

Карагандинский университет Казпотребсоюза

УДК 339.13+378(574)

На правах рукописи

БЕЗЛЕР ОКСАНА ДМИТРИЕВНА

**Организационно-экономические механизмы интеграции рынков
труда и образовательных услуг в Республике Казахстан**

6D050600 – Экономика

Диссертация на соискание степени
доктора философии (PhD)

Научные консультанты
доктор экономических наук,
профессор
З.Н. Борбасова

PhD, ассоциированный профессор
Т. Седларски

Республика Казахстан
Караганда, 2022

СОДЕРЖАНИЕ

НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ.....	3
ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ.....	4
ВВЕДЕНИЕ.....	5
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИНТЕГРАЦИИ РЫНКОВ ТРУДА И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ	11
1.1 Сущность интеграции рынков труда и образовательных услуг и организационно-экономические механизмы ее реализации.....	11
1.2 Методические подходы к анализу интеграции рынков труда и рынка высшего образования	23
1.3 Международный опыт взаимодействия организаций высшего образования и рынка труда	31
2 ИССЛЕДОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ ИНТЕГРАЦИИ РЫНКОВ ТРУДА И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В КАЗАХСТАНЕ.....	43
2.1 Анализ динамики рынка труда.....	43
2.2 Исследование развития рынка высшего образования	58
2.3 Оценка интеграции рынков труда и высшего образования.....	73
3 НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕХАНИЗМОВ ИНТЕГРАЦИИ РЫНКОВ ТРУДА И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ	90
3.1 Оценка результативности реформирования системы высшего образования	90
3.2 Повышение конкурентоспособности выпускников вуза на региональном рынке труда.....	99
3.3 Эконометрическая оценка прогнозирования факторов трудоустройства выпускников-грантников вуза	110
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	119
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	125
ПРИЛОЖЕНИЕ А – Акт внедрения.....	134
ПРИЛОЖЕНИЕ Б – Подходы к определению содержания понятия «механизм».....	135
ПРИЛОЖЕНИЕ В – Схема интеграции рынков труда и высшего образования при различных соотношениях спроса (D) и предложения (S)	137
ПРИЛОЖЕНИЕ Г – Динамика основных индикаторов рынка труда Казахстана.....	138
ПРИЛОЖЕНИЕ Д – Динамика потребностей рынка труда в кадрах.....	139
ПРИЛОЖЕНИЕ Е – SWOT-анализ рынков труда и высшего образования.....	142
ПРИЛОЖЕНИЕ Ж – Анкета удовлетворенности работодателей выпускниками вузов	144
ПРИЛОЖЕНИЕ И – Результаты социологического опроса.....	147
ПРИЛОЖЕНИЕ К – Модель организационно-экономических механизмов интеграции институтов государственного управления, бизнеса и образования.....	148

НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

В настоящей диссертации использованы ссылки на следующие стандарты:

Послание Президента Республики Казахстан – Лидера Нации Н.А. Назарбаева народу Казахстана «Стратегия «Казахстан – 2050»: новый политический курс состоявшегося государства»: 14 декабря 2012 года.

Послание Главы государства К.-Ж. Токаева народу Казахстана «Казахстан в новой реальности: время действий»: 1 сентября 2020 года.

Закон Республики Казахстан «Об образовании»: принят 27 июля 2007 года, №319-III (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.09.2022 г.).

Указ Президента Республики Казахстан. Об утверждении Государственной программы развития образования и науки Республики Казахстан на 2016-2019 годы: утв. 1 марта 2016 года, №205, утр. силу 29 октября 2018 года, №781.

Постановление Правительства Республики Казахстан. Об утверждении Плана мероприятий на 2011-2015 годы по реализации Государственной программы развития образования Республики Казахстан на 2011-2020 годы (1 этап): утв. 11 февраля 2011 года, №130.

Постановление Правительства Республики Казахстан. Об утверждении Государственной программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы «Еңбек»: утв. 13 ноября 2018 года, №746.

Постановление Правительства Республики Казахстан. Об утверждении Государственной программы поддержки и развития бизнеса «Дорожная карта бизнеса-2025»: утв. 24 декабря 2019 года, №968.

Постановление Правительства Республики Казахстан. Об утверждении Государственной программы развития образования и науки Республики Казахстан на 2020-2025 годы: утв. 27 декабря 2019 года, №988, утр. силу 12 октября 2021 года, №726.

Постановление Правительства Республики Казахстан. Об утверждении национального проекта «Качественное образование «Образованная нация»: утв. 12 октября 2021 года, №726.

Приказ министра здравоохранения и социального развития. Об утверждении методики определения прогнозной потребности в рабочей силе: утв. 28 июня 2016 года, №562.

Программа Президента Республики Казахстан. План нации – 100 конкретных шагов: утв. 20 мая 2015 года.

ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

EIS	– Employment Insurance System
GPA	– Grade Point Average
ISCED	– International Standard Classification of Education
QS– WUR	– Quality System World University Ranking
SQA	– Scottish Qualification Authority
TAFE	– Technical and Further Education
АО ИП	– Акционерное общество иностранного предприятия
АОО	– Автономная Организация Образования
БНС АСПР	– Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам
ВВП	– валовый внутренний продукт
ВОУД	– внешняя оценка учебных достижений
ВЭД	– виды экономической деятельности
ГИК	– глобальный индекс конкурентоспособности
ГПИИР	– Государственная программа индустриально-инновационного развития
ГПРОН	– Государственная программа развития образования и науки
ГЦВП	– Государственный центр по выплате пенсий
ГЧП	– государственно-частное партнерство
ЕНТ	– Единое национальное тестирование
КТА	– комплексное тестирование абитуриентов
МНиВО	– Министерство науки и высшего образования
МОН	– Министерство образования и науки
МСБ	– малый и средний бизнес
МТБ	– материально– техническая база
МТСЗН	– Министерство труда и социальной защиты населения
НИОКР	– научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы
НПП	– Национальная палата предпринимателей
ОП	– образовательная программа
ОЭСР	– Организация экономического сотрудничества и развития
ПВО	– послевузовское образование
ППС	– профессорско-преподавательский состав
РАН	– Российская академия наук
РГКП	– Республиканское государственное казенное предприятие
РК	– Республика Казахстан
СОП	– Союз обучающихся представителей
СОФ	– Союз образовательного фонда
ТиПО	– техническое и профессиональное образование
ТОО	– Товарищество с ограниченной ответственностью
Тыс.	– тысяч
УНПК	– учебно-научный производственный комплекс

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Рынок труда и рынок образовательных услуг затронули интеграционные процессы, происходящие в мировом сообществе во всех сферах человеческой деятельности. Современные «результаты функционирования этих двух рыночных институтов не удовлетворяют требованиям воспроизводства в национальном масштабе. Это проявилось в том, что процессы реструктуризации во многих ключевых отраслях национальной экономики и промышленности столкнулись с дефицитом квалифицированной рабочей силы, отсутствием или несоответствием уровня подготовки специалистов требованиям обеспечения конкурентоспособности предприятий и целых отраслей. Острота проблемы несбалансированности рынка труда и рынка образовательных услуг приобретает принципиальное значение в условиях нарастания темпов промышленной модернизации и развития цифровой экономики. В этих условиях развитие экономики должно сопровождаться не просто созданием эффективно функционирующего рынка труда, реформированием и развитием рынка образовательных услуг, но и обеспечением их интеграции с задействованием определенных механизмов, развитием партнерских отношений между субъектами этих рынков» [1, с. 3].

В стратегических государственных программах подчеркивается значимость объединения основных целей рынка труда и рынка образовательных услуг на современном этапе развития экономических отношений. В своем Послании народу Казахстана «Стратегии «Казахстан – 2050: новый политический курс состоявшегося государства» президентом государства поставлена главная задача «модернизации рынка труда, рынка образовательных услуг и повышение уровня социального обеспечения населения в условиях социальной нестабильности в мире».

В целях реализации Послания Президента Правительство республики приняло и утвердило в 2008 – 2009 годах государственные программы «Еңбек» и «Дорожная карта бизнеса – 2025». За время действия программы «Дорожная карта бизнеса» было создано порядка 1 млн. новых рабочих мест и сохранено около 500 тыс. Данная программа была ориентирована на сбалансированный рост регионального предпринимательства, поддержание действующих и создание новых постоянных рабочих мест с применением обучающих курсов для будущих предпринимателей, а также на оказание помощи в трудоустройстве и развитии продуктивной занятости.

В Концепции вхождения в 30 развитых стран мира подчеркивается значимость трудоустройства через новые формы занятости с выделением такого конкурентоспособного фактора страны, как профессиональные компетенции. Резервом при этом, безусловно, являются самозанятые, безработные и выпускники профессиональных и высших учебных заведений.

Еще одним немаловажным стратегическим документом формирования государственной политики в системе образования ранее являлась «ГПРОН РК

на 2011 – 2025 годы», одной из задач которой в сфере высшего и послевузовского образования обозначено «обеспечение качественной подготовки конкурентоспособных кадров в соответствии с потребностями рынка труда и ожиданиями работодателей для укрепления взаимодействия между образованием, наукой и промышленностью».

Согласно данному программному документу, трудоустройство выпускников вузов поставлено в основу его реализации и включалось как целевой индикатор реализации. Доля выпускников вузов, обучившихся по государственному образовательному заказу и трудоустроенных в первый год после окончания вуза по специальности, к 2017 году составляла 85 %, в 2019 году – 90 %. При этом ранее МОН и МТСЗН проводили совместный мониторинг данного индикатора.

На смену ГПРОН в 2021 году пришел национальный проект «Качественное образование «Образованная нация», основной задачей которого стоит повышение конкурентоспособности казахстанских вузов.

Глава государства Касым-Жомарт Токаев в Послании народу Казахстана «Казахстан в новой реальности: время действий» неоднократно делает акцент на увеличение уровня занятости населения, роста участников МСБ через призму совершенствования профессиональных компетенций.

Нельзя отрицать, что в Казахстане для стимулирования занятости и образованности населения на уровне государственных решений принимаются определенные шаги. Рынки труда и образовательных услуг находятся в состоянии перманентного развития, и процессы совершенствования происходят постоянно и, взаимодействуя, имеют непосредственное влияние на изменение занятости населения.

Развитие этих рынков должно сопровождаться относительным равновесием предложения и спроса на рабочую силу на государственном и региональном уровнях. Но на современном этапе развития в системе взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг наблюдается несбалансированность. Выделяются трудоизбыточные и трудодефицитные регионы, где не только не уравнивается количественная потребность в кадрах, но и наблюдается нехватка квалифицированной рабочей силы, обеспечивающей конкурентоспособность предприятий и целых отраслей. Острота данной проблемы принимает важное значение в условиях интеграции и глобализации. Совершенствование организационных и экономических механизмов регулирования занятости, обеспечение качества и конкурентоспособности рабочей силы становятся ключевыми задачами социально-экономического развития.

В стремительно меняющихся тенденциях труда и образования стоит вопрос уже не просто во взаимодействии их механизмов, а их интегрирования, при объединении которых будет достигаться количественное и качественное удовлетворение занятости населения для улучшения социально-экономической стабильности страны.

Степень научной разработанности темы исследования. Теоретико-методологические вопросы развития рынка труда и рынка образовательных услуг неоднократно исследовались отечественными и зарубежными учеными.

Ученые с мировым именем А. Смит, Д. Рикардо, В. Петти, А. Маршал, Дж. Б. Кларк, А. Пигу, Т. Шульц, М. Фридмен провели фундаментальные исследования в формировании человеческого потенциала и обоснования его роли в современной экономике.

Современные работы, посвященные изменениям содержания труда, его организации и навыков работников под влиянием информационно-компьютерных технологий, принадлежат М. Дж. Генделю, Ф. Грину, Х.Ч. Сео, Я. Ли, Д.Д. Гур, Д.К. Киму, С. Фрейю и М. Осборн, С.М. Анпилову, А.Н. Сорочайкину, Е.С. Шишкиной. В исследованиях этих учёных рассматриваются институциональные концепции развития трудовых отношений.

Институциональную природу рынка образовательных услуг в своих научных работах исследуют Н.Н. Терещенко, У.В. Попова, В.П. Щетинин, Н.А. Хроменков, Б.С. Рябушкин, В.В. Кучерова.

Рассмотрение вопросов взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг раскрыты в исследованиях С.Я. Некрестьяновой, М.В. Борисенко, И.Б. Стуровой, Д.Г. Филипповой, Г.А. Зиминной, В.В. Завгородней, Д.Л. Агранат, В.А. Дикарева, И.В. Кругловой.

Изучению международного опыта взаимодействия рынка труда и рынка высшего образования посвящены работы Н.Т. Вишневской, А.А. Зудиной, А.Н. Идрисовой, Ж.К. Далабаева, А.Б. Далдыбаевой, Ж.К. Омарбековой, Д.Л. Агранат.

Вопросами профессиональных компетенций широко обсуждаются международным научным обществом в лице С. Скарпетты, Н.М. Лай и К.Л. Тенга, М.С. Веласко, Г.С. Роналда, Х. Кока.

Несмотря на большой вклад ученых в развитие теории рынков труда и образовательных услуг и на вопросы их взаимодействия, на данном этапе в отечественной литературе отсутствует четкое понятие интеграции рынков, а также не определены факторы и методы оценки ее эффективного функционирования. Актуальность и недостаточная разработанность проблемы в вопросах интеграции рынков труда и образовательных услуг, теоретическая и практическая значимость исследования определили выбор темы, цель и задачи диссертационного исследования.

Цель диссертационной работы – исследование сущности интеграции рынка труда и рынка образовательных услуг и обоснование действующих и перспективных организационно-экономических механизмов для достижения эффективной занятости молодежи Республики Казахстан.

Для достижения цели были поставлены и решены следующие **задачи**:

- выявлен генезис концептуальных основ интеграции рынка труда и рынка образовательных услуг;

- определены методические подходы к анализу и оценки интеграции рынков труда и высшего образования;

- обобщена зарубежная практика действующих механизмов взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг;
- проанализировано состояние рынка труда Казахстана, определены направления совершенствования механизмов регулирования рынка;
- раскрыты особенности и определены возможные тенденции развития рынка высшего образования Казахстана;
- дана оценка влияния действующих механизмов на интеграцию рынка труда и рынка высшего образования с определением уровня интенсивности их взаимодействия;
- оценена результативность Государственной программы развития образования и науки на 2011-2025 годы как регулирующего механизма интеграции рынка образовательных услуг и рынка труда Казахстана;
- выявлены основные критерии конкурентоспособности выпускников вуза на региональном рынке труда;
- определены факторы, оказывающие влияние на трудоустройство выпускников вузов, обучающихся за счет государственного бюджета, с применением эконометрической модели, позволяющей провести дальнейшее прогнозирование;
- даны предложения по развитию механизмов интеграции институтов государственного управления, бизнеса и образования.

Объектом диссертационного исследования является рынок труда и рынок высшего образования Казахстана и процессы их интеграции.

Предмет исследования – совокупность организационных и экономических механизмов интеграции рынков труда и высшего образования, методических и практических подходов и рекомендаций к их интеграции.

Теоретическая и методологическая значимость исследования. Теоретической базой исследования послужили фундаментальные научные труды отечественных и зарубежных ученых по вопросам особенностей развития рынка труда и образовательных услуг, а также организационных и экономических механизмов взаимодействия исследуемых институтов.

В процессе проведения диссертационного исследования применены системный подход, статистические методы группировки, сопоставительный экономический анализ, проведена экономико-математическая оценка с применением корреляционно-регрессионного метода анализа, использована логико-эконометрическая модель прогнозирования факторов, касающихся предметов исследования. Результаты исследования направлены на совершенствование методических основ оценки влияния и результативности механизмов регулирования рынка труда и рынка высшего образования для прогнозирования социально-экономического развития населения страны.

Эмпирическую базу исследования составили результаты официальных статистических данных Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам РК, материалы, размещенные на официальных сайтах Министерства труда и социальной защиты населения РК, Министерства образования и науки РК, Министерства науки и высшего

образования РК, Национальной палаты предпринимателей «Атамекен», Организации экономического сотрудничества и развития (OECD).

В работе были использованы данные социологического онлайн опроса руководителей предприятий Карагандинского региона.

Научная новизна диссертационного исследования. К наиболее существенным результатам, содержащим научную новизну, относятся следующие:

1. выявление концептуальных основ интеграции рынка труда и рынка высшего образования;

2. систематизация механизмов государственного стимулирования вовлеченности рынка труда в рынок образовательных услуг в отдельных странах;

3. методическая оценка текущего уровня интеграции рынков труда и высшего образования с выявлением при использовании корреляционно-регрессионного анализа, факторов, оказывающих воздействие на спрос выпускников рынком труда и предложением выпускников рынком высшего образования, с последующим прогнозированием и выделением типологии интеграции;

4. раскрытие результативности реформирования системы высшего образования как регулирующего механизма интеграции с рынком труда Казахстана;

5. методологическая систематизация прогнозирования трудоустройства выпускников вузов с целью повышения эффективной занятости молодежи Карагандинского региона;

6. построение модели механизмов интеграции институтов государственного управления, бизнеса и образования.

Основные положения диссертационного исследования, выносимые на защиту:

1. уточнен генезис концептуальных основ интеграции рынка труда и рынка образовательных услуг;

2. обобщен мировой опыт использования механизмов государственного стимулирования вовлеченности рынка труда в рынок образовательных услуг для адаптации в отечественной среде;

3. адаптирована методика оценки уровня интеграции рынка труда и рынка высшего образования с последующим прогнозированием и выделением типологии интеграции;

4. выявлена результативность ГПРОН как регулирующего механизма воздействия на уровень интеграции рынка труда и рынка образовательных услуг;

5. обоснованы статистически значимые факторы прогнозирования трудоустройства выпускников региональных высших учебных заведений;

6. представлена модель организационно-экономических механизмов интеграции институтов государственного управления, бизнеса и образования.

Практическая значимость исследования заключается в том, что результаты анализа и оценки тенденций развития рынка труда могут быть использованы Министерством труда и социальной защиты РК при разработке программных документов, так как полученные результаты дают независимую оценку процессов, происходящих в поле предмета исследования (Приложение А).

Адаптированная в рамках диссертационной работы методика оценки интеграции рынка труда и рынка высшего образования и схема организационно-экономических механизмов интеграции, с целью достижения баланса между спросом и предложением рабочей силы, а также при формировании государственного заказа на получение образования могут найти свое применение при разработке совместных индикаторов стратегических документов Министерства труда и социальной защиты РК с Министерством науки и высшего образования РК, Министерством просвещения РК.

Рассмотренный в диссертации метод оценки текущей результативности целевых государственных программных документов может быть применен в практике государственного стратегического планирования для выстраивания эффективной системы бюджетирования по результатам.

Выстроенная модель организационно-экономических механизмов интеграции институтов государственного управления, бизнеса и образования может повысить результативность региональной политики по содействию занятости населения и развитию предпринимательства, проводимых НПП «Атамекен» и Центрами занятости населения.

Также результаты диссертационного исследования могут быть использованы при разработке вузами ОП, а также при чтении лекций в вузах по дисциплинам «Экономика рынка труда», «Государственное регулирование экономики», «Эконометрика», «Экономический анализ» и др.

Апробация и внедрение результатов исследования. Основные результаты диссертационного исследования опубликованы в 15 научных трудах, в том числе статья в научном журнале, входящим в базу Scopus, 4 статьи в журналах, рекомендованных КОКСОН МОН РК, 7 статей в материалах международных научно-практических конференций, статья в международном журнале, входящего в базу РИНЦ, статья в казахстанском научном журнале и статья в научном зарубежном журнале. Статьи опубликованы в соавторстве с научными консультантами.

Структура и объем диссертации. Диссертационная работа состоит из нормативных ссылок, обозначений и сокращений, введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и приложений. Содержит 22 таблицы, 27 рисунков по основному тексту диссертации, список использованных источников, включающий 113 наименований и 9 приложений.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИНТЕГРАЦИИ РЫНКОВ ТРУДА И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

1.1 Сущность интеграции рынков труда и образовательных услуг и организационно-экономические механизмы ее реализации

Преобразование мировых экономических отношений привело к обострению многих социальных проблем, в том числе трудовых и образовательных, с обострением старых противоречий и порождением новых. Недочеты новых экономических реформ способствовали диспропорциям в отраслевой структуре занятости и экономической активности населения, росту безработицы, в том числе среди молодежи, проблемам эффективной занятости, самозанятости населения и т.д.

Отставания в развитии рынка образовательных услуг от требований рынка труда наблюдаются на национальном и региональном уровнях. Это отразилось на нехватке квалифицированной рабочей силы в процессе реструктуризации в основных секторах национальной экономики, недостатке или несоответствии уровня подготовки специалистов с условиями обеспечения конкурентоспособности не только предприятий, но и отраслей. Развитие этих рынков характеризуется отсутствием относительного равновесия спроса и предложения на квалифицированную рабочую силу [1, с. 4]. Причем спроса и предложения различных по своей природе рынков - двух элементов экономической системы.

Очевидно, что в данных условиях необходимы такие преобразования, которые бы способствовали развитию цивилизованного рынка труда и рынка образовательных услуг, их совместного решения практических вопросов с осмыслением новых подходов в экономической теории, касающихся категорий рынка труда, занятости и безработицы.

В рамках данного раздела исследуются теоретические особенности таких экономических понятий, как: «рынок труда», «рынок образовательных услуг», «интеграция», особенности интеграционных процессов между исследуемыми видами рынков, а также теоретические подходы к определению сущности организационно-экономического механизма.

В экономическом научном сообществе существует множество теорий и концепций функционирования рынка труда и рынка образовательных услуг, различия которых указывают на многогранность изучаемых институтов. Каждая теоретическая концепция характеризуется специфическим подходом, поскольку рынок труда и рынок образовательных услуг являются категориями не только экономического, но и социального порядка.

В классической теории рынка труда, создателями которой являются такие научные личности, как У. Петти, А. Смит, Д. Рикардо, Ж.Б. Сэя, К. Маркс, основная роль отводится стремлению равновесия в условиях совершенной конкуренции при полной занятости населения; труд является товаром и объектом купли – продажи, а заработная плата меняется в полной зависимости от условий труда [11].

А. Смит, Д. Рикардо и В. Петти в своих трудах рассматривали проблемы развития рынка труда также через рассмотрение вопросов занятости населения. Достижение полной занятости, по их мнению, возможно в результате равновесия на рынке труда без оказывания государством влияния на экономику [12].

В. Петти заложил попытку количественного измерения человеческого капитала, в роли которого он рассматривал как самого человека (трудоспособного и нетрудоспособного населения), так и его полезные свойства, а Д. Рикардо подчеркнул роль уровня образования в формировании человеческого капитала и богатства нации [13].

Модель рынка труда в неоклассической теории (А. Маршалл, Дж. Б. Кларк, А. Пигу и др.) «не признает труд создателем стоимости товара, а определяется его предельной полезностью. То есть, если классики утверждали, что все виды доходов создаются только трудом, то неоклассики – факторами производства, выделяя ценность вложенного капитала в человеческое существо. А. Маршалл уделял в своих работах внимание вопросам обучения и его выгоды не только рабочему, но и государству в целом, выявив прямую зависимость действия спроса и предложения на рынке труда от длительности времени обучения на подготовку к труду работника» [14].

А. Маршалл, поддерживая идею равновесия, утверждал, что цена спроса равна цене предложения, а объем производства не обнаруживает тенденций ни к увеличению, ни к сокращению [15].

Монетарская (М.Фридмен, Э. Фелпс, Р. Холл, А. Риз) и кейнсианская (Дж. Кейнс) модели рынка труда уже затрагивают вопросы степени государственного воздействия на уровни безработицы, занятости, эластичности заработной платы, теории которых работали в определенный период развития экономики и были недостаточными на других этапах развития [13].

В своей работе «Инвестиции в человеческий капитал» Т.Шульц доказал, что инвестиции в образование (прямые затраты связанные с обучением и усилия самих обучающихся) являются прямыми зависимыми экономического роста, в том числе и рынка труда [16].

Институциональная теория XX века (Дж. Даплон, П. Дренгер, М. Пайор, Д. Гордон – теория сегментации рынков; Г. Шульц, Я. Минсер – теория человеческого капитала и др.) рассматривает рынок труда через призму категории «институт» и через влияние общественных и политических институтов на рынок труда, изучает анализ структуры рабочей силы (профессиональной, отраслевой, демографической и др.) при значительной роли государственного регулирования [17].

В имеющихся теориях и трактовках можно проследить значимость образования в формировании рынка труда. Особую значимость сфера образовательных услуг обрела с формированием концепций социально-экономического развития: постиндустриального, деятельностного общества, человеческого капитала, гибкого рынка, информационного общества и др. Немало вопросов возникает при изучении понятия «образовательная услуга».

Исследователи предлагают трактовку данного понятия с точки зрения индивидуального объекта исследования. Так, например, с точки зрения теории человеческого капитала, образовательная услуга - это потребительское благо для отдельного человека или «инвестиции в себя», которые в будущем окупятся и принесут доход в виде заработной платы.

В Законе РК «Об образовании» «как принцип государственной политики, образование является приоритетом общечеловеческих ценностей, жизни и здоровья человека, свободного развития творческих, духовных и физических возможностей личности, воспитание гражданственности, трудолюбия, уважения к правам и свободам человека, любви к своей Родине» [18]. Но в документе не дано определение «образовательная услуга».

Г.С. Беккер утверждал, что «человеческий капитал формируется из таких источников как: обучение, подготовки на производстве, расходов на здравоохранение, миграции и поиска информации о ценах и доходах» [19].

По мнению А.М. Стрижова, «образовательная услуга - это целенаправленная деятельность, с взаимодействием участников образовательного процесса и направленная на удовлетворение образовательных потребностей» [20].

С.А. Зайчикова, Н.Н. Терещенко, В.Н. Зотов имеют схожую точку зрения во мнении, что «образовательная услуга – система знаний, умений и навыков, направленная на удовлетворение потребностей индивида, общества и государства, по определенной программе» [21, 22, 23].

Т.А. Сон утверждает, что «образовательная услуга есть результат деятельности учебного заведения, направленный на удовлетворение производственного спроса» [24].

Рынок образовательных услуг, по мнению Щетинина В.П., это рынок, на котором взаимодействуют спрос на образовательные услуги со стороны отдельных личностей, предприятий, государства и их предложение различными образовательными учреждениями [25].

Как систему экономических отношений по поводу купли-продажи образовательных услуг, востребованных как коллективными, так и индивидуальными потребителями, определяет рынок образовательных услуг Багиев Г.А. [26].

С точки зрения Кучеровой В.В., «рынок образовательных услуг необходимо рассматривать с точки зрения образовательных программ, то есть специфики обучения, а под услугой можно понимать, как саму деятельность или ее совокупность, так и результат деятельности» [27].

Обобщая вышеизложенное, можно утверждать, что рынок образовательных услуг – это сфера формирования спроса и предложения на образовательные услуги между поставщиками, потребителями, производителями и государством, с учётом материального аспекта при взаимодействии их друг с другом.

Теоретические особенности рынка труда и рынка образовательных услуг указывают на взаимосвязь их функционирования. Достаточное количество

научных трудов посвящено вопросам взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда, однако отсутствие эффективного современного взаимодействия признается всеми авторами. Эти социально-экономические категории находятся в постоянном процессе эволюции и являются производной множества процессов, происходящих в стране и, несомненно, с необходимостью косвенного государственного регулирования. Также нельзя не согласиться с институционально-социологическими направлениями научных исследований, которые доказывают влияние различных видов государственных программ на повышение эффективности функционирования рынков труда и образования на различные группы населения.

Рынок труда как основной потребитель продукта рынка образовательных услуг должен устанавливать критерии качества подготовки специалистов исходя из необходимости решения конкретных задач производства. Безусловно, среднее образование, являясь в Казахстане обязательным, - фундамент становления и развития личности. Основная задача ТиПО направлена на приобретение компетенций выполнять работником среднего звена конкретную работу в определенной профессиональной сфере [14]. Бакалавриат – получение высшего образования, образовательные программы которого направлены на получение высшего профессионального образования. Уровень высшего образования определяет будущее развитие страны, осуществляя подготовку кадров практически по всем направлениям науки, техники и производства. И по масштабам подготовки специалистов и обеспечению кадрами занимает одно из ведущих мест в мире. С учетом того, что на рынке высшего образования сейчас значительная конкуренция, это приводит, к сожалению, не к повышению качества самой образовательной услуги, а к перепроизводству специалистов определенных направлений. Проблема в том, что такие данные должны предоставляться макроэкономическими прогнозами развития экономики страны. Частично они должны корректироваться заявками работодателей на краткосрочную и долгосрочную перспективу. Для этого на предприятии должна быть развита система планирования, что не совсем возможно в экономических реалиях. Нарастает необходимость в выработке определенных механизмов интеграции рынков труда и высшего образования, на исследовании и анализе которых мы сделаем основной акцент в рамках диссертационной работы.

И.Б. Стурова обращает свое внимание на довольно глубокие причины отсутствия взаимодействия рынка труда и рынка высшего образования, выделяя территории постсоветского пространства, среди которых низкая эластичность спроса и предложения на рынке образования, разрушение прежних систем занятости, регулируемые государством и образовательным учреждением, отмены системы принудительного распределения молодых специалистов [28; 29 с. 34].

Д.Г. Филиппова в своей работе исследовала процесс взаимодействия рынков через вложения инвестиций в человеческий капитал, что, по ее мнению, позволяет держать в балансе спрос на подготовленных специалистов с

предложением квалифицированных кадров со стороны рынка высшего образования [30].

Обнаружение противоречий влияния рынка высшего образования на индивида как субъекта, который объединяет два рынка: с одной стороны, положительное влияние в виде профессионального уровня, а с другой стороны, увеличение ненужных знаний в силу недостаточного качественного уровня образовательных услуг. Этот вопрос является направлением научного исследования Г.А. Зиминной [29 с. 35; 31].

С.Я. Некрестьянова обосновала в своей работе «методологические принципы создания государством механизмов, стимулирующих оказание работодателями финансовой и материальной поддержки образовательным учреждениям, готовящим для них рабочую силу путем введения налоговых льгот, компенсирующих не менее 50% такого рода затрат; необходимость статистической оценки и анализа, действующих в регионе систем внутрифирменного профессионального обучения как важной составляющей регионального образовательного комплекса и исходной базы для создания механизмов стимулирования их развития» [1, с. 11].

Подытоживая результаты своего исследования, Т.Е. Макеева описывает проблему взаимодействия рынков, делая упор на рассогласованность действий основных участников этих рынков, несмотря на зависимость их друг с другом. Каждый участник этого взаимодействия, по мнению ученого, имеет свои интересы [29, с. 36; 32].

А.В. Аношин, Е.И. Курильченко провели социологическое исследование, которое показало высокую зависимость мотивационных предпочтений молодежи от размера оплаты труда при выборе образовательной программы, во время трудоустройства, а также на протяжении трудовой деятельности. Фактор оплаты труда превалирует также при смене места работы и является одним из мотивов смены молодым человеком места жительства в поисках более подходящей работы [33].

И.В. Хамалинский и В.В. Завгородняя в своих трудах определяют сущность взаимодействия рынка высшего образования и рынка труда, выделяя следующее: «рынок труда и рынок образовательных услуг, взаимодействуя между собой преследуют социально-экономическую цель, в увеличении благосостоянии каждого члена общества через удовлетворение личных потребностей людей, в реализации образовательной услуги на практике, получении соответствующего уровня дохода и повышения платежеспособности населения. Существуют и внешние преимущества, в результате взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг – увеличение социальной отдачи от вложений в образовательные услуги, рост социальной активности, сокращения уровня преступности, в результате увеличения культурного уровня населения, развитие инновационных инициатив и т.д.» [34, с. 62].

Значительный интерес представляют труды М.В. Борисенко. Автор в своих исследованиях утверждает, что «рынок рабочей силы» имеет самое непосредственное отношение к взаимодействию рынка труда и рынка высшего

образования. М.В. Борисенко отмечает, что «на современном этапе главные субъекты взаимодействия - это соискатели (вчерашние студенты), представители профессионального сообщества и государственный регулятор. Товаром на данном рынке является рабочая сила со всеми имеющимися компетенциями. То есть рынок высшего образования предлагает товар, а рынок труда покупает данный товар, если он соответствует его требованиям (потребностям). Чаще всего рынок высшего образования в момент предоставления студенту полного пакета образовательных услуг завершает свою миссию. С полученными компетенциями студент переходит на рынок рабочей силы, и там происходит взаимодействие продукта рынка высшего образования и субъекта рынка труда. Оценка полученных студентом компетенций осуществляет образовательное учреждение, которое, по мнению вуза, его обучили на высоком уровне. И такая ситуация исключает объективную оценку качества полученных компетенций соискателем. В итоге рынок труда получает специалиста, который не всегда соответствует требованиям и ожиданиям работодателя» [29, с. 39].

Соглашаясь с мнением Борисенко М.В., считаем, что контролем качества полученных студентом компетенций должно являться мнение независимого субъекта оценки и одновременная трансляция соискателю и высшим учебным заведениям актуальных требований рынка труда в процессе всего обучения. Субъектами оценки должны выступать профессиональные сообщества – группа людей, которые регулярно вступают между собой в коммуникацию с целью обмена опытом и практиками выработки студентом компетенций к решению профессиональных задач, возможно, и через механизмы ГЧП. Профессиональные сообщества должны обладать не только необходимой степенью независимости от вуза и работодателя, но и в то же время владеть актуальными требованиями рынка труда. И только потом, после независимой оценки компетенций соискателя, идет его переход в категорию «рабочая сила».

Государственный регулятор – МТСЗН РК - на основе анализа баланса трудовых ресурсов, учитывая стратегические цели и направления развития, должен регулировать стратегические планы потребностей рынка труда в специалистах различного уровня, а МНиВО РК – ретранслировать эти потребности в виде объема государственного заказа на обучение в высших учебных заведениях, способствуя открытию новых направлений подготовки специалистов, соответствующих развитию экономики, включая соответствующие индикаторы в государственные стратегические программы и проекты.

Следующий участник взаимодействия – студент. Поступая в вуз (производитель услуги), студент (потребитель рынка высшего образования) желает овладеть определенными знаниями, умениями, компетенциями, в лучшем случае, в соответствии со своими склонностями, представлениями об ожидаемом уровне материального достатка (заработной платы) и востребованности на рынке труда (иметь спрос на рынке труда). Вуз же в данной ситуации желает продать ему образовательную услугу по уже

открытым образовательным программам (сфера образовательной услуги) как можно большему количеству потенциальных абитуриентов (как ресурс и потребитель услуги для вуза) [29, с. 40].

При подобном действии каждый участник процесса допускает ошибку.

Ошибка студента заключается в том, что он выбирает неактуальную образовательную программу, что связано с личностным отношением к выбору профессии, слабой профориентационной работой на уровне школы, ложной, в некоторых случаях, агитационной работой со стороны вуза, низкой информированности и труднодоступной информации о кадровых потребностях рынка труда.

Ошибка работодателя же состоит в том, что он ничего не предпринимал сегодня для того, чтобы завтра удовлетворить свою потребность в качественном кадровом составе. Всё это происходит при пассивном поведении в вопросах рекрутинга, в нежелании или непонимании необходимого взаимодействия с образовательными учреждениями. Крупные предприятия с достаточным объемом финансирования открывают на базе предприятия учебные центры, находят выход из данной ситуации, несут при этом временные издержки. А вот проблема в МСБ остается не решенной.

Ошибка государственных органов – это низкий уровень макроэкономических прогнозов и степени программного, мотивационного и финансового стимулирования участников данного процесса. Государственные программы развития являются одними из основных документов государственной и предпринимательской деятельности со стратегическим вектором деятельности различных отраслей экономики и социальной политики. Однако на сегодняшний день отсутствует четкая методика оценки эффективности реализуемых в Казахстане государственных программ, которая могла бы четко показать результаты конкретных периодов реализации целей программ и дальнейших направлений государственной политики, направленных на достижение поставленных перспективных задач.

Можно выделить следующие ошибки образовательных учреждений: во-первых, в том, что они не всегда осведомлены о потенциальных объемах потребностей в разрезе специалистов различных направлений и специальностей; во-вторых, и это, скорее, не ошибка, а проблема - подготовка и открытие новой образовательной программы является очень длительным и чрезмерно бюрократизированным процессом, вследствие чего открытие новой образовательной программы, появление новых специалистов, соответствующих потребностям рынка труда, является длительным процессом; в-третьих, низкий уровень взаимодействия с предприятиями по усилению практической направленности образовательного процесса, т.е. отсутствие или низкий уровень «живой» связи с представителями бизнеса [29, с. 41-42].

Все участники действуют в личных интересах, для достижения собственных целей совершают ошибки - и в результате такого взаимодействия возникает провал рынка.

Эта проблема увеличивается в своих масштабах и в результате внешних изменений, которым подвергаются рынки труда и высшего образования, например, под влиянием цифровых технологий. Цифровые технологии интенсивно входят во все сферы экономической деятельности человека, под их воздействием трансформируется занятость, повышается мобильность рабочей силы, ее инновационность, что в целом обуславливает изменение требований работодателя к компетенциям специалиста. Это ставит перед вузами новые задачи для удовлетворения актуальных потребностей бизнеса. Подготовка специалиста, компетенции которого характеризуются цифровой грамотностью, способностью к самостоятельному обучению, виртуальному взаимодействию, способностью к продуцированию инноваций.

Работы, посвященные изменениям содержания труда, его организации и навыков работников под влиянием информационно-компьютерных технологий, принадлежат М. Дж. Генделю, Ф. Грину, Х.Ч. Сео, Я. Ли, Д.Д. Гуру, Д.К. Киму, С. Фрей и М. Осборну [35, 36, 37, 38].

Изменения, происходящие на рынке труда, тесно взаимосвязаны и обуславливают трансформацию системы высшего образования. Различные аспекты трансформации рынка высшего образования под влиянием цифровых технологий исследуются такими учеными, как: А. Юсеф и М. Дамани, В. Сампат Кумар и Г. Маньянт, Д. Кастильо-Мерино и Е. Серадель-Лопес, А. Файор, Л. Майнетти и Р. Вергало [39, 40, 41, 42]. Однако взаимосвязь цифровых сегментов рынков труда и высшего образования, а также их взаимное влияние недостаточно изучены и требуют отдельного углубленного исследования.

В современных условиях развития рынку труда и рынку высшего образования уже недостаточно просто взаимодействовать, и поэтому нарастает необходимость использовать механизмы их интеграции для достижения совместного равновесия и эластичности.

Интеграционные процессы стали особой формой становления общества, но в научной среде отсутствует четкое понимание термина «интеграция», что в целом усложняет восприятие исследуемого предмета. Интерпретация данного понятия весьма широка и рассматривается в определенной зависимости от области ее применения, имея при этом тесную междисциплинарную связь. Термин «интеграция» происходит от латинского языка от слов «*integrum*», что означает целое, сплошное, целостное, и «*integration*» – восстановление, восполнение, объединение [43].

М.В. Босовская в своей научной работе проводит анализ теоретических особенностей интеграции с применением мультидисциплинарного подхода [44].

Философская трактовка понятия «интеграция», с позиции Г. Спенсера – это «превращение распыленного, незаметного состояния в концентрированное, видимое, связанное с замедлением внутреннего движения» [45].

В экономике «интеграция – это процесс взаимодействия, расширение экономического и производственного сотрудничества, форма интернационализации хозяйственной жизни» [46].

Интеграция - это объединение в целое отдельных частей, форма объединения субъектов через определенные механизмы и методы объединения, а также согласованное развитие и углубление взаимодействия, сотрудничества и партнерства. А интеграция рынка труда и рынка высшего образования - это тесное взаимовыгодное сотрудничество организационных и экономических механизмов достижения равновесия и эластичности этих рынков при непосредственном участии государственных регуляторов.

С точки зрения современной науки, практически любые явления и процессы, происходящие в государстве, обществе, экономике в целом, регионе, отрасли или отдельной организации, осуществляются под влиянием функционирования определенного вида механизма. В научной литературе за последнее десятилетие понятие «механизм» употребляется в различных сочетаниях и выражениях - «хозяйственный механизм», «экономический механизм», «организационно-экономический механизм» и другие, чем обусловлено наличие множества определений и трактовок сущности самого механизма [47].

Рассмотрим данные понятия с целью структуризации их относительно друг друга.

При исследовании зарождения толкования понятия «механизм» целесообразно исходить из технической сферы и физического содержания термина – в качестве системы, состоящей из звеньев и соединений, предназначенных для преобразования движения одних тел в движение других, т.е. как внутреннее устройство (система звеньев) машины, прибора, аппарата, приводящее их в действие. Ю.М. Осипов трактует сущность термина «механизм» как организацию какой-либо системы, а само понятие «организация», с одной стороны, как упорядоченное состояние элементов целого, а с другой – как процесс по их упорядочению в целесообразное единство, в систему [48, с. 167].

Одним из первых, представляющих экономику социалистического общества в виде хозяйственного механизма с достаточно сложной структурой представляет Абалкин Л.И., который выделяет в качестве основных его элементов следующие формы:

- формы организации общественного производства (разделение труда, специализация и размещение производства);
- формы и методы планирования и хозяйственного руководства (экономические, административные, социально-психологические);
- формы хозяйственного взаимодействия (финансово-кредитные отношения, оборот средств производства);
- совокупность экономических рычагов и стимулов влияния на производство и участников хозяйственной деятельности, и их стимулирование.

Хотелось бы особо подчеркнуть мнение Абалкина Л.И. о многоаспектности содержания хозяйственного механизма, который представляет собой способ организации общественного производства со свойственными ему формами, методами, экономическими стимулами и правовыми нормами [49, с. 91].

Аверина И.С. дает в своей работе более детальную структуру хозяйственного механизма. При изучении различных подходов к сущности хозяйственного механизма в процессе исторического развития автор выделяет различные типы и виды хозяйственного механизма:

- по структуре – политический, экономический, социальный, культурный;
- исходя из динамики – становление, развитие, трансформация и адаптация;
- по функциям – стимулирования, организации, планирования и контроля;
- исходя из сферы применения – инновационный, инвестиционный, трудовой и прочие [50, с. 14].

Институт экономики РАН дает наиболее полное определение хозяйственного механизма как совокупности экономических структур, институтов, форм и методов хозяйствования, посредством которых осуществляются увязка и согласование общественных групповых и частных интересов, обеспечиваются функционирование и развитие экономики [49, с. 93].

Исходя из сказанного выше, напрашивается вывод, что хозяйственный механизм – это более широкое понятие, нежели экономический, организационный или организационно-экономический механизмы, так как само содержание понятий «хозяйство», «хозяйствование», помимо важных организационно-экономических аспектов, охватывает еще большую совокупность правовых и социально-психологических институтов, форм и методов. Данная категория часто используется в научных работах при рассмотрении более раннего исторического периода и применяется авторами для отражения сущности процессов на макроуровне. В научной литературе даются различные толкования и организационно-экономическому механизму управления [49, с. 95].

Райзберг Б.А. рассматривает под организационно-экономическим механизмом совокупность организационных структур и конкретных форм и методов управления, а также правовых форм, с помощью которых реализуются действующие в конкретных условиях экономические законы. По его мнению, понятие механизма имеет принципиальное отличие от понятия системы управления и отличаются они тем, что механизм включает в свой состав методы, виды, формы и функции управления, а система - все элементы, принадлежащие механизму, а также аппарат управления, выполняющий функции управления [47, с. 124].

А Федорович В.О. представляет организационно-экономические механизмы как разно уровневую иерархическую систему, основанную на взаимосвязи между собой элементов и их типовых групп, включая в состав

данных элементов субъекты и объекты управления [47, 53 с. 57]. На наш взгляд, данное определение отождествляется с понятием «система управления».

Жукова И.В., рассматривая в своей работе сущность организационно-экономического механизма управления горнодобывающей промышленности, раскрывает анализируемую категорию как совокупность экономических, административных, правовых и организационных методов воздействия на объект управления [47, 54].

Исследуя сущность организационно-экономического механизма, авторы в его состав включают совокупность способов влияния на управляемые объекты. В отличие от хозяйственного механизма организационно-экономический механизм наиболее часто используется авторами для отображения сущности управления различными процессами отдельной организации или их групп (микроуровень. Данный факт позволяет сделать вывод, что организационно-экономический механизм является составной частью механизма более высокого уровня, хозяйственного. Однако существует и противоположное мнение исследователей, которые считают, что термин «хозяйственный механизм» в процессе эволюции преобразовался в понятие «организационно-экономический механизм» [47].

С целью обобщения различных подходов к содержанию категории «механизм», используемых учеными применительно к экономической сфере, автором проведен анализ литературных источников (Приложение Б).

