

МРНТИ 06.77.64  
УДК 331

<https://doi.org/10.46914/1562-2959-2022-1-1-284-296>

**Б.А. УРАЗОВА,\*<sup>1</sup>**

м.э.н., ст. преподаватель.

\*e-mail: kabdenova.68@mail.ru

**А.А. КИМ,<sup>1</sup>**

к.э.н., доцент.

e-mail: annakim\_2017@mail.ru

**Г.К. КҰРМАНОВА,<sup>1</sup>**

к.э.н., доцент.

e-mail: gulnara.ru@mail.ru

**Б.Б. СУХАНБЕРДИНА,<sup>1</sup>**

к.э.н., доцент.

e-mail: suhanb@mail.ru

<sup>1</sup>Западно-Казахстанский инновационно-технологический университет, Казахстан, г. Уральск

## **ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ НЕСООТВЕТСТВИЕ И РЫНОК ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН**

### **Аннотация**

В данной статье на основе имеющихся данных из открытых источников анализируется образовательное несоответствие и его влияние на рынок труда в Республике Казахстан. Анализ литературы по менеджменту образования показывает, что многие страны занимаются изучением данной проблемы. Исследователи выделяют такие негативные эффекты от образовательного несоответствия, как текучесть кадров, неправильный выбор профессии, неудовлетворенность работой и заработком. Авторы, изучив зарубежную литературу по данной проблеме, предлагают использовать опыт Индии как вариант приведения образования в соответствие с потребностями рынка труда. На наш взгляд, в Республике Казахстан должны быть проведены серьезные системные исследования образовательного несоответствия со стороны научно-исследовательских институтов, государственных органов. Использование методики, предложенной Вердуго Р. и Вердуго Н., такими государственными органами, как Министерство образования и науки РК, а также Министерство труда и социальной защиты населения РК, поможет оценить реальное состояние образования и рынка труда и сделать соответствующие выводы для смягчения несоответствия. В конечном итоге казахстанская система высшего образования должна лучше адаптироваться к современным реалиям рынка труда. При написании статьи использовались экономико-статистические методы, методы анализа, синтеза, сравнения, аналогии.

**Ключевые слова:** образование, качество образования, рынок труда, несоответствие в образовании, навыки, государственные органы, знания.

### **Введение**

Традиционно теоретические и специальные знания являются ключом к высоким профессиональным позициям, связанным с дипломом о высшем образовании. Массовое присутствие выпускников вузов на рынке труда создает ситуацию, когда предложение больше, чем спрос, и многие молодые люди оказываются невостребованными на рынке труда. В Казахстане нередко можно встретить молодых людей, имеющих несколько дипломов о высшем образовании. Причинами обучения в вузах второй или третий раз являются невозможность найти работу по специальности, недовольство выбором специальности, неудовлетворенность заработной платой, быстрое устаревание специальностей в меняющемся мире. На это указывают многочисленные исследования в области менеджмента образования. Авторы преследуют цель выяснить, почему сложилась такая ситуация в образовании в Республике Казахстан и как смягчить отрицательное воздействие образовательного несоответствия на рынок труда.

## Методология

Предметом исследования является образовательное несоответствие и его влияние на рынок труда в Республике Казахстан. В качестве методологической основы исследования использованы экономико-статистические методы, методы анализа, синтеза, сравнения. Авторы изучили имеющиеся статистические данные по количеству высших учебных заведений в РК, возрастную структуру контингента вузов, показатели трудоустройства по данным Государственного центра выплаты пенсий. В статье приведены данные Национальной палаты предпринимателей «Атамекен», которая ежегодно проводит мониторинг образовательных программ отечественных вузов на соответствие современным требованиям подготовки специалистов. Одним из критериев является показатель уровня трудоустройства выпускников. На рынке труда страны наблюдаются перекосы между потребностью в работниках и количеством выпускников вузов. Невозможно существенно улучшить показатели занятости молодежи, если недостаточно рабочих мест. Улучшение образования и развития рабочей силы без создания рабочих мест просто ведет к наличию образованной молодежи, которая или является безработной, или имеет неполную занятость, или мигрирует в поисках лучших возможностей.

## Обзор литературы

Анализ литературы по менеджменту образования показывает, что многие страны занимаются изучением данной проблемы. Опасения по поводу чрезмерного образования были высказаны в 1970 годах, когда предложение образованных работников, казалось, опережало спрос на рынке труда [1, 2, 3], что, по-видимому, привело к существенному сокращению отдачи от обучения. В своей книге «Переобученный американец», вышедшей в 1976 г., Ричард Б. Фримен предсказывает, что ситуация с существенным переизбытком выпускников колледжей, вероятно, сохранится еще на многие годы вперед [3].

Имеется много свидетельств того, что чрезмерное образование влияет на результаты рынка труда, такие как текучесть кадров [4, 5], выбор профессии [6], удовлетворенность работой [7] и заработок [8, 9]. Например, более ранние исследования по влиянию несоответствия в образовании на заработную плату показали, что отдача от чрезмерного образования меньше отдачи от требуемого образования [10, 11, 12, 13]. Исследование McKinsey Center for Government (2012) предлагает объяснение несоответствия образования, от которого страдают многие экономики [14]. Во-первых, в исследовании отмечается, что в то время как быстрый технологический прогресс способствовал быстрым изменениям в типе востребованных навыков, сектор образования не смог приспособиться и произвести выпускников, обладающих такими навыками. Во-вторых, несоответствие было вызвано недостаточным сотрудничеством между учебными заведениями и рынками труда. В-третьих, внимание студентов, скорее всего, было направлено на простое получение степени, а не на приобретение навыков, важных для их будущей карьеры. В-четвертых, студенты не обладают достаточной информацией для принятия правильного решения о своей будущей карьере и не осведомлены о требованиях рынка труда или последствиях своих профессиональных предпочтений и компетенций [15].

