңбек шартын жасай алады. Яғни, кейбір жағдайларды есептемегенде 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. Жалпы экономикалық активті жас 16 жастан басталатындығын да ескердік.

Зерттеу нәтижелері. Зерттеуіміздің негізгі бөлімі жастардың еңбек құндылықтарының иерархиясын анықтауға бағытталды. Респонденттерге «*Кәсіби еңбек жолында (жұмыста) сіз үшін не маңызды, бағалаңыз?*» сұрағы қойылды. Сұраққа алынған жауаптар нәтижесі 1-кестеде берілген.

Кестеде берілген ақпаратқа сәйкес, жастар үшін еңбек құндылықтарының ішінде *жоғары жалақы* (9,8%) бірінші орынға ие. Жастар үшін екінші маңызды құндылық – *жұмыстың қызықты болуы* (9,3%). Біздің зерттеуіміздің өмірлік

құндылықтарға бағытталған бөлімінде *қызықты және табысы жоғары жұмысқа ұмтылу* құндылығының ең маңызды құндылықтардың қатарына жататындығы анықталған еді. Жастардың еңбек құндылықтарының иерархиясын анықтауға арналған сұрақтардың нәтижесі аталған екі құндылықтың басқа еңбек құндылықтарынан жоғары тұрғандығын көрсетіп отыр. Жастар үшін *жұмыс орнының сақталу кепілдігі* (7,7%) үшінші негізгі құндылық болып табылады. Көптеген сараптамаларға назар аударар болсақ, құндылықтар мұқтаждықтан туындауы мүмкін екендігін көрсетеді. Мәселен, бүгінгі жастар үшін еңбек құндылықтарының арасында жоғары жалақының алға шығуы бірнеше фактормен байланыстыруға болады. Біріншіден, жастардың басым көпшілігі жалақыға тәуелді. Екіншіден, өмірлік стартында жастардың материалдық қиыншылықтармен кездестіретінін көрсетеді. Үшіншіден, Алматы қаласының жастары тек тұрғылықты жастардан емес, сонымен қатар, осында оқуға келіп, оқудан кейін осында қалған, аймақтардан жұмыс іздеп келген жастардан да тұрады. Демек, жастардың құрылымы күрделі, сұраныстары әртүрлі. Жастар үшін жұмыстың қызықты болуы – бүгінгі күннің талабы. Бұл тенденциядан жастардың өз жұмысын қызығып істесе, жұмыстың да өнімділігі жақсы болатынын күтуге болады. Респонденттер үшін *еңбектің нәтижесіне* (7,6%) қол жеткізу де өте құнды болып табылады. *Жұмыстың қызықты болуы және еңбек нәтижесіне қол жеткізу* бүгінгі еңбек нарығына қажетті ең үлкен талаптар.

Жастардың еңбек құндылықтары тізімінің ең төменгі сатысында жұмыстың жеңіл және табысты болуы, әлеуметтік көмектердің қарастырылуы, демалыс күндерінің көптігі, қызмет бабын пайдалануға мүмкіншіліктің болуы, пара алуға мүмкіншіліктің болуы секілді құндылықтар орналасқан. Зерттеу нәтижелеріне назар аударсақ, бүгінгі жастар жақсы табыс жеңіл келмейтіндігін түсінеді деуге болады. Жеңіл жұмыс жақсы табыстың кілті бола алмайды. Әлеуметтік көмектердің қарастырылуы жауабын таңдағандар 1,5%. Бұл көрсеткішті екі себеппен байланыстыруға болады деп есептейміз. Біріншіден, жастар бойында патерналистік құндылықтардың төмендеуі. Екіншіден, жастар бүгінгі әлеуметтік көмектердің аздығы (жеткіліксіздігі). Әлеуметтік көмек (әлеуметтік пакеттер) көп адамдар үшін өте маңызды. Бірақ, әлеуметтік көмек өте төмен болғанда адамдар оның орнын жоғары жалақының есебінен өтегісі келеді. Қазіргі уақытта елімізде

демалыс күндер көп, біздің халық көп демалғанды жақсы көреді деген пікірлерді кездестіруге болады. Біздегі бар демалыс күндер басқа мемлекеттермен салыстырғанда орта дейгейде деп

айтуға болады. Ал жастар үшін демалыс күндердің көп болуы маңызды емес. Көптеген жастар демалыс күндері де жұмыс істеуге дайын екендерін зерттеу нәтижелері көрсетіп отыр.

