

УДК 33.331.1

DOI 10.58649/1694-9099-2025-4-360-365

ДУБОВА Ю.С., ЗОЛОТАРЕВА С.В.Жусуп Баласагын атындагы КУУ,
Торайгыров атындагы ЖАК, Казакстан, Павлодар**ДУБОВА Ю.С., ЗОЛОТАРЕВА С.В.**КНУ имени Жусупа Баласагына,
НАО «Торайгыров университет», Казакстан, г. Павлодар**DUBOVA YU.S., ZOLOTAREVA S.V.**KNU Jusup Balasagyn,
NJSC "Toraigrov University", Kazakhstan, PavlodarКАЗАКСТАНДАГЫ ЭМГЕК РЫНОГУ МЕНЕН БИЛИМ БЕРҮҮ
СИСТЕМАСЫНЫН АРАКЕТТЕРИНИН МЕХАНИЗМИ**МЕХАНИЗМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКА ТРУДА И СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ
В КАЗАХСТАНЕ**MECHANISM OF INTERACTION BETWEEN THE LABOR MARKET
AND THE EDUCATION SYSTEM IN KAZAKHSTAN

Кыскача мүнөздөмө: Бул макалада келечектеги адистерди даярдоо процесстерине эффективдүү таасир этүүчү эмгек рыногу менен билим берүү системасынын өз ара аракеттенүүсүнүн негизги механизмдери каралат. Мындан тышкары, кесиптик тажрыйбасы жок бүтүрүүчүлөрдүн эмгек рыногунда адаптациялоо процессине байланышкан негизги көйгөйлөр эске алынган. Жаштарды иш менен камсыз кылуу проблемасы областта гана эмес, жалпы республикада бар. ЖОЖдор жумуш менен камсыз кылууну дайыма көзөмөлдөп турганы менен, көйгөй бар жана аны чечүү керек. Чечимдердин бири жумушчу күчүнүн суроо-талабын жана сунушун изилдөө боюнча үзгүлтүксүз, системалуу иштерди жүргүзүү. Рынок квалификациялуу жаштарга толуп жатат, бирок иш берүүчүлөр практикалык тажрыйбасынын, стажынын, көндүмүнүн ж.б. жетишсиздигинен улам аларды жумушка алууну каалабай жатышат. Жумушка алуудан баш тартуунун себептери жумуш берүүчү адистин жумушка кабыл алынгандан кийин дароо өзүнүн функционалдык милдеттерин аткарууну каалайт, ал эми жаштарды окутуу зарыл, бул кошумча убакытты талап кылат.

Аннотация: В данной статье рассматриваются основные механизмы взаимодействия рынка труда и системы образования, которые эффективно оказывают влияние на процессы подготовки будущих специалистов. Кроме того, учитываются основные проблемы, связанные с адаптацией выпускников на рынке труда, не имеющих профессионального опыта. Проблема, связанная с трудоустройством молодежи, существует не только в регионе, но и в целом по республике. В вузах постоянно проводят мониторинг занятости, фиксируя наличие проблемы и необходимость ее решения. Одним из решений является проведение систематической работы по изучению спроса и предложения на рабочую силу. Рынок переполнен квалифицированной молодежью, но работодателю необходимо, чтобы при приеме на работу специалист сразу начал выполнять свои функциональные обязанности, а не тратил время на дополнительное обучение из-за отсутствия практического опыта, стажа, навыков и т.д.

Abstract: This article examines the main mechanisms of interaction between the labor market and the education system, which effectively influence the processes of training future specialists. In addition, the main problems associated with the process of adaptation of graduates in the labor market who do not have professional experience are taken into account. The problem associated with the employment of young people exists not only in the region, but in the republic as a whole. Although universities constantly monitor employment, the problem exists and it must be solved. One of the solutions is to conduct ongoing, systematic work to study the supply and demand for labor. The market is overflowing with qualified young people, but employers do not want to hire them due to the lack of practical experience, length of service, skills, etc. The main reasons for the reluctance to hire is that the employer wants the specialist to immediately begin to perform his functional duties upon hiring, and young people need to be trained, which takes additional time.

