

**Кому:** ГУ «Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан»

**ФИО и должность автора:** Алимжанов Темирлан Сабырович – заведующий сектором ГУ «Отдел занятости и социальных программ Бурабайского района»

**Дата:** 02.10.2025 г.

## **АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЗАПИСКА**

**Тема:** Молодежная занятость и рынок труда

**Ключевые слова:** рынок труда, молодежная безработица, занятость молодежи, кадровый дефицит.

Целью аналитической записки является исследование текущего состояния занятости молодежи Казахстана, выявление ключевых проблем на рынке труда, а также выработка практических рекомендаций по повышению уровня трудоустройства молодежи.

Актуальность темы обусловлена тем, что молодежь (в возрасте 15–34 лет) составляет около 25% населения страны и определяет перспективы социально-экономического развития. Проблема занятости молодежи связана с дисбалансом между спросом и предложением на рынке труда, недостаточной подготовкой кадров, а также с ограниченными возможностями трудоустройства в сельских регионах.

Согласно данным АО «Центр развития трудовых ресурсов» (*Далее – ЦРТР*) при сохранении нынешних тенденций в трудоустройстве молодежи к 2030 году ряд регионов может привести к дефициту рабочих мест.

В ходе исследования аналитики ЦРТР проследили взаимосвязь уровней образования и дальнейшего трудоустройства выпускников. Почти 20% занятости молодежи работает не по специальности. Следствием несоответствия дипломов и трудовых обязанностей является снижение заработной платы на 15%. В результате проведенного анализа были предложены мощные варианты для повышения качества подготовки специалистов, а также разработки инструментов для внутренней защиты мобильности рабочей силы.[1]

Также найти место работы с привлекательными условиями труда сейчас очень сложно, но возможно. Не найдя подходящего варианта, молодежь все же предпочитает временно отказаться от трудоустройства и тем самым пополняет ряды безработных. Все это время всем необходимым их, как правило, обеспечивают родители, и при этом непонятно, сколько времени нужно будет соискателям, чтобы найти ту самую работу для души, которая в итоге устроит их по всем параметрам.

В условиях рынка проблема трудоустройства молодежи стала более острой и актуальной, на этот процесс оказывают влияние различные

объективные и субъективные факторы, основными из которых являются следующие:

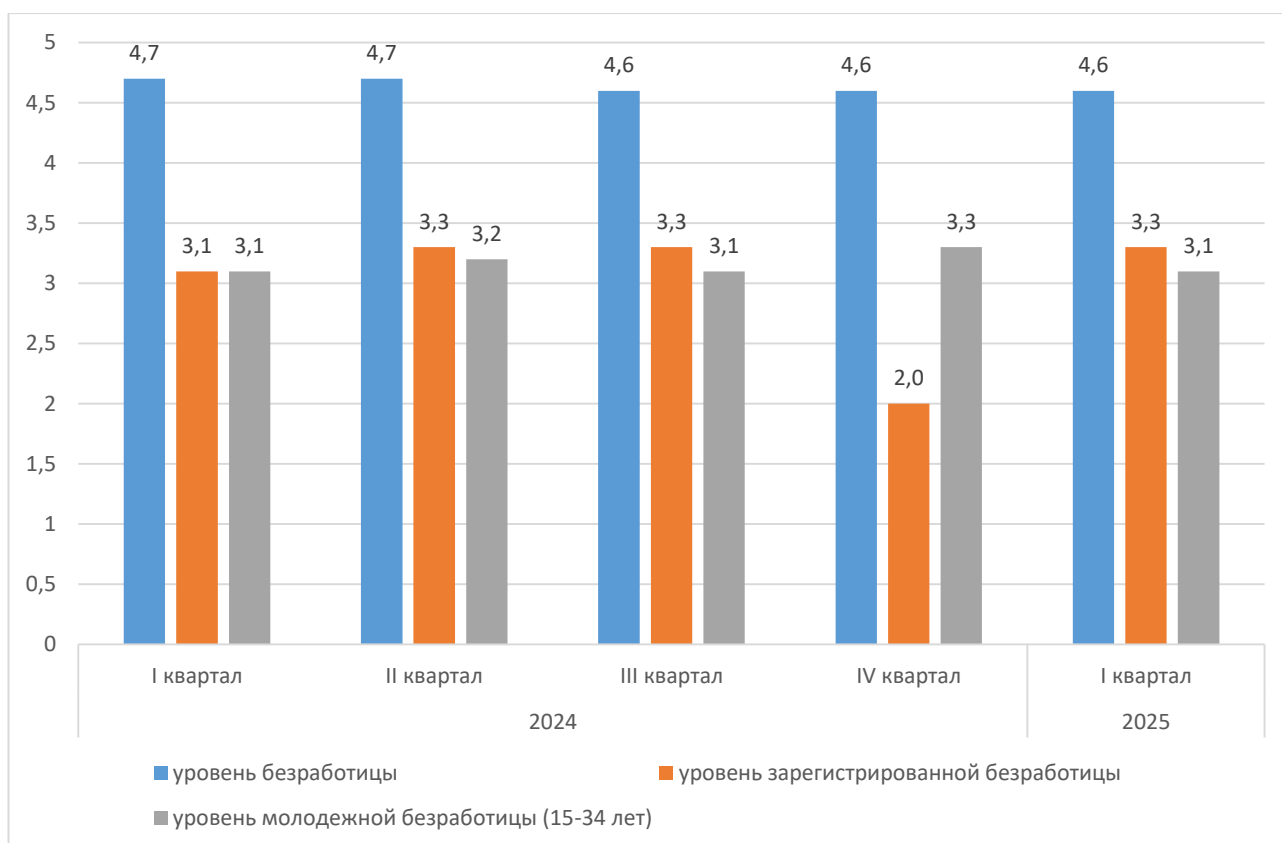
1. Слабая связь между спросом и предложением на рабочую силу, которая может возникнуть в том случае, когда молодые люди не могут определиться с выбором будущей специальности.
2. Молодые специалисты неконкурентоспособны на рынке труда.
3. Проблема устройства на работу по гендерному признаку, то есть многие работодатели предпочитают принимать на работу молодых мужчин, так как считают их более перспективными; многие работодатели предъявляют к претендентам высокие требования, выполнение которых многими молодыми людьми затруднительно.
4. Недостаточный уровень обеспечения условия труда, который не устраивает претендентов.
5. Многие работодатели считают молодых людей малоперспективными и не хотят вкладываться в них и др. [2]

