

FTAXP 04.51.31

ЖАС МАМАНДАРДЫҢ ЖҰМЫСҚА ОРНАЛАСУ СТРАТЕГИЯСЫНЫҢ ГЕНДЕРЛІК АСПЕКТІЛЕРІ (ӘЛЕУМЕТТАНУЛЫҚ ЗЕРТТЕУ НӘТИЖЕЛЕРІ БОЙЫНША)

А.Б. Сарсенова

PhD,

Қазақ ұлттық қыздар педагогикалық университеті,
Қазақстан, Алматы қ., email: assel.sarsenova@inbox.ru

Мақалада эмпирикалық әлеуметтанулық зерттеу нәтижелері бойынша жас мамандардың көпшілігінде бастапқы мамандық таңдауы табысты болып, яғни мамандық бойынша немесе оған жақын мамандық бойынша жұмыс жасап жатқаны анықталды. Ер адамдардың құзыреттілік деңгейі сәл жоғары болғанымен, бірақ практикалық тәжірибе тапшылығын сезінетініні (қыздарға қарағанда жиі) дәйектелді. Еңбекті кәсіби-гендерлік бөлу дәстүрлі болып табылады. Жұмысқа орналасудың ең кеңінен тараған жолы - әлеуметтік байланыстар, таныстар. Бос орындар жәрменкесі, жұмыспен қамту қызметі сияқты жұмыспен қамту институттарының тиімділігі әзірше төмен болып отыр.

Тірек сөздер: *гендер, жұмысқа орналасу, жас маман, мамандық, жұмысбастылық, жұмыс іздеу, әлеуметтік байланыс*

Теориялық шолу

Бүгінгі таңда мамандық дәстүрлі түрде әлеуметтік сипаттамалардың, нақты мамандандырылған білімдердің, дағдылардың, құзыреттіліктердің, еңбек қызметінің белгілі бір түрін жүзеге асыру үшін маңызды, жеке тұлғаның одан әрі әлеуметтенуімен, нақты санатқа әлеуметтік ортақтықты, ұқсас еңбек түрімен айналысатын жеке тұлғалар ассоциациясын дербес жиынтығы ретінде қарастырылады. Жоғары білім алу мотиві болып әдетте, нақты пәнді тереңдетіп оқыту, дәреже алу, неғұрлым жоғары біліктілікті алу және осылайша, болашақта жақсы жұмыс алу ретінде қабылданады [1;45].

Шетелдік әлеуметтік психологияда Д. Сьюпер, Дж. Холланд мамандық таңдау кезінде тұлғаның мінез-құлқын түсіндіру үшін ең маңызды деп келесі кезеңдерді бөліп көрсетеді:

- кәсіби артықшылық;
- таңдау сәті;
- кәсіби жетістіктер [2].

Дж.Холланд мамандық таңдауын тұлғалық бағдар мен жеке тұлға түріне сәйкес келетін орта таңдау ретінде сипаттайды. Ал, Л. Сизова мен Н. В. Кладова осы мәселе бойынша жүргізілген зерттеулерінде гендерлік өлшемде студенттердің қазіргі көзқарастарына, құндылықтарына баса назар аударады. Зерттеушілердің пікірі бойынша, кәсіби қалыптасуда жыныстың ерекшелігін ескере отырып, білім алушылардың таңдауы кәсіби ұтқырлық және мамандықтың жеке ұқсастық аспектілерімен корреляцияланады [3;92-102]. Мамандық таңдаудың осындай типтес интерпретациясына сүйене отырып, өзгерістің үш векторын атап өткен жөн: кәсіби, тұлғалық, әлеуметтік-экономикалық.

