

БӨЛІМ: ЖАЛПЫ РУБРИКА

Жас маманның кәсіби қызметтің әртүрлі салаларына бейімделу мәселесі

ЖАРИЯЛАНДЫ
28.04.2022СІЛТЕМЕ
<https://bilimger.kz/119570/>

Кіріспе

Жоғары оқу орнының түлектерінде болашақ жұмыс туралы өз ойлары мен түсініктері, яғни болашақ жұмыстан күтетін үміттері болады. Егер де олардың үміттері ақталмай қалса, жұмыс өз ойлағандарындай болмаса, жас маман таңдаған мамандығына күмәндәніп, көңілі толмауы мүмкін. Өйткені түлектердің жоғары оқу орыннан алған теориялық білімдерін тәжірибе жүзінде көрсету қажет болады. Көп жағдайда бұл ауысу түлектерге қиын соғады, тіпті өздеріне деген сенімділіктерін де жоғалтып алуы мүмкін. Түлектерге алғашқы оң кәсіби тәжірибе жинауға көмектесу-жұмысқа қабылдайтын барлық мекемелердің алдында тұрған міндет. Әрине, бұл міндеттерді жас мамандардың кәсіби бейімделу процесі ұйымдастырылған жағдайда ғана шешуге болады. Қазіргі уақытта жас мамандарды-түлектерді даярлаудың өзекті мәселесі: олардың кәсіби бейімделуі мен әлеуметтенуінің ерекшелігі, олардың кәсіби құзыреттілігін және қазіргі жағдайда кәсіби қызметке дайындығын қалыптастыру болып табылады. Жас мамандарды даярлау процесінде түлектерге кәсіби қызметке қосылуға және оны сәтті жүзеге асыруға мүмкіндік беретін кешенді білім ғана емес, дағдылар мен әдеттер де алынуы керек. Адамның кәсіби ортаға бейімделу процесі келесі сұрақтарды тудырады: адам жұмыс ортасын қалай қабылдауы керек және оған бейімделуі керек пе немесе қоршаған ортаның өзі өзгеруді талап ете ме; адамға және оның қоршаған ортасына әсер ету жолдары мен әдістері қандай және қызметкердің талаптарын ескеретін критерийлер қандай және т. б.

Қызметкердің бейімделуінің прогрессивті және регрессивті түрлері бар. Соңғысы теріс мазмұны бар ортаға пассивті бейімделу жағдайында орын алады (мысалы, төмен еңбек тәртібі). Бейімделу процесінде маманның күш-жігері, оның өзін-өзі жетілдіруге дайындығы маңызды орын алады. Түлектердің кәсіби қызметке бейімделуінің проблемалары мен қарама-қайшылықтары жұмыс орнында көрсетілетін бейімделу түрінде көрінеді. Студенттердің жартысы ғана бейімделу процесінің тез немесе қалыпты өтуімен және оның оң нәтижесімен, күтілетін кәсіби қызметке қойылатын талаптар мен

жас мамандардың мүмкіндіктері арасында күрт айырмашылықтардың болмауымен сипатталатын прогрессивті немесе қалыпты бейімделуді көрсетті. Қалғандары бейімделуде үлкен қиындықтарға тап болады (бейімделу қиын) немесе кәсіби қызмет жағдайларына бейімделе алмады (бейімделу). Мұндай жағдай ЖОО-дағы оқу процесі болашақ мамандарды еңбек нарығы мен өндірістің қазіргі заманғы талаптарына кәсіби бейімдеуге жеткілікті бағдарланбағанын, сондай-ақ маманның кәсіби құзыреттері ескерілмегенін көрсетеді.

Жалпы, жас маман-түлектерді маңыздылық тәртібімен бейімдеу мәселелері 1-кестеде келтірілген.

Жас маман-түлектерді бейімдеу мәселелері	
<u>Жұмыс берушілердің көзқарасы</u>	<u>Сарапшылардың көзқарасы</u>
Жоғары жалақы күту	Нақты практикадағы жас мамандардың білімі мен дағдыларының болмауы
Кәсіби тәжірибенің болмауы	Кәсіби тәжірибенің болмауы
Өзін-өзі жоғары бағалау	Еңбек және кәсіби мүдделердің белгісіздігі
Мансаптық өсуге қатысты күтулер	Жоғары жалақы күту
Командада жұмыс істей алмау	Өзін-өзі жоғары бағалау
Жас мамандардың нақты практикадан білімі мен дағдыларының болмауы	Командада жұмыс істей алмау
Еңбек жағдайларына қойылатын жоғары талаптар	Еңбек жағдайларына қойылатын жоғары талаптар
Еңбек және кәсіби мүдделердің белгісіздігі	Мансаптық өсуді күту

