

**Кому:** Министерству труда и социальной защиты населения Республики Казахстан

**ФИО и должность автора:** Сатыбалдинова Д. М., Главный специалист отдела проектного управления Управления цифровизации и архивов Акмолинской области

**Дата:** 25.09.2025 г.

## **АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЗАПИСКА**

**Тема:** Молодежь на рынке труда.

**Ключевые слова:** безработица, молодежь, рынок труда, образование, гранты.

Занятость населения является одним из ключевых показателей социально-экономического развития страны. Она напрямую влияет на уровень жизни, социальную стабильность и потенциал развития человеческого капитала. Однако в структуре занятости наблюдаются различия по возрастным группам: наиболее уязвимой категорией остаётся молодежь. Молодые люди до 35 лет составляют около 40% рабочей силы Казахстана, что делает их весомым сегментом рынка труда, но нередко сталкиваются с трудностями в поиске работы из-за недостатка опыта, ограниченного количества рабочих мест, а также несоответствия полученной профессии реальным потребностям экономики [1].

Как показано на диаграмме, общий уровень безработицы в стране в 2022–2024 годах составлял 4,8%, в то время как среди молодежи - 3,5%. При этом молодые люди составляют около 1,3% от общего числа безработных. Это указывает на наличие определённых трудностей с трудоустройством среди молодёжи, что требует внимания с точки зрения государственной политики занятости. Хотя доля молодёжи среди безработных сравнительно невелика, важно учитывать долгосрочные последствия: отсутствие стабильной работы на старте карьеры может негативно сказаться на профессиональном росте и экономической активности молодых специалистов. Кроме того, эта тенденция может повлиять на общее развитие рынка труда и его устойчивость в будущем. [2]

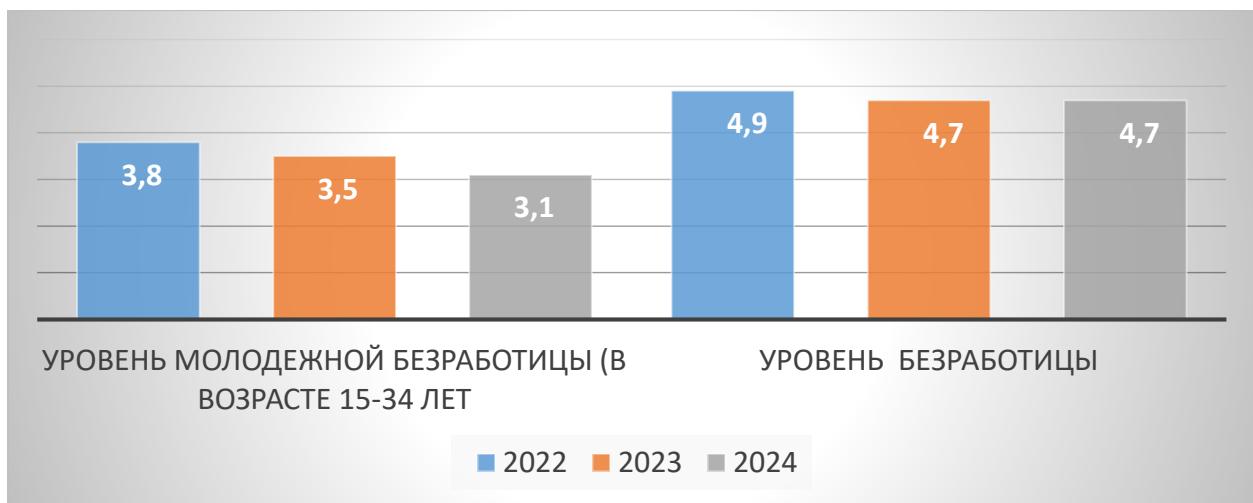


Рисунок-1. Уровень безработицы в Казахстане.

Как отмечают специалисты в сфере труда и занятости, более трети выпускников вузов и колледжей страны не продолжают профессиональную деятельность в соответствии с полученной специальностью. Одной из ключевых причин является то, что выбор профессии часто определяется не интересами студентов или потребностями экономики, а доступностью грантов [2]. В итоге на рынке труда наблюдается избыток выпускников по таким направлениям, как педагогика, информационно-коммуникационные технологии и инженерные специальности [3]. Однако, несмотря на их численность, спрос на кадры в этих сферах остается высоким: многие молодые специалисты неохотно идут работать по специальности либо покидают профессию вскоре после трудоустройства из-за низкого уровня заработной платы (около 172–200 тыс. тенге), тяжелых условий труда и ограниченных возможностей карьерного роста [4].

