

УДК 334.021.1

МРНТИ 06.77.59

DOI: <https://doi.org/10.54859/kjogi108606>

Получена: 12.10.2022.

Одобрена: 14.03.2023.

Опубликована: 30.03.2023.

---

## Краткие сообщения

### Подготовка будущих кадров со студенческой скамьи

**Ж.А. Байсеитова, Ш.К. Джумагазиева**

*Samruk Business Academy, г. Астана, Казахстан*

#### АННОТАЦИЯ

Карьерные компетенции относятся к знаниям и навыкам, имеющим центральное значение для развития будущей карьеры молодого специалиста. Они особенно важны в начале карьеры, поскольку выбор места работы может повлиять на результаты карьеры в долгосрочной перспективе. Цель данного исследования – определить, как меняются карьерные компетенции при переходе от образования к рынку труда. Методология исследования заключалась в поиске и анализе литературных данных из авторитетных источников, входящих в международные наукометрические базы данных. Согласно результатам исследования установлено, что для успешного трудоустройства карьерные компетенции должны развиваться во время обучения, что гарантирует их стабильность после выхода на рынок труда. Также на основании литературных данных были выделены три профиля изменения карьерных компетенций, описанные в соответствии с их исходными значениями и характером изменения после выпуска. Таким образом, развитие карьерных компетенций будет повышаться на выпускных курсах, когда студенты испытывают чувство тревоги из-за предполагаемого выхода на рынок труда. Развитые в вузе карьерные компетенции после перехода на рынок труда останутся стабильными, что свидетельствует о том, что подготовку будущих кадров нужно производить именно в вузах.

**Ключевые слова:** карьерные компетенции, трудоустройство, подготовка кадров, обучение, молодой специалист, выпускник.

#### Как цитировать:

Байсеитова Ж.А., Джумагазиева Ш.К. Подготовка будущих кадров со студенческой скамьи // *Вестник нефтегазовой отрасли Казахстана*. 2023. Том 5, №1. С. 117–128.

DOI: <https://doi.org/10.54859/kjogi108606>.

UDC 334.021.1

CSCSTI 06.77.59

DOI: <https://doi.org/10.54859/kjogi108606>

Received: 12.10.2022.

Accepted: 14.03.2023.

Published: 30.03.2023.

---

## Short reports

### Training of future personnel from student's bench

**Zhanna A. Baysseitova, Sholpan K. Dzhumagazyieva**

*Samruk Business Academy, Astana, Kazakhstan*

#### ABSTRACT

Career competencies refer to the knowledge and skills that are central to the development of a young specialist's future career. They are especially important at the beginning of a career because this choice can affect career outcomes in the long run. The aim of this study is to determine how career competencies change during the transition from education to labor market. Methodology of the study consisted in search and analysis of literature data from authoritative sources included in international scientometric databases. According to the results of the study, it was found that for successful employment career competencies must be developed during training, which guarantees their stability after entering the labor market. Also, based on the literature data, three profiles of changes in career competencies were identified, described in accordance with their initial values and the nature of changes after graduation. Thus, the development of career competencies will increase at the final courses, when students feel a sense of anxiety about the expected entry into the labor market. Career competencies developed at a university after transition to the labor market remain stable, which indicates that a training of future personnel should be carried out in universities.

**Keywords:** *career competencies, employment, personnel training, training, young specialist, graduate.*

#### To cite this article:

Bayseitova ZA, Dzhumagazyieva SK. Training of future personnel from student's bench. *Kazakhstan journal for oil & gas industry*. 2023;5(1):117–128. DOI: <https://doi.org/10.54859/kjogi108606>.

ӨОЖ 334.021.1

ҒТАХР 06.77.59

DOI: <https://doi.org/10.54859/kjogi108606>

Қабылданды: 20.09.2022.

Мақұлданды: 14.03.2023.

Жарияланды: 30.03.2023.

## Қысқаша есептер

### Болашақ кадрларды студенттік кезеңнен бастап даярлау

**Ж.А. Бәйсеитова, Ш.К. Джумағазиева**

*Samruk Business Academy, Астана қаласы, Қазақстан*

#### АННОТАЦИЯ

Мансаптық құзыреттер жас маманның болашақ мансабын дамыту үшін орталық маңызы бар білім мен дағдыларға жатады. Олар әсіресе мансаптың басында өте маңызды, өйткені бұл таңдау ұзақ мерзімді перспективада мансап нәтижелеріне әсер етуі мүмкін. Бұл зерттеудің мақсаты – білім алудан еңбек нарығына көшу кезінде мансаптық құзыреттердің қалай өзгеретінін анықтау. Зерттеу әдістемесі халықаралық ғылыми-метрикалық дерекқорына енгізілген беделді дереккөздерден алынған әдебиет деректерін іздеу мен талдауды қамтыды. Зерттеу нәтижелері бойынша, табысты жұмысқа орналасу үшін оқу барысында мансаптық құзіреттіліктерді дамыту қажет екендігі анықталды, бұл олардың еңбек нарығына шыққаннан кейінгі тұрақтылығына кепілдік береді. Сондай-ақ, әдебиет деректеріне сүйене отырып, мансаптық құзіреттіліктердің өзгеруінің үш профилі анықталды, олар бастапқы мәндерге және оқуды аяқтағаннан кейінгі өзгеру түріне сәйкес сипатталады. Осылайша, студенттердің мансаптық құзыреттіліктерінің дамуы олар өздерінің еңбек нарығына шығуына байланысты алаңдаушылық сезімін бастан кешіретін соңғы курстарда артады. Еңбек нарығына көшкеннен кейін ЖОО дамыған мансаптық құзыреттер тұрақты болып қалады, бұл болашақ кадрларды даярлауды жоғары оқу орындарында жүргізу қажет екенін көрсетеді.

