

ПРОЦЕСС АДАПТАЦИИ ЭТНИЧЕСКИХ КЫРГЫЗОВ (КАЙРЫЛМАНОВ) В КР: ПРОБЛЕМЫ КРИЗИСА ИДЕНТИЧНОСТИ И ИНТЕГРАЦИИ

Проблема того, как происходит процесс адаптации «этнических кыргызов», возвратившихся на историческую родину, остается вне поля зрения ученых. По данному вопросу в отечественной науке до сих пор отсутствуют исследования. Для разработки превентивных рекомендаций в управлении процессом требуется исследование данного феномена. Политические процессы, начатые с демократическими переменами в кыргызском обществе, особенно с обретением политического суверенитета стали основным фактором небывалого роста национального самосознания, а для кыргызов, проживающих вне территории Кыргызстана, послужили толчком для развития чувства единой культуры, истории, языка с «исторической Родиной». Возник некий дискурс «комфорта» среди этнических кыргызов, связанный с возникновением независимого Кыргызстана, т.е. с наличием политической единицы на основе этнической принадлежности. Продолжающийся рост национального самосознания активно сопровождается обращением многих кыргызов к этнической истории, древним традициям и к истокам национальных традиций. Например: празднование тысячелетия эпоса «Манас», 3000-летие города Ош, 2200-летие кыргызской государственности и различные юбилеи - все они направлены на сохранение и дальнейший рост национального самосознания. Государство, ведя идеологию национализма, укрепляет легитимность власти, настроено на поддержку этнических кыргызов, проживающих за пределами Кыргызской Республики. В СМИ пропагандируется идея о самодостаточности кыргызов. Например: «Кыргыз көптү же жылдыз көптү» (на свете кыргызов больше или звезд больше), теле передачи КТР «Улутман», ЭлТР «Эл Кенеш». Была принята правительством КР от 19 октября 2006 года № 737 программа «Кайрылман», направленная на оказание содействия этническим кыргызам, возвращающимся на историческую родину на 2006-2007 годы, а также создание социально-экономических условий и правовой базы для них. Но сам процесс адаптации этнических кыргызов происходит далеко не так, как мы наблюдаем по отчетам комитета по миграции. В обществе существуют разные дискурсы о данном явлении.

Данная проблема имеет не только практическое значение для государственной политики, но и теоретическое значение для гуманитарных и общественных наук.

На основе вышеизложенных данных можно выдвинуть рабочую гипотезу нашего исследования: программа «Кайрылман» правительства КР не решила проблему адаптации кыргызов - кайрылман. Кыргызы кайрылманы неинтегрированы в кыргызское сообщество, существуют проблемы поляризации и относительной депривации, что усугубляет этническую ситуацию.

Обоснование и доказательство гипотезы требует решения следующих исследовательских задач:

1. Как происходит адаптация этнических кыргызов на исторической родине?
2. Каково содержание государственной программы «Кайрылман?»
3. Осуществлялись ли мечты кайрылманов?
4. Как восприняли их на исторической родине этнические кыргызы?
5. Как происходит решение проблемы поляризации идентичностей?
6. Способствует ли государственная программа «Кайрылман» объединению всех

кыргызов, проживающих вне территории Кыргызстана?

7. Не является ли эта программа источником роста этнонационализма в Кыргызстане?

8. Как реагируют на эту программу этнические меньшинства Кыргызстане?

9. Как и кем финансировалась это программа?

10. Кто является ответственными исполнителями этой программы?

11. Как происходила легализация, т.е. правовой статус кайрылманов?

12. Как происходило квотирование «кайрылман» по регионам страны?

13. Происходила ли правовая консультация кайрылманам?

Исследовательский вопрос: насколько программа «Кайрылман» правительства КР повлияла на адаптацию этнических кыргызов к новым условиям и какие риски можно ожидать в дальнейшем?

В общественной обстановке как-то раз я услышал из разговоров кыргызов, что, мол, кыргызы из Таджикистана более успешны в различных отраслях, нежели местные кыргызы. И тогда я задал им любопытный вопрос: а вы к каким кыргызам относитесь? И на мой вопрос оба ответили, что они кыргызы из Таджикистана.