На этой основе становится заметна специфика отраслевой занятости молодежи на рынке труда. Наиболее популярными направлениями за 2024 год стали оптовая и розничная торговля (643,6 тыс. человек) и промышленность (402,1 тыс. человек). В то же время наименее задействованными сферами остаются отрасль энергетического обеспечения (51 тыс. человек) и жилищно-коммунальная отрасль (33,7 тыс. человек) [3].

Разрыв между наиболее и наименее востребованными видами деятельности составляет более 600 тысяч человек, что наглядно демонстрирует неравномерность распределения молодежи на рынке труда. Таким образом, занятость молодежи распределяется неравномерно: одни отрасли аккумулируют значительные трудовые ресурсы, тогда как другие испытывают кадровый дефицит.

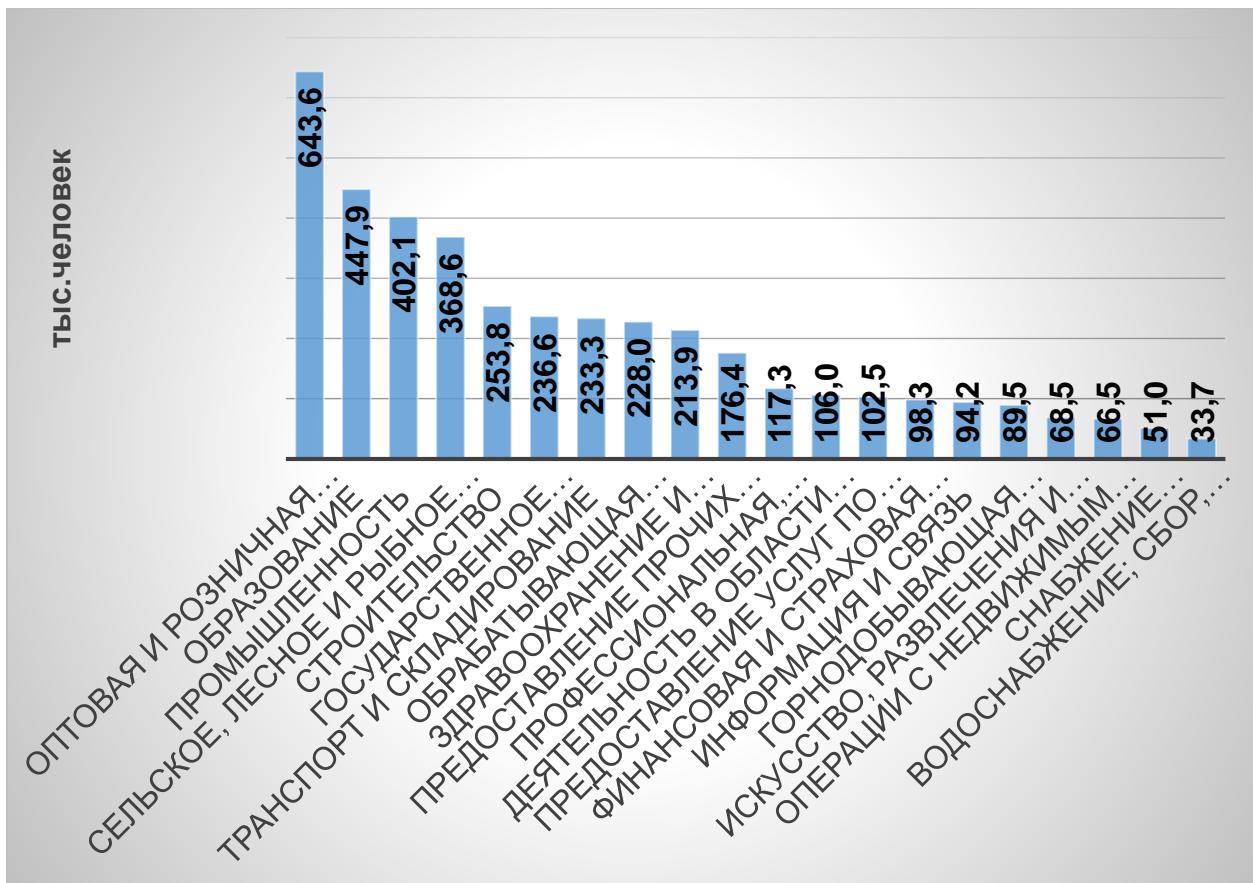


Рисунок-2. Занятая молодежь по РК по видам деятельности.