1-кесте

Еңбек нарығына шығу кезінде түлектерді бейімдеу мәселелерін талдай отырып, кестеде көрсетілген жұмыс берушілердің бағалауы бойынша (1-кесте) келесі сипаттамалар ескеріледі: жалақы бойынша жоғары күтулер және кәсіби тәжірибенің болмауы немесе болмауы, бұл сұралған жұмыс берушілердің 64 және 62% көрсетті. Жас мамандардың өзін-өзі жоғары бағалау мәселесі үшінші орында (36 %).

Проблемалардың тағы бір тобы-мансаптық ілгерілеу бойынша жоғары үміттер, командада жұмыс істей алмау және жас мамандардың нақты практикадан білімі мен дағдыларының болмауы (бұл проблемалар туралы респонденттердің 28% — ы хабарлады). Жоғары оқу орындарының түлектерін бейімдеу мәселелері де сарапшылармен белгіленді. Олардың пікірінше, жас мамандардың бейімделуіндегі ең маңызды проблемалар-бұл жас мамандардың білімі мен дағдыларын нақты тәжірибеден ажырату, кәсіби тәжірибенің болмауы немесе болмауы және еңбек пен кәсіби

мүдделердің белгісіздігі.Қалыптасқан жағдайдан шығу жолы, біздің ойымызша, екі бағыттағы қозғалыс болып табылады. Бір жағынан, ЖОО түлектерінің еңбек нарығына шығу бойынша ұйымдастырушылық жұмысы. Екінші жағынан, жұмыс берушінің жас мамандар мен тәжірибелі мамандарға сараланған көзқарастың қажеттілігін түсінуі.Бұл нақты жеке қасиеттер мен жұмыс күтулерін ескере отырып, жұмысқа қабылдау кезінде біліктілік талаптарын түзету мақсатында бейімдеу және оқыту бағдарламасын әзірлеуді білдіреді.Соңғы уақытта ғылыми журналдар мен мерзімді басылымдар беттерінде қаралатын өзекті мәселе іс жүзінде жас мамандарды жоғары оқу орындарында даярлаудың нарық талаптарына сәйкес келмеуі болып табылады. Еңбек нарығына шығу кезінде бұл проблеманың көрінісі, ең алдымен, мамандардың осы санатының бәсекеге қабілеттілігінің төмендеуін, сондай-ақ кәсіби күйзеліске жоғары сезімталдықты қамтиды.Еңбек нарығына шыққан кезде жас маман-түлектерге аз немесе аз стресстік әсер ететін себептерді қарастыруға тоқталайық.Жас мамандарды даярлау сапасының университеттердегі еңбек нарығына сәйкес еместігін, атап айтқанда, жұмыс берушілер оларға қойылатын талаптар бойынша бағалауға болады. «Қазіргі жұмыс берушінің басымдықтары» зерттеуіне сәйкес, жас мамандар үшін жұмысқа орналасудан бас тартудың негізгі себептері сараланып, 2-кестеде келтірілген.

Жұмыс берушілердің жас маман-түлектерді жұмысқа орналастырудан бас тарту себептерін бөлу

Рейтинг	Түлектерінің пікірі	Жұмыс берушілердің пікірі
1	Жұмыс берушілердің жұмыс тәжірибесінсіз жұмысқа қабылдауға құлықсыздығы	Нашар өзін-өзін таныстыру
2	Еңбек жағдайларына қанағаттанбау	Тәжірибенің болмауы
3	Өзін-өзі таныстырудың болмауы	Кәсіби өсу жоспарының болмауы
4	Өзін-өзі таныстырудың проблемалары	Теориялық дайындықтың төмен деңгейі
5	Парақорлық	Жұмыс істегісі келмеуі, корпоративтік мәдениетке сәйкес келмеуі

2-кесте

Сондықтан түлектер мен жұмыс берушілердің қарама-қайшы өзара үміттері, жоғары оқу орнындағы дайындық деңгейіне қойылатын қарама-қайшы талаптар, түлектердің де, жұмыс берушілердің де жұмысқа орналасу проблемаларының себептеріне деген әртүрлі көзқарас бейімделудің бұзылуына ғана емес, сонымен қатар еңбек нарығына шығу кезінде жас мамандардың елеулі күйзелісінің қалыптасуына да алып келеді.

