

Сарсенова Ә.Б.

**Жоғары оқу орны  
түлектерінің жұмысқа орналасу  
жүйесін салыстырмалы талдау**

Жоғары оқу орнын аяқтау және еңбек нарығына шығу – жас маманның өміріндегі маңызды оқиғаның бірі. Осы кездегі қабылданған шешім түлектің одан әрі карьерасына және өмірлік жолына әсер етуі мүмкін. Жастардың жұмыс іздеу үрдісіндегі басты көрсеткіш ол жұмыс іздеу тәсілдері мен стратегиялары болып табылады. Трансформациялық өзгеру процесінде, қазіргі қазақстандық қоғамда жоғары оқу орны түлектерінің жұмысқа орналасу стратегиясын зерттеу өзекті болып отыр. Жастардың жұмысбастылық мәселесі көптеген елдердің басты, өткір мәселесіне айналды. Мақалада Түркия мен Қазақстан жоғары оқу орны түлектерінің жұмысқа орналасу жүйесіне салыстырмалы талдау жасалынып, еңбек нарығына жас мамандардың шығу жолдары мен жұмыс іздеу әдістері белгіленіп, жұмыс іздеу барысында екі елдің жастары түрлі әдістерді қолданатыны айқындалды. Түркияда жұмыссыздықты жою және жастар жұмысбастылығын дамыту, кеңейту мақсатында Iskur, жұмысбастылықты қамтамасыз ету жөнінде Түркия агенттіктің рөлі қарастырылады.

Екі елдің жастары үшін жұмысқа орналасуда басты кедергілердің бірі кәсіби дайындық пен практикалық тәжірибенің төмен деңгейі екені айқындалды.

**Түйін сөздер:** жоғары оқу орны түлектері, жұмысқа орналасу стратегиясы, еңбек нарығы, жастардың жұмысбастылығы, ISKUR, интернет ресурстары.

Sarsenova A.B.

**Comparative analysis of job  
search graduates**

Completion of high school and entering the labor market – one of the most important events in the life of a young specialist adopted on this point solution can greatly affect future career and the entire way of life. For college graduates find themselves, their place in life is impossible without having a job corresponding to their abilities, needs and opportunities, and for this we need to find their place in the labor market.

The main criterion of job search for young professionals is to find ways of working and employment strategy. Study employment of graduates of higher educational institutions in conditions of constant transformation changes in the modern Kazakh society is overdue. Youth employment has become the most acute problem in the youth policy of many countries. In the article is a comparative analysis of graduate employment system in Kazakhstan and Turkey, ways to find work and a way out of young professionals in the labor market are highlighted. It is revealed that there are significant differences in job search techniques. The role of Iskur in order to regulate the employment of young people and to prevent the unemployment rate in Turkey is considered in the article.

For the modern society it is particularly important to understand of what constitutes the modern youth, it is potential, values, preferences. According to the analysis are many sided employment strategies and job search of graduates of Kazakhstan and Turkey revealed. So, for example Kazakhstan graduates are mainly on traditional values. For domestic graduates the problem of their marital status and expansion of their friends to activate their network of interactions is actual nowadays.

So the first jobs were found with the help of parents and friends by means of ties. As for Turkish university graduates the Internet – resources, ISKUR employment agency regulation most contributed in finding a job. It can be assumed that graduates of this country are more adapted to the market conditions. For both countries, significant barriers to employment of graduates was the low level of training and experience.

**Key words:** graduates, employment strategy, labor market, youth employment, ISKUR, Internet resources.

Сарсенова А.Б.

**Сравнительный анализ  
системы поиска работы  
выпускников вузов**

Основным критерием поиска работы для молодых специалистов является способы поиска работы и стратегия трудоустройства. В условиях постоянных трансформационных изменений в современном казахстанском обществе исследование трудоустройство выпускников высших учебных заведений актуально. Занятость молодежи стало самой острой проблемой в молодежной политике многих государств. В статье делается сравнительный анализ системы трудоустройства выпускников Казахстана и Турции, выделены способы поиска работы и пути выхода молодых специалистов на рынок труда, также выявлено что, существуют значительные различия способов поиска работы. В целях регулирования занятости молодежи и по предотвращению безработицы в Турции рассматривается роль Iskur.