С точки зрения большинства авторов, рассматривая определения, приведенные в таблице Б.1, можно выделить то, что наиболее предпочтительным является определение сущности различных типов механизмов через категории «система» и «совокупность», а система есть совокупность структурных элементов, выделенных из внешней среды и взаимодействующих между собой в направлении строго определенной цели. Исходя из этого, сущность организационно-экономического механизма управления может определяться и как «система», и как «совокупность». Отличие в определении различных типов механизмов (совокупность, система или другой взгляд), вызвано тем, что авторы исследуют объекты разного вида и уровня.

Хотелось бы также отметить, что организационно-экономический механизм управления представляет интеграцию двух механизмов – организационного и экономического. Организационный механизм, как мы видим из таблицы, в научной литературе также не имеет четкого определения и рассматривается авторами с позиций исследуемого объекта.

На наш взгляд, организационный механизм охватывает организацию структуры управляющей системы и организацию процесса функционирования системой, которой управляют. От структуры управления в большей степени зависит действенность механизма. Экономический механизм реализует систему экономических отношений в процессе управления [49, с. 93].

Организационно-экономические механизмы системы управления должны осуществляться целенаправленно, ориентируя деятельность субъектов и

объектов управления и способствуя выработке определенной модели поведения как на краткосрочную, так и на долгосрочную перспективу (стратегическое развитие) [47] (рисунок 1).

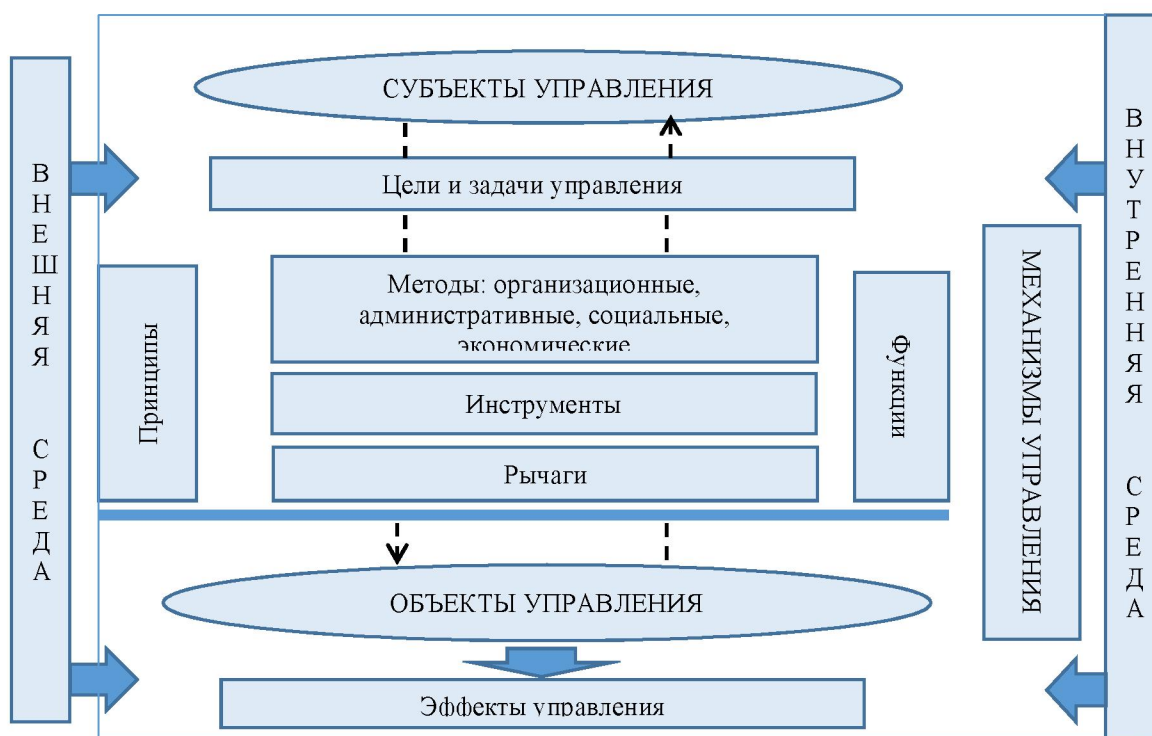


Рисунок 1 – Общая структура организационного и экономического механизмов управления

Примечание – составлено автором на основании источника [47]

Достижение целей какой-либо системы и ее развитие не обходится без воздействия внешних и внутренних факторов.

При формировании или действии организационно-экономических механизмов управления необходимо учитывать следующие принципы:

- демократический принцип – предполагает правильное соотношение централизации и децентрализации принятия решений, которые способствуют распределению стратегических и текущих задач механизма;

- принцип системности – упорядочение и структурированное взаимодействие всех элементов механизма функционирования;

- принцип управляемости предусматривает фиксированное соотношение количества руководителей и подчиненных. При формировании аппарата управления механизмом необходимо стремиться к оптимальности этого соотношения;

- принцип адаптации заключается в том, что к построению структуры управления механизмом предъявляются требования гибкости, адаптивности, способности быстро реагировать на изменения внешней и внутренней среды;

- принцип специализации предусматривает обеспечение разделения функций и задач, при формировании структурных элементов механизма;

- принцип централизации требует сокращение уровней управления;
- принцип профессиональной регламентации предусматривает группировку функциональных звеньев на каждом организационном уровне таким образом, чтобы каждое звено работало на достижение конкретных целей и несло полную ответственность за качество выполнения своих функций;
- правовой принцип отображает условия и порядок функционирования данного подразделения, а также степень его значимости и самостоятельности;
- принцип инновационности – ориентация механизма на инновационное развитие;
- принцип экономичности, который заключается в том, что необходимый эффект должен достигаться при минимальных затратах на управленческий аппарат, экономном расходовании всех ресурсов механизма управления.

Современная экономическая среда характеризуется сложностью, динамичностью, информатизацией социально-экономических процессов, и в ней функционируют и взаимодействуют множество экономических элементов, при этом организационно-экономический эффект должен иметь всегда эффект управления, будь он положительный или отрицательный, социальный, экономический или социально-экономический эффект [49, с. 94].

Обобщая вышесказанное, можно без сомнения утверждать об актуальности интегрирования механизмов рынка труда и рынка высшего образования. Именно не взаимодействия, а качественного, нового взаимовыгодного сотрудничества - интеграции между данными рынками с использованием системы государственных регуляторов для достижения положительного социально-экономического эффекта для всех участников.

1.2 Методические подходы к анализу интеграции рынка труда и рынка высшего образования

Анализ теоретических подходов к определению сущности организационно-экономических механизмов интеграции рынка труда и рынка высшего образования показал, что в современных условиях уделяется большое внимание проблемам развития рынков, но на данный момент в экономической науке не сложились целостные концептуальные, методические и методологические подходы к анализу и их оценки функционирования.

Следует отметить, что общепризнанной методики оценки потребности в трудовых ресурсах не существует. Разработан ряд методик, ориентированных на:

- определение кадровой потребности промышленных предприятий;
- прогнозирование потребности в выпускниках образовательных учреждений;
- прогнозно-аналитическое сопровождение регионального экономического роста;
- определение взаимодействия рынков на уровне регионов.

Баланс трудовых ресурсов является базовым источником информации, позволяющий систематизировать получить первоначальные значимые характеристики рынка труда:

- распределение численности занятых в экономике, позволяющего судить о концентрации экономически активного населения;
- концентрация среднегодовой численности занятых в экономике;
- распределение среднегодовой численности занятых по возрасту, возрастным группам и установление доли трудоспособного населения в трудоспособном возрасте для формирования представления о качественных характеристиках воспроизводства трудовых ресурсов, в том числе степени влияния демографических факторов [67, с. 155].

Экономика рынка труда обусловлена также и отраслевой дифференциацией (видов экономической деятельности), определяющей структуру занятости и рабочих мест основной занятости по типам организаций. Результаты такого анализа в явном виде будут свидетельствовать об отрицательном/положительном балансе сложившейся видовой структуры экономической деятельности, тем самым способствуя разработке корректирующих мероприятий в рамках стратегического планирования. Наиболее сложной является оценка спроса – платежеспособной потребности работодателя в работниках для замещения свободных рабочих мест (вакантных должностей) и предложения трудовых ресурсов. Суммарный спрос на кадры в отраслевом разрезе предполагает учет длительности существования вакансий и корректировку значения потребности работодателей на величину выбытия кадров. Полноценная оценка спроса возможна, когда данные центров занятости населения, государственной статистической отчетности скорректированы с учетом баз данных, размещаемых кадровыми агентствами, социологическими исследованиями работодателей [67, с. 156].

При оценке спроса на трудовые ресурсы львиную долю усилий прилагают, как правило, службы занятости регионов, в то время как со стороны другого субъекта рынка труда – потенциального работодателя - наблюдается явно избирательная активность. Это проявляется в слабой включенности профессиональных объединений для содействия занятости. В числе актуальных проблем – подготовка, повышение квалификации и переподготовка специалистов в рамках существующих рабочих мест, непрерывное профессиональное развитие работников и создание новых рабочих мест в ходе реализации инвестиционных проектов и программ инновационного развития.

Оценка предложения трудовых ресурсов автоматически предполагает, что выбытие, обусловленное демографическими характеристиками, перекрывается за счет вовлечения в трудовую деятельность незанятого населения трудоспособного возраста, осуществляющего поиск работы, экономически неактивного населения в трудоспособном возрасте [67, с. 157].

Однако на практике покрытие дефицита в кадрах традиционно осуществляется за счет трудовых мигрантов. Как правило, трудовые мигранты заполняют ниши в наименее востребованных видах экономической

деятельности со стороны местного населения по причине несоответствия квалификации, социального качества предлагаемых вакантных рабочих мест, неудовлетворенностью содержанием и условиями труда, мотивационными предпочтениями и рядом других факторов.

Классическим «поставщиком» рынка труда являются образовательные учреждения, в том числе и высшие учебные заведения, осуществляющие потенциальное предложение высококвалифицированных специалистов, специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих кадров. Однако потенциальное предложение кадров за счет выпускников образовательных организаций не гарантирует воспроизводство рынка труда для экономики и социальной сферы в качественном и количественном разрезе. Это подчеркивается такими факторами:

- демографическими тенденциями снижения количества выпускников общеобразовательных организаций как потенциального контингента обучающихся;

- разной степенью наличия научно-образовательного комплекса высшего и профессионального образования в регионах, что способствует мобильности выпускников и вероятности трудоустройства по месту обучения;

- доступностью образовательных услуг (стоимость и формы обучения);

- высокой вероятностью межрегиональной и внутрирегиональной (образовательной) миграции, имеющей как положительный, так и отрицательный эффекты для рынка труда в части трудоустройства на территории региона;

- степенью востребованности рынком труда выпускников по реализуемым направлениям подготовки (показатели трудоустройства), обеспечивающих преобладание рынка образовательных услуг и рынка труда.

Востребованность высшего образования, должна определяться процентом трудоустройства (а именно так должно определяться качество образования в нашем понимании) по конкретным программам и направлениям подготовки (запись в дипломе) при окончании вуза.

Преодоление противоречий возможно исключительно в рамках организации интеграции рынков труда и высшего образования, безусловно, признаваемого абсолютно всеми, но до сих пор слабо отраженного в практической плоскости.

Недостаточная адаптивность рынка высшего образования к требованиям рынка труда характеризуется, с одной стороны, отсутствием обоснованного регионального заказа, определяемого потребностью в кадровом обеспечении, с другой стороны, низкой долей бизнес-заказа на образовательные услуги как гаранта возможностей, предоставляемых организацией для развития персонала, квалификационного роста и совершенствования профессионального мастерства [67, с. 158].

Р.А. Эльмурзаева в своей статье отмечает, что «значительные усилия прилагаются организациями высшего образования в плане маркетинга образовательных услуг, реализации образовательных программ с

использованием передовых информационно-коммуникационных технологий, содействия занятости контингента обучающихся и трудоустройства выпускников, реализация широкого спектра направлений для установления партнерских связей с крупнейшими работодателями, в том числе корпоративной системы дополнительного профессионального образования и программ профессиональной переподготовки, разработкой совместных образовательных программ. Однако и здесь кроется опасность, что вузы вступают в невидимую конкуренцию друг с другом не только за абитуриентов, но и за работодателей, что впоследствии отражается на мобильности выпускников. Это подчеркивается отсутствием участия профессиональных объединений, работодателей, а не только государственных и иностранных работодателей, фигурирующих среди ключевых партнеров образовательных организаций» [67, с. 158].

И что более значимо – это участие бизнес-структур в обсуждении или корректировке программ образовательной подготовки, или отдельных дисциплин, участие в обсуждении требований, предъявляемых к качеству, объему, формам образовательных услуг, формирование заказа на студентов для прохождения практики, представительство интересов в организуемых ярмарках вакансий и прочих мероприятиях. Ключевое значение должно придаваться и взаимодействию государственных органов, бизнес-структур и высших учебных заведений. Данная стратегия не должна иметь разовый характер, т.к. всё это позволяет возрастать роли целенаправленной информационно-просветительской работы с основными потребителями рынка высшего образования относительно степени востребованности на рынке труда приобретенных компетенций. Исследователями подчеркивается значительный разрыв «между трудовыми притязаниями и возможностями их удовлетворения» молодых кадров, сталкивающихся с проблемами трудоустройства в силу отсутствия опыта работы, ограниченной рациональностью при выборе «престижных» образовательных программ.

Как нам представляется, указанные провалы регулирования, не исчерпывающие и их решение, – задача сложная и многоаспектная. Указанные ориентиры преодоления провала регулирования рынка труда и рынка высшего образования позволят более качественно обосновывать и предлагать комплекс стратегических мероприятий, задавать вектор институциональных изменений, способствующий интеграции рынка труда и рынка высшего образования.

Интеграцию рынка труда и рынка высшего образования невозможно обеспечить без объединения основных участников регулирующего процесса.

В первом разделе первой главы диссертации автором определены основные участники данного интеграционного процесса. Основными субъектами, обеспечивающими взаимодействие рынков труда и высшего образования, являются соискатели (вчерашние студенты), представители профессионального сообщества и государственный регулятор [67, с. 158].

При этом государство выступает в качестве регулятора деятельности субъектов обоих рынков, в определенной степени определяет их

взаимодействие, и его роль важна в данном интеграционном процессе. Объектом взаимодействия является рабочая сила, обладающая определенными профессиональными компетенциями [34, с. 63].

Представленная схема интеграции рынков труда и высшего образования (Приложении В) отражает возможные соотношения спроса на рабочую силу и ее предложения, а также действие субъектов рынков по согласованию спроса и предложения.

Рынок, при котором спрос совпадает с предложением достигает равновесия, но не всегда эта идеальная модель сохраняется. Расхождение интересов субъекта и снижение качества объекта, порождает дисбаланс, устранение которого требует участия всех субъектов данного интеграционного процесса. Максимизация предложения трудовых услуг говорит о том, что профессиональные компетенции выпускников не удовлетворяют к заполнению вакантных рабочих мест, что приводит к излишку работников и их высвобождению. Противоположная ситуация – превышение спроса над предложением на рынке труда – складывается тогда, когда компетенции претендентов оказываются ниже требований рабочих мест и говорит о дефиците профессиональных работников. В этом случае, кадры, вовлеченные в трудовую деятельность, нуждаются в дополнительной переподготовке, и рынок труда начинает предъявлять требования к рынку высшего образования, к совершенствованию профессиональной подготовки кадров [67].

Все эти диспропорции могли бы не возникать, если бы был выработан эффективный механизм интеграции данных рынков и были учтены все внутренние и внешние факторы влияния.

Для оценки интеграции рынка труда и рынка высшего образования автором адаптирована методика оценки, предложенная в своих научных работах, российскими учеными И.В. Хамалинским и В.В. Завгородней.

Назначение методики. Оценка интеграции исследуемых рынков предполагает выявление типа и тенденций взаимодействия данных рынков на современном этапе социально-экономического развития и возможности проведения «форсайта» дальнейшей интеграции рынков по полученным результатам.

Источники информации. Оценка существующей ситуации и выявление тенденций на рынке высшего образования и рынке труда базируются на вторичном анализе документов. В качестве источников могут быть использованы данные государственных органов статистики и службы занятости. Также применяется метод опроса экспертов (метод «форсайт»), в качестве которых могут выступать работодатели, представители государственных органов, вузов [34, с. 65].

Сущность методики. Методика оценки интеграции рынков труда и высшего образования реализуется через последовательные этапы анализа (таблица 1).

Таблица 1 – Процедура анализа и оценки интеграции рынков труда и высшего образования

№ п/п	Процедура анализа и оценки	Показатели
1.	Анализ динамики рынка труда (раздел 2.1)	Численность экономически активного населения, занятых, безработных, в том числе по уровню образования, по профессионально-квалификационному составу, в отраслевом и региональном разрезах, выделения уровня трудоспособной молодежи, молодежной безработицы, коэффициент замещения рабочей силы.
2.	Анализ рынка высшего образования (раздел 2.2)	Количество вузов, численность выпускников вузов, процент трудоустройства выпускников по образовательным программам, соотношение бюджетного и внебюджетного финансирования вузов.
3.	Анализ факторов, определяющих формирование и функционирование рынка труда с выделением факторов наибольшей степени влияния на интеграцию исследуемых рынков (раздел 2.3)	Общая численность населения, гендерная структура выпускников, численность вакантных рабочих мест, количество специалистов принятых с высшим образованием в год завершения обучения, среднегодовая заработная плата, стоимость образовательных услуг
4.	Анализ соответствия профессионально-квалификационного состава рабочей силы требованиям рынка труда (соотношение предложение и спроса на рынке труда в целом по республике и по группам образовательный программ) (раздел 2.3)	Коэффициент интеграции: $C_i = \frac{S_i}{D_i}$ где S_i – предложение выпускников определенной образовательной программы; D_i – спрос на выпускников этой же образовательной программы. Коэффициент эластичности спроса (предложения) от i -го фактора.
5.	Оценка интеграции на основе выделения ее типа и тенденций (раздел 2.3)	Три типа взаимодействия с тенденциями усиления или ослабления интеграции рынков.
Примечание – Составлено автором на основании источника [34, с 65]		

Интерпретация результатов. Предложение выпускников вузов определенной образовательной программы зависит от ряда факторов формулы (1):

$$S_i = F(P, P_T, N, K) \quad (1)$$

где P – цена образовательной услуги;
 P_T – средняя заработная плата;
 N – среднее количество вузов;
 K – численность трудоспособного населения.

Спрос на специалистов определенной образовательной программы также зависит от ряда факторов формулы (2):

$$D_i = F(P_T, E, G) \quad (2)$$

где P_T – средняя заработная плата;

E – количество рабочих мест;

G – размер государственного образовательного заказа на специалистов данной ОП (количество выделенных грантов).

Степень влияния отдельного фактора на результативный показатель можно оценить при помощи коэффициента эластичности. Коэффициент эластичности спроса (предложения) от i -го фактора позволяет определить процентное изменение результативного признака (спроса, предложения) при увеличении факторного признака на 1% по формуле (3):

$$E_i = y'(x_i / y_x), \quad (3)$$

где E_i – коэффициент эластичности от i -го факторного признака;

y' – первая производная функция;

x_i – i -й факторный признак;

y_x – выровненное значение результативного признака.

Многофакторная модель может быть построена по линейной функции (4):

$$y_{x_1, x_2, \dots, x_n} = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + \dots + b_n x_n, \quad (4)$$

где b_1, b_2, \dots, b_n – коэффициенты регрессии, показывающие интенсивность влияния факторов на результативный показатель, то есть на сколько единиц увеличится значение принимаемое Y , если переменная X изменится на единицу.

Поскольку интеграция рынка высшего образования и рынка труда происходит при различных состояниях спроса на рабочую силу и ее предложения, то в результате проведенного исследования будут даны четыре типа интеграции, исходя из соотношения подготовленной рабочей силы и рабочих мест (таблица 2) [34, с. 66].

Таблица 2 – Матрица сочетания типов и тенденций интеграции рынка труда и рынка высшего образования

Тенденции интеграции рынков	Типы интеграции рынков			
	I	II	III	IV
Усиление интеграции	$C_i=1$ $T_p C_i > 0$	$C_i < 1$ $T_p C_i > 0$	$C_i > 1$ $T_p C_i \leq 0$	$C_i=1$ $T_p C_i \geq 0$
Ослабление интеграции	$C_i < 1, T_p C_i \leq 0$ $C_i > 1, T_p C_i \geq 0$	$C_i < 1$ $T_p C_i \leq 0$	$C_i > 1$ $T_p C_i > 0$	$C_i < 1, T_p C_i < 0$ $C_i > 1, T_p C_i > 0$
Примечание – Составлено автором на основании [34, с. 67]				

Для оценки тенденций интеграции исследуемых рынков используется показатель темпа роста коэффициента интеграции рынков в виде формулы (5):

$$T_p = C_{i1}/C_{i0}, \quad (5)$$

где T – темпа роста коэффициента интеграции рынков;
 C – коэффициент интеграции рынков.

I тип – низкая интенсивность интеграции рынков, связанная с низкой интенсивностью создания рабочих мест и низкой интенсивностью подготовки кадров, соответствующих требованиям рабочих мест.

II тип – интеграция рынков ослабляется рынком высшего образования, при такой ситуации рынок труда способен продвигаться к новой структуре занятости под воздействием изменившихся институциональных условий. При этом изменение ситуации на рынке труда является толчком для изменения ситуации на рынке высшего образования. В то же время рынок высшего образования тормозит развитие рынка труда, не соответствуя его требованиям.

III тип – интеграции рынков ослабляется рынком труда в связи с низкой интенсивностью создания и движения рабочих мест. В этом случае предложение рабочей силы определенной образовательной программы превышает спрос на нее.

IV тип – высокая интенсивность интеграции рынков, связанная с быстрым обновлением структуры рабочих мест на рынке труда и высокой интенсивностью подготовки рабочей силы рынком высшего образования по соответствующим направлениям.

«В соответствии с полученными результатами можно сформировать комплекс мероприятий, направленных на согласование спроса рынка труда и предложения на рынке высшего образования. В зависимости от выявленного сочетания типа и тенденций взаимодействия данные мероприятия могут быть направлены на корректировку предложения или на стимулирование спроса на рынке труда. На основе предложенной методики оценки интеграции рынков труда и высшего образования можно делать прогнозы развития не только исследуемых рынков, но и прогнозы интеграционных процессов от влияния факторов развития данных рынков» [34, с. 66].

Решение данных проблем невозможно без участия государства, субъекта обоих рынков, которое способно оказывать доминирующее влияние на процесс их интеграции. Важнейшим направлением в усилении интеграционных процессов рынков труда и высшего образования является государственное регулирование и проведение государством активной политики с применением организационных и экономических механизмов развития этих рынков как по отдельности, так и совместно.

1.3 Международный опыт взаимодействия организаций высшего образования и рынка труда

В современном обществе происходит определенная детерминация новых стратегий социального развития и экономической стабильности. Присутствие компетенций в каждом аспекте человеческой деятельности является основой этих стратегий. Конкурентоспособный человеческий капитал, обладателем которого является компетентный работник, является качественным условием эффективной экономики. Поэтому важную роль приобретают те социально – значимые сферы, которые способствуют формированию, воспроизводству и развитию человеческих ресурсов.

Решение проблем в определении специфики и эффективности взаимодействия рынка труда и рынка высшего образования являются актуальными вопросами и на международной научной арене.

Нельзя не отметить труды М. Вебера, Э. Дюркгейма, Р. Мертона, Т. Парсонса, которые внесли существенный вклад в теорию понимания взаимосвязи профессионального образования с социально-экономическими и политическими процессами [68, 69, 70, 71].

Здесь могут упоминаться исследования таких ученых, как: И. Бачера, К. Коблбауэра, Х. Лейтгоб и Д. Теймсбергера, Х. Спенсер-Оати, Д. Даубера, Дж. Цзин, К. Бархэма, А. Уоллинга, Г. Клэнси, С. Хикса и С. Кон, Н. Родригес-Планаса, Б. Джейкоба [72, 73, 74].

«Готовя будущих специалистов, необходимо учитывать перспективы их дальнейшего трудоустройства на основе реальных потребностей национальной экономики. Будущий выпускник образовательного учреждения должен обладать определенными компетенциями после получения выбранной специальности» [75].

Вопросы профессиональных компетенций широко обсуждаются международным научным сообществом, в число которых входят С. Скарпетта, Н.М. Лай и К.Л. Тенг, М.С. Веласко, Г.С. Роналд, Х. Кок [76, 77, 78, 79, 80].

«Анализ научных источников по проблеме взаимодействия рынков труда и высшего образования показал, что создание эффективного механизма интеграции этих институтов тесно связано с необходимостью совершенствования содержания профессионального образования и прогнозирования изменения профессиональной структуры на рынке труда. Большую роль в реформировании системы высшего образования сыграла Болонская декларация. Дания, Италия, Финляндия выбрали интенсивный путь реформирования, что привело к ряду проблем по непризнанию бакалаврской степени на рынке труда» [81, с. 35].

Мировая практика выработала разнообразные модели взаимодействия рынков труда и высшего образования, где накоплен определенный опыт в совершенствовании высшего образования. Данные модели можно группировать следующим образом:

1. Модель, обеспечивающая взаимодействие высшего образования и бизнеса (дуальная модель).

Венгрия еще в 1995 году разработала стратегию развития высшего образования и ввела двухуровневую подготовку и в ходе реформы определилась проблема трудоустройства бакалавров и магистров. Со стороны Правительства Венгрии началась активная работа по привлечению работодателей к новой системе подготовки кадров.

Подобная ситуация сложилась и в Германии, академическая степень «бакалавр» явилась слепком англо-американской системы и не вписывалась в полном объеме в традиционную систему высшего образования [81, с. 35].

Однако «дуальная система» Германии является одной из моделей ГЧП. Немецкая система основана на законе 1969 года, которая обязывает определенную структуру управления развивать высшее образование и обучение. В основе немецкой системы лежит делегация по ответственности за учебный план и оценку коалиции труда представителей бизнеса, и педагогов. Бизнес - ассоциации играют особенно сложную роль, управляя системой качества подготовки, предоставляемые фирмами в дуальной системе [82].

Немецкая модель включает в себя следующие ключевые компоненты:

- законодательная база, которая требует от фирм инвестировать в подготовку новых наемных работников;
- механизм финансирования на основе сочетания федеральных, региональных и бизнес-расходов;
- потенциал для проведения анализа работы и разработки учебных программ;
- местные учреждения, представляющие интересы бизнеса;
- обученные профессиональные инструкторы и администраторы [83].

Федеральное министерство экономики и технологий Германии предоставляет четкую и прозрачную основу для программ высшего образования в целях поощрения большего числа компаний принимать на работу стажеров и тем самым удовлетворить потребности германского бизнеса в квалифицированных рабочих в долгосрочной перспективе [84].

Главные приоритеты политики высшего образования Германии:

- наличие четких и прозрачных правил обучения. В правилах для программ высшего образования заложены минимальные стандарты. В то же время, они легкие для компаний, чтобы следовать им и выполнять их. Это стимулирует компании брать к себе стажеров и интегрировать в свои текущие операции производства;

- возможности обучения для всех. Дуальная система предлагает высокопроизводительным студентам все возможности, для их профессионального развития. В то же время, молодые люди из неблагополучных семей, взрослое население также должны иметь возможность доступа к профессиональному образованию и обучению программам;

- оптимизация выпускных экзаменов. Экзамены разработаны таким образом, чтобы позволить компаниям, а также активно работающим лицам, участвовать в экзамене в квалификационных комиссиях. Основными приоритетами в этой связи являются установленные единые процедуры

экзамена, ориентированные на вопросы и навыки, которые действительно имеют значение в конкретной профессии. По результатам экзамена выдается сертификат от работодателя.

В Германии, разработка учебных нормативов сложный процесс, который был согласован в 1979 году. Он основан на двух принципах:

- принцип консенсуса, согласно которому компетентные Федеральные Министерства образования издают правила регулирования обучения только после согласования с социальными партнерами;

- обязательное участие экспертов (от промышленности, объединений, школьной системы и т.д.) [84].

2. Модель практико-ориентированного обучения.

Вторая модель привлечения работодателей в развитие высшего образования и обучения используется в Японии. Она полностью отличается от модели, используемой Германией, но схожа с моделями США и других стран с сильными социальными сетями. Японская система аналогична той, которая работает в американских профессионально-технических колледжах, но только в тех, в которые очень высокое качество обучения. В обоих случаях, высшие качественные профессионально-технические училища построены из прочных отношений педагогов и работодателей.

Главной чертой образовательной американской модели является практико-ориентированное обучение, учитывающее спрос специалистов на рынке труда и требования работодателей. Такая модель дает возможность получить рабочее место у работодателя, где студент проходил практику [81, с. 37].

Зарубежные исследователи М. Пейнс и А. Пакер сравнивают кооперативное обучение с наставничеством, называя его «менторством», которое дает возможность студенту ознакомиться с профессиональными моделями и непосредственно наблюдать за деятельностью самого наставника, как неким эталоном профессиональной адаптации [81, с. 37].

3. Модель поощрения обучения на уровне предприятий через государственную политику.

Чаще всего эта модель называется «Развитие человеческих ресурсов» или «Развитие рабочей силы». Её используют Южная Корея, Малайзия и Сингапур. Данная модель развивалась преимущественно в Восточной Азии, поскольку правительства этих стран в 1960 – 1980-е годы пытались укрепить экономический рост за счет расходов на первоначальное и дальнейшее высшее образование. Ядром стратегии «Развития трудовых ресурсов» является налоговая политика, которая позволяет правительству собирать доходы от фирм (как правило, устанавливается на определенный процент трудовых затрат фирмы), а затем позволяют фирмам использовать эти ресурсы для обучения в пределах их собственных компаний.

В отличие от традиционной немецкой системы ученичества, эта модель основана на рыночных механизмах для увеличения уровней навыков для безработной молодежи, сектора неформальных работников или нынешних рабочих, нуждающихся в переквалификации. Фирмы вносят государству

средства через налоговые системы, путем сбора части налогов на заработную плату [84].

Шотландская модель поощрения обеспечивает постоянную взаимосвязь рынка труда и образования. SQA централизованно занимается решением вопросов по разработке и оценке профессиональных квалификаций как выпускников вузов, так и взрослого населения. Это неправительственная независимая организация, которой правительство Шотландии поручает организацию вопросов интеграции данных институтов. В SQA работают сотни экспертов из разных отраслей экономики, которые совместно с работодателями разрабатывают содержание профессиональных квалификаций и инструментария их оценки [81, с. 41].

В 1997 году Корея ввела в действие квалификационный акт, который позволяет проводить сертификацию навыков через квалификации частного сектора, а также через стандарты квалификации государственного сектора. Участие частного сектора в профессиональном образовании и обучении также поддерживается зарождающимся социальным партнерством, поддерживаемым Министерством труда, а также политикой поддержки обучения на отраслевом уровне через Систему страхования занятости (EIS). Социальные партнерства, поддерживаемые национальным правительством, предназначены для поддержки создания новых рабочих мест и профессионального образования. Эти программы поощряются переписанным законом о партнерстве в профессиональном образовании, который был принят после финансового кризиса 1997 года. EIS поддерживает подготовку и переподготовку работников посредством снижения налога на заработную плату на уровне предприятий. Проводит весь процесс Федеральный институт профессионального образования - от оценки потребностей до разработки и подготовки нормативных актов. Этот процесс очень сложный, иногда требует длительных переговоров, однако вносит решающий вклад в признание на рынке труда профессиональных дипломов, а также их социального престижа [84].

В 1998 году правительство Великобритании создало СОФ, который финансирует обучающие проекты профсоюзов и СОП. СОП имеют законное право на свободное от работы время для обучения, повышающего квалификацию. Создание СОП представляет собой значительный сдвиг в политике, отражая политическую волю привлечь профсоюзы к доступу к профессиональному образованию и государственные средства на поддержку этой цели. Существует также значительное сотрудничество между социальными партнерами. В мае 2007 года Конфедерация британской промышленности, Департамент образования и навыков (в настоящее время Департамент по делам детей, школ и семей) и Министерство торговли и промышленности (ныне Департамент по реформе бизнеса, предпринимательства и регулярным реформам) приступили к реализации совместного проекта по разработке руководства по наилучшей практике, помогая работодателям, работникам и профсоюзам развивать диалог на рабочем месте по обучению и повышению квалификации [84].

В Китае разработка системы сотрудничества вузов и предприятий для обучения высококвалифицированных и талантливых людей, для ускорения подготовки талантливых людей имеет следующие направления:

- создан Координационно-руководящий комитет по сотрудничеству школ, вузов и предприятий, включая правительство, соответствующие ведомства, предприятия и отрасли;

- предоставление налоговых льгот предприятиям, которые активно поддерживают сотрудничество между школами, вузами и предприятиями, принимают стажеров и выплачивают вознаграждения студентам во время их стажировки;

- предоставление соответствующих наград местных органов власти предприятиям, которые добились выдающихся результатов в данном сотрудничестве.

Органы государственной власти Китая могут принимать различные меры для стимулирования развития программ обучения на рабочем месте работодателями. Такие программы включают гранты на обучение и предоставление кредитов предприятиям для оказания поддержки в покрытии части расходов на обучение. Другой формой стимулирования расширения обучения на рабочем месте является обеспечение субсидии заработной платы государством на период подготовки специалистов.

Сингапурский Фонд развития Умений (The Singapore Skills Development Fund) стимулирует работодателей к повышению квалификаций работников, взимая всего 1% налога с работников, зарабатывающих менее 2000 долларов в месяц. Предприятия могут обращаться за помощью Фонда по множеству программ вне зависимости от внесенной суммы. Это ваучеры на обучение работодателям предприятий малого и среднего бизнеса, поддержка обучения информационным технологиям, всесторонние обучающие планы компании, учебная схема отпуска для работников старшего поколения и консультирование по обучению на рабочем месте [84].

4. Модель опережающего образования.

Интенсивное развитие экономики в ведущих странах мира диктовало вузам более качественную подготовку кадров, что вызвало необходимость изменения в системе образования, отвечающего задачам «опережающего» образования. В условиях интеграции образования науки и производства данная модель направлена на проектное обучение и получило свое распространение в США, Великобритании, Нидерландах и Дании. В некоторых школах Великобритании организуются мини-предприятия, где ученики сами создают компанию или кооператив, с целью приобретения практического опыта и предпринимательского навыка. Местные предприниматели внимательно следят за программами обучения на всех уровнях образования и принимают активное участие в практической подготовке студентов и их последующем трудоустройстве. Модели профессиональной подготовки кадров формируются в соотношении государственного и социального запроса на трансформации в системе высшего образования [81, с. 40].

Прогноз профессиональной структуры необходим для экономической системы. Ожидаемые изменения структуры спроса на труд важны как для системы образования, обеспечения подготовки специалистов, востребованных рынком труда, так и для рынка труда – решения о найме или переобучении работников со стороны представителей бизнеса определяют возможности дальнейшего роста производительности на предприятиях. Активизация данной работы была вызвана двумя основными причинами: во-первых, рост понимания важности качества рабочей силы для экономического роста, среди исследователей и правительства (исследование Э. Дэнисона способствовало осознанию важности решения данной проблемы в 1962 году); во-вторых, в условиях экономического подъема 1960 годов была боязнь нехватки различных категорий квалифицированных работников. Работа по составлению прогнозов в развитых странах пользуется государственной поддержкой, однако не везде государственные институты являются производителями прогнозных работ. Только в США и Канаде государственные органы отвечают за данное направление [85, с. 111].

В странах Европы прогнозированием профессиональной структуры занимаются некоммерческие организации, например, английский Институт исследования занятости при Уорикском университете (Institute for Employment Research at Warwick University) или немецкий Институт исследования занятости и профессий при Федеральном Институте труда (Institute for Employment and Occupational Research at the Federal Institute of Labour) в Нюрнберге. Неучастие государства в прогнозной деятельности многие исследователи объясняют тем, что органы власти опасаются брать на себя ответственность за качество прогнозных оценок.

Помимо прогнозов, которые разрабатываются специалистами отдельных стран, существуют прогнозы по группам стран Европейского союза. Этой работой занимается CEDEFOP (Европейский центр по развитию профессионального образования) [85, с. 112].

CEDEFOP предлагает рассматривать прогноз профессиональной структуры последовательно связанных между собой модулей, каждый из которых решает определенную задачу, используя при этом Форсайт-методологию. Для расчета каждого из модулей используется соответствующая база данных. Составление прогноза начинается с модуля 1, в рамках которого прогнозируется численность занятых с разбивкой по отраслям экономики. В модуле прогноза профессиональной структуры (модуль 2 – EDMOD) с помощью метода экстраполяции и других более сложных эконометрических методов рассчитываются оценки чистого изменения численности занятых в профессиональном разрезе по отдельным секторам экономики на конец прогнозируемого периода. Модуль 3 (QUALMOD) анализируются ожидаемые изменения численности занятых по трем уровням формального образования по Международному стандартному классификатору образования ISCED. Группы ISCED 1 и ISCED 2 составляют наиболее низкий уровень квалификации; ISCED 3 и ISCED 4 – средний и ISCED 5 и ISCED 6 – высокий. Для прогноза важно не

только определить количество вновь создаваемых рабочих мест для представителей тех или иных профессий, но и предусмотреть - сколько рабочих мест освободится в результате увольнения работников по той или иной причине – в данном случае это модуль 4 «Модуль замещения спроса», с расчетом коэффициента замещения работников. Если правая часть рисунка показывает спрос на рабочую силу, то левая часть рисунка схематично показывает методологию прогноза предложения рабочей силы с точки зрения профессий и уровня квалификации с разбивкой по возрасту и полу. Суммирующим, является 7 модуль, в нем отражаются возможные дисбалансы между спросом и предложением рабочей силы на прогнозный период (рисунок 2) [85, с. 113-114].



Рисунок 2 – Схема создания прогноза профессиональной структуры рабочей силы

Примечание – составлено автором на основании источника [85, с. 115]

Прогнозы профессионально-квалификационной структуры рабочей силы являются важной составляющей общенациональных прогнозов в европейских странах с развитой рыночной экономикой. Организация CEDEFOP готовит прогнозы для всего Евросоюза и в последнее время были включены отдельные страны с переходной экономикой стран-участниц ОЭСР [85, с. 116].

Согласно имеющимся данным Всемирного банка, средние государственные расходы на одного учащегося начального и среднего, высшего

образования среди стран ОЭСР составило 43% и 25% соответственно (рисунок 3).

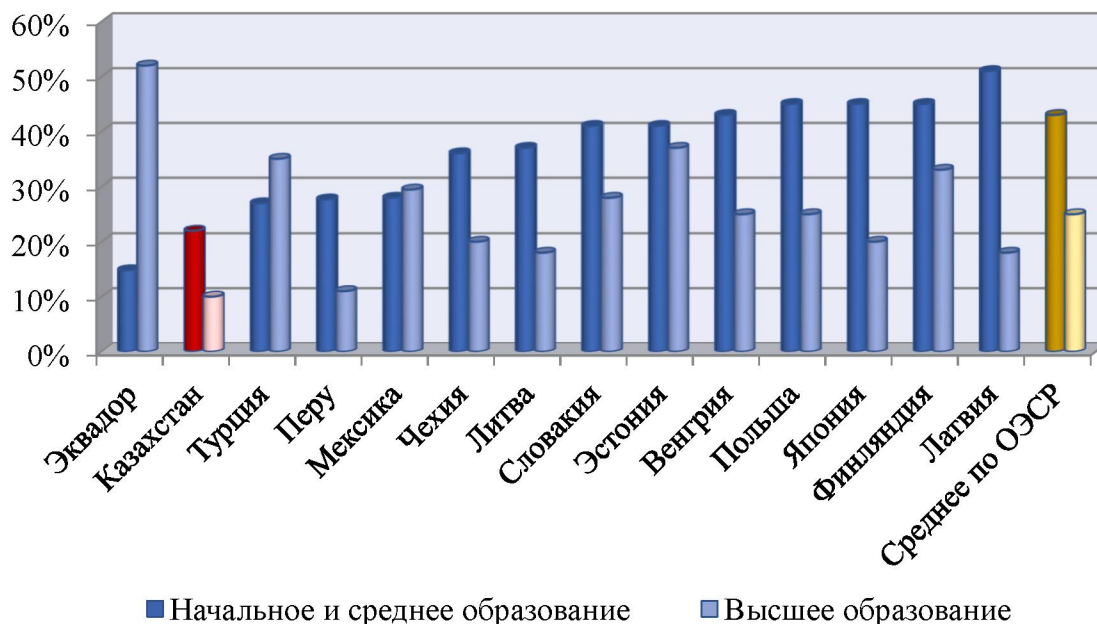


Рисунок 3 – Государственное финансирование образования на разных уровнях образования

Примечание – составлено автором на основании источника [86]

Механизмы государственного финансирования и поддержки играют решающую роль в эффективном развитии интеграции рынков труда и высшего образования, выделяя достаточное количество ресурсов для реализации данной политики, устанавливая долгосрочные бюджетные цели, и эффективно распределяя эти вложения. Казахстан, к сожалению, не выделяет достаточное количество ресурсов для высших заведений, по сравнению с соседними странами, странами-членами ОЭСР и другими странами с уровнем доходов выше среднего. Казахстан тратит около 3,4% от ВВП на начальное, среднее и высшее образование, это ниже даже, чем у соседних стран (Узбекистан – 5,7%, Таджикистан – 5,2%) [86].

Учитывая опыт стран-участниц ОЭСР, используя финансирование со стороны работодателей как дополнение к государственному участию за счет налогов и сборов, механизмы финансирования могут быть диверсифицированы,

Резюмируя проведенный обзор и анализ различных моделей интегрирования рынка труда и образовательных услуг в мировой практике, по нашему мнению, министерствами республики была выбрана золотая середина в данном направлении. При этом зарубежный опыт показывает наличие и положительную практику государственного стимулирования рынка труда по вовлеченности в рынок высшего образования (таблица 3).

Таблица 3 – Механизмы государственного стимулирования вовлеченности рынка труда в образовательную политику

Виды	Характеристика	Преимущества	Недостатки
Налоговые льготы (Южная Корея, Малайзия, Сингапур, Корея, Китай)	Налоговые скидки, налоговые отсрочки, налоговые льготы, налоговые освобождения при оказании финансовой поддержки образовательных учреждений, погашении расходов на получение образования работающих или будущих сотрудников	Административные расходы ниже, чем в других видах, благодаря использованию существующей налоговой инфраструктуры	Мониторинг может быть сложным и дорогостоящим; относительно резкая мера
Фонды на обучение/сборы (США, Великобритания, Австрия)	Объединение ресурсов работодателей и выделение средств на погашение расходов на получение образования	Позволяют увеличить размеры взносов работодателей	Высокая поддержка со стороны работодателей; крупные работодатели могут получить непропорционально большую выгоду; риск принятия не правильного решения финансирования выбранного вуза
Государственные закупки (Венгрия, Германия)	Присуждение государственных контрактов фирмам в зависимости от предоставления определенных видов обучения	Низкая правительственная нагрузка	Перекладывание бремя обучения на работодателей; возможное искажение данных в процессе закупки
Возврат части затрат (Германия, Сингапур)	Трудовые контракты с возмещением денежных средств или их части, в случае увольнения после обучения за счет работодателя	Снижение риска потерь инвестиций, вложенных на обучение	Подходит при официальном обучении, не подходит при неформальном обучении сотрудников; низкий риск участия мелких компаний
Субсидии (Сингапур, Китай)	Возврат части денежных средств работодателям за обучение или переобучение работников	Гибкая схема, возможность сфокусироваться на определенных группах или результатах	Адресность увеличит административные расходы для правительства и участников; при отсутствии адресности риск безвозвратности расходов
Примечание – составлено автором на основании [81, 82, 83, 84, 85]			

Казахстан в своей практике начал внедрение американской и японской моделей практико-ориентированного обучения, которая дает возможность в

период всего обучения проходить практику на предприятиях и в будущем имеет возможность устроиться на предприятие, где обучающийся проходил практику.

Модель же дуального образования Германии и Венгрии активно реализуется в стране, применяя при этом опыт европейских стран и внося свои национальные коррективы. Внедряется на современном этапе практика Шотландской модели SQA, которая централизованно занимается решением вопросов по разработке и оценке профессиональных квалификаций как выпускников вузов, так и взрослого населения, как в официальном образовании, так и неформальном [85, с. 115].

В Казахстане данным направлением занимается НПП «Атамекен». В 2020 году Палата создала специальный подкомитет по квалификациям, который координирует соответствующие экспертные знания для разработки и предложения новых квалификаций. В 1999 году по поручению Правительства РК создан РГКП «Информационно-аналитический центр по проблемам занятости Министерства труда и соцзащиты населения Республики Казахстан», а с октября 2017, по поручению президента, создана единая онлайн-платформа для поиска работы и подбора персонала – Электронная биржа труда, деятельность которой регулируется государственными органами.

