

На правах рукописи



СЫЗДЫКОВА МАХПАЛ БАРХИЯЕВНА

**СТРАТЕГИИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ
КАЗАХСТАНСКИХ ВУЗОВ В КОНТЕКСТЕ РЕГИОНАЛЬНОЙ
СПЕЦИФИКИ**

22.00.04 – социальная структура, социальные институты и процессы

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени

кандидата социологических наук

Казань – 2020 г.

Работа выполнена на кафедре общей и этнической социологии
ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»

Научный руководитель: кандидат социологических наук, доцент
Фурсова Валентина Владимировна,
доцент кафедры общей и этнической
социологии Института социально-философских
наук и массовых коммуникаций Казанского
(Приволжского) федерального университета
(г. Казань)

Официальные оппоненты: доктор социологических наук, профессор
Найденова Людмила Ивановна,
профессор кафедры социологии и управления
персоналом ФГБОУ ВО «Пензинский
государственный университет» (г. Пенза)

кандидат социологических наук, доцент
Лаукарт-Горбачева Ольга Викторовна,
доцент кафедры социологии, политологии и
менеджмента ФГБОУ ВО «Казанский
национальный исследовательский технический
университет им. А. Н. Туполева–КАИ»
(г. Казань)

Ведущая организация: ФГБОУ ВО «Белгородский государственный
технологический университет имени
В. Г. Шухова» (г. Белгород)

Защита диссертации состоится «16» октября 2020 г. в 15:00 на
заседании диссертационного совета КФУ.22.01. при ФГАОУ ВО «Казанский
(Приволжский) федеральный университет» по адресу: 420008, Россия,
Республика Татарстан, г. Казань, ул. Кремлевская д. 35, ауд.1608.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке
им. Н.И. Лобачевского ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный
университет». Сведения о защите, электронная версия автореферата и
диссертации размещены на официальном сайте Казанского (Приволжского)
федерального университета <https://www.kpfu.ru/>

Автореферат разослан « ___ » _____ 2020 года.

Ученый секретарь диссертационного
совета кандидат социологических
наук, доцент



О. А. Максимова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Формирующиеся в Казахстане рыночные отношения предъявляют высокие требования к образованию и профессиональной квалификации работников. В настоящее время человеческие ресурсы страны являются одним из ее конкурентных преимуществ, поэтому несоответствие уровня профессиональной подготовки работников требованиям современных предприятий, бизнеса, государства и общества может стать главным препятствием на пути постмодернизации общества.

Переход казахстанского общества на рыночную модель привел к трансформации структуры экономики, социально-экономическим и демографическим изменениям. От акторов рынка труда потребовались новое мышление, новая система оценки себя и окружающего мира, вариативность различных поведенческих стратегий. Выпускники вузов сталкиваются с трудностями, связанными с самостоятельным поиском рабочих мест, большинство из них не имеют практических навыков работы. Возникают институциональные противоречия между университетами и работодателями, так как процесс обновления содержания образовательных программ высших учебных заведений происходит очень медленно и отстает от современных потребностей общества, в результате чего несоответствие профессиональных качеств выпускников вузов требованиям современного рынка труда вызывает трудности в процессе их трудоустройства.

В настоящее время, в связи с постмодернизационными процессами в казахстанской экономике, возникла необходимость регулирования трудовых отношений на уровне регионов. Недостаточное или неэффективное использование трудового потенциала является опасным для социально-экономической безопасности страны. В связи с этим анализ стратегий трудоустройства выпускников вузов позволит разработать научно-методологические основы регулирования рынка труда.

Таким образом, актуальность исследования обусловлена необходимостью теоретического осмысления стратегий трудоустройства выпускников вузов в контексте региональной специфики Казахстана с учетом происходящих в мире глобальных изменений.

Степень научной разработанности проблемы. Интерес к проблемам занятости и безработицы среди молодежи проявляют многие известные ученые в различных областях социологической науки.

В рамках структурного функционализма Т. Парсонс¹ ввел термин «культура молодежи» и инициировал идею культурного пространства молодежи. Представители структурно-функционального подхода, разработанного в западной социологии на основе концепций Т. Парсонса и Ш. Айзенштадта, рассматривают культуру молодежи с точки зрения ее

¹ Парсонс, Т. О структуре социального действия / Т. Парсонс // М.: Академический Проект, оригинал-макет, оформление, 2002. – 880 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://soc.lib.ru>

функции в обществе – нейтрализации напряжения между молодыми людьми и социумом. Известный британский социолог Дж. Голдторп при анализе рынка труда вводит понятие «трудовая ситуация» и определяет ее как комплекс социальных отношений, в которые «человек вовлекается с помощью своей позиции в системе разделения труда»².

Представители конфликтной парадигмы изучают проблемы безработицы с точки зрения теории социального конфликта, а именно, эксплуатации трудящихся капиталистическим классом. По мнению К. Маркса, трудовая теория основывается на положении, что на рынке труда рабочие продают не труд, а способность к труду, рабочую силу. К. Маркс первый, кто ввел термины «рабочая сила», «трудовая сила» и «способность к труду» в социологическую науку³. Представители конфликтной парадигмы предполагают наличие социальных противоречий между властью имущими и трудящимися, способствующих формированию безработицы и появлению нового класса (слоя) — прекариата (людей, не имеющих постоянного заработка, профессионального роста, социальных гарантий). Одним из первых проблему прекариата как класса, численность которого в условиях глобализации в ряде стран неуклонно растет, выдвинул Г. Стендинг в работе «Прекариат: новый опасный класс»⁴. Проблематика появления прекариата в современной России является одной из актуальных в российской социологии. Об этом пишут такие социологи, как: З. Т. Голенкова и Ю. В. Голиусова⁵, Н. В. Иващенко⁶, Ж. Т. Тощенко⁷ и другие.

Концептуальные основы трудоустройства выпускников вузов заложены (следующими) российскими социологами: Д. Л. Константиновским⁸, В. Н. Шубкиным, Г. А. Чередниченко⁹, В. В. Радаевым¹⁰, Г. А. Ключаревым, Д. В. Диденко¹¹ на основе массовых

² Goldthorpe, J. H. *Social Mobility and Class Structure in Modern Britain: 2nd ed.* / C.Llewellyn, P. Clive // – Oxford: Clarendon Press, 1987. – 28 p.

³ Маркс, К. Сочинения – Изд. 2-е. / К. Маркс, Ф. Энгельс //– М.: Политиздат. – Т. 49: С. 511 – 517.

⁴ Goldthorpe, J. H. *Social Mobility and Class Structure in Modern Britain: 2nd ed.* / C.Llewellyn, P. Clive // – Oxford: Clarendon Press, 1987. –38 p.

⁵ Голенкова, З. Т. Российский прекариат: проблемы накопления человеческого капитала» / З. Т. Голенкова, Ю. Голиусова // Вестник Института социологии. 2016. № 18. С. 57-69.

⁶ Голиусова, Ю. В. Избыточное образование в России: социально-экономические последствия / Ю. В.Голиусова, Н. В. Иващенко // Теория и практика общественного развития. 2014. №18. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/izbytochnoe-obrazovanie-v-rossii-sotsialno-ekonomicheskie-posledstviya>

⁷ Тощенко, Ж.Т. Прекариат: от протокласса к новому классу. Монография. М.: Наука. 2018. – 320 с.