Люди без достаточной информации могут не знать о спросе на рабочую силу в определенный период времени. Как правило, на людей влияет неспособность точно прогнозировать спрос на рабочую силу в будущем. Более того, некоторые из них могут не получить надлежащего образовательного руководства, что важно для принятия обоснованного решения о том, какие области обучения будут наиболее актуальны для рынка труда. В некоторых случаях выбор конкретной области обучения может зависеть прежде всего от семьи, социальных ценностей, соображений заработной платы или того факта, что студент может получить допуск только к определенному факультету/университету [16]. Выпускникам, чье образование не соответствует требованиям рынка труда, возможно, придется сменить работу и выбрать работу, не соответствующую их потенциалу и навыкам, что негативно скажется на их производительности. Увеличение инвестиций в образование наряду с отсутствием рабочих мест для высокообразованных людей создает проблему образованной безработицы [17].

Richard R. Verdugo и Naomi Turner Verdugo в 1989 г. из случайной выборки 14 596 белых мужчин в возрасте 25–64 лет проанализировали доходы тех, кто работал полный рабочий день круглый год. Результаты показывают, что переобученные работники – те, у кого уровень образования существенно выше среднего для их профессии, часто зарабатывают меньше, чем их адекватно образованные и недостаточно образованные коллеги [9].

Теория человеческого капитала утверждает, что чрезмерное образование работников, если оно существует, должно быть временным явлением, вызванным двумя причинами. Во-первых, это краткосрочное несоответствие между технологиями фирм и уровнем образования наемных работников. В условиях равновесия чрезмерно образованная рабочая сила не может сохраняться на рынке труда, поскольку фирмы корректируют свой технологический процесс, чтобы полностью использовать человеческий капитал своей рабочей силы. Во-вторых, новые выходцы на рынок труда могут первоначально принять работу, которая требует более низкой квалификации, чем та, которая получена этими работниками. Получая опыт и профессиональные навыки, они получают работу, соответствующую их уровню образования. Тем не менее несколько эмпирических исследований, проведенных в разных странах, показали, что чрезмерное образование является постоянной чертой рынков труда [18, 19, 20, 21].

### Основные положения

Казахстанская система высшего образования должна лучше адаптироваться к реалиям рынка труда и взять ориентир на подготовку высококвалифицированных кадров. По данным статистического сборника «Образование в Республике Казахстан» за 2016–2020 гг., в Казахстане на начало 2021 г. функционировало 125 высших учебных заведений [22].

В таблице 1 приведены данные по количеству обучающихся и их деление в соответствии с возрастом. Как видно из таблицы 1, за анализируемый период большее количество обучающихся было в 2019–2020 учебном году.

Таблица 1 – Казахстан: возрастная структура обучающихся вузов/человек

Учебный год	2015–2016	2016–2017	2017–2018	2018–2019	2019–2020	2020–2021
Всего	459 369	477 074	496 209	542 458	604 345	576 557
До 17 лет	1646	2332	2097	2597	3456	3038
17 лет	32 962	35 491	37 233	48 632	56 278	53 203
18-21 лет	293 331	296 111	299 934	319 076	346 391	337 885
22 года	39 734	39 705	41 432	40 825	40 701	39 896
23 года	25 407	28 645	29 082	29 390	29 851	28 015
24 года	18 734	20 611	21 022	20 869	22 825	20 695
25–29 лет	23 135	25 515	31 046	47 074	61 962	55 171
30–34 года	12 127	14 708	16 482	16 347	18 742	17 596
35–39 лет	7166	8026	10 229	9781	13 066	10 454
40–49 лет	4216	4953	6466	6673	9169	8454
50–59 лет	895	935	1151	1155	1859	2108
60 лет и старше	16	24	35	39	45	42

В 2020–2021 учебном году по сравнению с 2019–2020 учебным годом наблюдается снижение численности обучающихся в каждой возрастной категории. В 2020–2021 учебном году 380 473 студента получали платные образовательные услуги, 196 084 обучались по государственным образовательным грантам. Принято в 2020–2021 учебном году 152 789 человек, а выпущено 153 627 человек. Теоретически 153 627 выпускников вузов, состоящих из вновь выпустившихся (бакалавры) и получивших дипломы на базе среднего профессионального или высшего образования, должны выйти на рынок труда. Те, кто получил первое высшее образование, являются новичками на рынке труда; кто получает диплом о высшем образовании второй или третий раз, надеются улучшить свое положение на рынке труда, получать более высокую заработную плату, продвигаться по карьерной лестнице.

Согласно данным Государственного центра по выплате пенсий (ГЦВП), показатель трудоустройства всех выпускников вузов в 2017 г. составил 78,4%; в 2018 г. – 68,9%; в 2019 г. – 40%. Как отмечает интернет-ресурс newtimes.kz, по итогам 2020 г. почти половина университетов в Казахстане не может гарантировать своим студентам последующее трудоустройство. По данным МОН РК, около 25% выпускников становятся безработными, как только покидают стены родной альма-матер. Еще 60% работают не по специальности [23].

Исследования по итогам 2021 г., проведенные Национальной палатой предпринимателей «Атамекен», показывают, что средний процент трудоустроенных выпускников составил 77%, что выше на 12% показателя 2020 г. Исследования образовательных программ проводились по 19 критериям, объединенным в три блока: карьерные перспективы выпускников, качество образовательных программ и достижения обучающихся. Как показало исследование, значительно увеличился показатель удовлетворенности работодателей качеством и актуальностью образовательных программ вузов. Рейтинг также показал, что 85% образовательных программ вузов были согласованы с работодателями, 88% образовательных программ прошли аккредитацию в признанных аккредитационных агентствах [24].