Тем не менее, остается достаточное количество нерешенных проблем, связанных с качеством подготовки специалистов и изучением потребностей компетенций трудовых ресурсов на современном рынке труда, низкого государственного регулирования, прогнозирования и мотивации рынков труда и высшего образования.

Выводы по разделу

В научном сообществе существует множество теорий и концепций функционирования рынка труда и рынка образовательных услуг, различия которых указывают на многогранность изучаемых институтов. Каждая теоретическая концепция характеризуется спецификой подхода к изучению, поскольку рынок труда и рынок образовательных услуг являются категориями не только экономического, но и социального порядка. От уровня развития рынка труда и рынка образовательных услуг зависит уровень благосостояния и образованности населения, которые являются главными критериями конкурентоспособности страны в современной глобальном мире.

Рассмотренные подходы к определению в большей степени указали на значимость образования в функционировании рынка труда, который характеризуется своими внутренними факторами и социально-экономическими показателями. Занятость является одним из ключевых показателей развития социально-экономической политики государства. Важную роль в росте занятости играет высшее образование, поскольку оно предопределяет будущее развитие страны, осуществляя подготовку кадров практически по всем направлениям науки, техники и производства.

В экономическом взаимодействии категорий спроса и предложения выступают разные рынки – спрос рынка труда в идеале порождает предложение рынка высшего образования. Участниками взаимодействия рынка труда и рынка высшего образования являются работодатели, студенты/выпускники, высшие учебные заведения и государственные органы. Рынок, при котором спрос удовлетворяется предложением, достигает равновесия, но не всегда эта идеальная модель сохраняется. Расхождение интересов субъекта и снижение качества объекта порождает дисбаланс, устранение которого требует участия всех субъектов данного процесса. Однако в современных условиях потенциальное предложение кадров за счет выпускников высших учебных заведений не гарантирует воспроизводство квалифицированных кадров рынка труда для экономики в качественном и количественном разрезе, поскольку каждый из участников допускает ошибки.

Ошибка работодателя состоит в том, что он ничего не предпринимал сегодня для того, чтобы завтра удовлетворить свою потребность в качественном кадровом составе – низкий уровень взаимодействия с высшими учебными заведениями. Студент, выбирая ОП, ошибается в ее актуальности из-за низкой информированности и труднодоступности информации о кадровых потребностях рынка труда. Образовательное учреждение не всегда осведомлено о потенциальных объемах потребностей в разрезе специалистов различных направлений и ОП; имеет низкий уровень связи с предприятиями. Низкий уровень макроэкономических прогнозов и степени программного, мотивационного и финансового стимулирования участников данного процесса наблюдается со стороны государственных органов, т.к. отсутствует методика оценки эффективности реализуемых государственных программ для последующего стратегического планирования. Все участники действуют в личных интересах, для достижения собственных целей, совершают ошибки, что ведёт к провалу рынка. Эта проблема увеличивается в своих масштабах в результате внешних изменений, которым подвергаются рынки труда и высшего образования.

В современных экономических условиях развития рынку труда и рынку высшего образования уже недостаточно просто взаимодействовать, т.к. нарастает необходимость их интеграции, которая выражается в тесном, взаимовыгодном сотрудничестве с использованием организационных и экономических механизмов при непосредственном участии государственных регуляторов для достижения положительного социально-экономического эффекта для всех участников.

При анализе литературных источников по содержанию категории «механизм» было выделено следующее: наиболее предпочтительным является определение сущности различных типов механизмов через категорию «система» и «совокупность», а элементы этой системы, взаимодействуя между собой для достижения цели. Хотелось бы также отметить, что организационно-экономический механизм управления представляет интеграцию двух механизмов – организационного и экономического. На наш взгляд,

организационный механизм охватывает организацию структуры управляющей системы и организацию процесса функционирования системой, которой управляют. От структуры управления в большей степени зависит действенность механизма. Экономический механизм реализует систему экономических отношений в процессе управления.

Организационно-экономические механизмы системы управления данной интеграции должны осуществляться целенаправленно, ориентируя деятельность субъектов и объектов, и способствовать выработке определенной модели поведения как на краткосрочную, так и долгосрочную перспективу с применением методики текущей и прогнозируемой оценки эффективности используемых механизмов.

В рамках диссертационного исследования предлагается адаптировать методику анализа взаимодействия рынков труда и образовательных услуг, предложенную российскими учеными и оценить существующий и прогнозируемый уровни интеграции рынка труда и рынка высшего образования при реализующихся организационно-экономических механизмах с последующим определением типа и тенденций интеграции. Для проведения оценки интеграции рынка труда и высшего образования авторами методики предлагается последовательная процедура анализа, которой и будем придерживаться в процессе диссертационного исследования.

Решение данных проблем невозможно без участия субъекта обоих рынков - государства, которое способно оказывать доминирующее влияние на процесс их интеграции. Важнейшим направлением в усилении интеграционных процессов рынков труда и высшего образования является государственное регулирование и проведение государством активной политики с применением организационных и экономических механизмов развития этих рынков как по отдельности, так и совместно, применяя зарубежный опыт стимулирующих и прогнозирующих моделей интеграции рынка труда и высшего образования.

Изученный международный опыт взаимодействия рынков труда и высшего образования позволил выявить высокую роль использования стимулирующих финансовых механизмов, что позволило автору систематизировать основные стимулирующие направления вовлеченности рынка труда в образовательную политику, опыт которых можно применить и адаптировать в Казахстане.

2 ИССЛЕДОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ ИНТЕГРАЦИИ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В КАЗАХСТАНЕ

2.1 Анализ динамики рынка труда

Для оценки уровня интеграции рынков труда и высшего образования есть необходимость провести анализ организационно-экономических механизмов функционирования и развития казахстанского рынка труда.

Рынок труда как динамичная, многогранная и неоднородная система социально-экономических отношений призван обеспечивать постоянное и эффективное воспроизводство трудовых ресурсов. С современным развитием научно-технического, информационного и технологического прогресса роль рынка труда возрастает. Создание сбалансированного рынка труда для восполнения растущих отраслей экономики высококвалифицированными кадрами в современных условиях становится необходимым условием эффективной экономики. Одной из важнейших задач формирования социально-ориентированного государства является эффективное использование трудового потенциала.

За последние годы в Казахстане рассмотрено и предложено немало подходов к прогнозированию потребности экономики в специалистах, правилах проведения мониторинга спроса на рабочую силу на областных, городских и районных рынках труда, методиках определения потребности в кадрах в разрезе отраслей, регионов, специальностей. Однако они все несовершенны по трудности сбора информации, отсутствию надежного анализа системы показателей, рекомендуемой этими методиками, и тем самым делают их не рабочими.

В 2016 году Приказом Министерства здравоохранения и социального развития разработана и утверждена методика определения потребности отраслей экономики в кадрах в разрезе отраслей, специальностей и регионов на перспективу. Методика данного прогнозирования состоит из 2 направлений:

- кадровая потребность моделируется на основе корреляционно-регрессионных зависимостей с учетом социально-экономического развития, демографических и миграционных процессов;

- проведение выборочного анкетирования предприятий и учреждений для изучения их потребностей в кадрах по ВЭД и специальностям на краткосрочный период с последующей дезагрегацией данных на всю численность предприятий и учреждений республики.

Потребность в кадрах, определенная на основе Методики, корректируется Картами занятости регионов и определяться по видам деятельности, где занятость зависит от объемов производства и производительности труда, от численности населения и/или численности определенной группы населения и от уровня благосостояния населения [87].

Важнейшим моментом во всех аналитических и прогнозных разработках, касающихся прошлого, настоящего и будущего страны, является оценка

демографической ситуации и рассмотрение основных индикаторов рынка труда по республике.

Демографическая ситуация Казахстана, согласно данным БНС АСПР РК, за анализируемый период характеризуется невысоким уровнем рождаемости. За период с 2012 по 2020 гг. численность населения страны увеличилась на 11,6%, со среднегодовым приростом 1,32%. При этом трудоспособность населения в возрасте от 15 и старше увеличилась на 23,4% в 2020 году по сравнению с 2013 годом, имея стремительную тенденцию роста в 2016–2017 годах, а вследствие пандемии COVID-19, наблюдается незначительный спад уровня трудоспособности в 0,1% (Приложение Г) [88].

В 2020 году в экономике государства были заняты 8732 тыс. человек и 4,9% населения не имели работу. Последние зарегистрировались в службе занятости и получили статус безработного.

Образованность занятого населения является качественным показателем результативности реализованных и действующих механизмов взаимодействия рынков труда и образования, в том числе и высшего образования.

Тенденция роста количества наемных работников наблюдается на 737 тыс. человек или на 12,4% с ежегодным среднегодовым приростом в 1,5%.

Отрицательную динамику имеет такой показатель, как самозанятое население - практически на 22% в 2020 году по сравнению с 2013 годом, что составило 575,5 тыс. человек, т.е. мы видим ежегодное снижение на 2,5%.

Важным показателем для оценки взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг является отраслевая занятость населения. Сложившаяся видовая структура экономической деятельности обуславливает отраслевое распределение рабочих мест. На рынке труда структурные сдвиги по видам экономической деятельности связаны с изменениями в структуре выпуска продукции и оказания услуг, и являются одним из факторов реструктуризации [88] (таблица 4).

Таблица 4 – Структурные сдвиги занятости населения по основным видам экономической деятельности, 2013–2020 гг.

ВЭД	Численность занятого населения, тыс. чел.		Абсолютное отклонение, тыс. чел.	Темп прироста, %
	2013 год	2020 год		
1	2	3	4	5
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	2073,6	1 175,12	– 898,48	– 43,33
Промышленность	2078,2	1 089,22	– 988,98	– 47,59
Строительство	660	630,86	– 29,14	– 4,42
Торговля	1256,5	1 421,33	164,83	13,12
Транспорт и складирование	569,1	617,51	48,41	8,51
Услуги по проживанию и питанию	139	193,67	54,67	39,33
Информация и связь	132,9	159,67	26,77	20,14

Продолжение таблицы 4

1	2	3	4	5
Финансовая и страховая деятельность	138,3	188,99	50,69	36,65
Операции с недвижимым имуществом	105,2	158,4	53,20	50,57
Профессиональная, научная и техническая деятельность	182,2	254,65	72,45	39,76
Государственное управление и оборона	402,4	285,5	- 116,90	- 29,05
Деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания	174,5	489,34	314,84	180,42
Образование	923,2	1 109,46	186,26	20,18
Здравоохранение и социальные услуги	424,8	512,43	87,63	20,63
Искусство, развлечения и отдых	107,4	138,44	31,04	28,90
Прочие виды деятельности	242,4	307,45	65,05	26,84
Примечание – Составлено автором на основании источника [88]				

Промышленность является лидером по снижению занятости населения в данном секторе экономике. За анализируемый период данный показатель снизился на 47,6% (почти на 989 тыс. человек). В 2020 году наблюдается сокращение занятости населения в сельском, лесном и рыбном хозяйствах по сравнению с 2013 годом, ежегодно численность занятого населения в данной отрасли в среднем уменьшалась на 10,7%. В секторе «государственное управление и оборона» также наблюдается тенденция спада занятости на 29,05% или на 117 тыс. человек в 2020 году по сравнению с 2013 годом. Среди видов экономической деятельности с наибольшим ростом занятости населения на 180,4% наблюдается в области административного и вспомогательного обслуживания (315 тыс. человек) и на 50,6% в услугах по операциям с недвижимым имуществом. Незначительный прирост занятости наблюдается в таких отраслях как образование (20,2%) и здравоохранение (20,6%).

Анализируя все данные, мы наблюдаем не только тенденцию снижения занятости населения в отраслях материального производства (промышленность, сельское хозяйство), но и положительную тенденцию занятости в отраслях нематериального производства (услугах). На смену аграрной и индустриальной эпох приходит постиндустриальная, которая характеризуется постоянным увеличением роли непроизводственной сферы и превращением ее в главную в мировой экономике. Уровень занятости населения за анализируемый период имеет стабильную динамику, несмотря на то, что прирост трудоспособного населения падает, что в целом, теоретически, может привести к дефициту рабочей силы на рынке труда Казахстана.

Вместе с тем необходимо отметить положительный тренд ежегодного темпа роста занятого населения с 2014 по 2018 гг. и резким его снижением в

2020 году в разгар пандемии COVID-19, и одновременно происходящим резким процессом роста безработного населения на 101,84% (рисунок 4).



Рисунок 4 – Динамика темпов роста занятости населения в 2014-2020 гг.

Примечание – Составлено автором на основании источника [88]

Каждый регион имеет свою отраслевую принадлежность. Уровень безработицы в региональном разрезе является важной социально-экономической проблемой современного этапа развития экономики и весомым показателем для анализа и оценки происходящих процессов взаимодействия между рынками труда и образовательных услуг. Благодаря государственным программам поддержки и развития рынка труда и рынка образовательных услуг, за анализируемый период данный показатель сохраняется в среднем на уровне 4,9% (таблица 5).

Таблица 5 – Динамика безработицы в регионах Казахстана, 2013– 2020 гг.

Регионы	Безработное население по годам, тыс. чел.								Средний уровень безработицы, 2013– 2020 г.г., %	Уровень молодежной безработицы 2013– 2020 г.г., %
	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Республика Казахстан	470,7	451,9	454,2	445,5	442,3	443,6	440,7	448,8	4,9	3,7
Акмолинская	22,9	22,0	21,8	21,6	20,6	20,5	20,3	20,3	4,8	2,9

Продолжение таблицы 5

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Актюбинская	21,5	20,9	21,8	20,7	20,6	21,1	20,8	20,9	4,8	3,1
Алматинская	51,4	52,0	49,5	49,4	49,1	48,7	47,8	48,7	4,7	3,3
Атырауская	14,8	15,2	15,8	15,4	15,6	15,7	16,1	16,2	4,9	1,6
Западно-Казахстанская	16,9	16,8	16,7	16,4	16,4	16,4	16,4	16,8	4,9	4,0
Жамбылская	30,1	27,5	26,7	25,6	25,8	26,0	25,4	25,7	4,9	3,2
Карагандинская	36,9	34,7	37,7	34,2	32,6	31,4	30,0	30,7	4,7	5,7
Костанайская	27,4	26,1	26,1	25,7	25,0	24,5	24,1	24,1	4,8	3,1
Кызылординская	18,3	16,4	16,6	17,1	16,8	16,8	16,8	16,9	4,8	4,9
Мангистауская	15,1	13,0	14,9	14,5	14,2	15,5	15,4	15,8	5,0	4,0
Южно-Казахстанская	69,5	66,6	63,9	62,7	62,1	–	–	–	–	–
Павлодарская	22,0	21,0	21,0	20,3	19,9	19,6	19,1	19,6	4,8	2,8
Северо-Казахстанская	17,6	16,5	16,8	15,8	15,2	15,1	14,9	15,1	4,9	4,7
Туркестанская	–	–	–	–	–	43,0	41,9	42,5	–	–
Восточно-Казахстанская	37,7	35,5	35,9	34,9	34,7	34,6	34,1	34,1	4,8	3,2
г. Нур-Султан (Астана)	24,0	23,0	22,7	22,7	24,0	24,0	25,5	27,1	4,5	4,8
г. Алматы	44,4	44,8	46,5	48,4	49,6	49,8	50,0	52,2	5,2	5,2
Примечание – Составлено автором на основании источника [88]										

Наиболее проблемными, с точки зрения безработицы, в разрезе регионов являются г. Алматы, Алматинская, Туркестанская, Мангистауская Восточно-Казахстанская области. В этих регионах уровень безработицы был выше, чем в целом по республике. г. Алматы и Алматинская область находятся в лидерах по уровню безработицы в результате непрекращающегося роста миграции, уровень которой является самым высоким показателем по Казахстану (+22 тыс. человек). Также это связано с высоким уровнем молодежной безработицы, который растет за счет притока приезжих студентов (60% из 43 тыс. выпускников), предпочитающих остаться жить в Алматы.

Несмотря на сырьевую направленность Мангистауской области, высокий уровень безработицы там особенно отмечается среди сельского населения (7,2%) в силу неразвитости инфраструктуры села. Наибольшая доля безработных наблюдается среди женщин (9,9%) и молодежи. Это объясняется тем, что основное трудоустройство осуществляется в нефтяной сфере, где женщинам работать достаточно сложно, а также большую роль играет менталитет местного населения, где замужним женщинам зачастую не разрешается работать. Высокий уровень молодежной безработицы связан со стремлением молодежи устроиться в нефтегазодобывающих отраслях, не имея при этом соответствующих знаний и опыта. Немаловажным фактором в повышении уровня безработицы является поток мигрантов из других регионов

Казахстана, в частности, из Южно-Казахстанской области, а также из Турции, Грузии и Узбекистана.

Работодатели в своей деятельности предпочитают использовать иностранную рабочую силу, как легальную, так и нелегальную. Удобство найма нелегального трудового мигранта для работодателя состоит в том, что, кроме низкой заработной платы, трудоустройство мигранта не требует предоставления социальных льгот, медицинской страховки, а также налоговых выплат в государственный бюджет. Последствия данной проблемы отражаются как в социальном, так и в финансовом аспекте. В социальном аспекте данный фактор усиливает напряженность в Южном регионе Казахстана. Ввиду высокой численности населения (более 47% от общей численности населения страны), высокой доли молодежи (индекс Биллетера принимает значение 16, а в Южно-Казахстанской и Мангистауской областях – выше 35, когда в среднем по Казахстану – всего 10), большого притока мигрантов, в регионе возникает избыток трудовых ресурсов. В свою очередь, превышение предложения рабочей силы над спросом с готовностью нелегальных мигрантов работать за более низкую заработную плату автоматически приводит к снижению стоимости найма.

Соотношение между тремя основными группами населения - младше трудоспособного возраста, трудоспособного возраста и старше него – изменяется в сторону сокращения трудоспособного населения. Доля трудоспособных граждан уменьшилась в период с 2013 по 2020 г.г. с 74,6% до 72,1%, детей увеличилось с 25,0% до 27,7%, старшего поколения – с 6,6% до 7,0%. Очевидно, что численность населения в трудоспособном возрасте находится под серьезным давлением последствий демографического провала 1990 годов, что в будущем может усилить демографическую нагрузку со стороны поколения старшего трудоспособного возраста, а также отразится на показателях оценки взаимодействия рынков труда и образовательных услуг, поскольку имеет прямое влияние на формирование спроса и предложения рынка трудовых ресурсов.

В приложении Г представлена динамика основных индикаторов рынка труда молодежи Казахстана (в возрасте от 15–28 лет) [88].

За анализируемый период наблюдается постепенная тенденция снижения численности рабочей молодежи: в 2020 году по сравнению с 2013 годом ее количество сократилось на 12,23%. Также наблюдается сокращение количественного показателя рабочей молодежи на 4,88% в 2017 году по сравнению с 2013 годом и на 2% в 2020 году по сравнению с 2017 годом. При этом наблюдается тенденция роста рабочей молодежи, имеющей высшее образование: в 2013 году - 38,74%, в 2017 году - 43%, а в 2020 – 43,93%. Наблюдается также увеличение рабочей молодежи со средне-профессиональным образованием на 29,72% в 2020 году по сравнению с 2013 годом. Однако уровень занятости молодежи на рынке труда имеет отрицательную динамику - на 10,63%, но радует тенденция роста образованности занятого населения с высшим и средним профессиональным

образованиями (44,11% и 39,40% соответственно) и сокращение количества занятой молодежи со школьным образованием на 41,94%. Наблюдается ежегодное сокращение самозанятой молодежи. В 2020 году количественный показатель составил почти 450 тыс. человек, или 22,1 % от занятой молодежи по республике. Наблюдается снижение самозанятой молодежи с высшим образованием: в 2020 году по сравнению с 2013 на 275,8 тыс. человек и увеличение самозанятой молодежи с средне-профессиональным образованием на 6,7 тыс. человек. Среди безработной молодежи Казахстана наблюдается снижение количества образованной молодежи, имеющих высшее образование на 15,5 тыс. человек, или на 32,2%, и имеющих среднее специальное образование на 3,9 тыс. человек (11,08%) в 2017 году по сравнению с 2013 годом. Уровень молодежной безработицы сократился с 5,5% до 3,8%, уровень долгосрочной молодежной безработицы – с 3,1% до 2%. Средняя продолжительность безработицы снизилась с 7,4 до 6,7 месяцев (рисунок 5).

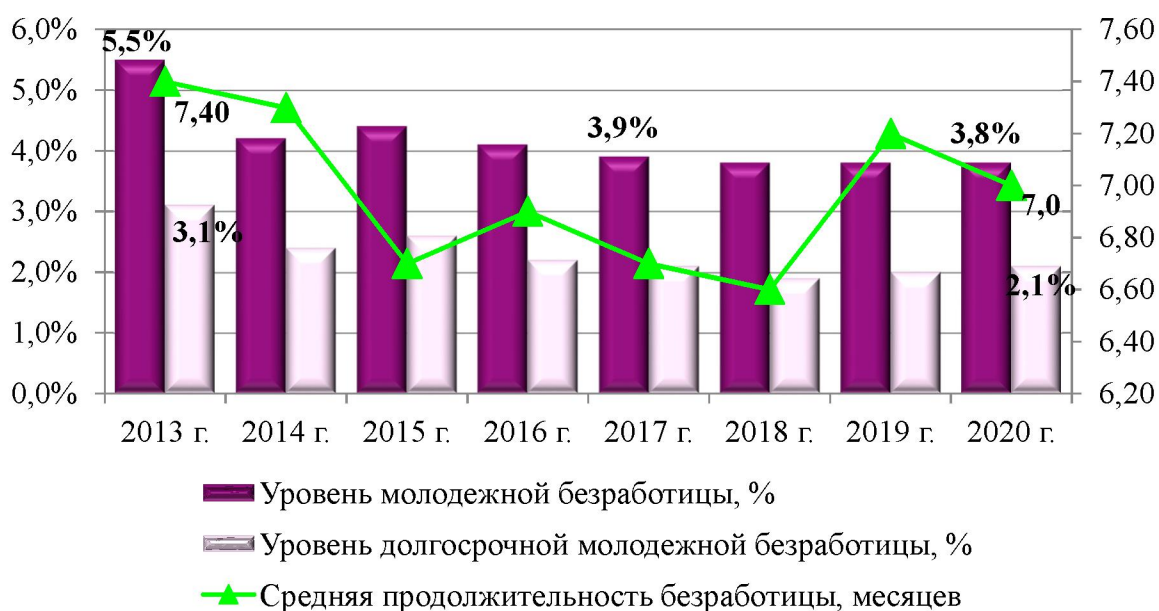


Рисунок 5 – Динамика молодежной безработицы за 2013– 2020 гг.

Примечание – Составлено и рассчитано автором по источнику [88]

В результате увеличения на рынке труда доли частных предприятий, работодатель имеет возможность предъявлять требования к компетенциям претендентов на вакантную должность, вследствие чего некоторые специальности становятся престижными для населения.

На сегодняшний день перед молодым поколением стоит вопрос и проблема профессионального самоопределения, которое бы совпадала с его интересами, устремлениями, склонностями и способностями. У молодых людей ценность профессионального определения в большей степени, последнее время, зависит не от реальной потребности рынка труда, а от престижности модных образовательных программ и получения образования бесплатно, с помощью государственного гранта, без учёта возможность трудоустроиться после

завершения обучения. Целью многих молодых людей является не получение профессиональных компетенций, а обретение статуса, титула, позволяющего претендовать на более достойное рабочее место с высоким уровнем дохода. Как правило, молодые специалисты не имеют практического опыта трудовой деятельности (либо он недостаточен), несмотря на использование в высших учебных заведениях практико-ориентированного подхода в обучении, прохождение профессиональных практик, начиная с 1 курса обучения, но при этом имеют высокие требования к оплате труда, что делает поиск подходящей работы проблематичным.

Удовлетворение количественного спроса на рынке труда специалистов в определенной отрасли является еще одним показателем его взаимного развития с рынком образовательных услуг (таблица 6).

Таблица 6 – Динамика потребности в кадрах крупных и средних предприятий, 2013– 2020 гг.

ВЭД	Потребность в кадрах, тыс. чел.							
	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год
Всего по республике	25,85	27,75	22,34	21,89	22,12	26,46	28,31	32,82
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	0,58	0,54	0,69	0,4	0,54	0,28	0,39	0,42
Промышленность	7,07	7,35	6,21	5,88	5,24	7,22	8,59	10,64
Строительство	1,52	1,56	1,27	0,78	1,13	1,79	1,83	1,32
Торговля	2,32	1,91	1,73	1,23	1,15	1,41	2,09	2,17
Транспорт и складирование	1,88	3,27	2,89	2,55	4,1	4,63	3,99	6,07
Услуги по проживанию и питанию	0,76	0,46	0,35	0,42	0,42	0,42	0,45	0,42
Информация и связь	0,76	0,56	0,49	0,54	0,78	0,96	1,09	1,43
Операции с недвижимым имуществом	0,79	1,12	0,3	0,54	0,24	0,21	0,19	0,24
Профессиональная, научная и техническая деятельность	1,32	1,97	1,25	1,08	0,72	0,99	1,09	0,81
Деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания	2,19	1,97	1,89	2,22	2,25	2,35	1,72	1,74
Образование	1,31	1,28	1,13	1,56	0,76	1,65	1,39	1,77
Здравоохранение и социальные услуги	4,37	4,13	3,28	3,96	4,04	3,72	4,53	4,56
Искусство, развлечения и отдых	0,9	1,64	0,88	0,73	0,76	0,84	0,91	1,22
Примечание – Составлено автором на основании источника [88]								

Анализ динамики потребности персонала за 2013– 2020 гг. показал, что самую большую потребность в работниках с 2013 по 2017 года испытывали

промышленные предприятия: в среднем их потребность составляла 6350 человек (26,5% от общей потребности в кадрах), при этом ежегодно снижая спрос на рабочую силу на 7,21%. С 2018 года наблюдается увеличение потребности в кадрах в промышленной отрасли, но в большей своей степени в специалистах со средне-профессиональным образованием, что в целом свидетельствует и о снижении занятости населения с высшим образованием в данной отрасли.

Имеется большая потребность в кадрах в социально-значимых сферах: в здравоохранении – 4560 человек (16,5%) при ежегодном увеличении среднего спроса на 1,92% и в образовании на 1770 человек (за 7 лет потребность увеличилась на 35%). В транспортных услугах и складировании имеется не только положительная динамика спроса кадров на 4190 человек, но и ежегодно наращивается потребность в специалистах на 21,49%. Положительная динамика наблюдается и в сфере информационных услуг и связи, за анализируемый период потребность в IT-специалистах увеличилась практически на 100%. Большая часть отраслей нематериального производства имеет тенденцию снижения спроса на рабочую силу в течение анализируемого периода.

В приложение Г можно проследить динамику потребностей рынка труда в кадрах в разрезе регионов Казахстана за 2013– 2020 года [88]. Из динамики таблицы видны трудоизбыточные регионы и трудодефицитные регионы Казахстана. Тем не менее в целом по республике наблюдается ежегодное снижение потребности в кадрах. В Южном регионе, Восточно-Казахстанской, Мангистауской, Алматинской областях существенно снизился спрос на рабочую силу за анализируемый период, при этом Атырауская и Карагандинская области увеличили спрос на специалистов за анализируемый период в 2,5 раза.

При этом численность безработных граждан, в том числе и безработной молодежи в возрасте от 15 до 28 лет, зарегистрированных в органах службы занятости и труда, намного превышает потребность работодателей в рабочей силе (рисунок 6).



Рисунок 6 – Сравнительная потребность в кадрах и рабочих местах за 2013– 2020 гг.

Примечание – Составлено автором на основании источника [88].

* не включая ожидаемой потребности в кадрах

Отрасли экономики государства ежегодно снижают свой спрос (количественную потребность) в кадрах. Однако наблюдается постоянный спрос на сферу услуг, т.к. она представляет собой одну из наиболее перспективных и быстроразвивающихся отраслей экономики. Сфера услуг оказывает компенсирующую роль при снижении занятости в традиционных отраслях промышленности и сельского хозяйства. Перераспределение человеческого капитала из менее эффективных секторов экономики в сферу услуг в целом способствует повышению производительности экономики и продуктивной занятости.

Как показывает мировой опыт, в настоящее время для воздействия на экономический рост развивающиеся страны ставят первостепенную задачу ускоренного развития сферы услуг, поскольку именно эта сфера обладает значительным потенциалом для увеличения занятости населения и развития предпринимательства и не требует больших материальных затрат для привлечения высококвалифицированных кадров или переобучения имеющихся. В данной ситуации возникает вопрос о квалификационной потребности рынка труда, играющую важную роль при формировании спроса и предложения на рынках труда и образовательных услуг (рисунок 7).

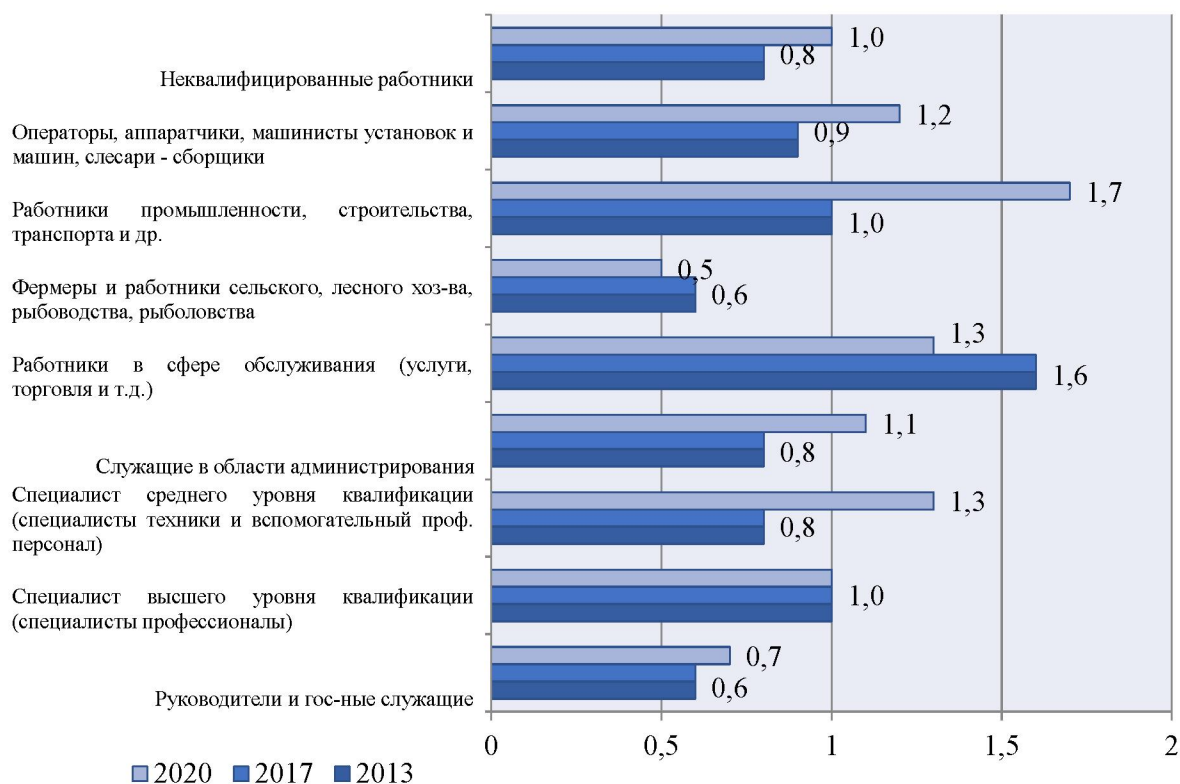


Рисунок 7 – Динамика удельного веса потребности в кадрах по профессиональным группам (в % от общего объема)

Примечание – Составлено автором на основании источника [88]

Рисунок четко показывает повышение спроса рынка труда в кадрах с средне-профессиональным образованием в промышленности, в сфере обслуживания, предоставления услуг и торговли. Также требуются операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин, слесари – сборщики. Мы видим потребность и в неквалифицированной рабочей силе.

С 2013 года по 2020 год потребность в кадрах с высшей квалификацией ежегодно уменьшалась на 22%. Наименьшая потребность в специалистах с высшей квалификацией в услугах по операциям с недвижимым имуществом, средняя потребность за анализируемый период составила 7 человек (0,2% от среднего показателя потребности в кадрах данной квалификации); в услугах по проживанию и питанию – 22 человека (0,5%). Спрос на специалистов в здравоохранении с высшей квалификацией составил 28% от общей средней потребности, или 1176 человек, на специалистов в промышленности – 16,6% (690 человек).

Важным фактором, влияющим на конъюнктуру рынка труда и рынка образовательных услуг, как на национальном, так и отраслевом уровнях является размер заработной платы (таблица 7).

Таблица 7 – Динамика среднемесячной заработной платы на одного работника по основным видам экономической деятельности, 2013– 2020 гг.

ВЭД	Среднемесячная заработная плата на 1 работника, тыс. тенге			Структурный сдвиг, тыс. тенге	Темп прироста, %
	2013 год	2017 год	2020 год		
По всем видам деятельности	109,17	149,77	234,46	125,29	114,77
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	58,34	90,85	130,19	71,85	123,16
Промышленность	138,87	211,66	286,14	147,27	106,05
Строительство	119,31	190,67	253,19	133,88	112,21
Торговля	103,45	143,55	189,51	86,06	83,19
Транспорт и складирование	141,76	192,33	253,31	111,55	78,69
Услуги по проживанию и питанию	92,34	135,48	184,47	92,13	99,77
Информация и связь	156,65	219,71	297,95	141,3	90,20
Финансовая и страховая деятельность	205,61	297,47	398,18	192,57	93,66
Операции с недвижимым имуществом	100,64	146,71	194,85	94,21	93,61
Профессиональная, научная и техническая деятельность	211,67	267,62	358,31	146,64	69,28
Государственное управление и оборона	103,52	124,78	196,81	93,29	90,12
Деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания	101,83	150,86	237,91	136,08	133,63
Образование	69,54	97,15	202,42	132,88	191,08
Здравоохранение и социальные услуги	81,84	109,17	183,44	101,60	124,14
Искусство, развлечения и отдых	80,57	114,44	182,21	101,64	126,15
Прочие виды деятельности	151,61	205,13	213,77	62,16	41,00
Примечание – Составлено и рассчитано автором по источнику [88]					

Самую высокую заработную плату получают работники финансовой и страховой деятельности, их средняя заработная плата выше среднего размера заработной платы по стране почти на 53%. Профессиональная, научная и техническая деятельность также является привлекательной отраслью по размеру средней заработной платы, которая за последние 7 лет выросла на 69,2%. За анализируемый период наблюдается рост средней заработной платы в таких отраслях как «Информация и связь», «Транспорт и складирование».

Причина этому - высокий спрос на рынке на данных специалистов. Наблюдается рост заработной платы и в таких социально-значимых отраслях как «Здравоохранение и социальные услуги», «Образование».

Самые низкие заработные платы наблюдаются в сельском, лесном и рыбном хозяйстве – ниже на 55,53%, чем средняя заработная плата по республиканскому показателю, в среднем за последние 7 лет увеличилась на 72 тысячи тенге. Если проанализировать темп прироста средней заработной платы в 2020 году по сравнению с 2013 годом, то в большем количестве отраслей экономики средняя заработная плата увеличилась немного больше, чем общий процент инфляции за данный период (за весь период - 58,87%, в том числе в 2013 г.– 4,9%, 2014 г.– 7,4%, 2015 г.– 13,53%, 2016 г.– 8,29%, 2017 г.– 7,22%, 2018 г. – 5,43%, 2019 г. – 4,9%, 2020 г. - 7,5%).

Наибольшая среднемесячная заработная плата наблюдается в возрастной разбивке 35-44 года, наименьшая – в 16-24 года. Наименьшая средняя заработная плата наблюдается на старте трудовой карьеры (рисунок 8).

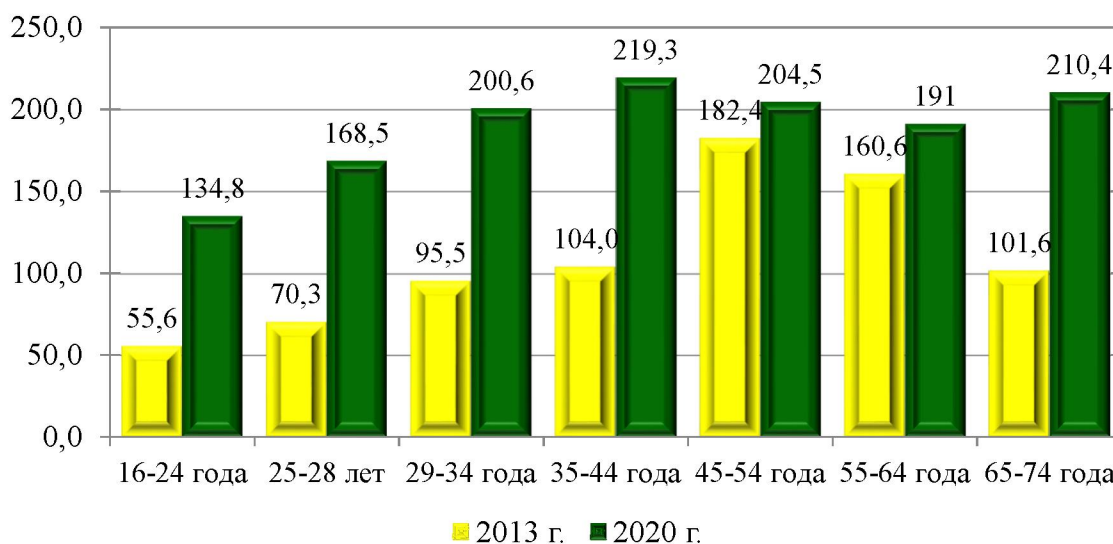


Рисунок 8 – Динамика среднемесячной заработной платы наемных работников в зависимости от возраста, тыс. тенге

Примечание – Составлено автором на основании источника [88]

По данным БНС коэффициент замещения рабочей силы имеет положительную динамику: за 2020 год число принятых на работу составило 1003,1 тыс. человек (коэффициент оборота по приему составил 52,6%), а число выбывших за год 948,0 тыс. человек (коэффициент по выбытию составил 20,4%). При этом принято на вновь созданные рабочие места всего 51,3 тыс. человек, из них трудоустроены по результатам государственных программ 3,7 тыс. человек, по правительственным программам – 1,6 тыс. работников. Наибольшее количество работников (743,0 тыс. человек) уволились по собственному желанию, количество работников, уволенных в связи с

сокращением числа сотрудников, – 15,8 тыс. человек, в связи с ликвидацией предприятия – 8,5 тыс. человек. Наблюдается низкий процент возмещения по вновь созданному количеству рабочих мест и ликвидированным предприятиям (таблица 8).

Таблица 8 –Динамика коэффициента замещения рабочей силы на рынке труда Казахстана, 2013– 2020 гг.

ВЭД	Коэффициент замещения рабочей силы, %			Среднегодовой темп прироста,%
	2013 год	2017 год	2020 год	
Всего	107,9	100,0	105,8	– 0,5
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	89,2	93,4	93,8	1,3
Промышленность	99,9	82,3	100,0	0,02
Строительство	100,9	94,3	85,8	– 4,0
Оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов	112,6	95,7	105,0	– 1,7
Транспорт и складирование	105,1	99,0	116,1	2,5
Услуги по проживанию и питанию	96,2	88,5	114,9	4,5
Информация и связь	100,3	99,2	81,1	– 5,2
Финансовая и страховая деятельность	118,8	107,7	106,2	– 2,8
Операции с недвижимым имуществом	100,5	105,4	101,7	0,3
Профессиональная, научная и техническая деятельность	117,2	104,6	109,5	– 1,8
Государственное управление и оборона; обязательное социальное обеспечение	114,9	120,8	103,8	– 2,5
Деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания	105,5	94,2	108,0	0,6
Образование	121,4	119,9	119,5	– 0,4
Здравоохранение и социальные услуги	125,9	115,8	123,6	– 0,5
Искусство, развлечения и отдых	108,5	106,1	99,4	– 2,2
Предоставление прочих видов услуг	105,4	110,5	111,6	1,4
Примечание – Составлено автором на основании источника [88]				

По отраслям экономики коэффициенты замещения существенно различаются. Положительная тенденция наблюдается в таких отраслях нематериального производства как образование, финансовая и страховая деятельность, государственное управление и оборона, здравоохранение, а наименьший коэффициент по замещению рабочих мест в отраслях материального производства – в сельском хозяйстве, строительстве и промышленности.

В настоящее время в сфере нематериального производства и услуг в развитых странах мира занято свыше 55% трудоспособного населения и производится от 60 до 70% ВВП. Это свидетельствует о высоком уровне жизни людей и изменении приоритетов в удовлетворении их потребностей.

В целом по рынку Казахстана наблюдается дисбаланс действующих механизмов рынка труда (таблица 9).

Таблица 9 – Динамика основных показателей рынка труда за 2013– 2020 гг.

ВЭД	Темп роста, %			
	занятого населения	потребности в кадрах	средней з/пл	К зам. рабочей силы
Всего	101,88	126,96	214,8	98,05
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	56,67	72,41	223,2	105,16
Промышленность	52,41	150,50	206,0	100,10
Строительство	95,59	86,84	212,2	85,03
Торговля	113,12	93,53	183,2	93,25
Транспорт и складирование	108,51	322,87	178,7	110,47
Услуги по проживанию и питанию	139,33	55,26	199,8	119,44
Информация и связь	120,14	188,16	190,2	80,86
Финансовая и страховая деятельность	136,65	30,38	193,7	89,39
Операции с недвижимым имуществом	150,57	61,36	193,6	101,19
Профессиональная, научная и техническая деятельность	139,77	79,45	169,3	93,43
Государственное управление и оборона	70,95	135,11	190,1	90,34
Деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания	280,42	104,35	233,6	102,37
Образование	120,18	135,56	291,1	98,43
Здравоохранение и социальные услуги	120,63	126,96	224,1	98,17
Искусство, развлечения и отдых	128,90	72,41	226,2	91,61
Прочие виды деятельности	126,84	–	141,0	105,88

Примечание – составлено автором

За анализируемый период развития рынка труда Казахстана уровень занятости населения составил 101,9%, то есть за данный период вырос примерно на 2% при демографическом росте 11,6%, при этом потребность в кадрах всех уровней квалификаций увеличилась на 27% с ростом заработной платы на 114,8 %. В таблице Е.1 приложения Е представлен SWOT-анализ основных индикаторов рынка труда.

Таким образом, проведенный анализ рынка труда позволил выявить ряд проблем: сокращение численности занятых в реальном секторе экономики, снижение количественного и качественного показателей трудоспособного населения, сокращение самозанятого населения как в количественном, так и в качественном аспекте; неравномерное распределение трудовых ресурсов в региональном разрезе, возникновение тредодефицитных и трудоизбыточных регионов, снижение количества вновь созданных рабочих мест, в том числе за счет реализации государственных и правительственных программ; низкий

процент ежегодного роста заработной платы в отдельных отраслях экономики, включая работников социально-значимых отраслей (образования, здравоохранения) при высоком уровне потребности в кадрах с высшим уровнем квалификации в данных отраслях; увеличение количества привлеченной иностранной рабочей силы в материальное производство, что в целом говорит о дисбалансе организационно-экономического механизма рынка труда.

2.2 Исследование развития рынка высшего образования

В обеспечении экономики страны ключевым ресурсом - кадрами высшей квалификации - главная роль отводится эффективному взаимодействию рынка труда и рынка высшего образования, интеграция их основных целей и задач. К необратимым экономическим потерям и негативным социальным последствиям приводят ошибки в рыночной координации этих важнейших подсистем рынка, поскольку в условиях рыночной экономики развитие экономики и конкурентоспособности страны во многом определяются человеческим капиталом. В воспроизводстве квалифицированной рабочей силы и в стабильности общества решающая роль принадлежит рынку высшего образования. Его основная задача — это обеспечение науки и производства, органов управления высококвалифицированными кадрами, обладающими востребованными профессиональными компетенциями.

За годы независимости Казахстан в бюджетной политике высшей школы сделал ряд ключевых шагов: стимулирование роста частных вузов, право оказывать государственным вузам платные услуги, внедрение механизмов студенческих кредитов, подушевое финансирование, бюджетные трансферты были заменены на образовательные гранты [81, с. 43].

За анализируемый период расходы на высшее образование выросли в 2 раза (рисунок 9).