Жұмысқа орналасу проблемасының теориялық аспектілерін шетелдік зерттеуші-ғалымдар терең зерттеген. 1955 жылы жұмысқа орналасудың алғашқы тұжырымдамасы пайда болды. Алайда, 1990 жылдардың соңынан бастап жұмысқа орналасу мүмкіндіктері эмпирикалық жолмен әр түрлі көзқараспен және әртүрлі деңгейлерде (жеке, ұйымдастырушылық және өнеркәсіптік), сондай-ақ академиялық пәндердің кең ауқымдарында зерттеле бастады. Сонымен қатар, жұмыс іздеуде және жұмысқа орналасу нәтижелерін болжауға арналған зерттеулер саны күрт өсті. Өйткені, жұмыс іздеу өте кең тараған құбылыс болып табылды. Жұмыс іздеу мен жұмысқа орналасу қазіргі уақытта адамдардың еңбек өмірінің ажырамас бөлігі болып саналады [4; 837–855].

Hillage and Pollard жұмысқа орналасу – тұрақты жұмыспен қамту арқылы әлеуетті іске асыру үшін еңбек нарығында өз бетінше қозғалу қабілеті деп пайымдайды [5]. Жұмыс іздеу кезінде ең маңызды элемент жұмыс іздеу мақсаты болып табылады. Ал, бір топ зерттеушілер

Boswell, Budreau және Dunford жұмыс іздеу поцесінде жұмыс іздеушілер жұмыс іздеу мақсаты мен міндеттерінің маңыздылығын түсіне бермейтінін атап өтеді. Жұмыс іздеудің мақсатын зерттеу маңызды, өйткені жұмыс іздеушілердің мінез-құлқы, бәлкім, олардың жұмыс іздеу мақсатына байланысты болады [6; 1083–1091]. Сондай-ақ, жұмыс іздеуде және жұмысқа орналасуда оқитын пәндердің маңыздылығын Bennett және т.б. атап өтеді. Олар бес элементтен тұратын жоғары білім беру курсының моделін ұсынды: тәртіптік білім; тәртіптік пәндер; жұмыс орны туралы хабардар болу, жұмыс орнындағы жұмыс тәжірибесі; жалпы дағдылар [7; 71-93].

Әдістері

Мақала жас мамандар арасында қоғамдық пікір сұрау негізінде дайындалған. Сауалнама Алматы қаласы мен Шымкент қаласында жоғары және орта арнайы білімі бар жас мамандар арасында 200 респонденттің қатысуымен 2016 жылдың маусым айынан шілде айына дейін жүргізілді. Сауалнаманың мақсаты еңбек нарығына шыққаннан кейін кәсіби бағдарлану серпінін және еңбек мінез-құлқының үлгілерін анықтау болды. Зерттеуге қатысушылар әртүрлі мемлекеттік құрылымдар мен кәсіпорындардың жас мамандары болып табылады. Респонденттерге алғашқы жұмыс орындарына кіргеннен кейін жас мамандар арасындағы мамандыққа деген қарым-қатынасты жақсы түсіну үшін зерттеу шеңберінде сауалнама толтыру ұсынылды. Сұрақтар келесі сипаттағы ақпарат алуды есепке ала отырып жасалды: жас мамандардың демографиялық сипаттамалары; білім деңгейі; алған мамандыққа қанағаттану; таңдаған мамандығына деген қарым-қатынасының өзгеруі; жас мамандардың таңдаған мамандығына қатысты өзгерістерді талдауы, яғни бітіргеннен кейін түлектердің жұмыспен қамтылу мәртебесі. Іріктеудің негізгі критерийлері – жынысы, жасы (30 жасқа дейін), мамандығы. Жынысы бойынша іріктемелі жиынтықтың құрылымы: әйелдер жынысы 61,0% және ерлер жынысы 38,5% құрайды. Іріктеу қатесі + -5%.

Деректерді компьютерлік өңдеу және талдау SPSS-19 компьютерлік бағдарламасының базасында жүзеге асырылды.

