

А.Б. Абдуалы¹ Р.С. Амандосова² Д.Д. Тумабекова³

^{1,2}Таразский государственный университет имени М. Х. Дулати

³Almaty Management University

ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ: ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ (НА ПРИМЕРЕ ТАРАЗСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА ИМЕНИ М.Х. ДУЛАТИ)

Аннотация

В статье рассматриваются проблемы трудоустройства студентов и выпускников на примере Таразского государственного университета имени М.Х. Дулати, анализируются факторы, создающие барьеры и препятствия при устройстве на работу по завершению учебы и по специальности. Приводятся результаты исследований, в области кадровых тенденций о качестве молодых специалистов, особенностях приема на работу. Система управления трудоустройством молодых специалистов в городе осуществляется на координационном, муниципальном и локальном уровнях. Эта работа включает в себя функции анализа и прогнозирования, маркетинга, разработки программ, процесса мотивации и контроля. Для продвижения коллаборации между университетом, выпускником и работодателем на постоянной основе управление осуществляется посредством регулирования профессиональной карьеры, проведения стажировок, социального партнерства, а также применяются коммуникативные и информационные технологии.

Ключевые слова: образование, молодые специалисты, трудоустройство, кадровые тенденции, практические навыки, планирование, работодатель.

А.Б Абдуалы¹ Р.С. Амандосова² Д.Д. Тумабекова³

^{1,2}М.Х.Дулати атындағы Тараз мемлекеттік университеті

³Алматы менеджмент университеті

ТҮЛЕКТЕРДІ ЖҰМЫСҚА ОРНАЛАСТЫРУ: ТӘЖІРИБЕ, МӘСЕЛЕЛЕР ЖӘНЕ ПЕРСПЕКТИВАЛАР (М. Х. ДУЛАТИ АТЫНДАҒЫ ТАРАЗ МЕМЛЕКЕТТІК УНИВЕРСИТЕТІНІҢ ТӘЖІРИБЕСІНЕН)

Аңдатпа

Мақалада М. Х. Дулати атындағы Тараз мемлекеттік университетінің мысалында студенттер мен түлектерді жұмысқа орналастыру мәселелері қарастырылады, оқуды аяқтағаннан кейін және мамандығы бойынша жұмысқа орналасу кезінде кедергілер мен тосқауылдар тудыратын факторлар талданады. Жас мамандардың сапасы, жұмысқа қабылдау ерекшеліктері туралы кадрлық үрдістер саласындағы зерттеулер нәтижелері келтіріледі. Қалада жас мамандарды жұмысқа орналастыруды басқару жүйесін үйлестіру, муниципалдық және жергілікті деңгейлерде жүзеге асырылады. Бұл жұмыс талдау және болжау, маркетинг, бағдарламаларды әзірлеу, мотивация және бақылау процесін қамтиды. Университет, бітіруші және жұмыс беруші арасында өзара жұмыс жасауды дамыту үшін басқару тұрақты негізде кәсіби мансапты реттеу, тағылымдамаларды, әлеуметтік әріптестікті жүргізу арқылы жүзеге асырылады, сондай-ақ коммуникативтік және ақпараттық технологиялар қолданылады.

Түйін сөздер: білім беру, жас мамандар, жұмысқа орналасу, кадрлық үрдістер, практикалық қабілет, жоспарлау, жұмыс беруші.

A.B. Abdualy¹ R.S.Amandossova² D.D. Tumabekova³

^{1,2} Taraz state university named after M.Kh.Dulati

³ Almaty Management University

**EMPLOYMENT OF GRADUATES: EXPERIENCE, PROBLEMS AND PROSPECTS
(ON THE EXAMPLE OF THE TARAZ STATE UNIVERSITY
NAMED AFTER M.KH. DULATI)**

Abstract

The article discusses significant problems of employment of students and graduates on the example of the Taraz State University named after M.Kh. Dulati, analyzed factors that can create barriers and obstacles when applying for a job upon completion of studies and in a specialty. The results of studies are presented, the opinions of graduates and employers on the quality of young specialists, the characteristics of hiring are analyzed. The employment management system for young specialists in the city is carried out at the coordination, local and municipal levels. This work includes the functions of analysis and forecasting, marketing, program development, the process of motivation and control. To promote collaboration between the university, the graduate and the employer on an ongoing basis, management is carried out through the regulation of a professional career, internships, social partnerships, as well as communicative and information technologies.

Key words: education, young specialists, employment, personnel trends, practical skills, planning, employer.

