

АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Институт управления

на правах рукописи

Жораева Жулдыз Кенжебековна

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИНСТРУМЕНТОВ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ
РЕСУРСОВ НА ПРИМЕРЕ КАРАГАНДИНСКОЙ ОБЛАСТИ**

Образовательная программа «7М04122 – Региональное развитие»
по направлению подготовки «7М041 Бизнес и управление»

Магистерский проект на соискание степени
магистра бизнеса управления

Научный руководитель _____ Егемберды Е.Қ. к.п.н.

Проект (исследование) допущен к защите: « _____ » _____ 2024г.

Директор Института управления _____ Гаипов З.С. д.п.н

Астана, 2024

СОДЕРЖАНИЕ

НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ	3
ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ	4
ВВЕДЕНИЕ	5
ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ	7
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ	7
1.1 Понятия рынка труда и занятости.....	7
1.2 Концептуальные основы рынка труда и занятости	12
1.3 Зарубежные модели и опыт регулирования рынка труда	18
2 АНАЛИЗ РЫНКА ТРУДА И СИТУАЦИИ ЗАНЯТОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН И КАРАГАНДИНСКОЙ ОБЛАСТИ	26
2.1 Формирование рынка труда Республики Казахстан	26
2.2 Состояние рынка труда Республики Казахстан	30
2.3 Состояние рынка труда в Карагандинской области	49
2.4 Инструменты регулирования занятости и безработицы в Республике Казахстан	49
3 ПРАКТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ	59
3.1 Рекомендации по совершенствованию трудовых ресурсов в Карагандинской области	59
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	70
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	72
ПРИЛОЖЕНИЕ	74

НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

В настоящем магистерском проекте использованы ссылки на следующие нормативные документы:

Послание Главы государства народу Казахстана от 2 сентября 2019 года «Конструктивный общественный диалог – основа стабильности и процветания Казахстана» [Электронды ресурс] // Әділет [web-сайт]. – 2019. – URL:<https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1900002019> (время просмотра: 12.01.2024).

Указ Президента Республики Казахстан от 26 февраля 2021 № 522 «Об утверждении Концепции развития государственного управления в Республике Казахстан до 2030 года».

Указ Президента Республики Казахстан от 15 февраля 2018 № 636 «Об утверждении Стратегического плана развития Республики Казахстан до 2025 года и признании утратившим силу некоторых указов Президента Республики Казахстан».

Совместный приказ Министра национальной экономики Республики Казахстан от 20 апреля 2019 года № 29, Министра образования и науки Республики Казахстан от 23 апреля 2019 года № 164, Министра здравоохранения Республики Казахстан от 25 апреля 2019 года № ҚР ДСМ-50, Министра индустрии и инфраструктурного развития Республики Казахстан от 23 апреля 2019 года № 243, Министра культуры и спорта Республики Казахстан от 22 апреля 2019 года № 113 и Министра цифрового развития, оборонной и аэрокосмической промышленности Республики Казахстан от 25 апреля 2019 года № 56/НҚ. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 26 апреля 2019 года № 18592 «Об утверждении Системы региональных стандартов для населенных пунктов».

Закон Республики Казахстан от 6 апреля 2016 года «О занятости населения».

ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

NEET	Not in Education, Employment or Training
ЦБ	Центральный банк
США	Соединенные штаты Америки
ВВП	Валовый внутренний продукт
Covid19	COronaVIrus Disease 2019 — коронавiрусная инфeкция 2019 года
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
АО	Акционерное общество
РК	Республики Казахстан
Млн.	Миллион
Млрд.	Миллиард
Тыс.	Тысяч
SWOT	Strengths (сильные стороны), Weaknesses (слабые стороны), Opportunities (возможности), Threats (угрозы)
МУИТ	Международный университет информационных технологий
ЕНУ	Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева
МТСЗН	Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан
ИТ, ИТ	Информационные технологии
НУ	Назарбаев Университет
КарГУ	Карагандинский государственный университет
НИОКР	Научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы
МОТ	Министерство охраны труда
СМИ	Средства массовой информации
УПК	Учебно-производственный комбинат
ВУЗ	Высшее учебное заведение

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В условиях глобализации трудовые ресурсы является важной составляющей экономической и социальной жизни общества. Состояние рынка труда и трудовых ресурсов играет решающую роль в росте и конкурентоспособности экономики страны. Рынок труда Республики Казахстан постоянно развивается под влиянием технологических, экономических и политических мировых тенденций.