Негизги сөздөр: эмгек рыногу; жумушчу күчү; кесип; иш менен камсыз кылуу; жумушсуздук; билим берүү кызматтары рыногу; өз ара аракеттенүү механизми; иш берүүчү; эмгек ресурстары; кадрлар; экономикалык өсүш; технологиялык процесс.

Ключевые слова: рынок труда; система образования; рабочая сила; профессия; занятость; безработица; рынок образовательных услуг; механизм взаимодействия; работодатель; трудовые ресурсы; кадры; экономический рост; технологический процесс.

Keywords: labor market; education system; labor force; profession; employment; unemployment; educational services market; interaction mechanism; employer; labor resources; personnel; economic growth; technological process.

Сейчас проводится множество совместных мероприятий системы образования с работодателями, которые направлены на подготовку будущих специалистов исходя из потребностей и перспектив. Вузы проводят круглые столы с работодателями, на основе которых вносятся предложения для включения в рабочие учебные планы дополнительных дисциплин, которые сегодня необходимы при трудоустройстве. Сами работодатели принимают участие в составе государственной аттестационной комиссии, где могут давать рекомендации и предложения выпускникам, а также возможность трудоустройства.

Сама проблема остается, поскольку нет большой заинтересованности со стороны работодателя. Кроме того, необходимо создать условия для постоянного повышения квалификации и переподготовки уже работающего персонала. Развитие профессионального образования и обучения на рабочем месте поможет соответствовать изменяющимся требованиям отраслей и поддерживать конкурентоспособность трудовых ресурсов.

Основные моменты востребованности специальностей на рынке труда представлены статистическими данными Бюро национальной статистики, наиболее востребованными на сегодня являются повара, пекари, продавцы. Кроме того, эксперты предупреждают, что в ближайшее время могут исчезнуть такие профессии, как анатомы и физиологи, инженеры в области текстильной промышленности, космонавты, врачи в области педиатрии и токсикологии, писатели и популяризаторы научных и технических идей, аукционисты, художники по росписи и декорированию бумажных изделий. Хотя на рынке имеется достаточно большое количество выпускников разных специальностей, которым необходимо искать себя на рынке труда, поэтому предлагается создать единый механизм взаимосвязи между работодателями и системой образования, используя компетентность, которая будет формироваться

в процессе развития навыков и знаний молодых специалистов.

Современное общество сталкивается с постоянными изменениями в требованиях рынка труда. Экономический рост, технологическое развитие и глобализация создают новые возможности и вызовы для различных отраслей. Поэтому взаимодействие между рынком труда и системой образования является важной составляющей развития Казахстана.

Рынок труда в Казахстане претерпевает трансформацию под влиянием инновационных технологий и перехода к цифровой экономике. Это требует от системы образования гибкости и способности адаптироваться к изменяющимся условиям. Подготовка профессионалов должна идти в ногу с требованиями современного рынка труда, что позволит сократить разрыв между требуемыми навыками и качествами выпускников.

Для эффективного взаимодействия рынка труда и системы образования в Казахстане необходимо разработать и внедрить механизмы обратной связи. Они позволят учебным заведениям и учащимся получать информацию о текущих и будущих потребностях рынка труда и прогнозах его развития. Такая информация поможет определить приоритетные области образования и направления подготовки квалифицированных кадров.

Ключевым аспектом взаимодействия является разработка актуальных и современных учебных программ, основанных на потребностях рынка труда. Сегодня многие образовательные программы соответствуют требованиям, но не всегда они отвечают потребностям на рынке. Система образования должна обеспечивать обучающихся не только теоретическими знаниями, но и практическими навыками, необходимыми для работы в реальных условиях. Введение стажировок в программы обучения позволит студентам получить опыт работы и быть готовыми к требованиям рынка труда после окончания

учебного заведения. Кроме того, востребованными на сегодня будут совместные программы внутри вуза с целью получения за четыре года обучения студентов двух дипломов по разным специальностям.