1-кесте – Кәсіби еңбек жолында (жұмыста) сіз үшін не маңызды, бағалаңыз? N=500 (2416)

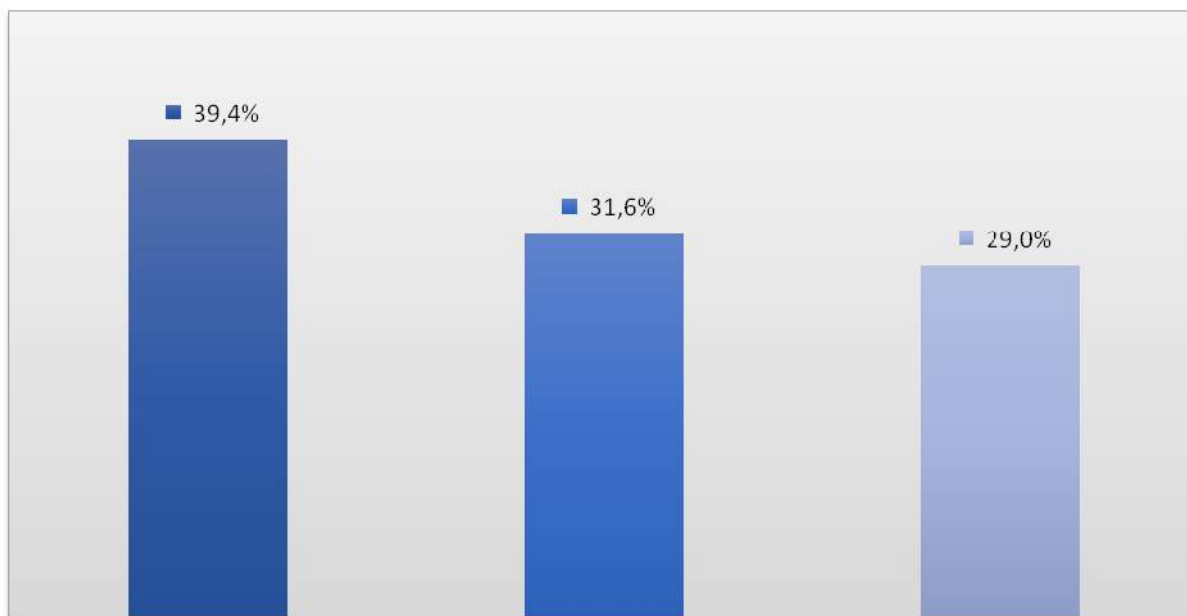
Жауап нұсқалары	Жауаптар		Бақылау %
	N	%	
Жоғары жалақы	237	9,8%	47,4%
Жұмыстың қызықты болуы	224	9,3%	44,8%
Жұмыс орнының сақталу кепілдігі	185	7,7%	37,0%
Еңбектің нәтижесін көру	184	7,6%	36,8%
Жұмыстағы әріптестермен жақсы қарым-қатынастың болуы	168	7,0%	33,6%
Мансаптық өсуге жақсы мүмкіндіктердің болуы	155	6,4%	31,0%
Тұлғалық және кәсіби дамуға мүмкіншіліктің болуы	150	6,2%	30,0%
Жұмыстың қоғамға пайдалы болуы	137	5,7%	27,4%
Жұмыс ахуалы комфортты, керекті құрал-жабдықтармен және жоғары технологиямен қамтамасыз етілуі	131	5,4%	26,2%
Дербес, тәуелсіз жұмыс істеуге мүмкіншіліктің болуы	114	4,7%	22,8%
Материалдық қажеттіліктерге қол жеткізу	111	4,6%	22,2%
Өзге адамдарға көмек беруге мүмкіншіліктің болуы	95	3,9%	19,0%
Жұмыс графигінің икемді болуы	91	3,8%	18,2%
Басшылықтың персоналға әділетті қатынасы	83	3,4%	16,6%
Өзінің және жақындарының қауіпсіздігі	81	3,4%	16,2%
Еңбектің қоғам тарапынан мойындалуы	60	2,5%	12,0%
Шығармашылық еркіндіктің болуы	52	2,2%	10,4%
Жеңіл және табысты болу	48	2,0%	9,6%
Әлеуметтік көмектердің қарастырылуы	36	1,5%	7,2%
Демалыс күндерінің көп болуы	31	1,3%	6,2%
Қызмет бабын пайдалануға мүмкіншіліктің болуы	28	1,2%	5,6%
Пара алуға мүмкіншіліктің болуы	15	0,6%	3,0%
Барлығы	2416	100,0%	483,2%