**Негізгі сөздер:** мансаптық құзыреттілік, жұмысқа орналасу, кадрларды даярлау, оқыту, жас маман, түлек.

#### Дәйексөз келтіру үшін:

Бәйсеитова Ж.А., Джумағазиева Ш.К. Болашақ кадрларды студенттік кезеңнен бастап даярлау // Қазақстанның мұнай-газ саласының хабаршысы. 2023. 5 том, №1. 117–128 б.

DOI: <https://doi.org/10.54859/kjogi108606>.

## Введение

Министерство труда и социальной защиты населения нашей республики сообщает о порядка 295 тыс. новых работников, которые появятся на рынке труда Казахстана в 2022 г.<sup>1</sup> Из общего числа 145,2 тыс. чел закончат колледжи и технические лицеи, 163,3 тыс. чел – университеты [1].

Переход от процесса образования в учебных заведениях непосредственно к рынку труда является критическим моментом для выпускников. Студенты выпускных курсов задумываются над вопросами, связанными с трудоустройством. В данный период времени обучающиеся прикладывают максимальные усилия для развития карьерных компетенций. Данное явление носит адаптивный характер: в начале карьеры особенно важно наличие широкого набора карьерных компетенций, влияющих впоследствии на успешное овладение профессией [2, 3].

Вопрос заключается в том, что происходит после выхода выпускника на рынок труда. Вероятным предположением является то, что рост карьерных компетенций быстро стабилизируется с уменьшением срочности: высочайшая потребность в развитии карьерных компетенций возникает тогда, когда выпускники должны отодвинуть на второй план то, чему их обучали в учебных заведениях, и заняться освоением неизвестного. Эта безотлагательность может быстро ослабнуть, когда неизвестное становится новой реальностью. При этом карьерные компетенции с течением времени изменяются в зависимости от достижения цели: выпускники по-разному справляются с переходными периодами, а некоторые из них даже могут быть не готовы к рынку труда сразу после окончания учебы, к примеру, по причине того, что им не удалось найти подходящую работу.

Ввиду перечисленных проблем, с которыми сталкивается молодёжь, возникает основная проблема дефицита узкоквалифицированных кадров, актуальная как в зарубежной, так и в отечественной практике.

По мнению Е. Исмаилова, эксперта в области социально-трудовых отношений, последние 10 лет в Казахстане ощущалась стабильная нехватка специалистов в различных отраслях: IT, автоматизация произ-

водства, нефтедобыча и нефтесервис. Отдельно отмечается острая нехватка инженеров. Специалист отмечает, что они будут востребованы даже через 10 лет. Знание английского языка является перво-степенным, т.к. вместе с производством мы покупаем технологии, которые доступны в основном на английском языке, поэтому мы должны идти на опережение и готовить наших специалистов со знанием английского языка [4].

Перечни дефицитных квалифицированных кадров в нефтегазовой отрасли имеют много общего. Помимо технических навыков, способностей в IT и иностранных языках, компаниям важны ещё и личностно-деловые компетенции. В числе последних: готовность работать в команде, компетенции делового общения, инициативность, креативность, навыки презентации, лидерство и др.

Чаще всего несоответствие навыков и необходимых компетенций подразделяют на три категории:

1) вертикальные (уровень навыков или образования работников, больше или меньше подходящий для выполнения конкретного вида профессиональной деятельности);

2) горизонтальные (уровень навыков не подходит, но образование соответствует);

3) географические (несоответствие локации необходимых кадров).

Немаловажен вопрос соотношений знаний с высокими техническими компетенциями, которые относятся к более старшему поколению. К сожалению, во многих производственных компаниях именно у этих сотрудников в основном сосредоточены лучшие технические знания. С учётом того, что имеется возрастная разрыв среди сотрудников технических подразделений, для многих производственных компаний актуальна проблема передачи опыта и имеющихся в организации знаний более молодым сотрудникам. Данные сотрудники могут передавать свой опыт молодому поколению, используя разные инструменты, и зачастую компании развивают передовые программы передачи опыта и знаний. Совершенно очевидно, что нарастающий дефицит высококвалифицированных кадров требует новых подходов к подготовке молодых специалистов.

<sup>1</sup> По информации на 24.05.2022 г.

Актуальности вопросу добавляет и происходящая в текущий момент ситуация на мировом рынке. Для решения проблем производства и увеличения производительности труда необходимы узкоквалифицированные специалисты в том или ином направлении.