Зерттеу нәтижелері

Кесте 1 - Жастардың кәсіби білім беру профилі, жынысы бойынша %

Кәсіби білім беру профилі	Жынысы		Барлығы
	Әйел	Ер	
Техникалық	14,0%	20,0%	16,3,9%
Гуманитарлық	34,7%	30,7,2%	33,2%
Әлеуметтік-экономикалық	12,4%	16,0%	13,8%
Педагогикалық	13,2%	2,7%	9,2%
Медициналық	19,0%	2,7%	11,7%
Өнер саласы	2,5%	0,0%	1,5%
Жаратылыстану-ғылыми	0,8%	1,3%	1,0%
Барлығы	100,0%	100,0%	100,0%

Авторлық сауалнама барысында ер балалардың 20,0% техникалық білімі бар, ал осындай білімі бар қыздардың да үлесі кем еместігі анықталды - 14,0% (1-кесте). Бұл ретте, қыз балалардың басым үлесі (34,7%) гуманитарлық білімі барларын көрсетеді. Педагогикалық білімі барлар ұлдар 2,7% құрайды, ал қыз балалар 13,2%-ды құрап отыр. Осылайша, ер балалар техникалық мамандықтарда, ал қыздар – гуманитарлық, педагогикалық салалар мен өнер саласында білім алатындары анықталды.

Сауалнамаға қатысқан жастардың басым көпшілігі қалада орта білім алғандығын көрсетті (әйел адамдар – 59% және ер адамдар – 56,6%). Ал, аудан орталығында 14,5 % қыз балалар және 19,7% ер балалар орта білім алған. Алайда, әрбір екінші жас мектепті ауылдық жерде аяқтады, содан кейін ғана қалаға көшті. Әсіресе, бұл қыз балаларға (26,5%) қатысты, олар ер балаларға (22,4%) қарағанда ауылдан қалаға мүмкін жоғары оқу орындарына түсу және жұмыс іздеуде немесе өмір сүрудің қолайлы жағдайларын табу мақсатында қоныс аударғанын байқадық.

Жастардың білім беру деңгейінің гендерлік ерекшеліктері бойынша талдау ер адамдардың (75,3%) мен әйел адамдардың (52,5%) көпшілігінің жоғары білімі бар екенін көрсетіп отыр. Бірақ жоғары оқу орнынан кейінгі білімі бар әйел адамдардың пайыздық көрсеткіші (23,0%) ер адамдарға қарағанда (19,5 %) көп. Демек, қыз балалар таңдаған мамандығы бойынша құзыретті болуға ұмтылу деңгейі жоғары. Арнайы орта білімі бар әйел адамдар (17,2%) ер адамдарға қарағанда үлесі жоғары (2,6%). Екінші жоғары білімі бар қыз балалардың көрсеткіші (3,3%) сәл болса да бар болып, ал осындай білім деңгейі бар зерттеуге қатысқан ер адамдар мүлдем жоқ болып отыр.



Диаграмма 1. Гендерлік ерекшелік бойынша жас мамандардың қызмет ету саласы

Жастардың жұмыспен қамтылу салаларын анықтау жағдайында (Диаграмма-1) жұмыссыз жүрген әйел адамдар (12,6%) ер адамдарға қарағанда көбірек (5,3%) екені анықталды. Бұл жастардың өз кәсіби саласымен қанағаттанбауларының қазіргі жағдайын көрсетіп отыр. Бұл ретте, әйел адамдардың жұмыспен қамтудың негізгі саласы білім беру (32,8%), медицина (19,3%) және мәдениет (8,4%) болып табылады. Ер адамдардың жұмыспен қамту саласы біршама өзгеше: бұл құқық қорғау органдары (36,0%), мемлекеттік басқару саласы (17,3%), кәсіпкерлік (5,3%), құрылыс (4,0%),

Осылайша, ер мен әйел адамдардың еңбегін дәстүрлі бөлу жастарды жұмыспен қамтудың кәсіби саласында басымдыққа ие. Сонымен қатар, егерде жастардың, соның ішінде ер балалардың 20%-ның техникалық білімі бар екенін есімізге алсақ, алайда жас мамандардың бірде-бірі өнеркәсіпті жұмыс орны ретінде көрсетпегенін атап өтуге болады. Бұл өнеркәсіптік кәсіпорындардың тапсырыстардың төмен жүктелуіне байланысты мамандық бойынша жұмысқа орналасу мүмкін еместігін немесе бұл жастардың ЖОО-да мамандығы үшін емес, тек диплом үшін білім алғандарын білдіреді.