Взаимодействие рынка труда и системы образования в Казахстане включает в себя множество аспектов, начиная от анализа потребностей рынка труда до формирования образовательных программ. Важно разработать современные механизмы, которые позволят поддерживать актуальность образования, соответствовать требованиям рынка труда и обеспечивать стремление страны к устойчивому экономическому росту. [1]

Актуальность данной проблемы связана с необходимостью адаптации к непредсказуемым изменениям на рынке труда и рынке образовательных услуг. Взаимодействие между этими двумя сферами играет важную роль в поддержании равновесия в производственных процессах. Однако до сих пор не было найдено эффективного механизма, способного координировать взаимодействие между рынком труда и рынком образования. Одной из возможных концепций, которая может стать таким механизмом, является компетентность, формирующаяся в процессе развития навыков и знаний. Взаимодействие между рынком труда и рынком образования имеет свою специфику, заключающуюся в постоянном обновлении и совершенствовании компетенций работников в процессе их профессиональной деятельности. Это позволяет учитывать особенности соответствующих рынков и адаптироваться к изменяющимся требованиям. Важно отметить, что современная рыночная среда характеризуется высокой динамичностью и цикличностью. Это означает, что компетенции, которые востребованы на рынке труда сегодня, могут оказаться непригодными через некоторое

время. Поэтому важно постоянно развивать свои навыки и обновлять свои компетенции, чтобы быть конкурентоспособным на рынке труда. Для решения этой проблемы необходимо создать систему, которая будет способствовать развитию компетенций работников и обеспечивать их актуальность на рынке труда. Это может быть достигнуто через взаимодействие между образовательными учреждениями и предприятиями, где студенты могут получать практический опыт и применять свои знания на практике.

Кроме того, необходимо улучшить механизмы оценки и признания компетенций, чтобы работодатели могли более точно определить уровень навыков у дипломированного специалиста.

Таким образом, развитие компетенций и их соответствие требованиям рынка труда являются ключевыми факторами для успешной адаптации к изменяющейся рыночной среде. Постоянное обновление и совершенствование навыков помогут работникам быть востребованными и успешными на рынке труда.

В настоящее время на рынке труда есть несколько проблем, которые представлены на рис. 1. Одна из них – низкое качество рабочей силы. Работодатели, стремясь найти квалифицированных специалистов, не проявляют интереса к повышению уровня профессионализма своих сотрудников. Ещё одна проблема – недостаточно высокий уровень знаний у выпускников учебных заведений. Все эти факторы негативно сказываются на конкурентоспособности экономики страны. Как показывает мировой опыт, для решения этих проблем необходимо изменить систему образования, привлекая работодателей к её реформированию.