Существует проблема, как осуществляется государственная программа кайрылманов, и как интегрирует в общественную жизнь Кыргызстана. Кризис идентичности кайрылманов, во многом совпал с несовпадением культурных/социальных мировоззрений кыргызов Кыргызстана. Хотя первые, переезжали в Кыргызстан, надеялись на самореализацию во всех аспектах. Однако их поведение показало несамодостаточность кайрылманов и породило массу дискурсов.

В среде жителей Кыргызстана относительно кайрылманов существуют различные дискурсы.

Первое - это то, что кайрылманы, в основном приезжающие из Таджикистана и Узбекистана, этнические кыргызы, в определенном аспекте более религиозны, нежели кыргызы из Кыргызстана, и это приводит к вопросу возникновения радикальных исламских течений.

Второе. Кыргызы - кайрылманы более предприимчивы к рыночным отношениям, и это приводит к относительной депривацию в среде местных кыргызов. Якобы кайрылманы в социальном отношении в обществе вызывают напряженность.

Третье. Культурные традиции кайрылманов мы во многом воспринимаем тождественно исламским культурам. Так, у кайрылманов усопший сразу же после смерти передается земле, тогда как у кыргызов Кыргызстана покойного держат не менее трех суток и передают земле.

Четвертое. Кайрылманы более замкнуты в отношении участия в управлении даже в местных сообществах, так как они сущность власти воспринимают как трансцендентное понятие, тогда как кыргызов Кыргызстана власть имманентна.

Пятое. Не титульные нации Узбекистана и Таджикистана и кайрылманы кыргызы в Кыргызстане менее успешно самореализуются.

Большое практическое значение имеет выработка мер миграционной политики по рациональному перераспределению трудовых ресурсов. Этим определяется актуальность данной работы.

Методы исследования:

Проведение исследования предполагает использование различных методов. На первом этапе, безусловно, важен исторический и историографический и библиографический анализ проблемы. Поэтому важно рассмотреть историю этого феномена во всех противоречиях и изменениях. Проведение включенного наблюдения, т.е. побывать в семьях этнических кыргызов, возвращающихся из Таджикистана, Узбекистана особенно в Ошскую область, где село Сарымогол по межгосударственному

договору передано под юрисдикцию Кыргызстана, и включено в состав Алайского района. Здесь важно обратить внимание на такой феномен. Кыргызы, проживающие на территории Алайского района, в основном из рода «отуз уул», (правое крыло), тогда как жители Сарымогила - это кыргызы, представители из рода ичкиликов. Также будет интересно провести включенное исследование на территории Баткенской области, где три Центральноазиатские государства имеют общие приграничные границы. Феноменом исследований будет являться то, как происходит процесс адаптации и интеграции кайрылманов на новых территориях. Будут проводиться анкетирование, беседы, интервью с представителями различных профессий и НПО, которые, заинтересованы в быстрой интеграции кайрылманов, а также государственными и правоохранительными организациями, которые специально занимаются проблемами «кайрылманов». Для определения качественного результата мы считаем, что возвращающихся кыргызов надо делить на две группы.

Первая группа. Это кыргызы - кайрылманы, которые возвратились сразу же после распада Советского Союза до 1995 годов.

Вторая группа. С начала 1996 и по настоящее время.

План внедрения и преподавательской деятельности:

Проблемы, поднимаемые в исследовании, являются актуальными и интересуют не только студентов, преподавателей, но и простых граждан. Думается, что его результаты будут интересны различным слоям населения, в связи с этим возможно издание популярных статей (кстати, эта работа будет одной из первых в этом направлении) в средствах массовой информации. Хотелось бы провести цикл презентаций вузах г.Ош: Ошский государственный юридический институт, Ошский госуниверситет, Кыргызско-Узбекский университет, Ошский технологический университет. После завершения исследования нами планируется разработка спецкурса, который будет читаться в нашем учебном заведении для студентов второго или третьего курсов на факультете «Управление и Право» Ошского государственного юридического института. В дальнейшем возможно внедрение учебного курса под названием «Правовой статус «кайрылманов» в Кыргызстане» (рабочая гипотеза названия курса).