Несмотря на увеличение среднего процента трудоустроенности выпускников вузов в 2021 г., в Республике Казахстан острыми остаются проблемы несоответствия в образовании, что является следствием неэффективности системы образования. Такая ситуация негативно отражается на рынке труда. Работа, которая не соответствует образованию или уровню образования, приводит к высокой текучести кадров на предприятиях, заниженной оплате труда работников, учитывая их образовательную квалификацию, и упущенным возможностям учиться на рабочих местах, в которых они предпочли бы работать.

Как отметил президент Республики Казахстан К. Токаев на заседании Мажилиса Парламента Республики Казахстан, «особое внимание следует уделить снижению безработицы, особенно молодежной. Выпускники вузов, колледжей, особенно молодежь без образования, не всегда имеют возможность трудоустроиться на постоянные рабочие места. Выживают, перебиваясь случайными заработками». Для снижения уровня безработицы необходимо «рассмотреть возможность увеличения продолжительности участия и размера оплаты труда по проектам «Молодежная практика» и «Первое рабочее место» [25].

Учеными отмечается, что «трудоустройство не по специальности и непродуктивная самостоятельная занятость молодежи ведут к снижению уровня человеческого капитала и потерям государственного бюджета ввиду «потенциально упущенной» выгоды от трудоустройства молодежи и выплат ею налогов». В этой связи возникают вопросы: как решаются проблемы несоответствия в образовании на уровне государства? что делать молодому человеку, получившему диплом о высшем образовании, если он не может найти работу по специальности?

В Республике Казахстан есть ряд специальностей, по которым специалисты в избытке готовятся в стране. Традиционно пользуются спросом у казахстанских студентов направления подготовки «социальные науки, экономика и бизнес». Недостаточное количество тех, кто выбирает стратегические области STEM (наука, технология, инженерия и математика). Президент страны К. Токаев отметил, что «нам всем нужно изменить взгляд на образование. Пора увлечения гуманитарными специальностями прошла, приоритет нужно отдать техническим профессиям. Предстоит взрастить новое поколение инженеров, промышленников» [25].

Быстро меняющийся мир привел к ускоренному развитию технологий, что предъявляет новые требования к подготовке будущих специалистов. Как отмечается в годовом отчете по рынку труда в Республике Казахстан, подготовленном акционерным обществом «Центр развития трудовых ресурсов», развитие технологий влечет за собой увеличение спроса как на профессии средней и высокой квалификации в области IT (специалисты по ИИ, машинному обучению, интернету вещей и др.), так и в смежных областях (разработка продукта, инженерия, маркетинг и т.д.) [26].

Но в то же время быстрый прогресс технологий не только открывает перспективы для экономики, но и приводит к возникновению новых вызовов в сфере труда. В Республике Казахстан более половины рабочих мест (52%) подвержены высокому или значительному риску автоматизации. Это означает, что изменяющиеся технологии приведут к тому, что люди будут вынуждены сменить не только свою работу, но и род занятий, большинству придется модер-

низировать свои навыки и методы работы. Отчасти это объясняется низким уровнем развития компетенций трудовых ресурсов, поскольку работники в Казахстане в значительно меньшей степени участвуют в работе, требующей умения решать сложные задачи, по сравнению со странами ОЭСР [26].

Таким образом, несоответствие в образовании можно рассматривать как случай, когда образовательная квалификация работника не соответствует образовательным требованиям его текущей работы. То есть работники считаются переобученными (недоученными), если их уровень образования выше (ниже), чем требуется для их нынешней профессии.

## Результаты и обсуждение

Обзор навыков взрослых показал, что 12,6% казахстанских работников никогда не были вовлечены в деятельность, которая включает в себя комплексные задачи [27].

Исчезновение старых и появление новых рабочих мест предъявляют требования к навыкам работников. Помимо технических навыков работникам необходимы специализированные навыки в области бизнеса, менеджмента, рекламы, торговли, продуктового и цифрового маркетинга.

Технологический прогресс дает преимущество работникам, обладающим высокой квалификацией, в то время как работники с низкой и устаревшей квалификацией сталкиваются с новыми вызовами. Получение второго или третьего высшего образования работниками с низкой и устаревшей квалификацией рассматривается как шанс улучшить свои знания и навыки и тем самым занять достойное место на рынке труда.

Развитие более сложной и конкурентоспособной экономики повышает спрос на высококвалифицированных специалистов, способных генерировать и внедрять новые идеи.

По данным Всемирного экономического форума, работникам в изменяющихся условиях необходимы навыки, которые представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Топ-10 востребованных навыков по секторам экономики

НАВЫКИ	ОТРАСЛИ											
	Транспортировка и хранение	Обрабатывающая промышленность	Финансовые услуги	Цифровые коммуникации и информационные технологии	Нефть и газ	Горнодобывающая и металлургическая промышленность	Здравоохранение	Государственный сектор	Образование	Продажи	Сельское хозяйство, продукты питания и напитки	Автомобильная промышленность
Активное обучение и стратегия обучения	■	■			■		■				■	
Комплексное решение проблем										■		
Аналитическое мышление и инновации			■	■								■
Использование технологий, мониторинг и контроль						■						
Разработка и программирование технологий												
Системный анализ и оценка												
Ориентация на услуги												
Лидерство и социальное воздействие								■				
Эмоциональный интеллект												
Критическое мышление и анализ												
Творчество, оригинальность и инициативность									■			
Рассуждения, решение проблем и способность формировать идеи												
Стойкость, стрессоустойчивость и гибкость		■										
Устранение неполадок и пользовательский опыт												
Навыки убеждения и ведения переговоров												
Контроль качества и безопасность												
Управление персоналом												
Инструктирование, наставничество и обучение												