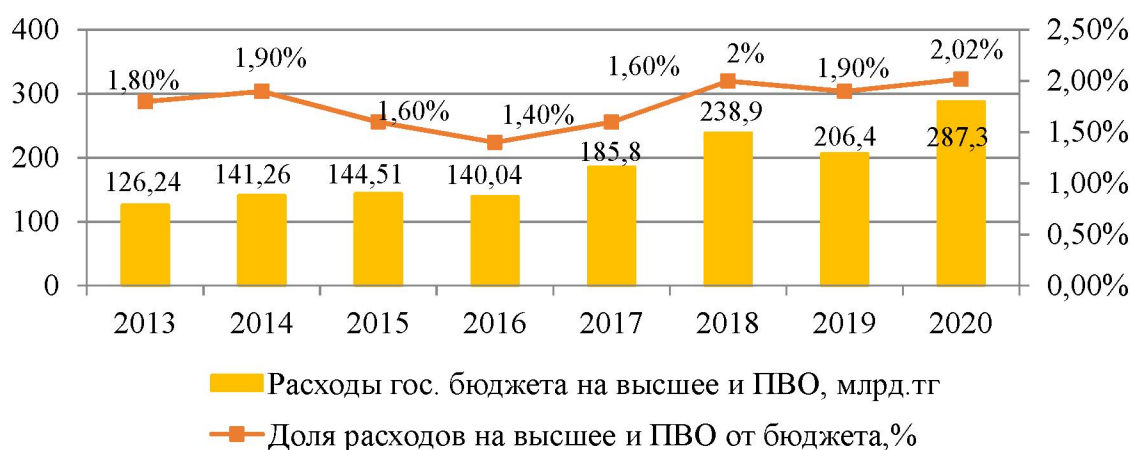


Рисунок 9 – Государственные расходы на высшее образование

Примечание – Составлено автором на основании источника [88]

В Казахстане финансовые вложения на дошкольное, ТиПО и высшее образование почти в три раза ниже, чем в странах ОЭСР [89].

Низкий уровень государственных расходов на образование в Казахстане частично компенсируется сильной зависимостью от частных расходов. Подобный баланс частного/государственного имеет последствия, влияющие на равенство доступа к образованию.

Финансовый аспект предопределяет качественный уровень ППС и инфраструктуру вузов, а также ценовой пакет оказываемых образовательных услуг, несмотря на автономию высших учебных заведений. При улучшении социально-экономического положения страны для потребителя важна не только стоимость обучения, но и качество получаемых услуг (обучения) и востребованность на рынке труда его выпускников [89].

Ранее в Казахстане главным стратегическим документом формирования государственной политики в системе образования являлась «ГПРОН РК на 2011 – 2025 годы», где одной из задач в сфере высшего образования было обозначено – обеспечение качественной подготовки конкурентоспособных кадров.

«План нации: 100 конкретных шагов» является стратегическим документом в системе высшего образования. Основным направлением этого документа является создание группы десяти ведущих высших учебных заведений, которые получат дополнительные ресурсы и автономию с целью возможной передачи их опыта в другие высшие учебные заведения, постепенного устранения, централизованного управления образованием [90].

На рынке образовательных услуг была проведена большая работа по оптимизации сети вузов.

С 1991 по 2001 годы сеть вузов выросла в 3 раза и составила 182. Но за эти десять лет не было адекватного (трехкратного) увеличения числа вузовских профессоров, доцентов, учебных площадей, оборудования, библиотек, научной и публикационной активности и т.д. Формирующийся рынок труда не мог дать четких ориентиров для вузовской системы по спектру, количеству и квалификационным характеристикам специалистов. Вузы не могли найти свою нишу в исследованиях в условиях отсутствия инновационной экономики. Все эти факторы стали причиной того, что вузы не могли полноценно выполнять ни одну из своих функций: подготовки квалифицированных кадров для нужд экономики, повышения интеллектуального потенциала нации, продуцирования научных открытий и инноваций. Поэтому, начиная с 2001 года, сеть вузов неизменно падала [89].

В 2012– 2014 годы были объединены 15 вузов со слабой МТБ и низким уровнем квалификации ППС. На 2020 год в республике функционировало 124 вуза (таблица 10).

Таблица 10 – Динамика количества высших учебных заведений Казахстана в разрезе регионов, 2013– 2020 гг.

Регионы	Количество высших учебных заведений			Абсолютное отклонение
	2012– 2013 уч. год	2016– 2017 уч. год	2020– 2021 уч. од	
Всего по республике	128	122	124	–4
Акмолинский	6	4	4	–2
Актюбинский	6	6	6	0
Алматинский	3	3	3	0
Атырауский	3	3	3	0
Западно-Казахстанский	3	4	4	1
Жамбылский	5	3	3	–2
Карагандинский	10	9	9	–1
Костанайский	7	7	7	0
Кызылординский	4	3	3	–1
Мангистауский	2	2	2	0
Павлодарский	4	4	4	0
Южно-Казахстанский	9	10		
Северо-Казахстанский	2	2	2	0
Туркестанский	2	2	2	0
Восточно-Казахстанский	7	7	7	0
г. Астана (г.Нур-Султан)	14	13	14	0
г. Алматы	41	40	41	0
г. Шымкент			10	
Примечание – Составлено автором на основании источника [88]				

Цели, изложенные в этих документах, являются амбициозными, но, зачастую, способствуют совершенствованию качества. В то время, как такие цели узко определяют качество, они включают в себя стремление к включению в «топ– 30 стран» в ГИК и появлению двух своих высших учебных заведений в верхнем ряду международных университетских рейтингов. В других рейтингах, «недостаточно образованная рабочая сила» была определена в качестве пятого наиболее проблемного фактора для ведения бизнеса в стране. Эти рейтинги свидетельствуют о недочетах в согласованности между научными программами, конечными результатами выпускников и потребностями рынка труда.

В марте 2010 года Казахстан официально присоединился к Болонской декларации и стал 47-м полноправным членом Европейской зоны высшего образования [89].

Подписав Болонскую декларацию, Казахстан принял вызов европейского сообщества, заключающийся в формировании единого, глобального

образовательного пространства и обеспечении академического признания. В Казахстане, несмотря на возникающие трудности, в целом достаточно эффективно реализуются стратегии развития высшей школы. Интеграция казахстанского высшего образования в европейское образовательное пространство обеспечивается успешным внедрением обязательных, рекомендательных и факультативных параметров Болонского процесса:

- введена система трехуровневой подготовки специалистов – бакалавриат/магистратура/докторантура. Образовательные программы разрабатываются в соответствии с Дублинскими дескрипторами и рекомендациями работодателей. Увеличена академическая свобода вузов в разработке образовательных программ;

- «создана Национальная система оценки качества образования, включающая в себя элементы независимого внешнего оценивания (лицензирование, аттестация, аккредитация, рейтинг, ЕНТ, КТА и другие)» ;

- осуществлен переход от квалификационной модели к компетентностной модели подготовки специалистов. Компетентностная модель является важным связующим звеном между образовательным процессом и интересами работодателей. Сейчас Министерства, ведомства и ведущие компании формулируют свои требования к персоналу на языке компетенций [89].

Высшее образование в Казахстане можно получить на базе общего среднего образования (11 классов), начального профессионального, среднего профессионального и высшего образования по очной и очно-дистанционной формам. Обучение в вузах осуществляется как на основе государственного образовательного заказа (гранты), так и на платной основе. Помимо образовательных грантов, практикуется присуждение грантов акимов областей, ректоров вузов, самих вузов, партнеров вузов, именных грантов (рисунок 10).

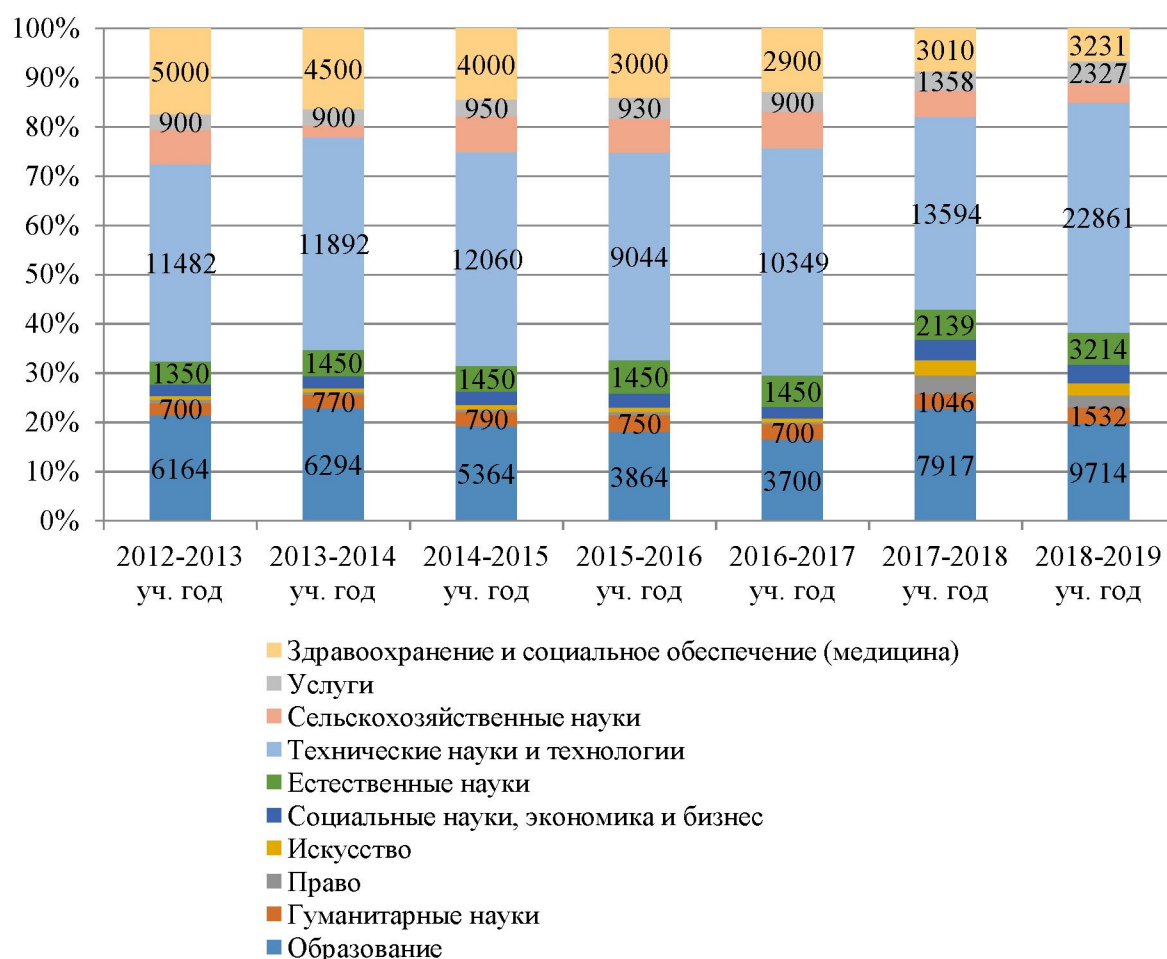


Рисунок 10 – Динамика государственного образовательного заказа на подготовку специалистов с высшим образованием в организациях образования, финансируемых из республиканского бюджета по группам ОП, за 2012 – 2018 гг., единиц

Примечание – Составлено автором на основании источника [88]

За анализируемый период количество грантов на получение высшего образования увеличилось на 71% (2018 г. – 48983 ед., 2012 г. – 28667 ед.), с среднегодовым приростом на 10%. Наибольшее количество грантов выделалось на такие группы ОП, как: «Технические науки и технологии», «Образование», «Здравоохранение и социальное обеспечение» и «Естественные науки», со среднегодовой долей от общего количества грантов – 44,05%, 19,28%, 12,84% и 5,74% соответственно. По группе ОП «Здравоохранение и социальное обеспечение» за анализируемый период с 2012 по 2018 год наблюдается тенденция снижения государственного финансирования на 35,4%. МОН РК объяснял данный факт переориентированием государственных расходов на послевузовское образование. С 2016 - 2017 учебного года наблюдается резкий рост выделяемых государством грантов, данная тенденция была вызвана, с нашей точки зрения, выделением бюджетных средств на реализацию ГПРОН РК с 2016 по 2019 гг. – активная фаза реализации и достижения запланированных индикаторов.

С 2019 года в классификатор групп ОП были внесены изменения и наблюдается тенденция снижения количества грантов практически на 3500 единиц (рисунок 11).



Рисунок 11 – Динамика государственного образовательного заказа на подготовку специалистов с высшим образованием в организациях образования, финансируемых из республиканского бюджета по группам ОП, за 2019– 2020 гг., единиц

Примечание – Составлено автором на основании источника [80]

В процессе анализа наблюдается несоответствие ожидаемых потребностей рынка труда и рынка высшего образования с государственными регуляторами. В то время, когда социально-значимые отрасли испытывают дефицит в высококвалифицированных кадрах, в таких отраслях экономики как «Здравоохранение» и «Образование» государство ведет политику снижения государственных средств на кадровое обеспечение данных отраслей. Рынок труда испытывает потребность в IT-специалистах, в служащих административных сфер. Рынок высшего образования начинает активно открывать новые, инновационные, включенные ОП, ориентируясь на рынок труда, государственная же политика повышает расходы на «Инженерную, обрабатывающую и строительную отрасль», которая активно нуждается в специалистах со средним профессиональным образованием.

В 2003 году по Приказу Министра экономики и бюджетного планирования (МНЭ РК) была утверждена «Методика определения прогнозной потребности экономики в специалистах с высшим профессиональным образованием» [87]. Тем не менее в динамике государственного образовательного заказа на подготовку специалистов с высшим образованием в организациях образования, финансируемых из республиканского бюджета по группам ОП, наблюдается отраслевая диспропорция спроса рынка труда в данных специалистах.

В структуре занятости населения в «Здравоохранении и социальных услуг» за анализируемый период наблюдается рост на 1,13% (в 2017г. – 482,3 тыс. чел., в 2013г. – 424,8 тыс. чел.), при этом наблюдается снижение потребности в кадрах на 8,0% (2017г. – 4,04 тыс. чел., 2013г. – 4,37 тыс. чел.). Соответственно, занятость в сфере здравоохранения должна в этой ситуации заполняться работниками сферы обслуживания и неквалифицированными кадрами, потребность в которых имеет тенденцию роста на 5% и 3,5% соответственно, тем самым улучшая показатели безработицы населения. Однако коэффициент замещения рабочей силы в данной отрасли составляет 98,2%. Такая же ситуация наблюдается в промышленности, строительстве и технических специальностях.

Однако занятость в отрасли «Сельское, лесное и рыбное хозяйство» за 5 лет наблюдается снижение на 36,4% (в 2017г. – 1319,0 тыс. чел., в 2013г. – 2073,6 тыс. чел.), потребность в кадрах в данной отрасли снижена на 7,7% (в 2017г. – 0,58 тыс. чел., в 2013г. – 0,54 тыс. чел.), при этом потребность в квалифицированных работниках сельского, лесного и рыбного хозяйства выросла за анализируемый период 3,4% (в 2017г. – 3,7%, в 2013г. – 0,3%), а количество грантов по группе ОП «Сельскохозяйственные науки» снизилось на 16,3% (в 2017г. – 1,68 тыс. чел., в 2013г. – 2,0 тыс. чел.).

При проведении исследования в данные для подсчета грантов не были включены гранты на обучение студентов в рамках проекта «Мәңгілік ел жастары – индустрияға!», которые были выделены на обучение студентов из Турецкой Республики, других тюркоязычных республик в Международном Казахско-Турецком университете имени Х.А. Ясави, на обучение иностранных граждан по международным соглашениям, на обучение граждан Монголии, на обучение студентов в Казахском филиале Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, на обучение студентов в филиале «Восход» Московского авиационного института, на обучение студентов в АОО «Назарбаев Университет», в том числе иностранных граждан, на обучение слушателей подготовительных отделений вузов, на обучение слушателей АОО «Назарбаев Университет», на обучение в подготовительном отделении вузов лиц казахской национальности, не являющихся гражданами Республики Казахстан. Вызвано это тем, что получить данные по распределению грантов по указанным направлениям в рамках групп специальностей не представляется возможным [65].

При этом доля государственного образовательного гранта и заказа на подготовку специалистов с высшим образованием в организациях образования

(без учтенных показателей) от общего количества обучающихся в вузах составило в среднем 29% (2012– 2013 уч. год – 25,05 %, 2016– 2017 уч. год – 28,53%, 2020 – 2021 уч. год – 33,21%), что в целом указывает на низкую доступность бесплатного образования.

Подавляющее большинство студентов Казахстана обучается в вузах за счет покупки образовательной услуги, что также свидетельствует об их стремлении получить высшее образование (рисунок 12).

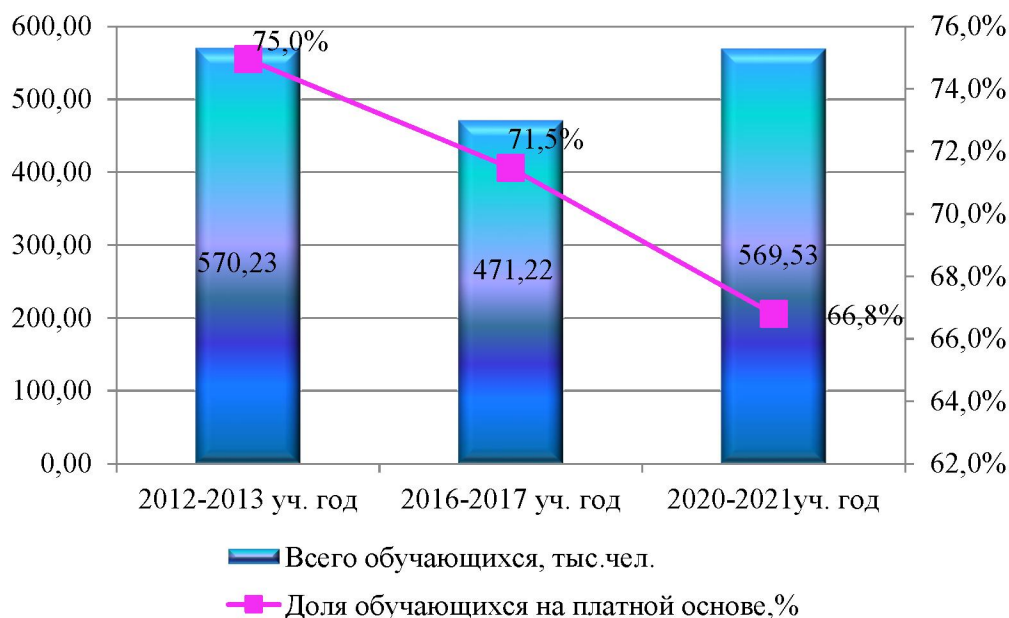


Рисунок 12 – Динамика контингента вузов, обучающегося за счет покупки образовательных услуг за 2012– 2020 гг.

Примечание – Составлено автором на основании источника [80]

Контингент обучающихся в вузах за анализируемый период имеет колебательный характер, что связано в основном с демографическими причинами, усилением требований к абитуриентам (ЕНТ), снижением очно-дистанционного контингента.

Тем не менее доля студентов, обучающихся на платной основе, от общего количества ежегодно увеличивается с 2012 по 2017 год и составил 71%, что создает разрыв между меньшинством студентов, которые имеют возможность получать высшее образование бесплатно, и большинством, которые платят за обучение.

В связи с этим наблюдается большой отток молодежи в российские вузы, которые дают возможность получить образование на бесплатной основе, и этот контингент имеет ежегодную тенденцию роста: если в 2015 г. в государственных и муниципальных вузах Российской Федерации обучались 31,4 тыс. человек казахстанских студентов, что составляло 5,5% от общего казахстанского контингента, то в 2017 г. – 48,2 тыс. человек, или 10,1%.

«Для социально-уязвимых слоев населения установлены квоты приема: для лиц казахской национальности, не являющихся гражданами Казахстана, инвалидов I и II групп; инвалидов с детства, детей-инвалидов; детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; лиц, приравненных по льготам и гарантиям к участникам войны и инвалидам войны. Предусмотрена специальная квота для сельской молодежи. Численность обучающихся по социальным грантам зависит от количества студентов вышеуказанных категорий. По структуре квоты 90% приходится на сельскую молодежь» [89].

При этом привлекательность казахстанского образования для иностранных студентов остается низкой. В 2017 году доля иностранных студентов составила 2,8% от общего контингента обучающихся в вузах Казахстана, или 13,9 тыс. человек, что ниже по сравнению с 2013 годом (3,3% – 17,4 тыс. человек) на 0,4% или 3,5 тыс. студентов. Например, доля иностранных студентов в системе высшего образования в странах ОЭСР достигает 10– 15% [89].

Стоимость образовательных услуг является определяющим фактором спроса на рынке образовательных услуг (таблица 11).

Таблица 11 – Динамика средней стоимости обучения 1 студента за учебный год

Область образования	Ср. стоимость обучения 1 студента за учебный год *, тыс. тенге			Область образования	Стоимость обучения 1 студента за 2020–2021 уч. год
	2012–2013 уч. год	2014–2015 уч. год	2016–2017 уч. год		
1	2	3	4	6	7
Образование	340,8	443,3	443,3	Педагогические науки	901,0
Гуманитарные науки	342,9	342,9	342,9	Искусство и гуманитарные науки	922,5
Право	342,9	342,9	342,9	Социальные науки, журналистика и информация	714,9
Искусство	371,8	371,8	371,8	Информационно-коммуникационные технологии	920,5
Социальные науки, экономика и бизнес	342,9	342,9	342,9	Бизнес, управление и право	714,9
Естественные науки	342,9	342,9	342,9	Естественные науки, математика, статистика	742,7
Технические науки и технологии	346,6	346,6	635,8	Инженерные, обрабатывающие и строительные отрасли	920,5
Сельскохозяйственные науки	349,4	349,4	349,4	Сельскохозяйственные науки и биоресурсы	742,7

Продолжение таблицы 11

1	2	3	4	5	6
Услуги	342,9	342,9	342,9	Услуги	714,9
Здравоохранение и социальное обеспечение	595,3	609,0	609,0	Ветеринария	955,8
Средняя стоимость обучения по республике	393,6	393,6	465,6		825,0
Примечание – Составлено автором на основании источника [92, 93, 94, 95, 96, 97, 98] *средние расходы на обучение 1 студента в учебный год, финансируемые республиканским бюджетом					

В 2012– 2013 учебном году самая доступная стоимость обучения наблюдалась по группе ОП «Образование», резкое повышение которой наблюдается с 2014– 2015 учебного года, а к 2020 году увеличилась в 3 раза. Самая высокая средняя стоимость обучения наблюдается в группе ОП «Здравоохранение и социальное обеспечение», что в 2 раза выше средней стоимости обучения по республике. При этом затраты на обучение по данной ОП неоправданно завышены в сравнении с ожидаемой заработной платой в данной отрасли, которая ниже на 73,6%, чем средняя заработная плата по республиканскому показателю.

По группе ОП «Технические науки и технологии» на 2016– 2017 учебный год наблюдается резкий рост стоимости расходов - в 1,8 раза по сравнению с предыдущими анализируемыми периодами, что обусловлено поддержкой развития технических ОП в рамках реализации ГПРОН на 2016-2019 гг. Средняя по стране стоимость образовательной услуги для получения высшего образования с 2012 по 2019 гг. составляла 342,9 тыс. тенге по таким ОП как «Услуги», «Естественные науки», «Социальные науки, экономика и бизнес», «Право», «Гуманитарные науки».

С 2020 года наблюдается резкий рост средней стоимости образовательных услуг высших учебных заведений. Потребность в кадрах в целом по республике увеличилась за анализируемый период практически на 27%, средняя заработная плата на 1 работника имеет прирост в 15%, а вот стоимость обучения в вузе увеличилась на целых 64,4%. Средняя стоимость обучения по ОП высшего образования с 2012 года по сравнению с 2020 годом увеличилась в 2,1 раза или на 201%. Тем самым наблюдается тенденция снижения доступности высшего образования за счет снижения пропорциональности в динамике показателей рынка труда и рынка высшего образования (таблица 12).

Таблица 12 – Анализ пропорциональности роста экономических показателей рынка труда и рынка высшего образования, 2012-2020 гг.

ВЭД	Темп роста, %		
	потребности в кадрах	ср. заработная плата на 1 работника	ср. стоимости обучения в вузе на 1 студента
Всего	126,96	214,8	264,4
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	72,41	223,2	212,6
Промышленность	150,5	206	265,6
Строительство	86,84	212,2	265,6
Торговля	93,53	183,2	208,5
Транспорт и складирование	322,87	178,7	208,5
Услуги по проживанию и питанию	55,26	199,8	208,5
Информация и связь	188,16	190,2	247,6
Финансовая и страховая деятельность	30,38	193,7	208,5
Операции с недвижимым имуществом	61,36	193,6	208,5
Профессиональная, научная и техническая деятельность	79,45	169,3	264,4
Государственное управление и оборона	135,11	190,1	210,8
Деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания	104,35	233,6	208,5
Образование	135,56	291,1	263,3
Здравоохранение и социальные услуги	126,96	224,1	160,6
Искусство, развлечения и отдых	72,41	226,2	269,1
Прочие виды деятельности	–	141	216,6
Примечание – Составлено автором			

Анализ гендерной структуры выпускников является фактором определенной степени влияния на интеграцию исследуемых рынков (рисунок 13).

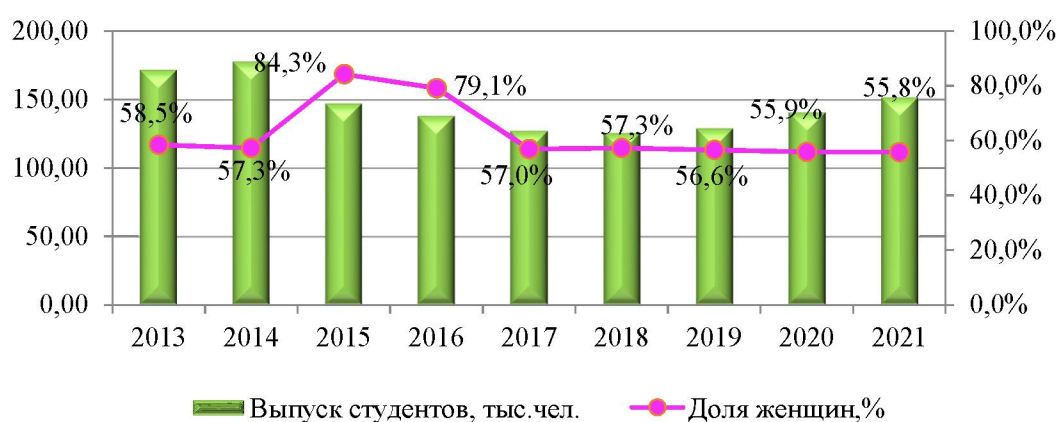


Рисунок 13 – Гендерная характеристика выпускников вуза Казахстана за 2013– 2021 гг.

Примечание – Составлено автором на основании источника [88]

Доля женщин – выпускниц высших учебных заведений - в среднем за анализируемый период от общего количества выпускников составляет 62,43%, а мужчин – 37,57% соответственно, несмотря на тенденцию снижения количественной характеристики выпускников с 2013 по 2021 гг., что напрямую связано с демографическими показателями (от общей численности населения доля женщин – 51,3%, мужчин соответственно – 48,7%). Наиболее востребованными среди молодежи направлениями обучения являются образование, технические науки и технологии, социальные науки, экономика и бизнес, право (рисунок 14).

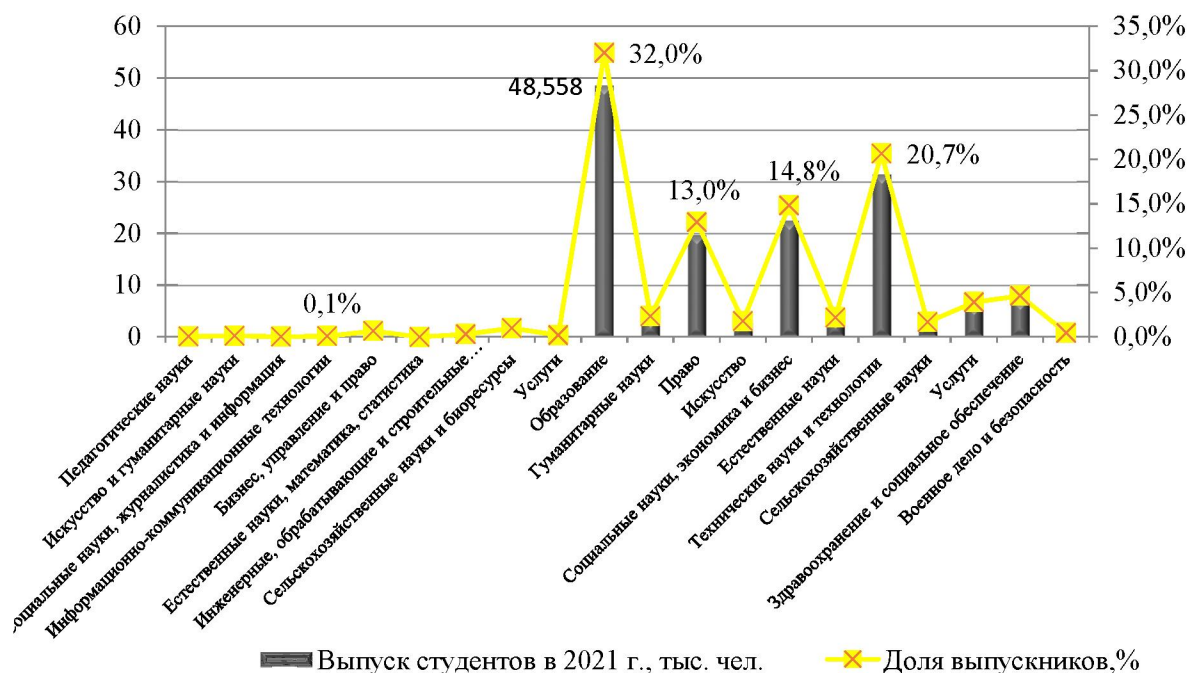


Рисунок 14 – Динамика выпуска студентов вузов по группам образовательных программ в 2021 г.

Примечание – Составлено автором на основании источника [88]

В 2017 году 27,4% (33,25 тыс. человек) выпускников получили дипломы по ОП «Образование», имея стабильное количество выпуска за каждый анализируемый год с 2013 года, несмотря на снижение общего выпуска по республике; 21,1% – по ОП «Технические науки и технологии» (25,74 тыс. человек), при этом имеется тенденция снижения выпуска в 2017 году по сравнению с 2013 и 2014 годами на 1% или на 6,43 выпускника; 16,9% (20,56 тыс. выпускников) – по «Социальным наукам, экономике и бизнесу», имея отрицательную тенденцию выпуска по сравнению с 2015 годом в абсолютном значении на 5,32 тыс. выпускников. Низким спросом среди молодежи пользуются ОП «Ветеринария» – 0,8% (0,86 тыс. выпускников), «Военное дело и безопасность» – 0,6% (0,73 тыс. выпускников), «Сельскохозяйственные науки» – 2% (2,42 тыс. выпускников) и «Искусство» - 2,1%. Эти данные свидетельствуют о том, что не все ОП являются востребованными среди

молодежи. В 2021 году, то есть в течение 5 лет, тенденция по выбору ОП не изменилась.

По нашему мнению, приоритетный выбор ОП напрямую зависит от количества государственных грантов и государственного образовательного заказа на подготовку специалистов с высшим образованием по конкретным ОП, желая обучиться за счет государственного финансирования.

В целом по республике наблюдается снижение выпуска студентов высших учебных заведений на 45,73 тыс. человек (26,5%). За последние 5 лет г. Алматы по выпуску студентов занимает лидирующие позиции - 24,68% (31,36 тыс. человек) выпускников от государственного показателя, при этом в 2017 году количество выпускников в данном городе уменьшилось по сравнению с 2013 годом на 32,9%. Южно-Казахстанский регион, Карагандинская область, г. Астана, Западно-Казахстанская области являются также регионами с наибольшим выпуском студентов по республике – 23,30, 12,79, 10,17, 8,27 тыс. человек соответственно по итогам выпуска за 2017 год, так как данные регионы имеют самое большое количество вузов, и тем не менее доля выпуска студентов по указанным регионам имеет самые высокие отрицательные показатели в динамике, кроме Южно-Казахстанского региона, прирост выпуска которого составил 17,3% и в 2017 и 2020 годах по сравнению с 2013 годом. В целом по республике наблюдается неравномерное региональное распределение выпуска студентов.

Внедрение новых цифровых технологий, быстро становящихся массовыми, влечет за собой изменения содержания ОП и наборов профессиональных компетенций, что в целом предопределяет необходимость совершенствования высшего образования. Сегодня многие вузы Казахстана вовлечены в процесс формирования ОП, связанных с подготовкой кадров по новым профессиям – профессиям будущего. Эта работа заметно активизировала после публикации результатов исследования «Форсайт компетенций 2030» и «Атлас новых профессий».

По мнению авторов Атласа, «вероятными прорывами в сфере ИТ в ближайшее десятилетие будут: увеличение объема передаваемых данных и моделей для их обработки; распространение программного обеспечения, на которое может влиять обычный пользователь; развитие человеко-машинных интерфейсов (приборы биологической обратной связи, нейроинтерфейсы); технологии искусственного интеллекта; новые квантовые и оптические компьютеры, позволяющие существенно ускорить обработку больших массивов данных. При этом в число востребованных профессий на рынке труда войдут: архитектор информационных сетей, дизайнер интерфейсов, разработчик моделей Big-data (специалист, который проектирует системы сбора и обработки больших массивов данных, получаемых через Интернет), ИТ-аудитор, киберследователь (специалист по проведению расследований киберпреступлений), консультант по вопросам информационной безопасности пользователей и т.д.» [99].

Конечно, пока трудно говорить, когда конкретно и в каких объемах проявится потребность на новые профессии, однако развитие системы высшего образования с ориентацией на удовлетворение потребностей цифровой экономики потребует решения ряда внутренних кадровых и организационных проблем казахстанских вузов, где прежде всего нужно обратить внимание на ППС высшей школы.

Немаловажное значение для рынка высшего образования играет количественный и качественный состав ППС вузов (таблица 13).

Таблица 13 – Количественный и качественный состав ППС, 2012-2020 гг.

Качественный состав ППС	Количественный состав ППС			Абсолютное отклонение
	2012– 2013 уч. год	2016– 2017 уч. год	2020– 2021 уч. год	
Численность ППС всего, тыс. чел., в том числе из них доля, имеющие ученую степень (звание):	41,2	38,2	36,3	– 4,9
профессора, %	6,9	6,3	6,3	– 0,6
доктора наук, %	9,2	9,1	8,1	– 1,1
доктора по профилю, %	0,9	0,5	0,4	– 0,5
доцента, %	18,6	16,5	14,7	– 3,9
кандидата наук, %	36,8	36,7	31,7	– 5,1
доктора философии (PhD), %	1,3	4,1	8,1	+6,8
магистра, %	17,4	29,1	36,0	+18,6
Остепененность ППС, %	48,2	50,4	48,3	+0,1
Примечание – Составлено автором на основании источника [88]				

В результате анализа наблюдается снижение количественного состава преподавателей вузов почти на 5 тыс. человек в 2020– 2021 учебном году по сравнению с 2012– 2013 учебным годом, тем самым показывая, что качественный состав вузов республики имеет положительную тенденцию только за счет снижения количественных показателей. Если объединить обладателей степени магистра и бакалавра, то пробелы в системе высшего образования в области квалификации преподавателей становятся все более очевидными. Только 12% преподавателей имеют высшую степень и большинство (51,7%) имеют квалификацию, эквивалентную степени магистра и бакалавра или специалиста.

Распределение квалификации профессорско-преподавательского состава значительно варьируется в зависимости от региона, что сказывается на неоднородности качества обучения в Казахстане. Такие области как Актыбинская, Атырауская и Южно-Казахстанская области имеют самый высокий процент преподавателей со степенью бакалавра (или специалиста) – 35%, 32,5% и 31% соответственно. С другой стороны, Алматинская (11%), Павлодарская (13%) и Жамбылская (17%) области имеют самый низкий

процент подобных преподавателей. Северо-Казахстанская, Кызылординская и Мангистауская области имеют самый низкий уровень остепененности. Города Астана (17%) и Алматы (10%) имеют самую высокую долю данных преподавателей.

Ускоренное развитие мирового рынка труда предъявляет высокие требования к подготовке высококвалифицированных специалистов. Это, в свою очередь, требует от ППС вузов постоянного профессионального развития. МОН РК ежегодно утверждал Перечень курсовых программ повышения квалификации и базовых вузов, осуществляющих повышение квалификации ППС [100].

Рост доли докторов философии – на 6,8% и магистров – на 18,6% в 2020 году по сравнению с 2013 годом произошел за счет увеличения государственных образовательных грантов на получение послевузовского образования. Однако, по нашему мнению, это не является достаточным для улучшения качественных показателей ППС.

Таким образом, общая ситуация с рынком высшего образования характеризуется следующими тенденциями:

- недостаточное государственное финансирование деятельности системы образования, в том числе и высшего;

- низкая доступность получения бесплатного высшего образования - существенный разрыв между меньшим количеством студентов, которые имеют возможность получать высшее образование бесплатно и большим количеством, которые платят за обучение, что не соответствует критерию доступности получения высшего образования;

- значительное увеличение доли платных образовательных услуг;

- ежегодная тенденция роста оттока молодежи в российские вузы, которые дают возможность получить его на бесплатной основе;

- в динамике государственного образовательного заказа на подготовку специалистов с высшим образованием в организациях образования, финансируемых из республиканского бюджета по группам ОП, наблюдается отраслевая диспропорция спроса рынка труда в данных специалистах;

- снижение качественных характеристик в системе подготовки специалистов с высшим образованием по показателям международных рейтингов;

- пробелы в системе высшего образования в области квалификации преподавателей;

- распределение квалификации профессорско-преподавательского состава и выпуска студентов, имеет региональную зависимость, что сказывается на неоднородности качества обучения и возможности трудоустройства выпускников.

В обобщенном виде представлен SWOT-анализ современных реалий и тенденций развития рынка высшего образования в Приложении Е (таблица Е.2) при реализации действующих организационно-экономических механизмов.

2.3 Оценка интеграции рынков труда и высшего образования

Современные высшие учебные заведения функционируют в условиях жесткой, агрессивной и неопределенной среды. На их деятельность влияет множество внутренних и внешних факторов, быстро меняющихся в условиях рыночных трансформаций. Для повышения конкурентоспособности вузы должны отслеживать тенденции и особенности функционирования рынков труда и образовательных услуг. Рынок высшего образования испытывает на себе влияние инфляции, структуру реальных доходов населения, развитие финансового рынка, демографической ситуации и многие другие факторы.

Рынок труда играет важную роль в воспроизводстве рабочей силы, отвечающей современным потребностям, а также обеспечивает распределение и перераспределение рабочей силы между отраслями и территориями, активизирует мобильность рабочей силы, стимулирует рост производительности и др. Экономические, социальные, правовые и психологические факторы: состояние национальной экономики, динамика оплаты труда, баланс между спросом и предложением трудовых ресурсов, подготовка и переподготовка персонала, государственное регулирование труда и занятости, престижность труда и многие другие, - влияют на рынок труда [101].

Особую актуальность приобретают оценка действующей интеграции рынков труда и высшего образования под влиянием существующих организационно-экономических механизмов и моделирование прогнозирования спроса на рабочую силу на рынке труда и ее предложения на рынке высшего образования с учётом факторную зависимости текущих и перспективных объемов предложения труда и спроса на него и использованием предложенной для адоптированной методики оценки в разделе 1.2 диссертации.

Качественный анализ выпускников университетов состоит из изучения профессиональных компетенций. Выпускник университета должен соответствовать требованиям работодателя к профессиональному и квалификационному составу персонала.

Эластичность качественного взаимодействия рынков должна достигаться за счет совпадения качественного спроса на рынке труда с качественным предложением на рынке высшего образования.

Количественная оценка заключается в балансе спроса на рабочие ресурсы с высшим образованием (количество вакансий) в конкретной отрасли и предложением на рынке высшего образования выпускников по определенным образовательным программам.

Эластичность взаимодействия количественных и качественных характеристик исследуемых рынков обеспечит высокий уровень занятости. Система планирования и прогнозирования играет важную роль в этом процессе.

Процесс интеграции между рынком труда и рынком высшего образования отражает возможный баланс между спросом и предложением рабочей силы. Рынок, на котором спрос соответствует предложению, достигает равновесия, но эта идеальная модель не всегда поддерживается. Расхождение интересов

создает дисбаланс, который требует участия всех субъектов в этом процессе взаимодействия [67, с. 7].

В этом разделе проведем количественную оценку интеграции рынка труда и рынка высшего образования в соответствии с имеющимися данными по Казахстану, адаптируя методику, предложенную российскими учеными И.В. Хамалинским и В.В. Завгородней.

В качестве источников информации были использованы данные государственных органов статистики, службы занятости и информационно-правовой системы нормативно-правовых актов Республики Казахстан «Эдилет», а также запрос данных в НПП «Атамекен» [102]. Данные, используемые при оценке интеграции рынков по всем ОП, определены с 2011 года по 2019 год и дан прогноз на 2020 -2024 гг.

Первоначально с помощью корреляционного анализа было определено влияние различных факторов на предложения выпускников по всем ОП. Использовались следующие обозначения:

S – предложение выпускников (человек);

P – стоимость обучения по ОП (тенге);

P_T – среднемесячная номинальная заработная плата (тенге);

N – среднее количество вузов (единиц);

K – численность населения от 15 лет и старше (тысяч человек).

С помощью инструмента «Корреляция» надстройки Stata «Анализ данных» была построена матрица парных коэффициентов корреляции (таблица 14).

Таблица 14 – Корреляционная матрица

	P	P_T	N	K	S
P	1				
P_T	0,6854	1			
N	- 0,5534	- 0,6803	1		
K	0,4179	0,7026	- 0,7389	1	
S	- 0,6482	- 0,7677	0,3054	- 0,4419	1
Примечание – составлено автором					

Полученные результаты свидетельствуют о том, что наибольшее влияние на предложение выпускников оказывает среднемесячная заработная плата, причем взаимосвязь между данным фактором и предложением обратная. Это можно объяснить тем, что с ростом заработной платы у родителей появляется больше возможностей отправить своих детей учиться за пределы Казахстана, такая тенденция наблюдается именно в последние годы. Наименьшее влияние на предложение выпускников оказывает среднее количество вузов. На основе имеющихся данных построим регрессионную модель зависимости предложения выпускников от указанных факторов. Формула (6) уравнения множественной регрессии в общем виде представляет следующее:

$$S = a + b_1P + b_2P_T + b_3N + b_4K \quad (6)$$

Оценку параметров множественного уравнения регрессии произведем с помощью инструмента «Регрессия» («Анализ данных» в Stata).

В результате аппроксимации данных получили протокол выполнения регрессионного анализа (таблица 15).

Таблица 15 – Протокол регрессионного анализа (предложения выпускников)

<i>Регрессионная статистика</i>				
Множественный R		0,933955		
R– квадрат		0,872272		
Нормированный R– квадрат		0,616816		
Стандартная ошибка		12012,46		
Наблюдения		7		
<i>Дисперсионный анализ</i>				
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>
Регрессия	4	1970876023	4,93E+08	19,34566
Остаток	2	288598304	1,44E+08	
Итого	6	2259474327		
	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t– статистика</i>	
<i>a</i>	500972,143	234274,905	2,138394	
<i>b</i> ₁	– 0,10953	0,25605646	– 4,42777	
<i>b</i> ₂	– 1,31017	0,55907076	– 5,34348	
<i>b</i> ₃	– 1680,38	1050,24062	– 1,59999	
<i>b</i> ₄	6,034636	9,2121187	5,655076	

Примечание – составлено автором

В результате получаем следующую формулу (7) уравнения множественной линейной регрессии:

$$S = 50097214 - 0,11P - 1,31P_T - 1680,38N + 6,03K \quad (7)$$

Коэффициент множественной корреляции равен $R = 0,93$, что свидетельствует о тесной взаимосвязи результирующего признака с четырьмя факторными признаками одновременно. Коэффициент детерминации равен $R^2 = 0,87$, т.е. 87% вариации зависимой переменной объясняется полученной регрессией.

Проверим статистическую значимость и надежность полученного уравнения регрессии и его коэффициентов. Из данных протокола выполнения

регрессионного анализа имеем, что наблюдаемое значение критерия Фишера равно $F_{набл.} = 19,35$. Критическое значения критерия Фишера при уровне значимости $\alpha = 0,05$ и числе степеней свободы $k_1 = m = 4$, $k_2 = n - m - 1 = 2$ (где n – число наблюдений, m – число факторов) равно $F_{крит.}(0,05; 4; 2) = 19,25$. Так как $F_{набл.} > F_{крит.}$ ($19,35 > 19,25$), то можно сделать вывод о статистической значимости и надежности полученного уравнения регрессии.