Материалы, которые планируется собрать в процессе исследования, будут иметь разнообразный характер – исторические источники, официальные документы, материалы СМИ, фотографии, интервью, кейс-стадии. Все это позволит создать действительно инновационный курс на самом современном уровне с использованием стратегии критического мышления, интерактивных методик, раздаточного материала, тематического подхода. В результате это повлияет не только на качество работы нашей кафедры, но и на учебный процесс всего факультета.

Материалы и результаты работы будут доступны для всех желающих, копии большинства материалов можно разместить в библиотеке.

Степень изученности

Данная проблематика является малоизученной. Были частично опубликованы научные статьи и отчеты сотрудников МВД, СНБ, а также по этой проблеме частично проводили исследования и мониторинг действующие международные организации и НПО в Кыргызстане. Наиболее серьезной работой отечественных исследователей последних 10 лет является научные статьи и монография А. Асанканова, К.Ш. Элебаевой и других ученых, а также монография Т.Кыдырова «Миграционные процессы суверенного Кыргызстана», в которой, на наш взгляд, данная проблема исследована с эмпирической точки зрения и носит характер примордиалистической парадигмы.

Ожидаемые результаты. В ходе исследования, которое предполагает сбор большого эмпирического материала, возможны публикации популярных статей в СМИ, а также ожидается подготовка и публикация статей в научных сборниках и периодических изданиях. Думается, материалы позволят подготовить несколько статей. Кроме того, разработка специального курса, позволит на основе его материалов издать учебное

пособие. Результаты исследования будут презентованы на теоретическом семинаре кафедры с приглашением всех специалистов из разных вузов города и южного региона.
УДК 51-3

Латипов М.

Университет Сантьяго де Компостела, Испания

ИНТЕРНЕТ ПОРТАЛЫ О РАБОТЕ В ИСПАНИИ

Анализ 200 резюме, зарегистрированных на четырех наиболее популярных рабочих порталах Испании: infojobs.net, infoempleo.com, monster.es и trabajar.com

В этой стране, где количество безработных составляет около 19% всего трудоспособного населения, это считается высоким показателем. Как же производят поиск работы на данных популярных сайтах?

Ознакомившись с ежедневными объявлениями о вакансиях, о количестве рассылаемых резюме, выяснили, что порталы, специализированные в рабочем секторе, с шестью миллионами зарегистрированных пользователей, пополнились новыми. Преимущества поиска работы через данные порталы в сравнении традиционными системами поиска вакансий и персонала очевидны: более экономично, быстро, пользователям предлагается большое количество вакансий. Но действительно ли это так? Чтобы убедиться в этом, в течение 6 месяцев (с июля по декабрь 2009) были опубликованы по 50 резюме на каждом из четырех основных рабочих сайтов: Infojobs (ресурс, который преодолел рубеж в 3,2 миллиона посещений в марте 2009), Infoempleo.com с посещением в 1,5 миллионами пользователей; Trabajar.com с 1,1 миллионом пользователей Интернета и Monster.com, портал вакансий, относящийся к международным сайтам.

Эти порталы не могут гарантировать успеха в поисках работы, потому что их работа ограничивается посреднической деятельностью, предоставлением информации о работе между запросами работодателя с требованиями к кандидатам в предлагаемой вакансии, которые могли бы соответствовать профилю соискателя и его предпочтений, находящегося в поисках работы. Эти услуги порталов далеко не идеальны, чтобы называться оптимальными.

Менее половины откликов на вакансии в виде полученных резюме, за исключением тех, которые повторялись, обладали наиболее подходящими характеристиками к вакансиям на сайтах (59% резюме не соответствовали требованиям вакансий или интересам соискателей). Monster был единственным порталом вакансий, в котором не было получено ни одно резюме, так как сами кандидаты, производившие поиски предложений на сайте, оформили подписку на указанные ими электронные почты с рассылкой интересующих их вакансий.

Из исследуемых рабочих сайтов, на портале Trabajar оказалось самое большее процентное соотношение предложений, соответствующих профилям кандидатов (45%), хотя отличие не является значительным, если этот показатель сравнивается с пропорциями, зарегистрированных соискателей на Infojobs или Infoempleo (в обоих случаях по 40%).