Для обеих стран значимым барьером в трудоустройстве выпускников стал низкий уровень профессиональной подготовки и практического опыта.

**Ключевые слова:** выпускники вузов, стратегия трудоустройства, рынок труда, занятость молодежи, ISKUR, интернет-ресурсы.

## ЖОҒАРЫ ОҚУ ОРНЫ ТҮЛЕКТЕРІНІҢ ЖҰМЫСҚА ОРНАЛАСУ ЖҮЙЕСІН САЛЫСТЫРМАЛЫ ТАЛДАУ

### Кіріспе

Жоғары оқу орны түлектері жоғары және кәсіби білім деңгейлері бар, яғни арнайы жоғары білім алған жас адамдар категориясына жатады және жастар ретінде заманауи тенденциясы мен қоғамның өзгеру қайшылықтарымен тығыз байланысты. Олардың еңбекке деген қатынасынан елдің экономикасының дамуына қаншалықты үлес қосатындығы байланысты. Олар негізінен жұмысбасты тұрғын халықтың негізгі бөлігін құрап, елдің жан-жақты дамуына елеулі үлес қосып жатыр.

Жастардың жұмысқа орналасуы – мемлекеттік жастар саясатын жүзеге асырудағы ең күрделі мәселелердің бірі. Жастардың жұмысбастылығының едәуір мәселелері елімізде нарықтық экономика мен еңбек нарығын қалыптастыру үрдісінде халықтың жұмысбастылық құрылымында маңызды өзгерістердің, жұмысшылардың түрлі категорияларына сұраныспен туындайды. Қоғамның дамуына байланысты жаңа мамандардың пайда болуы үшін кәсіби мамандардың қажеттілігі туындап отыр. Еңбек нарығының талаптарына сәйкес мамандарды дайындау бейіні мен көлемінің теңсіздігі жоғары оқу орнын бітірген түлектердің жұмысқа орналасу мәселесін қиындатады.

Көптеген ғалымдар мен мамандар түлектердің жұмысқа орналасу мәселесін зерттеп, жұмыссыздық көрсеткішін төмендету зерттеу жұмыстарының мақсаты болып отыр. Мысалы, жастардың өмір сүру қызметін, соның ішінде жұмысқа орналасу мәселесін жан-жақты қарастырған ресей зерттеушілері М.К. Горшкова және Ф.Э. Шерегиннің фундаменталді еңбектерін атап өтуге болады [1].

Түркияда Çelik «Анкара мен Шанлыурфадағы жастар жұмыссыздығы» атты докторлық диссертациясында жастардың жұмыссыздығына әсер ететін факторларды анықтап, өмір сүру стратегияларын қарастырды [2]. Түрік зерттеушісі Демирай жоғары білімі бар түлектердің жұмысбастылық жағдайын, жастар арасындағы жұмыссыздық және Түркиядағы жоғары оқу орны түлектерінің жұмысбастылық мәселесін жан-жақты зерттеген.

Ал, Е.И. Беглова еңбек нарығында жас мамандардың жағдайын зерттей келе, «жас маман – жоғары кәсіби мекеменің түлегі,

ресей еңбек нарығының тікелей қатысушыларының бірі болып табылады» деп анықтама береді [3, 172 б.]

Жастардың жұмысбастылығы тек дағдарыс кезеңінде ғана емес, сонымен бірге еңбек нарығының тұрақты даму жағдайында да өзекті мәселелердің бірі болып отыр. Бұл мәселені шешу үшін тиімді жұмысқа орналасу қажет. Яғни, мемлекеттік органдардың, жұмыс берушілердің ықпал етуі арқылы жұмысбастылықты қамтамасыз ету.

Сәтті жұмысқа орналасу сонымен қатар, еңбек нарығында ЖОО түлектерінің мінез-құлық стратегиясына байланысты. Әлеуметтану ғылымында қалыптасқан тәсілдер еңбек нарығында жас мамандардың экономикалық мінез-құлқының басты үш стратегиясы туралы түсініктерді тудырады: прагматикалық, парықсыз-конформистік және кәсіби-еңбектік.

