

## Маульшариф Мира<sup>1</sup>, Сарсенова Асель<sup>2</sup>

<sup>1</sup>кандидат социологических наук, доцент, кафедра социологии и социальной работы,  
Казахский национальный университет имени аль-Фараби,

г. Алматы, Казахстан, e-mail: miramaulsharif@gmail.com, тел.: +7 701 224 4918

<sup>2</sup>докторант PhD, кафедра социологии и социальной работы,

Казахский национальный университет имени аль-Фараби,

г. Алматы, Казахстан, e-mail: aselek\_82@bk.ru, тел.: +7 701 224 4918

### ВЫПУСКНИКИ ВУЗОВ НА РЫНКЕ ТРУДА (по материалам экспертных интервью)

В статье рассмотрены проблемы трудоустройства и безработицы выпускников вузов на основе экспертного интервью. Исследователями объясняется, что изменения в ситуации трудоустройства связаны не только с возросшим уровнем притязаний выпускников к рабочему месту, но и высокими требованиями работодателей к претендентам на вакансии. В современных экономических условиях возрастает роль профессионально-личностных качеств, обеспечивающих конкурентоспособность на рынке труда, построение успешной профессиональной карьеры. Существует объективно обусловленное противоречие между возможностями подготовки специалиста в вузе и потребностями в его знаниях и навыках на рынке труда.

Цель исследования – выявить наиболее предпочтительные характеристики выпускников университетов при приеме на работу.

Методология исследования. Исследование мнений экспертов-работодателей проводилось методом полуструктурированного интервью с элементами нарратива. Инструментарий исследования включил полужакрытые вопросы с возможностью включения собственного ответа респондента. Часть вопросов имела открытый тип, ответы на которые были получены в виде свободной беседы с записыванием в аудиоустройство. Транскрипты интервью подвергались качественному анализу. В исследовании приняли участие руководители и менеджеры по персоналу 16 предприятий.

Результаты исследования. Большинство работодателей ждут от выпускников вузов именно стремления к карьерному росту, «состояться в профессии», ответственного исполнения своих функциональных обязанностей. В процессе работы опрошенные сталкивались с проблемой как «иметь дело с теми, кто получил не высшее образование, а дипломы о высшем образовании».

**Ключевые слова:** рынок труда, работодатели, эксперты, выпускники вузов, профессиональные качества, навыки и компетенции, безработица.

Maulsharif Mira<sup>1</sup>, Sarsenova Asel<sup>2</sup>

<sup>1</sup>candidate of Sociological Sciences, associate professor, department of sociology and social work,  
al-Farabi Kazakh National University, Almaty, Kazakhstan,  
e-mail: miramaulsharif@gmail.com, tel.: +7 701 224 4918

<sup>2</sup>PhD student, department of sociology and social work, al-Farabi Kazakh National University,  
Almaty, Kazakhstan, e-mail: aselek\_82@bk.ru, tel.: +7 701 224 4918

### Graduates of higher schools on the labor market (on the expert interviews' materials)

The article examines the problems of employment and unemployment of university graduates on the basis of an expert interview. Researchers explain that changes in the employment situation have been associated not only with the increased level of alumni claims to the workplace, but also the rating of employers' demands for job applicants. In modern economic conditions, the role of professional and personal qualities is increasing, ensuring competitiveness in the labor market, building a successful pro-

professional career. There is an objectively conditioned contradiction between the possibilities of training specialists in the university and the needs for its knowledge and skills in the labor market.

The purpose of the study is to identify the most preferable characteristics of university graduates in hiring.

Methodology of the study. The research of the opinions of the expert employers was conducted using semi-structured interviews with narrative elements. The study tool included semi-closed questions, with the possibility of including a respondent's own response. Some of the questions were of an open type, the answers to which were received in the form of free conversation with recording in an audio device. Transcripts of interviews were subjected to qualitative analysis. In the study participated top managers and HR managers of companies.

Results of the study. «I'm in the profession,» responsible performance of their functional duties. In the process of work, the respondents encountered a problem that describes the situation as «dealing with those who did not receive higher education but higher education diplomas».

**Key words:** labor market, employers, experts, university graduates, professional qualities, skills and competencies, unemployment.

Маульшариф Мира<sup>1</sup>, Сарсенова Әсел<sup>2</sup>

<sup>1</sup>әлеуметтану ғылымдарының кандидаты, доцент, әлеуметтану және әлеуметтік жұмыс кафедрасы, әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Алматы қ., Қазақстан Республикасы, e-mail: miramaulsharif@gmail.com, тел.: +7 701 224 4918

<sup>2</sup>PhD докторанты, әлеуметтану және әлеуметтік жұмыс кафедрасы, әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Алматы қ., Қазақстан, e-mail: aselek\_82@bk.ru, тел.: +7 701 224 4918

### Жоо-ның түлектері еңбек нарығында (эксперттік интервью материалдары бойынша)

Мақалада эксперттік интервью негізінде ЖОО түлектердің жұмысқа орналасуы мен жұмыссыздық мәселесі қарастырылған. Зерттеушілермен жұмысқа орналасу жағдайының өзгеруі ол тек түлектердің талаптарының жоғары болуымен ғана емес, сонымен қатар жұмыс берушілердің үміткерлерге қойылатын жоғары талаптарымен де байланысты екені түсіндіріледі. Қазіргі экономикалық жағдайларда еңбек нарығында бәсекеге қабілеттілігін, табысты кәсіби карьераны құруды қамтамасыз ететін кәсіби-жеке сапалардың ролі өсіп келеді. Жоғары оқу орындарында маман даярлау мүмкіндіктері мен түлектердің алғаш еңбек нарығына шыққан уақыттағы білімі мен дағдыларының қажеттілігі арасындағы қарама-қайшылықтар бар.