К недостаткам сайта Trabajar можно отнести большое количество одинаковых, повторяемых вакансий. Этот факт объясняется тем, что: четыре из пяти полученных предложений были повторными.

От резюме с высшим образованием до резюме без образования

50 резюме, заполненных в процессе исследования, были фиктивными и принадлежали людям с различным профилем: 24 с высшим образованием, у 10 других

было профессиональное образование, еще у 10 общее образование, и только 6 кандидатов не имели образования.

Половина резюме относилось к женскому полу и другая половина мужскому. Что касается возраста, 24 относилось к кандидатам до 30 лет, другие 20 были в возрасте между 31 и 45 годами, остальные 6 старше 46 лет. Только 10 из отобранных резюме обладали наличием опыта работы, и половина из них были безработными.

Исследование было разделено на две части. С одной стороны, рассматривались вакансии, опубликованные в течение одной недели (выбранные коррелятивным порядком), и был проведен анализ, имело ли место их соотношение к характеристикам каждого резюме (не считая повторных предложений).

Также в течение избранных недель в октябре и ноябре отправлялись отклики от каждого кандидата по двум вакансиям. С другой стороны, был проведен анализ на наличие содержания информации, практичности, дизайна, взаимосвязь с клиентом и доступность информации на каждом из исследуемых порталов.

Компании мало просматривают резюме соискателей

Работные порталы предоставляют возможности, пользователю выбрать вакансии, используя очень полезные фильтры, такие как регион, сфера деятельности, уровень образования, предпочитаемая заработная плата и др. Такой же комплекс функций имеется и у работодателей, они могут осуществлять поиски работников, не публикуя предложений о работе, выбрав кандидатов по наиболее подходящим характеристикам. Один из важных компонентов функционала этих сайтов является возможность "поднимать" резюме, т.е. периодически обновлять и предлагать предприятиям ознакомиться с обновленными резюме, работодатели могут добавлять их в список избранных, кандидат также может подавать отклики на предложения компаний.

В течение шести месяцев проводимых практических исследований было выявлено только 49 просмотров резюме компаниями, размещенных на четырех лучших рабочих порталах (в частности, 25 посещений на сайте Infojobs и на одно меньше в Monster). Никакие компании не интересовались профилями кандидатов, опубликованными на Infoempleo, в то время как на Trabajaar не было даже возможности узнать число зафиксированных визитов.

Работодатели отказываются более чем от половины резюме, откликнувшихся на опубликованные вакансии.

Кроме того, что были опубликованы резюме 50 кандидатов на каждом из четырех выбранных сайтах поисков вакансий, технический персонал журнала также реализовал сотню откликов на вакансии, которые наиболее соответствовали характеристикам соискателей (в частности, две отклика от одного кандидата). Однако принятых к рассмотрению резюме оказалось 83. Более чем от половины резюме, отправленных на вакансии, более или менее подходящих под требования работодателей отказались сами компании, прежде чем начинать процесс набора (так произошло в 45 из 83 запросов соискателей). Те, кто прошли первый этап отбора, 26 откликов приобрели статус как принятые резюме, 11 – находящиеся в процессе рассмотрения, и только один из кандидатов получил приглашение на участие в собеседовании. Это предложение было получено соискателем через портал Infojobs, профиль которого представлял собой мужчина, 40 лет, с высшим образованием по специальности «Медицина» и с опытом чуть меньше 10 лет работы.

Предлагаемые должности и скудная информация о них

Перед тем как откликнуться на предложение работодателя, для того, чтобы правильно выбрать работу, кандидаты подтверждают информацию о своей трудовой

деятельности, которая указывается в соответствующих разделах и является обязательным условием, которого требуют предприятия, для того чтобы учесть потенциал соискателя в процессе набора. В 59 из 83 откликов условия работодателя были схожими с опытом работы предлагаемых кандидатов.