Экономикалық мінез-құлықтың прагматикалық стратегиясы жұмысқа материалды әл-ауқаттың көзі ретінде қарау қатынасына негізделеді. Осындай стратегияны ұстанатын жас мамандар еңбек нарығына еш қиындықсыз бейімделеді, айналысатын жұмыс түрін қиындықсыз ауыстырады, жаңа жұмыс табатын әлеуметтік белсенді топ болып табылады. Олар көбінесе өздеріне жұмысқа орналасуға көмек беретін мемлекеттік жастар саясатына және жұмыспен қамту орталықтарына емес, өз күшіне көбірек сенеді. Экономикалық мінез-құлықтың парықсыз-конформистік стратегиясы барлық жұмыстар бірдей, жұмыс істемесе тіптен жақсы деген көзқарасқа негізделеді. Осы стратегияны қолдаушылар еңбек құндылықтарға бағытталған емес. Олар жұмысқа жағымсыз міндет ретінде қарайды. Жұмыс жасаған жағдайда ол таза, әрі жеңіл және жайлы өмір сүру мүмкіндігін беруге қажет. Экономикалық мінез-құлықтың кәсіби-еңбек стратегиясы үшін жұмысқа кәсіби өсу тәсілі ретінде, жеке қабілеттердің дамуы, қоғамда өзінің орнын алу сияқты бағыттар тән. Жастардың мұндай топтары орнықты әлеуметтік-кәсіби стереотиптермен ерекшеленеді. Бұлар білікті, адал жұмысшалар [4, 66-67].

Сонымен қатар, түлектердің жұмысқа орналасу жүйесінің басты бөлімінің бірі жұмыс берушілер болып табылады. Жас мамандарды дайындау саласында ЖОО мен жұмыс беруші арасындағы ұзақ мерзімді серіктестік қатынасты орнату мен дамыту еңбек нарығында сұранысқа сай мамандарды дайындау сапасы мен бәсекеге қабілеттілігін арттыруға мүмкіндік береді.

Жұмыс берушілердің талаптары ресей зерттеушілері Н.Н. Бондаренко, М.Д. Красильни-

кова және т.б. зерттеулерінде кеңінен қарастырылған [5]. Олардың пікірінше, бүгінгі күні жұмыс беруші талапты жақсы қоятын тапсырыс беруші және түлектің потенциал сапасын бағалаушы ретінде қарастырады. Қазіргі таңда жоғары білім қажеттілік ретінде қабылданғанымен, тұрақты жұмыс орнын табуға кепілдік бере алмайды. Онымен қоса, көп жағдайда жұмыс берушілер алдын ала түлектерден шеберлік пен білім трансформациясын талап етеді. Жұмыс беруші еңбек нарығында өзінің ұйымына қажет жұмысшыны таба алмайды, сол себепті оған жұмысшылардың бейімделуі, қайта оқытуына ресурстарды жұмсайды.

### Негізгі бөлім

Бүгінгі таңда жас мамандардың еш тәжірибесіз және еңбек өтіліміңіз жұмысқа орналасуы екіталай. Жұмысқа орналасуда көп мүмкіншіліктер болу үшін біреулер екінші жоғары білім алып жатады, шетел тілін, компьютерлік курстарды оқып жатады. Осындай күрделі, әрі лажсыз жағдайда дұрыс бағыт қажет. Жұмысбастылық саласындағы өзгерістер жас маманнан үлкен жауапкершілігін, пысықтықты, өз өміріне жауапкершілікпен қарау ептілігін талап етеді. Алайда, жаңа технологияларға қатысты терең білімдері бар мықты мамандар барлық уақытта, барлық жерде сұранысқа ие болады.

Жоғары оқу орны түлектерінің жұмысқа орналасу мәселесі, тек Қазақстанға емес сонымен қатар көптеген мемлекеттерге де қатысты. Түркия елінің тұрғын халқының көп бөлігін жастар құрағандықтан, осы елдің жас мамандарының жұмысқа орналасу механизмдерін қарастыратын боламыз.

TÜİK, İşgücü İstatistikleri (еңбек статистикасы) мәліметіне сүйенсек, жастар арасында білім деңгейі бойынша жоғары білімі бар жас мамандардың жұмысбастылық көрсеткіші жоғары деңгейде екенін байқауға болады. Жоғары білім бар жас мамандар 71,9%, кәсіби орта білімі барлар 58,3% құрап отыр [6, б.176]. Жоғары білімнің бар болуы елдің экономикалық өсу деңгейін арттырып, жұмыссыздықтың себептерін азайтатыны сөзсіз. Яғни, экономикалық өсу жұмысбасты халықтың өсуіне негіз болады.

