

**ЖОҒАРЫ БІЛІМ БЕРУ
ЖҮЙЕСІ ЖӘНЕ ЕҢБЕК
НАРЫҒЫ: ЖАҒДАЙЫ
ЖӘНЕ ТИІМДІ ӨЗАРА
ӘРЕКЕТТЕСТІК
ЖОЛДАРЫ**

Қазақстандық қоғамның даму тенденциясы мемлекеттің интеллектуалды әлеуетін құру құралы, азаматтардың өмірлік игіліктерін қамтамасыз ететін ресурсы, тұтастай мемлекеттің және жекелей ұйымдардың бәсекеге қабілетті факторы ретіндегі білім беру қажеттілігінің жоғары мәні туралы куәландырады. Білім беру жүйесі әлеуметтік-экономикалық саясаттың приоритетті, алдыңғы қатарлы сферасына айналуға, ел дамуының индикаторы да, катализаторы да болуда.

Қазақстан Республикасының 2011-2020 жж. Білім беруді дамытудың мемлекеттік бағдарламасына сәйкес жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі кәсіби білім беру сферасында негізгі мақсат ретінде білім беру облысындағы үздік әлемдік тәжірибелерге сәйкес келетін, еңбек нарығының қажеттіліктерін және елдің индустриалды-инновациялық дамуының мақсаттарын қанағаттандыратын жоғары білім беру сапасының жоғары деңгейіне қол жеткізу қойылды.

ЮНЕСКО құжаттарында жоғары мектептің педагогикалық үдерісінде, орта білім беруге қарағанда, білім практикалық қолданыс және оны алу тәсілдерімен бірге оқытылуы керектігін ерекше атап кетеді. Бұл жағдайдан шығу – үдіксіз білім беру және жоғары мектептің ғылым мен бизнес интеграциясы [1].

Қазіргі таңда, көбінде, ЖОО және еңбек нарығы арасында өзара әрекеттестіктің жоқтығы байқалады, бітірушілердің жұмыспен қамту механизмі және ЖОО-ның білім беру бағдарламаларының еңбек нарығының қажеттіліктеріне икемді бейімделуі реттелмеген.

Мәселені шешу бағыттарының бірі – жекелей курстарды оқыту, жоғары білім беру стандарттарын құру үдерісінде жұмыс берушінің қатысуымен алатын білім мен қабілеттіліктің тәжірибелік мәнін күшейту контекстінде еңбек нарығының қажеттілігіне бейімделген модульды білім беру бағдарламаларын жаңарту. Бұл орайда ЖОО-да ең жоғары білікті кадрлардың қызмет атқаруы үшін еңбектерін марапаттаудың жағдайларын құру керек.

«Бітірушілердің еңбекпен қамтылуы жоғары білім берудің тиімділігінің басты критеріі болуы керек». Жоғары білім алып болған студенттердің көбінде жұмысқа тұруда бірқатар мәселелермен бетпе-бет келетіні ешкімге де құпия емес. Мәсе-

ленің бір бөлігі сапалы, тәжірибелік қолданысқа ие білім алумен басталатын оқу кезінен-ақ басталады. Көбінесе ЖОО бітірушілерге өздерінің оқыған облысындағы тәжірибелік қабілеттіліктер мен қазіргі жағдайда білім жетіспейді, осының барлығы жас мамандардың еңбекпен қамтылуын қиындатады.

Қазақстанның бұқаралық ақпараттық құралдарында және ғылыми дискуссияларда жиі сұрақтар қойылады: Неге еңбек нарығы қажеттілігі жоқ мамандармен толған, ал қажетті мамандықтарды таба алмаймыз? Неге ЖОО-ның кәсіпорындармен тығыз ынтымақтастықтары жоқ? Неге ЖОО-да тәжірибеден өту нашар ұйымдастырылған, студенттер неге тәжірибеден өту орындарына өздері тұруға мәжбүр?