«Сізге таңдау құқығы болғанда қандай шартты таңдар едіңіз?» сұрағы арқылы жастардың тәуекелге бару көрсеткішін анықтауды мақсат еттік. Нәтиже бойынша, «жұмыстың қауіпсіздігі мен тұрақтылығының болуы, бірақ, мансаптық, шығармашылық өсу мүмкіншілігінің аздығы» жауабын 39,4% респондент таңдаса, шығармашылық және кәсіби өсуге мүмкіндіктің жоғарылығы, бірақ, жұмыстың тұрақсыздығы мен қауіптілігін 31,6% таңдаған. Жастардың көпшілігі салыстырмалы түрде жұмыстың қауіпсіздігі мен тұрақтылығының болуын қалайды. Яғни, жоғарыда аталған «жұмыс орнының сақталу

кепілдігі» құндылығының маңызды екенін бұл нәтижелер де дәйектейді. Жастардың 31,6% шығармашылық және кәсіби өсу үшін тәуекелге бара алуы төмен көрсеткіш деуге келмейді. Бұл көрсеткіш қоғамда тәуекелге бара алатын жастар бар екендігін көрсетеді. Тәуекелге баратын жастардың бола алуы қоғамда тың өзгерістердің болуы ықтималдылығын күшейтеді. Барлық респонденттердің 29,0% жауап беруге қиналғандардың қатарына кіреді. Бұл жастар жұмыстың қауіпсіздігі, тұрақтылығы мен мансаптық, шығармашылық өсу мүмкіншілігінің арасында. Бұл топтағы жастар жұмыстың қауіпсіздігі мен тұрақтылығының болуы,

бірақ, мансаптық, шығармашылық өсу мүмкіншілігінің аздығы құндылығына жақын деп айтуға келеді. Себебі, алғашқы сұрақтарда жастар арасында жұмыс орнының сақталу кепілдігін қалайтын жастардың көп екендігін жаздық. Адамның өмірінде қиын жағдай болса тәуекелге баруы қиын

екені белгілі. Сондықтан, бұл жастар арасында жұмыстың қауіпсіздігі мен тұрақтылығын қалайтындар көп болуы мүмкін. Бұл топтың тәуекелге баруы үшін мемлекеттегі және адам өміріндегі әлеуметтік-экономикалық жағдайдың тұрақты болуы шарт.