Осознав ситуацию по дефициту кадров в узких направлениях, компании сотрудничают с университетами. Крупные работодатели готовы предоставлять своих экспертов и вкладывать свои ресурсы в то, чтобы будущие специалисты получили необходимые технические навыки и знания.

Дальновидные работодатели понимают, что просто назначить студентам новых лекторов и выдать учебный план недостаточно. Чтобы обеспечить обучение, нужно создать подходящие условия, помочь приобрести необходимые навыки для работы в компаниях и уже на 3–4 курсах внедрять корпоративную культуру компании студенту – будущему специалисту.

Таким образом, развитие карьерных компетенций в разных контекстах (в данном случае это – образование и рынок труда) является актуальной задачей. Тем не менее важно понимать изменение карьерных компетенций, охватывающее как завершающий этап образования перед выпуском (до выхода на рынок труда), так и последипломный период (первые месяцы на рынке труда).

Рынок труда и, следовательно, карьера стали более неопределенными и непредсказуемыми. В данных обстоятельствах свобода действий и постоянные инвестиции в карьерные компетенции являются важнейшим инструментом, позволяющим сохранить возможность трудоустройства и преуспеть на рынке труда. В связи с вышеизложенным целью данного исследования состоит в том, чтобы изучить изменения в карьерных компетенциях в период до и после выпуска в рамках перехода от учебы к работе.

Метод настоящего исследования основан на поиске и анализе литературных данных авторитетных источников из международных баз данных по теме исследования за последние 10 лет.

### **Основная часть**

Карьерные компетенции функционируют как ресурсы для достижения карьер-

ных целей и имеют особое значение для выпускников, начинающих свою трудовую деятельность: общей целью при переходе от образования к рынку труда является формирование своей карьеры за счёт приобретения и развития различных видов знаний и навыков, необходимых для поиска подходящей работы. Развитие карьерных компетенций занимает видное место в исследованиях возможностей трудоустройства выпускников, готовности к карьере и подготовленности: основное внимание уделяется карьерным компетенциям как важнейшему инструменту для повышения возможностей трудоустройства уже в высшем образовании [2, 5] и в качестве предикторов карьерной готовности и подготовленности [5]. Кроме того, исследования показали, что карьерные компетенции облегчают плавный переход на рынок труда и способствуют успеху в карьере [5]. В целом, карьерные компетенции приносят пользу уже на ранних этапах карьеры – во время обучения и после его окончания при выходе на рынок труда.

Переход от учебы к работе является важнейшим психологическим этапом. Данный период характеризуется степенью высокой тревожности: обучающиеся вынуждены закончить образование и планировать дальнейшую жизнь, что вызывает стресс ввиду неопределенности [5]. Кроме того, переход от образования к рынку труда привязан к сжатым нормативным срокам – существует относительно короткий временной промежуток для перехода и поиска подходящей работы после окончания учебы. Молодые люди должны подготовиться к этому переходу, мобилизовав соответствующие ресурсы. Предыдущие исследования продемонстрировали изменения в период, предшествующий переходу на рынок труда, в таких ресурсах, как вовлеченность в достижение цели или участие в учебе [5]. Развитие карьерных компетенций связано с предстоящими изменениями и, следовательно, является очевидным вложением ресурсов в период, предшествующий переходу. Таким образом, выпускники будут рассматривать переход на рынок труда как критический срок, побуждающий их развивать данные карьерные компетенции [2]. Тем не менее эмпирические данные о том, действительно ли выпускники

при подготовке к переходу развивают и повышают карьерные компетенции, практически отсутствуют.

После совершения перехода на рынок труда карьерные компетенции в среднем стабилизируются. Вопрос, который до сих пор не изучен, заключается в следующем: что происходит с развитием карьерных компетенций после этого перехода? Молодые люди больше не вкладывают свои силы в развитие карьерных компетенций после совершения перехода, либо делают это не в полной мере [5]. С психологической точки зрения, люди вкладывают свои силы в ценные для достижения цели ресурсы, пока цель не будет достигнута. Затем они стремятся сохранить эти ресурсы, но перестают инвестировать в получение дополнительных ресурсов.

Применительно к переходу на рынок труда данная ситуация отображается следующим образом: у учащихся может возникнуть чувство неотложной необходимости инвестировать в карьерные компетенции, когда они приближаются к переходу от образования к рынку труда. Тем не менее это чувство безотлагательности может резко уменьшиться, когда крайний срок прошел, либо после достижения цели (например, при поиске работы). В этом случае карьерные компетенции теряют свою ценность. К сожалению, данный факт в литературе освещен недостаточно. В исследованиях в основном рассматривается идея, состоящая в том, что те, кто имеет большое количество ресурсов, с большей вероятностью привлекут еще больше ресурсов, а чем меньше ресурсов, тем большая вероятность их потери [5]. Так, людям, обладающим многими профессиональными компетенциями, легче найти работу, которая дает возможности для дальнейшего развития карьерных компетенций.