В последние годы наблюдается рост безработного населения среди молодых людей, имеющих высшее образование. Доля молодежи с высшим образованием превышает долю молодых людей, имеющих профессионально-техническое образование. В связи с этим в настоящее время возникла необходимость оптимизации высшего образования и увеличение числа учебных заведений по подготовке специалистов технического, аграрного, профессионального образования. Для совершенствования рынка труда необходимо проводить работу по мониторингу рынка труда и образовательных услуг. [3]

Молодежь — это один из основных и важнейших ресурсов государства, который определяет будущее страны и ее социально-экономический успех в больших перспективах. Численность молодых казахстанцев к 2030 году достигнет 5,9 миллионов человек, что приведет к увеличению количества молодых кадров в сфере образования, медицины, государственной службы и т.д. Но есть ряд проблем, которые могут привести к высокому уровню безработицы и миграции молодежи.

На сегодняшний день актуальная проблема - значительная часть выпускников вузов и колледжей не имеет практических навыков, востребованных работодателями, т.е. что бы устроиться на хорошую работу с высокой заработной платой у будущих молодых специалистов после окончания вуза или колледжа уже должен быть 1-2 года опыта работы, который не имеется. В области государственной службы молодежь проживающих в сельских округах не имеют высокооплачиваемой и современной занятости, хороших условий, что ведет к росту внутренней миграции. [4]

В связи с данными проблемами уровень молодежной безработицы от 15 до 34 лет составляет 3,1% (*диаграмма -1*) за 1 квартал 2025 года. [5]



**Диаграмма-1 Уровень молодежной безработицы**

Доля молодежи NEET по итогам 1 квартала 2025 года составила 6,2% (по итогам 2024 года – 6,5% и 2023 года – 7,3%), сравнительно с аналогичным периодом прошедшего года, наблюдается уменьшение на 4%. В региональном разрезе по итогам 1 квартала 2025 года самые высокие показатели наблюдаются в области Ылытау – 10,4 %, Мангистауской области – 10,0%. [6]

**Таблица-1 Уровень молодежной безработицы %**

№ п/п	Наименование региона	по итогам 2023 года	по итогам 2024 года	по итогам 1 квартала 2025 года
1	Абай	2,7	2,6	2,3
2	Акмолинская	3,3	3,1	3,1
3	Актюбинская	2,5	2,2	2,8
4	Алматинская	3,1	3,0	3,1
5	Атырауская	2,6	2,5	2,4
6	Западно-Казахстанская	3,8	3,8	3,4
7	Жамбылская	3,1	3,0	3,0
8	Жетісу	3,8	2,7	3,8
9	Карагандинская	3,0	3,1	3,1
10	Костанайская	3,1	2,8	2,8
11	Кызылординская	3,5	3,4	3,4
12	Мангистауская	4,1	3,1	2,9
13	Павлодарская	2,6	2,7	2,7