Еще одной важной проблемой для молодежи на рынке труда является конкуренция с более опытными кадрами. Несмотря на наличие образования, выпускники зачастую оказываются в невыгодных условиях, так как работодатели отдают предпочтение специалистам со стажем. Это объясняется тем, что опытные работники быстрее адаптируются к рабочим процессам и не требуют дополнительных вложений в обучение. В итоге для молодежи формируется своеобразный замкнутый круг: отсутствие опыта мешает трудоустройству, а без работы невозможно этот опыт приобрести.

Таким образом, выявленные проблемы молодежной занятости требуют конкретных мер, направленных на сокращение дисбалансов и повышение эффективности рынка труда. В этой связи целесообразно рассмотреть ряд направлений, реализация которых способна смягчить обозначенные трудности и создать условия для более устойчивой интеграции молодежи в сферу занятости.

Одним из возможных решений является корректировка грантовой политики таким образом, чтобы она учитывала не только потребности экономики, но и реальные интересы абитуриентов. Для этого может быть полезным внедрение механизмов опросов и мониторинга образовательных предпочтений молодежи, на основе которых формировался бы перечень приоритетных направлений. Важно находить баланс: государственный заказ может оставаться

ориентированным на дефицитные отрасли, но при этом включать те направления, которые вызывают у молодежи больший интерес. Это позволит уменьшить риск того, что выпускники будут выбирать специальность лишь ради гранта, а затем покидать профессию. Дополнительно усилить привлекательность «трудных» отраслей можно через создание стимулов внутри самих грантов - например, гарантированное трудоустройство, бонусы для тех, кто завершает обучение и работает по профилю определённое количество лет, а также бесплатные или льготные курсы повышения квалификации, оплачиваемые работодателями, только для тех, кто остался работать в дефицитных отраслях.

Так же, для снижения миграции из сельских районов и малых городов ключевое значение имеет создание привлекательных условий именно для молодежи. Здесь может применяться комплекс мер: предоставление льготного жилья или общежитий для молодых специалистов, возможность получения образовательных грантов, «привязанных» к конкретному региону, а также программы карьерного роста и дополнительного обучения на месте. Важную роль играет развитие молодежного предпринимательства и самозанятости: доступ к микрокредитам, наставническая поддержка и создание коворкинг-центров способны стимулировать молодых людей открывать собственное дело. Подобные шаги не только делают региональную занятость более привлекательной, но и формируют долгосрочные стимулы для закрепления кадров вне мегаполисов.

Дополнительным направлением может стать развитие системы карьерного сопровождения. Центры занятости, карьерные офисы при вузах и специализированные онлайн-платформы способны выполнять не только функцию подбора вакансий, но и оказывать консультационную поддержку. Формирование навыков самопрезентации, составления резюме, а также так называемых «гибких компетенций» (цифровая грамотность, коммуникативные умения, управление временем) делает молодых специалистов более конкурентоспособными и способствует росту их занятости в востребованных отраслях.

#### Список использованных источников:

1. Молодежь на рынке труда в Казахстане от 29.07.2024 // <https://kisi.kz/ru/molodezh-na-rynke-truda-v-kazahstane/> (Дата обращения 22.09.2025)
2. Занятость и безработица от 31.03.2025 // <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/stat-empl-unempl/> (Дата обращения 22.09.2025)

3. О распределении государственного образовательного заказа на подготовку кадров с высшим и (или) послевузовским образованием в разрезе групп образовательных программ на 2024-2025, 2025-2026, 2026-2027 учебные годы. Приказ Министра науки и высшего образования Республики Казахстан от 26 апреля 2024 года № 193 // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/G24HN000193> (Дата обращения 24.09.2025)
4. Каких специалистов не хватает в Казахстане и как сейчас решается кадровый дефицит от 26.03.2023 // <https://www.zakon.kz/stati/6418623-kakikh-spetsialistov-ne-khvataet-v-kazakhstane-i-kak-seychas-reshaetsya-kadrovy-defitsit.html> (Дата обращения 22.09.2025)