

Секция «Юриспруденция»

**Рынок труда Казахстана и молодежь**

***Ермагамбетова Аина Ерлановна***

*Студент*

*КазГюу, Юридический факультет, Астана, Казахстан*

*E-mail: Aina-ermagambetova@mail.ru*

По определению рынок труда-это сфера формирования спроса и предложения а рабочую силу. Через него осуществления продажа рабочей силы на конкретный срок, рынок труда является ключевым элементом социально-политической политики. В современном мире рынок труда занимает важно место во всем мире, так как каждый человек должен зарабатывать деньги для своего пропитания и жизни в целом и следовательно, чтобы заработать их, необходима работа. Сейчас спрос на рабочую силу в условиях свободной конкуренции формируется под влиянием двух основных показателей: реальной заработной платы и стоимости предельного продукта труда. Именно свободный труд, когда работник может уволиться в любой момент, и не «привязан» к предприятию как крестьянин в феодальную эпоху характеризует процесс уничтожения феодализма и рождение капитализма. В настоящее время один из наиболее значительных вызовов на пути к экономическому росту является развитие кадрового потенциала. Если рассмотреть предложения на рынке труда, то мы знаем, что в настоящее время население Республики Казахстан составляет 16 млн человек, из них экономически занятое- 8.5 млн. На данный момент нет какой то прямой статистики о том, достаточно ли этого количества трудовых кадров для поддержания запланированного страной темпа экономического роста, но оно зависит от отрасли и региона. Например, если взять добывающую промышленность то уже в 2010 году четверть рабочей силы представляли сотрудники 50 лет и старше, которые через несколько лет выйдут на пенсию и унесут с собой ценные знания и навыки.

Отсюда вытекает вопрос о числе работников трудового резерва страны среди молодежи. Основа этого вопроса лежит в системе образования страны. И даже не только в системе образования в ВУЗ-ах, но и в школьном и дошкольном образовании. В Послании Президента Республики Казахстан Нурсултана Назарбаева народу "Стратегия вхождения Казахстана в число 50-ти наиболее конкурентоспособных стран мира" Глава государства указал на необходимость "проведения оптимизации сети вузов для развития системы современного образования и подготовки квалифицированных кадров". В школе нам дают нашу базу знаний, основы, помогают выявить свои таланты и интересы, это делается для того, чтобы после окончания школы ученики смогли выбрать свою будущую профессию, и работать в выбранной сфере деятельности. Поэтому школьное «правильное» обучение должно занимать одно из главенствующих мест в стране. Для работодателя нет лучше работника, чем тот работник который любит свою профессию и у него есть к ней предрасположенность и если школа будет мало времени уделять ученикам и не будет помогать в поиске не только своего «я», но и в поиске своего будущего рода деятельности, то ценящихся и квалифицированных специалистов, которые любят свое дело и с охотным энтузиазмом работают не будет или будет очень мало на современном рынке труда. Допустим, если взять тот же пример с работниками в добывающей промышленности, то интерес к построению карьеры в инженерно-технической

сфере со стороны молодежи достаточно низок, к тому же проблема демографии со времен перестройки дает о себе знать, к примеру, количество выпускников в 2011-2012 годах сократилось на 6.5 % по сравнению с 2005-2006 годами. Но все равно спрос на кандидатов продолжает расти. Существует также ряд проблем связанных с поступлением и обучением в ВУЗ-ах. Допустим в школе ты нашел свое призвание или дело, которым ты хочешь заниматься, но может возникнуть проблема с нехваткой баллов по Единому Национальному Тестированию (ЕНТ) или с оплатой обучения. Большинство идет на ту профессию, которая считается прибыльной, но от безвыходности многие идут на экономистов, финансистов, менеджеров, а потом после окончания идут работать по совершенно другой специальности. В таком случае, практически неизбежно состояние фрустрации, когда молодой специалист понимает, что ему некуда приложить полученные знания. На данный момент государство выделяет большое количество грантов по техническим специальностям, по специальностям в сфере био и нанотехнологий, но несмотря на это профессорско-преподавательский состав университетов практически не меняется, а потому передаваемые студентам знания сохраняют преемственность, не ориентируясь на текущие потребности рынка работодателей. Это происходит по следующим причинам:

- учебная программа утверждается чиновниками, зачастую не компетентными и не основывающихся на прогнозах в сфере насущных потребностей рынка;
- преподавателями являются, как правило, теоретики, к тому же чрезмерно зависимые от администрации вуза и государства;
- происходит отток качественных преподавательских молодых кадров из государственных ВУЗ-ов в частные или в более высокооплачиваемые структуры;
- ориентация профессорско-преподавательского состава на преподавателей достаточно преклонного возраста от 60 до 70 лет, особенно на гуманитарных факультетах. Дисциплины, проводимые преподавателями преклонного возраста подаются с призмы субъективной точки зрения, стереотипов социалистического уклада, и не представляют актуальности. Что не соответствует требованиям индустриально-инновационного рынка нашей страны и не мотивирует студентов на регулярное посещение занятий;
- тенденция обновления состава кафедр прослеживается эпизодически;
- нет четких механизмов отбора на вакантные должности в университетах. Решения о приеме лиц на ту или иную должность принимаются в коридорах руководства университета и не являются гарантией качества передаваемых студентам знаний;
- в университетах отсутствуют или мало используются современные, практические ориентированные, методики обучения;
- учебные программы перегружены лишними дисциплинами и чрезмерно теоретичны, что не вызывает интереса у студентов;
- процесс прохождения практики в ВУЗ-ах приобрел формальный характер и не связан с реальным привитием практических навыков и умений по освоению специальности, следствие излишней теоретизации учебного процесса.