1-диаграмма – Сізге таңдау құқығы болғанда қандай шартты таңдар едіңіз? N=500

2-кесте – Адамдарды еңбекке ынталандыру әдістерінің ең маңыздылары қайсысы? N=495

Жауап нұсқалары	Жиілік	%	Валидті %
Жалақыны жоғарылату	127	25,4	25,7
Басшылық тарапынан қызметін бағалау	118	23,6	23,8
Қызметін көтеру	107	21,4	21,6
Баспаналы болуға көмек	65	13,0	13,1
Оқуға мүмкіншіліктің болуы	55	11,0	11,1
Әлеуметтік жеңілдіктердің болуы	23	4,6	4,6
Барлығы	495	99,0	100,0

Бүгінде адамдардың мотивациялаудың көптеген жолдары айтылып жатады. Барлығына ортақ мотиваторлар материалдық ынталандыру, білімін көтеруге жағдай жасау, қызметін бағалау. Зерттеуімізде жастарды еңбекке ынталандырушы мотиваторлар ретінде *жалақыны жоғарылату, басшылық тарапынан қызметін бағалау, қызметін көтеру* шықты. Алматы қаласының жастары үшін *баспаналы болуға көмек* ынталан-

дыру әдісі де маңызды орынға ие. Ынталандырудың өте аз бөлігін *әлеуметтік жеңілдіктердің болуы* (4,6%) қамтиды. Бүгінде жастар үшін *әлеуметтік жеңілдіктердің болуы* жастар санасында аса басымдыққа ие емес екенін байқауға болады. Себебі, әлеуметтік көмектер (әлеуметтік пакеттер) бүгінгі күні аса жоғары болмауынан деп болжауға болады. Кез келген жастар арасында әлеуметтік жоғары жағдайға көмек ар-

қылы емес, жоғарғы жалақы, жақсы қызмет арқылы жетуге болады деген ұстаным бар деп ойлаймыз. Зерттеу нәтижесі *оқуға мүмкіншіліктің болуы* жастарды аса жоғары деңгейде ынталандырмайтынын көрсетіп отыр. Мұны әлі де біздің қоғамның *ақылды экономикаға* көшуіне кедергі болуы мүмкін факт ретінде қарастыруға болады. Мәселе тек жастарда емес, жастарды мотивациялау жүйесінде. Мәселен, қазіргі уақытта көптеген мекемелерде адамның айлығы жақсы жұмыс жасауына байланысты емес. Жақсы істейтін қызметкер де, жаман істейтін қызметкер бірдей жалақы алады. Сәйкесінше, адамдар тек жалақының жоғары болуын қалайды. Ал, жалақы сенің жұмысыңның нәтижесіне, қызметкердің мекемені дамытуға қосқан үлесіне байланысты болса, онда адамдар арасында жұмыстың нәтижесі, кәсібилік, білім секілді құндылықтар алға шығар еді.

Респонденттерге *«Өмірлік жетістікке тек еңбек арқылы ғана жетуге болады, аталған көзқарастармен қанишалықты келісесіз?»* (N=500) сауалын қойдық. Аталған сұраққа жастардың басым бөлігі өмірлік жетістікке тек *еңбек арқылы* (69,6%) жетуге болады деп жауап берген. *Екі ойлымын* (17,0%), *келіспеймін* (10,2%), *жауап беруге қиналамын нұсқасы* (3,2%) құрады. Бұл сандардан бүгінгі жастардың капитализм (пост-материализм) құндылықтарын сіңіргендігін және еңбектің өмірдегі орнын түсінетіндігін көрсетеді.

Жастар арасында *«Тұрақты орта жалақы, тұрақсыз жоғары жалақыдан жақсы»* (N=500) деген сауалға келісетін (келіспейтіндігін) анықтадық. Зерттеу нәтижесі жастар арасында *тұрақсыз жоғары жалақыға қарағанда тұрақты орта жалақыға* деген басымдық берілетіні анықталды. Яғни, 50,6% *орта жалақыға* басымдық берген. Ал, *екі ойлымын* деп жауап берген респонденттер 24,6% болса, *келіспеймін* деп жауап бергендер 22,2%. Жауап беруге қиналғандар 2,6%. Бүгінгі жастардың тең жартысы *орта жалақы тұрақсыз жоғары жалақыдан дұрыс* деп есептейді. Аталған тенденцияны бірнеше фактормен байланыстыруға болады:

– Жастар арасындағы тұрақты орта жалақыға басымдық беру жұмыстың тұрақсыздығымен байланысты.