Несовершенство вышеизложенной идеи заключается в том, что желаемая «прибыль» подразумевает постоянный бесконечный рост и вложение ресурсов, в то время как люди могут вкладывать ресурсы стратегически и в пределах определенного времени и запасов жизненной энергии. К примеру, при устройстве на работу сотрудники обычно должны вкладывать ресурсы в адаптацию к новому контексту и освоению новой работы, что может ограничить дальнейшие инвестиции в карьерные компетенции.

Мы предполагаем, что рассматриваемые профили характеризуются ростом карьерных компетенций до перехода на рынок труда, но отличаются тем, как карьерные компетенции меняются в постпереходный период. Во-первых, ожидание того, что профессиональные компетенции увеличатся до перехода на рынок труда, основано на нормативном и возрастном сроках: большинство молодых людей в вузах чувствуют этот крайний срок, поскольку он тесно связан с системой образования, длительностью учебного года и общественной нормой. Приближаясь к этому сроку, молодые люди будут испытывать более высокую приверженность цели и стремление к ней, что приведет их к развитию карьерных компетенций. Во-вторых, может наблюдаться неоднородность изменения карьерных компетенций непосредственно после поступления на работу.

Таким образом, наблюдаются две возможные траектории развития событий. Достигнув цели, молодые люди могут перестать инвестировать в свои карьерные компетенции. На новой работе сотрудники чаще всего отдадут предпочтение приобретению навыков социализации и адаптации, а не развитию и закреплению карьерных компетенций на своей новой работе. Такая расстановка приоритетов подразумевает стабильность карьерных компетенций, а не их повышение или снижение: карьерные компетенции больше не повышаются из-за отсутствия их развития, но и их немедленной деградации также не происходит.

Тем не менее мы можем наблюдать процесс снижения карьерных компетенций, когда выпускники не достигают своей цели: к примеру, когда они не могут получить желаемую работу, ввиду чего становятся безработными или занятыми на неполный рабочий день. С психологической точки зрения, происходит процесс разочарования, в первую очередь, в выбранной профессии, и, как следствие, наблюдается снижение карьерных компетенций, которое не является неожиданным: рабочая среда предоставляет возможности для развития, недоступного при безработице или неполной занятости. Восприятие этих ограниченных возможностей может привести к дальнейшему снижению карьерных компетенций, особенно у тех индивидуумов, которые

меньше всего были заинтересованы в их развитии.

По данным журнала Forbes Kazakhstan, на сайте hh.kz по данным за II кв. 2022 г. в поиске работы было задействовано более 500 тыс. жителей Казахстана. Рост активных резюме во II кв. 2022 г. по отношению к I кв. 2022 г. составил 85,5%. Наибольшее число активных резюме показали г. Алматы (40,1%), Астана (19,4%) и Шымкент (5,9%) [6].

Нашим государством предусмотрен ряд инициатив, направленных на содействие продуктивной занятости молодёжи. По состоянию на июль 2022 г. на Электронной бирже труда представлено более 105 тыс. вакансий. Также запущена единая платформа вакансий по национальным проектам. Еще одной важной мерой, направленной на занятость, является проект по трудоустройству молодёжи на крупные производственные предприятия [7]. Помимо прочего, в апреле 2022 г. был озвучен ряд изменений в трудовом рынке Казахстана, которые планируется внедрить, в т.ч. предлагаются правки в закон, где появится понятие «молодой сотрудник», в рамках которого планируется исключить испытательный срок [8].

Выбор профессии, вероятно, зависит от контекста рынка труда, большинство выпускников с высшим образованием находят работу по профилю обучения в первые месяцы после выпуска. Ожидается, что большинство выпускников добьются своей цели.

### Результаты и обсуждение

Настоящее исследование направлено на изучение изменения карьерных компетенций в период до и после перехода от высшего образования к рынку труда. В соответствии с принципом инвестирования ресурсов мы установили, что карьерные компетенции будут повышаться на выпускных курсах, когда студенты испытывают чувство тревоги из-за предполагаемого выхода на рынок труда. Также согласно изученным исследованиям выяснено, что наработанные в вузе карьерные компетенции после перехода на рынок труда оставались стабильными [5], что соответствует ожиданиям компаний.

Молодые люди могут развивать карьерные компетенции до тех пор, пока не достигнут своей цели или пока имеют

соответствующие возможности, а затем они стремятся сохранить эти ресурсы для последующего обращения к ним (например, при смене работы).

Для специалистов нефтегазовой отрасли важны следующие компетенции: выбор верного решения из имеющихся альтернатив, выбор логического умозаключения, командная работа; коммуникабельность, делегирование полномочий, лидерство, технические навыки, укрепление доверия, самосознание, разрешение конфликтных ситуаций, тайм-менеджмент, стрессоустойчивость, готовность к изменениям, инновационный подход к решению вопросов, планирование и организация работы, управление рисками.

Далее составим рейтинг компетенций, по нашему мнению, от наименее до наиболее важной и рассмотрим сущность каждой из них.

1. Выбор верного решения из имеющихся альтернатив. Сравнение данных из различных источников с целью последующего принятия решения. Своевременный выбор наилучшего варианта для решения проблем.

2. Командная работа. Активное участие в качестве члена коллектива для его успешного продвижения в достижении целей.