Осылайша, университет түлегі жұмыс берушінің көзқарасы бойынша пайдалы болуы мүмкін қасиеттердің тасымалдаушысы болып табылады (оның ішінде жеке қасиеттер — оның энергиясы, ынта-жігері, әдептілігі, борыш сезімі, жаңа ақпаратты игеру жеңілдігі, кәсіби — оқытудың әртүрлі тәсілдерін қолдануға деген ұмтылыс, кәсіби тәсілде стереотиптердің болмауы, «қызықты» жұмысқа деген құштарлық және т. б.). кәсіби өсуге ұмтылу) және жағымсыз факторлар (практикалық тәжірибенің болмауы, кәсіби даму мақсаттарын жиі түсінбеушілік, жұмыстан жоғары үміт). Жас маман жұмыс берушілерден өздерін кәсіби салада сынап көру, қажетті білім мен дағдыларды алу, сондай-ақ өзінің материалдық жағдайын жақсарту мүмкіндігін күтеді. Жұмыс берушілер, өз кезегінде, үміткерлерден мақсаттарды түсінуді, командада жұмыс істей білуді, қажетті білім мен дағдыларды меңгеруді көргісі келеді. Осы қарама-қарсы талаптар мен үміттердің қақтығысы еңбек нарығына шыққан кезде жас түлектер үшін стресстік фактор болып табылады. Жас маман-түлектердің бәсекеге қабілеттілігін бағалау критерийлерінің сәйкес келмеуі кейіннен университет дәрежесін алғандарды жұмысқа орналастыру проблемаларына әкеледі.

мамандарға стресстік әсер етудің сыртқы ынталандыруларына түлектердің бәсекеге қабілеттілігін бағалаудың қарама-қайшылықты талаптары мен критерийлері, ішкі-өзіндік қабілетсіздік, осалдық, өмірлік мәселелерді жеңе алмау сезімі, белгісіздік, сенімсіздік сезімін арттыру, өзін-өзі бағалаудың әлсіреуі, тәжірибеден бас тарту жатады. материалдық және моральдық қажеттіліктер мен талаптарды қанағаттандырмайтындығына байланысты.. демек, еңбек нарығында бәсекеге қабілетсіз (көбінесе бұл себеп). Дене осы ынталандыруларға тепе-теңдіктің бұзылуымен жауап береді, ол белгіленген заңдарды қалпына келтіруден тұрады, г.селенің бейімделу синдромы дамиды және организм жаңа жағдайларға бейімделеді (бейімделу).

Жедел стресстің даму кезеңдерін ескере отырып, стресске, жарақаттан кейінгі стресстің бұзылуына және бейімделудің бұзылуына реакция бөлінеді. Еңбек нарығына шығу кезіндегі жедел стресстік реакция жас мамандарда ең алдымен әсер етудің психикалық жарақатына жауап (реакция) ретінде пайда болады. Осы әсердің нәтижесінде эмоционалды шок пайда болады, нәтижесінде түлектер жұмыс берушілер талап ететін қасиеттер, бірінші жұмыс орны, ұжымда жұмыс істеу кезіндегі еңбек қатынастары және т. б. туралы әдеттегі идеялардың дизайнын бұзады.

Сарапшылар стресстің маңызды ерекшелігі психикаға деструктивті әсер ететін жағдай туралы ақпараттың болмауы екенін анықтады. Жаңа ғана еңбек нарығына шыққан және іс жүзінде күйзелістерге дайын емес жас мамандарда жедел стресстік реакциялар 50-90% жағдайда дамиды. Сондықтан жоғары оқу орнында оқыған кезде аспиранттарға еңбек нарығындағы жағдай туралы нақты және егжей-тегжейлі ақпарат беру, жұмыс берушілер тұрғысынан жас мамандардың бәсекеге қабілеттілігін бағалау критерийлеріндегі мүмкін болатын өзгерістерді еңбек нарығына шыққан кезде жоғары

оқу орындарының түлектері тап болуы мүмкін проблемалар туралы болжау; өзіндік жұмыс дағдыларын қалыптастыру үшін еңбек нарығындағы мінез-құлық стратегияларын оқыту маңызды., командада жұмыс істеу және оқу т.б. бұл жағдайда жедел стресс белгілерінің пайда болу жиілігі айтарлықтай төмендейді.