Зерттеу әдістемесі: Нарратив элементтерімен жартылай құрылымдалған сұқбат әдісі арқылы эксперт-жұмыс берушілердің пікірлерін зерттеу. Зерттеу құралдары респондент өз жауабын бере алу мүмкіндігінен құралған жартылай жабық сұрақтардан тұрды. Сұрақтардың кейбір бөліктері ашық түрде болды, яғни аудиокұрылғыға жазылған еркін әңгімелесу түрінде алынған жауаптардан құрылды. Алынған жауаптар соңында транскрипталды. Зерттеуге 16 өндіріс орындардың басшылары мен менеджерлері қатысты.

Зерттеу нәтижелері: Көптеген жұмыс берушілер ЖОО түлектерден карьералық өсу, «өз мамандығында қалыптасу», өзінің қызметтік міндеттерін жаапкершілікпен орындауды күтеді. Сұрау барысында зерттеуге қатысушылар бірнеше проблемалармен ұшырасып жатты, соның ішінде «жоғары білім емес, ал жоғары білімі туралы диплом алғандар» сияқты жағдайды сипаттайтын проблемалармен кездесті.

**Түйін сөздер:** жұмыс берушілер, эксперттер, ЖОО түлектері, кәсіби сапалар, дағдылыр мен құзыреттіліктер, жұмыссыздық.

## Введение

В период экономической нестабильности и в противоречивых условиях глобализации в некоторых регионах мира рынки труда подвержены к серьезным вызовам. В частности, это относится к рынку труда молодых специалистов, к которым предъявляются новые требования со стороны работодателей. Проблема недостаточной профессиональной состоятельности выпускников современных вузов как устойчивое явление становится ключевой при приеме на

работу и охватывает все новые рынки труда. Сегодня на рынке труда востребованы специалисты с высшим образованием с такими качествами, как способность к осуществлению инноваций, высокая адаптивность, желание получать новые навыки, знания, развиваться и наличие активной жизненной позиции. Также современный выпускник вуза должен иметь так называемый новый проектный тип мышления, основу которого составляет не стремление к стабильной и возрастающей карьере, а мотивированный интерес.

В определенном смысле карьерная реализация выпускника и его финансовая независимость являются основой для множества демографических процессов, включая, в частности, заключение браков, рождение детей и процессы миграции. Это, в свою очередь, может иметь важное влияние на демографическую структуру в рассматриваемом регионе.

Казахстанский рынок труда выпускников вузов формируется в течение последних 20 лет под влиянием следующих основных факторов, как:

- перенасыщение рынка образовательными учреждениями (вузами) предоставляющими высшее образование<sup>1</sup>. Сегодня в Казахстане с населением чуть более 17 млн. насчитывается 125 вузов и выпускаются ежегодно примерно 147,2 тысяч молодых специалистов (для сравнения: в Великобритании на число населения 60,4 миллионов приходится 89 вузов, в Финляндии на 5,2 миллиона – 20 вузов и т.д. В среднем, в странах Восточной Азии, Европы, России и Запада на численность населения от 150 тыс. до 700 тыс. человек приходится один вуз)<sup>2</sup>;

- существует объективно обусловленное противоречие между возможностями подготовки специалиста в вузе и потребностями в его знаниях и навыках на рынке труда. Несмотря на то, что количество выпускников университетов увеличивается ежегодно, снижается доля специалистов, которые выполняют работу, соответствующую уровню их образования и квалификации, полученных в университете;

- структура и наличие свободных мест в экономике не всегда соответствует профессиональным намерениям выпускников;

- ухудшение общеэкономической ситуации в стране в последние годы после стабилизации и формирования положительных макроэкономических тенденций, начала успешного функционирования институтов рыночной экономики за годы независимости;

- в обществе происходят постоянные изменения в мировоззрении, моделях поведения, сознании людей под влиянием глобализации. Переход к рыночной экономике потребовал от людей новой системы мышления и новой системы оценок себя и окружающего мира, нового по-

нимания и эффективности различных стратегий поведения, в том числе и на рынке труда.

Безусловно, большое значение для понимания сущности процесса трудоустройства выпускников вузов на рынке труда имеют исследования стратегий поведения претендентов на работу. Однако, изменения в ситуации трудоустройства объясняются исследователями не только возросшим уровнем притязаний выпускников к рабочему месту, но и высокими требованиями работодателей к претендентам на вакансии. Поэтому как с академической, так и с практической точки зрения изучение, включающее мнения экспертов о карьерных установках выпускников вузов, является важным индикатором фундаментальных перемен, происходящих на рынке труда и в обществе в целом.

### Литературный обзор

Научные исследования в области поведения выпускников вузов на рынке труда в целом являются плодотворными и рассматриваются с разных позиций (Moynihan, L.M., Roehling, M.V., LePine, M.A. et al., 2003). Прежде всего, период между окончанием высшего учебного заведения и устройством на работу впервые, равно как и характер первой работы после окончания учебного заведения, оказывает долгосрочное влияние на решения человека относительно его карьерного роста (Lynn B., et.al., 2009). В определенном смысле этот период предопределяет действия выпускника на более поздних этапах его карьеры (см. Piog, 2016) и условия фактического перехода в мир взрослых и финансовой независимости.