⁸ Константиновский, Д. Л. Российская молодежь: образование и занятость Россия и Китай: молодежь XXI века. Монография / отв. редакторы: М.К. Горшков, Ли Чунлинь, З.Т. Голенкова, П.М. Козырева // — М.: Новый хронограф, 2014. С. 283-307.

⁹ Чередниченко, Г.А. Молодежь вступает в жизнь / Г.А. Чередниченко, В.Н. Шубкин // – М.: Молодая гвардия, 1985. – 198 с.

¹⁰ Муратова, Ю. Р. На поддороги к будущему: оценка включенности группы российских вузов в Болонский процесс / Ю. Р. Муратова, В. В. Радаев // Вопросы образования. 2007. № 3. С. 85-88.

¹¹ Ключарев, Г. А. Непрерывное образование – стимул человеческого развития и фактор социально-экономических неравенств / Г. А. Ключарев, Д. В. Диденко, Ю. В. Латов// Под общей редакцией д.соц.н., к.э.н. Ю. В. Латова. М.: ЦСПиМ, 2014. – 340 с.

социологических опросов 2009–2011 гг. Они показали, что в условиях модернизационных преобразований в современной российской системе высшего образования, 90% высших учебных заведений, в которых обучаются около 80% от общего числа студентов, реализуют модель догоняющего образования, а также имеют слабую связь с рынком труда и предприятиями – потенциальными работодателями¹². Проблемы стремления молодежи к выбору определенного вида профессий, их способности работать на предприятиях проанализированы в трудах А. Д. Сазонова¹³, Г. А. Чередниченко¹⁴.

В Казахстане есть ряд ученых, занимающихся исследованием проблем модернизации и реформирования системы образования, которые стремятся осмыслить социальные проблемы образования в условиях реформирования современного казахстанского общества. В трудах У. Шеденова и Г. С. Абдирайымова¹⁵, К. У. Биекенова¹⁶, М. С. Садыровой¹⁷, З. К. Шаукеновой¹⁸ проанализирован профессиональный потенциал выпускников вузов. А. Ю. Колянов¹⁹ и А. Б. Сарсенова²⁰ занимаются исследованием особенностей профессиональной траектории выпускников сквозь призму методологических подходов к системе образования. Исследования противоречий на рынке труда между образовательными услугами и трудоустройством молодежи отражены в трудах таких казахстанских ученых, как М. Б. Кенжегузина²¹, Б. Л. Татибеков²² и др.

Проблематика рынка труда разрабатывается различными научными школами, однако системе трудоустройства выпускников вузов (невостребованность их на рынке труда, отсутствие практических навыков и

¹² Там же.

¹³ Сазонов, И. А. Профессиональная ориентация школьников в России. Монография. / И.А.Сазонов // Курган: ЮУНОЦ РАО, Курганский институт повышения и переподготовки кадров работников образования. 2000. – 268 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://nauka-pedagogika.com/pedagogika-13-00-01/dissertaciya-teoriya-i-praktika-professionalnoy-orientatsii-shkolnikov#ixzz64gLf0k5n>

¹⁴ Чередниченко, Г. А. Положение на рынке труда выпускников вузов (по материалам опроса Росстата) / Г. А. Чередниченко // Социологические исследования. 2018. № 11. С.95-105.

¹⁵ Шеденова, У. Роль труда в современном обществе: социологический анализ / У. Шеденова, Г.С. Абдирайымова // Вестник КазНУ. Серия психологии и социологии. 2012. №1 (40). С. 22- 26.

¹⁶ Биекенов, К.У. Закономерности современных миграционных процессов / К.У.Биекенов // Современное состояние политической науки: сб. Алматы. 2002. С. 88-92.

¹⁷ Садырова, М.С. Профессиональный потенциал выпускников ВУЗов и молодых специалистов Казахстана: модели трудоустройства Монография. / М.С.Садырова, Г.О. Абдикерова, А.Б.Сарсенова, Д.Н. Нуран // Алматы: Қазақ университеті. 2018. – 132с.

¹⁸ Шаукенова, З.К. Труд – глубинная основа модернизационно- инновационных процессов в Казахстане / З.К.Шаукенова, М.З.Изотов // Саясат-Policy. 2011. №8. С.16-19.

¹⁹ Колянов, А. Ю. Современный университет как объект социализации молодежи / А. Ю. Колянов // Социальные коммуникации: профессиональные и повседневные практики. Сб.статей / Под ред. В.В. Козловского, А.М. Хохловой. Выпуск 4. СПб.: Интерсоцис, Скифия-Принт. 2011. – С. 216 – 220.

²⁰ Сарсенова, Ә.Б. Еңбек нарығын зерттеудің теориялық негіздері /Ә.Б.Сарсенова // Абай ат. ҚазҰПУ Хабаршы, «Әлеуметтану және саяси ғылымдар» сериясы. 2015. №3 (51). – 89-92 б.

²¹ Кенжегузин, М. Б. Наука и инновации в рыночной экономике: мировой опыт и Казахстан / М.Б.Кенжегузин, Ф. М. Днишев, Ф. Г. Альжанова // Алматы: МОН РК, 2005. – 256 с.

²² Татибеков, Б.Л. Рынок труда и занятости человеческих ресурсов Казахстана в условиях глобализации / Б. Л. Татибеков // Алматы. 2012. – 264 с.

профессиональных компетенций) в контексте региональных различий уделяется недостаточно внимания, что и вызвало внимание к данной проблематике.

Объект исследования – выпускники казахстанских вузов как социальная группа.

Предмет исследования – стратегии трудоустройства выпускников вузов в казахстанском обществе.

Цель исследования: выявить стратегии трудоустройства выпускников казахстанских вузов в контексте региональной специфики.

Задачи исследования:

- раскрыть теоретико-методологические подходы к исследованию трудоустройства выпускников вузов;
- провести сравнительное исследование социально-экономических особенностей региональных рынков труда;
- оценить роль государственных программ трудоустройства молодежи;
- выявить недостатки образования в вузах, препятствующие эффективному трудоустройству выпускников вузов;
- определить стратегии трудоустройства выпускников вуза на основе данных авторского эмпирического исследования;
- разработать рекомендации по совершенствованию системы трудоустройства выпускников вузов.

Теоретико-методологические основы исследования:

Автор опирался на конфликтную парадигму, представители которой предполагают наличие социальных противоречий между классами в капиталистическом обществе, способствующих формированию безработицы и нового класса — прекариата. Концепция социального капитала П. Бурдье способствовала определению и раскрытию неформальной стратегии трудоустройства выпускников вузов.

Теория «общности и общества» Ф. Тенниса позволила провести сравнительный анализ стратегий выпускников вузов в двух исследуемых регионах с разным уровнем экономического развития и различным ценностным потенциалом (традиционного и индустриального обществ).

Теории рынка труда и рыночных отношений, разработанные А. Смитом, Ж. Б. Сэем, Д. Рикардо, К. Марксом, Т. Парсонсом, а также теории занятости Дж. Милля, Дж. Кейнса, П. Самуэльсона, Ф. Хайека позволили обосновать основные положения диссертации, а экономическое действие рассматривать как разновидность социального, объективно обусловленного обществом.

Концепции безработицы в капиталистическом обществе, которые разрабатываются такими сторонниками неоклассической теории, как: А. Маршалл, Дж. Б. Кларк, А. Пигу, Л. Вальрас, А. Лаффер, Р. Холл, А. Риз, М. Фелдстайн и др. помогли выявить социальные причины безработицы в современном Казахстане.