Введение. Одним из приоритетных направлений государственной политики в сфере высших учебных заведений остаётся проблема трудоустройства выпускников. Эксперты, ведущие специалисты в области образования, рынка труда и бизнеса продолжают подчёркивать важность обладания необходимыми навыками для того чтобы, выпускники могли справиться с поставленными задачами. Сегодня выпускники являются ключевыми фигурами в социально-экономических, политических и культурных процессах страны.

Целью данной работы является предоставление некоторого аналитического обзора концептуальных тем в области трудоустройства выпускников. Авторы опираются на различные исследования, чтобы усилить внимание на современный рынок труда, проанализировать актуальные требования, предъявляемые к выпускникам, и выявить таким образом, причины, тормозящие процесс трудоустройства. Все это предопределило решение следующих задач: аналитический обзор тенденций временной занятости выпускников; предложение рекомендаций по содействию и улучшению коллаборации между вузом и потенциальными организациями по трудоустройству на примере Таразского государственного университета имени М.Х. Дулати; исследование состояния и потребностей современного рынка труда.

Основная часть. Утвержденная Государственная Программа развития образования и науки на 2020-2025 годы ориентирована на решение ключевых идентифицированных проблем, развитие системы образования и науки для повышения ее конкурентоспособности и приближения к лучшим практикам стран ОЭСР[1]. Одним из важных целевых индикаторов Программы является трудоустройство выпускников, доля которых в первый год после окончания высшего учебного заведения по государственному образовательному заказу должна составить 75 %.

Для достижения такого уровня трудоустройства выпускников вузы страны, в свете реализации Послания Президента Республики Казахстан Касым-Жомарта Токаева народу Казахстана "Конструктивный общественный диалог- основа стабильности и процветания Казахстана (03.09.2019 год), должны принять ряд мер, направленных на повышение качества подготовки специалистов, влияющих на успешное и эффективное трудоустройство выпускников. В частности, особое внимание уделять вопросам установления долгосрочных партнерских отношений с работодателями по вопросам повышения профессиональной подготовки на их базах, обеспечения соответствия навыков выпускников требованиям экономики, вовлечения работодателей в подготовку кадров, участия студентов в Государственных проектах и программах по трудоустройству молодежи, активизации работ по размещению резюме студентов на сайтах поиска работы и др.

Сегодня одним из главных препятствий при трудоустройстве выпускников по окончании высших учебных заведений является отсутствие у них определенного опыта работы, как во время

учебы, так и в первые годы после окончания вуза. В новых экономических условиях функционирования рынка труда основным критерием в оценке выпускников становится их реальная профессиональная квалификация и компетентность, обеспечивающие конкурентоспособность и профессиональную мобильность специалиста [2].

В последнее время в отдельных вузах страны, в том числе и в ТарГУ им. М.Х. Дулати, наблюдается тенденция временной занятости студентов выпускного курса в период обучения. Однако, в большей части, это работа в качестве дополнительного заработка, а не по специальности: курьер, официант, грузчик и др. Это стало общей проблемой для всех вузов. А требования работодателей к молодым специалистам ежегодно возрастают и представляют собой целый перечень необходимых качеств: профессионализм, способность принимать самостоятельные решения в сложившихся ситуациях, компетентность, ответственность, мобильное и инновационное мышление и др. Эти качества студенты приобретают во время прохождения производственной практики и стажировок на производстве, в ходе которых работодатель, обучая студента, как бы готовит себе работника, уже приспособленного к его требованиям. Но работодатели не заинтересованы вкладывать дополнительные средства на «доучивание» молодых кадров, пришедших после окончания вуза без опыта работы, которые обременены большими амбициями, привередливы в своих требованиях, отказываются работать на временных рабочих местах для получения первоначального опыта работы по полученной профессии и претендуют сразу же на занятие определенной должности с высоким окладом [3].

Таким образом, образовался "замкнутый круг", когда опыт по полученной специальности является одним из главных и приоритетных факторов успешного трудоустройства на высокооплачиваемую работу, а для получения работы нужен опыт, который можно получить, лишь работая.

Для решения возникшей проблемы в университете параллельно ведется работа и с рекрутинговыми агентствами: *Центр Кадровых Решений; Royal Staf (Поял Стаф); Elitepersonnel (Элит персонал), ИП «ТТ»; SmartSolutions Казахстан; Рекрутинговая компания Вектор; TrustCV-сервис по поиску работы с помощью видеорезюме; «Профессионал Group Астана» и др.*, которые оказывают услуги работодателям по поиску и подбору персонала; соискателям по поиску работы и трудоустройству, которая также показала, что организациям выгоднее нанимать людей с опытом.