Результаты влияния множества комплексных факторов, усиливающие сложности, препятствующие переходу от учебы к работе, среди прочего, включают в себя индивидуальные факторы, которые проявляются в скорости и способе реагирования определенного выпускника на спрос на рынке труда, в частности, в его активности и увлеченности поиском работы (James D. Werbel, 2000; Brown, Douglas J. et.al., 2006). Также крайне важными являются такие качества выпускников, как приспособляемость, мобильность, межличностные предварительные условия, манеры и культурные предпочтения в отношении работы (см. Allen и Van der Velden 2007; Jacob и Weiss 2008). Диплом университета имеет как никогда низкое влияние на беспрепятственный переход от учебы к работе, тогда как поведение соискателей становится все более значи-

<sup>1</sup> Источник <https://camonitor.kz/11657-pereizbytok-vuzov-i-studentov-glavnaya-beda-vysshego-obrazovaniya-v-kazahstane.html>. Дата обращения: 1 июня 2017.

<sup>2</sup> Источник. Аналитическая служба Рейтингового Агентства «Регионального финансового центра города Алматы (РФЦА).

мым (Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. 2001, Монтаев А.Б., 2015; Иванова В.С., 2016; см. Pirog, 2016).

В моделях и стратегиях поиска работы выпускников вузов важное значение имеют индивидуальные и личностные характеристики, а также «situational variables job search behaviors and outcomes» (Alan M.Saks, Blake E. Ashforth, 1999).

Исследователи Zikic J., и Alan M.Saks (Zikic J., Alan M.Saks, 2009) на основе когнитивной теории анализируют «career-relevant activities» в интенсификации поиска работы. Изучение карьерной адаптации и job search self-efficacy and outcomes проводится в исследованиях Y.Guan и др. (Y.Guan et.al., 2013, стр. 568), где карьерные притязания молодых людей с высшим образованием в контексте рынка труда Китая рассматриваются с точки зрения career construction theory. Значимость результатов исследования, по мнению авторов, является важной как в теоретическом, так и в практическом аспекте. Они получили результаты, которые показывают that for the four factors of career adaptability, career concern and career control served as the strongest predictors for job search self-efficacy, which in turn predicted job search outcomes. В работе Гончаровой Н.В. отмечается, что «в решении вопросов трудоустройства выпускников следует сделать акцент на повышении собственной активности и инициативы у молодых специалистов, чтобы они смогли стать реальными субъектами на рынке труда».

В исследованиях Ch.L.Goi, Ch.S.Hung Lau (2010, p.130) говорится, что производство конкурентоспособных и наиболее востребованных выпускников варьируется от их собственных позитивных установок таких как хорошая коммуникация, навыки презентации и других. Далее, lecturers and academic staff are also important to enhance positive student development and facilitating life-long learner's qualities. Связь образования с трудоустройством также обозначается в исследовании Л.А. Шакировой (Шакирова Л.А., 2014), которая отмечает, что теоретическая направленность обучения в вузе также создает определенные трудности при трудоустройстве выпускников.

Вопросы о том, как недавние выпускники ищут работу, какими ресурсами пользуются при поиске работы, как и кем заполняются свободные вакансии являются наиболее изученными среди анализируемых тем рынка труда (Granovetter, 1995, Peterson et.al., 2000). **Большинством** иссле-

дователей глубоко изучены роли социального капитала, социальных связей (Granovetter, 1973, 1974, 1985, 1995; S. Try, 2005; E. Villar et.al., 2000; D. Pirog, 2015),

Исследованию позиций работодателей на рынке труда посвящены работы Е.М. Авраамовой и Ю.Б. Верпаховской. Указанные авторы, относительно требований работодателей к нанимаемым сотрудникам, на основе анализа собранной ими информации пришли к заключению, что они не отличаются разнообразием. «В проанализированном виде они выглядят следующим образом: опыт работы – 86,6%; наличие высшего образования – 80,4%; наличие нужных связей – 70,5%; знания и трудовые навыки – 60,4%. В идеале нанимаемый работник – это дипломированный специалист с некоторым опытом работы и нужными связями. На момент приема его рабочие качества имеют второстепенное значение, но в дальнейшем встает задача его доучивания или переучивания».

Необходимость в проведении исследования, которое изучало бы не только поведение выпускников университетов на рынке труда (Edvin A. J.Van Hooft et. al, 2004), но и мнение работодателей о них особенно важна в связи с тем, чтобы получить более объективную оценку проблемы безработицы среди недавних выпускников вузов.

### Методология исследования

В целях выяснения характеристик выпускников, наиболее предпочтительных при приеме на работу, был проведен экспертный опрос представителей от организаций, принимающих выпускников. Анкета составляла всего 24 вопроса, из них 7 открытых, 12 полуоткрытых и 5 вопросов социально-демографического характера. Ответы на открытые вопросы, высказанные в свободной форме с элементами нарратива, записывались на аудиоустройство. Статистический анализ количественных ответов проводился с помощью программы SPSS. Устные ответы транскрибировались с диктофона, тексты кодировались и затем подверглись качественному анализу. В исследовании приняли участие руководители и менеджеры по персоналу 16 предприятий. Среди респондентов – представители банковского сектора, маркетинговых компаний, малого и среднего бизнеса, торговли, производства, государственной структуры, численность сотрудников, в которых варьировались от 10-20 чел. до более чем 2 000 чел.