Эмпирическая база исследования. Эмпирическую основу диссертации составляют материалы Министерства национальной экономики Республики Казахстан; Агентства Республики Казахстан по статистике (<http://www.stat.kz>) за 2015-2018 гг.; Международного Информационного Агентства (www.inform.kz), Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан (<http://www.enbek.gov.kz>) за 2015-2018 годы, а также данные, полученные в ходе конкретных социологических исследований в России и Казахстане за последние 10 лет.

Собственную эмпирическую базу диссертационной работы составляют результаты авторских социологических эмпирических исследований, проведенных в декабре 2017 года и в феврале 2018 года в Алматинской, Туркестанской областях. Применены количественный и качественный подходы к исследованию трудоустройства выпускников вузов. Объем выборочной совокупности составил 1500 респондентов – специалистов с высшим образованием. Отбор респондентов проведен методом гнездовой выборки среди выпускников десяти государственных и частных университетов разных институтов и специальностей. Ошибка (репрезентативности) выборки составляет 5%. Обработка данных производилась в программе SPSS Statistics Version 20.

Также было проведено 30 неформализованных интервью среди выпускников вузов разных специальностей с целью выявления проблем трудоустройства, взаимоотношениям с работодателями и процессу принятия решений (см. приложение Б). Вопросы опроса открыли «блокировку» (opened the lock) информации по широкому кругу проблем.

Научная новизна исследования:

1. На основе социологических подходов к анализу трудового поведения молодежи дано авторское определение и социальная характеристика выпускников вузов в возрасте 22-23 лет как социальной группы, имеющей высшее профессиональное образование и комплекс компетенций, позволяющих им актуализировать различные стратегии трудоустройства на рынке труда в соответствии с социально-экономическими условиями данного региона.

2. На основе статистических данных и результатов эмпирических исследований дана сравнительная характеристика региональных рынков труда Казахстана: регионы рассматриваются как административные образования, отличающиеся социальными, экономическими, индустриально-производственными, демографическими показателями; выявлены причины безработицы среди выпускников вузов на рынке труда Казахстана в контексте региональных процессов.

3. На основе анализа и обобщения казахстанских государственных программ помощи молодежи и на основе вторичного анализа результатов социологических исследований доказано, что среди реализуемых проектов

наибольшие успехи в сфере занятости вузов достигли программы «С дипломом в село», «Дорожная карта – 2020» и «Болашак», так как благодаря им были созданы оптимальные условия для трудоустройства выпускников вузов, остальные программы показали свою недостаточную эффективность.

4. Выявлены и проанализированы проблемы и недостатки профессиональной подготовки выпускников казахстанских вузов: отрыв теории от практики; противоречия между устаревшими квалификационными программами, методиками преподавания, компетенциями выпускников и требованиями работодателей.

5. Выявлены и раскрыты стратегии трудоустройства выпускников вузов в соответствии с особенностями рынка труда в Алматинском и Туркестанском регионах. Согласно результатам исследования, выпускники вузов используют *рыночную, патерналистскую и традиционную* стратегии трудоустройства. Выпускники Алматинских вузов, в большей степени используют *рыночную и патерналистскую стратегии* и следующие основные практики трудоустройства: обращение в государственные и частные службы занятости, поиск объявлений в социальных сетях, государственные программы. Туркестанские выпускники в большей степени опираются в силу традиционной культуры на *традиционную* стратегию (социальные связи, дружеские и неформальные отношения).

6. Разработаны рекомендации по совершенствованию системы трудоустройства выпускников вузов.

Положения, выносимые на защиту:

1. Выпускники вузов – молодые люди с высшим профессиональным образованием. Главными критериями, на основании которых можно выделить выпускников вузов в отдельную социальную группу являются следующие:

- Наличие высшего образования.
- Отсутствие опыта трудовой деятельности вследствие недостаточности практико-ориентированных программ вузов, что значительно затрудняет трудоустройство выпускников.
- Профессиональная и коммуникативная неопытность. Это один из ключевых факторов, который снижает конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда в условиях повышенных требований работодателей к профессиональным навыкам.
- Высокий уровень образовательной и трудовой мобильности. Распространёнными причинами этого являются различный уровень развития производства, качества жизни и досуга в регионах, а также неудовлетворительные условия для профессиональной самореализации выпускников вузов.

– Неустойчивость профессиональных установок. В условиях противоречий между потребностями рынка труда и профессиональным обучением специалистов выпускнику предоставляется возможность выбора между сферами занятости, в том числе возможность пересмотра первоначального направления профессиональной карьеры, в результате чего молодые люди, начинающих свой трудовой путь и не имеющие достаточного уровня профессиональных навыков, становятся наиболее уязвимым сегментом рынка труда, поэтому они часто работают не по специальности или пополняют ряды безработных.

2. Общим для всех регионов Казахстана является то, что выпускники сталкиваются на рынке труда с комплексом институциональных проблем: небольшим количеством свободных рабочих мест; бюрократизацией и коррупцией со стороны работодателей; несоответствием полученных специальностей вакантным рабочим местам и требованиям рынка; отсутствием инфраструктуры в университетах по взаимодействию с рынком труда и т.д. Неудовлетворенность молодежи своим профессиональным и социальным статусом приводит к выбору профессии не по специальности, а к использованию личных связей своей семьи в ущерб полученной квалификации. Специфика Алматинского и Туркестанского регионов выражается в том, что в этих регионах проживает около 50% из общей численности населения всей страны, соответственно, количество выпускников в этих регионах больше и перед ними остро стоит проблема трудоустройства. Можно выделить следующие причины роста молодёжной безработицы в отдельных регионах Казахстана:

– Демографические и миграционные процессы в различных регионах Казахстана способствуют диверсификационному поведению акторов рынка труда и неравномерному распределению рабочей силы; увеличению безработицы в Алматинской, Туркестанской и Карагандинской регионах и депрессивному развитию таких регионов, как Восточно-Казахстанский, Жамбылский, Кызылординский, Мангистауский. Большинство выпускников испытывают трудности при устройстве. Это характерно как для мужчин (50%), так и для женщин (46,2%). Только 5% мужчин и 5,8% женщин отметили, что им легко трудоустроиться.

– Дефицит рабочих мест, особенно в Алматинском и Туркестанском регионах, несоответствие экономических потребностей и реальных планов выпускников. Наблюдается низкий уровень снижения безработицы вследствие экономической отсталости сельскохозяйственных регионов (например, Туркестанский, Кызылординский). Здесь при интенсивном естественном росте численности населения увеличивается приток молодежи на рынок труда, что способствует росту безработицы, а рабочих мест остается мало из-за наличия большого количества институциональных препятствий.

– Работодатели отказываются принимать на работу молодых специалистов без опыта работы; прием на работу осуществляется, как правило, на основе личных связей.