Статистическую значимость отдельных коэффициентов уравнения определим с помощью t -статистики Стьюдента. Наблюдаемые значения данной статистики для отдельных коэффициентов соответственно равны:

$$t_a = 2,14, \quad |t_{b_1}| = 4,42, \quad |t_{b_2}| = 5,34, \quad |t_{b_3}| = 1,6, \quad t_{b_4} = 5,7.$$

Критическое значение критерия Стьюдента при уровне значимости $\alpha = 0,05$ и числе степеней свободы $k = n - m - 1 = 2$ равно $t_{крит.}(0,05; 2) = 4,3$.

Сравнивая наблюдаемые значения t -статистики с критическим, можно сделать вывод о статистической значимости и надежности только коэффициентов перед переменными: цена образовательной услуги, среднемесячная номинальная заработная плата и численность населения от 15 лет и старше.

Проанализируем статистически значимые коэффициенты, полученного уравнения регрессии:

- при увеличении стоимости образовательной услуги на 1000 тенге предложение выпускников уменьшается на 110 человек;

- при увеличении среднемесячной номинальной заработной платы на 1000 тенге предложение выпускников уменьшается на 1310 человек;

- с ростом численности населения от 15 лет и старше на 1000 человек предложение выпускников увеличивается на 6 человек.

Определим средние по совокупности коэффициенты эластичности:

$$\bar{E}_{SP} = b_1 \times \frac{\bar{P}}{\bar{S}} = -0,11 \times \frac{402018}{156485} = -0,281\%,$$

$$\bar{E}_{SP_T} = b_2 \times \frac{\bar{P}_T}{\bar{S}} = -1,31 \times \frac{120005}{156485} = -1,005\%,$$

$$\bar{E}_{SK} = b_4 \times \frac{\bar{K}}{\bar{S}} = 6,04 \times \frac{121147}{156485} = 0,468\%.$$

Коэффициенты эластичности свидетельствуют о следующем:

- при увеличении стоимости образовательной услуги на 1% от среднего уровня предложение выпускников уменьшается на 0,281% от своего среднего уровня при неизменных значениях остальных факторов;

- при увеличении среднемесячной номинальной заработной платы на 1% от среднего уровня, предложение выпускников уменьшается на 1,005% от своего среднего уровня при неизменных значениях остальных факторов;

- при увеличении численности населения от 15 лет и старше на 1% от среднего уровня, предложение выпускников увеличивается на 0,468% от своего среднего уровня при неизменных значениях остальных факторов.

Таким образом, можно сделать вывод, что на предложение выпускников наибольшее влияние оказывает среднемесячная номинальная заработная плата, причем это влияние обратное, возможные причины этого были указаны ранее.

Далее с помощью корреляционного анализа было определено влияние различных факторов на *спрос выпускников* по всем группам ОП. Использовались следующие обозначения:

D – спрос на выпускников (человек);

P_T – среднемесячная номинальная заработная плата (тенге);

E – количество рабочих мест (единиц);

G – размер государственного заказа на специалистов (количество выделенных грантов, единиц).

С помощью инструмента «Корреляция» надстройки Stata «Анализ данных» была построена матрица парных коэффициентов корреляции (таблица 16).

Таблица 16 – Корреляционная матрица

	P_T	E	G	D
P_T	1			
E	- 0,5168	1		
G	- 0,6902	0,4693	1	
D	0,8311	- 0,7219	0,6318	1
Примечание – составлено автором на основе исследования				

Полученные результаты свидетельствуют о том, что наибольшее влияние на спрос выпускников также оказывает среднемесячная заработная плата. Наименьшее влияние на спрос на выпускников оказывает размер государственного заказа.

На основе имеющихся данных построим регрессионную модель зависимости предложения выпускников от указанных факторов. Формула (8) уравнения множественной регрессии в общем виде выглядит следующим образом:

$$D = a + b_1 P_T + b_2 E + b_3 G \quad (8)$$

Оценку параметров множественного уравнения регрессии произведем с помощью инструмента «Регрессия» («Анализ данных» в Stata). В результате аппроксимации данных получили протокол выполнения регрессионного анализа (таблица 17).

Таблица 17 – Протокол регрессионного анализа (спрос выпускников)

<i>Регрессионная статистика</i>				
Множественный R		0,940138		
R– квадрат		0,883859		
Нормированный R– квадрат		0,767719		
Стандартная ошибка		3710,837		
Наблюдения		7		
<i>Дисперсионный анализ</i>				
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>
Регрессия	3	3,14E+08	104795496,1	9,61024752
Остаток	3	41310941	13770313,75	
Итого	6	3,56E+08		
	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t– статистика</i>	
<i>a</i>	- 23683,91	54571,54	- 0,433997509	
<i>b</i> ₁	0,427975	0,167519	5,554778453	
<i>b</i> ₂	- 0,04099	0,023465	- 4,74668255	
<i>b</i> ₃	1,446024	1,028331	3,406185115	

Примечание – составлено автором

В результате получаем следующую формулу (9) уравнения множественной линейной регрессии:

$$y = -23683,91 + 0,43P_T - 0,04E + 1,45G \quad (9)$$

Коэффициент множественной корреляции равен $R = 0,94$, что свидетельствует о тесной взаимосвязи результирующего признака с четырьмя факторными признаками одновременно. Коэффициент детерминации равен $R^2 = 0,88$, т.е. 88% вариации зависимой переменной объясняется полученной регрессией. Проверим статистическую значимость и надежность полученного уравнения регрессии и его коэффициентов. Из данных протокола выполнения регрессионного анализа имеем, что наблюдаемое значение критерия Фишера равно $F_{набл.} = 9,61$. Критическое значения критерия Фишера при уровне значимости $\alpha = 0,05$ и числе степеней свободы $k_1 = m = 3$, $k_2 = n - m - 1 = 3$ (где n – число наблюдений, m – число факторов) равно $F_{крит.}(0,05; 4; 2) = 9,28$. Так как $F_{набл.} > F_{крит.}$ ($9,61 > 9,28$), то можно сделать вывод о статистической значимости и надежности полученного уравнения регрессии.

Статистическую значимость отдельных коэффициентов уравнения определим с помощью t - статистики Стьюдента. Наблюдаемые значения данной статистики для отдельных коэффициентов соответственно равны:

$$|t_a| = 0,43, \quad t_{b_1} = 5,55, \quad |t_{b_2}| = 4,75, \quad t_{b_3} = 3,41.$$

Критическое значение критерия Стьюдента при уровне значимости $\alpha = 0,05$ и числе степеней свободы $k = n - m - 1 = 3$ равно $t_{крит.}(0,05; 3) = 3,18$.

Сравнивая наблюдаемые значения t -статистики с критическим, можно сделать вывод о статистической значимости и надежности только коэффициентов перед всеми переменными за исключением свободного члена.

Проанализируем статистически значимые коэффициенты, полученного уравнения регрессии:

- при увеличении среднемесячной номинальной заработной платы на 1000 тенге спрос на выпускников уменьшается на 430 человек;

- при увеличении количества рабочих мест на 100 единиц спрос на выпускников уменьшается на 4 человека, это можно объяснить тем, что работодатели предпочитают нанимать на работу специалистов, имеющих опыт профессиональной деятельности;

- с ростом размера государственного заказа на специалистов на 100 единиц спрос на выпускников увеличивается на 145 человек, т.е. государственный заказ не перекрывает полностью потребность в специалистах.

Определим средние по совокупности коэффициенты эластичности:

$$\bar{E}_{DT} = b_1 \times \frac{\bar{P}_T}{\bar{D}} = 0,43 \times \frac{120005}{23923,71} = 2,146\%,$$

$$\bar{E}_{DE} = b_2 \times \frac{\bar{E}}{\bar{D}} = -0,04 \times \frac{1043091}{23923,71} = -1,787\%,$$

$$\bar{E}_{DG} = b_3 \times \frac{\bar{G}}{\bar{D}} = 1,45 \times \frac{26971}{23923,71} = 1,630\%.$$

Коэффициенты эластичности свидетельствуют о следующем:

- при увеличении среднемесячной номинальной заработной платы на 1% от среднего уровня, спрос на выпускников увеличивается на 2,146% от своего среднего уровня при неизменных значениях остальных факторов;

- при увеличении количества рабочих мест на 1% от среднего уровня, спрос на выпускников уменьшается на 1,787% от своего среднего уровня при неизменных значениях остальных факторов;

- при увеличении размера государственного заказа на специалистов на 1% от среднего уровня, спрос на выпускников увеличивается на 1,63% от своего среднего уровня при неизменных значениях остальных факторов.

Таким образом, можно сделать вывод, что на спрос выпускников наибольшее влияние оказывает среднемесячная номинальная заработная плата.

Дальнейшая оценка интеграции рынка высшего образования и рынка труда заключался в следующем:

1) все действующие направления ОП были объединены в 8 укрупненных групп: «Педагогические науки»; «Право»; «Искусство»;

«Сельскохозяйственные науки»; «Услуги», «Технические науки и технологии»; «Социальные науки, экономика и бизнес», «Здравоохранение и социальное обеспечение (медицина)», с использованием Классификатора направлений подготовки кадров с высшим и послевузовским образованием [86]. Такие направления ОП как «Естественные науки, математика и статистика», «Гуманитарные науки», «Информационно-коммуникационные технологии», «Инженерные, обрабатывающие и строительные отрасли», «Национальная безопасность и военное дело», «Ветеринария» в данную оценку не вошли, поскольку определить по данным группам точный вид профессиональной деятельности является не возможным в рамках диссертации;

2) построение для каждой группы ОП, аналогичных регрессионных моделей зависимости предложения выпускников и спроса на выпускников;

3) определение прогнозных значений предложения выпускников и спроса на выпускников на 2020 – 2024 гг., как в целом по всем ОП, так и по выделенным группам ОП;

4) определение коэффициента интеграции рынка высшего образования и рынка труда. Коэффициент был рассчитан, как по имеющимся данным с 2011 год по 2019 год, так и по спрогнозированным значениям 2020– 2024 гг. (2020-2022 гг. вошли в анализ как прогнозные показатели, в виду отсутствия данных за 2020 и 2021 гг. во время проведения исследования).

5) расчет темпа роста коэффициента интеграции.

Проведем анализ полученных результатов. В целом при расчете коэффициента интеграции предложения выпускников на рынке высшего образования и их спроса на рынке труда по всем ОП в 2012 году наблюдается превышение практически в 15 раз ($C > 1$) (рисунок 15).

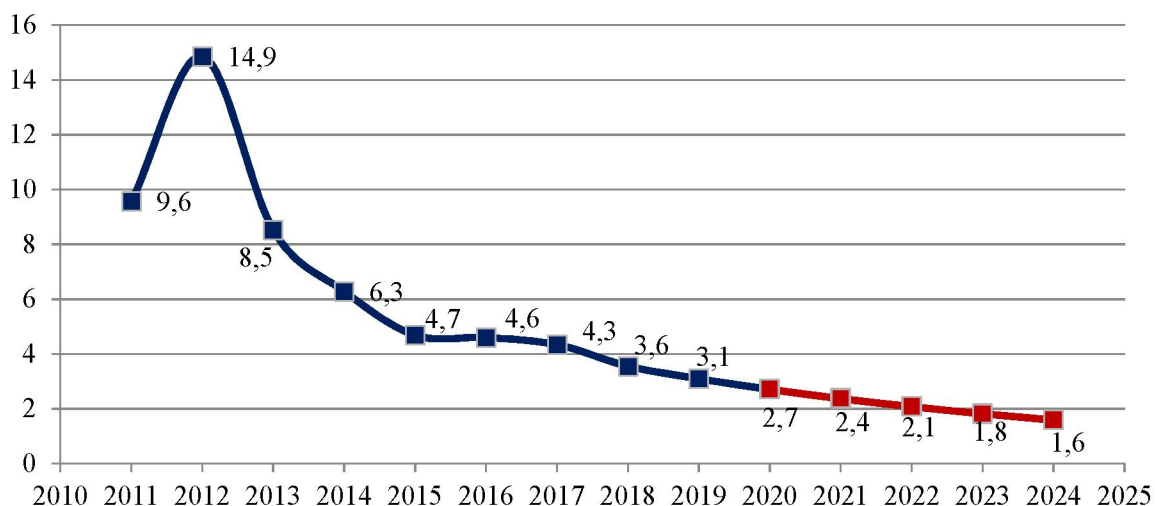


Рисунок 15 – Динамика и прогноз коэффициента интеграции по всем ОП, 2011– 2024 гг., единиц

Примечание – составлено автором

За анализируемый период коэффициент интеграции имеет ежегодную тенденцию снижения показателя с 14,9 в 2012 году до 3,1 в 2019 году и

стремится к 1, что в целом говорит, что при сохранении существующей экономической тенденции в будущем коэффициент интеграции возможно достигнет эффективной интеграции рынков образовательных услуг и труда (к 2024 году он составит 1,6). По группе ОП «Педагогические науки» наихудшее значение коэффициента интеграции наблюдалось в 2012 году, т.к. в данный период предложение превышало спрос в 225,2 раза, что значительно превышает аналогичный показатель по всем ОП (14,9) (рисунок 16).

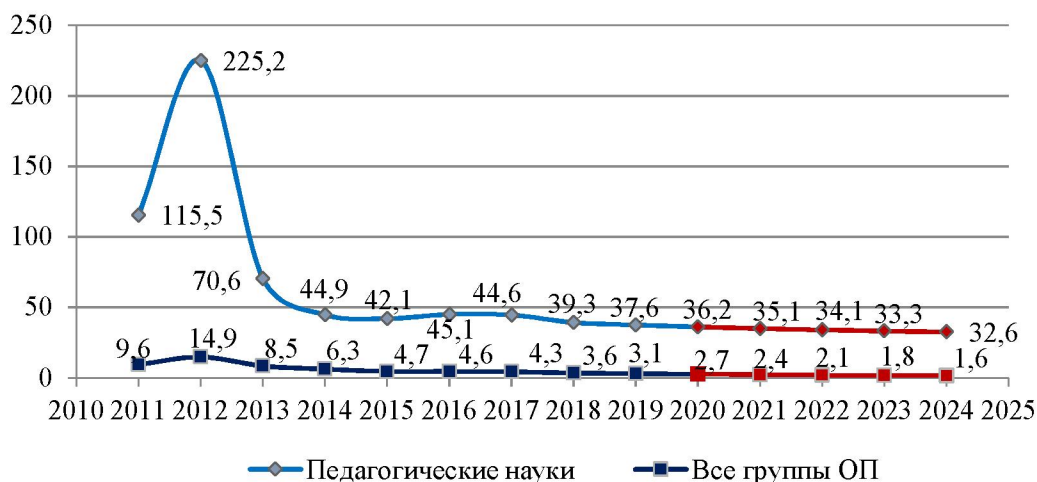


Рисунок 16 – Динамика и прогноз коэффициента интеграции по группе ОП «Педагогические науки», 2011– 2024 гг., единиц

Примечание – составлено автором на основе исследования

С 2015 года наблюдается тенденция снижения коэффициента, что говорит об уменьшении диспропорции между предложением и спросом выпускников. Прогнозные значения на следующие четыре года также свидетельствуют о вероятном уменьшении данной разницы. При этом рынок труда испытывает острую потребность в педагогических квалифицированных кадрах, несмотря на наибольший удельный вес выпуска по данной ОП. Государство выделяет гранты на данную группу ОП, смягчает условия для сдачи ЕНТ, но выбор педагогической карьеры вне тренда молодежной занятости.

По группе специальностей «Право» коэффициент интеграции имеет волнообразное изменение ($C > 1$), рост менялся на спад (рисунок 17).

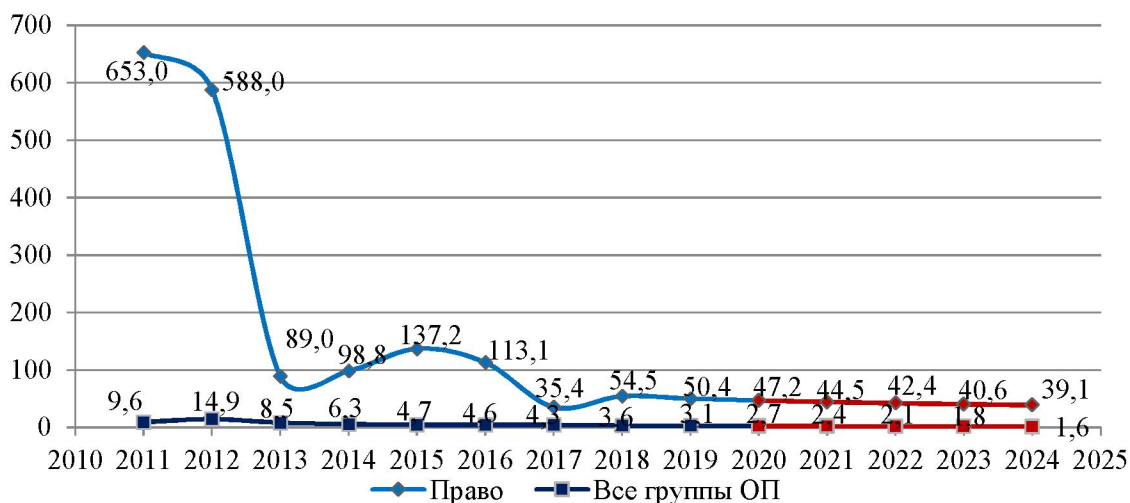


Рисунок 17 – Динамика и прогноз коэффициента интеграции по группе ОП «Право», 2011– 2024 гг., единиц

Примечание – составлено автором на основе исследования

Наибольшее перенасыщение рынка труда выпускниками данной ОП наблюдалось в 2011 и 2012 годах. В этом же периоде существует значительная разница и с аналогичным показателем по всем ОП (9,6 и 14,9 соответственно). В 2017 году диспропорция между предложением и спросом выпускников наименьшая. Прогнозные значения на следующие четыре года говорят о том, что коэффициент будет находиться в пределах от 46,9 до 57,0 и еще далеко находится от идеального значения.

По группе ОП «Искусство» коэффициент интеграции имеет наибольшее перенасыщение в 2012 году в 169,7 раз ($C > 1$) (рисунок 18).

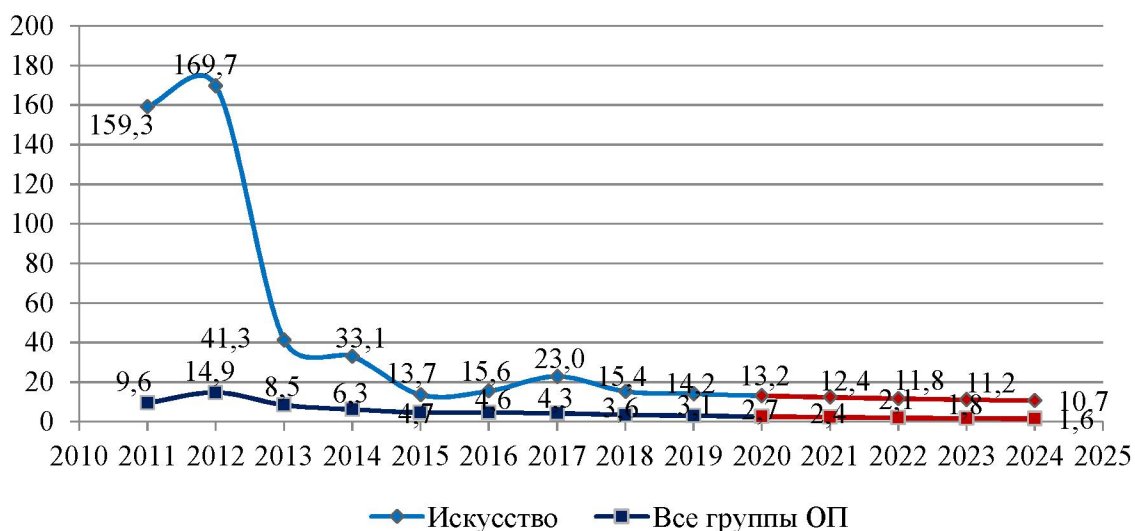


Рисунок 18 – Динамика и прогноз коэффициента интеграции по группе ОП «Искусство», 2011– 2024 гг., единиц

Примечание – Составлено автором

В целом по группе ОП «Искусство» наблюдается умеренная нерегулярность изменений.

По группе ОП «Социальные науки, экономика и бизнес» наибольшее ($C > 1$) значение коэффициента интеграции наблюдалось в 2012 году: в данный период предложение превышало спрос в 209,5 раза, что значительно превышает аналогичный показатель по всем группам ОП (14,9) (рисунок 19).

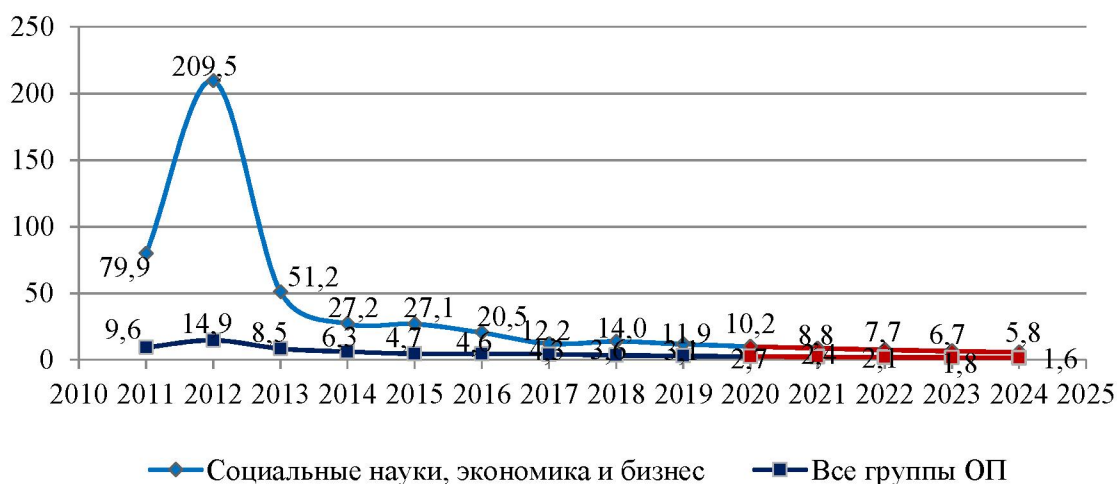


Рисунок 19 – Динамика и прогноз коэффициента интеграции по группе ОП «Социальные науки, экономика и бизнес», 2011– 2024 гг., единиц

Примечание – Составлено автором

Однако после пика в 2012 году с 2013 года коэффициент интеграции имеет тенденцию снижения, диспропорция между спросом и предложением на исследуемых рынках снижается. В 2019 году дисбаланс сократился в 17,6 раза (11,9) по сравнению с 2012 годом (209,5). В прогнозе к 2024 году эта тенденция к уменьшению дисбаланса между спросом и предложением выпускников сохранится и будет стремиться к идеальному значению.

Коэффициент для группы ОП «Технические науки и технологии» имеет наибольший разрыв между спросом и предложением выпускников в 2012 году и превысил его в 67,6 раза, т.е. почти 68 выпускников подали заявки на 1 вакантное место в этой группе образовательных программ (рисунок 20).

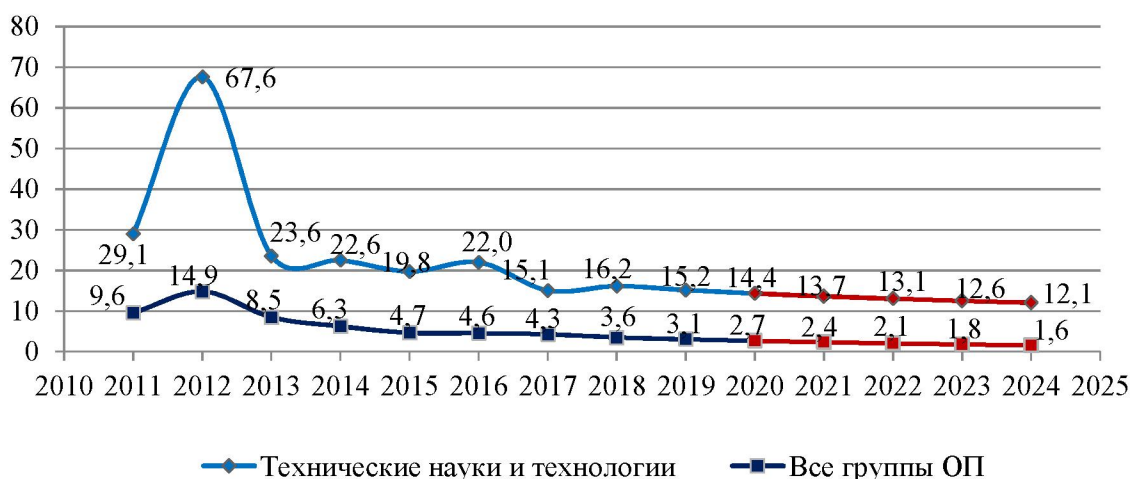


Рисунок 20 – Динамика и прогноз коэффициента интеграции по группе ОП «Технические науки и технологии», 2011– 2024 гг., единиц

Примечание – Составлено автором

Далее мы можем видеть волнообразное значение коэффициента взаимодействия для этой группы ОП. Наименьший дисбаланс наблюдался в 2017 году (15,1). На наш взгляд, это было связано с активной фазой реализации государственных программ поддержки технического образования. Если текущая ситуация сохранится, показатели не будут близки к оптимальному значению.

Волнообразные колебания коэффициента интеграции наблюдаются по группе ОП «Сельскохозяйственные науки» ($C > 1$) (рисунок 21).



Рисунок 21 – Динамика и прогноз коэффициента интеграции по группе ОП «Сельскохозяйственные науки», 2011– 2024 гг., единиц

Примечание – составлено автором

За период исследования наименьшая диспропорция в спросе и предложении выпускников на эту группу ОП наблюдалась в 2011 году (13,5), за которым последовал интенсивный рост в 2012 и 2013 годах – 213,3 и 362,8 соответственно. Самый большой переизбыток предложения в сельскохозяйственном секторе наблюдался в 2019 году - в 1286,1 раза. Однако на данный момент аграрный сектор Казахстана испытывает острый «кадровый голод», в том числе, дефицит кадров с высшим образованием. Эта проблема требует системного государственного подхода и серьезных стратегических решений крупных агрохолдингов.

В группе ОП «Услуги» наихудшее значение коэффициента наблюдалось в 2012 году, т.к. 9 за этот период предложение превысило спрос в 34,9 раза, что значительно выше аналогичного показателя по всем образовательным программам (14,9). В сфере услуг наблюдается наилучшая близость взаимосвязи с общими показателями по стране (рисунок 22).

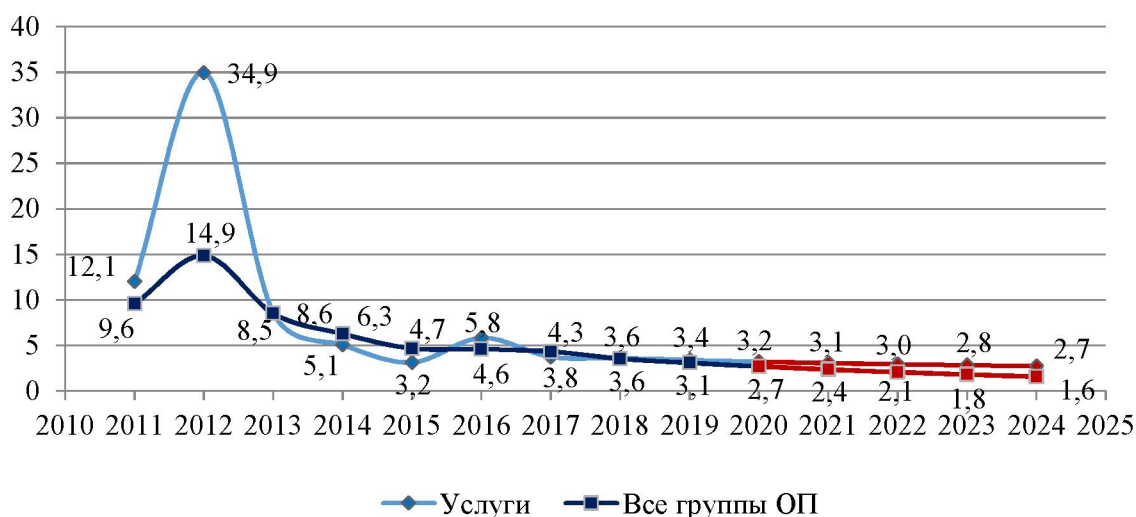


Рисунок 22 – Динамика и прогноз коэффициента интеграции по группе ОП «Услуги», 2011– 2024 гг., единиц

Примечание – Составлено автором

С 2012 года Всемирная организация здравоохранения указала, что в мире существует острая нехватка медицинского персонала. Эффективная обеспеченность страны медицинскими работниками определяется соотношением численности медицинских работников к численности населения. В настоящее время Казахстан рассматривает новые механизмы регулирования кадрового вопроса в сфере медицинских услуг.

Значительные взлеты и падения коэффициента наблюдаются в группе ОП «Здравоохранение и социальное обеспечение» («Медицина») (рисунок 23).



Рисунок 23 – Динамика и прогноз коэффициента интеграции по группе ОП «Здравоохранение и социальное обеспечение (медицина)», 2011–2024 гг., единиц

Примечание – составлено автором

Таким образом, в результате проделанной оценки интеграции рынка труда и рынка высшего образования наблюдается низкий уровень влияния действующих организационно-экономических механизмов развития и регулирования, при которой предложение выпускников, рассматриваемых 8 групп ОП рынка высшего образования, не соответствует спросу на данных специалистов на рынке труда Казахстана.

Далее рассчитаем темпы общего и по группам ОП роста коэффициента интеграции и определим тип динамической и прогнозной интеграции рынков труда и высшего образования (таблица 18).

Таблица 18 – Тип и тенденции интеграции рынков труда и высшего образования

Группа ОП	Действующая интеграция					Прогнозная интеграция				
	C_{i0}	C_{i1}	$T_p C_i$	Значение показателей	Тип интеграции	C_{i0}	C_{i1}	$T_p C_i$	Значение показателей	Тип интеграции
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Все группы	9,6	3,1	0,32	$C_{i1} > 1$ $T_p C_i > 0$	III	2,7	1,6	0,59	$C_{i1} > 1$ $T_p C_i > 0$	III
Педагогические науки	115,5	37,6	0,33	$C_{i1} > 1$ $T_p C_i > 0$	III	36,2	32,6	0,9	$C_{i1} > 1$ $T_p C_i > 0$	III
Право	653,0	50,4	0,08	$C_{i1} > 1$ $T_p C_i > 0$	III	47,2	39,1	0,83	$C_{i1} > 1$ $T_p C_i > 0$	III

Продолжение таблицы 18

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Искусство	159,3	14,2	0,09	$C_{ii}>1$ $T_p C_i > 0$	III	13,2	10,7	0,81	$C_{ii}>1$ $T_p C_i > 0$	III
Социальные науки, экономика и бизнес	79,9	11,9	0,15	$C_{ii}>1$ $T_p C_i > 0$	III	10,2	5,8	0,57	$C_{ii}>1$ $T_p C_i > 0$	III
Технические науки и технологии	29,1	15,2	0,52	$C_{ii}>1$ $T_p C_i > 0$	III	14,4	12,1	0,84	$C_{ii}>1$ $T_p C_i > 0$	III
Сельскохозяйственные науки	13,5	1286,1	95,2	$C_{ii}>1$ $T_p C_i > 0$	III	-162,1	-6,45	-226,6	$C_{ii}<1$, $T_p C_i \leq 0$	II
Услуги	12,1	3,4	0,28	$C_{ii}>1$ $T_p C_i > 0$	III	3,2	2,7	0,84	$C_{ii}>1$ $T_p C_i > 0$	III
Медицина	6,1	4,2	0,69	$C_{ii}>1$ $T_p C_i > 0$	III	4,1	3,8	0,93	$C_{ii}>1$ $T_p C_i > 0$	III
Примечание – составлено автором										

В результате проделанной оценки нами было выявлено, что интеграция рынка труда и высшего образования при использовании существующих организационно-экономических механизмах в целом имеет III тип по всем группам ОП. Наблюдается ослабление рынком труда «в связи с низкой интенсивностью создания и движения рабочих мест, при этом предложение рабочей силы превышает спрос на нее» [43].

Правительство Казахстана предпринимает определенные шаги по стимулированию занятости и образования среди населения, и этого нельзя отрицать. Рынок труда и рынок высшего образования находятся в процессе постоянного развития, но, как мы видим, принимаемых мер недостаточно. Возможно, правительству Казахстана следует обратить внимание на европейский опыт организации профессиональной структуры прогнозирования, используя услуги научно-исследовательских институтов, некоммерческих научных организаций.

Выводы по разделу

Анализ рынка труда позволил выявить ряд проблем:

- сокращение численности занятых в реальном секторе экономики;
- снижение количественного и качественного показателей трудоспособного населения;
- отрасли экономики ежегодно снижают свой спрос (количественную потребность) в кадрах. Однако, наблюдается постоянный спрос на сферу услуг, поскольку сфера услуг представляет собой одну из наиболее перспективных и быстроразвивающихся отраслей экономики;
- сокращение самозанятого населения как в количественном, так и в качественном аспекте;

- неравномерное распределение трудовых ресурсов в региональном разрезе и как следствие возникновение трудодефицитных и трудоизбыточных регионов;

- снижение количества вновь созданных рабочих мест, в том числе за счет реализации государственных и правительственных программ;

- низкий процент ежегодного роста заработной платы в отдельных отраслях экономики, включая работников социально-значимых отраслей (образования, здравоохранения), при высоком уровне потребности в кадрах с высшим уровнем квалификации в данных отраслях;

- увеличение количества привлеченной иностранной рабочей силы в материальное производство.

Ситуация с рынком высшего образования характеризуется следующими тенденциями:

- недостаточное государственное финансирование системы образования, в том числе и высшего;

- значительное увеличение доли платных образовательных услуг;

- широкий ассортимент образовательных услуг по видам, формам и содержанию;

- существенный разрыв между меньшинством студентов, которые имеют возможность получать высшее образование бесплатно и большинством, которые платят за обучение, что не соответствует – низкая доступность высшего образования;

- в динамики государственного образовательного заказа на подготовку специалистов с высшим образованием в организациях образования, финансируемых из республиканского бюджета по группам ОП, наблюдается отраслевая диспропорция спроса рынка труда в данных специалистах;

- пробелы в системе высшего образования в области квалификации преподавателей;

- распределение квалификации профессорско-преподавательского состава и выпуска студентов, имеет региональную зависимость, что сказывается на неоднородности качества обучения.

Рассмотренные тенденции и проанализированные механизмы, влияющие на развитие рынка высшего образования, говорят об отсутствии устойчивых связей между вузами и потенциальными работодателями, что приводит к возникновению дефицита кадров определенных ОП или переизбытку других, неравномерному выпуску студентов в региональном разрезе, что является факторами возникновения трудодефицитных и трудоизбыточных регионов. Государственные механизмы регулирования оказывают слабое содействие в данном направлении. При использовании государственных механизмов финансирования на получение высшего образования не наблюдается отраслевая специфика потребностей рынка труда с возникновением провалов рынков. Однако наименьший разрыв наблюдается в периоды реализации государственных программ поддержки и развития рынков труда и образовательных услуг, т.е. в пик государственной поддержки и

финансирования. Данные проблемы происходят из-за отсутствия системы государственного прогнозирования потребности в специалистах и оценки потребностей рынка труда и рынка высшего образования.

Существующие организационно-экономические механизмы развития и регулирования рынков труда и высшего образования слабо способствуют интеграционному процессу по таким группам ОП как «Педагогические науки», «Право», «Искусство», «Социальные науки, экономика и бизнес», «Технические науки и технологии», «Сельскохозяйственные науки», «Услуги», «Здравоохранение и социальные науки». Интеграция рынка труда и образовательных услуг ослабляется рынком труда в связи с низкой интенсивностью создания и движения рабочих мест, при этом предложение рабочей силы превышает спрос на нее. В связи с чем возникает необходимость проведения анализа и оценки существующих организационно-экономических механизмов, с целью определения факторов воздействия на уровень интеграции рынков труда и высшего образования для принятия дальнейших решений и предложений.

3 НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕХАНИЗМОВ ИНТЕГРАЦИИ РЫНКОВ ТРУДА И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

3.1 Оценка результативности реформирования системы высшего образования

В настоящее время развитие экономики невозможно без конкурентоспособного и качественного трудового ресурса, который формируется не только за счет опытных квалифицированных специалистов, но и с помощью молодых кадров. Показателем эффективно-действующего механизма интеграции рынков труда и высшего образования является занятость молодежи или трудоустройство выпускников высших учебных заведений. Многие молодые люди после завершения обучения впервые появляются на рынке труда и не могут найти себе рабочее место по специальности. Как показал текущий анализ, на рынке труда наблюдается несоответствие структуры высшего образования с потребностями рынка труда.

Проведенный анализ во второй главе диссертации показал, что возможными проблемами трудоустройства выпускников в Казахстане могут быть следующие факторы: общее уменьшение числа вакансий, спад интереса работодателей к молодым специалистам, масштабные увольнения в крупных компаниях, низкая конкурентоспособность выпускников на рынке труда из-за недостаточного уровня профессиональной подготовки, отсутствие профессионального опыта, конкуренция выпускников с теми опытными специалистами, которых сократили в период кризиса, стихийная трудовая миграция молодого населения и при этом высокие запросы соискателей по зарплате, слабо развитое социальное партнерство и многие другие. Решение состоит в создании механизмов, обеспечивающих эффективную интеграцию между рынком труда и рынком высшего образования. И немаловажную роль в этом играют государственные организационно-экономические механизмы, которые реализуются через разнообразные целевые программы.

В республике реализуется ряд целевых программ для решения вопросов трудоустройства и занятости граждан и молодежи в том числе, основные из которых рассмотрены в разделах 2.1 и 2.2.

В настоящее время общепризнанным является мнение, что программно-целевой метод служит важнейшим инструментом осуществления государственной социальной и экономической политики развития страны наряду с методами прогнозирования и индикативного планирования [103, с. 21].

Целевые программы являются одним из важнейших средств реализации структурной политики государства, активного воздействия на его социально-экономическое развитие и должны быть сосредоточены на реализации крупномасштабных, наиболее важных для государства инвестиционных и научно-технических проектов, направленных на решение системных проблем, входящих в сферу компетенции государственных органов исполнительной власти. Целевая программа может включать в себя несколько подпрограмм, направленных на решение конкретных задач в рамках программы. Деление

целевой программы на подпрограммы осуществляется исходя из масштабности и сложности решаемых проблем, а также необходимости рациональной организации их решения.

Основное назначение целевых программ – ускорить социально-экономические процессы, ведущие к решению наиболее важных проблем экономического и социального развития, сократить сроки достижения тех целей и целевых ориентиров, которые имеют первостепенный характер для общества. Национальные государственные программы позволяют в рамках программно-целевого метода сосредоточить усилия для комплексного и системного решения среднесрочных и долгосрочных проблем экономической и социальной политики. Содержание государственных программ связано с определением главной перспективной (стратегической) целью, подцелями в их соподчиненности («дерево целей»), этапов достижения целей, комплекса задач, целевых индикаторов, а также источников и объемов финансирования [103, с. 22].

Схема, или так называемая структура составления стратегического документа, вне зависимости в какой отрасли она реализуется, имеет свою единую структуру (рисунок 24).

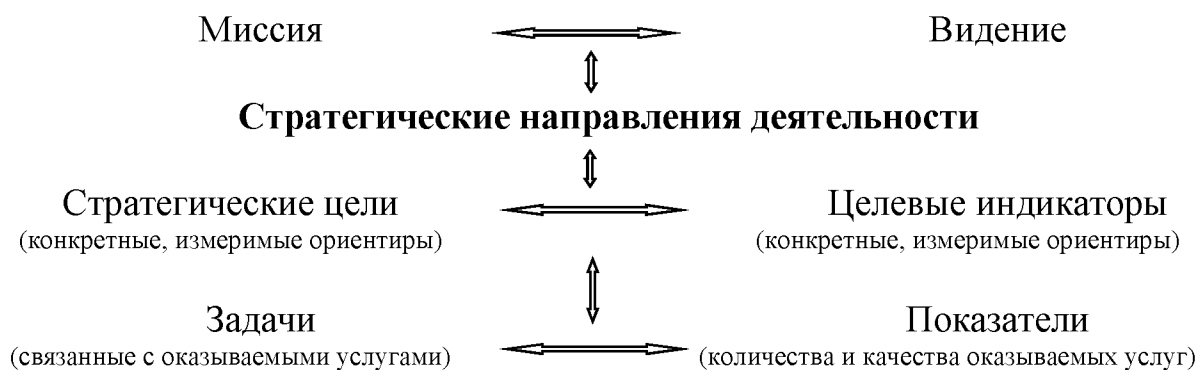


Рисунок 24 – Схема составления государственных стратегических планов/программ

Примечание – Составлено автором на основании [104, 105]

В современных условиях эффективность многих государственных программ значительно снижается из-за недостаточного контроля и неэффективного управления, отсутствия механизмов их оценки и анализа социально-экономического эффекта, слабого научно-методического обеспечения и реалистичности ориентации на конечный результат программы. Без всесторонней оценки государственных программ на сегодняшний день невозможно проводить политику и принимать решения, так как проблемы становятся все сложнее, возрастает цена ошибки, возникает необходимость рационально расходовать государственные ресурсы в условиях кризиса, возрастает роль гражданского общества.

Оценка государственных программ позволяет повысить роль и значение

программного подхода как важного средства решения социально-экономических проблем. В современных условиях первостепенное значение приобрели факторы гибкости и своевременной адаптации к постоянно меняющимся общественным требованиям и вызовам, что непосредственно связано с оценкой результатов осуществления программ и проектов. Основная цель оценки – установить, выполняет ли программа задачи, является ли программа эффективной [103, с. 22].

Согласно изученным источникам, типы оценки государственных программ имеют определенную классификацию (рисунок 25).

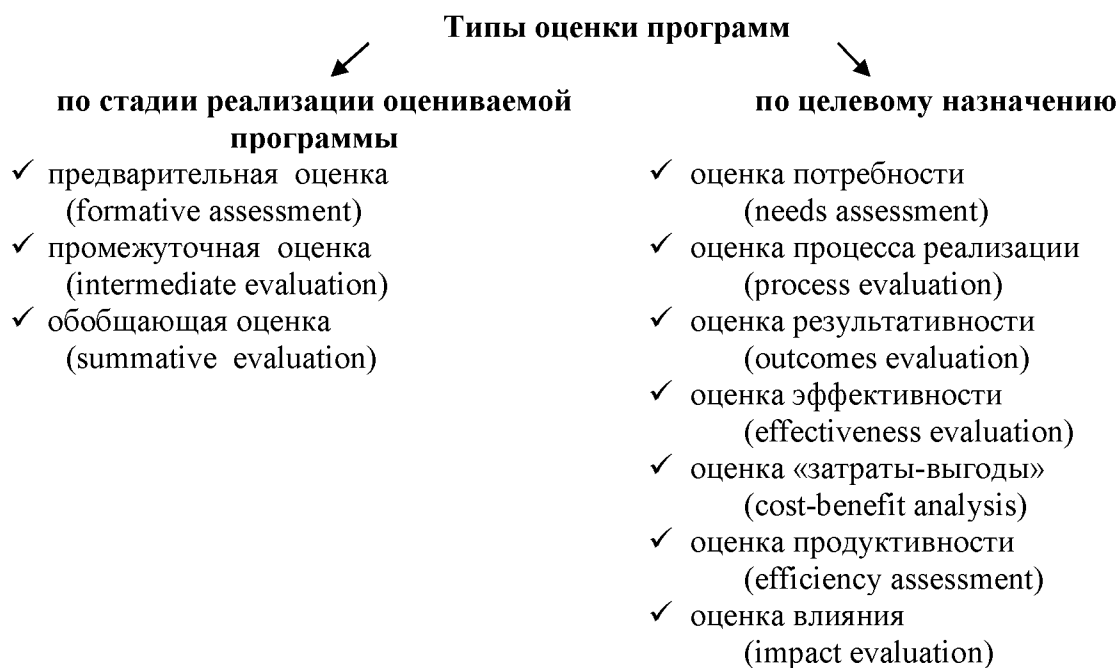


Рисунок 25 – Классификация типов оценки государственных программ

Примечание – Составлено автором на основании [106]

Одним из государственных организационно-экономических механизмов интеграции рынка труда и рынка высшего образования являлась ГПРОН РК на 2011– 2025 годы, поскольку основные ее цели были выстроены в данном направлении. Государственный орган, ответственный за реализацию данной программы, – МОН РК. Целевая программа была разбита на подпрограммы реализации на 2011-2015 гг., 2016-2019 гг. и 2020-2025 гг.