Мамандығы бойынша жұмыс тәжірибесінің болуы және жұмыс өтілінің болуы бүгінгі күні еңбек нарығында ұсынылатын және кандидаттарға қойылатын басты талаптардың бірі болып табылады. Гендерлік өлшем шеңберіндегі зерттеу нәтижелері бойынша әйел адамдардың 1-2 жыл жұмыс өтілім 25,2 %, ал 2-3 жылды құрайтын еңбек өтілімі барлар – 26,1% көрсетті. Ал, ер адамдар арасында бұл көрсеткіш өзгеше, яғни 3-5 жыл жұмыс өтілімі барлар – 26,7% және 5 жылдан жоғары жұмыс тәжірибесі бар ер адамдар саны – 32,0%-ды құрады. Біз бұл көрсеткіштерден ер адамдардың әйел адамдарға қарағанда еңбек өтілім жылдарының жоғары болуы олардың ертерек еңбек нарығына түсетіндерімен түсіндіруге болады.

Кәсіби таңдау және оны іс жүзінде жұмысқа орналасу тұрғысынан іске асыру көп жағдайда байланыс пен мүмкіндіктердің болуына, сондай-ақ еңбек нарығында мамандықтың сұранысқа ие болуына байланысты.

Кесте 2. Жұмысқа орналасу жолдарының гендерлік айырмашылықтар, %

Жынысы	Жұмысқа орналасу жолдары						
	Ата-анам көмектесті	Таныстар арқылы	Интернет арқылы	тікелей жұмыс берушілер арқылы	БАҚ арқылы	Бос орындар жәрмеңкесі арқылы	Жұмысбастылықты қамтитын мемлекеттік бағдарламалар арқылы
әйел	22,2%	38,5%	5,1%	29,1%	0,9%	1,7%	2,6%
еркек	21,3%	33,3 %	5,3%	29,3%	4,0%	1,3%	5,3%
Барлығы	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Жас мамандардың жұмысқа орналасудың ең көп таралған түрі (2-кесте) әлеуметтік байланыстар, таныстар болып табылады (әйел адамдар (38,5%) және ерлер үшін (33,3%)). Әдетте, кәсіби біліктілік, жеке қабілеттер және мотивация түлектердің жұмысқа орналасу кезінде маңызды факторлар болып табылғанымен, бірақ біздің зерттеу нәтижелері көрсетіп отырғандай байланыс немесе таныстар арқылы орналасу өте маңызды болып отыр. Бүгінгі күні әлеуметтік байланыстар еңбек нарығындағы мықты құралға айналды. Мысалы, шетелдік зерттеуші Feld (1981, 1984) жеке қарым-қатынас жеке тұлғалар үшін бірқатар функцияларды қалай атқаратынын және жұмыс іздеуде қалай жұмыс істейтінін атап көрсету үшін әлеуметтік байланыстардың құрылымы мен пайдаланылуын зерттеп, тиімділігін көрсетті [8; 1015-1035]. Ер (29,3%) мен әйел адамдар (29,1%) үшін де жұмысқа орналасу барысында екінші орында тікелей жұмыс берушілердің өздері арқылы орналасқандары алып отыр. Жұмысқа орналасудың келесі тәсілі болып ата-аналарының көмектері арқылы орналасқандарын көрсетті. Мысалы, ер адамдардың 21,3%, ал әйел адамдар 22,2%-ы ата-аналарының көмегіне жүгінген екен. Осылайша, әйел адамдар тікелей дәстүрлі әлеуметтік байланыстарды көбірек пайдаланса, ал ер балалар жұмысқа орналасуда мемлекеттік және жеке қызметтерге көбірек сенім артқан.