3. Государство остается решающим каналом и регулятором в обеспечении занятости молодых специалистов, так как предоставляет следующие услуги по регулированию занятости населения: создает специальные проекты регулирования рынка труда, центры занятости; программы переобучения безработных; занимается трудоустройством выпускников вузов с помощью различных проектов. Среди проектов, реализуемых в настоящее время, наибольших успехов в сфере обеспечения занятости выпускников вузов достиг проект «С дипломом в село», в рамках которого трудоустроено 6582 специалиста из 12659 человека (за 2019 год). В свою очередь этот показатель не считается достижением, но сравнением с другим приложением, он показывает свою эффективность. Наиболее успешными государственными программами в плане обеспечения занятости являются также «Дорожная карта – 2020» и «Болашак». В то же время, как показывает анализ деятельности остальных государственных программ, они не смогли показать свою эффективность в плане комплексной занятости выпускников вузов. Выпускники не желают участвовать в программе «Серпик-2050» (с юга на север), так как одной из основных причин этого являются традиционные ценности, ориентация на родной язык, наличие социальных связей, что вызывает нехватку трудовых кадров в северных регионах, с одной стороны, и вызывает переизбыток невостребованной рабочей силы в южных регионах.

4. Выпускники обоих регионов критически относятся к качеству образования в вузах, говорят о недостатке практических знаний. Требования работодателей к молодым специалистам и отношение молодежи к работе, профессиональные и личностные качества выпускников противоречат друг другу. В связи с этим, основными причинами неудовлетворенности выпускников качеством их образования являются:

– Устаревшая материально-техническая база высших учебных заведений. Некоторые учебные заведения имеют до сих пор материально-техническую базу советского времени.

– Отсутствие образовательных лабораторий в вузах (особенно в технических) и нехватка практически-ориентированного образования приводят к невозможности использования теоретических знаний на практике; отсутствие связи между вузами и предприятиями, в которых проводится практика.

– Недостаточный уровень учебно-методического обеспечения можно объяснить отсутствием новой научной литературы в библиотечном фонде и низким качеством учебников и справочников, подготовленных казахстанскими учеными, а также недостаточной квалификацией

руководителей, которые неэффективно используют выделенные средства для управления системой высшего образования.

– Несоответствие образовательных программ высших учебных заведений практической подготовке специалистов в соответствии с рыночными требованиями.

– Система профессиональной ориентации школьников отстает от требований рынка и задач, стоящих перед Казахстаном.

По результатам проведенного исследования с целью выявления причин неудовлетворенности качеством образования в вузе, было выявлено, что примерно одна четверть (23,4%) респондентов указала на слабую материальную и техническую базу университета, одна шестая часть (15,1%) респондентов указали на отсутствие научно-методических комплексов (оборудования), седьмая часть респондентов (14,3%) отметили, что информационная база университета слабая. Одна восьмая часть (12,7%) респондентов считают, что их преподаватели имеют низкий уровень квалификации, 8% респондентов отмечают тот факт, что нет реальной возможности провести собственное исследование, причем примерно 7,9% указывают на то, что у учебного заведения отсутствует эффективное управление. В связи с этим, для решения выделенных проблем и повышения конкурентоспособности выпускников на рынке труда назрела потребность в хороших образовательных программах, в том числе, в практико – ориентированных дисциплинах, согласованными с работодателями.

5. Под стратегией трудоустройства мы понимаем комплекс действий выпускников вузов, связанный с профессиональными возможностями, интересами и целями и их реализацией на рынке труда. Можно выделить следующие стратегии трудоустройства, применяемые выпускниками вузов с *рыночная, патерналистская и традиционная*. *Рыночная* стратегия поиска работы – это ориентация выпускника на высокую зарплату, не всегда соответствующую профессиональной подготовке и приобретенным в процессе обучения компетенциям. Рыночная стратегия осуществляется с помощью таких каналов поиска работы как: *биржи труда, ярмарки вакансий, поиск работы в СМИ* (газеты, телевидение, радио) по *объявлениям и через интернет*. *Патерналистская* стратегия поиска работы предполагает опору выпускников на государственную помощь: *обращение на биржи труда и участие в государственных программах занятости* (проект «С дипломом в село», в рамках которого трудоустроено 6582 специалиста, Программа «Дорожная карта занятости – 2050» – из 12563 человек, зарегистрированных в качестве безработных, около 700 человек получили профессионально-техническое образование и стали обладателями различных специальностей. При поиске работы Алматинские выпускники в большей степени используют *патерналистскую и рыночную* стратегии трудоустройства, у них преобладает надежда на государство, они в большей степени полагаются на государственные службы занятости, кадровые агентства и вузы. Так, 69,2 %

выпускников Алматинской области предпочитают устраиваться через официальные каналы.

Традиционная стратегия трудоустройства предполагает использование социального капитала для реализации целей деятельности. Для Туркестанских выпускников в большей степени актуализирована *традиционная* стратегия трудоустройства, предполагающая использование социального капитала семьи для активизации сетевых взаимодействий. Например, 72,2 % Туркестанских выпускников устраиваются через личные связи. Наличие социального капитала является ценным ресурсом для этих выпускников. Создавая личные контакты с другими лицами, находящимися на вышестоящих должностях, выпускники получают новые возможности для работы. Такие связи характеризуются тем, что они состоят из влиятельных, авторитетных людей – знакомых, членов семьи и близких друзей, которые обладают необходимой информацией и способствуют непосредственному трудоустройству. Это можно объяснить тем, что в Туркестанской области преобладают «общинные отношения», которые определяют приоритет в отношениях между людьми родственных, дружеских связей, характерных для традиционного общества. В Алматинской области в большей степени развиты капиталистические отношения, поэтому, выпускники предпочитают *рыночную* стратегию трудоустройства.

6. Для достижения эффективной занятости молодежи следует урегулировать рынок труда по следующим направлениям: создать систему экспертизы организаций на наличие правовой и социальной поддержки молодых специалистов; расширить услуги практического консультирования выпускников в вузах как акторов рынка труда и внедрить модель «карьер коучинг» в Центры карьеры в университетах; усилить взаимодействие социального партнерства между вузами и работодателями; усовершенствовать методы и технологии учета показателей трудоустройства в каждом вузе и центрах занятости; привести учебные программы вузов в соответствие с требованиями работодателей, общества; внедрить специальные курсы практической направленности для студентов.

Теоретическая и практическая значимость исследования. Теоретическая значимость диссертационного исследования заключается, прежде всего, в приращении знаний в области социологии образования, социологии молодежи, экономической социологии, а также социологии управления, социология труда и занятости и могут быть использованы для разработки лекций по аналогичным дисциплинам, учебников, учебных пособий, монографий.

Рекомендации по практическому использованию результатов исследования.

– Обучение выпускников навыкам поиска работы и трудоустройства в высших учебных заведениях.

– Внедрение специальных курсов по планированию карьеры в высших учебных заведениях и совершенствование практики, связанной с современными потребностями экономики

– Дальнейшее расширение возможностей трудоустройства молодежи с учетом социально-экономических, демографических условий в регионах, разработка специальных законов и государственных программ, регулирующих занятость молодежи

Практические результаты.

Научные результаты, полученные на основе теоретических и эмпирических исследований, могут быть использованы учеными, изучающими проблемы занятости и безработицы, стратегию трудоустройства выпускников, организациями, занимающимися трудоустройством молодежи, центрами карьеры в вузах, центрами занятости государственного и регионального уровней; для пополнения и развития эмпирической базы научно-исследовательских данных по данной отрасли, а также результатов дальнейших исследований.

Соответствие диссертации Паспорту специальностей ВАК: Диссертация соответствует специальности 22.00.04 – Социальная структура, социальные институты и процессы:

п. 26. Социальные функции системы образования; функциональность и дисфункциональность профессионального образования. Рынок труда и профессиональное образование.