## Результаты исследований

### *Анализ опроса*

Прежде всего, нас интересовал вопрос, принимают ли эксперты к себе на работу выпускников сразу после окончания вуза. Большинство респондентов ответили, что стараются принимать, но они это сделают с некоторой оговоркой: «если подходит специальность и претендент удовлетворяет нашим требованиям, то да» (50%); мы обычно стараемся принимать на работу со стажем 1-2-3 года (42%)». И лишь около 10% опрошенных явно видят смысл в том, чтобы брать на работу молодых выпускников вузов – «на вакантные должности объявляем конкурс и у нас есть возможность дополнительно переобучить их, чтобы они соответствовали нашим требованиям».

Вакансии о свободных местах, как утверждают опрошенные, находятся в свободном доступе и чаще всего объявляются через Интернет-ресурсы (в основном указали Head Hunter), так ответила около треть респондентов. Также для этих целей используются газеты и сайты организации, по 20% соответственно. Столько же респондентов указали, что используют рекомендации знакомых. Процедура приема на работу осуществляется через прямое собеседование, проверки соответствующих знаний и навыков через тестирование (около 60 %). Чуть больше половины опрошенных отметили, что совсем не важным является роль социальных, личных связей или знакомых при приеме претендентов на работу, тогда как 32% опрошенных все же указали, что это скорее важно для них.

Около 90 % опрошенных также утверждают, что принятые ими на работу молодые специалисты заняты в вакансиях, напрямую связанных со специальностью. Абстрагируясь от себя, эксперты также размышляли над вопросом, связанным с причинами, из-за которых недавние выпускники вузов не работают по своей специальности. Почти половина экспертов видит проблему в низкой оплате. Остальные ответы разбросаны в таких предположениях, как отсутствие жилья, материальные затруднения, неясные перспективы карьерного роста.

Работодатели, также ответили на вопрос, касающийся видов взаимодействия с учреждениями высшего образования. Свыше 70% экспертов ответили, что сотрудничество с вузом в основном ограничивается базой производственной практики. И лишь наименьшая часть указала,

что проводят авторские лекции (около 10%). Остальные ограничиваются ситуативным участием в конференциях, круглых столах, акциях, социокультурных мероприятиях, проводимых вузом.

В то же время большинство экспертов считают, что казахстанский рынок труда достаточно обеспечен кадрами высокой квалификации (около 70 %).

Отвечая на вопрос «Какие еще причины могут быть отказа в приеме на работу молодых специалистов без стажа работы?», свыше 70% респондентов указали на недостаточность профессиональных знаний и трудовых навыков, около 20% – на такие личностные качества как слабая «коммуникативность», «скованность/затянутость», «безответственность».

Требования, предъявляемые работодателями при приеме на работу выпускников вузов – это, в первую очередь, «наличие диплома о высшем образовании» – 24,5%, затем работодатели берут во внимание «профессионально-личностные качества, такие как ответственность, инициативность, дисциплинированность и организаторские способности» – 14,3%, и замыкает первую тройку требования «стаж работы» – 12,2%. Во второй тройке находятся «овладение информационными технологиями» – (10,8%), «знание языков» (10,1%) и «глубокие теоретические знания и практические навыки».

Неудовлетворены качеством обучения молодых специалистов 42% опрошенных, затруднились ответить – 58%, неудовлетворены качеством профессиональной подготовки – 20%, затруднились ответить – около 70%. Удовлетворены качеством профессиональной подготовки лишь около 10% респондентов.

### *Анализ текстовых данных*

Описывая ситуацию перехода выпускников университетов от учебы к рынку труда и общие характерные черты молодых специалистов, респонденты анализировали проблему больше с претензией на профессиональные и личностные качества соискателей. Прежде всего, все респонденты были едины во мнениях, что современные выпускники «амбициозны», «завышенного мнения о своих способностях и качествах», «хотят сразу большую зарплату».

Ряд экспертов делали акцент на том, что сегодня в Казахстане достаточно вакантных мест для молодых людей с высшим образованием. Проблема, по их мнению, заключается в отсутствии навыков и компетенции с их стороны при наличии диплома.

«...к примеру, элементарно не знают, что такой баланс. ... если он или она экономист по специальности, то сразу хочет стать экономистом, нужно ведь сначала хотя бы соглашаться на помощника. Недостаточно вузовских знаний и теории, нужна практика. ... Без опыта не идут работать на маленькую зарплату, отсюда и безработица. Бывает, поступают в вуз на грант, потом остаются невостребованными, хотя с высшим образованием. ...В основном это все-таки некачественная подготовка. В некоторых вузах обучают так, что потом их целый год надо переобучивать. Репутация о качественном образовании определенного вуза оказывает влияние на трудоустраиваемость. ...Хорошо образованные находят работу. В целом на рынке есть работа, молодые сами не признают их. В любой организации начинают с маленькой зарплаты, а молодые дипломированные сразу хотят высокую зарплату. Они слишком завышенного мнения о себе. Отсюда и безработица. ... Работа есть везде, если бы было желание; они приходят сюда на определенную вакансию, но я не вижу желания работать, они даже не стараются, либо ищут каких-то знакомых, через кого могут без напряга получить работу. Лень и инфантилизм – вот причины безработицы».