Как известно, на государственном уровне эта проблема решается посредством программ: «Молодежный кадровый резерв», «Ауыл жастары», «С дипломом — в село!», «Молодежная практика». Однако, ежегодно из-за несоответствия требованиям и запросам работодателей не могут трудоустроиться около 20 процентов выпускников университета. Без опыта работы и элементарных навыков трудовой деятельности выпускники не востребованы у работодателей [4].

Доля трудоустроенных выпускников по вышеперечисленным действующим государственным программам и проектам оказалась явно недостаточной. Поэтому для решения рассматриваемой проблемы считаем необходимым разработать особые государственные программы, которые учитывали бы изменяющиеся современные условия и требования на рынке труда и способствовали выпускнику университета получить работу там, где он в период обучения в университете проходил стажировку, производственную практику и дуальное обучение. Так как наш университет готовит специалистов по востребованным в области специальностям, а основной контингент обучающихся — это молодежь, проживающая в г. Тараз и Жамбылской области, то местные исполнительные органы и Центр занятости населения и социальных программ Жамбылской области должен оказывать содействие учебным заведениям в решении таких вопросов как:

- открытие электронного портала по трудоустройству в г. Тараз и Жамбылской области, для того чтобы выпускники университета на портале могли найти подходящую работу по месту жительства и учебы, а работодатели — на бесплатной основе размещать свои вакансии;

- поиск подработки во время учебы и работы для выпускника, чтобы временная работа стала стажировкой для будущего специалиста.

Такая постановка и решение проблемы представляется перспективной и особенно важной для нынешних выпускников, так как возрастает вероятность трудоустроиться на место своей стажировки. От этого выигрывает и работодатель, и выпускник вуза. Во время стажировки студент начинает проявлять себя, чтобы получить приглашение на работу. А работодатель отбирает среди выпускников будущего потенциального работника, удовлетворяющего его требованиям.

Успешное трудоустройство, как правило, во многом зависит от того насколько крепки взаимоотношения и связи с работодателями, которые должны оказывать активную помощь в поисках работы молодежи. Поэтому решение вопросов трудоустройства мы также видим в налаживании тесного взаимодействия с различными предприятиями и организациями, посредством подписания долгосрочных партнерских отношений по совместному использованию актуальных ценностей с каждой заинтересованной целевой группой (стейкхолдерами) во время прохождения стажировок, производственных практик и дуального обучения студентов на базах данных организаций. Необходимо развивать такую практику, при которой место стажировки, прохождения практики и дуального обучения студента в дальнейшем должно стать его местом работы по окончании университета [4]. В связи с этим, возможно необходимо установление «квот» молодых кадров для предприятий, что вызовет их заинтересованность в раннем отборе кадров посредством сотрудничества с вузами и организации стажировок, практик на высоком уровне, чем тратить дополнительные средства на их переобучение.

В связи с отсутствием четкого действующего механизма, обеспечивающего взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг, было бы, наверное, целесообразно вернуться к системе распределения, которая включает в себя систему адресной подготовки специалистов по заявкам предприятий и организаций. Тогда возможно будет решена проблема перенасыщения рынка труда региона невостребованными специалистами с дипломами.

К сожалению, в новых экономических условиях некоторые предприятия, организации и учреждения перестроились и стали закрыты для образовательной системы, объясняя это отсутствием должной мотивации (компенсация их затрат), чтобы организовывать у себя для студентов стажировки, прохождения производственной практики и дуального обучения. Поэтому, учитывая, что производственная практика, стажировка и дуальное обучение являются наиболее эффективными мерами по обеспечению трудоустройства молодежи необходимо:

- предусмотреть дополнительную оплату наставникам с производства, тем самым стимулируя работодателей для принятия выпускников университета на стажировку для прохождения производственной практики и дуального обучения на своих базах и в конечном итоге на работу, т. е. возродить школу наставничества;

- рассмотреть какие-то налоговые льготы предприятиям, принявших на работу выпускников университета с целью повышения их мотивации брать на работу выпускников, не имеющих опыта работы.

Назревает необходимость введения планирования набора и приема в вузы по востребованным специальностям с учетом потребностей региона и итогов трудоустройства выпускников университета. В связи с этим, необходимо публиковать статистику по численности выпускников вузов в разрезе конкретных специальностей / образовательных программ и их трудоустройства по стране, в том числе на региональном уровне.