Источники: Всемирный экономический форум (2020), The Future of Jobs Report

По данным [27], если в 2015 г. в Казахстане доля занятых с высшим образованием была 38%, а со средним специальным – 33%, то на сентябрь 2020 г. уже 43% занятых имеют высшее образование, 39% – среднее специальное (ТиПО). Однако уровень образования значительно отличается у наемных работников и самозанятых. Так, лишь 28% самозанятых имеют высшее образование, тогда как среди наемных работников эта доля составляет 47%. Школа является

последней ступенью образования для 32% самостоятельно занятого населения по всей стране, которое преимущественно проживает в сельской местности, что объясняет его низкую производительность и отражает структурные недостатки в области спроса на рынке труда. Высокообразованные работники сосредоточены в таких городах, как Алматы, Нур-Султан и Шымкент, где более 60% занятых окончили высшее учебное заведение. Это объясняется тем, что более половины вузов страны расположены в этих городах. Также 48% всех действующих предприятий страны, головные офисы национальных и иностранных компаний сконцентрированы в этих городах, что повышает конкуренцию как среди бизнеса, так и среди трудовых ресурсов, стимулируя к непрерывному развитию.

На рисунках 1 и 2 представлена структура занятого населения по уровню образования и структура занятого населения по регионам и уровню образования за 2020 г. Данные составлены Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан.

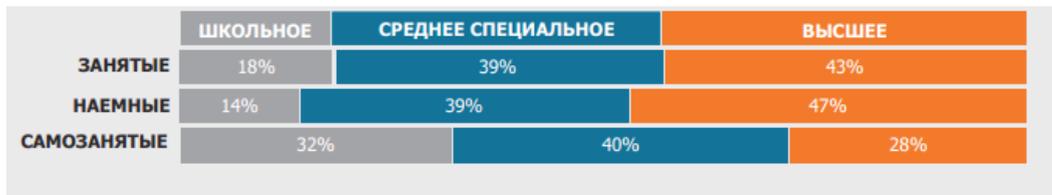


Рисунок 1 – Структура занятого населения по уровню образования за 2020 г.

Как видно из рисунка 1, наибольший процент лиц с высшим образованием сосредоточен в категории «наемные работники».

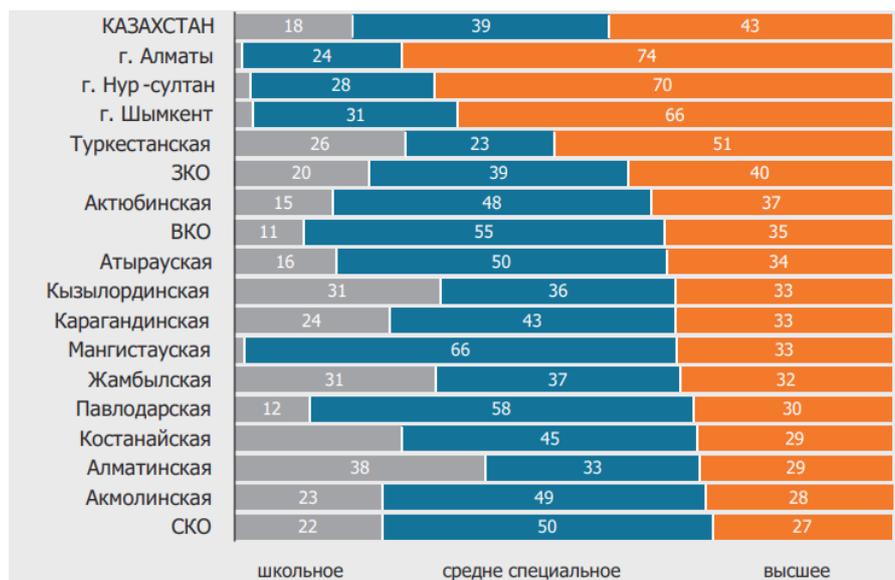


Рисунок 2 – Структура занятого населения по регионам и уровню образования за 2020 г.

Из рисунка 2 видно, что наименьшая доля занятых с высшим образованием характерна преимущественно для северных регионов – Северо-Казахстанской, Акмолинской и Костанайской областей, также для Алматинской области, поскольку в них высок спрос на рабочие профессии для сельского хозяйства. В северных регионах доля занятых с техническим и профессиональным образованием превышает 45% [27].

По результатам многих исследований на начало 2020 г. 28% молодых людей в Казахстане, в том числе и с высшим образованием, были заняты в неформальной экономике, занимаясь неквалифицированной, низкооплачиваемой работой, то есть налицо несоответствие между полученной квалификацией и выполняемой работой.

Безработица в стране стала более образованной. В сравнении с 2019 г. в 2020 г. по уровню образования динамика численности безработных среди лиц с высшим и послевузовским обра-

зованием продемонстрировала рост на 14%, составив 165,9 тыс. человек. При этом количество безработных людей с техническим и профессиональным образованием сократилось на 2%, со средним – на 10%. В 2020 г. в структуре безработных по образованию наблюдается сохранение тенденции к преобладанию женщин среди безработных с высшим образованием (56,1%). В сравнении с 2019 г. прирост безработных женщин с высшим образованием составил 14,8%, а мужчин – 13,6%. Наряду с этим наблюдаются гораздо более быстрые темпы сокращения численности безработных женщин с ТиПО и средним образованием на 3% и 13% соответственно, тогда как для безработных мужчин эти показатели уменьшились лишь на 0,4% и 7% соответственно [27].



Рисунок 3 – Безработные по полу и образованию, тыс. человек

Для снижения уровня безработицы среди образованной молодежи этой молодежи не обязательно второй или третий раз поступать в вуз. Необходима работа по профессиональной ориентации путем создания консультативных центров для молодежи, повышение осведомленности о государственной поддержке и инициативах в области развития молодежного предпринимательства. С национальной точки зрения если недавние выпускники не обладают навыками, необходимыми рынкам труда, это означает, что системе подготовки выпускников университетов не хватает эффективности в распределении ресурсов, что приводит к расточительным расходам национального бюджета на образование.