– Мемлекеттік мекемелерге жастардың ұмтылуы мемлекеттік жалақының тұрақты болуымен байланысты.

– Жастар арасында *«жұмыссыз қалсам жаңа жұмыс таба аламын ба?»* деген көзқарастың болуы.

– Жастар арасындағы тәуекелділік пен өзіне деген сенім деңгейінің төмендігі.

Респонденттерден *«Егер мен қазір жұмыс іздесем оңай табар едім»* (N=500) деген тұжырымға қатысты көзқарасын сұрадық. Жауап нәтижелері:

- келісімен 30,0%;
- екі ойлымын 27,0%;
- келіспеймін 37,0%;
- жауап беруге қиналамын 6,0%.

Респонденттердің жауаптарынан *«Егер мен қазір жұмыс іздесем оңай табар едім»* сауалына берген жауаптарынан 30,0% *«жұмыс іздесе оңай табар едім»* деп жауап бергендіктерін көруге болады. Жастардың үштен бірі *екі ойлы*. Яғни, жұмыс таба ала ма, әлде таба алмай ма белгісіз. Респонденттердің 37,0% *қазір жұмыс іздесе таба алмайтындықтарын* жеткізген. Біздің ойымызша, аталған көрсеткіштерге бірнеше тұжырым жасауға болады:

– Бұл факт қазіргі жастардың бір бөлігінде жұмыс табу мен таба алмау проблемасы бар екендігін көрсетеді. Яғни, жастарда кәсіби мобильділік деңгейі төмен. Кәсіби мобильділік деңгейінің төмендігі жастардың жұмыс табуға, жұмысты ауыстыруға деген қорқыныш пен сенімсіздігін қалыптастырады.

– Жұмыс таба алмаймын деп жауап бергендердің ішінде оқушы, студент жастардың да бар екенін де ескеру маңызды деп есептейміз.

«Егер мен қазір жұмыс іздесем оңай табар едім» тұжырымы *«тұрақты орта жалақы, тұрақсыз жоғары жалақыдан жақсы»* сауалын толықтырып, дәйектеп отыр деп есептейміз.

Респонденттерге *«Егер мен бай болсам, жұмыс істемес едім»* (N=500) атты сауал нәтижелері келесі ретте шықты:

- келісемін – 18,4%;
- екі ойлымын – 16,0%;
- келіспеймін – 64,0%;
- жауап беруге қиналамын – 1,6%.

Кез келген қоғамда прогресс байлар мен ғалымдардың болуымен байланысты екендігі белгілі. Сұрақта бүгінгі жас бай болса, жұмыс істей ме, әлде істемей ме деген ойды анықтау мақсатында жүргізілді. *Егер бай болса жұмыс істемеймін* деп жауап берген респонденттердің саны 18,4% болды. Яғни, бұл топ бай болғанда, байлығын одан әрі арттыру, жұмысын одан әрі көтеру мақсатында жұмысы баяулауы мүмкін. Себебі, бұл топтың негізгі мақсаты жұмысын көтеру арқылы баю емес, баю үшін жұмысын көтеру. Бай болғанда жұмысы материалдық қажеттіліктер-