Кесте 3. Жұмыс іздеу кезіндегі қиындықтар

Мамандық бойынша жұмыс іздеудегі қиындықтар	Жынысы		Барлығы
	Әйел	Ер	
еңбек өтілінің, практикалық білімдерінің, жұмыс тәжірибесінің болмауы	14,0%	20,0%	16,3,9%
бүгінгі күні менің мамандығыма сұраныстың жоқ болуы	34,7%	30,7,2%	33,2%
мамандығым бойынша жұмыс ақысы төмен болып табылады	12,4%	16,0%	13,8%
Менің мамандығым маған ұнамайды	13,2%	2,7%	9,2%
Жемқорлық	19,0%	2,7%	11,7%
Т.б.	2,5%	0,0%	1,5%
Барлығы	100,0%	100,0%	100,0%

Жұмысқа орналасу барысында әсіресе, тәжірибенің жетіспеуі ер балалар арасында көптеп кездеседі (20%). Жастардың 32,2%-ы олардың мамандығына сұраныс жоқ деп шағымданды. Бұған қыз балалар (34,7%) көбірек көңіл аударды. Ал, ер балалар қыз балаларға қарағанда мамандық бойынша жұмыс ақысы төмен (16%) деп есептеді. Жастардың тек 9,2%-ы ғана олардың мамандығы ұнамайтынын атап көрсетті. Осылайша, жастардың практикалық жұмыс құзыреттілігін қалыптастыру сияқты ЖОО-ң проблемасы көрініс табады.

Кесте 4. Жастардың жұмысқа қатысты гендерлік айырмашылықтары, %

Жұмыста маңыздылығы	жынысы		Іріктеу бойынша
	әйел	ер	
Жоғары жалақы	24,82%	26,30%	25,4, %

Қызықты жұмыс	18,3%	18,4%	18,3%
Жұмыс орнын сақтау кепілдігінің болуы	6,6,0%	7,9%	7,1%
Еңбегімнің нәтижесі	26,4%	3,9%	17,8%
Әріптестерімен жақсы қары-қатынас	5,8%	5,3%	5,6%
Карьералық өсу үшін қолайлы жағдайлардың болуы	9,1%	11,8%	10,2%
Жеке және кәсіби өсу үшін мүмкіндіктер	2,5%	7,9%	4,6%
Қажетті еңбек құралдарымен қамтамасыз ету	2,5%	6,6%	4,6%
Материалдық жағдайларға қол жеткізу	0%	3,9%	1,5%
Басшылықтың қызметкерлермен жақсы қарым-қатынас	0,8%	2,6%	1,5%
Жұмыстың жеңілдігі мен пайдасы	1,7%	1,3%	1,5%
Тағы басқа	1,7%	3,9%	2,5%
Барлығы	100,0%	100,0%	100,0%

Жастардың пікірі бойынша жұмыс маңыздылығы бойынша рейтингісінің (4-кесте) бірінші орында жоғары жалақы (25,4% жауап) және оның қызықты мазмұны (18,3%) алып отыр. Тек, еңбегінің нәтижесінің болуын әйел адамдар (26,4%) көрсетті. Осылайша, қыз балалар жұмыста жұмыстың қызықты мазмұны болуы, еңбегінің жемісті болуына көбірек бағытталса, ал ер балалар жоғары жалақыға, жұмыс орнын сақтау кепілдігіне, қолайлы еңбек жағдайына, қажетті құралдармен қамтамасыз етілуіне көбірек бағытталған.

Кесте 5. Жастардың жұмыс орынының мамандығына сәйкестігінің гендерлік ерекшелігі

Сіз қазір жұмыс істеп жатқан мамандығыңыз	Жынысы		Іріктеу бойынша
	Әйел	Ер	
жұмысым менің мамандығыма сәйкес келеді	56,3%	63,2%	59,0%
жұмысым бітіріп шыққан мамандығыма жақын келеді	24,1%	23,7%	23,9%
Дипломыма сәйкес келмейді	19,6%	13,2%	17,0%
барлығы	100,0%	100,0%	100,0%

Қазіргі уақытта жастардың жұмыс орынының мамандығына сәйкестігінің гендерлік ерекшелігі бойынша талдау барысында ер адамдардың 63,2%-ы оқу орнында алған мамандығы бойынша жұмыс істейтіні, ал әйел адамдардың 24,1%-да жасап жатқан жұмыстары алған мамандықтарына жақын екені анықталды (5-кесте). Осылайша, жас мамандардың көпшілігінде (82,9%) мамандықтарының бастапқы және екінші таңдаулары сәтті болды деп айтуға болады. Сонымен қатар, жастардың 17,0% өз мамандығы бойынша жұмыс істемейтіні айқындалды.