В рамках диссертации дадим промежуточную оценку процессу реализации ГПРОН и рассчитаем ее эффективность за отчетные 2015 и 2019 года реализации. В последующих периодах этого сделать не представляется возможным из-за прекращения ее действия постановлением Правительства от 12 октября 2021 года. За основу для анализа возьмем отчет о реализации ГПРО за 2014 и 2015 гг., а также ГПРОН за 2017 и 2019 гг., доступные на официальном сайте ранее действующего МОН РК.

ГПРО и отчет о ходе реализации за 2014 и 2015 гг. состояли из 4 основных анализируемых направлений деятельности, которые включали в себя 22

индикатора (причем в 2104 году их было 22, а в 2015 – 27), а также ряд задач и 193 мероприятий, которые по каким-то причинам имеют одинаковое название с индикаторами ГПРО, а также имеют отчетный характер. ГПРОН на 2016-2019 гг. состоял уже из 5 основных направлений, 8 индикаторов, 52 показателей и 170 мероприятий [107].

Согласно ранее существующей Методике по разработке Стратегического плана развития Республики Казахстан, государственных программ, стратегических планов государственных органов и программ развития территорий (далее Методика), каждой цели соответствует целевой индикатор (с промежуточными и конечными значениями) для определения степени ее достижения. Качественная сторона целевого индикатора отражает сущность положительных изменений в соответствующей отрасли (сфере) государственного управления, а количественная – их измеримую, абсолютную или относительную величину.

Целевые индикаторы рассматриваются на соответствие следующим критериям:

- давать возможность их сравнения в динамике за планируемый период;
- быть однозначно понятными для пользователей;
- наличие достаточных информационных и технических ресурсов для оценки их достижения;
- давать полную и адекватную характеристику в целом;
- быть достижимыми и измеримыми;
- обеспечивать наличие промежуточных значений для проведения мониторинга и оценки достижения показателей.

При рассмотрении индикаторов ГПРОН на соответствие требованиям и критериям Методики были выявлены следующие несоответствия: название индикаторов носили повествовательный характер, вызывала сомнения возможность достижимости некоторых задач в виду отсутствия четкого понятия (например, «поднять престиж профессии»), название индикатора носит фактическое уже его исполнение.

Проведем промежуточную оценку процесса реализации, или эффективности реализации ГПРОН, которую будем оценивать на основе степени достижения целей и решения задач ГПРОН путем сопоставления достигнутых значений целевых индикаторов и показателей программы запланированным значениям целевых индикаторов и показателей [103, с. 24]:

В случае, если большее значение целевого показателя государственной программы соответствует лучшему результату, то рассчитывается по формуле (11a):

$$C_d = I_f / I_n, \quad (11a)$$

В случае, если меньшее значение целевого показателя государственной программы соответствует лучшему результату, то индекс фактического достижения данного целевого показателя государственной программы

рассчитывается по формуле (11б):

$$C_d = I_{\text{п}} / I_{\text{ф}}, \quad (11б)$$

где C_d – степень достижения целевого индикатора и показателя,
 $I_{\text{ф}}$ – фактическое значение целевого индикатора и показателя,
 $I_{\text{п}}$ – плановое значение целевого индикатора и показателя.

Средний уровень (или процент) достижения целевых показателей государственной программы рассчитывается по формуле (12):

$$C_{\text{цп}} = \sum \frac{C_d}{K_{\text{цп}}} \times 100\%, \quad (12)$$

где $K_{\text{цп}}$ – количество целевых показателей государственной программы.

Программа считается реализуемой – с высоким уровнем эффективности, если среднее значение реализации целевых индикаторов составило 90% и более; с удовлетворительным уровнем эффективности, если среднее значение реализации целевых индикаторов составило 75% и более показателей программы на отчетный год; если реализация программы не отвечает указанным критериям, уровень эффективности ее реализации признается неудовлетворительным [106].

Результаты расчетов представлены в таблице 19.

Таблица 19 – Оценка эффективности целевых индикаторов реализации ГПРО за 2015 год

Наименование индикаторов	2015 г.		Сд 2015	2014 г.		Сд 2014
	план	факт		план	факт	
1	2	3	4	5	6	7
С 2015 года во всех организациях образования, кроме МКШ, внедрен механизм подушевого финансирования, %	60	66,9	1,12	50	64,4	1,29
Доля высококвалифицированных педагогических работников, от общего количества педагогов, %	49	49,8	1,02	49	50,2	1,02
В организациях образования созданы попечительские советы, %	45	63,4	1,41	44	46,4	1,05
Руководители организаций образования прошли повышение квалификации и переподготовку в области менеджмента, %	50	11,7	0,23	48,8	49	1,0
В организациях образования используется система электронного обучения, %	50	15	0,3	14,2	15	1,06
Охват детей в возрасте с 3 до 6 лет дошкольным воспитанием и обучением, %	77,7	81,6	1,05	76,3	78,6	1,03
Доля педагогов профильной школы, имеющих степень магистра, %	10	0	0	реализуется с 2015 года		

Продолжение таблицы 19

1	2	3	4	5	6	7
В 2020 году осуществлен полный переход на 12-летнюю модель обучения	1, 5, 11 классы	1 класс	1	реализуется с 2015 года		–
Доля педагогов, преподающих предметы естественно-математического цикла на английском языке, %	10	1,7	0,17	реализуется с 2015 года		–
Доля школ с естественно-математическим направлением от общего количества профильных школ, %	15	0	0	реализуется с 2015 года		–
Количество школ в рамках проекта «Назарбаев Интеллектуальные школы» во всех регионах Казахстана, ед.	20	20	1	18	17	0,94
Доля учащихся, успешно освоивших образовательные учебные программы по естественно-математическим дисциплинам, %	60	61	1,02	53	55	1,03
Результаты учащихся казахстанской общеобразовательной школы в международных сравнительных исследованиях PISA/TIMSS, место	50-55 / 10-15	0	0	50-55	0	0
Увеличена доля школ, создавших условия для инклюзивного образования, от их общего количества, %	30	48	1,6	28	30,5	1,09
Доля выпускников ТиПО, прошедших оценку уровня профессиональной подготовленности и присвоения квалификации с первого раза, от общего числа принявших участие, %	75	86	1,15	84	85	1,0
Доля занятых и трудоустроенных выпускников учебных заведений ТиПО в первый год после окончания обучения, обучившихся по госзаказу, %	78	78,2	1,0	78	78,1	1,0
Доля колледжей, прошедших процедуру национальной институциональной аккредитации, %	10	2,6	0,26	2	2	1,0
Доля выпускников вузов, прошедших независимую оценку квалификации в сообществе работодателей с первого раза, от общего количества принявших участие, %	78	–	0	реализуется с 2015 года		–
Доля выпускников высших учебных заведений, обучившихся по госзаказу, трудоустроенных по специальности в первый год после окончания вуза, %	80	71	0,89	78	78,1	1,0
Количество вузов Казахстана, отмеченных в рейтинге лучших мировых университетов, ед.	1	9	–	1	2	2
Доля вузов, прошедших независимую национальную институциональную аккредитацию по международным стандартам, %	50	64,3	1,29	50	57,3	1,15
Доля вузов, прошедших независимую национальную специализированную аккредитацию по международным стандартам, %	20	49	2,45	10	28,7	2,87
Доля вузов, прошедших независимую национальную специализированную аккредитацию по международным стандартам, %	20	49	2,45	10	28,7	2,87

Продолжение таблицы 19

1	2	3	4	5	6	7
Доля вузов, осуществляющих инновационную деятельность путем интеграции образования и науки на основе внедрения результатов отечественных научных исследований в производство, %	10	14,3	1,43	9,7	11,3	1,16
Доля профессорско-преподавательского состава и научных работников, имеющих публикации в научных журналах с импакт- фактором в течение последних 5 лет, %	2	9,9	4,95	1,5	1,56	1,04
Внедрение различных форм и типов образования для всех возрастов, %	10	–	0	5	–	0
Доля молодежи, принимающей активное участие в реализации мероприятий в сфере молодежной политики и патриотического воспитания от общей численности молодежи, %	52	52	1,0	29	37,6	1,30
Примечание – Составлено и рассчитано автором на основании источника [93, 94].						

Из таблицы видно, что большое количество целевых индикаторов не достигнуто, либо достигнуто согласно планам, не имея опережающего характера. Нами выявлены неточности в формулировках индикаторов, отсутствие реалистичности планируемых и выполняемых показателей, неточности в расчетах отчетных индикаторов, невыполнение рейтинговых (значимых) показателей [103, с. 27].

Рассчитаем средний уровень достижения целевых показателей государственной программы за 2014 и 2015 гг. реализации:

$$C_{цп\ 2014} = 1,29+1,02+1,05+1,0+1,06+1,03+0,94+1,03+0+1,09+1,0+1,0+1,0+1,0+2,0+1,15+2,87+2,87+1,16+1,04+0+1,30/22=1,17 \times 100\% = 117,76\%$$

$$C_{цп\ 2015} = 1,12+1,02+1,41+0,23+0,3+1,05+0+0+0,17+0+1+1,02+0+1,0+1,15+1,0+0,26+0+1,29+0,1+2,45+1,43+4,95+0+1,0+1,0/27=0,85 \times 100\% = 85\%$$

Таким образом, мы видим, что ГПРОН за 2014 год реализации была реализована на *высоком уровне эффективности* (117,76%).

2015 год реализации – 5-ый год из 10-ти запланированных), ГПРОН была реализована на *удовлетворительном уровне эффективности*.

По сравнительной оценке эффективности можно наблюдать снижение эффективности реализации целевых индикаторов ГПРО практически на 33%.

Однако «в ГИК 2015 – 2016 года Всемирного экономического форума Казахстан занимал 53 позицию среди 140 стран мира. Из 12 индикаторов образования и науки прогресс достигнут по 8, в том числе по качеству системы образования и научно-исследовательских организаций, доступу школ к интернету, доступности исследовательских и образовательных услуг. Казахстан входит в десятку стран-лидеров по индексу развития образования. При этом в 2015 году Казахстан вошел в группу стран с высоким уровнем развития, заняв 42– е место среди 140 стран мира, то есть снизив позиции на

целых 11 пунктов, при этом при сравнении ГИК 2014 года поднялся на 8 позиций при отрицательных (удовлетворительных) показателях реализации основных индикаторов ГПРОН, которые входят в перечень ИГК» [105].

Следовательно, мы считаем правильным завершение ГПРО на 2011– 2015 годы в связи со снижением значимости и эффективности целевых индикаторов в стратегическом развитии науки и образования республики на современном этапе и введение нового этапа ГПРОН на 2016– 2019 годы [8, 106]. При этом считаем более эффективной выбранную периодизацию реализации новой ГПРОН (с изменением целевых индикаторов, согласно вызовам общества и мирового сообщества), как показали наши исследования – 4 год реализации стратегической программы носит пик эффективности реализации долгосрочных государственных программ в МОН РК.

В таблице 20 проведем оценку реализации индикаторов ГПРОН за 2019 год по сравнению с 2017 годом.

Таблица 20 – Оценка эффективности целевых индикаторов реализации ГПРОН за 2019 год

Наименование индикаторов	2019 г.		Сд 2019	2017 г.		Сд 2018
	план	факт		план	факт	
Доля детей 3-6 лет, охваченных дошкольным воспитанием и обучением по обновленному содержанию, %	100	95,2	0,95	87,5	88	1,01
Доля школ, перешедших на обновленное содержание образования по опыту автономной организации образования «Назарбаев Интеллектуальные школы», %	100	100	1,00	100	100	1,00
Доля учащихся с успеваемостью на «хорошо» и «отлично» (качество обучения), %	70	72	1,03	62	65	1,05
Доля выпускников учебных заведений технического и профессионального образования, обучившихся по государственному образовательному заказу, трудоустроенных и занятых в первый год после окончания обучения, %	95	85	0,89	92	82	0,89
Доля выпускников вузов, обучившихся по государственному образовательному заказу, трудоустроенных в первый год после окончания вуза по специальности, %	90	85,2	0,95	85	82	0,96
Количество вузов Казахстана, отмеченных в рейтинге QS-WUR	9	10	1,11	7	5	0,71
Доля затрат на опытно-конструкторские разработки в общем объеме финансирования НИОКР, %	22,3	21	0,94	21,2	19,5	0,92
Доля коммерциализированных проектов в общем количестве прикладных научно-исследовательских работ, %.	20	12	0,60	17,5	11	0,63
Примечание – Составлено и рассчитано автором на основании источника [8].						

Рассчитаем средний уровень достижения целевых показателей государственной программы за 2017 и 2019 гг. реализации:

$$C_{\text{цп}} 2017 = 7,17/8 = 0,8966 \times 100\% = 89,66\%$$

$$C_{\text{цп}} 2019 = 7,5/8 = 0,9375 \times 100\% = 93,75\%$$

Таким образом, мы видим, что ГПРОН за 2019 год реализации была реализована на *высоком уровне эффективности*; 2017 год реализации – на *удовлетворительном уровне эффективности*.

В программном рассмотрении развития такого направления как «Высшее и послевузовское образование» поставлена цель – обеспечить отрасли экономики конкурентоспособными кадрами с высшим и послевузовским образованием, интеграции образования, науки и инноваций. В самой цели не ставится вопрос об интеграции с работодателями.

Выделены основные мероприятия программы для достижения поставленной цели:

- определение объема государственного образовательного заказа отраслевыми объединениями работодателей на основе потребностей государственных и отраслевых программ, что позволит обеспечить востребованность выпускников вузов и обеспечит отрасли квалифицированными кадрами;

- разработка ОП по приоритетным отраслям экономики совместно с зарубежными партнерами;

- выявление удовлетворенности работодателей уровнем готовности выпускников к трудовой деятельности (проведение опросов, анкетирования, интервью – экспертная оценка);

- увеличение доли государственных образовательных грантов для Назарбаев Университета;

- увеличение доли государственного заказа на педагогические специальности с разработкой новых критериев поступления, включая тестирование на определение склонности абитуриентов к педагогической деятельности;

- увеличение доли грантов для трудодефицитных регионов среди молодежи трудоизбыточных регионов с последующим их трудоустройством;

- создание в 2017-2018 гг. Единой национальной системы образования и науки с применением механизмов ГЧП и т.д.

Хотелось бы отметить, что большая часть достижимости и эффективности показателей должна быть достигнута субъектами рынка образовательных услуг непосредственно без участия МОН РК. По ГПРОН министерство не отделяет достижения индикаторов государственными, частными субъектами рынка образовательных услуг и рынка труда, что в целом бы прояснило результативность каждого из них в достижении стратегических и интеграционных показателей. За трудоустройство выпускников вузов

ответственность несет вуз, хотя в данном случае является посредником между рынком труда, который имеет потребность в кадрах, и государством, которое профинансировала эту потребность. Не скрывается привилегированное отношение к национальным вузам при закладывании бюджетных средств на реализацию программных индикаторов. Отсутствует юридическая и финансовая ответственность получателей образовательных грантов, что в целом свидетельствует о низкой степени ориентирования государственного бюджетирования на конечный результат.

С нашей точки зрения, министерства должны проводить оценку эффективности реализуемых государственных программ и иметь критерии оценки эффективности, а по итогам рассмотрения результатов вносить изменения в действующую государственную программу в части изменения бюджетных ассигнований при планировании бюджета на очередной финансовый год и плановый период либо выделения дополнительного финансирования на реализацию государственной программы, признанной высокоэффективной в отчетном году, начиная с очередного финансового года; сохранение прежнего уровня финансирования государственной программы, признанной высоко эффективной или удовлетворительной в отчетном году, начиная с очередного финансового года; досрочное прекращение реализации государственной программы и меры ответственности за ее не выполнение, что в целом приведет к росту экономики и социальной политики [103, с. 27].

Многообразие государственных целевых программ и отсутствие единой программной платформы в рамках молодежной занятости осложняет не только проследить системность и интеграцию государственных программ рынка труда и рынка образовательных услуг, но и оценить их эффективность.

В настоящее время отсутствует четко действенный механизм, который бы фиксировал реальные потребности рынка труда и устанавливал прямую связь взаимодействия между образовательными организациями, работодателями и службами занятости, в основу и структуру которого вошли бы все принципы управления, для достижения эффективной системы трудоустройства молодежи.

3.2 Повышение конкурентоспособности выпускников вуза на региональном рынке труда

В современных социально-экономических условиях решение задачи трудоустройства выпускников университета требует выработки подходов, организационных и методических принципов создания и функционирования системы содействия трудоустройству выпускников, интегрированной в систему образования вуза, адекватной современным требованиям рынка труда и общества. Необходима разработка новых механизмов взаимодействия системы образования и рынка труда.

Учитывая, что конкурентоспособность вуза является одним из основных показателей реализации образовательной политики вуза и во многом определяет его рейтинг в числе других высших учебных заведений, проблема

трудоустройства выпускников является одной из главных стратегических линий его деятельности.

В системе высшего образования в рамках интеграции образования, науки и производства созданы исследовательские университеты, имеются технопарки, расположенные на территориях университетов. В рамках реализации на момент исследования ГПИИР, определены 11 базовых вузов для подготовки высококвалифицированных специалистов для 6 приоритетных отраслей обрабатывающей промышленности. Так в г. Астане подготовку кадров для ГПИИР осуществляют Назарбаев Университет, Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева и Казахский агротехнический университет имени С. Сейфуллина. В центральном регионе с учетом отраслевой специализации базовым является Карагандинский технический университет им. А. Сагинова. В восточном регионе Восточно-Казахстанский технический университет им. Д. Серикбаева и Торайгыров университет обеспечивают подготовку кадров для машиностроения, металлургии, энергетики и нефтехимии. В г. Алматы – Казахский национальный университет имени аль-Фараби, Казахский национальный аграрный университет и Казахский национальный технический университет имени К. Сатпаева. В южном регионе – Южно-Казахстанский университет имени М. Ауезова, готовят кадры для химической, легкой промышленности и АПК. В западном регионе для нефтегазовой отрасли и нефтехимии – Атырауский институт нефти и газа им. С. Утебаева. Костанайский университет имени А. Байтурсынова обеспечивает подготовку кадров по АПК и инженерии для северного региона.

На каждом уровне образования развивается государственно-частное партнерство. Разрабатываются механизмы общественного контроля качества образования. В 10 ведущих вузах внедрены принципы коллегиального управления и созданы наблюдательные советы. В 65 вузах созданы Попечительские советы. 10 вузов Казахстана отмечены в рейтинге QS-WUR [107].

Начиная с 2017 г., разрабатывается совместно с работодателями механизм независимой сертификации специалистов с высшим образованием. Важным шагом в решении вопроса признания квалификаций в республике была разработка и утверждение такого документа как «Национальная рамка квалификаций».

Согласно Национальной рамке квалификаций, основу профессиональной деятельности составляли профессиональные компетенции работника, обуславливающие его адаптацию к изменяющейся ситуации в обществе и на рынке труда, обновление имеющихся или формирование новых компетенций. Квалификации и компетенции, согласно ранее действующему документу, являлись результаты освоения человеком определенной ОП и (или) приобретения профессионального практического опыта. Для повышения квалификации или изменения профиля деятельности (профессии) работники имеют возможность пройти обучение по дополнительным ОП в различных учебных заведениях. По окончании учебных заведений, курсов переподготовки

или повышения квалификации работники проходят процедуры практической проверки своего профессионального уровня в независимых центрах подтверждения и присуждения квалификаций.

Еще одним немаловажным документом в отношении формирования способности будущих специалистов к трудовой деятельности являются «Правила организации и проведения профессиональной практики и правила определения организаций в качестве баз практик» [109].

Новым в содержании документа можно обозначить следующее:

- программа профессиональной практики и сопровождающие практику документы должны согласовываться с работодателями, определенные в качестве баз практик и утверждаться руководителем вуза;

- программа профессиональной практики должна отражать инновационные технологии, применяемые на базе практики; обучающиеся заочной (вечерней) формы обучения выполняют программу преддипломной практики;

- производственная практика проводится для обучающихся на всех ОП и организуется, начиная со 2 курса и до выпуска обучающихся.

Качество подготовки специалистов напрямую зависит от формирования и закрепления практических навыков, полученных знаний в процессе производственной практики на предприятиях. Связь вузов с производством осуществляется не только посредством организации практики, но и через филиалы кафедр на предприятиях и в организациях, соответствующих профилю подготовки специалистов, привлечение производственников к преподаванию.

Трудоустройство выпускников вузов является не только проблемой выпускников, но и проблемой как государства, общества, так и высших учебных заведений. И те, и другие отслеживают уровень и динамику трудоустройства выпускников через ГЦВП.

НПП РК «Атамекен» проводит ежегодное исследование по рейтингу вузов, в параметры которого входит расчет рейтинга всех групп ОП, одним из важных факторов которого является трудоустройство выпускников. Результаты данного исследования располагаются в открытом доступе на сайте НПП. Согласно рейтингу за 2020 год, трудоустройство выпускников значительно варьируется от направления подготовки вуза (рисунок 26).

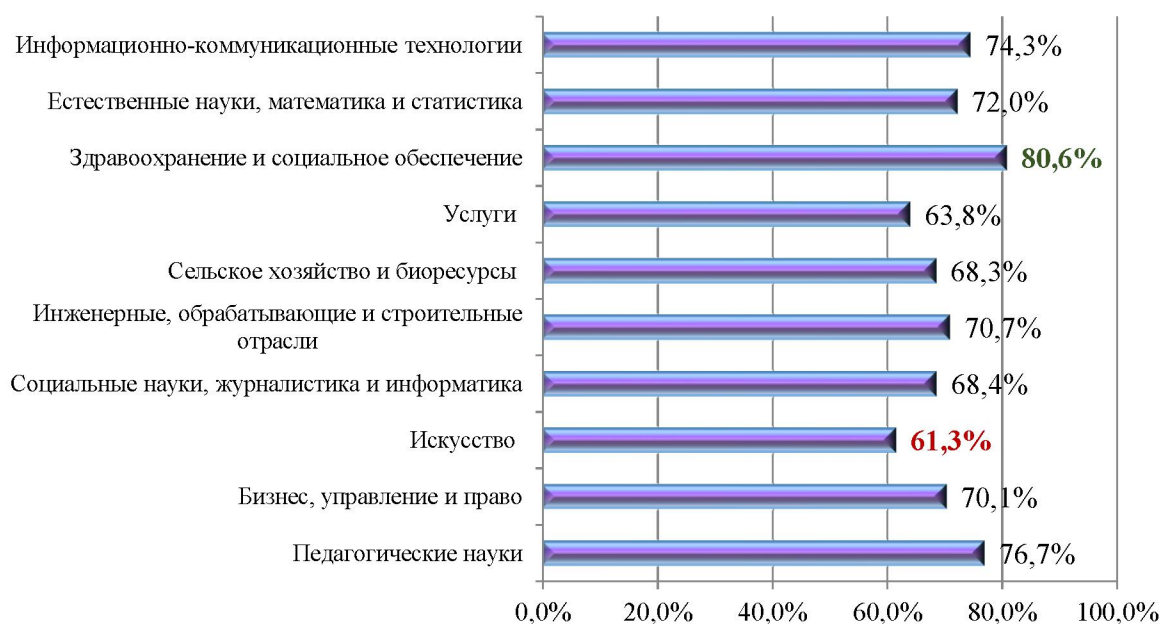


Рисунок 26 – Уровень трудоустройства выпускников по группам ОП за 2020 год, %

Примечание – Составлено автором на основании источника [102]

Из проведенного анализа по имеющимся данным «Атамекен» можно проследить, что ни одна группа ОП не соответствует критериям на то время действующей ГПРОН, где доля трудоустройства выпускников вузов к 2019 году должна была составлять 90%.

Высокий уровень трудоустройства выпускников наблюдается в группе ОП «Здравоохранение и социальное обеспечение». В рамках данной группы самый высокий уровень трудоустройства наблюдается в ОП «Сестринское дело» - 93% по республике, а специалисты ОП «Стоматология» имеют наименьшую возможность трудоустройства – 71%.

Выпускники группы ОП «Искусство» имеют самый низкий уровень трудоустройства в 2020 году. При этом по ОП «Дизайн» за анализируемый период нашли официальную работу только 52% выпускников. Это самый низкий показатель среди всех ОП рынка высшего образования. По таким ОП как «Инженерные системы и сети» и «Русский язык и литература» наблюдается самый высокий уровень трудоустройства – 87%.

Доля трудоустройства выпускников не имеет положительной картины. При этом на уровне республики не ведется учет трудоустройства выпускников в соответствии с ОП, получивших диплом за счет государственного заказа. Следовательно, не ведется учет эффективности бюджетирования, а при формировании госзаказа используют результаты прогнозного анализа потребностей рынка труда в специалистах.

В 2020 году в Казахстане были трудоустроены 70,6% выпускников вузов, в 2013 году он составлял – 79,6% (рисунок 27).

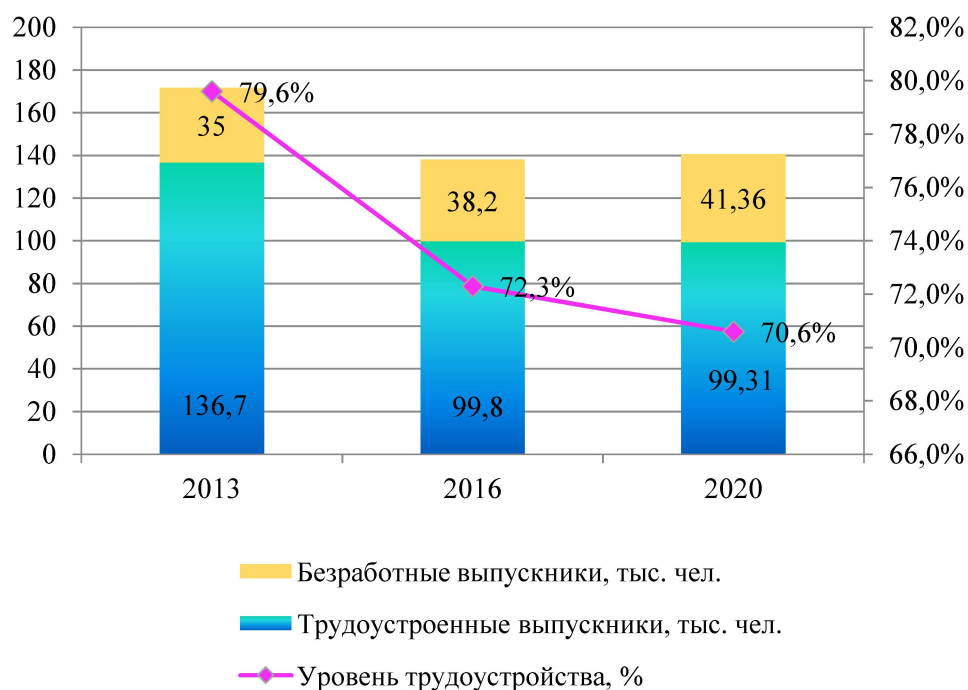


Рисунок 27 – Динамика трудоустройства выпускников вузов Казахстана, 2013-2020 гг.

Примечание – Составлено на основании источника [102]

Динамика трудоустройства выпускников имеет отрицательную тенденцию. В 2020 году доля трудоустроенных выпускников сократилась на 9% по сравнению с 2013 годом, причем количество выпускников с каждым годом имеет тенденцию снижения (в 2013 г. – 171,7 тыс. чел., 2020 г. – 140,67 тыс. человек).

Назовем некоторые проблемы трудоустройства выпускников в Казахстане:

- общее уменьшение числа вакансий на рынке труда;
- спад интереса работодателей к молодым специалистам;
- низкая конкурентоспособность выпускников на рынке труда из-за недостаточного уровня профессиональной подготовки, отсутствия профессионального опыта;
- конкуренция выпускников с теми опытными специалистами, которых сократили в период кризиса;
- стихийная трудовая миграция молодого населения и при этом высокие запросы соискателей по зарплате;
- слабо развитое социальное партнерство. Отсутствуют механизмы трудоустройства выпускников, привлечения работодателей к процессу создания профессиональных стандартов высшего образования, подготовки и сертификации специалистов;
- не урегулированы механизмы гибкого реагирования ОП вузов страны на потребности рынка труда;

- наблюдается дисбаланс между качеством подготовки вузами выпускников и реальными требованиями рынка труда. Низкий уровень заказа на подготовку специалистов с определенными квалификациями со стороны работодателей в системе высшего образования;

- отсутствие мониторинга и оценка профессиональной компетентности молодых специалистов, необходимых для коррекции стандартов и программ;

- отсутствие мониторинга эффективности бесплатного образования (за счет государственных средств);

- отсутствует юридическая практика, позволяющая привлекать субъектов МСБ для финансирования деятельности вузов и активного их участия в образовательном процессе, разработке документов по открытию и реализации ОП.

Решение проблем состоит в создании механизмов, обеспечивающих эффективную взаимосвязь между рынком труда и рынком высшего образования. Готовя будущих специалистов, необходимо учитывать перспективы их дальнейшего трудоустройства на основе реальных потребностей национальной экономики. Кроме того, будущий выпускник образовательного учреждения должен знать о возможности трудоустройства после получения той или иной специальности. Доля выпускников вузов, трудоустроенных по ОП в первый год после окончания вуза, является показателем национального рейтинга вузов. Поэтому повышение гарантии трудоустройства после получения образования является важным конкурентным преимуществом вуза на рынке высшего образования и, соответственно, привлекающим больше абитуриентов.

На успешность трудоустройства выпускника влияет качество образовательной услуги, которую он получил в вузе. Сегодня проблема качества образования занимает одну из центральных позиций в современной отечественной образовательной политике, науке и практике. Применяемые процедуры и критерии при оценке качества подготовки специалистов вуза многогранны и охватывают все содержание процесса образования. Одним из критериев, который все больше приобретает значимость при оценке качества подготовки выпускников вуза, является оценка мнений работодателей.

Анализ удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускаемых специалистов позволяет определить требования, которые предъявляет работодатель к профессиональной подготовке выпускников по различным направлениям подготовки: оценить свою конкурентоспособность на рынке образовательных услуг, определить мероприятия по улучшению профессиональных компетенций выпускников, что даст наибольшее увеличение удовлетворенности работодателей.

С целью определения набора компетенций, которыми должен обладать выпускник для обеспечения конкурентоспособности на рынке труда, автором было проведено маркетинговое исследование: «Удовлетворенность работодателей выпускниками экономических специальностей и выявление компетенций, необходимых рынку труда» [110].

Опрос был проведен опрос среди руководителей государственных предприятий и МСБ в г. Караганда. В целях репрезентативности опрос касался выпускников экономических специальностей, поскольку в ведущих вузах г. Караганды, общая направленность ОП – это специальности экономического профиля 7 вузов г. Караганды и Карагандинской области: Карагандинский университет им. академика Е.А. Букетова, Карагандинский технический университет им. А. Сагинова, Карагандинский индустриальный университет (г. Темиртау), Карагандинский университет Казпотребсоюза, Академия «Болашак», Центрально-Казахстанская Академия, Жезказганский университет им. А.О. Байконурова .

Для проведения опроса была разработана анкета, которая представлена в Приложении Ж. Вопросы были составлены таким образом, чтобы определить удовлетворенность работодателей выпускниками карагандинских вузов и определить профессиональные компетенции, требующиеся современному рынку труда. Для расчета количества респондентов репрезентативной выборки автор воспользовался онлайн калькулятором, который рассчитал, что объем выборки генеральной совокупности в 23,7 тыс. единиц предприятий (среднее количество предприятий в Карагандинском регионе за 2013– 2020 года) должен составлять 96 предприятий (онлайн калькулятор выборки <http://socioline.ru/rv.php>). Генеральная совокупность – 23700 единиц предприятий. Доверительная вероятность (уверенность, надежность) – 95%. Доверительный интервал погрешности – +/- 10%. В опросе приняло участие руководство 96 предприятий (директора, начальники отделов, руководители государственных учреждений, правоохранительных органов, банковских и финансовых структур, частных предприятий, сфер услуг, а также индивидуальные предприниматели, менеджеры, ведущие специалисты и др.), в которых работают выпускники карагандинских вузов. Численность сотрудников в этих организациях колеблется от 3 до 1200 человек.

Результаты анкетирования работодателей отражены в Приложение И.

Потребность рынка труда в специалистах экономических специальностей в результате экспертной оценки распределилась следующим образом - 25% работодателей отметили вариант ответа «финансы», 19% работодателей отметили вариант «экономика», 15% - «учет и аудит» (рисунок И.1). Потребность в финансистах на рынке труда имеет определенное преимущество в связи с большой плотностью финансовых предприятий исследуемого региона.

Наличие выпускников вузов региона в деятельности государственных предприятий и субъектов МСБ является важным показателем. В следующем вопросе респондентов просили указать, работают ли в их учреждении выпускники вузов экономических специальностей последних лет (рисунок И.2). Работодатели, указавшие наибольшее количество работающих выпускников в их организациях (61%), отмечают следующие направления их трудовой деятельности: финансовые и экономические отделы, юридические отделы, отделы малого и среднего бизнеса, отдел организационной и кадровой службы, информационного профиля и др.

Такой показатель, как «потраченное время на нахождение работы», является рейтинговым и значимым показателем взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда, и авторов интересовали ответы на следующий вопрос: «Сколько выпускников (тех, кто закончил в течение последних 1-2 года) вы принимаете на работу в год?». Из анализа ответов экспертов на рисунке И.3 мы видим, что наибольшее количество предприятий в год принимает всего по 1-2 выпускника без опыта работы.

Удовлетворенность анкетированных работодателей уровнем подготовки выпускников экономических специальностей (например, профессиональная подготовка, умение выстраивать отношения в коллективе, аналитические навыки, самостоятельность, инициативность и т.п.) составила 86%. К сильным аспектам подготовки выпускников работодатели отнесли:

- хорошую адаптивность к новым условиям;
- инициативность;
- хорошая профессиональная подготовка;
- организованность, коммуникабельность;
- самостоятельность;
- умение выстраивать отношения в коллективе.

14% работодателей посчитали, что их не устраивает уровень подготовки выпускников, т.к. выпускникам не хватает практических знаний.

Уровень профессиональных компетенций, который выпускник получил при обучении в вузе и в процессе самообразования, является его важнейшим показателем конкурентоспособности на рынке труда и на вопрос: «Как Вы считаете, соответствует ли уровень знаний выпускников потребностям Вашей компании (организации)?» - работодатели ответили положительными отзывами (рисунок И.4). Абсолютное большинство (91%) работодателей ответили, что уровень знаний выпускников полностью соответствуют потребностям их организации, компании. Только 2% респондентов считают, что уровень знаний выпускников не соответствует потребностям их организации, а 7% затруднились ответить. Данные ответы позволяют прийти к выводу об общей удовлетворенности работодателей уровнем подготовленности выпускников экономических специальностей Карагандинского региона.

В анализе изменения динамики качественного уровня подготовки выпускников, согласно ответам, большинство работодателей отмечают заметное повышение уровня подготовки выпускников вузов, особенно по специальностям «финансы», «экономика» и «государственное и местное управление». Так 83% работодателей отметили уровень подготовки выпускников как «очень хороший», 13% - «хороший», 3% - «средний» и 1% «слабый». Также работодатели отметили, что с каждым годом уровень подготовки выпускников растет и соответствует нормам и требованиям их организации (рисунок И.5).

Согласно ответам респондентов, наиболее используемая система отбора кандидатов на работу выглядит так: рассылка резюме - собеседование (либо тестирование) – стажировка – испытательный срок – прием в штат. В

большинстве случаев при отборе кандидатов на работу учитываются не только знания по специальности, но и личностные качества и умения выпускников (рисунок И.6).

Основными общепрофессиональными умениями, которыми должен обладать выпускник, по мнению респондентов, являются «грамотный казахский, русский язык», «понимание бизнес-процессов и их взаимосвязей в организации» и «способность грамотно вести деловые переговоры и переписку». Выбрав вариант «другое», работодатели отмечают знание своей профессиональной деятельности, умение импровизировать, желание работать и учиться, знание профессиональных дисциплин, знание английского языка, аналитические навыки, стрессоустойчивость. Также работодатели отмечают, что хорошее знание языков во многих случаях открывает более широкие перспективы карьерного и личностного роста.

Работодателям было предложено назвать основные мотивы трудоустройства и отказа от трудоустройства в их организации (таблице 21).

Таблица 21 – Основные критерии оценки выпускников вузов работодателем при трудоустройстве

Мотивы трудоустройства	Мотивы отказа в трудоустройстве
нацеленность на профессиональный и карьерный рост; устойчивая компания на рынке труда; соответствие квалификационным требованиям; стабильная заработная плата; интересная работа; успешное прохождение производственной практики выпускником.	несоответствие квалификационным требованиям; не сдача экзаменов, тестов, установленных законом; отсутствие опыта работы; отсутствие вакантных мест; отсутствие диплома об образовании; долгое усвоение материала; недостаточный уровень профессиональных компетенций.
Примечание – составлено автором	

Готовность и механизмы интеграции рынка труда и рынка высшего образования на сегодняшний день являются весьма примитивными (рисунок И.7). Из диаграммы видно, что основной формой сотрудничества организаций с вузами является «производственная практика» (73%), остальные механизмы взаимодействия вуза и предприятий находятся на низком уровне.

Заинтересованность участия в разработке учебных программ и в планировании профессионального обучения молодежи по важным для работодателя специальностям получила весьма положительные ответы - 87% респондентов ответили согласием, а 13%, выбрав вариант «нет», отмечают причину отсутствия свободного времени на разработку учебных программ и интереса в разработке.

«Заинтересованы ли Вы принимать на производственную и преддипломную практики студентов по профильным для Вашего предприятия, учреждения специальностям? Уточните, на каких условиях (без оплаты труда

студентов-практикантов, с частичной или полной оплатой труда, на какой срок)» – так звучал следующий вопрос для работодателей, на что респонденты единогласно ответили положительно, отмечая, что готовы принимать выпускников на практики (производственная и преддипломная) без оплаты. По пункту срока практики работодатели отметили от 20 дней до 6 месяцев.

Социальное партнерство предприятий рынка труда и вузов является весьма продуктивным организационно-экономическим механизмом интеграции рынков труда и высшего образования. И на вопрос: «В какой форме социального партнерства Вы готовы сотрудничать с вузами?» респонденты дали довольно разные ответы, что в целом говорит о том, что респонденты уже работают в данном направлении или задумывались об этом (рисунок И.8). Распределение ответов респондентов показывает, что основной формой социального партнерства с вузами остается «предоставление рабочих мест для прохождения производственной и преддипломной практик» и «информационное сотрудничество», которое подразумевает размещение информации на своих ресурсах (в организации и в университете), баннерный обмен и др.

В заключение работодателям было предложено изложить в свободной форме какие-либо дополнительные пожелания и замечания относительно качества подготовки кадров в вузах, основная часть респондентов (98%) ответили, что замечаний нет и пожелали успехов в подготовке кадров, дальнейшего развития и процветания вузов. 2% работодателей ответили, что выпускникам не хватает практического опыта.

Как показал анализ ответов респондентов, в регионе существует потребность в специалистах в сфере экономики, которых готовят в региональных университетах. Все респонденты единогласно удовлетворены качественным уровнем подготовки выпускников.

Респонденты также отметили, что отбор выпускников-кандидатов проходит в большей мере посредством собеседования либо тестирования. Собеседование на конкурсной основе все еще сохраняет свою популярность как один из самых важных элементов процесса отбора персонала. При трудоустройстве выпускника на работу работодатель хочет знать, как можно больше информации о соискателе, и чем она детальней, тем проще и быстрее данный выпускник может быть принят в штат предприятия.

В исследовании принимали участие представители предприятий и организаций самых разных отраслей – государственных структур, производства, услуг, оптовой и розничной торговли, туризма, сельского хозяйства, но, несмотря на различие типов предприятий, их сфер деятельности и корпоративных культур, и требования к работникам удивительно схожи.

Основополагающими компетенциями, которыми должен обладать выпускник, по мнению респондентов, являются:

- общепрофессиональные компетенции: понимание бизнес-процессов деятельности предприятий и их взаимосвязей; умение грамотно вести деловую переписку, составлять отчеты, доклады, другие документы;

- коммуникационные компетенции: умение презентовать производимый продукт, услугу; способность ясно выражать свои идеи; умение проводить переговоры;
- аналитические компетенции: системность мышления, аналитическое мышление, способность быстро осваивать новые знания;
- инновационные компетенции: видение новых возможностей; способность генерировать новые идеи, инициативность, самостоятельность;
- поведенческие характеристики: ответственность, дисциплина; способность эффективно использовать время, способность работать в команде и достижение коллективных целей.

Определяющими мотивами отказа от трудоустройства выпускников респонденты отмечают также высокие ожидания по поводу уровня заработной платы и отсутствие опыта работы по специальности. Респонденты отметили следующие формы взаимодействия университета с организациями, учреждениями, предприятиями как наиболее предпочтительными: организация и проведение всех видов практик, менее охотное участие в совместной разработке учебных программ и низкой заинтересованностью участия сотрудников организации в учебном процессе (в качестве преподавателей).

Таким образом, полученные результаты исследования позволяют сформулировать ряд рекомендаций:

- для анализа рынка труда с позиции тенденций его развития необходимо отслеживать изменение требований работодателей к кандидатам. Это позволит выявить постоянные требования, которые меняются с течением времени и ориентировать обучение на удовлетворение в первую очередь этих требований;
- проектирование ОП с учетом практико-ориентированных параметров;
- совершенствование организации профессиональной практики студентов в соответствии с новыми рекомендациями Министерства образования и науки РК;
- проведение системного анализа итогов всех видов профессиональной практики, повышение ее результативности;
- укрепление связи с бизнес-сообществом, развитие социального партнерства;
- увеличение заинтересованности работодателей в создании разнообразных механизмы взаимодействия вуза и предприятий. Одним из действенных инструментов, как показывает зарубежная практика, являются налоговые льготы либо финансовая помощь работодателям, принимающих на работу выпускников. Подобная мера широко используется во Франции, Польше, Чехии, Сингапуре;
- поэтапное создание новых организационных структур с использованием механизмов ГЧП, нацеленных на развитие общих и профессиональных компетенций выпускников [99].

3.3 Эконометрическая оценка прогнозирования факторов трудоустройства выпускников-грантников вуза

В современных социально-экономических условиях решение проблем занятости молодежи требует выработки подходов, организационных и методических принципов создания и функционирования системы содействия трудоустройству выпускников, интегрированной в систему образования высших учебных заведений, адекватной современным условиям общества. Необходима разработка новых механизмов взаимодействия системы образования и рынка труда.

Практически все вузы Казахстана сталкиваются с проблемами в области трудоустройства выпускников, поскольку государство в большей степени возлагает на них данную ответственность. Учитывая современные тенденции в сфере рынка труда, потребности работодателей, университеты республики стратегически важной задачей определяют формирование профессиональных компетенций у будущих специалистов. В этом направлении решаются такие задачи, как: аккредитация вузов, участие в рейтингах, получение лицензий на востребованные образовательные программы, оснащение лабораторий современным материально-техническим оборудованием, повышение квалификации ППС, поддержание обратной связи с работодателем, вузами-партнерами и др. [111].

Карагандинский университет Казпотребсоюза осуществляет подготовку кадров по всем трем уровням национальной системы образования: бакалавриат – магистратура – докторантура (PhD). В рамках международного сотрудничества в 2006 г. в г. Болонья (Италия) университет подписал Великую Хартию Европейских Университетов. Университет входит в ряд международных ассоциаций: Международная Ассоциация Университетов (International Association of Universities), Magna Charta Universitatum, Ассоциация учреждений образования Educational Network (EdNet), Совет кооперативных ВУЗов стран СНГ, Ассоциация юридических вузов, Евразийская Ассоциация экономических университетов, Европейская ассоциация университетов (EUA).

И еще одним направлением в рамках международного сотрудничества и укрепления позиций университета является участие в международном проекте QS-WUR. Университет подписал с QS договор о проведении бенчмаркингового исследования с шестью выбранными университетами, входящими в мировые рейтинги университетов QS, используя эксклюзивную базу данных о ведущих мировых вузах. Карагандинский университет имеет четыре звезды. Это значит, что вуз является довольно известным в своей стране и имеет международное признание [112].

Учитывая тот факт, что конкурентоспособность вуза является одним из основных показателей реализации образовательной политики вуза и во многом определяет его рейтинг в числе других высших учебных заведений, проблема трудоустройства выпускников является одной из главных стратегических

направлений его деятельности. Для решения этих задач в университете определены основные направления их реализации.

В университете осуществляется тесное взаимодействие с выпускниками прошлых лет, которые уже в настоящее время являются работодателями и имеют возможность найма на работу.

21 января 2010 года ректором подписано Положение об Ассоциации выпускников университета, целью которой является развитие и упрочение связей вуза с выпускниками прошлых лет, использование опыта и возможностей выпускников для реализации учебно-научных, социальных и экономико-производственных проектов, относящихся к стратегии развития университета.