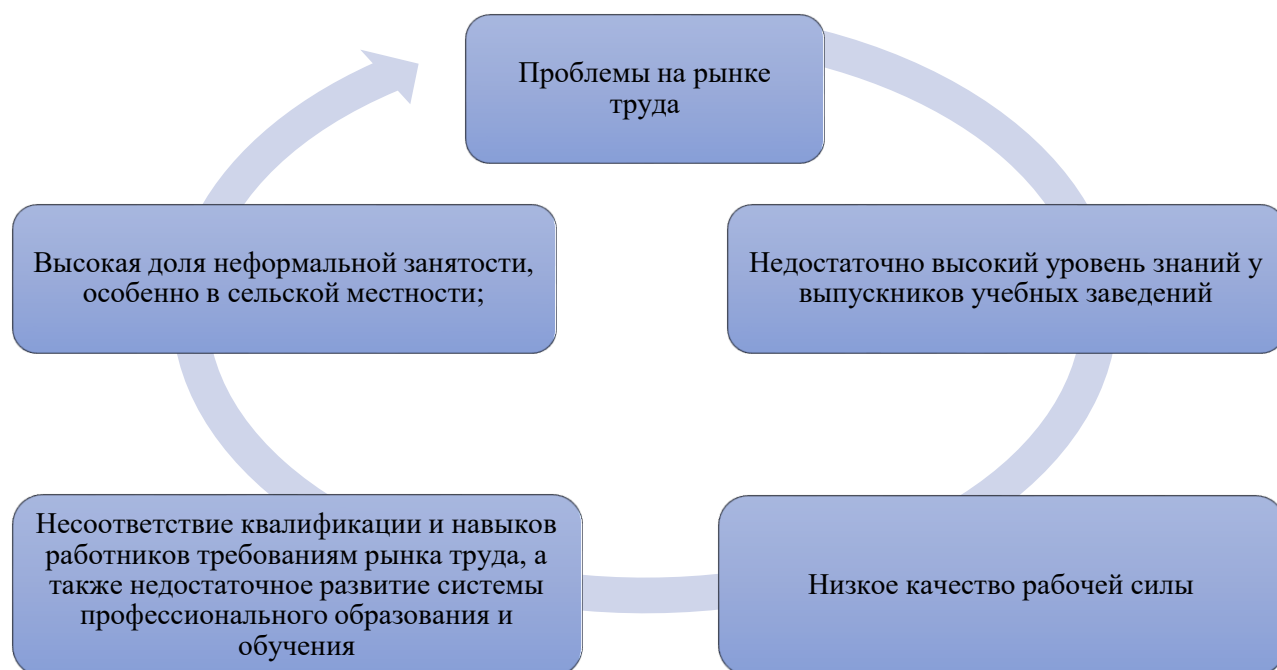


Рис.1. Основные проблемы на рынке труда

Согласно опросу, темпы роста потребности в работниках в текущем году сократятся на 34%. Наибольшее сокращение рабочих мест планируется в строительстве и образовании. Аналитики прогнозируют, что наибольшая потребность в специалистах будет ощущаться в обрабатывающей промышленности, образовании, сельском хозяйстве и торговле. В пятерку самых популярных профессий на сегодняшний день вошли повар, пекарь, продавец. Не теряют актуальности профессии учителя, бухгалтера, инженера.

Согласно данным бюро Национальной статистики, выборочного обследования занятости населения за 2022 год в различных сферах экономики Казахстана были заняты 9 млн. человек, из них по найму работали 6,9 млн. человек (76,3% от общего числа занятых в экономике), являлись самостоятельно занятыми – 2,1 млн. человек (23,7% от общего числа занятых в экономике). [2]

Наибольшая доля занятых наблюдалась в сфере торговли (16,7%), образования (12,7%), промышленности (12,5%) и сельского хозяйства (12,4%).

Численность не полностью занятых составила 258 тыс. человек. Эта категория работников, которые отработали меньше часов из-за снижения объемов работ, по инициативе работодателя, имеют гибкий график работы и другие причины.

На основной работе в среднем на одного занятого населения фактический отработанные часы в неделю составили 38 часов, на одного наемного работника – 40 часов, на самостоятельно занятого работника – 33 часа.

Численность лиц, которые были без работы, но не искали работу или не были готовы приступить к работе (потенциальная рабочая сила) составила 49,8 тыс. человек.

Доля лиц, не входящих в состав рабочей силы, составила 31,3% в численности населения в возрасте 15 лет и старше. [2]