Президент Республики Казахстан К. Токаев в Послании 2023 года «Народное единство и системные реформы – прочная основа процветания страны» отметил, что пандемия изменила рынок труда и необходимо правильно решать проблемы в этом поле. В условиях глобального кризиса, вызванного пандемией, изучение развития рынка труда и мер по обеспечению занятости является актуальным.

Современный рынок труда Республики Казахстан характеризуется отсутствием достаточной конкурентоспособности трудовых ресурсов, высокой долей неформальной и непроизводительной занятости, региональным и демографическим дисбалансом, увеличением доли граждан с высшим образованием среди безработных, а также высокий уровень безработицы среди женщин и молодежи категории NEET. Существует также проблема эффективного внутреннего взаимодействия институтов регулирования рынка труда. Снижение уровня безработицы и повышение уровня жизни населения путем создания рабочих мест и развития отдельных отраслей экономики. Совершенствование инструментов привлечения трудовых ресурсов в регион посредством создания рабочих мест является актуальной и важной задачей для устойчивого развития многих стран. Все эти вопросы определяют актуальность работы.

Уровень исследования темы. Формирование теоретических основ рынка труда и занятости начинается с представителей классической школы А. Смита, У. Петти, Д. Рикардо, Дж. Б. Сэя, Дж. Локка. В дальнейшем оно изучалось в работах А. Маршалла, А. Пигу, А. Лаффера, Дж. Б. Кларка, Р. Холла, А. Риса, Л. Вальраса. Рассматривается М. Фридманом и Э. Фелпсом в рамках монетаристского направления. Кроме того, ее изучали Дж. Кейнс, Х. Ламперт, П. Самуэльсон, Дж. Хикс, Д. Данлоп, П. Дерингер, Д. Гордон, М. Пиори.

Российские ученые А.А. Никифорова, С.Г. Ермолаева, А.Л. Мазин, Б.Ч. Резник, А.В. Кашапов, А.И. Рофе, П.Е. Шлендер, Ю.П. Кокин, Л.П. Владимирова, Ю.Г. Бабосова, можно отметить работы Г.П. Журавлевой.

Из отечественных исследователей: Р.А.Байжолова, Н.К.Мамыров, Ж.Тажигулова, З.А.Кулекеев, Б.А.Мукашев, Л.О.Демушкин, К.С.Мустафаев, З.Т.Досанов, Р.Р.Текжанова, М.С.Букаева, С.К.

Цель исследовательской работы. Подготовка рациональных предложений на основе изучения развития рынка труда и занятости населения для привлечения трудовых ресурсов на примере Карагандинской области.

Для достижения цели предполагалось решить **следующие задачи:**

- рассмотреть экономическое значение категорий «рынок труда», «трудовые ресурсы» и механизмы их функционирования;
- изучение зарубежного опыта и моделей регулирования рынка труда;
- изучение особенностей казахстанского рынка труда и современных тенденций в структуре рабочей силы;
- анализ безработицы на современном этапе экономического развития в Карагандинской области;
- выработка предложений для привлечения трудовых ресурсов.

Объект исследования: трудовые ресурсы в Карагандинской области, Республика Казахстан.

Предмет исследования: развитие рынка труда и процессы занятости в Карагандинской области в настоящее время.

Методологической и теоретической основой исследования являются труды зарубежных и отечественных ученых в области рынка труда и занятости, в том числе учебники, монографии, сборники, статьи в периодической печати. Также были использованы нормативные правовые акты, государственные программы, статистические данные и аналитические материалы. Исследование проводилось с использованием методов индукции и дедукции, сравнительного анализа, абсолютного анализа, статистического анализа, экономико-математического моделирования, оценки, группировки, логического анализа и SWOT-анализа.

Научная новизна работы: Научная новизна работы по магистерскому проекту заключается в разработке предложений, которое интегрирует современные цифровые технологии и аналитические инструменты для оптимизации процессов поиска, отбора и найма сотрудников. В рамках исследования были выявлены и систематизированы основные проблемы и ограничения традиционных методов привлечения трудовых ресурсов, а также предложены инновационные решения на основе использования больших данных, машинного обучения и искусственного интеллекта. Проект предлагает прогнозирование влияния предлагаемых мер на рынок труда, экономику и общество, разработку комплексных решений, учитывающих все аспекты проблемы привлечения трудовых ресурсов.

Теоретическая и практическая значимость работы. Материал диссертации может быть использован как источник актуальной информации и представлений по теме рынка труда и занятости в современный период экономического развития. Прогноз на среднесрочную перспективу можно использовать в сервисах мобильных приложениях компании, а также других заинтересованных лиц по привлечению трудовых ресурсов.