Жас түлектердің жұмысқа орналасу мәселе бойынша Түркияда көптеген тың зерттеулер жүргізілді. Соның ішінде, Aygülen Kayahan Karakul зерттеу нәтижелерін негізге ала отырып аталмыш мәселені қарастыратын боламыз. Ал, Қазақстанда бұл проблеманы талдау мақсатында

ғылыми жоба аясында жүргізілген әлеуметтанулық зерттеу нәтижелерін пайдаланамыз.

Жаңа жоғары оқу орнын бітіріп, еңбек нарығына шыққан жастардың алдында көптеген қиындықтар туындайды. Соның бірі еңбек өтілімі жоқ жас мамандар үшін жұмыс іздеу күрделі міндеттердің бірі болып табылады. Екі елдің де ЖОО түлектері жұмыс іздеу барысында түрлі әдістерді пайдаланады.

Зерттеу нәтижелеріне сүйенсек, жұмыс іздеудің негізгі көзі ретінде Қазақстандық жастар үшін мыналар болып табылады: 36,5% респонденттер жұмыс іздеу барысында таныстардың көмегіне жүгінген. 29,2% жас мамандар тікелей жұмыс берушілер арқылы жұмысқа орналасқан. Сұралғандардың 21,9% ата-аналары көмектескен, интернет көмегін 5,2% респонденттер пайдаланған екен. Жұмысбастылық жөнінде мемлекеттік бағдарламалар бойынша 3,6% сұралғандар қолданса, 2,1% БАҚ арқылы жұмысқа орналасқанын көрсетеді. 3,6% респонденттер арнайы жұмыспен қамту қызметтерінің көмегіне жүгінген және 1,6% респонденттерге жәрмеңкелер вакансиясы арқылы жұмыс орындарын іздегенін. Демек, қазақстандық жастар жұмыс іздеу ресурстарының негізгі көзі ретінде таныстардың байланысын есептейді, одан кейінгі кезекте жұмыс берушілермен тікелей сұқбаттасу арқылы жұмыс орындарын тапқан.

Ал, Түркияда 80,5% респонденттер интернеттегі хабарламаларға жүгінген, 77,8% ІШКУР'-ге тіркелу арқылы, Интернеттегі жұмыс іздеу сайттарына тіркелу арқылы 72,2% жұмыс орнын тапқан екен. Ал 59,3% түйіндемемді бірнеше жұмыс орындарына тарату арқылы іздесе, 50,1% отбасы мүшелері, туыстардың ақпарат беру арқылы пайдаланған, жұмыс берушілерге тікелей өздері бару арқылы 48,2% жұмыс іздеу ресурстары ретінде пайдаланған. Ең аз пайдаланылған индикатор ретінде өз ісімді ашу 8,2%, Шетелде жұмыс жасауға талпындым 5,9%, Газетке хабарлама беру арқылы 1,1% [7, 128]. Жастар жұмыс іздеген кезде, бір мезетте бірнеше әдістерді пайдаланады. Қазіргі кезде әлеуметтік желілердің маңыздылығы артып келе жатқанын зерттеу нәтижелерінен байқап отырмыз.

Біздің елдің жастары үшін жұмыс іздеуде таныстардың ролі басым болып келсе, ал түрік жастары үшін интернеттегі хабарландырулар негізгі болып отыр. «Нарықтық жағдай, сонымен бірге кадрлық агенстволардың техникалық және технологиялық жабдықталуы олардың көп бөлігі өз қызметтерінде технологияны, соның ішінде

интернетті пайдалануға мүмкіндік туғызды» [8, б. 6-9] Жұмыс іздеудің заманауи мүмкіндіктеріне байланысты интернет жұмыс іздеудің жолын жеңілдетті. Интернет арқылы жұмыс іздеу төрт бағытта нәтижелі болуы мүмкін: арнайы ресурстарға түйіндемені орналастыру, арнайы ресурстардан бос жұмыс орындарын қарау, әлеуметтік желілер арқылы бос жұмыс орындарын қарау, электронды пошта арқылы вакансияларға сұрату жіберу.