Жұмыс берушілер де жоғары білім беру сферасында қалыптасқан жағдайға көңілдері толмайды. Оларға ЖОО-ның «жартылай фабрикаттары» әрдайым қажет емес, себебі «қайта дайындауға» кеткен ақша және уақыт өте қымбат. Сондықтан барлық жұмысқа алу хабарландыруларда жазылғандай: міндетті жұмыс тәжірибесі бар, 30 жасқа дейінгі маман қажет. Ал бітірушіге осы тәжірибені қайдан алу керектігі жазылмаған.

Кенестік уақытта мемлекет жалғыз маңызды ұйым – жұмыс беруші болған, сондықтан ЖОО-на немесе шешім қабылдайтын орталық органға жеке жұмыс берушімен әріптестік құрудың қажеті болмаған. Ал қазір мұндай қажеттілік туындады.

Қалыптасқан жағдайда жоғары білім беру нарығының еңбек нарығымен өзара әрекеттестік механизмін жетілдіру, білікті кадрларды дайындау қажет. Ол үшін әр тараптың өзара мүдделерін ескеретін ынтымақтастықтың қазіргі заманға сай формалары мен институттары талап етіледі.

Жоғары білім беру және еңбек нарықтарының өзара байланыстарының түрлі аспектілерін қарастыру оқу орындарының кәсіпорындар және ұйымдармен өзара әрекеттестіктің келесі негізгі формаларын айқындауға мүмкіндік береді.

Әрине, оқу орындарының және кәсіпорындардың тиімді өзара әрекеттесуінің ең басты көрсеткіші еңбекпен қамту болып табылады. Алайда ол өзара әрекеттестіктің соңғы кезеңі болып табылады, оның нәтижелігі кадрларды дайындау құрылымының маманға деген сұраныс құрылымына сәйкестігімен, ынтымақтастықтың барлық аспектілері бойынша өндіріс, бизнес және ЖОО сфераларының өзара әрекеттестігімен байланысты. Білім беру және бизнестің өзара әрекеттестігі, жоғары білім беру нарығының және еңбек нары-

ғының өзара байланыстарын жетілдіру жолдарын анықтау жоғары білім берудің және дайындау сапасының басты көрсеткіші болуда.

Бизнес-қауымдастықтың белсенді позициясы көптеген европалық елдерде көрініс табууда. Мәселен, Аустрияның, Ұлыбританияның, Германияның және Ирландияның сауда-өндірістік палатасының өкілдері жоғары білім беру реформаларына және Болон процесінің профильді жұмыс тобына қатысады [4].

ЖОО-ның тиімді дамуының қажетті алғышарттары, оның бәсекеге қабілеттілігін көтеру, еңбек нарығының талаптарымен сәйкес модернизациялау инновациялық және әлеуетті интеграцияланған бірлестіктерге оқу орындарын жатқызу механизмдерін қалыптастыру болып табылады. Ол келесі себептермен негізделеді. Ал еңбек нарығымен өзара әрекеттестік, болашақ жұмыспен байланысты қызметтерді тұтынушылардың бірінші кезектегі талаптарын қанағаттандыру және нәтижесінде теориялық дайындықты және тәжірибелік білімді алу қажет етілген.

ЖОО бітірушілерін дайындау – Қазақстанның қазіргі еңбек нарығының талаптарымен сәйкес қоғамның әлеуметтік тапсырыстарын шешуде сапалы және тәжірибелік қолданысқа ие білім алуда өзекті болып табылады.

Ал еңбек нарығымен өзара әрекеттестік, болашақ жұмыспен байланысты қызметтерді тұтынушылардың бірінші кезектегі талаптарын қанағаттандыру және нәтижесінде теориялық дайындықты және тәжірибелік білімді алу қажет етілген ЖОО бітірушілерін дайындау – Қазақстанның қазіргі еңбек нарығының талаптарымен сәйкес қоғамның әлеуметтік тапсырыстарын шешуде, сапалы және тәжірибелік қолданысқа ие білім алуда өзекті болып табылады.