На сегодняшний день студенты, которые обучаются на заочной форме обучения работают не по своей уже полученной специальности, а на той работе, где больше платят. В связи с этим временная работа является в основном просто источником денежных доходов, и, к сожалению, в большинстве случаев, не связана с полученными знаниями и умениями, которые студент получил в ВУЗ-е. В крупных городах, таких как Аста-

на, Алматы, Шымкент жизнь очень дорогая и нужны денежные доходы, поэтому здесь эта тенденция развивается стремительно. Также у нас имеется большое количество студентов обучающихся на основе государственного гранта, но минус состоит в том, что в стране не предусмотрена система трудоустройства этих выпускников. На сегодняшний день 633 тысячи студентов обучаются в 145 казахстанских ВУЗах из них 200 тысяч в Алматы, большинство получает знания на платной основе, 34840 мест составляет госзаказ, который превышен по сравнению с 2008г. на 1350 мест. Никаких стимулирующих мер по освоению получаемой специальности после завершения учебы со стороны государства к таким учащимся не предусмотрено. Таким образом, денежные средства, выделенные на гранты для обучения в высших учебных заведениях страны, не оправдывают своего назначения и оказываются потраченными «впустую».

Из всего вышеназванного, следует, что отсутствие налаженного механизма между потенциальным работником и потенциальным работодателем еще в стенах ВУЗ-а наносит колоссальный ущерб национальным интересам нашей страны.

В вопросах занятости одним из важных моментов является поиск работы. По статистике 32,2 % молодых алматинцев ищут места работы через знакомых, родственников, 26,6% через участие в ярмарке вакансий, 15,4% через обращение в организации по трудоустройству, 10,0% сменяют специальность, 4,6% молодых людей ищут работу в объявлениях в газетах и наконец 7,4% через регистрацию на бирже труда. Также существуют на данный момент основные причины молодежной безработицы. Исходя из статистики лидирует с результатом 37,6% причина под названием, низкая заработная плата, что по моему мнению очевидно, затем идет отсутствие опыта работы-32,0%. Высокая конкуренция на рынке труда (24,8%) и отсутствие полезных связей (20,2%) выступили не менее значимыми среди причин молодежной безработицы. Другие причины, такие как отсутствие надлежащей квалификации (18%), отсутствие государственной поддержки (17,4%) и незаинтересованность работодателей (17,2%) характеризуются по разному. Первая причина характеризует качество рабочей силы сегодня, преодоление проблемы зависит, в основном, от самих работников. Вторая причина обуславливает необходимость создания целевой программы поддержки молодежи, в которой нашли бы свое место и проблемы занятости. Наконец, нежелание работодателей трудоустраивать молодых специалистов вполне понятно, однако государственное вмешательство в виде предоставления квот в виде арендного жилья, к примеру, молодым специалистам видимо также является необходимостью для решения сложившейся ситуации. Таким образом, молодежь сегодня не работает не потому, что работы нет (на отсутствие рабочих мест ссылается лишь 11,2% опрошенных), а потому, что предлагаемая зарплата ее не устраивает. В то же время, молодые сталкиваются с «заколдованным кругом» в поисках работы: для ее получения нужен опыт, а получить его можно, лишь работая где-то.

На сегодняшний день в Республике Казахстан проводится множество проектов для трудоспособности молодежи, такие как «Молодежный кадровый резерв», «Ауыл жастары» (Молодежь аула), «С дипломом в село», «Молодежная практика». По статистике 2009 года наиболее реализуемых проектов, в сфере социального трудоустройства выпускников ВУЗов, стал проект «С дипломом в село», по результатам которой было трудоустроено 6 582 специалиста.

В ежегодных посланиях Президента народу страны основное внимание уделяется

построению и развитию социально-ориентированного государства. И можно сделать вывод, что основным фактором формирования и дальнейшего устойчивого развития социально-ориентированного государства является формирование и развитие, отвечающей современным, международным требованиям и стандартам в условиях усиливающейся глобализации, отечественной конкурентоспособной молодежи. Наличие такой молодежи – залог процветания нации, залог развитого гражданского общества, а значит и базовых институтов демократии Республики Казахстан.

### **Литература**

1. Конституция Республики Казахстан
2. Закон Республики Казахстан «О государственной молодежной политике в Республике Казахстан» от 7 июля 2004
3. Послание Президента Республики Казахстан "Стратегия вхождения Казахстана в число 50-ти наиболее конкурентоспособных стран мира" и "Казахстан 2030@"
4. В.Н. Уваров Трудовое право республики Казахстан Изд.Раритет, Алматы 2008 год
5. Идрисова С.Б., Пиштюк А.В. Трудовое право Республики Казахстан Изд.дом КазГЮУ Астана 2009 год
6. Запевалин И.С. Современный рынок труда и его особенности
7. Коньков А.Т. Молодежная безработица: опыт изучения нисходящей мобильности // Вестник московского университета. 1996.
8. Лисовский В.Т. Методология и методика изучения идеалов и жизненных планов молодежи. М.: Молодая Гвардия, 1968.
9. Титма М.Х. Молодежь: ориентации и жизненные пути.- Рига.: Знание, 1988.
10. Эренберг Р.Д. Современная экономика труда. М.: Изд-во МГУ, 1996.
11. Юридический энциклопедический словарь. М.: Советская энциклопедия, 1987.
12. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. Киев: Наук, думка, 1988

### **Слова благодарности**

Выражаю огромную благодарность моему научному руководителю Надировой А.К.