Структура и объем дипломной работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, библиографии и приложений. Работа содержит 10 таблиц, 23 рисунка и приложения. Общий объем работы составляет 77 страниц.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ

1.1 Понятия рынка труда и занятости

Как показывает мировой опыт, рынок труда занимает особое место среди рынков и является основой рыночных отношений. Его особенность в том, что товар на рынке не имеет материальной формы. Рынок труда можно определить, как механизм взаимодействия покупателей и продавцов, создающий спрос и предложение на рабочую силу. В результате на каждый вид работ устанавливаются приоритетные цены.

По нашему мнению, прежде чем рассматривать понятие рынка труда, необходимо определить, что продается и покупается на этом рынке, то есть «труд» или «рабочая сила». Если сторонники марксистской теории придерживаются мнения, что «рабочая сила» продается на рынке труда, то современная экономическая теория доказала, что «труд» есть предмет купли-продажи, а заработная плата труда — это заработная плата. По мнению представителей третьего подхода, рынок труда – это рынок трудовых ресурсов. Субъекты покупки: покупатель рабочей силы - работодатель и собственник - продавец трудовых ресурсов [1].

Рынок труда в узком смысле представляет собой взаимодействие спроса и предложения на рабочую силу, в результате которого формируются определенный уровень заработной платы и социально-экономические условия трудовой деятельности. А в широком смысле - система социально-экономических и правовых отношений в обществе, норм и институтов, призванных обеспечить нормальный непрерывный процесс эффективного использования труда и увеличения рабочей силы [2].

Рынок труда является его основным элементом, что влияет на важность изучения основных закономерностей формирования и функционирования национального экономического рынка. В экономической литературе это понятие представлено по-разному как экономическое явление. Среди них наиболее распространенной считается рынок труда как социально-экономическая форма движения трудовых ресурсов, соответствующая рыночной экономике.

Рынок труда определен в подразделе 4) статьи 1 Закона Республики Казахстан от 6 апреля 2016 года «О занятости населения» следующим образом: рынок труда – это сфера, формирующая спрос и предложение рабочей силы [3].

Международная организация труда определяет понятие рынка труда как экономические отношения, отражающие баланс уровней развития и идеалов работников, работодателей и государства [4].

Рынок труда — это совокупность экономических отношений, связанных с куплей-продажей рабочей силы, при этом следует помнить, что на нем торгуется не сама рабочая сила, а услуги определенного вида рабочей силы.

Сегодня рынок труда выполняет ряд функций, связанных с местом труда в обществе. Все мы знаем, что труд является важным производственным ресурсом и без его участия не может осуществляться производственная деятельность. Поэтому труд является основным источником дохода любого общества, и

соответственно обязанностью любого государства является создание условий для достойного труда. Также благосостояние граждан зависит от их участия в создании социальных доходов и труда. В этой связи можно говорить, как минимум о социальных и экономических функциях рынка труда. Наряду с этими функциями в экономических источниках часто встречается функция стимулирования.

Экономическая функция — рациональное размещение, распределение и использование рабочей силы. Социальная функция — обеспечение уровня доходов, необходимого для достойной жизни граждан и нормального уровня восстановления их производительных способностей. Функция стимулирования влияет на существование конкуренции между участниками рынка труда. [5].

Рынок труда, как и любая система, имеет структуру, определяемую различными особенностями и компонентами, необходимыми для его возникновения и функционирования. Согласно рисунку 1, структура рынка труда состоит из нескольких составляющих.



Рисунок 1 – Структура рынка труда

Примечание – составлено на основании источника [6].

Основными субъектами рынка труда являются работодатели, работники и государство (его органы).

Большую часть рынка труда составляют наемные работники. Наемными работниками признаются лица, заключившие письменный или устный договор с предприятием или физическим лицом любой формы собственности и

получающие оговоренную оплату в процессе приема на работу. Для защиты и выражения своих интересов в рамках трудового договора создаются объединения, наиболее распространенными из которых являются профсоюзы [6].

Работодателем является арендатор, который может выступать в качестве различных хозяйствующих субъектов в зависимости от структуры имущественных отношений. Это могут быть как государственные предприятия, частные или совместные предприятия, акционерные общества, кооперативы, экономические объединения, общественные организации, частные работодатели.

Государство как основной субъект рынка труда представлено государственными, региональными, местными и отраслевыми органами власти. Он также выступает инвестором и работодателем, финансируя важные социальные проекты и программы.