п. 3. Элементы социально-стратификационной структуры. Понятия «социальный слой» и «социальная группа»; их объективное и субъективное определение. Групповая социальная дистанция.

п. 11. Социальная динамика и адаптация отдельных групп и слоев в трансформирующемся обществе.

п. 12. Наемные работники, их социальная дифференцированность в зависимости от сектора занятости, профессиональной и отраслевой принадлежности, региона проживания.

п. 21. Роль социальных институтов в трансформации социальной структуры общества.

Апробация результатов диссертационного исследования.

Опубликовано 29 статей, в том числе 5 статей в изданиях, рекомендуемых ВАК РФ, 7 статей – в журналах, индексируемых в базе в системе Web of Science, 17 тезисов и докладов на международных конференциях, общим объемом 144 страниц или 13,06 п.л. (авт. 4 п.л.).

Структура работы. Диссертация состоит из введения, двух глав и шести параграфов, введения, заключения, списка используемой литературы, приложения.

Основное содержание работы

Во **Введении** обосновывается актуальность темы исследования, степень ее научной разработанности, представляются объект и предмет

исследования, формулируются цель и задачи, выделяются теоретико-методологическая основа диссертационной работы и ее эмпирическая база, определяются научная новизна, положения, выносимые на защиту, обосновываются теоретическая и практическая значимость исследования, предоставляется информация об их апробации.

В первой главе «Феномен трудоустройства выпускников вузов: исследования и повседневные практики» раскрываются основные теоретические положения трудов социологов и экономистов, изучающих мотивацию и стратегии трудоустройства выпускников вузов; определяются причины, препятствующие трудоустройству выпускников; характеризуется роль государства в решении молодежных проблем.

В параграфе 1.1. «Теоретико-методологические подходы к изучению трудоустройства выпускников вузов» анализируется проблема трудоустройства выпускников вузов в рамках таких наук, как социология, экономика, психология.

Отмечается, что предпосылки теории рынка труда, рыночных отношений тесно связаны с основателями теорий трудовых отношений: А. Смитом, Ж. Б. Сэйем, Д. Рикардо, К. Марксом²³. Модель рыночных отношений, предложенная представителями классической теории, отражает взаимосвязь спроса и предложения на рабочую силу. Им принадлежит создание и разработка теории рынка труда, трудовых ценностей, занятости и безработицы. Отмечается, что сторонники неоклассической теории, такие как: А. Маршалл²⁴, Дж. Б. Кларк, А. Пигу, Л. Вальрас, А. Лаффер, Р. Холл, А. Риз, М. Фелдстайн выявили основные причины безработицы – социальное неравенство и несовершенство рынка в условиях капиталистического общества.

Важнейшие методологические принципы изучения сущности безработицы молодежи и ее зависимости от института образования можно найти в трудах представителей классической социологии: Э. Дюркгейма, М. Вебера, Ф. Тенниса, Э. Тоффлера. Весомый вклад в изучение проблем образования внес М. Вебер. В своей работе «Наука как призвание и профессия» М. Вебером²⁵ демонстрируется роль таких функций образования, как: трансляция общечеловеческих ценностей, формирование активной жизненной позиции, значимость знания как средства достижения общего благосостояния.

Отмечается, что британские исследователи М. Йорке и П. Найт рассматривают трудоустройство выпускников как набор способностей и навыков к работе по выбранной специальности. Модель USEM,

²³ Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А.Смит // – М.: Наука, 1993. Т.1. – 570 с.; [Электронный ресурс].–Режим доступа:

http://istmat.info/files/uploads/59307/k._marks._kapital._tom_1._1952_g.pdf

²⁴ Маршалл, А. Принципы экономической науки / А.Маршалл // В 2 т. – М.: Прогресс, 1993. Т.2. – 120 с.

²⁵ Вебер, М. Наука как призвание и профессия / М.Вебер // – М.: Политиздат, 1991. – 24с.

разработанная ими, стала одной из самых популярных и влиятельных моделей в науке, частью научных исследований по вопросам занятости. USEM - аббревиатура четырех взаимосвязанных составляющих понятия трудоустройства: 1) понимание (understanding); 2) навыки (skills); 3) вера в эффективность (efficacy beliefs); 4) метапознание (metacognition). По нашему мнению, эта модель демонстрирует создание системы условий для трудоустройства на основе научных принципов.

Как показал анализ исследований, примененный нами в ходе изучения данной проблемы, во многих странах у молодых специалистов возникают сходные проблемы. Это: 1) высокий уровень безработицы среди молодежи; 2) слабые связи между обучением и обеспечением занятости. Принимая во внимание современные подходы и теории занятости выпускников вузов, ключевыми навыками, которые влияют на опыт трудоустройства, являются именно практические навыки, которые позволяют молодым людям продуктивно работать на рынке труда. Однако вузы не всегда предлагают студентам профориентационные и практические курсы, которые позволили бы им более эффективно адаптироваться на рынке труда.

В *параграфе 1.2.* «Региональная специфика трудоустройства выпускников вузов на рынке труда» проводится анализ особенностей региональных рынков труда, которые формируются под влиянием различных факторов: экономической и демографической ситуации, экономической активности различных групп, миграционных процессов: межрегиональных (с юга на север) и межотраслевых. Отмечается, что регионы Казахстана имеют свои особенности: уровень экономического развития и качества жизни населения, культурные различия, что определяет специфику рынка труда в каждом из них. Неравномерное расположение жителей в регионах вследствие демографических и миграционных процессов, а также потребности рыночной экономики порождают неравномерное распределение трудовых ресурсов. Теряется равновесие между сокращающимися рабочими местами в регионах и увеличивающейся рабочей силой.

Согласно статистическим данным, большая часть молодежи расселена в Туркестанской, Алматинской, Карагандинской областях. Город Алматы – один из крупнейших мегаполисов Казахстана, в нем много молодых людей из других регионов, приехавших для получения образования, учебы и работы. Согласно статистике, в Алматы и Алматинском регионе: 16,8 тыс. и 8,9 тыс. человек соответственно. Среди лидеров также Туркестанский (7,3 тыс. человек) и Восточно-Казахстанский регионы (7,1 тыс. человек)²⁶.

В целом, у выпускников преобладает интерес к сфере оптовой и розничной торговли, ремонту автомобилей (16,5%). Популярностью пользуются сельское, лесное и рыбное хозяйство. В этих областях работает

²⁶ В Казахстане становится все больше безработной молодежи... [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://kursiv.kz/news/obschestvo/2020-01/v-kazakhstane-stanovitsya-vse-bolshe-bezrabotnoy-molodezhi?page=8>.

276 тысяч молодых людей. Численность молодежи, занятых в сфере образования, составляет 229 тысяч человек, в промышленности – 221 человек. В сфере строительства трудятся 149 тысяч молодых людей²⁷.

Наблюдается широкое распространение занятости рабочей силы на нелегальных рынках. Более того, спрос на рабочую силу не соответствует требованиям как с точки зрения количественного, так и качественного показателей (специальность, профессиональный уровень квалификации). Все это и представляет собой своеобразные механизмы адаптации, основных субъектов рынка труда к измененной социально-экономической среде. В целом реструктуризация казахстанской экономики проходит очень медленно. Региональные различия и особенности рынка труда нуждаются в разработке комплексной программы трудоустройства выпускников Казахстана с учетом мирового опыта.