Бұл өндірістік және диплом алды тәжірибені ұйымдастырудан бастап, еңбек нарығының талаптарын ескере отырып студенттерді мамандандырылған дайындық мәселелері бойынша корпоративті құрылымдармен өзара әрекеттесумен, студенттерді кәсіби және психологиялық бейімдеумен аяқтайтын мәселелермен айналысатын мамандандырылған құрылымдарды ашу өзектілігін тудырады. Бұл құрылымдық қызмет маркетинг жүйесімен өзара әрекеттесе отырып, аймақтың еңбек нарығындағы жағдайды талдаумен байланысты бірқатар тапсырмаларды шешуге, білім беру қызметі сұранысын зерттеу мен бітірушілерді дайындау талаптарының өзгерісінің тенденцияларына қатыса алады.



1-сурет – ЖОО және кәсіпорындардың өзара әрекеттестік формалары

Әлемнің көптеген елдерінде өндіріс пен білім беруді интеграциялаудың стратегиялық жолының бірі болып технопарктерді қалыптастыру қарастырылады. Мәселен, Стендфорд университеті (АҚШ) компьютерлердің әлемдік өндірісінің шамамен 20% шоғырланған Силикон даласы үшін қажетті жоғары білікті мамандардың ең басты «жабдықтаушысы» болып табылады [4]. Мұндай технопарктер қуатты ғылыми-білім беру кешендерінің қасына кәсіпорындарды шоғырландыру жолымен немесе керісінше, мақсатты түрде жоғары технологиялық корпорацияларға «қызмет көрсететін» оқу орындарын ашу жолымен қалыптасады. Аталған жағдайда кадрларды дайындау оқу бағдарламалары туралы мәліметтер банкісін қалыптастыратын және олардың аккредитациясын және т.б. жүргізетін кәсіби қауымдастықтармен бақыланады. Технопарктердің тиімді функциялануының екі маңызды шарттарын атап өткен жөн – өндірістік жоғары технологиялығы және оның масштабы.

Қазақстан – технопарктердің желісін дамыту мен функциялануы үшін заңнамалық базаны құрған достастық елдерінің ішіндегі біріншісі болды, оның негізі «Қазақстан Республикасының индустриалды-инновациялық даму стратегиясы» болып табылды. Стратегияның негізгі

бағыттарының бірі болып жоғары ғылыми-технологиялық әлеуеті бар өндірістік ұйымдар мен кәсіпорындарда және дамыған ғылыми-техникалық желілері бар қалаларда технопарктерді және ғылыми-технологиялық зоналарын құру болып табылады.

Қазақстан Республикасының Білім және ғылым министрлігінің 2011-2015 жылдарға арналған Стратегиялық жоспарында жоғары білім берудің негізгі мәселелерінің ішінде белгіленген: кадрларды дайындауда жұмыс берушілерге гранттардың жеткіліксіз бөлінуі, кадрларды дайындауда жұмыс берушілерді тарту бойынша заңнамалық базаның жеткіліксіздігі, оқу үдерісінің және болашақ мамандардың тәжірибелік дайындық сапасының төмендеуіне алып келетін ғылыммен, өндіріспен және бизнеспен әлсіз байланыс.

Белгіленген тапсырмаларды шешу үшін жоғары білім беру және еңбек нарықтарының өзара әрекеттестігіне ықпал ететін, әсіресе, салықтық реттеуде, экономикалық мемлекеттік реттеудің жаңа әдістерін әзірлеу қажет.

Жоғары кәсіби білім беру нарығының құрылған кезеңінен бастап білім беру қызметін жүзеге асыратын ұйымдардың салық салуы салық заңнамасындағы өзгерістермен анықталған

сипаттағы бірқатар өзгерістерге ұшырады [5]. Салық кодексінде (СК) мүлік және жер салығын төлеу бойынша оқу орындарына салық салудың льготалық режимі қарастырылған, сонымен қатар корпоративті табыс салығы мен қосымша күн салығын төлеуден босату да қарастырылған [СК, 135 б., 253 б.].