İşkur – жұмысбастылықты қамтамасыз ету жөніндегі Агенттіктің түрік жастарының жұмысқа орналасу мәселесінде ерекше орынға ие. Оған жоғарыда көрсетілген зерттеулер нәтижесінен көруге болады. Жас мамандарда ІШКУР кәсіби білім беру бағдарламасы бойынша әртүрлі фирмалардағы жұмыс орындарында тәжірибеден өтуге жіберіп отырады. Сонымен қатар, әлеуметтік желілерде жеке хабарландырулар «өзі туралы хабарлама» беру тиімді әдістердің бірі екенін көрсетіп отыр. Яғни, жұмыс іздеуші жас маман өз білімі мен білімділігін өзіне пайдалы шарттарды қоя отырып «сатуды» білдіреді.

Жас маманның еңбек нарығында тиімді жұмысбастылығына әсер ететін факторға уақыт, яғни жұмыс іздеу процесінің ұзақтығы жатады. Жас маманға ЖОО аяқтағаннан кейін қысқа мерзім ішінде жұмысқа орналасу маңызды.

Қазақстанда 45,8% жас мамандар 1 ай – 3 ай мерзім ішінде жұмысқа орналасқан. 18,2% респонденттер үшін жұмыс іздеу ұзақтығы 3 айдан 6 айға дейінгі аралықты құрады. 13,0% сұралғандар 6 ай – 9 ай аралығында жұмыс іздеген екен. 9,4% жас мамандар бір жыл ішінде (9 ай 1 жыл) жұмыс іздеумен айналысқан, 8,9% респонденттер бір жылдан артық уақыт жұмыс іздеген.

Түркияда зерттеуге қатысқан 59,8% респонденттер 0-1 жыл (465 адам) жұмыс іздеу ұзақтығын құраса, 34,6% зерттеуге қатысушылар (269 адам) 1,1 жыл – 4 жыл жұмыс іздеу мерзімін құрады, ал 5,6% жас мамандар 4 жыл және одан көп жыл уақытты жұмыс іздеумен өткізген [7,96].

Жұмыс іздеу барысындағы жоғары оқу орны түлектері арасында жұмыс таба алмаудың бірнеше себептері кездеседі. Қазақстанда зерттеу барысында жас мамандарға «Жұмыс іздеу барысында қандай кедергілермен кездестіңіз?» деген сауал қойылды. Сұрау нәтижесі бойынша, жас мамандардың көп бөлігі еңбек өтілімінің болмауы, практикалық білімнің, тәжірибенің жетіспеуі секілді қиындықтармен (48,3%) кездескен екен. 15,2% респонденттер менің

мамандығым бойыншы сұраныстың аз болуы деп есептейді. 11,8% жас мамандар үшін кедергілердің бірі жалақысы төмен төленетін мамандық деп есептесе, 3,9% жемқорлық сияқты қиындықтармен кездескен [9, 163]. А.Монтаевтың зерттеу нәтижелері де біздің зерттеуіміздің нәтижелерін дәлелдеп отыр. Яғни, қазақстандық жоо түлектері жұмысқа орналасуда басты кедергілер ретінде кәсіби дайындық пен практикалық тәжірибенің төмен деңгейі; одан кейінгі себеп жұмыс орындарына бәсекелестіктің жоғары болуы; еңбек нарығының жағдайы туралы түлектердің ақпараттануының төмен деңгейі; стихиялы еңбек миграциясы деп атап өтеді. Оның зерттеулеріне қатысқан түлектердің пікірінше, ЖОО құрылымдары, жұмысқа орналасу агенттіктері жоғары оқу орнын бітірген түлектердің жұмысбастылық мәселесіне әсер етпейді [10, б. 79].