Несмотря на то, что университет пытается поддерживать обратную связь с выпускниками и собирать информацию о профессиональной занятости выпускников с учетом изменения места работы, их карьерного роста с целью создания на кафедрах единой электронной базы данных выпускников, все еще остается проблемой проведение самостоятельного мониторинга трудоустроенных и безработных выпускников в течении, хотя бы 3-х лет после окончания университета, так как после окончания из поля зрения выпадает категория студентов, нетрудоустроенных в первый и последующие года после окончания университета и установление с ними связи не всегда завершается успехом: изменение места жительства, номеров сотовой связи, электронной почты и др.

Поэтому университету необходима единая электронная база данных о трудоустройстве выпускников в течении 3-х лет после окончания университета, которая способствовала бы проведению мониторинга занятости выпускников, принятию мер по поиску для них вакансий и дальнейшего их трудоустройства. В этом нам должны помочь такие службы как Управление координации занятости и социальных программ Жамбылской области, координирующие учет трудоустроенных, а также самозанятость.

Анализ, изучение кадровых тенденции и спрос на специалистов по профилю университета на основании данных НПП "Атамекен" по трудоустройству выпускников 2018 года выявил ряд специальностей с достаточно высоким процентом востребованности на рынке труда: "Физика"; "Агрономия"; "Машиностроение"; "Технологические машины и оборудование"; "Энергообеспечение

сельского хозяйства"; "Технология перерабатывающих производств"; "Вычислительная техника и программное обеспечение"; "Технология перерабатывающих производств"; "Производство строительных материалов, изделий и конструкций"; "Транспортное строительство"; "Экология"; "Автоматизация и управление"; "Аграрная техника и технологии"; "Финансы"; "Транспорт, транспортная техника и технологии"; "Строительство"; "Учет и аудит"; "Машиностроение"; "Электроэнергетика"; "Химическая технология неорганических веществ"; "Иностранный язык: два иностранных языка"; "Стандартизация, метрология и сертификация"; "Туризм"; "Математика"; "Архитектура"; "Водные ресурсы и водопользование"; "Культурно- досуговая работа"; "Журналистика"; "Психология" и др.

Но несмотря на востребованность выпускников университета, имеются проблемы трудоустройства по отдельным специальностям, по которым не удовлетворяем ожидаемый результат - конкурентоспособность и трудоустройство выпускников, которое должно базироваться на данных исследования и прогнозирования востребованности специалистов на рынке труда, а затем закладываться в план приема на первый курс.

С целью координации и оказания содействия эффективному трудоустройству выпускников университета, а также планирования приема на первый курс с учетом востребованности и результатов трудоустройства выпускников Центр карьеры и профессионального развития университета совместно с деканами факультетов и заведующими выпускающих кафедр заключили долгосрочные договора с 301-ой организациями, на базах которых успешно функционируют 37 филиалов кафедр по 30-ти специальностям университета. Основное назначение филиалов кафедр - это прохождение производственных практик, стажировок и дополнение, закрепление теоретической базы знаний студентов практическими навыками той или иной специальности, которой они обучают студентов. Активизировалась практика вовлечения высококвалифицированных специалистов производства для проведения практических занятий, руководства и рецензирования курсовых, дипломных проектов, выполняемых на базе организации и участия работодателей на итоговых аттестациях студентов выпускного курса [5]. Такая форма взаимодействия университета с работодателями способствует продвижению научных идей, разработок студентов в процессе выполнения научных работ и дипломного проектирования на базе предприятий под руководством высококвалифицированных специалистов производства с последующим внедрением их в производство. Поэтому в университете поощряют такую категорию студентов, которые вносят определенные разработки, повышающие эффективность работы предприятий, организаций. А работодатели заинтересованы заключать с ними трудовой договор с приглашением на работу.