Мамандыққа деген қызығушылық – бұл жастардың еңбек қызметінің одан арғы стратегиясын анықтайтын өте маңызды фактор. Алған мамандық көбірек ұнаған сайын, түлектердің жұмысқа орналасу болашағы тез әрі оңай, кәсіби мансаптық өсу де соғұрлым жоғары болуы ықтимал.

Қорыта келе, ерлер материалдық құндылықтарға көбірек артықшылық беретіні анықталды. Әйелдер үшін де материалдық құндылықтардың маңыздылығын байқаған жөн. Нарықтық жағдайда экономикалық немесе қаржылық тәуелсіздікке ұмтылатын әйелдердің үлесі өсуде. Демек, әйелдердің жұмыспен қамту саласындағы бәсекеге қабілеттілігі де өсуде.

Пайдаланылған әдебиеттер

1. Johnes, G. (2006), “Career interruptions and labour market outcomes”, EOC Working Paper Series, No. 45, Equal Opportunities Commission, Manchester.
2. Super D.E. et al. Vocational Development: A Framework of Research. - N.Y., 1957. Holland J. H., Holyoak K. J., Nisbett R.E., Thagard P. Induction: Processes of Inference, Learning, and Discovery. - Cambridge, MA: MIT Press, 1986.
3. Sizova L., Kladova N.V., Khusiainov T.M. Postgraduate strategies of classical university graduates: the gender aspect // Woman in Russian Society. 2016. No.1 . P. 92-102
4. Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837–855.
5. Hillage, J. and Pollard, E. (1998), “Employability: developing a frame work for policy analysis”,

Research Brief No.85, Department for Education and Employment, London, available at: www.dfes.gov.uk/research/data/uploadfiles/RB85.doc (accessed 2 February 2019).

6. Boswell, W. R., Boudreau, J. W., & Dunford, B. B. (2004). The outcomes and correlates of job search objectives: Searching to leave or searching for leverage? *Journal of Applied Psychology*, 89, 1083–1091.
7. Bennett, N., Dunne, E. and Carre, C. (1999), “Patterns of core and generic skill provision in higher education”, *Higher Education*, Vol. 37, pp. 71-93.
8. Feld, Scott L. (1981). The Focused Organization of Social Ties. *The American Journal of Sociology*, Vol. 86, No. 5, pp. 1015-1035.

ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ СТРАТЕГИИ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ (ПО РЕЗУЛЬТАТАМ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ)

А.Б. Сарсенова

PhD,

Казахский национальный женский педагогический университет,
Казахстан, г. Алматы, email: assel.sarsenova@inbox.ru

В статье по результатам эмпирического социологического исследования анализируются, что у большинства молодых специалистов первичный выбор профессии оказался успешным и реализуется по специальности или близко к этому. Особенно последовательны в этом юноши, которые отличаются немного более высоким уровнем компетентности, но испытывают (чаще, чем девушки) дефицит практического опыта. Профессионально-гендерное разделение труда является традиционным. Самым распространенным способом трудоустройства выступают социальные связи, знакомства. Эффективность институтов занятости - ярмарки вакансий, службы занятости – пока низка.

Ключевые слова: *гендер, трудоустройство, молодой специалист, профессия, занятость, поиск работы, социальные связи*

GENDER ASPECTS OF THE STRATEGY OF EMPLOYMENT OF YOUNG PROFESSIONALS (BASED ON THE RESULTS OF A SOCIOLOGICAL STUDY)

Assel Sarsenova

PhD, Kazakh National Women's Teacher Training University, Kazakhstan, Almaty, email:
assel.sarsenova@inbox.ru

According to the results of empirical sociological research, the article analyzes that the majority of young professionals' primary choice of profession was successful and is implemented in the specialty or close to it. Especially consistent in this young men who have a slightly higher level of competence, but experience (more often than girls) lack of practical experience. The occupational-gender division of labour is traditional. The most common way of employment are social ties. The effectiveness of employment institutions-job fairs, employment services-is still low.

Key words: *gender, employment, young professional, profession, employment, job search, social ties.*

Редакцияға 24.10.2019 түсті