Aygülen Kayahan Karakul зерттеу нәтижелеріне сүйенсек, жұмыс іздеудің қиындықтары ретінде алдыңғы үш себептер анықталды. Олар: *білім деңгейлері сәйкес келмеу; жалақы мөлшерінің төмен болуы; әлеуметтік орта кең емес болғандықтан жұмыс табу қиынғы соқты деп көрсетіледі.*

Одан кейінгі орында жас мамандар деп көрсетеді. Соның салдарынан көптеген жастар мамандығы бойынша жұмысқа орналасудан бас тартады. Бұндай жағдай жас мамандардың еңбегін пайдаланудың төмен тиімділігіне алып келеді. Яғни, жоғары білімі бар мамандарды «қайта шығару» туралы және оларды дайындау сапасымен қанағаттанбауы туралы мәселелер туындайды. Кейінгі себептерге, *жұмыс берушілер жас мамандарды жұмысқа ала бермейді; мен бітірген ЖОО еңбек нарығында танымал емес болғандықтан; экономикалық дағдарыстың салдарынан жұмыс таба алмай жүрмін; бұл кездейсоқтық болғандықтан жұмыс таба алмай жүрмін* сияқты жұмысты іздеу барысында жас мамандардың алдында қиындықтар кездескенін анықтайды [7, б.156- 158].

Бұдан байқап отырғанымыз, екі елдің еңбек нарығына шыққан жас маман білім деңгейлерінің сәйкес келмеу немесе практикалық білімнің жетіспеу салдарынан көп қиындық көрген.

Жұмыс орнын таңдауда жас мамандарға жалақы мөлшері сияқты индикаторды ескеру маңызды болып табылады. Қазақстанда 20,9% респонденттер айына 30000-40000 теңге жалақы алса, 40000-50000 теңге шамасында жалақыны 29,1% респонденттер құраса, 50000-70000 теңге 22,4% зерттеуге қатысушылардың жалақы мөлшерін құрап отыр. 70000-90000 теңге 5,1%,

ал жоғары жалақыны 16,3% респонденттер алатынын көруге болады. Көріп отырғанымыздай, жастар арасында жоғары көрсеткішті орташа жалақы мөлшері 40000-50000 теңге табыс мөлшері болып отыр.

Түркия мемлекетіндегі зерттеулер нәтижесі бойынша, жас мамандардың орташа айлық көрсеткіші төмендегідей. Жұмыс тәжірибесіне сәйкес 27% жас мамандардың жалақы мөлшері 750 TL (лира) құрайды, 26,6% жастардың жалақысы 751-1000 TL және 21,2% респонденттер 1001-1500 TL аралығында жалақы алатынын көрсетті, 14,3% зерттеуге қатысушылар 1501 – 2000 TL; 8% ЖОО түлектері 2001 – 3000 TL-ға дейін жалақы мөлшері құрайды. Ал, 2,8% жастардың жалақысы 3001 TL және одан жоғары құрайтынын атап өтті [7, б.117].

Бірақ қазіргі жағдайда кәсіби білім мен дағдылардан басқа түлектің жеке сапалары, оның өзін-өзі көрсету дағдылары, еңбек нарығындағы белсенділігі үлкен рол атқарады. Біздің ойымызша, түлектердің еңбек нарығында өз орнын жылдам таба алмауына әсер ететін әлеуметтік-психологиялық факторларды да атап өтуге болады. Олар: жұмыс орнын таңдауда өз мақсаттарының жоқ болуы, еңбек нарығы туралы білімінің болмауы, еңбек нарығына дағдылану мінез-құлқының жоқтығы, соның ішінде ең басты түйіндемені дұрыс құрастыра алмау және жұмыс берушімен сұқбаттасу кезінде өзін көрсете алмау.

### Қорытынды

Екі елдің жастарының жұмыс іздеу сипатын талдай келе, жоғары оқу орны түлектерінің жұмысқа орналасуға қатысты қиындықтар кездесіп жататыны байқалды. Жұмыс іздеу барысында қазақстандық түлектер дәстүрлі құндылықтарға көбірек негізделеді, яғни жас мамандар жеке байланыстардың, ата-ананың көмегіне, жұмыс берушілерге тікелей жолығу жағдайлары әсер етеді.

Түрік жастары қазақстандық жастарға қарағанда жұмыс іздеу көздері әлдеқайда өзгеше болып келеді. Олар: интернеттегі хабарламаларын, жұмысбастылықты қамтамасыз ететін ІШKUR Агенттігіне тіркелу, интернеттегі жұмыс іздеу сайттарына тіркелу арқылы жұмыс орындарын тапқан. Демек, бұл елдің жастарына еңбек нарығында өзбетінше және белсенді жұмыс іздеуге бағытталған мінез-құлықтың дағдылары мен әдістердің бар болуы тән болып отыр.