3. Коммуникабельность. Клиринговая передача и получение информации, новых идей посредством различных средств массовой информации отдельным лицам или группам людей с целью вовлечь, заинтересовать аудиторию. Способность строить эффективные отношения с другими людьми.

4. Делегирование полномочий. Передача задач, ответственности и полномочий другим лицам.

5. Лидерство. Способность влиять на людей, чтобы они охотно и с энтузиазмом стремились помочь в достижении индивидуальных и институциональных целей.

6. Технические навыки. Достигнув удовлетворительного уровня технических и профессиональных навыков или знаний в областях, связанных с должностью, быть в курсе последних событий и тенденций в нефтегазовой области.

7. Укрепление доверия. Взаимодействие с другими сотрудниками таким образом, чтобы вселить в них уверенность в своих целях и стратегии организации.

8. Самосознание. Осознанное знание своего характера, чувств, мотивов и желаний.

9. Разрешение конфликтных ситуаций. Способность четко осознавать, когда следует стимулировать конфликт, а когда разрешать его, чтобы избежать нежелательных последствий.

10. Тайм-менеджмент. Способность поддерживать надлежащее распределение времени на общее выполнение должностных обязанностей таким образом, чтобы работа была эффективной и продуктивной.

11. Стрессоустойчивость. Контроль и снижение напряжения, возникающего в стрессовых ситуациях.

12. Готовность к изменениям. Способность содействовать новым инновационным процессам, поддерживать развитие прогресса и адаптировать полученные новые знания к имеющемуся производству. Внедрять прогрессивные инструменты в работу с упором на увеличение скорости производства.

13. Инновационный подход к решению вопросов. Принятие инновационных решений в работе; поиск различных, в т.ч. новых способов решения рабочих задач и возможностей.

14. Планирование и организация работы. Определение плана действий для обеспечения эффективного выполнения работы.

15. Управление рисками. Способность выявления, контроля и минимизации влияния неопределенных негативных событий на производстве в целом и в отдельно взятом рабочем коллективе.

Результаты данного исследования расширяют область исследований карьерных компетенций. В настоящей работе мы рассмотрим результаты, основанные на изменении карьерных ресурсов в момент перехода выпускников на рынок труда, что является относительно новым в исследованиях карьерных компетенций. Мы установили, что карьерные компетенции повышаются при подготовке к переходу на рынок труда: предстоящий переход побуждает молодых людей развивать свои карьерные компетенции. Следовательно, результаты данного исследования подчеркивают необходимость учитывать это развитие при изучении ресурсов в переходные периоды, поскольку выводы, основанные

на конкретном моменте времени, могут дать разные результаты.

На основании результатов изученных нами исследований выделим три различных профиля изменения карьерных компетенций. Данные профили четко различимы, каждый со специфическими последствиями: они характеризуются различиями в начальных значениях (т.е. различиями в начале последнего года обучения в вузе) и траекториями изменений. Тем не менее все профили описывают траекторию, которая в некоторой степени является самокорректирующейся.

Первый профиль имеет высокие устойчивые карьерные компетенции, соответствующие общим тенденциям. Это говорит о том, что приостановка в развитии компетенций применима в основном к выпускникам, у которых уже были более сильные карьерные компетенции, чем у их сверстников. В исследованиях сообщается о лучшей адаптации таких выпускников к работе после окончания учебы. Однако получение работы и, следовательно, достижение цели могут снизить потребность развития компетенций, которые служат этой конкретной цели.

Второй профиль обозначается как средний неуклонно растущий: молодые люди имеют средние карьерные компетенции, но постоянно развивают их в образовании и на рынке труда. Предположительно, они чувствуют необходимость инвестировать в свои ресурсы уже во время обучения, но не достигают уровня, необходимого на рынке труда. Это описывает процесс самокоррекции: молодым людям может потребоваться больше времени, чтобы соотнести свои возможности с потребностями рынка труда, ведь освоенные во время обучения карьерные компетенции могут быть недостаточными, а также выпускникам может потребоваться время, чтобы пройти необходимую адаптацию.

Третий профиль характеризуется наименьшим развитием карьерных компетенций (с низким или поздним ростом карьерных компетенций), и об изменениях в процессе получения высшего образования здесь не сообщается. Выпускники из данного профиля оказываются безработными чаще, чем аналогичные из вышеперечисленных профилей, либо, поступив на работу, они не соответствуют образованию и плохо ориентируются в своих

обязанностях. Единичные результаты исследований продемонстрировали рост карьерных компетенций после окончания учебы [5], однако не смогли дать объяснение этому результату, ввиду чего мы исключили данное исследование из анализа. Возможно, данный факт можно интерпретировать как самокоррекцию, служащую толчком для развития карьерных компетенций.

В Казахстане молодые люди, которые сталкиваются с наибольшими трудностями на рынке труда, могут принять участие в проектах по субсидированию рабочих мест: молодежная практика для выпускников вузов и колледжей, проект «Первое рабочее место» для молодежи без образования и опыта работы [9].