Основными проблемами, стоящими перед выпускниками, являются отсутствие опыта и практико-ориентированного образования, что негативно влияет на занятость и карьерные перспективы молодежи. Молодым специалистам требуются значительные знания в смежных отраслях, дополнительное образование, умение быстро адаптироваться в быстроизменяющихся обстоятельствах.

В *параграфе 1.3. «Практики трудоустройства выпускников вузов в контексте государственной политики»* рассмотрены системы трудоустройства молодых специалистов в странах Западной Европы, России и Казахстана.

Отмечается, что безработица во всех странах зависит от рынка труда и соответствующего ему комплекса трудовых отношений, современного состояния экономики, от социально-экономических процессов, состояния и тенденций развития профессиональной подготовки и развития новых экономических структур. В ходе анализа международного опыта трудоустройства выпускников вузов, в качестве механизмов эффективного трудоустройства можно выделить: центры карьеры в университетах (США), тесное сотрудничество между вузами и работодателями (Великобритания), модель «байто» (Япония) и механизмы регулирования карьеры выпускников на государственном уровне (Россия). Такие механизмы и инструменты, эффективно влияющие на поиск работы выпускников зарубежных практик, могут послужить образцом для внедрения в систему трудоустройства выпускников казахстанских вузов.

Были изучены государственные программы занятости молодежи Казахстана и реальные социальные практики трудоустройства молодежи. Выявили на основе анализа результатов социологических исследований, что государственные программы создают реальные условия для трудоустройства молодежи, однако не все они эффективно функционируют.

²⁷ В Казахстане все больше безработных юношей и девушек. 13.01.2020 [Электронный ресурс].–Режим доступа: <https://kstnews.kz/news/kazakhstan/item-56607>

Среди проектов, реализуемых на сегодняшний день на территории Республики, наибольшие успехи в сфере занятости вузов достиг проект «С дипломом в село», в рамках которого трудоустроено 6 582 специалиста, но он направлен на трудоустройство молодежи только в сельскую местность, то есть его возможности в этом плане ограничены, так как большая часть молодежи предпочитает жить в городе. В ходе нашего исследования было отмечено, что только 32% выпускников едут в село, вследствие отсутствия работы в городе и районных центрах.

Количество молодых людей, трудоустроенных по программам «Дорожная карта – 2020» и «Болашак», выше, чем в других программах. По программе «Дорожная карта занятости – 2020» количество трудоустроенной молодежи немного ниже, чем «С дипломом в село». Одной из основных причин низкого показателя использования данной программы среди выпускников вузов является низкая заработная плата предлагаемых рабочих мест, а поиск работы требует длительного срока. Человек, зарегистрированный в качестве безработного, должен подтверждать каждые 10-15 дней, что он еще не работает. В ходе нашего исследования процент выпускников – пользователей этой программы составил 16,6% по Алматинской области, 10,9% по Туркестанской области.

По программе «Болашак» количество выпускников, трудоустроенных в стране, имеет высокие показатели трудоустройства, так как в нашей стране выше спрос на молодых специалистов, получивших высшее образование за рубежом. Однако, данная программа включает в себя только тех, кто получает образование за границей. Не все выпускники могут попасть в нее из-за ограниченности набора.

По программе «Серпин» молодежь Жамбылского, Аламинского, Кызылординского, Мангистауского, Туркестанского регионов поехала учиться в Акмолинский, Костанайский, Павлодарский, Карагандинский регионы. В данное время все они получают образование по выбранным специальностям. Тем не менее, многие выпускники не желают участвовать в программе «Серпин-2050» (с юга на север). Одной из основных причин этого являются традиционная культура, опора на родственные связи, родной язык.

В связи с этим создание базы данных о рабочих местах в различных учреждениях и по различным специальностям, централизованное регулирование текущих вакансий позволило бы ограничить коррупцию, ставшую серьезной проблемой нашего общества, сократить расходы студентов на получение второго высшего образования или переквалификацию, а также снизить объем затрат на гранты, выделяемые государством.

Во **второй** главе «Стратегии трудоустройства выпускников вузов Казахстана (анализ результатов статистической информации и эмпирических исследований)» на основе вторичного анализа результатов эмпирических исследований дается характеристика мотивов и стратегий трудоустройства

выпускников вузов. Делается сравнительный анализ стратегий трудоустройства выпускников на примере Алматинского и Туркестанского регионов Казахстана. Предложена система регулирования рынка труда.

В параграфе 2.1. «Современные выпускники вузов как объект социологической рефлексии» – представлен социальный портрет вузовских выпускников как социальной группы и субъекта социально–экономических отношений.

Выпускники вузов представляют собой социально–демографическую группу, имеющие общие признаки и применяющие различные стратегии трудоустройства на региональных рынках труда. Основными критериями выпускников вуза как социальной группы являются следующие: возрастное ограничение до 22-23 лет; наличие высшего образования; профессиональная и коммуникативная неопытность; отсутствие опыта работы; неустойчивость профессиональных установок.

Выпускники вузов не адаптированы к работе в рыночных условиях, испытывая дефицит практических навыков и умений. В процессе трудоустройства наблюдаются противоречивые тенденции. С одной стороны, ориентация на высокую зарплату при минимуме затраченных усилий; «умения вертеться», доминирование отношений «полезных связей». С другой – стремление к получению дополнительного образования, для более эффективной трудовой деятельности и карьерного роста; ориентация на формирование предпринимательской стратегии поведения и готовность к вступлению на рынок труда.

С точки зрения работодателя, выпускнику необходимо обладать следующими качествами: наличие компетенций, навыки самопрезентации и прохождения собеседования, знание новых технологий, использование сложных процедур для принятия решений, готовность к риску, коммуникабельность, высокий уровень мобильности, способность работать с различными системами общества, способность управлять людьми и т.д. В то же время, работодатели предпочитают при приеме на работу ориентироваться на социальные связи и не хотят брать выпускников без опыта работы.

По результатам проведенного исследования выяснилось, что самым важным препятствием для трудоустройства молодежи является «отсутствие опыта работы» (отметили 81,5% выпускников), 50,9% работодателей хотят видеть высокий уровень знаний выпускников вузов по специальности, 41,8% респондентов отмечают такие качества, как целеустремленность и надежность, активность в достижении не только, но и корпоративных целей. 36,3% респондентов – инициативность и дисциплинированность, умение выполнять профессиональные обязанности и принимать управленческие решения, 34,5% работодателей отметили важность эмоциональной устойчивости и коммуникабельности.

В параграфе 2.2. «Стратегии трудоустройства выпускников вузов Алматинского и Туркестанского регионов (опыт авторского эмпирического исследования)» проанализированы профессиональные стратегии выпускников Алматинского и Туркестанского регионов. Полученные результаты позволили сформулировать следующие выводы.

По данным нашего исследования, 41,3% молодежи сталкиваются с серьезными трудностями на рынке труда. Еще 32,4% не смогли трудоустроиться по своей специальности. Этот показатель свидетельствует о высокой актуальности проблемы среди выпускников. Среди опрошенных выпускников Алматинского и Туркестанского регионов 48,5% ответили, что молодежь в возрасте от 22 до 24 лет чаще сталкивается с безработицей. Более половины опрошенной молодежи (63,5%) считают, что основная трудность – отсутствие опыта работы. Менее трети респондентов (30,1%) отмечают, что трудоустройство по специальности, полученной в университете, затруднено. Доля молодежи, считающая основным препятствием получения работы «отсутствие контактов и знакомых», составляет 45,6%. Только 3,1% опрошенных отметили отсутствие затруднений в трудоустройстве молодежи.