ге мұқтаж болған уақыттағы секілді аса маңызды болмауы да мүмкін. Осы топ пен бай болсам да жұмыс істеймін тобының арасындағы топтың (екі ойлымын) үлесі 16,0%. Бұл топтың ойлау шекарасы осы екі ойдың арасында. Қай жаққа бұрылатыны мемлекеттегі саяси және экономикалық жағдайларға байланысты болуы мүмкін. *Бай болсам да жұмыс істеймін* деп жауап бергендердің үлесі 64,0%. Бұл топтың мақсаты жұмысын көтеру үшін баю. Яғни, болашақта бай болғанда кәсібін одан әрі дамыту, жеткен жерден де биіктерге жету мақсатын қоятындар деуге негіз бар. Қоғамның одан әрі дамуы үшін бізде материалдық жағдайдың жақсы болуына қарамастан жұмыс істейтін адамдардың көп болуы өте маңызды. Мәселен, Оңтүстік Корея мемлекетінің 1960 жылдардан кейін экономикалық еркіндікке бет бұрып дами бастағаны белгілі. 1985 жылы Ким Кионг Донг (Kim Kyong-Dong) есімді ғалым Оңтүстік Корея жұмысшыларынан «Егер Сізде жақсы өмір сүру үшін барлық қаражат жеткілікті болса Сіз жұмыс істер ме едіңіз?» деген

сұраққа байланысты өзінің зерттеуін жүргізген. Нәтижесінде 96% жауап берушілер *жұмыс істеуді жалғастырамыз* деген. Бұл тұста Корея халқы үшін еңбек тек өмір сүру үшін емес, өзін-өзі көрсету мен биік мақсаттарға жету үшін істелуі керек қызмет екендігін байқауға болады [7]. Әрине, аталған факт Оңтүстік Корея мемлекетінің жалпы жұмысшыларынан жүргізілген статистика. Біз аталған мысал арқылы қоғамда еңбек тек ақша табудың жолы болмаған жағдайда аталған мемлекет секілді дамуға мүмкіншіліктің бар екендігін көрсеткіміз келді.

Кез келген қоғамның негізгі қозғаушы күштерінің бірі кәсіпкерлер екені белгілі. Қоғамның кәсіпкерлікке бағытталуы да қоғамның дамуына серпіліс беретін фактор. Осыған орай, респонденттердің кәсіпкерлікке қатысты ұстанымдарын, көзқарастарын, құндылықтарын білу мақсатында жастардан бірнеше сауалға жауап алдық. Респонденттердің «Сіз кәсіпкерлерге қалай қарайсыз?» сауалына берген жауап нәтижелері 3-кестеде берілген.

3-кесте – Сіз кәсіпкерлерге қалай қарайсыз? N=491

Жауап нұсқалары	Жиілік	%	Валидті %
Олар экономиканың қозғаушы күші	196	39,2	39,9
Олар жұмыс орнымен қамтамасыз етеді	149	29,8	30,3
Олар тек өз пайдаларын ойлайды	125	25,0	25,5
Олар қоғамға пайда әкелмейді	21	4,2	4,3
Барлығы	491	98,2	100,0

«Сіз кәсіпкерлерге қалай қарайсыз?» сұрағына респонденттердің 39,9% кәсіпкерлерді экономиканың қозғаушы күші деп санады. 30,3% олар жұмыс орнымен қамтамасыз етеді десе, 25,5% олар тек өз пайдаларын ойлайды, олар қоғамға пайда әкелмейді деп жауап берген. Кестеде көрсетілген ақпаратқа сәйкес жастардың 3/1 кәсіпкерлерге негативті көзқараста болып табылады. Біз өзіміздің ғылыми сараптамаларымызда дамушы қоғамда мемлекеттік қызметкерлерге емес, кәсіпкерлерге симпатия көп болатындығын жаздық. Біздің қоғам үшін қазіргі уақытта идеал болатын жандар нағыз істің адамдары болуы қажет деп есептейміз. Себебі, кәсіпкерлер – қоғамға пайдасы бар, өз ісін нақты білетін, мемлекетке салығын төлеп, пайда алып келетін, адамдарға жұмыс беруші азаматтар. Кәсіпкерлік – инновация мен модер-

низацияның бастауы. Кез келген қоғам азаматтарының 80 пайызы орта және шағын кәсіпкерлікпен айналысқан жағдайда ғана мемлекет белгілі бір деңгейде алға жылжитыны белгілі. Сондықтан, қазіргі уақытта елімізде адал еңбектің, кәсіпкерлікті насихаттау, адал кәсіпкерлердің өмірін көрсету өте маңызды мәселе деп білеміз.