Знать тип контракта предлагаемой должности, а также ежемесячный или годовой уровень заработной платы - хорошая возможность для того, чтобы кандидат заинтересовался той или иной вакансией. Infoempleo - ресурс, который менее всех остальных выбранных сайтов раскрывает подобную информацию о характеристиках и типе работы, которая предлагается работодателями. В 12 случаях не было никакого описания, касающегося данных вопросов, но если это и могло присутствовать в других семи предложениях, предположим, о продолжительности действия контракта с новым сотрудником, тогда такие контракты можно считать контрактами с неопределенным будущим.

Большое количество, публикуемых вакансий было выявлено без указания заработной платы, так в 45 случаях не говорилось ничего относительно заработной платы (особенно на предлагаемые должности, зарегистрированных вакансий на Infojobs). Тем, кому предлагали работу с конкретными данными заработной платы в большинстве случаев, а это 21 предложение, где заработная плата составляла менее 18.000 евро годовых. Вакансии с более высоким уровнем годового дохода, между 18.000 и 24.000 евро, присутствовали на других 13 предложенных вакансиях, и едва ли на четырех из них заработная плата достигала 24.000 евро в год. Лучшее предложение получил врач, единственный финалист на портале вакансий, которому была обещана заработная плата в пределах 60.000 евро и 68.000 евро годовых, в случае его успешного прохождения этапов отбора персонала и трудоустройства в компанию.

Чем выше образование, тем меньше предложений

По результатам исследования выяснилось, что чем выше образование, указанное в резюме у кандидата, тем меньше он получает предложений от работодателей. И это не смотря на то, что соискатели с более высокой квалификацией являются главными пользователями данных порталов (в 2008 году статистика определяла средний профиль пользователя между 25 и 34 годами, с высшим образованием, с высокими потребностями дохода, которые он хотел получать в случае смены работы и улучшения его профессиональной карьеры). Расширение использования возможностей Интернета и кризис изменили потребности пользователей на рабочих порталах.

В исследованиях участвовали резюме с профессиональным, высшим образованием и без него. Последние из вышеперечисленных получили больше предложений (в сумме 23,8 предложений на человека в день, что на 69 % больше, чем предложения, поступившие кандидатам с профессиональным образованием и на 44 % больше, чем у кандидатов с высшим образованием). Хотя профили с профессиональным образованием получили больше новых предложений, соответствующих их профилю (45 %), люди со средним образованием или без него не остались далеко позади (почти 42 %), в то время как соискатели с высшим образованием не перешли границу в 38 %.

На самом деле, кандидат, который получил наибольшее количество новых предложений, подходящих характеристикам его профиля (83 % относительно общего количества предложений, исключая повторные предложения), - соискатель без образования.

Кроме того, группа с высшим образованием, которая получает меньше предложений о работе, соответствующих их профилю (38 %), - получает повторные предложения с частотой в 67 % ежедневно. В отличие от остальных групп пользователей, где эта пропорция не превышает 50%.

Больше вакансий для людей старшего возраста

Возрастает количество молодежи в возрасте от 18 до 24 лет, использующих Интернет в качестве инструмента для поиска работы. Однако, именно они не являются теми, кто получает больше предложений о работе, скорее наоборот. В процессе анализа, выяснилось, что больше предложений получают люди старше 46 лет: 26,4 предложения на человека в день, что на 82% больше, чем кандидаты с профилем в возрасте между 31 и 45 годами и на 35 % больше соискателей до 30 лет. Хотя это можно отнести только к двум из каждых пяти случаев (схожая пропорция у группы лиц младше 30 и старше 46 лет).

Количество предложений для мужчин и женщин одинаково.

Также статистика показывает, что растет число женщин, которые активно используют Интернет для поиска работы. Согласно осуществленному анализу, 25 женщин, участвовавших в исследовании, получили больше предложений, чем мужчины, хотя это разница была минимальной: 19 предложений на человека в день против 17,6. Однако никакое из двух каждых трех новых предложений не соответствовало указанному профилю. И также большая часть предложений (56 %) повторялась день за днем.

Литература:

1. Eroski consumer, журнал, март 2010 год
2. <http://www.idg.es> - IDG Communication
3. <http://www.es.redhat.com>
4. www.trabajar.com
5. www.infoempleo.com
6. www.infojobs.net
7. www.monster.es