Молодые люди после окончания вуза не имеют достаточного опыта работы и необходимых профессиональных знаний и квалификаций, что создает преграды при трудоустройстве, поэтому для решения данной проблемы в менеджменте образования подчеркивается, что нужно использовать в преподавании специальных дисциплин практиков, открывать в вузах специализированные кабинеты. Для этих целей университеты подписывают меморандумы о сотрудничестве с предприятиями, согласовывают образовательные программы с работодателями.

Для анализа несоответствия образования в РК можно использовать разные методики, которые прошли апробацию в различных странах. Например, в Индии для выявления чрезмерно образованных и недостаточно образованных работников следовали процедуре, описанной в работе Verdugo, R.R. и Verdugo, N.T. [9]. Мы считаем, что в Казахстане можно использовать методику, апробированную в Индии, так как образовательные системы в двух странах имеют идентичные ступени высшего и послевузовского образования (бакалавриат, магистратура, докторантура).

В Индии были опрошены более 170 000 лиц возрастной группы 15–64 года, то есть лица трудоспособного возраста.

Использование данной методики определения образовательного несоответствия Министерством образования и науки РК, а также Министерством труда и социальной защиты населения РК поможет оценить реальное состояние образования и его влияние на рынок труда.

У данных ведомств есть все необходимые ресурсы и полная информация о количестве обучающихся и работающих в разрезе специальностей, возраста, гендера, социального положения. Следуя процедуре Verdugo R.R. и Verdugo N.T., для каждой профессиональной группы можно вычислить среднее и стандартное отклонение уровней образования всех работников в этой профессиональной группе. Работники, уровень образования которых на одно стандартное отклонение выше (ниже) среднего уровня образования их профессиональной группы, классифицируются как сверхобразованные (недообразованные). Независимо от выбора профессиональной категории существует значительная разница в уровне образования работников, и случаи несоответствия образования довольно распространены. Распространенность чрезмерного

образования будет варьироваться в зависимости от различных профессиональных категорий. Расчеты, проведенные в Индии, показывают, что в целом доля лиц с избыточным образованием составляет 17,17%, что свидетельствует о том, что примерно пятая часть всех работников имеет избыточную квалификацию для своей соответствующей профессии. Показатели недостаточного образования довольно высоки для различных профессиональных категорий, они варьируются от 9,91% для служащих и связанных с ними работников до 35,45% для работников, связанных с производством, операторов транспортного оборудования и рабочих. В целом доля лиц с недостаточным образованием составляет 31,19%, что свидетельствует о том, что около трети всех работников имеют недостаточную квалификацию для своей профессии. Только 51,64% работников имеют достаточную квалификацию для своих профессий [28].

В результате анализа анкет в Индии были получены три важных факта образовательного несоответствия на индийском рынке труда. Во-первых, случаи несоответствия в образовании довольно распространены. Во-вторых, существуют значительные различия в показателях недостаточного и чрезмерного образования в различных профессиях. В-третьих, доля работников с адекватным уровнем образования является самой высокой для рабочих мест «белых воротничков» и самой низкой для рабочих мест «синих воротничков». Это свидетельствует о недостаточных возможностях трудоустройства высокообразованных работников на индийском рынке труда. Рабочие места «белых воротничков» обычно требуют высокой квалификации, что приводит к относительно однородному уровню образования работников. Поскольку рабочие места «синих воротничков» обычно требуют низкой квалификации, они обеспечиваются либо низкоквалифицированными рабочими, либо теми рабочими, которые имеют более высокий уровень образования, но не могут обеспечить лучшую занятость. Таким образом, в случае ограниченных возможностей трудоустройства для высококвалифицированных работников частота несоответствий в образовании будет выше на рабочих местах «синих воротничков». Проведенный анализ привел к неутешительному выводу, что индийский рынок труда не способен обеспечить работой высококвалифицированных специалистов, и эта проблема постепенно усугубляется по мере повышения уровня образования личности.

Использование данной методики позволяет определить влияние образовательного несоответствия на уровень заработной платы. Оказалось, что в Индии сверхобразованные работники получают более низкую заработную плату, чем другие работники с аналогичным уровнем образования, но которые заняты в профессиях, для которых они имеют достаточную квалификацию. Однако в рамках определенной профессии сверхобразованные (недообразованные) работники, как правило, зарабатывают больше (меньше), чем работники со средним уровнем образования. Многие поступают в вузы второй или третий раз в надежде улучшить свое материальное положение и уровень заработной платы.

## **Заключение**

Важность качественного высшего образования неоспорима. Неизбежной проблемой является неспособность отечественного рынка труда обеспечить работой образованных специалистов. Опросы, ежегодно проводимые Национальной палатой предпринимателей «Атамекен», показывают, что в настоящее время ограниченные возможности трудоустройства, доступные образованным работникам, вынуждают их искать относительно низкоквалифицированную работу, что приводит к частым случаям несоответствия в образовании, более низкой доходности для этих людей и переобучению. Обзор навыков взрослых показал, что 12,6% казахстанских работников никогда не были вовлечены в деятельность, которая включает в себя комплексные задачи.

Кроме того, существуют различия в распределении доходов. Например, работающие женщины получают значительно более низкую заработную плату, чем их коллеги-мужчины, даже если у них одинаковый уровень образования. Текущий социальный спрос требует другого стиля обучения, который далек от традиционных методов, основанных на пассивном накоплении знаний. Образовательное несоответствие создает социальные потери, растрату бюджетных средств, которые субсидируют систему образования. Это приводит к тому, что вузовская система не может готовить выпускников с навыками, необходимыми для удовлетворения потребностей на рынке труда.