Новым для университета в рамках реализации компетентностного подхода стало разработка и утверждения Положения об Академических комитетах (Протокол №2 от 27 сентября 2016 года). На основании Положения в университете действуют Академические комитеты по каждой ОП и являющиеся коллегиальным органом управления, определяющие основные направления развития образовательной программы в рамках специальности. В состав Академических комитетов входят заведующие кафедрами, реализующий ОП, ведущие ППС, ответственные за ОП, представители бизнес-структур, магистранты и студенты.

Главная цель практико-ориентированного обучения – формирование у выпускника вуза полной готовности к профессиональной деятельности. Одним из направлений деятельности университета в реализации стратегической задачи усиления практико-ориентированности направленности обучения является переориентация ОП на прикладной характер в рамках внутриуниверситетского проекта – «Прикладной бакалавриат» (Протокол Ученого совета №9 от 31 мая 2016 года).

Цель проекта развитие практико-ориентированного обучения, которое будет способствовать усилению связи между образованием, практической деятельностью и исследованиями, развивая креативность, инновации и предпринимательство.

Задачи проекта состоят в следующем:

- усиление практической направленности высшего образования на уровне бакалавриата;
- проектирование ОП с учетом практико-ориентированных параметров;
- адаптация ОП университета к заказу на практико-ориентированные результаты, в соответствии с требованиями профессиональных стандартов;
- создание учебной бизнес-среды как инновационной модели практико-ориентированного обучения, погружение студента в профессиональную среду;
- внедрение в учебный процесс профессионально-ориентированных технологий обучения;
- сокращение сроков вхождения молодежи на рынок труда в условиях кризиса и старения кадров;
- снижение риска не трудоустройства выпускников;

- укрепление связи с бизнес-сообществом;

- осуществление методического руководства всеми видами практического обучения, организация для преподавателей постоянно действующих семинаров по вопросам совершенствования методики проведения практико-ориентированного обучения.

С сентября 2016 года в университете начал функционировать УНПК. УНПК – это площадка, для сотрудничества вуза с компаниями или научными институтами. Основной целью УНПК является привлечение опытных специалистов к образовательному процессу. Для университета главная отдача заключается в совершенствовании учебного процесса, включении в него лучших практик ведущих компаний, в конечном счете – в том, чтобы образование лучше соответствовало потребностям экономики и общества.

Стратегия социального партнерства в области профессионального образования ориентирована на повышение адекватности результатов образовательной деятельности университета, приближение уровня подготовки специалистов к потребностям отраслей экономики и работодателей, укрепление связей обучения с производством, привлечение дополнительных источников финансирования.

Социальными партнерами университета являются организации, предприятия, компании, соответствующие профилю обучаемой специальности: АО «Транснациональная компания» Казхром, РУ «Казмарганец» филиал АО «Транснациональная компания», АО «Институт экономических исследований», АО «Национальная компания «Қазақстан Темір жолы», АО «Шубарколь комир», АО ИП «Эфес Казахстан», АО Национальная компания «Социально–предпринимательская корпорация «Сарыарка», АО Национальное агентство по экспорту «Kaz Nex Invest», Министерство финансов Республики Казахстан, ТОО «Корпорация «Казахмыс», ТОО «NOVA Цинк», Центрально-Казахстанская ассоциация предпринимателей», «Арселор Миттал Темиртау», «Шубарколь комир», «Казпочта», ИП «Эфес Караганда пивоваренный завод», ТОО «Нәтиже Сүт Фабрикасы» и др. [111].

Традиционным стало заключение трехсторонних договоров между университетом студентом и работодателем, согласно которому после окончания обучения работодатель гарантирует трудоустройство выпускнику. К числу таких работодателей относятся «Корпорация Казахмыс» АО «АрселорМиттал», АО «Шубаркуль Комир», ТОО «Табыс Аудит Консалтинг» ТОО «Апрель-Кулагер», Шахтинский мясокомбинат и др.

В рамках реализации Закона РК «Об образовании» 5 декабря 2016 года утверждено «Положение о профессиональной практике». Документ регламентируют организацию учебной, педагогической, производственной и преддипломной практики студентов бакалавриата в университете на протяжении всего срока обучения. Положение разработано в соответствии с «Правилами организации и проведения профессиональной практики и правилами определения организаций в качестве баз практик» утвержденными

приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 29 января 2016 года № 107 [110].

С 2005 года в университете имеется единица менеджера по трудоустройству. С 2014 года данная штатная единица входит состав Департамента стратегического развития. Менеджер по трудоустройству осуществляет работу по координации организации профессиональной практики и мониторинга трудоустройства выпускников.

С целью более успешного представления выпускников на рынке труда в университете проводятся:

- мастер-классы на темы «Как составить резюме», «Как пройти успешно собеседование с работодателем», на которых обсуждаются типичные ошибки, наиболее часто допускаемые кандидатами на ту или иную должность, важность сопроводительных писем;

- тренинги по вопросам прохождения собеседования, межличностных отношений, способам адаптации и закрепления на рабочем месте, совершенствованию технологии поиска работы в рыночных условиях.

В университете системно организуется работа по организации мастер-классов, коучингов, встреч с работодателями, на которых представители бизнес-сообществ, ведущие специалисты, менеджеры крупных компаний встречаются со студентами в неформальной обстановке для обсуждения вопросов построения профессиональной карьеры, демонстрируют навыки практического мастерства, информируют об эффективных способах и формах трудоустройства. Одним из новых направлений работы по трудоустройству стало создание странички «Хочу работать» в социальной сети «В Контакте» по содействию в трудоустройстве выпускников, где размещается информация о наличии вакансий, приглашения на прохождение практики, объявления о проводимых мероприятиях (мастер-классы, День карьеры, Ярмарка выпускников), ссылки на материалы по трудоустройству и т.д. Целью создания странички также является поддержание постоянного контакта с выпускниками, отслеживание изменений в карьере, привлечение их к дальнейшему сотрудничеству.

В разрезе ОП университета проводится анализ казахстанских бирж труда в интернете (Rabota.nur.kz, rabota.yandex.kz, OLX, hh.kz, quzmet.kz). Затем по результатам анализа вышеуказанных интернет-сайтов на страничке социальной сети «ВКонтакте» в сообществе «Хочу работать» публикуются ссылки на имеющиеся вакансии. Осуществляется работа с системой HeadHunter, отслеживаются вакансии и затем распространяются среди выпускников.

В рамках реализации международного проекта «Создание центров развития компетенции и трудоустройства» – («Compleat») программы Erasmus+ был создан Ресурсный Центр. Миссия центра - способствовать трудоустройству студентов-выпускников, объединять социальных партнеров, участвовать в непрерывном образовании для развития каждого и всех.

Работа Центра включает выполнение следующих функций:

- взаимодействие с учреждениями различных правовых форм собственности о сотрудничестве в области трудоустройства выпускников, профессиональной практики, повышения квалификации выпускников и иных сфер делового сотрудничества;

- налаживание обратной связи с компаниями – работодателями на предмет удовлетворенности работодателей выпускниками университета;

- мониторинг карьерного роста выпускников;

- взаимодействие с органами власти, с общественными организациями и их объединениями для оказания содействия в эффективном трудоустройстве выпускников;

- информационная поддержка студентов/выпускников в вопросах личностного и профессионального развития;

- проведение тренингов и семинаров по развитию карьеры, вопросам трудоустройства, по проблемам межличностных отношений, личного роста и самоопределения, способам адаптации и закрепления на рабочем месте, составлению резюме и рекомендательных писем, консультирования по прохождению собеседования при трудоустройстве;

- организация дней карьеры, ярмарок вакансий, мастер– классов, круглых столов с работодателями, направленных на содействие трудоустройству выпускников;

- проведение совместно с партнерами-работодателями презентаций баз практик, воркшопов и вебинаров, тематических маркетинговых семинаров и тренингов по современному состоянию и основным направлениям развития казахстанского рынка труда;

- развитие компетенций студентов/выпускников путем проведения тренингов, семинаров и использования других инструментов;

- тренинги и другие формы обучения ППС по вопросам развития компетенций;

- мониторинг и диагностирование компетенций, обучающихся по итогам каждого учебного года;

- выработка рекомендаций для руководителей образовательных программ по совершенствованию образовательного процесса и дополнительного обучения;

- сбор, анализ и обобщение информации о результатах работы по трудоустройству выпускников [111].

При всей выстроенной системе государственного регулирования и прогнозирования, государство не предоставляет рабочее место выпускнику, получившему образование за счет государственных средств, а перераспределяет эту обязанность на вуз и выпускника. Следовательно, стоит вопрос не только об эффективности распределения государственных средств и в целом об экономическом эффекте действия данного механизма, который должен способствовать повышению занятости молодежи, но и определении факторов, влияющих на трудоустройство выпускника-грантника [112].

В рамках данной проблемы мы провели исследование, на примере Карагандинского университета, чтобы выяснить, какие факторы в большей или меньшей степени влияют на трудоустройство выпускника-грантника (за анализ взят выпуск грантников за 2019 и 2020 года) [113].

Для проведения исследования по трудоустройству грантников была построена Logit-модель, в которой в качестве зависимой переменной выступает бинарная переменная [99]:

$$y = \begin{cases} 0, & \text{если выпускник не трудоустроен;} \\ 1, & \text{если выпускник трудоустроен.} \end{cases}$$

В качестве объясняющих переменных были выбраны следующие:

– Z_1 – ОП, по которой студент получили образовательный грант:

$$Z_1 = \begin{cases} 0, & \text{техническая специальность;} \\ 1, & \text{экономическая специальность.} \end{cases}$$

– Z_2 – пол выпускника университета, обучающегося по гранту:

$$Z_2 = \begin{cases} 0, & \text{мужской пол;} \\ 1, & \text{женский пол.} \end{cases}$$

– Z_3 – доступность высшего образования выпускниками городских и сельских общеобразовательных школ:

$$Z_3 = \begin{cases} 0, & \text{сельская местность;} \\ 1, & \text{городская местность.} \end{cases}$$

GPA (Grade Point Average) – средний балл успеваемости за определенный период времени (в нашем случае, это за весь период обучения). Каждая оценка имеет числовое выражение (А - 4, В - 3, С - 2, D - 1, F - 0) и по сумме выводится средний балл. Наивысшим возможным является 4,0; *Mark1* – средний балл успеваемости в аттестате при поступлении в университет; *Mark2* – средний балл успеваемости в дипломе при завершении университета [79].

Аппроксимация данных производилась в программе Stata с помощью инструмента Logistic regression. В результате был получен следующий протокол анализа (таблица 22).

Таблица 22 – Протокол анализа

Logistic regression				Number of obs	=	29
				LR chi2 (5)	=	6.04
				Prod > chi2	=	0.3026
				Pseudo R2	=	0.2042
Log likelihood = -11.766013						
	Y	Coef.	Std. Err.	Z	P > z	[95% Conf. Interval]
	Z1	0.7376629	1.177517	0.63	0.531	-1.570228 3.045554
	Z2	2.143578	1.257762	1.70	0.088	-0.32159 4.608747
	Mark1	-1.697257	3.085845	-0.55	0.582	-7.745402 4.350888
	Z3	1.125773	1.337063	0.84	0.400	-1.494823 3.74637
	GPY	0.0283266	1.61475	0.02	0.986	-3.136526 3.193179
	_cons	6.277608	14.82779	0.42	0.672	-22.78433 35.33955

Примечание – составлено автором на основе исследования

На основании полученных оценок коэффициентов запишем Logit– модель:

$$\hat{y} = 6,28 + 0,74Z_1 + 2,14Z_2 - 1,7Mark1 + 1,13Z_3 + 0,028GPY$$

Анализ коэффициентов регрессии позволил заключить следующее:

- наличие экономической специальности увеличивает шансы трудоустройства выпускника в $\exp(0,74) \approx 2$ раза;
- шансы трудоустройства выпускниц женского пола в $\exp(2,14) \approx 8,5$ раз больше, чем у выпускников мужского пола;
- с увеличением среднего балла в аттестате выпускника на 1 отношение шансов трудоустройства падает на $1,7 * 100\% = 170\%$;
- шансы трудоустройства выпускника, закончившего городскую школу в $\exp(1,13) \approx 3$ раза выше, чем у выпускника, закончившего сельскую школу;
- с увеличением балла успеваемости в университете на 1 отношение шансов трудоустройства возрастает на $0,028 * 100\% = 2,8\%$.

По итогам проведенного исследования можно сделать следующие выводы:

1. на современном этапе развития экономики экономическая специальность является востребованной в стране. Знание различных сторон экономики позволяет выпускникам вузов устраиваться на работу как в маленькие, так и достаточно крупные компании. Кроме того, знание экономических основ может стать отличным помощником в открытии собственного бизнеса;

2. востребованность экономической специальности на рынке труда не всегда сопровождается с высокой заработной платой. В результате исследования было выявлено, что выпускники-грантники университета трудоустроены только на территории Карагандинской области, а заработная плата специалистов в сфере экономики по области составила 101 241 тенге, поэтому шансы трудоустройства выпускниц женского пола в 8,5 раз больше, чем у выпускников мужского пола. При этом в результате исследования выявлено, что на уровень спроса и предложения выпускников оказывает влияние среднемесячная заработная плата;

3. высокий балл аттестата, согласно исследованию, не является приоритетным показателем при трудоустройстве выпускников вуза. При определении спектра личностных качеств, которыми должен обладать выпускник, работодатели отмечают такие компетенции как ответственность; профессиональная любознательность, работоспособность, коммуникабельность, креативное мышление;

4. шансы трудоустройства выпускника, закончившего городскую школу в 3 раза выше, чем у выпускника, закончившего сельскую школу. Уровень образованности населения, развитость образовательной и научной инфраструктуры становится неременным условием социально-экономического развития общества. Особую значимость приобретает проблема не только доступности высшего образования выпускниками городских и сельских образовательных школ, и это обусловлено тем, что получение высшего образования осуществляется только на конкурсной основе, в отличие

от общего образования, но и теми знаниями, умениями и навыками, полученными при обучении в школе, что в целом формирует начальные конкурентные компетенции при трудоустройстве выпускника университета;

5. и, соответственно, если начальные и вузовские компетенции были на высоком уровне (получение городского общего образования и высокого балла успеваемости в университете) и как следствие, получен высокий GPA, шансы трудоустройства выпускника возрастают только на 2,8%. Вывод, что высокая успеваемость выпускника не всегда является показателем для трудоустройства по специальности, существует острая необходимость в выработке у выпускника таких компетенций, как стрессоустойчивость, грамотность, порядочность, эрудированность и ориентация на результат.

Выводы по разделу

Занятость молодежи имеет зависимость от общей ситуации с занятостью на рынке труда, ее количественных и качественных параметров, а также используемых механизмов государственного регулирования

Если совокупный спрос на труд не растет, то реализовать государственные программы по интеграции выпускников вузов в рынок труда невозможно. Программно-целевой метод служит важнейшим инструментом осуществления государственной социальной и экономической политики развития страны наряду с методами прогнозирования и индикативного планирования. Одним из государственных организационно-экономических механизмов интеграции рынка труда и рынка высшего образования являлась ГПРОН РК на 2011– 2025 годы. Целевая программа развития образования и науки в процессе реализации и достижения индикаторов была разбита на три периодические программы. В результате промежуточной оценки эффективности реализации программы было выявлено, что пик достижимости индикаторов наблюдался в середине срока реализации, чего не скажешь о начальном и завершаемом этапах. При этом результативность достижимости целевых индикаторов оказывает прямое воздействие на качественный уровень интеграционных процессов рынка труда и рынка высшего образования. По нашему мнению, это произошло вследствие того, что заложенные в программу индикаторы и задачи реализовывались в большей степени субъектами рынка образовательных услуг. Министерство не отделяло достижения индикаторов государственными, частными субъектами рынка образовательных услуг и рынка труда, что в целом бы прояснило результативность каждого из них в достижении стратегических и интеграционных показателей. В том числе и такого показателя, как трудоустройство выпускников высших учебных заведений с учетом качественного спроса.

Проведенный анализ трудоустройства выпускников показал ежегодную отрицательную тенденцию. В 2020 году доля трудоустроенных выпускников сократилась на 9% по сравнению с 2013 годом, причем количественный показатель выпускников с каждым годом имеет тенденцию снижения (в 2013 г. – 171,7 тыс. чел., 2020 г. – 140,67 тыс. человек).

Удовлетворенность работодателей уровнем подготовки выпускаемых специалистов является качественным критерием занятости (трудоустройства) молодежи. Опрос работодателей Карагандинского региона показал, что рынок труда и рынок высшего образования нуждаются в создании разнообразных механизмов интеграции вуза и бизнес-сообщества с применением успешных зарубежных практик развития социального партнерства и государственного мотивационного регулирования.

При всей выстроенной системе государственного регулирования и прогнозирования государство не предоставляет рабочее место выпускнику, получившему образование за счет государственных средств, а перераспределяет эту обязанность на вуз и выпускника. Следовательно, стоит вопрос не только об эффективности распределения государственных средств и в целом об экономическом эффекте действия данного механизма, который должен способствовать повышению занятости молодежи, но и определении факторов, влияющих на трудоустройство выпускника-грантника – это возможности вуза выполнить переложенное на него обязательство трудоустройства, личностные качества и ожидания самого выпускника. При этом факторный анализ трудоустройства выпускников экономических специальностей регионального университета с построением Logit-модели показал, что заложенный фундамент полученного образования в городской школе увеличивает шансы для будущего трудоустройства; парни в большей степени предпочитают устраиваться на высокооплачиваемую работу, вне зависимости от полученного образовательного гранта; шансы трудоустроиться увеличиваются у выпускника; способность к обучению не увеличивает шансы в эффективной занятости, если выпускник не обладает высокими личностными качествами, которым отдает предпочтение работодатель.

Для обеспечения эффективной занятости молодежи и минимизации трансакционных издержек на рынке труда возрастает необходимость в построении модели механизма интеграции институтов государственного управления, бизнеса и образования (Приложение К).

Применение на практике предложенной модели механизмов интеграции позволит институциональным структурам обоснованно и ответственно подойти к решению социально-трудовых проблем и вопросов, сформировавшихся на рынке труда и предоставить рынку образовательных услуг ориентиры на дальнейшие направления трудоустройства выпускников совместно с институтами интеграции. Для большей эффективности предусмотреть на законодательном уровне действенные механизмы Сингапура в стимулировании вовлеченности рынка труда в рынок образовательных услуг, предоставляя налоговые льготы, преференции и субсидии по возврату стейкхолдерам части денежных средств за обучение и переобучение сотрудников при оказании финансовой поддержки учебных заведений, что в целом позволит с наименьшими затратами достигнуть эффективной занятости молодежи и населения в целом.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основании проведенного исследования сделаны следующие выводы:

В научном сообществе существует множество теорий и концепций функционирования рынка труда и рынка образовательных услуг, различия которых указывают на многогранность изучаемых институтов. Каждая теоретическая концепция характеризуется спецификой подхода к изучению, поскольку рынок труда и рынок образовательных услуг являются категориями не только экономического, но и социального порядка. От уровня развития рынка труда и рынка образовательных услуг зависит уровень благосостояния и образованности населения, которые являются главными критериями конкурентоспособности страны в современной глобальном мире.

Рассмотренные подходы к определению в большей степени указали на значимость образования в функционировании рынка труда. Рынок труда характеризуется своими внутренними факторами и социально-экономическими показателями. Занятость является одним из ключевых показателей развития социально-экономической политики государства. Важную роль в росте занятости играет высшее образование, поскольку предопределяет будущее развитие страны, осуществляя подготовку кадров практически по всем направлениям науки, техники и производства.

В экономическом взаимодействии категорий спроса и предложения выступают разные рынки – спрос рынка труда в идеале порождает предложение рынка высшего образования. Участниками взаимодействия рынка труда и рынка высшего образования являются работодатели, студенты/выпускники, высшие учебные заведения и государственные органы. Рынок, при котором спрос удовлетворяется предложением, достигает равновесия, но не всегда эта идеальная модель сохраняется. Расхождение интересов субъекта и снижение качества объекта, порождает дисбаланс, устранение которого требует участия всех субъектов данного процесса. Однако в современных условиях потенциальное предложение кадров за счет выпускников высших учебных заведений не гарантирует воспроизводство квалифицированных кадров рынка труда для экономики в качественном и количественном разрезе, поскольку каждый из участников допускает ошибки.

Ошибка работодателя состоит в том, что он ничего не предпринимал сегодня для того, чтобы завтра удовлетворить свою потребность в качественном кадровом составе. Это говорит о низком уровне взаимодействия с высшими учебными заведениями. Студент, выбирая ОП, ошибается в ее актуальности из-за низкой информированности и труднодоступности информации о кадровых потребностях рынка труда. Образовательное учреждение не всегда осведомлено о потенциальных объемах потребностей в разрезе специалистов различных направлений и ОП; имеет низкий уровень связи с предприятиями. Низкий уровень макроэкономических прогнозов и степени программного, мотивационного и финансового стимулирования участников данного процесса наблюдается со стороны государственных

органов, в виду отсутствия методики оценки эффективности реализуемых государственных программ для последующего стратегического планирования. Все участники действуют в личных интересах, для достижения собственных целей, совершают ошибки и в результате такого взаимодействия возникает провал рынка. Эта проблема увеличивается в своих масштабах в результате внешних изменений, которым подвергаются рынки труда и высшего образования.

В современных экономических условиях развития рынку труда и рынку высшего образования уже недостаточно просто взаимодействовать, нарастает необходимость их интеграции. Интеграция рынка труда и рынка высшего образования - это тесное взаимовыгодное сотрудничество с использованием организационных и экономических механизмов при непосредственном участии государственных регуляторов для достижения положительного социально-экономического эффекта для всех участников.

При анализе литературных источников по содержанию категории «механизм» было выделено, что наиболее предпочтительным является определение сущности различных типов механизмов через категорию «система» и «совокупность», а элементы этой системы, взаимодействуя между собой для достижения цели. Хотелось бы также отметить, что организационно-экономический механизм управления представляет интеграцию двух механизмов – организационного и экономического. На наш взгляд, организационный механизм охватывает организацию структуры управляющей системы и организацию процесса функционирования системой, которой управляют. От структуры управления в большей степени зависит действенность механизма. Экономический механизм реализует систему экономических отношений в процессе управления.

Организационно-экономические механизмы системы управления данной интеграции должны осуществляться целенаправленно, ориентируя деятельность субъектов и объектов и способствуя выработке определенной модели поведения, как на краткосрочную, так и долгосрочную перспективу с применением методики текущей и прогнозируемой оценки эффективности используемых механизмов.

В рамках диссертационного исследования предлагается адаптировать методику анализа взаимодействия рынков труда и образовательных услуг, предложенную российскими учеными, и оценить существующий и прогнозируемый уровни интеграции рынка труда и рынка высшего образования при реализующихся организационно-экономических механизмах, с последующим определением типа и тенденций интеграции. Для проведения оценки интеграции рынка труда и высшего образования авторами методики предлагается последовательная процедура анализа, которой будем придерживаться в процессе диссертационного исследования.

Решение данных проблем невозможно без участия субъекта обоих рынков - государства, которое способно оказывать доминирующее влияние на процесс их интеграции. Важнейшим направлением в усилении интеграционных

процессов рынков труда и высшего образования является государственное регулирование и проведение государством активной политики с применением организационных и экономических механизмов развития этих рынков как по отдельности, так и совместно, применяя зарубежный опыт стимулирующих и прогнозирующих моделей интеграции рынка труда и высшего образования.

Изученный международный опыт взаимодействия рынков труда и высшего образования позволил выявить высокую роль использования стимулирующих финансовых механизмов, что позволило автору систематизировать основные стимулирующие направления вовлеченности рынка труда в образовательную политику, опыт которых можно применить и адаптировать в Казахстане.

Анализ рынка труда позволил выявить ряд проблем:

- сокращение численности занятых в реальном секторе экономики;
- снижение количественного и качественного показателей трудоспособного населения;

- отрасли экономики ежегодно снижают свой спрос (количественную потребность) в кадрах. Однако, наблюдается постоянный спрос на сферу услуг, поскольку сфера услуг представляет собой одну из наиболее перспективных и быстроразвивающихся отраслей экономики;

- сокращение самозанятого населения как в количественном, так и в качественном аспекте;

- неравномерное распределение трудовых ресурсов в региональном разрезе и как следствие возникновение трудодефицитных и трудоизбыточных регионов;

- снижение количества вновь созданных рабочих мест, в том числе за счет реализации государственных и правительственных программ;

- низкий процент ежегодного роста заработной платы в отдельных отраслях экономики, включая работников социально-значимых отраслей (образования, здравоохранения), при высоком уровне потребности в кадрах с высшим уровнем квалификации в данных отраслях;

- увеличение количества привлеченной иностранной рабочей силы в материальное производство.

Общая проведенный анализ - ситуация с рынком высшего образования характеризуется следующими тенденциями:

- недостаточное государственное финансирование системы образования, в том числе и высшего;

- значительное увеличение доли платных образовательных услуг;

- широкий ассортимент образовательных услуг по видам, формам и содержанию;

- существенный разрыв между меньшинством студентов, которые имеют возможность получать высшее образование бесплатно, и большинством, которые платят за обучение - низкая доступность высшего образования;

- в динамики государственного образовательного заказа на подготовку специалистов с высшим образованием в организациях образования,

финансируемых из республиканского бюджета по группам ОП, наблюдается отраслевая диспропорция спроса рынка труда в данных специалистах;

- пробелы в системе высшего образования в области квалификации преподавателей;

- распределение квалификации профессорско-преподавательского состава и выпуска студентов имеет региональную зависимость, что сказывается на неоднородности качества обучения.

Рассмотренные тенденции и проанализированные механизмы, влияющие на развитие рынка высшего образования, говорят об отсутствии устойчивых связей между вузами и потенциальными работодателями, что приводит к возникновению дефицита кадров, определенных ОП, или переизбытку других, неравномерному выпуску студентов в региональном разрезе, что является факторами возникновения трудодефицитных и трудоизбыточных регионов. Государственные механизмы регулирования оказывают слабое содействие в данном направлении. При использовании государственных механизмов финансирования на получение высшего образования не наблюдается отраслевая специфика потребностей рынка труда с возникновением провалов рынков. Однако наименьший разрыв наблюдается в периоды реализации государственных программ поддержки и развития рынков труда и образовательных услуг, т.е. в пик государственной поддержки и финансирования. Данные проблемы происходят из-за отсутствия системы государственного прогнозирования потребности в специалистах и оценки потребностей рынка труда и рынка высшего образования.

Существующие организационно-экономические механизмы развития и регулирования рынков труда и высшего образования слабо способствуют интеграционному процессу по таким группам ОП как «Педагогические науки», «Право», «Искусство», «Социальные науки, экономика и бизнес», «Технические науки и технологии», «Сельскохозяйственные науки», «Услуги», «Здравоохранение и социальные науки». Интеграция рынка труда и образовательных услуг ослабляется рынком труда в связи с низкой интенсивностью создания и движения рабочих мест, при этом предложение рабочей силы превышает спрос на нее. В связи с чем возникает необходимость проведения анализа и оценки существующих организационно-экономических механизмов с целью определения факторов воздействия на уровень интеграции рынков труда и высшего образования для принятия дальнейших решений и предложений.

Занятость молодежи имеет зависимость от общей ситуации с занятостью на рынке труда, ее количественных и качественных параметров, а также используемых механизмов государственного регулирования

Если совокупный спрос на труд не растет, то реализовать государственные программы по интеграции выпускников вузов в рынок труда невозможно. Программно-целевой метод служит важнейшим инструментом осуществления государственной социальной и экономической политики развития страны наряду с методами прогнозирования и индикативного планирования. Одним из

государственных организационно-экономических механизмов интеграции рынка труда и рынка высшего образования являлась ГПРОН РК на 2011– 2025 годы. Целевая программа развития образования и науки в процессе реализации и достижения индикаторов была разбита на три периодические программы. В результате промежуточной оценки эффективности реализации программы было выявлено, что пик достижимости индикаторов наблюдался в середине срока реализации, чего не скажешь о начальном и завершаемом этапах. При этом результативность достижимости целевых индикаторов оказывает прямое воздействие на качественный уровень интеграционных процессов рынка труда и рынка высшего образования. По нашему мнению, это произошло вследствие того, что заложенные в программу индикаторы и задачи реализовывались в большей степени субъектами рынка образовательных услуг. Министерство не отделяло достижения индикаторов государственными, частными субъектами рынка образовательных услуг и рынка труда, что в целом бы прояснило результативность каждого из них в достижении стратегических и интеграционных показателей. В том числе и такого показателя, как трудоустройство выпускников высших учебных заведений с учетом качественного спроса.

Проведенный анализ трудоустройства выпускников показал отрицательную ежегодную тенденцию. В 2020 году доля трудоустроенных выпускников сократилась на 9% по сравнению с 2013 годом, причем количественный показатель выпускников с каждым годом имеет тенденцию снижения (в 2013 г. – 171,7 тыс. чел., 2020 г. – 140,67 тыс. человек).

Удовлетворенность работодателей уровнем подготовки выпускаемых специалистов является качественным критерием занятости (трудоустройства) молодежи. Опрос работодателей Карагандинского региона показал, что рынок труда и рынок высшего образования нуждаются в создании разнообразных механизмов интеграции вуза и бизнес-сообщества с применением успешных зарубежных практик развития социального партнерства и государственного мотивационного регулирования.

При всей выстроенной системе государственного регулирования и прогнозирования государство не предоставляет рабочее место выпускнику, получившему образование за счет государственных средств, а перераспределяет эту обязанность на вуз и выпускника. Следовательно, стоит вопрос не только об эффективности распределения государственных средств и в целом об экономическом эффекте действия данного механизма, который должен способствовать повышению занятости молодежи, но и определении факторов, влияющих на трудоустройство выпускника-грантника, –возможности вуза выполнить переложенное на него обязательство трудоустройства и личностные качества и ожидания самого выпускника. При этом факторный анализ трудоустройства выпускников экономических специальностей регионального университета с построением Logit-модели показал, что заложенный фундамент полученного образования в городской школе увеличивает шансы для будущего трудоустройства; парни в большей степени

предпочитают устраиваться на высокооплачиваемую работу вне зависимости от полученного образовательного гранта; шансы трудоустроиться увеличиваются у выпускника; способность к обучению не увеличивает шансы в пэффективной занятости, если выпускник не обладает высокими личностными качествами, которым отдает предпочтение работодатель.

Для обеспечения эффективной занятости молодежи и минимизации трансакционных издержек на рынке труда возрастает необходимость в построении модели механизма интеграции институтов государственного управления, бизнеса и образования.

Итоговым результатом исследования является предложенная модель интеграции институтов государственного управления, бизнеса и образования, которая позволит институциональным структурам обоснованно и ответственно подойти к решению социально-трудовых проблем и вопросов, сформировавшихся на рынке труда, и предоставить рынку образовательных услуг ориентиры на дальнейшие направления трудоустройства выпускников совместно с институтами интеграции. Для большей эффективности необходимо предусмотреть на законодательном уровне действенные механизмы Сингапура в стимулировании вовлеченности рынка труда в рынок образовательных услуг, предоставляя налоговые льготы, преференции и субсидии по возврату стейкхолдерам части денежных средств за обучение и переобучение сотрудников, при оказании финансовой поддержки учебных заведений, что в целом позволит с наименьшими затратами достигнуть эффективной занятости молодежи и населения в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 Некрестьянова С.Я. Организационно-экономический механизм интеграции рынка труда и рынка образовательных услуг: автореф. дис. на соискание ученой степени док. экон. наук: 08.00.05.– М.: МАГиМУ, 2009. – 54 с.

2 Национальный доклад о состоянии и развитии системы образования Республики Казахстан (по итогам 2019 года). – Нур-Султан: Министерство образования и науки Республики Казахстан, АО «Информационно-аналитический центр», 2020. – 367 с.

3 Послание Президента Республики Казахстан – Лидера Нации Н.А. Назарбаева народу Казахстана «Стратегия «Казахстан – 2050»: новый политический курс состоявшегося государства» // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1200002050>. 26.10. 2018.

4 Постановление Правительства Республики Казахстан. Об утверждении Государственной программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017– 2021 годы «Еңбек»: утв. 13 ноября 2018 года, №746 // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1800000746>. 25.12.2021.

5 Постановление Правительства Республики Казахстан Об утверждении Государственной программы поддержки и развития бизнеса «Дорожная карта бизнеса– 2025»: утв. 24 декабря 2019 года, № 968, утр. силу 2 февраля 2022 года, № 43 // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1900000968>. 13.02.2022.

6 Указ Президента Республики Казахстан. О Концепции по вхождению Казахстана в число 30 самых развитых государств мира: утв. 17 января 2014 года, №732 // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1400000732>. 20.12.2021.

7 Постановление Правительства Республики Казахстан. Об утверждении Государственной программы развития образования и науки Республики Казахстан на 2020 – 2025 годы: утв. 27 декабря 2019 года, № 988, утр. силу 12 октября 2021 года, №726 // <https://adilet.zan.kz/rus/search/docs/fulltext.26.12.2021>.

8 Указ Президента Республики Казахстан. Об утверждении Государственной программы развития образования и науки Республики Казахстан на 2016-2019 годы: утв. 1 марта 2016 года, №205, утр. силу 29 октября 2018 года, №781 // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1600000205>. 14.04.2019.

9 Постановление Правительства Республики Казахстан. Об утверждении национального проекта «Качественное образование «Образованная нация»: утв. 12 октября 2021 года, №726 // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2100000726>. 26.12.2021.

10 Послание Главы государства народу Казахстана «Казахстан в новой реальности: время действий»: утв. 01 сентября 2020 года // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K2000002020>. 15.12.2021.

11 Борисов Е.Ф. Экономическая теория: хрестоматия. – М.: Изд. Юрист, 2000. – 209 с.

- 12 Петти В., Смит А., Рикардо Д. Антология экономической классики. – М.: Эконов., 1993. – 243 с.
- 13 Сорочайкин А.Н., Цлаф В.М. К построению общей теории управления персоналом // Вестник СамГУ. – 2012. – №1(92). – С. 108-113.
- 14 Анпилов С.М., Сорочайкин А.Н., Шишкина Е.С. Основные подходы к анализу функционирования современного рынка труда // Основы экономики, управления и права. – 2013. – №2(8). – С. 103-110.
- 15 Маршал А. Принципы экономической науки. – М.: Прогресс, 1993. – Т.2. – 310 с.
- 16 Schultz T. W. Capital Formation by Education // The Journal of Political Economy. – 1960. – 68 (6). – P. 571-583.
- 17 Фридмен М. Капитализм и свобода. – М: Новое изд-во, 2006. – 235с.
- 18 Закон РК «Об образовании»: принят 27 июля 2007 года, №319-III (с изменениями и дополнениями от 01.09. 2022 г.) // <https://online.zakon.kz/document/?doc. 05.09.2022>.
- 19 Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, First Edition. – N.Y.: Columbia University Press, 1964. – 187 p.
- 20 Стрижов А.М. Понятие качества образовательной услуги в условиях рыночных отношений // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2009. – №3. – С. 47-50.
- 21 Зайчикова С.А., Маяцкая И.Н. Стратегия маркетинга высшего учебного заведения в системе открытого образования: Монография. – М.: Изд. РГСУ, 2006. – 115с.
- 22 Терещенко Н.Н. Исследование рынка образовательных услуг высшей школы: Монография. – Красноярск, Красноярский государственный университет, 2005. – 267с.
- 23 Зотов В.Н. Разработка стратегии и тактики маркетинговой деятельности вузов на рынке образовательных услуг и научно-технической продукции: автореферат на соискание ученой степени канд. экон. наук. – М.: РЭА им. Г.В. Плеханова, 1997. – 21 с.
- 24 Попова Е.В. Институциональная природа рынка образовательных услуг // Экономический анализ: теория и практика. – 2010. – №33(198). – С. 12-19.
- 25 Щетинин В.П., Хроменков Н.А., Рябушкин Б.С. Экономика образования. – М.: Изд-во РЦЭО МПУ, 1995. – 234 с.
- 26 Багиев Г.А. Маркетинг. – СПб: УЭиФ, 2007. – 256 с.
- 27 Кучерова В.В. Формирование рынка образовательных услуг в условиях модернизации высшей школы: автореф. дис. на соискание ученой степени канд. экон. наук: 08.00.05.– М.: ФГБОУ ВПО «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых», 2015. – 23 с.
- 28 Стурова И.Б. Взаимодействие рынка труда и образовательных услуг в транзитной экономике: автореферат на соискание ученой степени канд. экон. наук, 2003. – 23с.

29 Борисенко М.В. Рынок рабочей силы как результат взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда // Вестник института экономических исследований. – 2017. – №4(8). – С. 34-44.

30 Филиппова Д.Г. Взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг в трансформируемой экономике России: автореферат на соискание ученой степени кан. экон. наук. – Воронеж, 2003. – 22 с.

31 Зимина Г.А. Взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг в современной российской экономике: автореферат на соискание ученой степени канд. экон. наук. – Казань, 2007. – 25 с.

32 Макеева Т.Е. Регулирование взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг в регионе: автореферат на соискание ученой степени канд. экон. наук. – Белгород, 2009. – 19 с.

33 Аношин А.В., Курильченко Е.И. Направления интеграции рынка труда и рынка образовательных услуг в сфере высшего профессионального образования Удмуртской Республики // «Уровень жизни населения регионов России». – 2013. – №6. – С. 63-69.

34 Хамалинский И.В., Завгородняя В.В. Методические подходы к анализу взаимодействия региональных рынка образовательных услуг и рынка труда (на примере Омской области) // Региональная экономика: теория и практика. – 2010. – № 29(164). – С.62-68.

35 Handel, M. J. Measuring job content: Skills, technology, and management practices // Institute for Research on Poverty. – 2008. – P. 1-65.

36 Green, F. Employee involvement, technology and evolution in job skills: a taskbased analysis // Industrial Labor Relations Review. – 2012. – Vol. 65, Issue 1. – P. 36-67.

37 Seo H. J., Lee Y. S., Hur J.J., Kim J.K. The impact of information and communication technology on skilled labor and organization types // Information systems frontiers. – 2012. – Vol. 14, Issue 2. – P. 445-455.

38 Frey C. B., Osborne M. A. The future of employment: how susceptible are jobs to computerization? // Oxford Martin School: Oxford. – 2017. – Vol. 114. – P. 254-280

39 Youssef A.B., Dahmani M. The impact of ICT on student performance in higher education: direct effects, indirect effects and organizational change. RUSC // Universities and Knowledge Society Journal. – 2008 – Vol. 5, Issue 1. – P. 45-56.

40 Sampath Kumar B. T., Manjunath G. Internet use and its impact on the academic performance of university teachers and researchers: A comparative study // Higher Education, Skills and Work– based Learning. – 2013. – Vol. 3, Issue 3 – P. 219-238.

41 Castillo– Merino D., Serradell– Lopez E. An analysis of the determinants of students' performance in e– learning // Computers in Human Behavior. – 2014. – Vol. 30. – P. 476-484.

42 Fiore A., Mainetti L., Vergallo, R. An Innovative Educational Format Based on a Mixed Reality Environment: A Case Study and Benefit Evaluation. In E-

Learning, E-Education, and Online Training // Springer International Publishing. – 2014. – P. 93-100.

43 Словарь иностранных слов / Под. ред. И.В. Лехин, Ф.Н. Петрова. – М.: Гос. изд-во иностранных и национальных словарей, 2014. – 858 с.

44 Босовская М.В. Теоретические основы интеграции: мультидисциплинарный подход // Сборник научных трудов «Проблемы современной науки». – 2013. – № 7 (3). – С. 125-132.

45 Спенсер Г. Синтетическая философия (в сокращенном изложении Г. Коллинза). – Киев: Изд-во «Ника-центр», 1997. – 383 с.

46 Головнин М., Захаров А., Ушкалова Д. Экономическая интеграция: уроки для постсоветского пространства // Мировая экономика и международные отношения. – 2016. – № 4. – С. 61-69.

47 Холодкова К.С. Анализ подходов к определению сущности организационно-экономического механизма управления // <https://web.snauka.ru/issues/2016/05/66404>. 23.05.2022.

48 Осипов Ю.М. Хозяйство и мысль. 25 лет Центру общественных наук при МГУ. 1990-2015. – М.: МГУ, 2015. – 567 с.

49 Корсак М.М., Сурдо А.П. Формирование концептуальной модели организационно-экономического механизма управления // Экономический вестник университета. – 2018. – № 37-1. – С. 90-96.

50 Аверина И.С. Эволюция и классификация феномена «Хозяйственный механизм» // Вестник ВолГУ. – 2012. – №2(21). – С. 12-16.

51 Удальцова Н.Л. Организационно-экономический механизм функционирования отрасли национальной экономики // Экономика и управление. – №6(91). – С. 94-98.

52 Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. – М: ИНФРА, 2012. – 512 с.

53 Федорович В.О. Новый организационно-экономический механизм управления собственностью: крупные промышленные предприятия и транспортные корпоративные образования. – Новосибирск: СГУПС, 2006. – 320 с.

54 Жукова И.В. Сущность и содержание организационно-экономического механизма управления горнодобывающей промышленностью // Власть и управление на востоке России. – 2010. – №4. – С. 43-49.

55 Панин А.У. Хозяйственный механизм производственных формирований региональной агросистемы: инструментарий организации и реформирования. – Воронеж: Изд-во «Квадрат», 1997. – 265 с.

56 Цхурбаева Ф.Х., Фарниева И.Т. Организационно-экономический механизм управления предприятиями АПК // Экономический вестник РГУ. – 2009. – №2(3). – С. 151-154.

57 Ясин Е.Г. Хозяйственный системы и радикальная реформа. – М.: Экономика, 1989. – 319 с.

- 58 Андриющенко Е.С. Основы формирования хозяйственного механизма топливно-энергетического комплекса региона – теоретический аспект // Экономика и управление.– 2013.– №2.– С. 122-126.
- 59 Вершигора Е.Е. Менеджмент.– М.: ИНФРА, 2000. – 320 с.
- 60 Горлова Е.И. Организационно-экономический механизм управления производственными затратами // Организатор производства. – 2011. - №2. – С. 72-77.
- 61 Бунич П.Г. Хозяйственный механизм управления экономикой. – М.: Экономика, 1984. – С. 9-10.
- 62 Маскин Э.С. Конструирование экономических механизмов: как реализовать социальные цели // <http://www.hse.ru/data/565/294/1241.pdf>. 23.03.2020.
- 63 Стогул О.И. Сущность понятия «экономический механизм развития предприятия» // Экономика транспортного комплекса. – 2013. – С. 41-53.
- 64 Мильнер Б.З., Евенко В.С., Рапопорт В.С. Системный подход к организации управления. – М.: Экономика, 1983. – 224 с.
- 65 Коно Т. Стратегия и структура японских предприятий. – М.: Прогресс, 1987. – 384 с.
- 66 Nikulina A. Y., Kruk M. N. Organizational and economic mechanism of oil and gas projects in the Russian arctic shelf // Journal of Internet Banking and Commerce. – 2016. - Vol. 6, Issue 21. – P. 1-12.
- 67 Завгородняя В.В. Закономерности взаимодействия социально-экономических подсистем на примере Омской области: автореф. дис. на соискание ученой степени канд. экон. наук. – Омск, 2009. – 20 с.
- 68 Воробьев М.В. Концепция образования Макса Вебера // Ценности и смыслы. – 2016. – №2(42). – С. 121-131.
- 69 Рыбцова Л.Л. Э. Дюркгейм о взаимосвязи педагогики и социологии // Педагогика. Образование. – 2011. – №4(2). – С. 60-67.
- 70 Лазар М.Г. Этнос науки в социологии Р. Мертона: судьба и статус в научном руководстве // Социология науки и технологии. – 2010. – №4. – С. 124-139.
- 71 Рысакова П.И. Структурно-функциональная концепция образования Т. Парсонса // <http://www.e-culture.ru/Articles/2006/Rysakova.pdf>. 30.03.2020.
- 72 Bacher J., Koblbauer C., Leitgöb H. Small differences matter: how regional distinctions in educational and labour market policy account for heterogeneity in rates // Journal for Labour Market Research. – 2017. – P. 51 - 62.
- 73 Spencer-Oatey H., Dauber D., Jing J. Chinese students' social integration into the university community: hearing the students' voices // Higher Education. – 2017. – Vol. 74. – P. 739-756.
- 74 Barham C., Walling A., Clancy G. Young people and the labour market // Econ Lab Market Rev. – 2009. – Vol. 3. – P.17-29.
- 75 Борбасова З.Н., Безлер О.Д. Исследование проблем трудоустройства выпускников вузов Республики Казахстан на современном рынке труда //

Международный научный журнал «Актуальные проблемы современности». – 2017.– №1. – С. 88-95.