Түлектерді бәсекеге қабілетті еңбек нарығына дайындаудағы университеттердің рөлін қарастырыңыз, ол ең аз шығындардан бастап, ең аз стресстік салдармен жұмысты қамтамасыз етуге арналған.

Осыған байланысты біз университеттің келесі бағыттарда анықтауға болатын қызметін көреміз: оқу технологиясын жетілдіру, университеттің маркетингтік қызметі, түлектердің әлеуметтік-психологиялық және кәсіби бейімделуі.

Оқыту технологиясын жетілдіру-түлектің тиісті біліктілік алу үшін меңгеруі тиіс білім мен іскерліктің көлемі мен сапасының міндетті деңгейін қалыптастыратын және үздіксіз кәсіптік білім берудің икемді жүйесін дамытатын оқу-тәрбие процесінің негізгі бірлігі. Бұл салада мамандардың практикалық дайындығын жетілдірудің маңыздылығы ерекше атап өтіледі.

Университеттің маркетингтік қызметі университеттің еңбек нарығының мүдделі тараптарымен серіктестік қатынастарды дамытуға бағытталған: кәсіпорындар, ұйымдар, мемлекеттік органдар, қоғамдық ұйымдар, әлеуметтік серіктестікті дамыту және студенттердің кәсіби бейімделуіне және өндірістің нақты жағдайларына практикалық дайындалуына жәрдемдесуді қамтамасыз ету мақсатында, бакалавриат студенттерінен, еңбек нарығы мен жұмыс берушілердің қажеттіліктерін түсіну және білу; әріптестік және өзара сенім негізінде «университет-өндіріс» шеңберінде қысқа мерзімді қатынастардан ұзақ мерзімді қатынастарға көшу

Түлектерді әлеуметтік-психологиялық және кәсіби бейімдеу жөніндегі іс-шаралар бітірушіге оның мүдделері мен қабілеттеріне барынша сәйкес келетін, университетте алатын жарық шеңберлерін айқындауға жәрдемдесуге бағытталған университет түлектерін даярлау сапасын арттырудың маңызды элементі мынадай бағыттар бойынша жетілдіру болып табылады:

- Оқу және еңбек практикаларын ұйымдастыруға көмек;
- Еңбек нарығына сұраныс пен ұсынысты зерделеу;
- Жұмыспен қамту қызметінің құрылымдарымен, билік органдарымен, қоғамдық ұйымдармен өзара іс-қимыл жасау;
- Өзін-өзі таныстыру дағдыларын дамытуға, түйіндеме, кәсіби портфолио құруға бағытталған семинарлар мен мастер-кластар ұйымдастыру.

Қазіргі уақытта жоғары оқу орындарында жаңа бөлімдер құрылуда: студенттер мен түлектерді жұмысқа орналастыруға жәрдемдесу, түлектер қауымдастықтары мен

кеңестері, жұртшылықпен байланыс жөніндегі бөлімдер. Студенттерді жұмысқа орналастыруға дайындау «мамандығы бойынша үздік» конкурстарын, студенттер мен түлектер үшін бос орындар жәрмеңкелерін, «мансап күндерін», түлектермен дөңгелек үстелдерді, жұмыс берушілердің, мемлекеттік мекемелер, мемлекеттік билік органдары өкілдерінің қатысуымен ғылыми-практикалық конференциялар ұйымдастыруды қамтиды.

Тәжірибе көрсеткендей, мамандығы бойынша жұмыс таппаған түлек оқу орнына орналаса алмайды, өйткені ол оны бітірген. Ол жұмыспен қамту орталығында жұмыссыз ретінде тіркелуге, «өзін-өзі маркетингпен» айналысуға, заңды мәселелерді шешуге және т. б. мәжбүр болады. Бұл жағдайға реакция қосымша жоғары білім берудің жаңа құрылымдарын салу болып табылады, олар аспиранттар арасынан ұйым үшін кадрлар іріктеумен, жұмыс берушілер мен белгілі бір ұйымның талаптарын қанағаттандыру үшін олардың мақсатты дайындығымен айналысады, өйткені әр ұйым өндірістік жағдайларға бейімделудің минималды мерзімімен маман алуға мүдделі.