Навыки являются критически важными активами для отдельных лиц, предприятий и общества, и формирование базовых навыков на раннем этапе путем повышения качества начального и среднего образования имеет значение. Исчезновение старых и появление новых рабочих мест предъявляют требования к навыкам работников. Помимо технических навыков работникам необходимы специализированные навыки в области бизнеса, менеджмента, рекламы, торговли, продуктового и цифрового маркетинга.

Сокращение несоответствия в образовании с долгосрочным эффектом таким образом, чтобы помочь экономикам максимально использовать свои навыки рабочей силы, требует совместных усилий всех заинтересованных сторон. Во-первых, необходимы действия, чтобы сократить разрыв между тем, что преподают колледжи/университеты, и навыками, требуемыми работодателями. Во-вторых, в течение жизненного цикла занятости необходимо постоянное вмешательство, направленное на непрерывное развитие навыков.

Какие компетенции нужны выпускникам для выхода на рынок труда и какие из них важнее для долгосрочного трудоустройства? Каким должно быть содержание учебных программ для формирования необходимых навыков? Эти вопросы имеют значение не только с научной точки зрения, но и для обеспечения более эффективной организации образования. Несоответствие может быть смягчено путем неформального систематического сотрудничества между колледжами/университетами и работодателями. В этом сотрудничестве должны быть заинтересованы не только учреждения образования, но и сами предприятия. Студенты являются потенциальными работниками предприятий. Качество работы будет зависеть от полученных компетенций.

В существующей академической системе студентов следует поощрять к обучению в рамках междисциплинарного подхода, чтобы они приобрели широкий спектр знаний в различных областях обучения. Взаимосвязь между уровнем квалификации работников и их результатами на рынке труда позволит выявить дополнительные возможности. В частности, это поможет оценить спрос на рынке труда на конкретные навыки, которые затем могут быть использованы для разработки соответствующей образовательной политики.

Сами работодатели также должны играть ключевую роль в смягчении несоответствия, высказывая свои опасения и отказываясь принимать на работу выпускников из колледжей и университетов, не обладающих соответствующими знаниями и навыками. Чтобы уменьшить проблемы несоответствия, структура заработной платы работодателя должна основываться на навыках, а не на простом обладании дипломом.

Важно обеспечить более эффективные связи между университетами/профессионально-техническими школами и частным сектором, чтобы выпускники могли соответствовать требованиям работодателей. Сотрудничество между секторами образования и занятости должно осуществляться с помощью системы государственной поддержки. Стратегии активизации должны быть сосредоточены не только на немедленной выгоде заполнения вакансии, но и учитывать долгосрочные последствия решений по обучению и трудоустройству для возможности трудоустройства и адаптации людей. Оценка результатов множества образовательных программ путем своевременного мониторинга качества образования и в конечном итоге его полезности на рынке труда и решения на базе этих оценок также помогут смягчить образовательное несоответствие.

Сложившаяся ситуация на рынке труда требует от вузов реформирования своей деятельности. Высшие учебные заведения должны задавать себе вопросы о внутренней ответственности: какие программы и услуги являются неотъемлемой частью нашей миссии? как мы можем лучше удовлетворить потребности наших студентов? В современных условиях работа в вузе требует от преподавателей постоянного и эффективного профессионального развития. Преподаватели должны быть в курсе самых разнообразных меняющихся стандартов, учебных программ и педагогических методов.

Так как знания являются ключевым активом, вузы должны искать лучшие способы преобразования этих знаний в эффективное принятие решений и действия. В этом ключе вузы можно рассматривать как адаптивные социальные системы, в которых преподаватели сотрудничают со студентами для достижения общих целей. Практика управления знаниями может обеспечить основу для понимания того, как и где сосредоточить энергию для улучшения результатов обучения, учитывая цели и миссию вуза.