76 Scarpetta S. Building inclusive labour markets in Kazakhstan: a focus on youth, older workers and people with disabilities // <https://www.oecd.org/countries/kazakhstan/building-inclusive-labour-markets-kazakhstan-9789264273023-en.htm>. 16.06.2021.

77 Lai N.M., Teng C.L. Self-perceived competence correlates poorly with objectively measured competence in Evidence Based Medicine among medical students // BMC Medical Education. – 2011. - P.11-25.

78 Velasco M.S. Do higher education institutions make a difference in competence development? A model of competence production at university // High Education. – Volume 68, Issue 4. – 2014. – P. 503-523.

79 Ronald G.S. Competence and competence frameworks in career guidance: complex and contested concepts // International Journal for Educational and Vocational Guidance. – Volume 9, Issue 1. – 2009. – P.15-30.

80 Ellström P-E., Kock H. Formal and integrated strategies for competence development in SMEs // Journal of European Industrial Training. – Volume 35, Issue 1. – 2011. – P. 71-88.

81 Агранат Д.Л., Дикарев В.А., Круглова И.В., Гришаева Ю.М., Ливете В.С. Модели взаимодействия образовательных организаций и рынка труда: международный и российский опыт // Вестник московского городского педагогического университета. – 2014. – №4(30). – С. 33-46.

82 Далабаев Ж.К., Далдыбаева А.Б., Утемисов А.У., Омарбекова Ж.К., Сейдагалиева А.М. Обзор зарубежных систем технического и профессионального образования. – Астана: Республиканский научно-методический центр развития технического и профессионального образования и присвоения квалификации, 2012. – 66 с.

83 Kalieva S.A., Arupov A.A., Abaidullaeva M.M., Biyakhmetov R.I. Formation of new quality of preparation of qualified personnel in the Republic of Kazakhstan // International journal of innovative technologies in economy. – 2015. – №2. – P. 33-43.

84 Идрисова А.Н. Международный опыт по разработке механизмов привлечения работодателей в подготовку кадров // <https://www.rnmc.kz>. 25.03.2019.

85 Вишневская Н.Т., Зудина А.А. Профессиональная структура рабочей силы в странах Европы: о чем свидетельствуют прогнозы? // Вестник международных организаций. – 2017.– №4. – С. 109-129.

86 World Bank. Education Statistics – All indicators // <https://databank.worldbank.org/source/education-statistics>. 14.12.2021.

87 Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан «Об утверждении методики определения прогнозной потребности в кадрах»: утв. 28 июня 2016 года, № 562 // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1600014123>. 18.03.2022.

88 Официальный сайт Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам // <https://stat.gov.kz/official/industry>. 10.05.2022.

89 Ирсалиев С., Култуманова А., Тулеков Э. Национальный доклад о состоянии и развитии системы образования Республики Казахстан (за годы независимости Казахстана). – Астана: «Информационно-аналитический центр», 2017г.– 273с.

90 Программа Президента Республики Казахстан «План нации: 100 конкретных шагов»: утв. 20 мая 2015 года // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000100>. 16.03.2022.

91 OECD. Education at a Glance 2015: OECD Indicators, OECD Publishing // <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2015-en>. 26.01.2018.

92 Постановление Правительства Республики Казахстан от 18 мая 2012 года №640. Об утверждении государственного образовательного заказа на подготовку специалистов с высшим и послевузовским образованием, а также с техническим и профессиональным, послесредним образованием в организациях образования, финансируемых из республиканского бюджета (за исключением организаций образования, осуществляющих подготовку специалистов для Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований) на 2012-2013 учебный год // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1200000640>. 24.05.2021.

93 Постановление Правительства Республики Казахстан от 20 мая 2013 года № 500. Об утверждении государственного образовательного заказа на подготовку специалистов с высшим и послевузовским образованием, а также с техническим и профессиональным, послесредним образованием в организациях образования, финансируемых из республиканского бюджета (за исключением организаций образования, осуществляющих подготовку специалистов для Вооруженных сил, других войск и воинских формирований, а также специальных государственных органов), на 2013-2014 учебный год // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1300000500>. 25.06.2021.

94 Постановление Правительства Республики Казахстан от 31 мая 2014 года № 604. Об утверждении государственного образовательного заказа на подготовку специалистов с высшим и послевузовским образованием, а также с техническим и профессиональным, послесредним образованием в организациях образования, финансируемых из республиканского бюджета (за исключением организаций образования, осуществляющих подготовку специалистов для Вооруженных сил, других войск и воинских формирований, а также специальных государственных органов), на 2014-2015 учебный год // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1400000604>. 26.06.2021.

95 Постановление Правительства Республики Казахстан от 17 июня 2015 года № 453. Об утверждении государственного образовательного заказа на подготовку специалистов с высшим и послевузовским образованием, а также с техническим и профессиональным, послесредним образованием в организациях образования, финансируемых из республиканского бюджета (за исключением организаций образования, осуществляющих подготовку специалистов для

Вооруженных сил, других войск и воинских формирований, а также специальных государственных органов), на 2015-2016 учебный год // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1500000453>. 26.06.2021.

96 Постановление Правительства Республики Казахстан от 18 июня 2016 года № 354. Об утверждении государственного образовательного заказа на подготовку специалистов с высшим и послевузовским образованием, а также с техническим и профессиональным, послесредним образованием в организациях образования, финансируемых из республиканского бюджета (за исключением организаций образования, осуществляющих подготовку специалистов для Вооруженных сил, других войск и воинских формирований, а также специальных государственных органов), на 2016-2017 учебный год // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1600000354>. 27.06.2021.

97 Постановление Правительства Республики Казахстан от 22 июня 2017 года № 386. Об утверждении государственного образовательного заказа на подготовку специалистов с высшим и послевузовским образованием, а также с техническим и профессиональным, послесредним образованием в организациях образования, финансируемых из республиканского бюджета, (за исключением организаций образования, осуществляющих подготовку специалистов для Вооруженных сил, других войск и воинских формирований, а также специальных государственных органов), на 2017 – 2018 учебный год // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1700000386>. 27.06.2021.

98 Постановление Правительства Республики Казахстан от 3 мая 2019 года № 242. О внесении изменений в постановление Правительства Республики Казахстан от 16 апреля 2018 года № 199 "Об утверждении государственного образовательного заказа на подготовку специалистов с высшим и послевузовским образованием, а также с техническим и профессиональным, послесредним образованием в организациях образования, финансируемых из республиканского бюджета (за исключением организаций образования, осуществляющих подготовку специалистов для Вооруженных сил, других войск и воинских формирований, а также специальных государственных органов), на 2018 – 2019, 2019 – 2020, 2020 – 2021 учебные года» // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1900000242>. 28.06.2021.

99 Московская школа управления «Сколково», Ассоциация стратегических инициатив. Атлас новых профессий // ВШЭ. – Москва, 2016. – 288 с.

100 Приказ Министра образования и науки РК от 13 октября 2018 года № 569 с редакцией от 05.06.2020 №234 «Об утверждении Классификатора направлений подготовки кадров с высшим и послевузовским образованием // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1800017565>. 27.10.2021.

101 Перевозчикова Н.А., Василенко Т.Д. Концептуальные основы механизма взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг // Вестник института экономических исследований. – 2018. - №1(9). – С. 14-21.

102 Официальный сайт. «Национальная палата предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен» // <https://atameken.kz/>. 30.06.2021.

103 Борбасова З.Н., Безлер О.Д. Промежуточная оценка результативности целевых индикаторов Государственной программы развития образования Республики Казахстан на 2011-2020 годы // Вестник Карагандинского университета. – 2017. - №3(87). – С. 21-29.

104 Шацкая И.В. От государственного стратегического планирования к стратегическому управлению // Российское предпринимательство. - 2014. - № 1(247). - С. 50-57.

105 Кучкаров З.А. Концептуальные и теоретико-системные основания, сущность, функции, роль и место стратегического планирования и управления // Российское предпринимательство. - 2007. - № 42 (89). – С. 70-74.

106 Кислицына Е. Порядок оценки эффективности государственных программ // Консультант. - 2013. - № 181-182. – С. 58-63.

107 Шибутов Пути эффективного управления государственными активами в образовании. – Алматы, 2019. – 64 с.

108 Постановление Правительства Республики Казахстан. Об утверждении Плана мероприятий на 2011-2015 годы по реализации Государственной программы развития образования Республики Казахстан на 2011-2020 годы (1 этап): утв. 11 февраля 2011 года, №130 // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1100000130>. 18.04.2019.

109 Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 29 января 2016 года № 107. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 4 марта 2016 года № 13395. Об утверждении Правил организации и проведения профессиональной практики и правил определения предприятий (организаций) в качестве баз практики для организаций технического и профессионального, послесреднего образования // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1600013395>. 30.06.2021.

110 Bezler O.D., Borbasova Z.N., Ulakov S.N. The study on employers' satisfaction with economics graduates in Karaganda region // Bulletin of Karaganda University. - 2020. - №2(98).-С. 15-24.

111 Официальный сайт Карагандинского университета Казпотребсоюза. Раздел «Основные функции и задачи Ассоциации» // <https://www.keu.kz/ru/>. 22.08.2022.

112 Демесинов Г.Ж., Конуспаев Р.К., Оралбаева Ж.З., Таипов Т.А. Методологические основы теории стратегического планирования // Вестник университета «Туран». – 2018. – №2. – С. 9-13.

113 Борбасова З.Н., Безлер О.Д. Построение Logit-модели для анализа трудоустройства выпускников-грантников // Вестник университета «Туран». – 2018. – №2(78). – С. 247-251.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Акт внедрения

**ҚАЗАҚСТАН
РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ
ЕҢБЕК ЖӘНЕ ХАЛЫҚТЫ
ӘЛЕУМЕТТІК ҚОРҒАУ
МИНИСТРЛІГІ**



**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ
КАЗАХСТАН**

010000, Нур-Сұлтан қаласы, Мәңгілік ел даңғылы, 8
Министрліктер үйі, 6-кіреберіс
e-mail: kense@enbek.gov.kz
тел.: 8 (7172) 74-36-03

010000, город Нур-Султан, проспект Мәңгілік ел, 8
Дом министерств, 6-подъезд
e-mail: kense@enbek.gov.kz
тел.: 8 (7172) 74-36-03

Исх № 01-1-1-21/3485-4
03.08.2022г.

АКТ
о применении результатов
диссертационного исследования Безлер О.Д. на тему:
«Организационно-экономические механизмы интеграции рынков труда
и образовательных услуг в Республике Казахстан»

Настоящим Актом удостоверяется, что результаты диссертационного исследования Безлер О.Д. на тему: «Организационно-экономические механизмы интеграции рынков труда и образовательных услуг в Республике Казахстан», полученные в ходе исследования, обладают актуальностью и предложенные рекомендации будут использованы Министерством труда и социальной защиты населения Республики Казахстан при разработке мероприятий при составлении программных документов развития рынка труда и продуктивной занятости.

Первый вице-министр

А. Сарбасов

000262

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Таблица Б.1 – Подходы к определению содержания понятия «механизм»

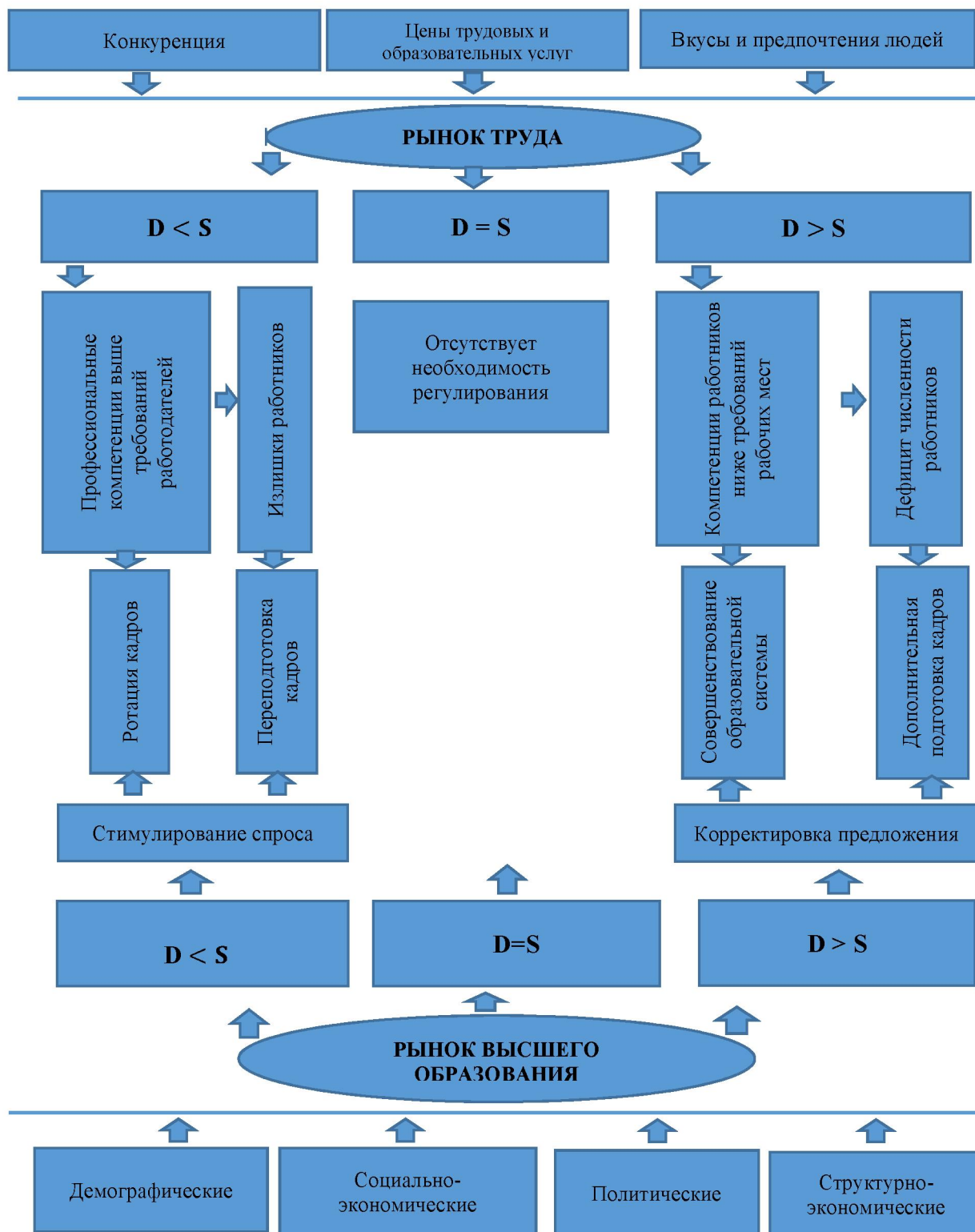
Авторы	Определение
1	2
Хозяйственный механизм	
Абалкин Л.И.	Совокупность форм и методов хозяйствования, включая не только базисные, но и надстроечные элементы, проявляющиеся через категории, влияющие друг на друга [49, с. 91].
Аверина И.С.	Система субъективно-объективных взаимосвязей, обеспечивающих преобразование хозяйственной деятельности через изменение правил и условий «игры» посредством совершенствования форм, методов и инструментов достижения целей [50, с. 14].
Райзберг Б.А.	Совокупность организационных структур и конкретных форм и методов управления, а также правовых норм с помощью которых реализуется в конкретных условиях экономические законы, процесс воспроизводства [52, с. 156].
Панин А.У.	Системное сочетание конкретных форм взаимодействия и развития производительных сил и производственных отношений в пространстве на определенном отрезке времени воспроизводственного процесса [55].
Ульянов В.А.	Способ организации производства, система функционирования производственных отношений, выступающих в виде конкретных хозяйственных форм (план, экономические нормативы. Цена, прибыль, заработная плата, финансы, кредит, процедура принятия решений), и далее отражает не только производственные отношения, но и формы организации производственных сил, организационную структуру производства, а также охватывает элементы надстройки (звенья государственного управления, правовые нормы и методы управления, регламентирующие деятельность должностных лиц) [56].
Ясин Е.Г.	Система, составными звеньями которой выступают: институциональная основа, система планирования, организационная структура (организационный механизм), система стимулов, или экономический механизм [57, с. 133].
Андрющенко Е.С.	Совокупность системы форм и методов организации и функционирования производства, системы органов управления и системы организационно-экономических связей, регламентируемых действующими правовыми, экономическими рыночными, социальными, технологическими и другими нормами [58].
Вершигора Е.Е.	Планирование, экономическое стимулирование, рыночный механизм и организационные структуры вместе взятые [59].
Экономический механизм	
Кузьмин Л.В.	Интегрированная многоуровневая система форм и методов хозяйствования. Концепция экономического механизма включает следующие элементы: систему внутренних экономических отношений, устанавливающую производственно-хозяйственные связи между структурными подразделениями; способы оценки влияния этих связей на общие результаты деятельности, планирования, контроля, нормирования, учета и анализа хозяйственной деятельности [60].

Продолжение таблицы Б.1

1	2
Райзберг Б.А.	Совокупность методов и средств воздействия на экономические процессы с целью их регулирования [52, с. 244].
Бунич П.Г.	Механизм взаимодействия экономических законов представляет собой «необходимое, но недостаточное условие функционирования хозяйственного механизма», включая в состав последнего конкретные формы, в которых проявляются эти законы. Хозяйственный механизм как объективная реальность и есть, экономическим механизмом [61].
Гурвиц Л., Майерсон Р., Маскин Э.	Любое взаимодействие между экономическими субъектами есть стратегическая игра, а сама форма игры называется механизмом (экономическим механизмом) в широком смысле слова. В свою очередь, игра – это описание того, как могут взаимодействовать игроки (экономические субъекты) и к чему приведет любой набор их действий [62].
Ясин Е.Г.	Экономический механизм объединяет отношения, формы, методы и средства, а их глубинный слой входит в институциональную основу хозяйственной системы, экономический механизм особенно близко соприкасается с ней [57, с. 135].
Стогул О.И.	Целостная система экономических методов, инструментов, нормативно-правового обеспечения, посредством которых реализуется воздействие на объекты и процессы управления для достижения поставленных целей функционирования и развития [63].
Организационный механизм	
Осипов Ю.М.	Комплекс организационных форм, обеспечивающих формирование, развитие и совершенствование производственной системы [48, с. 167].
Мильнер Б.З.	Система связей организации, возникающих в динамике [64].
Коно Т.	Способ группировки работ и проведения линий подчинения. Объединяющих работы [65].
Организационно-экономический механизм	
Райзберг Б.А.	Совокупность организационных структур и конкретных форм и методов управления, а также правовых форм, с помощью которых реализуются действующие в конкретных условиях экономические законы [52, с. 246].
Федорович В.О.	Разноуровневая иерархическая система, основанная на взаимосвязи между собой элементов и их типовых групп, включая в состав данных элементов субъекты и объекты управления [53, с. 56].
Жукова И.В.	Совокупность экономических, административных, правовых и организационных методов воздействия на объект управления [54].
Никулина А. Ю., Крук М. Н.	Система, которая включает в себя общественное значение, коммерческую эффективность, поиск инвестиций, эффективность системы для каждого из участников (включая основные положения теории контрактов) [66].
Примечание – составлена автором на основании [48-50, 52-66].	

ПРИЛОЖЕНИЕ В

ВНУТРЕННИЕ ФАКТОРЫ



ВНЕШНИЕ ФАКТОРЫ

Рисунок В.1 – Схема интеграции рынков труда и высшего образования при различных соотношениях спроса (D) и предложения (S)

Примечание – составлено автором на основе [32, с. 64]

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Таблица Г.1 – Динамика основных индикаторов рынка труда Казахстана

Показатели	Анализируемый период							
	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год
Общая численность населения, тыс. чел.	16910,2	17160,9	17415,7	17918,2	18157,3	18395,6	18631,8	18879,6
Численность населения в возрасте 15 и старше, тыс. чел.	12611,3	12686,9	12768,7	8998,8	9027,4	9138,6	9221,5	9180,8
Коэффициент трудоспособности населения в возрасте 15 и старше, %	71,7	71,8	70,4	95,1	95,1	95,1	95,2	95,1
Занятое население, тыс. чел., в том числе по уровню образования:								
высшее образование и незаконченное высшее, тыс. чел.	8570,6	8641,9	8542,4	8553,4	8585,2	8695,0	8780,8	8 732,0
среднее профессиональное (специальное), тыс. чел.	3321,9	3299,8	3141,4	3321,9	3243,1	3241,4	3254,3	3249,2
начальное профессиональное, среднее общее, основное общее, начальное общее тыс. чел.	2802,3	2907,9	2842,1	2910,3	2907,9	2900,1	2987,9	3049
наемные работники, тыс. чел.	2221,2	2434,2	2558,9	2321,2	2434,2	2553,5	2538,6	2433,8
Самозанятое население, тыс.чел.	5949,7	6109,7	6294,9	6342,8	6485,9	6612,5	6681,6	6 686,7
Уровень занятости населения в возрасте 15 и старше,%	2620,9	2532,2	2247,5	2210,5	2099,2	2082,5	2099,2	2 045,4
Безработное население, тыс. чел., в том числе по уровню образования:	68,0	68,1	66,9	66,5	66,3	66,6	66,7	65,9
высшее, тыс. чел.	470,7	460,4	447,7	445,5	442,3	443,6	440,7	448,8
среднее общее образование, тыс. чел.	177,5	178,2	176,9	177,5	178,2	176,9	174,4	172,5
среднее профессиональное образование, тыс. чел.	119,2	120,1	116,9	119,2	120,1	116,9	111	107,3
Уровень безработицы, %	166,3	162,1	153,9	166,3	162,1	153,9	159,7	159,9
	5,5	5,3	5,2	5,0	4,9	4,9	4,8	4,9

Примечание – Составлено автором на основании источника [86]

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

Динамика потребностей рынка труда в кадрах

Таблица Д.1 – Динамика основных индикаторов рынка труда молодежи Казахстана (в возрасте от 15– 28 лет) по уровню образования

Показатели	Анализируемый период							
	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год*
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Рабочая молодежь, в том числе по уровню образования, тыс. чел.:	2392,3	2445,0	2379,9	2275,5	2141,0	2087,6	2124,9	2099,8
высшее и незаконченное высшее	927,0	1006,1	1001,0	942,1	919,3	914,0	908,4	922,4
среднее профессиональное (специальное)	645,7	782,0	767,3	787,8	781,2	830,0	885,6	837,6
основное, среднее, общее, начальное	819,6	656,9	611,6	545,6	440,4	343,5	330,8	339,8
Занятая молодежь, в том числе по уровню образования, тыс. чел.:	2259,6	2341,1	2275,3	2182,7	2057,3	2007,9	2045,9	2019,4
высшее и незаконченное высшее	878,8	962,6	958,5	907,5	889,3	881,8	875,7	890,7
среднее профессиональное (специальное)	610,5	751,5	731,9	750,5	748,6	799,3	854,3	805,7
основное, среднее, общее, начальное	770,2	627,0	581,9	524,8	419,4	326,7	315,9	323,0
Наемные работники среди молодежи, в том числе по уровню образования, тыс. чел.:	1537,4	1673,8	1734,8	1669,7	1564,8	1536,6	1567,7	1573,1
высшее и незаконченное высшее	716,9	813,9	838,3	793,5	765,0	758,5	743,0	768,2
среднее профессиональное (специальное)	431,3	556,3	579,1	587,2	580,4	604,7	645,5	619,9
основное, среднее, общее, начальное	389,2	303,6	317,4	289,0	219,4	173,4	179,2	185,0
Самостоятельно занятая молодежь, в том числе по уровню образования, тыс. чел.:	722,1	667,3	540,5	513,0	492,5	471,3	478,1	446,3
высшее и незаконченное высшее	161,9	148,6	120,2	113,9	124,3	123,3	132,7	122,5
среднее профессиональное (специальное)	179,2	195,2	155,8	163,3	168,2	194,6	208,8	185,9
основное, среднее	381,0	323,5	264,5	235,8	200,0	153,3	136,7	138,0

Продолжение таблицы Д.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Безработная молодежь, в том числе по уровню образования, тыс. чел.:	132,7	103,9	104,6	92,8	92,8	83,7	79,8	79,0
высшее и незаконченное высшее	48,2	43,5	42,5	34,7	34,7	30,1	32,2	32,7
среднее профессиональное (специальное)	35,2	30,5	32,4	37,3	37,3	32,6	30,7	31,3
основное, среднее, общее, начальное	49,4	29,9	29,7	20,9	20,9	21,0	16,8	15,0
Уровень молодежной безработицы, в том числе по уровню образования, %:	5,5	4,2	4,4	4,1	4,1	3,9	3,8	3,8
высшее и незаконченное высшее	5,2	4,3	4,2	3,7	3,7	3,3	3,5	3,5
среднее профессиональное (специальное)	5,4	3,9	4,2	4,7	4,7	4,2	3,7	3,7
основное, среднее, общее, начальное	6,0	4,6	4,9	3,8	3,8	4,8	4,9	4,9
Уровень, долгосрочной молодежной безработицы, в том числе по уровню образования, %:	3,1	2,4	2,6	2,2	2,2	2,1	1,9	2,0
высшее и незаконченное высшее	3,1	2,1	2,6	2,1	2,1	1,8	1,6	1,8
среднее профессиональное (специальное)	3,0	2,3	2,3	1,5	1,5	2,0	1,7	1,9
основное, среднее, общее, начальное	3,2	3,1	3,1	3,5	3,5	2,9	3,3	2,7
Молодежь, не входящая в рабочую силу, в том числе по уровню образования, тыс. чел.:	1565,1	1460,5	1486,7	1454,3	1454,3	1429,1	1342,6	1355,2
высшее и незаконченное высшее	394,7	462,2	427,6	386,1	386,1	445,0	397,4	452,7
среднее профессиональное (специальное)	141,9	202,7	193,9	214,5	214,5	211,5	190,6	185,7
основное, среднее, общее, начальное	1028,5	795,5	865,2	853,7	853,7	772,6	754,6	716,8
Молодежь NEET, тыс. чел.	367,6	362,8	359,2	391,5	367,6	362,8	359,2	391,5
Доля молодежи NEET, тыс. чел.	8,5	8,5	8,5	9,5	9,5	8,3	7,8	7,3
Примечание – Составлено автором на основании источника [86]								
*– с 2020 года – высшее и послевузовское образование, – среднее профессиональное (специальное) образование, – начальное, основное, среднее общее, начальное профессиональное образование								

Таблица Д.2 – Динамика потребностей рынка труда в квалифицированных кадрах в разрезе регионов Казахстана

Регионы	2013 год		2017 год		2019 год		2020 год	
	Число вакантных рабочих мест, единиц	Ожидаемая потребность в работниках, чел.	Число вакантных рабочих мест, единиц	Ожидаемая потребность в работниках, чел.	Число вакантных рабочих мест, единиц	Ожидаемая потребность в работниках, чел.	Число вакантных рабочих мест, единиц	Ожидаемая потребность в работниках, чел.
Республика Казахстан	25748	30 405	22122	14 337	28 305	11 239	32 823	14 161
Акмолинская	1 171	291	1 316	161	1 220	236	1 909	165
Актюбинская	101	479	311	29	667	0	1 093	126
Алматинская	1 387	1 557	963	1 598	1 110	255	1 212	332
Атырауская	1 062	608	1 796	1 408	2 889	1 625	2 244	1 327
Западно-Казахстанская	655	602	967	245	1 349	114	1 518	148
Жамбылская	148	739	558	318	467	150	861	70
Карагандинская	2 331	4 697	1 919	1 360	2 769	769	3 328	1 611
Костанайская	858	4 138	1 049	148	1 276	271	1 931	218
Кызылординская	206	216	281	211	184	171	400	74
Мангистауская	1 767	892	606	420	1 089	347	1 281	245
Южно– Казахстанская	452	1 221	628	284	2 563	93		
Павлодарская	1 823	1 917	1 831	119			2 125	61
Северо– Казахстанская	506	1 098	649	374	1 040	462	1 366	177
Восточно– Казахстанская	3 039	2 966	1 398	406	1 887	90	1 842	136
г. Астана (Нур-Султан)	5 044	4 408	3 975	2 376	5 676	3 360	5 409	4 489
г. Алматы	4 964	4 576	3 875	4 880	3 313	2 882	5 220	4 712
Примечание – Составлено автором на основании источника [86]								

ПРИЛОЖЕНИЕ Е

Таблица Е.1 – SWOT-анализ рынка труда

Сильные стороны	Слабые стороны
<p>Численность трудовых ресурсов достаточна, чтобы обеспечить нормальное функционирование экономики.</p> <p>Рост занятости населения, имеющего среднее профессиональное (специальное) образование, за счет принятия целевых программ поддержки ТиПО.</p>	<p>Снижение темпов роста трудоспособного населения с одновременно происходящим процессом повышения темпов роста нетрудоспособного населения.</p> <p>Количественная характеристика занятого населения не имеет стабильной динамики.</p> <p>Снижение уровня занятости населения с высшим образованием.</p> <p>Отрицательная динамика качественной и количественной характеристик самозанятого населения.</p> <p>Тенденция снижения рабочей молодежи в возрасте от 15 до 28 лет.</p> <p>Снижение занятости населения в отраслях материального производства.</p> <p>Несоответствие спроса на рабочую силу и ее предложению в профессионально-квалификационном разрезе.</p>
Возможности	Угрозы
<p>Повышение устойчивости существующих рабочих мест.</p> <p>Повышение эффективности целевых программ по развитию МСБ, в том числе среди молодежи, способствующих созданию дополнительных рабочих мест.</p> <p>Повышение занятости за счет развития домашних форм труда.</p> <p>Стимулирование эффективной занятости в наукоемких высокотехнологичных отраслях.</p>	<p>Обострение ситуации на рынке труда в результате сокращения трудовых ресурсов.</p> <p>Усугубление дисбаланса спроса и предложения рабочей силы на рынке труда.</p> <p>Рост безработицы среди молодежи.</p> <p>Рост скрытой безработицы и незарегистрированной занятости.</p> <p>Рост безработицы среди специалистов с высшим образованием.</p> <p>Рост безработицы в сельской местности.</p> <p>Расширение масштабов внешней трудовой миграции.</p>
Примечание – составлено автором	

Таблица Е.2 – SWOT-анализ рынка высшего образования

Сильные стороны	Слабые стороны
<p>Высокий уровень квалификации преподавательского состава. Широкий ассортимент образовательных услуг по видам, формам и содержанию. Государственные гарантии финансирования (min). Позитивный имидж системы образования.</p>	<p>Недостаточное государственное финансирование деятельности системы образования, в том числе и высшего. Низкая доступность бесплатного высшего образования. Значительное увеличение доли платных образовательных услуг. Объем подготовки обучающихся в системе высшего образования, перечень профессий и специальностей, востребованных на рынке труд, не формируется на основе прогноза кадровых потребностей экономики. Ориентация абитуриентов на доступность бесплатного образования, при этом не учитываются реалии современного рынка труда. Ограниченность форм повышения квалификации ППС. Тенденция роста оттока молодежи в зарубежные вузы для получения его на бесплатной основе. Диспропорция между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда, дефицит специалистов рабочих профессий и избыток специалистов высшей квалификации. Недостаточная мобильность образовательных учреждений, низкий процент обновления ОП. Отсутствие нормативно-правовой базы, позволяющей привлекать субъектов частного сектора для финансирования деятельности учреждений высшего образования и активного участия</p>
Возможности	Угрозы
<p>Формирование оптимальной структуры сети образовательных учреждений. Ориентация на реализацию компетентностного подхода с учетом внедрения соответствующих технологий, индивидуализация образования. Формирование механизмов внедрения модели социального партнерства бизнеса и профессионального образования в сфере подготовки кадров. Создание системы целевой подготовки и переподготовки специалистов с высшим образованием для всех отраслей экономики. Обеспечение роста заработной платы.</p>	<p>Демографическая ситуация. Дефицит рабочих кадров в экономике и социальной сфере регионов. Закрытие высших образовательных учреждений. Отток педагогических кадров. Отток талантливой молодежи. Система подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров не позволяет в полной мере обеспечивать современное содержание и качество образовательного процесса. Отсутствие эффективных механизмов защиты потребителей от некачественного образования.</p>
<p>Примечание – Составлено автором</p>	

ПРИЛОЖЕНИЕ Ж

Анкета удовлетворенности работодателей выпускниками вузов

Уважаемые респонденты!

Просим Вас принять участие в анонимном онлайн опросе по вопросам удовлетворенности работодателей (руководителей) качеством подготовки выпускников высших учебных заведений. Результаты опроса будут использованы для научных исследований. Для получения достоверности оценки просим Вас объективно ответить на предлагаемые вопросы.

Ваше мнение важно для нас!

1. Какая численность сотрудников Вашей организации?

2. В выпускниках каких специальностей существует потребность на Вашем предприятии на сегодняшний день?
3. Работают ли в вашей организации выпускники карагандинских вузов? Если да, то укажите, пожалуйста, по каким направлениям:
 - a) да, _____
 - b) нет;
 - c) затрудняюсь ответить.
4. Какое количество выпускников вузов (тех, кто закончил вуз в течение последних 1–2 лет) Вы приняли на работу за последний год? _____
5. Устраивает ли Вас уровень подготовки выпускников вузов экономических специальностей? Какие сильные и слабые аспекты подготовки выпускников Вы могли бы отметить (например, профессиональная подготовка, умение выстраивать отношения в коллективе, аналитические навыки, самостоятельность, инициативность и т.п.)
 - a) сильные _____
 - b) слабые _____
6. Как Вы считаете, соответствует ли уровень знаний выпускников потребностям Вашей компании (организации)?
 - a) да;
 - b) нет;
 - c) затрудняюсь ответить.
 - d)
7. Как бы Вы могли охарактеризовать уровень подготовки выпускников в настоящее время по сравнению с предыдущими годами? Вы отмечаете повышение или снижение уровня подготовки выпускников (по каким специальностям, в каких аспектах) _____
8. Существует ли стандартная система отбора кандидатов на Вашем предприятии, если да, то какая, опишите. Для специалистов, в каких областях эта система предназначена? _____

9. Какие общепрофессиональные умения Вы учитываете при отборе соискателей?

- a) грамотный казахский и русский язык;
- b) знание иностранных языков;
- c) способность грамотно вести деловую переписку;
- d) понимание бизнес- процессов и их взаимосвязей в организации;
- e) другое _____.

10. Какие коммуникационные умения Вы учитываете при отборе соискателей?

- a) способность ясно выражать свои мысли и корректно отстаивать свою позицию;
- b) способность налаживать контакты в коллективе;
- c) работать в команде для достижения коллективных целей;
- d) способность выстраивать контакты с контрагентами компании;
- e) умение проводить переговоры;
- f) другое _____.

11. Какие поведенческие характеристики Вы учитываете при отборе соискателей?

- a) соответствие корпоративным нормам;
- b) ответственность;
- c) дисциплинированность;
- d) нацеленность на результат;
- e) умение эффективно использовать рабочее время;
- f) способность работать под давлением и в стрессовой ситуации;
- g) другое _____.

12. Какие аналитические характеристики и способности саморазвития Вы учитываете при отборе соискателей?

- a) способность быстро осваивать новые знания;
- b) нацеленность на карьерный и профессиональный рост;
- c) системность мышления;
- d) способность просчитывать последствия принимаемых решений;
- e) способность генерировать новые идеи;
- f) инициативность, самостоятельность;
- g) другое _____.

13. Каким образом Вы определяете, что выпускники обладают компетенциями, которые Вы считаете важными и необходимыми для приема их на работу? _____.

14. Назовите основные мотивы трудоустройства и отказа от трудоустройства выпускников на Вашем предприятии - _____.

15. Какие формы сотрудничества с вузами, ведущим подготовку специалистов по профилю работы Вашей организации, Вы считаете наиболее перспективным?

- a) производственная практика;

- b) разработка совместных учебных курсов, программ;
- c) привлечение студентов к работе над проектами;
- d) другое _____.

16. Заинтересованы ли Вы участвовать в разработке учебных программ и в планировании профессионального обучения молодежи по важным для Вашего предприятия (учреждения) специальностям, если да, то в какой форме? Если нет, поясните почему?

- a) да;
- b) нет, (почему)_____.

17. Заинтересованы ли Вы, принимать на производственную и преддипломную практики студентов по профильным для Вашего предприятия, учреждения специальностям? Уточните, на каких условиях:

- a) без оплаты труда студентов – практикантов;
- b) с частичной оплатой их труда;
- c) полной оплатой их труда.

18. В какой форме социального партнерства Вы готовы сотрудничать с вузами?

- a) информационное сотрудничество;
- b) целевая профессиональная подготовка студентов по заказу вашего предприятия, учреждения;
- c) трудоустройство выпускников;
- d) предоставление рабочих мест для прохождения производственной и преддипломной практик студентами;
- e) другое _____.

19. Если у Вас имеются какие-либо дополнительные пожелания и замечания относительно качества подготовки кадров в вузе, пожалуйста, изложите их в свободной форме: _____.

Благодарим за участие!

ПРИЛОЖЕНИЕ И



Рисунок И.1 – Ответы респондентов на вопрос о потребности в выпускниках экономических специальностей

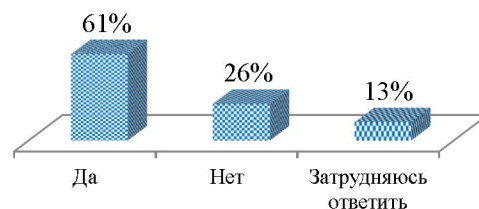


Рисунок И.2 – Ответы респондентов на вопрос о востребованности выпускников экономических специальностей

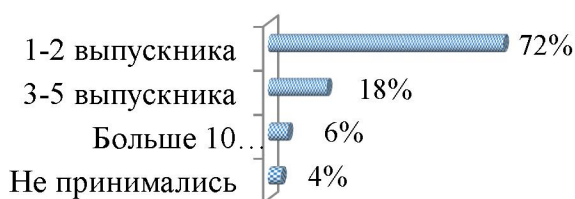


Рисунок И.3 – Ответы респондентов на вопрос о потребности в выпускниках без опыта работы

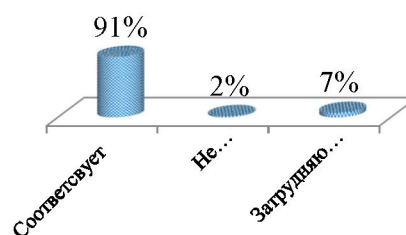


Рисунок И.4 – Ответы респондентов на вопрос о соответствии компетенций выпускников требованиям работодателей

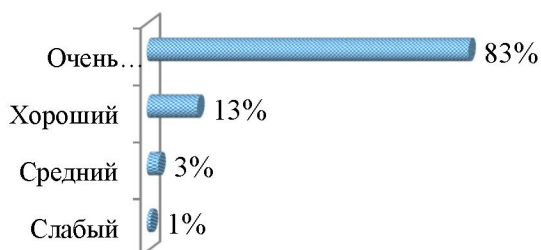


Рисунок И.5 – Ответы респондентов на вопрос об уровне подготовки выпускников экономических специальностей

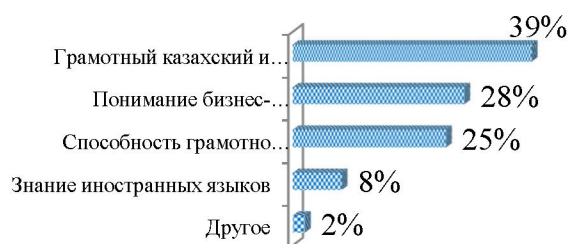


Рисунок И.6 – Ответы респондентов на вопрос о предпочтениях общепрофессиональных компетенции выпускника

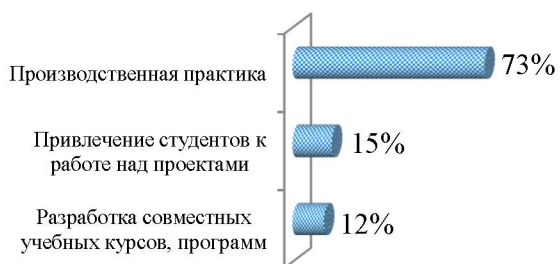


Рисунок И.7 – Ответ респондентов на вопрос об используемых организационных механизмах интеграции их предприятия и вузов
Примечание – составлено автором

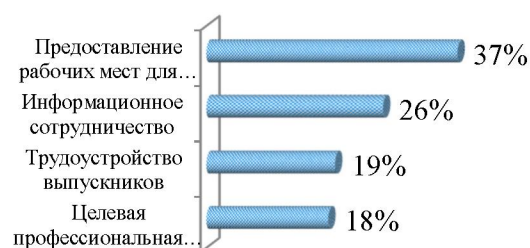


Рисунок И.8 – Ответы респондентов на вопрос о готовности к социальному партнерству с вузами

Рисунки И.1 – И.8 – Результаты социологического опроса

Примечание – Составлено автором

ПРИЛОЖЕНИЕ К

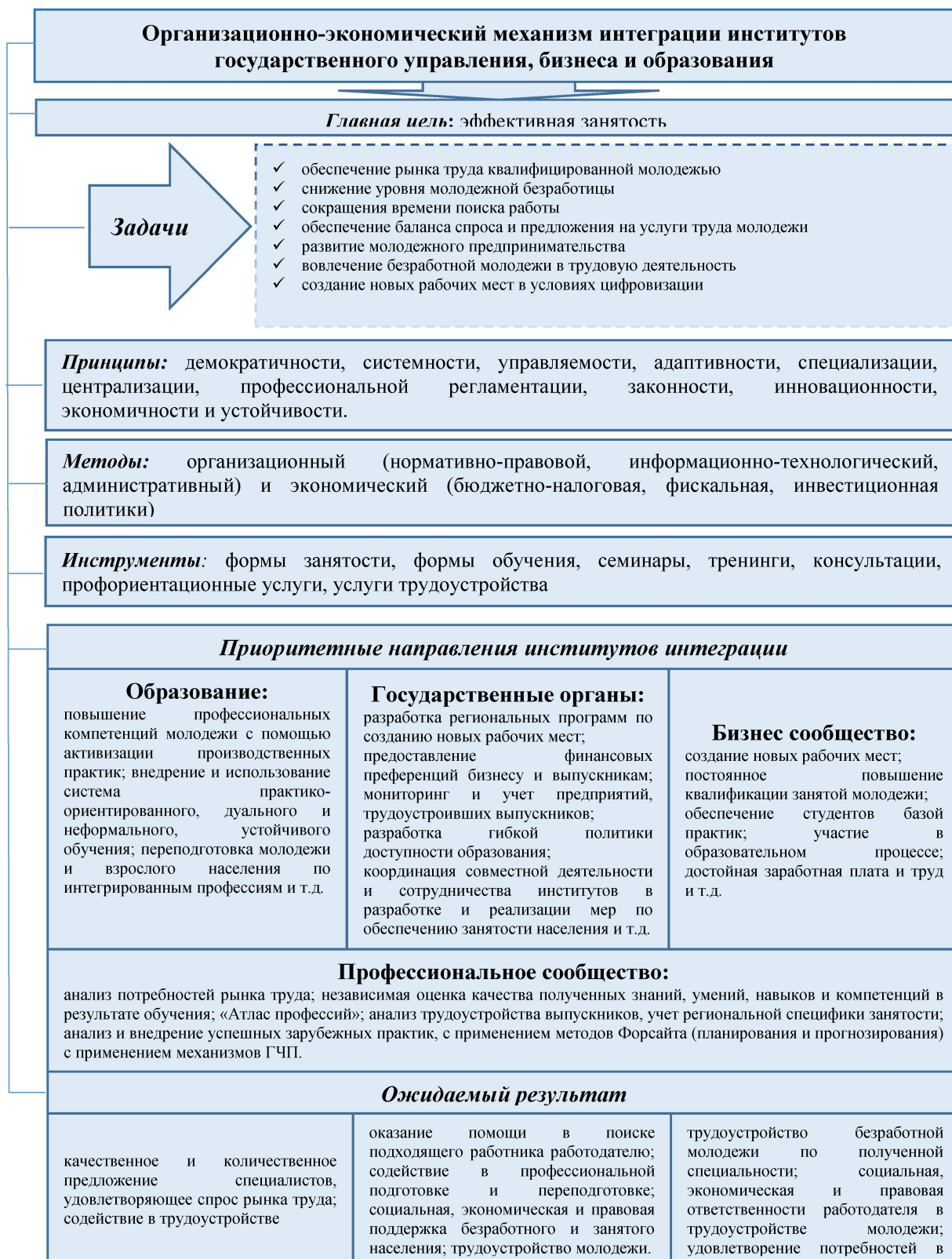


Рисунок К.1 – Модель организационно-экономических механизмов интеграции институтов государственного управления, бизнеса и образования

Примечание – составлено автором