Респонденттерге қойылған келесі сауал жастардың «Өз кәсібімді ашып жұмыс істеуді» (N=500) қалайтындықтарын анықтау мақсатында қойылды. Сауалнама нәтижелері келесі ретте:

- қолдаймын 70,0%;
- қолдамаймын 8,4%;
- ондай мүмкіншілікті пайдаланар едім 18,6%;
- жауап беруге қиналамын 3,0%.

Жастар арасынан *өз кәсібін ашып жұмыс істегісі* келетін жастардың өте көп екенін көру-

ге болады. Жастардың 5/1 бөлігі *кәсіпкерлікпен айналысу мүмкіншілігі* болса пайдаланатынын жеткізді. Ал, жастардың 10/1 бөлігі *кәсіпкерлікпен айналысуды* қаламайды. Бұл зерттеуден жастардың кәсіпкерлікпен айналысқысы келеті-

нін, мүмкіншілік болса кәсіп ашатынын көрсетеді. Осы ақпаратты терең білу үшін жастардан өздерінің кәсібін ашуға не кедергі болып отырғанын сұрадық. Зерттеу нәтижесі 4-кестеде берілген.

4-кесте – Өз кәсібіңізді ашуға не кедергі? N=487 (827)

Жауап нұсқалары	Жауаптар		Бақылау %
	N	%	
Қаржының тапшылығы	302	36,5%	62,0%
Қорқыныштың болуы	133	16,1%	27,3%
Қабілеттің жетіспеушілігі	79	9,6%	16,2%
Жемқорлықтың болуы	69	8,3%	14,2%
Құжаттардың көптігі	67	8,1%	13,8%
Таныс-тамырдың болмауы	63	7,6%	12,9%
Кәсіпкерлікпен айналысқым келмейді	60	7,3%	12,3%
Жауап беруге қиналамын	28	3,4%	5,7%
Жеке кәсібім бар	26	3,1%	5,3%
Барлығы	827	100,0%	169,8%

«Өз кәсібіңізді ашуға не кедергі?» деген сұраққа респонденттердің басым бөлігі *қаржының тапшылығы* мәселесі деп атады. Респонденттердің жауабына сәйкес екінші және үшінші негізгі проблема *қорқыныштың болуы* мен *қабілеттің жетіспеушілігі* болып табылады. Жастар өз кәсібін ашудағы негізгі проблемалардың бірі ретінде *жемқорлық пен құжат жинаудың көптігін* атады. Кейбір жастар *таныс-тамырдың болмауы* өздерінің кәсіп ашуына кедергі деп есептейді. 7,3% респонденттер *кәсіпкерлікпен айналысқысы келмейтінін* жеткізсе, респонденттердің 3,1% *жеке кәсібі* бар. Зерттеу қорытындыларынан жастардың өз кәсіптерін ашуға кедергі болатын себептерді екі топқа бөлуге болатын секілді.

Бірінші топ:

- қаржының тапшылығы;
- қорқыныштың болуы;
- қабілеттің жетіспеушілігі.

Екінші топ:

- жемқорлық;
- құжаттардың көптігі;
- таныс-тамырдың болмауы

Екінші топ мәселесі жалпы алғанда жастардың кәсіп ашуына абсолютті кедергі жасап отыр

деп айтуға келмейді. Бұл себептер бар кәсіптің дамуына кедергі болуы мүмкін себептер деп ойлаймыз. Бірақ, кәсіп ашудың негізгі себебі бола алмайды деп ойлаймыз. Қазіргі уақытта елімізде кез келген ынтасы, шын ықыласы бар адамға таныс-тамыр да, құжаттар да, жемқорлық та кедергі бола алмайды.