Сегодня в университете предпринимаются меры ухода от устаревших, неэффективных методов и совершенствования механизма трудоустройства выпускников: активизировалась работа по регистрации резюме студентов на сайтах поиска работы, подачи анкет выпускников университета, не трудоустроенных к началу текущего года после окончания университета, в Центр координации занятости населения и социальных программ с целью трудоустройства по программе "Молодежная практика"; устанавливается тесное взаимодействие с СПП "Атамекен", которые предоставляют свои услуги по проведению недели тренингов по "Основам предпринимательства"; с АО "Казфосфат", который ежегодно предоставляет вакансии по специальностям университета и проводит круглые столы, встречи с выпускниками по вопросам имеющихся вакансий, требований к будущим специалистам и трудоустройства; ежегодно организовываются встречи с представителями АО "Самрук-Казына" по разъяснению программы стажировки "Жас-Өркен" проекта "Сәттіқадам"; проводятся различные конкурсы с участием работодателей, в частности, в университете проведен конкурс "Лучший практикант" с приглашением работодателей, что дает выпускникам дополнительную возможность проявить свои способности перед работодателями и быть приглашенными на работу [5].

Выводы. Несмотря на широкий спектр проводимых профориентационных мероприятий с работодателями и студентами выпускного курса, результаты трудоустройства пока не обеспечивают должного показателя. Поэтому необходимо постоянно совершенствовать формат профориентационных мероприятий и действующий механизм обеспечения взаимосвязи между рынком труда и рынком образовательных услуг, повышать внимание к изучению изменений требований, предъявляемых к квалификации работников на рынке труда, совершенствовать кадровую политику, ориентируя ее на достижение перспективных результатов, развивать у выпускников университета социально-трудовую культуру.

Таким образом изучение кадровых тенденции, анализ движения трудоустройства выпускников на рынке труда, мониторинг сведений о перспективной потребности в выпускниках организаций города Тараз и Жамбылской области, прогноз потребностей работодателей и соответственно целенаправленное планирование приема на первый курс по востребованным специальностям даст необходимый результат - конкурентоспособность и эффективное трудоустройство выпускников.

Список использованной литературы:

1. Постановление Правительства Республики Казахстан. Об утверждении Государственной программы развития образования и науки Республики Казахстан на 2020 - 2025 годы: утв.27 декабря 2019 года № 988.

2. Стецунов В.В. Трудоустройство выпускников системы профессионального образования в условиях кризиса: проблемы и перспективы//Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5. – 2011. - № 2.- С. 215-218.

3. Постановление Правительства Республики Казахстан. Программа "Молодежная практика". Центр занятости населения и социальных программ: утв. 13 ноября 2018 года, №746.

4. Рекомендации Департамента высшего и послевузовского образования по итогам совещания 4 октября 2019 г.- Нур-Султан, № 14-4/1520.

5.Амандосова Р.С., Жамирова У., Ассис П.С. Трудоустройство выпускников-ключевой показатель привлекательности и качества реализуемых образовательных программ в Таразском государственном университете имени М.Х. Дулати // *Международный научно-исследовательский журнал*, том 8. – 2019. – том 8. – С.67.

5. Касым-Жомарт Токаев "Конструктивный общественный диалог-основа стабильности и процветания Казахстана"Послание Главы государства народу Казахстана // *Казахстанская правда.* –2019. - № 169(29046).

6. Программа развития Таразского государственного университета им. М.Х.Дулатина 2020-2025 годы. – Тараз. 2019 год.

МРНТИ 14. 09.03

<https://doi.org/10.51889/2020-2.1728-5496.36>

Романов А. А.¹, Жампеисова К.К.²

¹Ресейдің жазалауды орындау Федералдық қызметінің құқық және басқару Академиясы
Мәскеу қ., Ресей

²Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті
Алматы қ., Қазақстан

А. П. НЕЧАЕВТЫҢ РЕСЕЙ МЕН ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ҒЫЛЫМИ-ПЕДАГОГИКАЛЫҚ ІС-ӘРЕКЕТІ: ТУҒАНЫНА 150 ЖЫЛ ТОЛУЫНА ОРАЙ

Аңдатпа

Мақалада ХХ ғасырдың басындағы эксперименталды педагогиканың қалыптасуының негізгі кезеңдері мен динамикасын сипаттайтын, Қазақстанға жіберілген көрнекті педагог, психолог, ғылым және білім қайраткері А.П. Нечаевтың өмір кезеңдері көрсетілген. Оның есімімен ғылыми зерттеудің заманына сәйкестенген жаңашылдық әдістері, дифференциалдық психофизиологияның негізгі қағидаларын қалыптастырған синдромдық психологияны жетілдірудің басымдылығы байланысты. Бүгінгі күні тұлғаның рухани-адамгершілік дамуы мен зерттеудің тұтастығы туралы ғылымның өзекті идеялары белгіленген.

Түйін сөздер: А. П. Нечаев, тарихи сана, педагогикалық мұра, эксперименталдық педагогика, синдромдық психология.