Қалай Түркия, солай Қазақстан жоғары оқу орны түлектері жұмысқа орналасуда тәжірибенің жоқтығы жұмыс іздеуде кедергі болатын басты факторы ретінде байқап отырмыз. Қаржылық сипаттан басқа, жұмыс тәжірибені жию қажеттілігінің маңызы зор болып табылады. Себебі, түлектердің кәсіби тәжірибенің жоқтығы жұмысқа орналасуда кедергі болатынының көріп отырмыз. Яғни тәжірибесіз жұмысқа тұру оңайға соқпайды, ал жұмысқа орналаспау салдарынан қажетті тәжірибені жинау мүмкін емес. Сол себепті екі елдің түлектері үшін жоғары оқу орында оқып жүрген уақытта еңбек нарығына ерте араласып, түрлі жұмыстарға орналасу бұл мәселенің оң шешімі болар еді. Ертерек жұмысқа орналасу университетті аяқтаған уақытта тұрақты еңбек

статусын қамтамасыз етуге мүмкіндік берері анық. Қорытындылай келе, жоо түлектері өздерінің кәсіби стратегияларын құру шеберлігі мен білімдердің қалыптасуы бойынша арнайы курстарды өтуге мұқтаж. Бұл еңбек нарығында қажетті білімдер мен шеберлік тапшылығын білдіреді. Осыдан кәсіби бейімділік жүйесін одан әрі жетілдіру, кәсіп, өндіріс беделін арттыру, жоғары оқу орны түлектердің кәсіби бабында көтерілуді қамтамасыз етеді. Яғни, жоғары кәсіби білім жүйесінде және түлектердің жұмысбастылық мәселесіне қатысты жұмысбастылықты реттейтін мекемелерде реформалау қажеттілігі туындап отыр. Жоғарыда айтылғандардың барлығы екі елдің жұмыс іздеу стратегия бағыттарының әр түрлі болып келуі туралы айтуға мүмкіндік береді.

#### Әдебиеттер

- 1 Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Молодежь России: социологический портрет. – Второе издание, дополненное и исправленное. – М.: Институт социологии. РАН, 2010.
- 2 Çelik, K. (2006). Unemployment Experience of Youth in Ankara and Şanlıurfa. Yayımlanmamış doktora tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- 3 Беглова Е.И. Безработица молодежи: первоочередная проблема современного рынка труда / Е.И. Беглова // Экономические науки. – 2010. – №10. – С.172 -176.
- 4 Гладкова И.А. Стратегии поведения выпускников вуза на рынке труда // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Сборник материалов Всероссийской заочной научно-практической конференции (Белгород, 15 – 18 декабря 2009.) С. 66-67. <https://esstu.ru/uportal/document/download.htm%3Bjsessionid=AAE0B7F6D50EB0250EEDE944A49FD948?documentId=13341>
- 5 Бондаренко Н.Н. Запросы работодателей к качеству профессиональной подготовки работников // Вестник общественного мнения: Данные. Анализ. Дискуссии. – 2005. – № 3; Красильникова М.Д. Работодатели о современном состоянии рабочей силы и профессиональном // Вестник общественного мнения: Данные. Анализ. Дискуссии. – 2005. – № 3.
- 6 Seyda Erden Özsoy // Mesleki eğitim – istihdam ilişkisi: türkiye’de mesleki eğitimin kalite ve kantitesi üzerine düşünceler. Electronic Journal of Vocational Colleges- Aralık 2015 4. UMYOS Özel Sayısı. 176 s.
- 7 Aygülen Kayahan Karakul. Türkiye’de üniversite mezunlarının işsizliğinin eleştirel bir çözümlemesi. // Eğitim bilimleri enstitüsü eğitim yönetimi ve politikası anabilim dalı eğitim ekonomisi doktora programı. Ankara Temmuz, 2012, 341 Sayfa.
- 8 Гутгарц Р. Д. INTERNET и кадровые услуги: монография // Материалы ежегодной конференции профессорско-преподавательского состава ИГЭА 22-27 марта 1999 г. – Иркутск, 1999. – С. 6-9.
- 9 Сарсенова Ә.Б. Жас мамандардың жұмыс іздеу стратегиясы: қиындықтары мен шешу жолдары (статистикалық-элеуметтанулық талдау) // IX Международная научная конференция. Инновационное развитие и востребованность науки в современном Казахстане. – Алматы, 2015. – 163 б.
- 10 Монтаев А.Б. Социально – экономические стратегии выпускников вузов на постсоветском пространстве: сравнительный анализ России и Казахстана. Диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук. – Саратов, 2015. – С. 79. Қолжетімді ресурсы: [http://www.sgu.ru/sites/default/files/dissertation/2015/12/23/montaev\\_disertaciya.pdf](http://www.sgu.ru/sites/default/files/dissertation/2015/12/23/montaev_disertaciya.pdf)