Эксперты чаще всего касались недостатка практических навыков и умений, которые требуются для успешного выполнения трудовых функций. Почти все эксперты (около 90 %) отметили низкую корпоративную ответственность как наиболее недостающее качество молодых людей. Приведем несколько высказываний на эту тему:

*«Опаздывает на работу чаще всего молодежь, которая только что окончила институты, университеты. ... мотивацией для работы у них является лишь заработная плата, но при этом они демонстрируют низкую корпоративную ответственность. К примеру, доработывать, закончить к сроку для них не являются критериями исполнительности. Отработал свои 8 часов и все. ... К сожалению, в моей практике чаще встречаются безответственные к своей работе молодые люди, они опаздывают, не умеют хранить коммерческую тайну. Если им что-то не нравится, они просто не выходят на работу. ...молодые люди ныне очень амбициозные, позиционируют себя очень высоко. У них нет такого, что необходимо кропотливо работать, добиваться чего-то. Не выдерживают ритм работы, опаздывают на работу. От таких мы стараемся избавляться. ... Есть такие,*

*что лишь бы на работу устроиться, безответственные они, и как правило, долго не задерживаются».*

Работодателям важнее всего адекватность ожиданий, способность учиться, развиваться.

Достаточно часто звучавшие из уст экспертов отрицательные стороны личностных и профессиональных качеств выпускников вузов – это: *«завышенное самомнение», «забывают о субординации, не соблюдают этические нормы», «уходят в другую отрасль, не ставят изначально цель работать и развиваться по специальности», «не хватает навыков написания текстов, анализа, исследования данных, коммуникации или самопрезентации; не очень хорошо знают математику, не хватает знаний языков», «низкие квалификации», «не могут написать даже заявление при приеме на работу», «не могут разговаривать с потенциальными клиентами», «ленятся».*

Углубляясь в анализируемую проблему, эксперты были единодушны в оценочных позициях относительно причин недостаточности необходимых компетенций для работы выпускников вузов. Типичные ответы экспертов можно описать трактовкой одного из экспертов:

*«квалифицированный специалист – это специалист который имеет навыки, который в период обучения получил понимание специфики своей отрасли, получил хорошее базовое образование, понимает взаимосвязь системного образования с работой».*

Проблему несоответствия молодых специалистов требованиям рынка труда можно красноречиво обозначить ответом одного респондента:

*«Если бы рынок труда обеспечивался бы квалифицированными специалистами, мы бы не приглашали дизайнеров, директоров продаж из зарубежья, из Украины, России или Белоруссии».*

Относительно характера взаимосвязи рынка труда и вуза, большинство респондентов отметили, что их компания или организация служат базой практики. Лишь несколько опрошенных отметили, что у них имеется *«научно-консультационное сотрудничество в основном по написанию и защите дипломных работ».* Здесь лидером по упоминанию был Казахстанско-Британский технический университет; также по одному и два раза были упомянуты другие тричетыре технических университета.

Какими видят респонденты перспективу развития рынка труда с участием выпускников вузов в ближайшие 5-6 лет? Ответы на данный

вопрос явно имеют определенные противоречивые и провоцирующие коннотации, которые заключены в морально нагруженных прогнозах, как «оптимистичных» и «пессимистичных». Поэтому обсуждение проблематики в перспективе, с участниками экспертного опроса позволило выявить не только взгляды респондентов по вопросам взаимоотношений работодателя и молодые специалисты-выпускники вузов, но и связь между этими взглядами и некоторыми фундаментальными проблемами казахстанского общества. Заметим, что приведенная альтернатива прогнозов («оптимистически» и «пессимистически») – это прежде всего аналитическая конструкция, потому что непосредственно в ответах экспертов данные подходы часто совмещались. Мы выделили из ответов опрошенных «позитивные» перспективы развития рынка труда, это:

*«...конкуренция усилится за счет глобализации рынка труда, увеличения продолжительности жизни в Казахстане; появится много доступных альтернативных сайтов по поиску работы и все больше молодых людей будут использовать при поиске работы именно Интернет-ресурсы; на рынок труда вернуться те, которые получили качественное образование зарубежом; студенты начнут поиск работы, начиная с 1-2 курсов; безработица среди выпускников вузов в стране уменьшится за счет демографических изменений».*

Следует отметить, что в ответах респондентов преобладали нерадужные настроения относительно качества образования:

*«боюсь, что качество образования за 5-6 лет не изменится, на рынок опять выйдут неподкованные, неготовые специалисты и нам придется довольствоваться ими; на рынок ежегодно выходят десятки тысяч выпускников, а требования работодателей растут согласно международной практике и стандартам, и соответственно их (выпускников) некуда девать».*

Из «пессимистических» ответов как мы уже отметили выше, можно проследить фундаментальную проблему современной казахстанской экономики:

*«иногда производственные программы запаздывают, ... бывают, что планы по факту не осуществляются; скорость притока новых выпускников выше, чем скорость открытия новых рабочих мест, т.е. мы отстаем по созданию новых рабочих мест».*

## Выводы и дальнейшее обсуждение

Проведенное нами исследование показало, что проблему трудоустройства выпускников следует рассматривать в комплексе с социально-экономическими условиями, в которых реализуются рыночные отношения в сфере труда. Поскольку поиск работы и трудоустройство после окончания учебного заведения, как и характер первой работы, оказывают долгосрочное влияние на решения человека относительно его карьерного роста, в будущем он может приводить к важным и долгосрочным социальным, психологическим и экономическим последствиям.