Бірінші топтың себептері өте күрделі әрі тұлғалық сапа мәселесімен де байланысты. Қаржының тапшылығы кез келген адамда, кәсібін жаңа бастаған кәсіпкерде кездесетін мәселе. Бұл мәселені мемлекет тарапынан кәсіпкердің *мүмкіншілігін* ескеретін несиелік жобалар арқылы жоюға болады. Яғни, *мемлекет пен кәсіпкердің* іскерлік ортақтығы арқылы шешуге болатын жүйелік мәселе. Кез келген кәсіпкерлікке келген адамды ұстайтын, оны тежейтін іс бастауға деген *қорқыныш пен сенімсіздігі (қабілеттің жетіспеушілігі)*. Бұл мәселені реттеу бүгінгі балаларға берілетін тәрбиеден, еңбекке баулу-дан, балаларға үйретілетін, сіңірілетін құндылықтан бастау алады. Ал қазіргі жастардың бұл сенімсіздігі еңбек тәжірибесінің аздығы, кәсіби мобильділіктің төмендігі мен кәсіби дайындығының жеткіліксіздігінен туындаған мәселе деп ойлаймыз.

Әдебиеттер

- 1 «Капитал» – центр деловой информации. Финансы. 63% казахстанцев живут от зарплаты до зарплаты. <http://kapital.kz/finance/28979/63-kazahstancsev-zhivut-ot-zarplaty-do-zarplaty.html>
- 2 Абдирайымова Г.С. Ценностные ориентации современной молодежи (социологический анализ): монография. – Алматы: БАУР, 2005. – 302 с.
- 3 История социологии в Западной Европе и США. – М.: Норма, 2001. – 576 с.
- 4 Дюркгейм Э. О разделении общественного труда; Метод социологии (перевод с французского). – М.: Наука, 1991. – 572 с.
- 5 Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік жастар саясаты туралы Қазақстан Республикасының 2004 жылғы 7 шілдедегі N 581 Заңы. http://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z040000581_
- 6 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-kazahstan>
- 7 Kim, Kyong-Dong. Man and Society in Korea's Economic Growth (Seoul: Seoul National University Press, 1985).

References

- 1 «Kapital» – tsentr delovoi informaciy. Finansy. 63% kazakhstancsev zhyvut ot zarplaty do zarplaty. <http://kapital.kz/finance/28979/63-kazahstancsev-zhivut-ot-zarplaty-do-zarplaty.html>
- 2 Abdyraimova G.S. Tsennostnye orientaciy sovremennoi molodezhi (sociologicheskij analiz): monografia. – Almaty: BAUR, 2005. – 302 s.
- 3 Istoria sotsiologov v Zapadnoi Evrope I SShA. – M.: Norma, 2001. – 576 s.
- 4 Dyurkgeim E.O razdeleniy obshestvennogo truda; Metod sociologiy (perevod s francuzskogo). – M.: Nauka, 1991. – 572 s.
- 5 Kazakhstan Respublikasyndagy memlekettik zhastar sayasaty turaly Kazakhstan Respublikasynyn 2004 zhylygy 7 shildedegi N 581 Zany. http://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z040000581_
- 6 Trudovoi kodeks Respubliki Kazakhstan. Kodeks Respubliki Kazakhstan ot . 15 maya 2007 goda. N 251. <https://www.enbek.kz/ru/normativno-pravovye-akty-v-sfere-zanjatosti/trudovoj-kodeks-respubliki-kazahstan>
- 7 Kim, Kyong-Dong. Man and Society in Korea's Economic Growth (Seoul: Seoul National University Press, 1985).