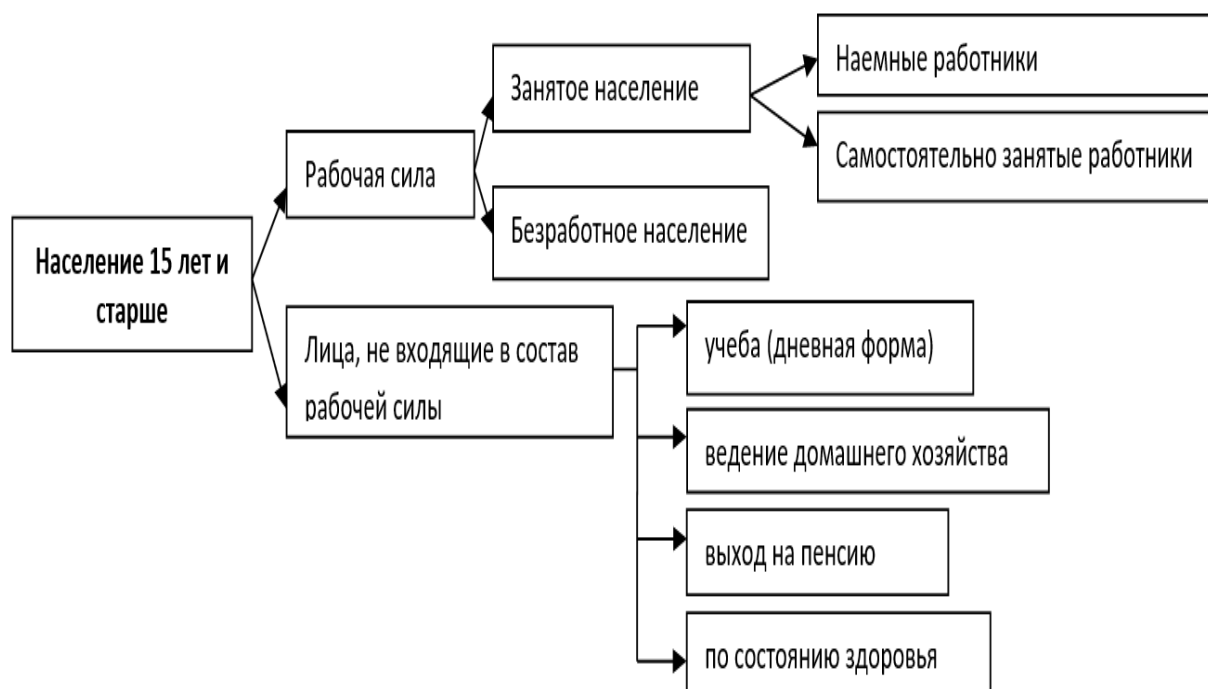


Рис. 2. Методология формирования основных индикаторов рынка труда [2]

Анализ рынка труда и системы образования в Республике Казахстан позволяет получить общую картину и понять текущие тренды и проблемы в этих сферах. [1]

1. Рынок труда в РК:

- структура занятости: в основном представлена сферой услуг и торговлей, а также индустрией и сельским хозяйством;
- неравномерность регионального развития: наиболее развитыми являются крупные города, такие как Алматы и Астана, в то время как регионы зачастую имеют ограниченные возможности для трудоустройства;
- высокая безработица среди молодежи: отсутствие работы после окончания образования является одной из главных проблем для молодых людей.

2. Система образования в РК:

- отсутствие привлекательности в высшем образовании: многие молодые люди выбирают границу для получения высшего образования из-за более качественной и престижной подготовки;
- недостаток практического опыта: университеты не всегда обеспечивают студентам достаточную практическую подготовку, что затрудняет трудоустройство после окончания;
- недостаток специалистов в некоторых отраслях: например, в IT-секторе и

инженерных специальностях наблюдается нехватка квалифицированных кадров.

В целом, анализ рынка труда и системы образования в РК показывает необходимость реформ, таких как обновление учебных программ, улучшение практического обучения и сотрудничество с работодателями для адаптации к требованиям рынка труда.

Данная статья опубликована в рамках грантового проекта ИРН АР19676438 «Механизм обеспечения сбалансированного взаимодействия рынка труда и системы образования в условиях цифровизации экономики». Источник финансирования – Министерство науки и высшего образования Республики Казахстан.

Список использованной литературы

1. Адынова З.А. Механизм взаимодействия рынка труда и системы образования в Казахстане / З.А. Адынова, С.В. Золотарева, С.В. Кайдарова, Д.С. Бекниязова // Вестник МУК, 2024, № 3/1(55), с. 117-118.
2. Основные индикаторы рынка труда в Республике Казахстан. Занятость и безработица // Релиз, 29.03.2023. – Режим доступа: <https://stat.gov/kz/uploud/iblock/...pdf>
3. Кенжин Ж.Б. Моделирование основных процессов функционирования и развития рынка труда: методологические и практические аспекты / Ж.Б. Кенжин, К.У. Нурсапина, Ж. Абжанова, Ж.М. Булакбай, Т.К. Куангалиева // Economics: the strategy and practice, 2022, №17 (3), с. 156-168.
4. Власти Казахстана признали отток рабочей силы на фоне разросшегося госсектора. – Режим доступа: www/kz.kursiv.media/2023-10-23/lgtn-labormarket/?ysclid=lowl7einj9349339084
5. Бюро национальной статистики опубликовало тематический сборник по занятости населения – Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. – Режим доступа: stat.gov.kz
6. Джакупова Д.Е. Экономическая оценка реализации молодежной политики в Казахстане // Вестн. Евраз. нац. ун-та им. Л. Н. Гумилева, 2021, № 4, с. 64-78.

Рецензент: канд. экономич. наук Титков А.А.