14	Северо-Казахстанская	4,8	3,7	3,6
15	Туркестанская	2,8	2,0	1,9
16	Ұлытау	3,7	3,4	3,1
17	Восточно-Казахстанская	3,4	3,3	3,7
18	г. Астана	4,0	3,9	3,8
19	г. Алматы	5,2	4,4	4,1
20	г. Шымкент	3,7	3,4	3,4

В Великобритании разработали программу Apprenticeship (система ученичества) представляет собой один из ключевых инструментов содействия занятости молодежи. Она позволяет молодым студентам одновременно обучаться и работать, обычно в колледжах или других образовательных учреждениях. За свою работу ученики получают заработную плату и **самое главное опыт**. Ученичество может длиться от 1 до 5 лет в зависимости от уровня сложности программы.

Работодатели, принимающие участие в системе apprenticeship, получают государственную поддержку в виде налоговых льгот, частичного или полного финансирования обучения, а также доступа к квалифицированной молодежи, адаптированной под нужды конкретной компании. Это стимулирует бизнес активно инвестировать в подготовку молодых кадров. [7]

Такой программы не хватает в Казахстане, так как это помогает снизить уровень безработицы среди молодых людей, а также сократить разрыв между спросом работодателей и навыками выпускников образовательных учреждений. Apprenticeship считается эффективным механизмом формирования трудовых компетенций и повышения конкурентоспособности молодежи на рынке труда.

Проблема молодежной занятости в нашей стране остается актуальной и требует системного подхода. Несмотря на относительно невысокий уровень официальной безработицы среди молодежи (3,1 % на начало 2025 года), сохраняются скрытые риски в виде высокой доли NEET, несоответствия образования требованиям рынка труда, а также ограниченных возможностей для трудоустройства в регионах.

Анализ показывает, что значительная часть молодых специалистов сталкивается с трудностями при поиске первой работы, нехваткой практического опыта и отсутствием предложений, соответствующих их ожиданиям и квалификации. Это усиливает внутреннюю миграцию, снижает мотивацию к трудовой деятельности и способствует социальному напряжению.

Опыт зарубежных стран, в частности Великобритании с её системой ученичества (Apprenticeship), демонстрирует эффективность дуального подхода — совмещения обучения и работы с раннего этапа. Казахстану важно внедрять аналогичные модели в рамках государственной службы, частного сектора и технического образования.

Таким образом, Министерству труда и социальной защиты Республики Казахстан совместно с Министерством цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности предлагаем внедрение системы ученичества (Apprenticeship) по примеру Великобритании разработать и внедрить программу дуального обучения, сочетающую практическую работу и обучение в колледжах и вузах. Создать платформу для взаимодействия учебных заведений, бизнеса и органов власти, чтобы учебные программы лучше соответствовали требованиям рынка труда.

Министерству финансов Республики Казахстан обеспечить государственную поддержку работодателям в виде налоговых льгот, субсидий на обучение и стажировки молодых специалистов.

#### Источники:

1. Рынок труда теряет молодежь - за год численность наемных работников возраста 15-28 лет уменьшилась более чем на 7%. Самостоятельно занятой молодежи в РК стало меньше на 4% <https://finprom.kz/ru/article/rynok-truda-teryaet-molodezh-za-god-chislennost-naemnyh-rabotnikov-vozrasta-15-28-let-umenshilas-bolee-chem-na-7-samostoyatelno-zanyatoj-molodezhi-v-rk-stalo-menshe-na-4> // (Дата обращения: 7.09.2025) [1].
2. Что предпочитает казахстанская молодежь на рынке труда и почему многие не могут найти работу <https://www.zakon.kz/stati/6469078-chto-predpochitaet-kazakhstanskaya-molodezh-na-rynke-truda-i-pochemu-mnogie-ne-mogut-nayti-rabotu.html> // (04.03.2025) [2].
3. Рынок труда молодежи в Казахстане: проблемы и пути решения <https://scispace.com/pdf/rynok-truda-molodezhi-v-kazakhstane-problemy-i-puti-3og02t1e.pdf> // [3].
4. Миллениалы и поколение Z на рынке труда <https://kazpravda.kz/n/millenialy-i-pokolenie-z-na-rynke-truda/> (02.02.2025) [4].
5. Ситуация на рынке труда (I квартал 2025г.) <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/stat-empty-unempl/publications/346495/> (13.08.2025) [5].
6. Статистика по молодежной политике <https://www.gov.kz/memleket/entities/mam/documents/details/888035?lang=ru/> (25.08.2025) [6].
7. Ученичество <https://www.kingswolverhampton.co.uk/ru/apprenticeships/> [7].