Тенденции и тренды на рынке труда выпускников на международном уровне связаны в большей степени со стратегией и эффективностью поиска работы, а также конкурентоспособностью и профессиональной подготовкой. Среди прочего, они включают в себя индивидуальные факторы, которые проявляются в социальной активности молодых людей при поиске работы, и такими крайне важными качествами как приспособляемость, быстрая обучаемость, мотивированность и культурные манеры в отношении работы.

Изученные мнения казахстанских экспертов выявили несоответствия профессиональных и личностных качеств молодых специалистов к требованиям работодателей и причины, порождающие проблемы при трудоустройстве. Работодатели ожидают активных, имеющих хорошие и уверенные знания по специальности с наличием дополнительного образования, осведомленных в сфере новых технологий, умеющих легко адаптироваться к новым условиям, имеющих способности к обучаемости новому, а также стремящихся к карьерному росту в выбранной сфере молодых людей. Выяснилось, что недавние выпускники вузов в основной своей массе уступают по многим выдвинутым требованиям от работодателей. Большинство молодых людей не имеют ни опыта работы, ни дополнительного образования, ни легкой обучаемости новому, ни знаний в области делового этикета и корпоративной культуры. Нет установки на скромную оплату труда из-за отсутствия опыта работы.

Тема выпускников университетов на рынке труда требует дальнейшего анализа. Это, главным образом, связано с тем фактом, что наличие диплома о высшем образовании не является гарантией трудоустройства. Возникает множество

отрицательных факторов, связанных с заинтересованными сторонами вуза: студентами, работодателями, бизнесом.

Вопросы, которые остаются нерешенным для исследователей в отношении изменения ситуации на рынке труда, заключаются в установлении того, какова роль государства в уре-

гулировании количества и качества вузов, и что делать со скептическим настроением работодателей, представителей бизнеса в отношении выпускников. Рассматривают ли они подготовку и обучение в стенах вуза нужных себе кадров как важнейший инвестиционный проект, повышающий эффективность высшего образования.

### Литература

- 1 Аврамова Е.М., Верпаховская Ю.Б. (2006). Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания // Социологические исследования». – №4. – С. 37-46.
- 2 Allen and Van der Velden, R. (2007). Transition from higher education to work. In U. Teichler (LTd). *Careers of university Graduates: Views and experiences in corporative perspectives*. Pp. 5-77. Netherlands: Springer. Doi: 10.1007/978-1-4020-5926-1\_4
- 3 Brown, Douglas J. at.all., (2006), Proactive personality and the successful job search: A field investigation with college graduates. *Journal of Applied Psychology*, Vol 91(3), 717-726.
- 4 Высшее образование Казахстана (2012). Аналитическая служба Рейтингового Агентства «Регионального финансового центра города Алматы (РФЦА).
- 5 О гынке труда vpusknikov vuzov. <http://ecsocman.hse.ru/data/972/870/1231/011.GONCHAROVA.pdf>. Дата обращения 18 мая 2017 г.
- 6 Guan Y.et.al. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: a three investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*. 83, pp. 561-570.
- 7 Granovetter, M. S. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78: 1360-80.
- 8 Granovetter, M. S. (1974). *Getting a job: A Study of Contacts and Careers*. Cambridge, Mass., Harvard University Press.
- 9 Granovetter, M. S. (1985). Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. *American Journal of Sociology*, 91: 481-510.
- 10 Granovetter, M. (1995). *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*. University of Chicago Press: Chicago
- 11 Edvin A. J.Van Hooff at. al, (2004). Predictors of Job Search Behavior among employed and unemployed people. *Personnel Psychology*. Volume 57, Issue 1, pp. 25–59.
- 12 James D. Werbel, (2000) Relationships among Career Exploration, Job Search Intensity, and Job Search Effectiveness in Graduating College Students. *Journal of Vocational Behavior*. Volume 57, Issue 3, December 2000, pp. 379-394.
- 13 Jacob, V., and Weiss, F. (2008). From higher education to work patterns of labor market entry in Germany and the US, working papers, 110, Universitat Manheim. [https://www.researchgate.net/publication/226221089\\_From\\_higher\\_education\\_to\\_work\\_patterns\\_of\\_labor\\_market\\_entry\\_in\\_Germany\\_and\\_the\\_US](https://www.researchgate.net/publication/226221089_From_higher_education_to_work_patterns_of_labor_market_entry_in_Germany_and_the_US)
- 14 Иванова В.С., (2016). Стратегии трудоустройства выпускников вуза. *Вестник науки Сибири*. . №1(20), стр.12-21. / (Ivanova B.S. (2016). Strategii trudoustroystva vpusknikov vuzov. Vol.1(20), pp.12-21.) [Ivanova B.S. (2016). Strategies for employment of graduates of the university. *Bulletin of Siberian Science* Vol.1(20), pp.12-21.]
- 15 Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality–motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837–855.
- 16 Lee Goi Ch., Siik Hung Lau Ch.. *Graduetes' Employment: the value of Curtin University of Technology Sarawak's Graduetes*. *International Journal of Marketing Studies*. Vol.2, N1, May 2010
- 17 Lynn B., Joel M., Tao L., (2009). A Sociological (De) Construction of the Relationship between Status and Quality. *American Journal of Sociology*. Volume 115. Number 3. Pp. 755–804
- 18 Moynihan, L.M., Roehling, M.V., LePine, M.A. et al. (2003). A Longitudinal Study of the Relationships Among Job Search Self-Efficacy, Job Interviews, and Employment Outcome. *Journal of Business and Psychology* 18: 207. doi:10.1023/A:1027349115277
- 19 Монтаев А.Б. (2015) Стратегии поиска работы вузовских работников России и Казахстана: кросскультурный подход // *Общественные науки. Социология*. – №1(33). – С. 125-131.
- 20 Официальная статистическая информация [http://stat.gov.kz/faces/wcnav\\_externalId/homeNumbersEducation;jsessionid=NhLmZp2L72x6jQ7v4QzfNR2gkCzn9Xs2fmbRBsbTqSh7xfNpPvFs!-2091847993!-627311938?lang=ru&\\_afLoop=24372016137231145#%40%3F\\_afLoop%3D24372016137231145%26lang%3Dru%26\\_adf.ctrl-state%3D146qhck0wm\\_4](http://stat.gov.kz/faces/wcnav_externalId/homeNumbersEducation;jsessionid=NhLmZp2L72x6jQ7v4QzfNR2gkCzn9Xs2fmbRBsbTqSh7xfNpPvFs!-2091847993!-627311938?lang=ru&_afLoop=24372016137231145#%40%3F_afLoop%3D24372016137231145%26lang%3Dru%26_adf.ctrl-state%3D146qhck0wm_4). Дата обращения: 25 мая 2017.
- 21 Переизбыток вузов и студентов – главная беда высшего образования в Казахстане (Pereizbytok vuzov I studentov glavnaya beda vysshego obrazovaniya v kazahstane). *Central Asia Monitor* (25-04-2014). <https://camonitor.kz/11657-pereizbytok-vuzov-i-studentov-glavnaya-beda-vysshego-obrazovaniya-v-kazahstane.html>. Дата обращения: 1 июня 2017.
- 22 Petersen T. at. al. (2000). Offering a Job: Meritocracy and Social Networks. *American Journal of Sociology*. Volume 106 Number 3 (November 2000): Pp. 763-816.
- 23 Pirog D. (2016), Job Search Strategies of Recent University Graduates in Poland: Plans and Effectiveness. *High Educ.* pp.557-573.