ЛИТЕРАТУРА

- 1 Berg I. Education and Jobs: The Great Training Robbery. Praeger. 1970.
- 2 Freeman R. Overinvestment in College Training? J. Hum. Resour. No. 10. P. 287–311.
- 3 Freeman R. The Overeducated American, Academic Press. New York. 1976.
- 4 Hersch J. Education Match and Job Match. Review of Economics and Statistics. 1991. Vol. 73. No. 1. P. 140–144.
- 5 Topel R. Job mobility, search, and earnings growth: A reinterpretation of human capital earnings functions. Research in Labour Economics. 1986. Vol. 8. P. 199–233.
- 6 Viscus W.K. Job Hazards and Worker Quit Rates: An Analysis of Adaptive Worker Behavior. International Economic Review. 1979. Vol. 20. No. 1. P. 29–58.
- 7 Tsang M.C., Levin H.M. The economics of overeducation. Economics of Education Review. 1985. Vol. 4. No. 2. P. 93–104.
- 8 Duncan G.J., Hoffman S.D. The incidence and wage effects of overeducation. Economics of Education Review. 1981. Vol. 1. No. 1. P. 75–86.
- 9 Verdugo R.R., Verdugo N.T. The Impact of Surplus Schooling on Earnings: Some Additional Findings. Journal of Human Resources. 1989. Vol. 24. No. 4. P. 629–643.
- 10 Cohn E. The impact of surplus schooling on earnings: Comment. Journal of Human Resources. 1992. No. 27(4). P. 679–682.
- 11 Cohn E., Khan S.P. The wage effects of overschooling revisited. Labour Economics. 1995. No. 2. P. 67–76.
- 12 Cohn E., Ng Y.C. Incidence and wage effects of overschooling and underschooling in Hong Kong, Economics of Education Review. 2000. Vol. 19. No. 2. P. 159–168.
- 13 Hartog J., Oosterbeek H. Education, allocation and earnings in the Netherlands: Overschooling? Economics of Education Review. 1988. No. 7(2). P. 185–194.
- 14 McKinsey Center for Government. Education to employment: Designing a system that works. New York: McKinsey Center for Government. 2012.
- 15 Piriya Pholphiriu. Educational Mismatches and Labor Market Outcomes: Evidence from both Vertical and Horizontal Mismatches in Thailand. Education + Training. 2017. Vol. 59. Issue 5. doi: 10.1108/ET-11-2016-0173
- 16 Veneri C.M. Can occupational labor shortages be identified using available data? Monthly Labor Review. 1999. P. 15–21.
- 17 Dore R.P. The Diploma Disease: Education, Qualification and Development, University of London. London, 1976.
- 18 Dolton P., Vignoles A. The incidence and effects of overeducation in the UK graduate labour market. Economics of Education Review. 2000. Vol. 19. No. 2. P. 179–198.
- 19 Frenette M. The overqualified Canadian graduate: the role of the academic program in the incidence, persistence, and economic returns to overqualification. Economics of Education Review. 2004. Vol. 23. No. 1. P. 29–45.
- 20 Mavromaras K., McGuinness S., Wooden M. Overskilling in the Australian labour market. Australian Economic Review. 2007. Vol. 40. No. 3. P. 307–312.
- 21 Sloane P.J., Battu H., Seaman P.T. Overeducation, undereducation and the British labour market. Applied Economics. 1999. Vol. 31. No. 11. P. 1437–1453.
- 22 Образование в Республике Казахстан / Статистический сборник / на казахском и русском языках / Агентство по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан Бюро национальной статистики. – 167 с.
- 23 Более 60 казахстанских вузов готовят безработных. URL: <https://newtimes.kz>
- 24 Названы лидеры и аутсайдеры среди вузов Казахстана. URL: <https://kapital.kz>
- 25 Выступление Главы государства К.К. Токаева на заседании Мажилиса Парламента Республики Казахстан. URL: <https://www.akorda.kz>
- 26 URL: <https://iac.enbek.kz>. ЦРТП\_Годовой отчет по рынку труда\_сентябрь\_2021.
- 27 OECD Skills Matter: Additional Results from the Survey of Adult Skills. 2019.
- 28 Sharma S., Sharma P. Educational mismatch and its impact on earnings: evidence from Indian labour market. International Journal of Social Economics. 2017. Vol. 44. No. 12. P. 1778-1795. URL: <https://doi.org/10.1108/IJSE-05-2016-0134>

## REFERENCES

- 1 Berg I. (1970) *Education and Jobs: The Great Training Robbery*. Praeger.
- 2 Freeman R. Overinvestment in College Training? *J. Hum. Resour.* No. 10. P. 287–311.
- 3 Freeman R. (1976) *The Overeducated American*, Academic Press. New York.
- 4 Hersch J. (1991) Education Match and Job Match. *Review of Economics and Statistics*. Vol. 73. No. 1. P. 140–144.
- 5 Topel R. (1986) Job mobility, search, and earnings growth: A reinterpretation of human capital earnings functions. *Research in Labour Economics*. Vol. 8. P. 199–233.
- 6 Viscus W.K. (1979) Job Hazards and Worker Quit Rates: An Analysis of Adaptive Worker Behavior. *International Economic Review*. Vol. 20. No. 1. P. 29–58.
- 7 Tsang M.C., Levin H.M. (1985) The economics of overeducation. *Economics of Education Review*. Vol. 4. No. 2. P. 93–104.
- 8 Duncan G.J., Hoffman S.D. (1981) The incidence and wage effects of overeducation. *Economics of Education Review*. Vol. 1. No. 1. P. 75–86.
- 9 Verdugo R.R., Verdugo N.T. (1989) The Impact of Surplus Schooling on Earnings: Some Additional Findings. *Journal of Human Resources*. Vol. 24. No. 4. P. 629–643.
- 10 Cohn E. (1992) The impact of surplus schooling on earnings: Comment. *Journal of Human Resources*. No. 27(4). P. 679–682.
- 11 Cohn E., Khan S.P. (1995) The wage effects of overschooling revisited. *Labour Economics*. No. 2. P. 67–76.
- 12 Cohn E., Ng Y.C. (2000) Incidence and wage effects of overschooling and underschooling in Hong Kong. *Economics of Education Review*. Vol. 19. No. 2. P. 159–168.
- 13 Hartog J., Oosterbeek H. (1988) Education, allocation and earnings in the Netherlands: Overschooling? *Economics of Education Review*. No. 7(2). P. 185–194.
- 14 McKinsey Center for Government. *Education to employment: Designing a system that works*. New York: McKinsey Center for Government. 2012.
- 15 Piriya Pholphiriu. *Educational Mismatches and Labor Market Outcomes: Evidence from both Vertical and Horizontal Mismatches in Thailand*. *Education + Training*. 2017. Vol. 59. Issue 5. doi: 10.1108/ET-11-2016-0173
- 16 Veneri C.M. (1999) Can occupational labor shortages be identified using available data? *Monthly Labor Review*. P. 15–21.
- 17 Dore R.P. *The Diploma Disease: Education, Qualification and Development*, University of London. London, 1976.
- 18 Dolton P., Vignoles A. (2000) The incidence and effects of overeducation in the UK graduate labour market. *Economics of Education Review*. Vol. 19. No. 2. P. 179–198.
- 19 Frenette M. (2004) The overqualified Canadian graduate: the role of the academic program in the incidence, persistence, and economic returns to overqualification. *Economics of Education Review*. Vol. 23. No. 1. P. 29–45.
- 20 Mavromaras K., McGuinness S., Wooden M. (2007) Overskilling in the Australian labour market. *Australian Economic Review*. Vol. 40. No. 3. P. 307–312.
- 21 Sloane P.J., Battu H., Seaman P.T. (1999) Overeducation, undereducation and the British labour market. *Applied Economics*. Vol. 31. No. 11. P. 1437–1453.
- 22 *Образование в Республике Казахстан / Statisticheskij sbornik / na kazahskom i russkom jazykah / Agentstvo po strategicheskomu planirovaniju i reformam Respubliki Kazakhstan Bjuro nacional'noj statistiki. – 167 p.*
- 23 *Bolee 60 kazahstanskih vuzov gotovjat bezrobotnyh*. URL: <https://newtimes.kz>
- 24 *Nazvany lidery i autsajdery sredi vuzov Kazahstana*. URL: <https://kapital.kz>
- 25 *Vystuplenie Glavy gosudarstva K.K. Tokaeva na zasedanii Mazhilisa Parlamenta Respubliki Kazakhstan*. URL: <https://www.akorda.kz>
- 26 URL: <https://iac.enbek.kz>. CRTR\_Godovoj otchet po rynku truda\_sentjabr'\_2021.
- 27 *OECD Skills Matter: Additional Results from the Survey of Adult Skills*. 2019.
- 28 Sharma S., Sharma P. Educational mismatch and its impact on earnings: evidence from Indian labour market. *International Journal of Social Economics*. 2017. Vol. 44. No. 12. R. 1778-1795. URL: <https://doi.org/10.1108/IJSE-05-2016-0134>