Қазіргі уақытта жоғары оқу орындарында жаңа бөлімдер құрылуда: студенттер мен түлектерді жұмысқа орналастыруға жәрдемдесу, түлектер қауымдастықтары мен кеңестері, жұртшылықпен байланыс жөніндегі бөлімдер. Студенттерді жұмысқа орналастыруға дайындау «мамандығы бойынша үздік» конкурстарын, студенттер мен түлектер үшін бос орындар жәрмеңкелерін, «мансап күндерін», түлектермен дөңгелек үстелдерді, жұмыс берушілердің, мемлекеттік мекемелер, мемлекеттік билік органдары өкілдерінің қатысуымен ғылыми-практикалық конференциялар ұйымдастыруды қамтиды.

Тәжірибе көрсеткендей, мамандығы бойынша жұмыс таппаған түлек оқу орнына орналаса алмайды, өйткені ол оны бітірген. Ол жұмыспен қамту орталығында жұмыссыз ретінде тіркелуге, «өзін-өзі маркетингпен» айналысуға, заңды мәселелерді шешуге және т. б. мәжбүр болады. Бұл жағдайға реакция қосымша жоғары білім берудің жаңа құрылымдарын салу болып табылады, олар аспиранттар арасынан ұйым үшін кадрлар іріктеумен, жұмыс берушілер мен белгілі бір ұйымның талаптарын қанағаттандыру үшін олардың мақсатты дайындығымен айналысады, өйткені әр ұйым өндірістік жағдайларға бейімделудің минималды мерзімімен маман алуға мүдделі.

Бұл мәлімдемеде проблемалық жағдайдағы өзіндік ұстанымы жеке тұлғалық сипаттағы қақтығыстармен бірге жүруі мүмкін. Бұл қақтығыстардың пайда болуына ықпал ететін факторлар:

- тұлғаның бағыттылығының сәйкес келмеуі (мотивтер, өзін-өзі бағалау, құндылықтар);
- кәсіби қызмет сипаты мен Кәсіби құзыреттілік деңгейінің сәйкессіздігі;
- жеке тұлғаның табысқа, байлыққа, мансапқа бағытталуы мен кәсіби маңызды

қасиеттердің даму деңгейі арасындағы қайшылықтар;

- жеке кәсіби маңызды қасиеттер мен нақты кәсіби мүмкіндіктер туралы идеялардың сәйкес келмеуі
- жыныстық, жас, этникалық, сыртқы келбетке байланысты кәсіби мүмкіндіктер мен ықтимал әлеуметтік шектеулер арасындағы қайшылықтар .

Кәсіби қызметтің бастапқы кезеңінде нақты прогрестің болмауы және мансаптық перспективалардың белгісіздігі олардың мансабының көрінісін өзектендіреді, бұл өз кезегінде өмірлік мақсаттардың жаңа анықтамасын белсендіре алады.

Қорытынды

Қазіргі таңда жас мамандардың бейімделуі өзекті мәселе болып табылады. Осы мәселені зерттей келе біз еліміздегі жастардың ойларын салыстырып, келесідей қорытындыға келдік. Жастар тұрақты жұмысқа орналасуы үшін көптеген тер төгуге тура келеді. Оларда тәжірибе аз болғанымен қатар, көптеген кәсіпорындар сол себепті өздеріне жас мамандарды алмауға тырысады немесе оларға шектен тыс талаптар қояды. Бұл дегеніміз жас білікті буын үшін ауыр соққы болып табылады. Көптеген адамдар осы соққы әсерінен немесе бейімделу процесінен кейін жұмысқа деген құлшынысы азаяды. Осы мәселені зерттей келе, жастарға деген ауыртпашылықты түсіндік. Сонымен қатар, кәзіргі таңда бұл мәселені шешу, еліміздегі жұмыссыздықтың көбеюін алдын-алу үшін маңызды рөл атқарады. Осындай жағдайды болдырмау үшін біз бірнеше ұсыныстарымыз бар:

- Ыңғайлы жұмыс табу үшін арнайы бағдарламалар ойластыру;
- Жұмыс берушілер жаңа мамандардың бейімделуіне көп көңіл бөлу;
- Тәжірибе күндерінен кейін жас маманмен ашық сөйлесу өткізу;
- Жұмысқа орналасушының талаптарын қамтуға тырысу.

ҚМ АА Куәлік нөмірі: **KZ45VPY00102718** — ҚР Мәдениет және Ақпарат министрлігі

© 2026 **Bilimger.kz** Ақпараттық-танымдық білім порталы. Барлық мазмұн авторлық құқықпен қорғалған.