- 24 Saks, Alan M. Blake E. Ashforth (1999). Effects of individual differences and Job Search Behaviors on the Employment status of recent University Graduates. *Journal of Vocational Behavior*. 54, pp. 335-349.
- 25 Saks, Alan M. Ashforth, Blake E. (2002). Is job search related to employment quality? It all depends on the fit. *Journal of Applied Psychology*, Vol 87(4), pp. 646-654.
- 26 Saks, Alan M. (2006). Multiple predictors and criteria of job search success. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 68 (3), pp. 400-415.
- 27 Шакирова Л.А. Трудоустройство выпускников вузов Казахстана. *Alma mater // Вестник высшей школы*. – № 3. – март, 2016. [file:///Users/Mira/Downloads/informacionno-analiticheskiy\\_centra\\_-\\_trudoustroystvo\\_vypusnikov\\_vuzov\\_kazhstana\\_-\\_2016-04-15.pdf](file:///Users/Mira/Downloads/informacionno-analiticheskiy_centra_-_trudoustroystvo_vypusnikov_vuzov_kazhstana_-_2016-04-15.pdf). Дата обращения 18 мая 2017 г.
- 28 Try S., 2005. The use of job search strategies among university graduates. *The Journal of Socio-economics*, 34, 223-243.
- 29 Villar E., Juan J., Corominas E. & Capell D., (2000). What kind of networking strategy advice should career counselors offer University Graduates searching for a job? *British journal of Guidance and Counseling*, Vol.28, N 3, 2000. P. 389-409.
- 30 Zikic J., Alan M.Saks. (2009). Job search and social cognitive theory: The role of career-relevant activities. *Journal of Vocational Behavior*, 74, pp.117-127.