Сонымен қатар салық заңнамасы оқуға кеткен шығындарды салықтық есепке алуға қатысты мәселелерінде де елеулі өзгерістер жүргізген. Мәселен, СК 133 бабының 3 тармағына сәйкес еңбек қатынасымен шартталмаған жеке тұлғалардың оқу ақысын төлеуге бағытталған салық төлеушінің шығындары бойынша салық салынатын табысын төмендету қарастырылған, егер шарттарды орындаған жағдайда: жеке тұлғамен 3 жылдан кем емес мерзімде салық төлеушіде жұмыспен өтеу міндеттемесі туралы келісім-шартқа отырса.

Осындай тәрізді жағдайлардың салық заңнамасына енгізілуі еңбек нарығының және білім беру нарығының өзара әрекеттесуінің маңызды ерекшеліктеріне сәйкес келеді. Біріншіден, кәсіпорын (салық төлеуші) еңбек нарығы жағдайы туралы ақпаратты жақсы біледі және өндірістік қызметпен байланысты мамандықтар бойынша оқытуды қаржыландыра отырып, ол керекті кәсіптер бойынша білім беруді ынталандырады. Екіншіден, осындай тәрізді салық жағдайлар корпоративті әлемнің және білім беру сферасының өзара байланысын күшейтуге ықпал етеді.

Алайда атап өткен жағдайлар шеңберінде толық көлемде шешімін таба алмайтын бірқатар себептерді ескеру керек.

Жеке тұлғаның салық төлеушіде жұмыспен өтеу мерзімі (3 жыл) өте «қатаң» көрінеді. Жұмыспен өтеу мерзімінің ұзақтығы фирманың оқуға жұмсаған сомасының шамасымен анықталуы керек. Бұл бірнеше аспектілерді ескеруге мүмкіндік береді:

- фирма үшін білім алушының барлық оқуын толықтай төлеу мүмкіндігі пайда болады, мысалы, тек бірнеше семестрлерін (соңғыларын);

- мұндай жұмысшыларға икемді мүмкіндіктер туады, сәйкесінше фирмандан тәуелділігі аз болады.

Бірінші аспект кәсіпорынға оқу үдерісінде өздерін жақсы көрсеткен және фирманың қызметінің бағытына байланысты маманданған

тұлғалардың оқуына шығындануына мүмкіндік береді. Осылайша, кәсіпорын кадрларды стратегиялық ұзақ мерзімді дайындауға шығындалып қана қоймай, сонымен қатар білікті мамандарға деген өзінің қажеттілігін қанағаттандырады.

Екінші аспект жеке тұлғаларға оқу ақысын фирма төлейтін ынтымақтастық формасына сенімділік арттыруға мүмкіндік береді.

Мысалы, Салық кодексінің сәйкес пунктіне келесі анықтаманы ұсынуға болады: салық төлеушіде міндетті жұмыспен өтеу кезеңі жеке тұлғаның алған біліміне сәйкес болатын келісім-шартқа отыру. Мұндай жұмыспен өтеу ұзақтығы салық төлеушінің жеке тұлғаның нақты білім алған мерзімінен (оқу жылы, семестр) кем болмауы керек.

Салық заңнамасындағы мұндай өзгерістер жұмыс берушінің жеке тұлғалардың оқуын қаржыландыру мүддесін көтеру үшін, жұмыс берушілерге кадрларды дайындауға гранттардың берілуі үшін, еңбек нарығы және кәсіби білім беру нарығының тығыз өзара әрекеттестік құруына қолайлы шарт-жағдайлар туғызуға мүмкіндік береді. Қазақстанда білімге ақша қаражатын құю бизнесін ынталандыру және дамыту қажет. Мұндай жағдайда бизнес жоғары білім беру жүйесінің сапалығына, білім нақты қолданысқа ие болатынына сенімді болуы керек.