Переход на рынок труда – это вопрос необходимости и своевременности. Безработица или работа, которая не удовлетворяет потребности сотрудника, могут быть тревожным сигналом к скорейшему развитию карьерных компетенций.

Ключевой вывод данного исследования заключается в том, что изменения в карьерных компетенциях вероятны, когда выпускники приближаются к окончанию учебного процесса, и данные изменения можно определить по различным процессам самокоррекции: они перестают развивать компетенции при достижении цели (первый профиль), непрерывно развивают карьерные компетенции, соответствующие требованиям рынка труда (второй профиль), либо преодолевают бездействие при недостижении целей или их неоптимальном достижении (третий профиль).

При этом важно выявить студентов из третьего профиля, а затем запустить процесс самокоррекции, чтобы преодолеть будущее бездействие в начале карьеры: хотя карьерные компетенции этих обучающихся повышаются после окончания учебы, они никогда не достигают успехов, которыми характеризуются сверстники из двух других профилей.

Поэтому важно отметить тот факт, что решающим для развития карьерных компетенций и определением будущего учащегося является профильная подготовка студентов выпускных курсов. Многие образовательные учреждения запускают инициативы, связанные с формированием карьерных компетенций, которые могут облегчить диагностику

и последующее наблюдение за студентами [3].

К примеру, успешным примером совместной коллаборации вуза и производства служит Атырауский университет нефти и газа им. С. Утебаева, который является единственным специализированным вузом Казахстана по подготовке кадров для нефтегазовой отрасли страны. В настоящее время университет внедряет образовательные программы, разработанные целевой группой производителей, увеличена вовлеченность компаний-партнеров в учебный процесс. Более того, интересен этот опыт тем, что вуз ставит перед собой задачи, позволяющие активизировать новые направления развития отрасли, усилить фундаментальные и прикладные научные исследования в области энергосберегающих «зеленых» технологий, повысить роль и уровень отечественного инжиниринга и обеспечить кадрами энергетические проекты. При этом показатель трудоустройства выпускников в Атырауском университете нефти и газа в 2018 г. составил 74,4%, в 2019 г. – 70,1%, в 2020 г. – 72,9%, учитывая, что в среднем по республике он составляет 60% [10].

В группе компаний КМГ известен успешный практический опыт сотрудничества с вузом ТОО «КМГ Инжиниринг» (далее – КМГИ). В 2019 г. в данной компании была внедрена программа «KMGE School», которая предусматривает подготовку кадров по узкоквалифицированным направлениям со студенческой скамьи. Для успешной реализации деятельности компании имелась приоритетность в подготовке таких узких квалификаций, как петрофизик, седиментолог, сейсмик, инженер-разработчик по карбонатным коллекторам, специалист по гидравлическим разрывам пласта и других востребованных кадров.

Программа предусматривает подготовку студентов 3–4 курса бакалавриата ведущих технических вузов Казахстана по узким специальностям с применением модели Minog. Для вступления в данную Программу по определенным критериям отбирались талантливые студенты 3 курса, обучающиеся по направлениям нефтегазовой отрасли и имеющие высокие академические показатели. Помимо основной специальности, студенты углубленно изучают выбранную специализацию,

и по окончании двух курсов, кроме диплома основной специальности, студент получает сертификат Minor по узкой специальности. На протяжении двух лет обучения по программе Minor студенты дважды проходят производственную практику в КМГИ под руководством наставников, имеющих определённый опыт работы в компании. По окончании полноценного обучения молодой специалист, имеющий диплом основной специальности и сертификат по программе Minor, принимается на работу в КМГИ. Уникальным в программе является тот факт, что студенты пишут дипломные проекты, исследуя проблемные вопросы компании, и защищают данные проекты в присутствии экспертной комиссии, состоящей из представителей компании.

Другим примером является группа компаний ТОО «ERG», при работе с вузами и организациями технического и профессионального образования компания подписала более 50 меморандумов. В 2021 г. практику на предприятиях прошли более 2 тыс. студентов, более 500 выпускников трудоустроены. Совместно с компанией BTS Education акиматами, учебными заведениями и промышленными предприятиями Павлодарской, Костанайской и Актюбинской областей реализуется проект «ERG для колледжей». На основе Атласа новых профессий разработана карта 40 перспективных профессий региона. Проектом уже охвачены 805 студентов, в планах до конца 2023 г. увеличить охват до 3000 чел.

Помимо вышеизложенного, с июня 2022 г. на электронной бирже труда «Enbek.kz» любой желающий может найти работу в ERG. К настоящему времени 159 молодых специалистов уже трудоустроены на предприятия Группы. Данный проект оказался своевременным, т.к. на сегодня в целом по ERG имеются порядка 1000 вакансий, в т.ч. на остродефицитные профессии – это токари, электрослесари, электрогазосварщики, литейщики, взрывники и др. С учетом реализации крупных стратегических проектов до конца 2023 г. планируется создание дополнительно порядка 1000 рабочих мест [11].

Студенты, как правило, участвуют в таких программах на добровольной основе. Однако службы профориентации могут разработать меры, которые, в частности, ориентированы на оказание поддержки тем учащимся, которые не склонны самостоятельно развивать карьерные компетенции без дополнительных стимулов.