### References

- 1 Avraamova E.M., Verpahovskaya J.B. (2006). *Rabotodateli i vypusniki vuzov na rynke truda: vzaimnye ozhidanya. Sociologicheskie issledovaniya*. №4, pp. 37-46.]
- 2 Allen and Van der Velden, R. (2007). Transition from higher education to work. In U. Teichler (LTd). *Careers of university Graduates: Views and experiences in corporative perspectives*. Pp. 5-77. Netherlands: Springer. Doi: 10.1007/978-1-4020-5926-1\_4
- 3 Brown, Douglas J. at.all., (2006), Proactive personality and the successful job search: A field investigation with college graduates. *Journal of Applied Psychology*, Vol 91(3), 717-726.
- 4 Vishaya shcola Kazakhstana (2012). *Analiticheskaya sluzhba reitingovogo agenstva 'Regionalnogo finansovogo centra Almaty (RCFA)'* [Higher education in Kazakhstan (2012). Analytical Service of the Rating Agency «Regional Financial Center of Almaty]
- 5 Goncharovf N.V. O rynke truda vypusnikov vuzov. <http://ecsocman.hse.ru/data/972/870/1231/011.GONCHAROVA.pdf>. 18 may 2017 г.
- 6 Guan Y.et.al. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: a three investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*. 83, pp. 561-570.
- 7 Granovetter, M. S. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78: 1360-80.
- 8 Granovetter, M. S. (1974). *Getting a job: A Study of Contacts and Careers*. Cambridge, Mass., Harvard University Press.
- 9 Granovetter, M. S. (1985). *Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness*. *American Journal of Sociology*, 91: 481-510.
- 10 Granovetter, M. (1995). *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*. University of Chicago Press: Chicago
- 11 Edvin A. J. Van Hooft at. al. (2004). Predictors of Job Search Behavior among employed and unemployed people. *Personnel Psychology*. Volume 57, Issue 1, pp. 25–59.
- 12 James D. Werbel, (2000) Relationships among Career Exploration, Job Search Intensity, and Job Search Effectiveness in Graduating College Students. *Journal of Vocational Behavior*. Volume 57, Issue 3, December 2000, pp. 379-394.
- 13 Jacob, V., and Weiss, F. (2008). From higher education to work patterns of labor market entry in Germany and the US, working papers, 110, Universitat Manheim. [https://www.researchgate.net/publication/226221089\\_From\\_higher\\_education\\_to\\_work\\_patterns\\_of\\_labor\\_market\\_entry\\_in\\_Germany\\_and\\_the\\_US](https://www.researchgate.net/publication/226221089_From_higher_education_to_work_patterns_of_labor_market_entry_in_Germany_and_the_US)
- 14 Ivanova B.S. (2016). Strategii trudoustroystva vypusnikov vuza. Vol.1(20), pp.12-21. [Ivanova B.S. (2016). Strategies for employment of graduates of the university. *Bulletin of Siberian Science* Vol.1(20), pp.12-21.]
- 15 Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality–motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837–855.
- 16 Lee Goi Ch., Siik Hung Lau Ch.. Graduetes' Employment: the value of Curtin University of Technology Sarawak's Graduetes. *International Journal of Marketing Studies*. Vol.2, N1, May 2010
- 17 Lynn B., Joel M., Tao L., (2009). A Sociological (De) Construction of the Relationship between Status and Quality. *American Journal of Sociology*. Volume 115. Number 3. Pp. 755–804
- 18 Moynihan, L.M., Roehling, M.V., LePine, M.A. et al. (2003). A Longitudinal Study of the Relationships Among Job Search Self-Efficacy, Job Interviews, and Employment Outcome. *Journal of Business and Psychology* 18: 207. doi:10.1023/A:1027349115277
- 19 Montaeв A.B. Strategii poiska raboty vuzovskih vypusnikov Rossii i Kazahstan: kross-kulturnyy podhod. *Social Sciences. Sociology*. Vol. 1(33), pp. 125-131 [Montaeв A.B. Strategies for the search for work of university employees in Russia and Kazakhstan: a cross-cultural approach. *Social Sciences. Sociology*. Vol. 1(33), pp. 125-131].
- 20 Official statistical information [http://stat.gov.kz/faces/wcnav\\_externalId/homeNumbersEducation;jsessionid=NhLmZp2L72x6jQ7v4QzfNR2gkCzn9Xs2fmbRbSbTqSh7xfNpPvFs!-2091847993!-627311938?lang=ru&\\_afLoop=24372016137231145#%40%3F\\_afLoop%3D24372016137231145%26lang%3Dru%26\\_adf.ctrl-state%3D146qhc0wm\\_4](http://stat.gov.kz/faces/wcnav_externalId/homeNumbersEducation;jsessionid=NhLmZp2L72x6jQ7v4QzfNR2gkCzn9Xs2fmbRbSbTqSh7xfNpPvFs!-2091847993!-627311938?lang=ru&_afLoop=24372016137231145#%40%3F_afLoop%3D24372016137231145%26lang%3Dru%26_adf.ctrl-state%3D146qhc0wm_4). Retrieved: 25 may 2017.
- 21 Pereizbytok vuzov i studentov glavnaya beda vysshego obrazovaniya v kazahstane. *Central Asia Monitor* (25-04-2014). <https://camonitor.kz/11657-pereizbytok-vuzov-i-studentov-glavnaya-beda-vysshego-obrazovaniya-v-kazahstane.html>. 1 june 2017.
- 22 Petersen T. at. al. (2000). Offering a Job: Meritocracy and Social Networks. *American Journal of Sociology*. Volume 106 Number 3 (November 2000): Pp. 763-816.

- 23 Pirog D. (2016), Job Search Strategies of Recent University Graduates in Poland: Plans and Effectiveness. High Educ. pp.557-573.
- 24 Saks, Alan M. Blake E. Ashforth (1999). Effects of individual differences and Job Search Behaviors on the Employment status of recent University Graduates. Journal of Vocational Behavior. 54, pp. 335-349.
- 25 Saks, Alan M. Ashforth, Blake E. (2002). Is job search related to employment quality? It all depends on the fit. Journal of Applied Psychology, Vol 87(4), pp. 646-654.
- 26 Saks, Alan M. (2006). Multiple predictors and criteria of job search success. Journal of Vocational Behavior. Vol. 68 (3), pp. 400-415.
- 27 Shakirova L.A. (2016). Trudoustroistvo vpusknikov vuzov. Alma mater. Vestnik vyshei shkoly.
28. Try S., 2005. The use of job search strategies among university graduates. The Journal of Socio-economics, 34, 223-243.
- 29 Villar E., Juan J., Corominas E. & Capell D., (2000). What kind of networking strategy advice should career counselors offer University Graduates searching for a job? British journal of Guidance and Counseling, Vol.28, N 3, 2000. P. 389-409.
- 30 Zikic J., Alan M.Saks. (2009). Job search and social cognitive theory: The role of career-relevant activities. Journal of Vocational Behavior, 74, pp.117-127.