ҚР-ның Статистика жөніндегі агенттіктің мәліметтері бойынша 2013 жылдың қаңтар айының жағдайында мемлекеттік білім гранты есебінен 131 919 адам білім алуда, ол жалпы студенттер санының 23,1%-н құрайды, мемлекеттік тапсырыс есебінен – 12 390 адам немесе 2,2%, ақылы негізде – 427 382 адам немесе 74,8% [6].

Яғни, еліміздің студенттерінің көп бөлігі ақылы негізде білім алуда. Осыған қарамастан, мысалы, өз бетінше жоғары білімнің оқу ақысын төлеп жүрген жеке тұлғалардың табысына салынатын салықтан әлеуметтік салыққа шегеру сияқты әлеуметтік мемлекеттік қолдау жүйесінің жоқ. Ал мұндай қолдау жүйесі Ресей Федерациясының салық заңнамасында қолданылады.

Осылайша, қазіргі жағдайда жоғары білім беру нарығының және еңбек нарығының өзара тиімді әрекеттестігінің жаңа әдістерін дамыту жоғары кәсіби білім беру жүйесінің тиімді функциялануы үшін жоғары дәрежелі мәнге ие болуда.

Әдебиеттер

- 1 Фрезоргер Л.А. Высшая школа РК: детерминанты и тенденции развития. – Павлодар: ПаУ, 2004. –184 с.
- 2 Информационное агентство KazakhstanToday. «МОН планирует в ближайшие два года сократить количество вузов до 100». Дата обращения: 26.03.13г. (/kt.kz)
- 3 Официальный сайт премьер-министра РК. «Главным критерием оценки вузов страны является трудоустройство выпускников». Дата обращения: 26.03.13г. (primeminister.kz)
- 4 Алашеев С.Ю. Кутейницына Т.Г. Обзор мировых практик организации взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования. – Центр профессионального образования Самарской области, г. Самара. Дата обращения: 05.03.13 г.
- 5 Налоговый кодекс Республики Казахстан «О налогах и других обязательных платежах в бюджет». – Алматы: ЦДБ, 2013. – 822 с.
- 6 Информационное агентство Bnews.kz. «В Казахстане большинство студентов обучается на платной основе», 23 января 2013 г. Дата обращения 05.03.13 г. (Bnews.kz/ru/news/post/121150/)

References

- 1 Frezorger L.A. Vysshaja shkola RK: determinanty i tendencii razvitiya. – Pavlodar: PaU, 2004. –184 s.
- 2 Informacionnoe agentstvo KazakhstanToday. «MON planiruet v blizhajshie dva goda sokratit' kolichestvo vuzov do 100». Data obrashhenija: 26.03.13g. (/kt.kz)
- 3 Oficial'nyj sajt prem'er-ministra RK. «Glavnym kriteriem ocenki vuzov strany javljaetsja trudoustrojstvo vypusknikov». Data obrashhenija: 26.03.13g. (primeminister.kz)
- 4 Alasheev S.Ju. Kutejnicyna T.G. Obzor mirovyh praktik organizacii vzaimodejstvija rynka truda i sistemy professional'nogo obrazovanija. – Centr professional'nogo obrazovanija Samarskoj oblasti, g. Samara. Data obrashhenija: 05.03.13 g.
- 5 Nalogovyj kodeks Respubliki Kazahstan «O nalogah i drugih objazatel'nyh platezhah v bjudzhet». – Almaty: CDB, 2013. – 822 s.
- 6 Informacionnoe agentstvo Bnews.kz. «V Kazahstane bol'shinstvo studentov obuchaetsja na platnoj osnove», 23 janvarja 2013 g. Data obrashhenija 05.03.13 g. (Bnews.kz/ru/news/post/121150/)