Следует отметить, что подготовка кадров в вузе – это планомерный, вдумчивый образовательный процесс. Данная программа прорабатывается с участием обеих сторон – вуза и компании. Вуз является носителем фундаментальных знаний, компания же, со своей стороны, «вшивает» в программу практические знания и опыт для того, чтобы студент уже во время обучения понимал, с чем он будет сталкиваться в производстве.

Однако для реализации такого рода программы должна быть повышенная внутренняя экспертиза компании. Главное преимущество экспертов от компании в том, что они учат актуальным на данный момент технологиям по своим направлениям, обучают студентов производственным процессам и проектным методологиям, принятым в работе. Так студенты получают возможность понять и прочувствовать на практике, как устроена командная разработка, получают то, чего нет в стандартных программах университетов. КМГИ реализует сложные комплексные проекты, выполнение которых требует усилий профессионалов высокого уровня, людей, способных предлагать и внедрять новые технические решения, поэтому одних только теоретических знаний для будущих специалистов недостаточно.

Важную роль в данной Программе играет и сам студент: он должен быть мотивирован и иметь точное решение связать свое будущее с соответствующей сферой деятельности. Полученные знания он может внедрять только в указанной компании, независимо ни от каких-либо факторов, влияющих на выбор. При высоких показателях студент может быть уверен за своё будущее, т.к. работой его обеспечивает компания.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНО**

**Источник финансирования.** Авторы заявляют об отсутствии внешнего финансирования при проведении исследования.

**Конфликт интересов.** Авторы декларируют отсутствие явных и потенциальных конфликтов интересов, связанных с публикацией настоящей статьи.

**Вклад авторов.** Все авторы подтверждают соответствие своего авторства международным критериям ICMJE (все авторы внесли существенный вклад в разработку концепции, проведение исследования и подготовку статьи, прочли и одобрили финальную версию перед публикацией). Наибольший вклад распределён следующий образом: Байсеитова Ж.А. – концепция исследования, его проведение и редактирование

рукописи, Джумагазиева Ш.К. – сбор, анализ, интерпретация данных исследования.

**ADDITIONAL INFORMATION**

**Funding source.** This study was not supported by any external sources of funding.

**Competing interests.** The authors declare that they have no competing interests.

**Authors' contribution.** All authors made a substantial contribution to the conception of the work, acquisition, analysis, interpretation of data for the work, drafting and revising the work, final approval of the version to be published and agree to be accountable for all aspects of the work. Zhanna A. Bayseitova — conception of the work, drafting and revising the work; Sholpan K. Dzhumagaziyeva — acquisition, analysis, interpretation of data for the work.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Ишекенова Б. Ожидания vs реальность: почему молодежь Казахстана не идет работать [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://ism.kz/ozhidaniya-vs-real-nost-kuda-i-pochemu-molodezh-kazahstana-ne-idet-rabotat/>. Дата обращения 20.08.2022.

2. *Blokker R., et al.* Building a sustainable start: The role of career competencies, career success, and career shocks in young professionals' employability // *Journal of Vocational Behavior*. 2019. Vol. 112. P. 172–184. doi: 10.1016/j.jvb.2019.02.013.

3. *Kuijpers M.* Career guidance in collaboration between schools and work organizations // *British Journal of Guidance & Counselling*. 2019. Vol. 47. P. 487–497. doi: 10.1080/03069885.2018.1548007.

4. Занина Н. Что происходит на рынке труда: реальные зарплаты и самые востребованные профессии [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://informburo.kz/interview/cto-proisxodit-na-rynke-truda-realnye-zarplaty-i-samye-vostrebovannyye-professii/>. Дата обращения 19.08.2022.

5. *Grosemans I., De Cuyper N.* Career competencies in the transition from higher education to the labor market: Examining developmental trajectories // *Journal of Vocational Behavior*. 2021. Vol. 128. doi:10.1016/j.jvb.2021.103602.

6. Казахстанцы стали чаще искать работу. Каких специалистов больше всего на рынке [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://forbes.kz/process/economy/v\\_kazahstane\\_prodeмонстриovali\\_mobilnuyu\\_tankoremontnuyu\\_masterskuyu/](https://forbes.kz/process/economy/v_kazahstane_prodeмонстриovali_mobilnuyu_tankoremontnuyu_masterskuyu/). Дата обращения 20.08.2022.

7. Серикбаева А. Ежегодно приток молодых специалистов будет составлять 300–400 тыс. – глава Минтруда РК [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://www.inform.kz/ru/ezhegodno-pritok-molodyh-specialistov-budet-sostavlyat-300-400-tys-glava-mintruda-rk\\_a3955675/](https://www.inform.kz/ru/ezhegodno-pritok-molodyh-specialistov-budet-sostavlyat-300-400-tys-glava-mintruda-rk_a3955675/). Дата обращения 18.08.2022.

8. Ишекенова Б. В Казахстане могут появиться подъемные для молодых специалистов [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://ism.kz/v-kazahstane-mogut-rouyavit-sya-pod-emnye-dlya-molodyh-specialistov/>. Дата обращения 18.08.2022.