Большинство выпускников трудоустраиваются с большим трудом. Это характерно как для мужчин (50%), так и для женщин (46,2%). Только 5% мужчин и 5,8% женщин отметили, что легко трудоустроиться.

Выпускникам вуза свойственны следующие стратегии: *рыночная* (возможность заработать, карьерный, профессиональный рост), *патерналистская* (надежда на государство, участие в государственных программах занятости), *традиционная* (опора на социальный капитал, поиск помощи со стороны друзей, родственников, знакомых). В то же время, небольшое количество выпускников обращается к услугам центров занятости, предпочитая самостоятельный поиск работы и личные связи.

Социально-экономические стратегии выпускников Алматинской и Туркестанской регионов имеют существенные различия. В ходе исследования также было выявлено, что Алматинские мужчины (11,1%) чаще, чем Туркестанские (6,2%) обращаются в государственные службы занятости, участвуют в государственных программах, демонстрируя *патерналистскую* стратегию трудоустройства. На ярмарки вакансий, проводимой в вузе, чаще всего надеются Туркестанские мужчины (7,7%) и Алматинские женщины (7,3%). Трудоустройство через социальные сети, СМИ часто предпочитают Алматинские парни (9,1%) и женщины (9,2%). Тем не менее, возможность трудоустройства через знакомых характерна для выпускников обоих регионов и отражает *традиционную* стратегию трудоустройства. Недоверие выпускников к институциональным возможностям учреждений занятости показывает низкий уровень участия молодежи в данном процессе. Алматинские выпускники более адаптированы к рыночным условиям; больше осведомлены о государственных центрах занятости и, в отличие от Туркестанских выпускников, склонны соглашаться

на любую работу, предложенную этими центрами, даже не связанную со своей профессией, демонстрируя *рыночную* стратегию трудоустройства. Для Туркестанских выпускников в связи с сохраняющимся традиционным экономическим укладом «социальные связи» остаются основным источником получения работы.

В *параграфе 2.3.* «Направления оптимизации трудоустройства выпускников вузов Казахстана» предложена система трудоустройства дипломированной молодежи, включающая следующие основные направления:

- расширить услуги практического консультирования выпускников как субъектов рынка труда на государственном и региональном уровнях;

- усовершенствовать методы и технологии учета выпускников высших учебных заведений на рынке труда, показателей трудоустройства в различных высших учебных заведениях и центрах занятости; создание единой системы мониторинга трудоустройства выпускников университета;

- развить систему социального партнерства между вузами и работодателями (разработка учебных программ вуза в соответствии с требованиями работодателей, экономических особенностей регионов);

- разработать рекомендации для университетов по дополнительному образованию (внедрить на последних курсах спецкурсы практической направленности, включающие знания, отражающие состояние местного рынка труда и характеризующие методы, приводящие к эффективному трудоустройству, позволяющие быстро осваивать навыки работы в организациях, дающие представления о деловом этикете и корпоративной культуре);

- продлить сроки производственной, учебной, педагогической практики в университетах для упрощения процесса трудоустройства выпускников;

- модернизировать работу центров карьеры в университетах, оказывающих организационную и психологическую помощь выпускникам в поиске работы и трудоустройстве (консультации по поиску рабочих мест в соответствии с навыками и способностями, заполнения резюме и т.д.).

В *Заключении* сформулированы основные выводы по диссертационной работе и определены перспективы дальнейшей разработки проблемы.

1. Формирование карьеры, поиск работы, трудовой потенциал выпускников, карьерные мотивации зависят от их места жительства и места нахождения вуза, а трудоустройство молодежи представляет собой сложный процесс, зависящий от профессионального образования, приобретенного в университете, социально-экономического положения регионов. В то же время, дипломированные специалисты имеют высокую мотивацию трудоустройства и применяют для этого разнообразные стратегии.

2. В настоящее время в экономике казахстанского общества глубоко ощущается дефицит кадров. Для работодателей актуальны вопросы кадров, которые готовы взять на работу молодых специалистов. Преобладает

противоречие во взаимных ожиданиях работодателей и выпускников вузов; требованиям работодателей не соответствует потенциал молодых специалистов, их личностные и профессиональные качества. Работодатели ждут активных, высокообразованных профессиональных специалистов, уверенных в своих знаниях, в совершенстве владеющих новыми компьютерными технологиями, способных быстро адаптироваться к современным требованиям общества, способных быстро адаптироваться к современным потребностям общества, а также молодых людей, стремящихся к карьерному росту по выбранной отрасли. В то же время выпускники стараются получить высокооплачиваемую работу, часто независимо от полученного образования и имеют повышенные инструментальные притязания.

3. Для успешного трудоустройства выпускников вуза на рынке труда разработаны следующие практические рекомендации:

- осуществление государственной поддержки занятости молодежи: совершенствование методики распределения бюджетных средств всех уровней для осуществления мероприятий по трудоустройству молодежи, исходя из потребностей экономики и прогнозируемого количества соответствующих категорий населения и объема предоставляемых услуг;

- развитие объединений работодателей и профсоюзов в целях регулирования молодежного рынка труда и осуществления мер по содействию занятости молодежи;

- стимулирование занятости на селе, совершенствование службы занятости, создание механизма взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг.

- приведение современной системы образования в соответствие с требованиями рынка труда. Для единой интеграции молодежи в рынок труда в системе образования должна быть создана конкурентная основа для каждого профессионального уровня. Есть несколько способов решения этой проблемы, в том числе широкое проведение информационной работы среди молодежи, направленной на формирование и повышение ценностей труда, популяризацию рабочих профессий. По нашему мнению, такие меры, как формирование предпринимательских навыков среди молодежи, организация профессиональной практики в рамках программы университета, повышение качества профессионального образования, применение альтернативных способов подготовки и переподготовки специалистов, основанных на принципах непрерывного образования, могут улучшить сложившуюся ситуацию.

СПИСОК ПУБЛИКАЦИЙ АВТОРА ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Статьи в изданиях, включенных в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий ВАК Министерства образования и науки РФ:

1. Сыздыкова, М. Б. Трудоустройство молодых специалистов с высшим образованием в современном казахстанском обществе // Казанский педагогический журнал. 2017. № 1 (120). С. 195-197. (0,29 п.л.).
2. Сыздыкова, М. Б. Группа молодого поколения в общей структуре трудовых ресурсов // Казанский педагогический журнал. 2017. №6. С. 192-195, (0,3 п.л.).
3. Фурсова, В. В. Сыздыкова М. Б., Бимаханов Т. Д., Махамбетова М.А. Потребности общества в кадрах и престиж профессий // Социально-экономические явления и процессы. 2018. Т.13. № 1. С.12-16. (0,5 п.л. / авт. 0,38 п.л.)
4. Фурсова, В. В., Сыздыкова М. Б., Бимаханов Т. Д. Молодые специалисты: некоторые проблемы социально-профессионального становления // Казанский социально-гуманитарный вестник. 2018. № 5 (34). С. 60-65. (0,5 п.л. / авт. 0,3 п.л.).
5. Фурсова, В. В. Сыздыкова М. Б., Бимаханов Т. Д., Махамбетова М. А. Подготовка молодежи к труду как социальная проблема // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. 2018. № 2 (57). С-77-85. (0,6 п.л. / авт. 0,3 п.л.).