**B.A. URAZOVA,\*<sup>1</sup>**

m.e.s., senior lecturer.

\*e-mail: kabdenova.68@mail.ru

**A.A. KIM,<sup>1</sup>**

c.e.s., associate professor.

e-mail: annakim\_2017@mail.ru

**G.K. KÜRMANOVA,<sup>1</sup>**

c.e.s., associate professor.

e-mail: gulnara.ru@mail.ru

**B.B. SUKHANBERDINA,<sup>1</sup>**

c.e.s., associate professor.

e-mail: suhanb@mail.ru

<sup>1</sup>West-Kazakhstan Innovative-Technological  
University, Kazakhstan, Uralsk

## EDUCATIONAL MISMATCH AND THE LABOR MARKET IN KAZAKHSTAN

### Abstract

This article analyzes the educational mismatch and its impact on the labor market in the Republic of Kazakhstan based on available data from open sources. An analysis of the literature on education management shows that many countries are studying this problem. Researchers identify such negative effects from educational mismatch as staff turnover, the wrong choice of profession, dissatisfaction with work and earnings. The authors, having studied foreign literature on this issue, suggest using the experience of India as an option to bring education in line with the needs of the labor market. In our opinion, in the Republic of Kazakhstan, serious, systematic studies of educational discrepancy should be carried out by research institutes and government bodies. Using the methodology proposed by R. Verdugo and N. Verdugo by such state bodies as the Ministry of Education and Science of the Republic of Kazakhstan, as well as the Ministry of Labor and Social Protection of the Population of the Republic of Kazakhstan, will help to assess the real state of education and the labor market and draw appropriate conclusions to mitigate the discrepancy. Ultimately, Kazakhstan's higher education system must better adapt to the current realities of the labor market. When writing the article, economic and statistical methods, methods of analysis, synthesis, comparison, analogy were used.

**Key words:** education, quality of education, labor market, mismatch in education, skills, government agencies, knowledge.

**Б.А. УРАЗОВА,\*<sup>1</sup>**

Э.Ф.М., аға оқытушы.

\*e-mail: kabdenova.68@mail.ru

**А.А. КИМ,<sup>1</sup>**

Э.Ф.К., доцент.

e-mail: annakim\_2017@mail.ru

**Г.К. КҰРМАНОВА,<sup>1</sup>**

Э.Ф.К., доцент.

e-mail: gulnara.ru@mail.ru

**Б.Б. СУХАНБЕРДИНА,<sup>1</sup>**

К.Э.Н., доцент.

e-mail: suhanb@mail.ru

<sup>1</sup>Батыс Қазақстан инновациялық-технологиялық  
университеті, Қазақстан, Орал қ.

## ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ БІЛІМ БЕРУ СӘЙКЕССІЗДІГІ ЖӘНЕ ЕҢБЕК НАРЫҒЫ

### Аңдатпа

Бұл мақалада ашық дереккөздерден алынған деректер негізінде білім берудегі сәйкессіздік және оның Қазақстан Республикасындағы еңбек нарығына әсері талданды. Білім беруді басқару бойынша әдебиеттерді талдау бұл мәселені көптеген елдердің зерттеп жатқанын көрсетеді. Зерттеушілер білім берудегі

сәйкессіздігінен кадрлардың тұрақтамауы, мамандықты дұрыс таңдамау, жұмыс пен табысқа қанағаттанбау сияқты жағымсыз салдарды анықтайды. Осы мәселе бойынша шетелдік әдебиеттерді зерттей келе, авторлар білім беруді еңбек нарығының қажеттіліктеріне сәйкестендіру опциясы ретінде Үндістан тәжірибесін пайдалануды ұсынады. Біздің ойымызша, Қазақстан Республикасында ғылыми-зерттеу институттары, мемлекеттік органдар тарапынан білімдегі сәйкессіздікке байыпты, жүйелі зерттеулер жүргізілуі тиіс. ҚР Білім және ғылым министрлігі, сондай-ақ ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі сияқты мемлекеттік органдар Р. Вердуго және Н. Вердуго ұсынған әдістемені пайдалануы, білім беру мен еңбек нарығының нақты жай-күйін бағалауға және сәйкессіздікті жеңілдету үшін тиісті қорытындылар жасауға көмектеседі. Сайып келгенде, қазақстандық жоғары білім беру жүйесі еңбек нарығының қазіргі заманғы болмысына жақсы бейімделуге тиіс. Мақала жазу кезінде экономикалық-статистикалық әдістер, талдау, синтез, салыстыру, ұқсастық әдістері қолданылды.

**Тірек сөздер:** білім беру, білім беру сапасы, еңбек нарығы, білім берудегі сәйкессіздік, дағдылар, мемлекеттік органдар, білім.