9. Как молодым людям найти работу в Казахстане, рассказала министр [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://kazpravda.kz/n/kak-molodym-lyudyam-nayti-rabotu-v-kazahstane-rasskazala-ministr/>. Дата обращения 20.08.2022.

10. *Шакуликова Г.Т.* Нефтяное образование – новые вызовы // *Вестник нефтегазовой отрасли Казахстана*. 2021. Том 3, № 1 (2021). С. 105–106. doi:10.54859/kjogi88924.

11. Дуйсенова Т. Платформенная занятость в Казахстане достигает 500 тысяч человек [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://primeminister.kz/ru/>

news/platformennaya-zanyatost-v-kazahstane-dostigaet-500-tysyach-chelovek-t-duysenova-751315/. Дата обращения 18.08.2022.

## REFERENCES

1. Ishekenova B. Ozhidaniya vs real'nost': pochemu molodezh' Kazakhstana ne idet rabotat' [Internet]. (In Russ). Available from: <https://ism.kz/ozhidaniya-vs-real-nost-kuda-i-pochemu-molodezh-kazahstana-ne-idet-rabotat/>. Cited 2022 Jul 8.
2. Blokker R, et al. Building a sustainable start: The role of career competencies, career success, and career shocks in young professionals' employability. *Journal of Vocational Behavior*. 2019;112:172–184. doi: 10.1016/j.jvb.2019.02.013.
3. Kuijpers M. Career guidance in collaboration between schools and work organizations. *British Journal of Guidance & Counselling*. 2019;47:487–497. doi: 10.1080/03069885.2018.1548007.
4. Zanina N. Chto proiskhodit na runke truda: real'nye zarplaty i samye vostrebovannye professii. [Internet]. (In Russ). Available from: <https://informburo.kz/interview/cto-proisxodit-na-rynke-truda-realnye-zarplaty-i-samye-vostrebovannye-professii/>. Cited 2022 Aug 19.
5. Grosemans I, De Cuyper N. Career competencies in the transition from higher education to the labor market: Examining developmental trajectories. *Journal of Vocational Behavior*. 2021;128. doi:10.1016/j.jvb.2021.103602.
6. Kazakhstantsy stali chashche iskat' rabotu. Kakikh specialistov bol'she vsego na rynke. [Internet]. (In Russ). Available from: [https://forbes.kz/process/economy/v\\_kazahstane\\_prodem\\_onstirovali\\_mobilnuyu\\_tankoremontnuyu\\_masterskuyu/](https://forbes.kz/process/economy/v_kazahstane_prodem_onstirovali_mobilnuyu_tankoremontnuyu_masterskuyu/). Cited 2022 Aug 8.
7. Serikbayeva A. Yezhegodno molodykh spetsialistov budet sostavlyat' 300–400 tys. – glava Mintruda RK [Internet]. (In Russ). Available from: [https://www.inform.kz/ru/ezhegodno-pritok-molodyh-specialistov-budet-sostavlyat-300-400-tys-glava-mintruda-rk\\_a3955675/](https://www.inform.kz/ru/ezhegodno-pritok-molodyh-specialistov-budet-sostavlyat-300-400-tys-glava-mintruda-rk_a3955675/). Cited 2022 Aug 18.
8. Ishekenova B.V Kazakhstane mogut poyavit'sya pod'emnye dlya molodykh specialistov [Internet]. (In Russ). Available from: <https://ism.kz/v-kazahstane-mogut-poyavit-sya-pod-emnye-dlya-molodyh-specialistov/>. Cited 2022 Aug 18.
9. Kak molodym lyudyam naiti rabotu v Kazakhstane, rasskazala ministr [Internet]. (In Russ). Available from: <https://kazpravda.kz/n/kak-molodym-lyudyam-nayti-rabotu-v-kazahstane-rasskazala-ministr/>. Cited 2022 Aug 20.
10. Shakulikova GT. Petroleum education – new challenges. *Kazakhstan journal for oil & gas industry*. 2021;3(1):105–106. doi:10.54859/kjogi88924.
11. Duysenova T. Platformennaya zanyatost' v Kazakhstane dostigayet 500 tysyach chelovek [Internet]. Available: <https://primeminister.kz/ru/news/platformennaya-zanyatost-v-kazahstane-dostigaet-500-tysyach-chelovek-t-duysenova-751315/>. Cited 2022 Aug 18.

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

**\*Байсеитова Жанна Арыстановна**  
e-mail: [baiseitova@sba.kz](mailto:baiseitova@sba.kz).  
**Джумагазијева Шолпан Каниевна**  
e-mail: [jumagazyeva@sba.kz](mailto:jumagazyeva@sba.kz).

## AUTHORS' INFO

**\*Zhanna A. Baiseitova**  
e-mail: [baiseitova@sba.kz](mailto:baiseitova@sba.kz).  
**Shoplan K. Dzhumagazyeva**  
e-mail: [jumagazyeva@sba.kz](mailto:jumagazyeva@sba.kz).

\*Автор, ответственный за переписку/Corresponding Author