#### References

- 1 Gorshkov M.K., Sheregi F.Je. Molodezh’ Rossii: sociologicheskij portret. – Vtoroe izdanie, dopolnennoe i ispravlennoe. – M.: Institut sociologii. RAN, 2010.
- 2 Çelik, K. (2006). Unemployment Experience of Youth in Ankara and Şanlıurfa. Yayımlanmamış doktora tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- 3 Beglova E.I. Bezrabotica molodezhi: pervoocherednaja problema sovremennogo rynka truda / E.I. Beglova // Jekonomicheskie nauki. – 2010. – №10. – S. 172 -176.
- 4 Gladkova I.A. Strategii povedenija vypusnikov vuza na rynke truda // Sodejstvie professional’nomu stanovleniju lichnosti i trudoustrojstvu molodyh specialistov v sovremennyh uslovijah. Sbornik materialov Vserossijskoj zaochnoj nauchno-prakticheskoj konferencii (Belgorod, 15 – 18 dekabrja 2009.) S. 66-67. <https://esstu.ru/uportal/document/download.htm%3Bjsessionid=AAE0B7F6D50EB0250EEDE944A49FD948?documentId=13341>

- 5 Bondarenko N.N. Zaprosy rabotodatelej k kachestvu professional'noj podgotovki rabotnikov// Vestnik obshhestvennogo mnenija: Dannye. Analiz. Diskussii. – 2005. – № 3; Krasil'nikova M.D. Rabotodateli o sovremennom sostojanii rabochej sily i professional'nom //Vestnik obshhestvennogo mnenija: Dannye. Analiz. Diskussii. – 2005. – № 3.
- 6 Ceyda Erden Özsoy // Mesleki eğitim – istihdam ilişkisi: türkiye'de mesleki eğitimin kalite ve kantitesi üzerine düşünceler. Electronic Journal of Vocational Colleges- Aralık 2015 4. UMYOS Özel Sayısı. 176 s.
- 7 Aygülen Kayahan Karakul. Türkiye'de üniversite mezunlarının işsizliğinin eleştirel bir çözümlemesi. // Eğitim bilimleri enstitüsü eğitim yönetimi ve politikası anabilim dalı eğitim ekonomisi doktora programı. Ankara Temmuz, 2012, 341 Sayfa.
- 8 Gutgarc R. D. INTERHET i kadrovye uslugi: monografiya // Materialy ezhegodnoj konferencii professorsko-prepodavatel'skogo sostava IGJeA 22-27 marta 1999 g. – Irkutsk, 1999. – S. 6-9.
- 9 Sarsenova A.B. Zhas mamandardyn zhumys izdeu strategijasy: kiyndyktary men sheshu zholdary (statistikalyk-aleu-mettanulyk taldau)// IH Mezhdunarodnaja nauchnaja konferencija. Innovacionnoe razvitie i votsrebovannost' nauki v sovremennom Kazahstane. – Almaty, 2015. – 163 b.
- 10 Montaeв A.B. Social'no – jekonomicheskie strategii vypusnikov vuzov na postsovetskom prostranstve: sravnitel'nyj analiz Rossii i Kazahstana. Dissertacija na soiskanie uchenoj stepeni kandidata sociologicheskikh nauk. – Saratov, 2015. – S. 79. Kolzhe-timdi resurs: [http://www.sgu.ru/sites/default/files/dissertation/2015/12/23/montaeв\\_disertaciya.pdf](http://www.sgu.ru/sites/default/files/dissertation/2015/12/23/montaeв_disertaciya.pdf)