Статьи в изданиях, рецензируемых в системах Scopus и Web of Science:

6. Fursova, V., Shakirova A., Nikitina T., Spirchagova T., & Syzdykova M. Employment of University Graduates Across the Post-soviet Space: Problems and Solutions (The Example of Kazakhstan) // Journal of History Culture and Art Research. 2017. No. 4. Vol. 6. P. 470-478. (0,7 п.л. / авт. 0,5 п.л.).
7. Fursova, V., Ha Van Hoang, Syzdykova M. Social capital of the family and availability of higher education in Vietnam // AD ALTA: journal of interdisciplinary research. 2018. vol. IX. P. 355-359. (0,7 п.л. / авт. 0,5 п.л.).
8. Syzdykova, M. B., Bimakhanov T. D., Makhambetova M. A., Toilybekova E. O. Analysis of the state and prospects for the development of vocational training for young professionals // Revista San Gregorio. 2018. P. 115-121. (0,7 п.л. / авт. 0,5 п.л.).
9. Fursova, V. V. Syzdykova M. B., Gimadeeva D. R., Bimakhanov T. D. Estudio de problemas sociales que afectan el desempleo de jóvenes expertos en Kazajstán. // ORBIS Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas. P. 164-175 (0,8 п.л. / авт. 0,5 п.л.).

10. Fursova, V. V., Syzdykova M. B., Bimakhanov T. D. Social and economic consequences of youth unemployment // ПАОАВЖ. Vol. 10. S1. P.100-104. (0,7 п.л. / авт. 0,4 п.л.).
11. Fursova, V. V., Syzdykova M. B., Bimakhanov T. D. The Problem of Employment of College Graduates in the Labour Market of Kazakhstan in the Context of Regional Differences // International Journal of Engineering and Advanced Technology (IJEAT). Vol. 9. 2019. (0,7 п.л. / авт. 0,4 п.л.).
12. Fursova, V. V., Syzdykova M. B., Bimakhanov T. D., Makhambetova M. A. Competence of graduates of higher professional education as an object of sociological reflection. // 3С ТІС. Cuadernos de desarrollo aplicados a las TIC. 2019. P. 205-217. (0,9 п.л. / авт. 0,49 п.л.).

Другие публикации по теме исследования:

13. Сыздыкова, М. Б. Социальное развитие и занятость молодежи в казахстанском обществе // Международный научный журнал Инновационная наука. 2015. №4. Часть 3. С. 181-183 (авт. 0,2 п.л.).
14. Сыздыкова, М. Б. Трудоустройство молодых специалистов в современном казахстанском обществе // Научный журнал «CHRONOS» IV Международная научная конференция. – Москва. 2016. Часть 1. С. 86-89 (авт. 0,3 п.л.).
15. Сыздыкова, М. Б., Бимаханов Т. Д. Подготовка молодых специалистов на рынке труда в высших учебных заведениях // Журнал «Международный академический вестник». – Уфа. 2017. С. 25-29. (0,4 п.л. / авт. 0,28 п.л.).
16. Сыздыкова, М. Б. Феномен молодёжной безработицы как социального явления // Развивающее обучение в условиях государственно, общественного управления: сб. статей и методических материалов Международной научно-практической конференции. – Казань. 2015. С. 36-40. (авт. 0,2 п.л.).
17. Сыздыкова, М. Б. Феномен молодёжной безработицы как социального явления. Динамика развития современной науки // сб. статей Международной научно-практической конференции. – Уфа. 2015. С. 200-202. (авт. 0,2 п.л.).
18. Сыздыкова, М. Б. Трудоустройство молодых специалистов с высшим образованием в современном казахстанском обществе // Казанские студенческие социологические чтения: сб. науч. тр. – Казань. 2016. С.88-91. (авт. 0,28 п.л.).
19. Сыздыкова, М. Б. Феномен молодежной безработицы как социального явления // сб. науч. трудов по итогам международной научно-практической конференции. – Тюмень. 2016. № 1. С.12-14. (авт. 0,2 п.л.).
20. Сыздыкова, М. Б. Трудоустройство молодых специалистов с высшим образованием в современном казахстанском обществе // Жаһандық әлемдегі

тәуелсіз Қазақстан: республикалық ғылыми-тәжірибелік конференция. – Кызылорда. 2016. С. 227-230. (авт. 0,28 п.л.).

21. Сыздыкова, М. Б. Феномен молодежной безработицы как социального явления // Актуальные вопросы общественных наук в современных условиях развития страны, сб. науч. тр. – Санкт-Петербург. 2016. С. 201-206. (авт. 0,3 п.л.).

22. Сыздыкова, М. Б. Высший образования и рынок труда в Казахстане // Конференции молодых ученых «Новые подходы и методы в социологии: современные исследовательские практики» Сб. науч. тр. – Москва. 2017. С. 156-159 (авт. 0,2 п.л.).

23. Сыздыкова, М. Б. Система высшего образования Республики Казахстан. // Социология в современном мире: наука, образование, творчество. 2017. Том 1, Выпуск № 9. С. 153-158. (авт. 0,3 п.л.).

24. Фурсова, В. В. Сыздыкова М. Б. Кредитная система обучения (на примере Республики Казахстан). // Россия между модернизацией и архаизацией: 1917– 2017 гг.: материалы XX Всероссийской научно-практической конференции Гуманитарного университета. – Екатеринбург. 2017. – Т. 2. С.400-403. (0,4 п.л. / авт. 0,2 п.л.).

25. Сыздыкова, М. Б. Современное медиаобразование в Казахстане // «Медиа и власть: власть медиа?» Материалы Международной научно-образовательной конференции. – Казань. 2017. С. 299-304. (авт. 0,2 п.л.).

26. Сыздыкова, М. Б. Взаимодействия учреждений профессионального образования с рынком труда (на примере Казахстана). // Социальные процессы в полиэтническом обществе: II Казанские студенческие социологические чтения. – Казань. 2017. С.103-108. (авт. 0,3 п.л.).

27. Сыздыкова, М. Б., Бимаханов Т. Д., Махамбетова М. А. Еңбек нарығындағы жастарды жұмыспен қамту процесінде кәсіби дайындық түрлерінің тиімділігін талдау // – Кызылорда. 2017. С.286-290. (авт. 0,3 п.л.).

28. Сыздыкова, М. Б., Фурсова В. В., Бимаханов Т. Д. Анализ эффективности формы профессиональной подготовки молодежи в процессе трудоустройства на рынке труда. // Современные тенденции развития системы образования. Сборник трудов Международной научно-практической конференции. – Чебоксары. 2018. С. 279-281. (0,3 п.л. / авт. 0,1п.л.).

29. Сыздыкова, М. Б., Бимаханов Т. Д., Махамбетова М. А. Взаимосвязь системы высшего образования и рынка труда в Казахстане // «Научная мысль XXI века: результаты фундаментальных и прикладных исследований»/ Сб. ст. международной научно-практической конференции НИЦ «Поволжская научная корпорация» 2018. С.22-27. (0,3 п.л. / авт. 0,28 п.л.).