Правовое регулирование отношений на рынке труда имеет большое значение для его нормального функционирования. Необходимо наличие конкретных норм и правил, определяющих права, обязанности и гарантии любых субъектов рынка труда. Правовой аспект оказывает существенное влияние на создание нормальных экономических условий (включая законодательные акты, нормы, налоговую систему), активную политику занятости, разработку и реализацию государственных программ в области трудоустройства, подготовки и переподготовки кадров.

Инфраструктура рынка труда обеспечивает его полноценное функционирование. Инфраструктура обеспечивает эффективное взаимодействие спроса и предложения на рынке труда. В него входят государственные учреждения, негосударственные структуры, занимающиеся трудоустройством, кадровые службы предприятий, общественные организации и фонды. Основным элементом инфраструктуры рынка труда являются государственные службы занятости на республиканском, региональном и местном уровнях.

Механизм рынка труда предполагает взаимодействие и согласование интересов субъектов рынка труда (работников и работодателей) на основе информации, получаемой в виде изменения цен на рабочую силу. Механизм рынка труда состоит из следующих элементов: спроса и предложения рабочей силы, цены на рабочую силу, конкуренции [7].

Спрос на рынке труда – это потребность работодателей в рабочей силе для производства товаров и услуг в соответствии со спросом в экономике. На спрос на рабочую силу влияют такие факторы, как уровень заработной платы, величина спроса на готовую продукцию, уровень научно-технического развития, темпы роста и развития экономики.

Предложение на рынке труда определяется как работники, часть трудоспособного населения, желающая работать и способная приступить к трудовой деятельности на основе рыночных принципов. На предложение на рынке труда влияют следующие факторы: демографическая ситуация, возраст,

пол рабочей силы, уровень ее квалификации и средний уровень заработной платы.

Условия рынка труда представляют собой соотношение спроса и предложения с точки зрения составляющих рынка труда. Он формируется вследствие следующих условий:

- фазе экономики (спад или рост) и структуре отрасли;
- на благо народа;
- уровень развития технической базы;
- состояние рынка товаров и услуг, жилья и ценных бумаг;
- состоянию производственной и социальной конъюнктуры.

В зависимости от ситуации соотношения спроса и предложения на рынке труда конъюнктура подразделяется на три типа:

- 1) нехватка рабочей силы из-за отсутствия предложения на рынке;
- 2) увеличение рабочей силы из-за избытка предложения на рынке;
- 3) равновесие, когда спрос и предложение рабочей силы совпадают [7].

Рассматривайте занятость как важную характеристику рынка труда. Занятость является важной характеристикой экономики и благосостояния людей. Занятость как экономическая категория – это совокупность отношений на рынке труда по поводу участия людей в трудовой деятельности. А как социально-экономическое явление – это общественно полезная деятельность, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей людей и приносящая трудовой доход [8].

В зависимости от количественных и качественных характеристик занятость подразделяется на несколько видов: производительную, свободно избранную, полную, неполную, скрытую, эффективную и т. д. Их конкретные характеристики представлены в таблице ниже.

Виды занятости, представленные в таблице 1, демонстрируют количественный и качественный баланс между рабочими местами и потребностями в рабочих местах. Также это создает благоприятные условия для социально-экономического развития общества.

Занятость охватывает множество форм, поэтому это очень всеобъемлющее понятие. В ходе исследования был определен ряд классификационных критериев и соответствующих им форм занятости. В зависимости от формы участия в общественных работах занятость населения разделяется на наемную и самозанятость. Занятость по найму — это отношения между работодателями и работниками, которые продают свой труд в обмен на определенную стоимость. Самозанятость – это индивидуальная, инициативная деятельность, направленная на получение прибыли от своего имени и на свой риск [9].

Таблица 1 – Виды занятости.

Тип	Описание
Результативный	Занятость населения в общественном производстве. Характеризуется количеством занятых от численности рабочей силы.
Полный	Это состояние общества, при котором трудоустроены все желающие работать, отсутствует циклическая безработица, но сохраняется естественный уровень, определяемый фрикционной и структурной безработицей.
Не полный	Лишь часть рабочей силы занята общественно полезным трудом. Система труда, при которой продолжительность рабочего времени меньше установленных норм.
Скрытый	Занятость людей, не платящих налоги, в неофициальном и незарегистрированном секторах
Эффективный	Это занятость, обеспечивающая достойный доход и рост образовательного и профессионального уровня рабочей силы. Он позволяет определить, как достичь полной занятости и при каком уровне производительности труда можно удовлетворить потребность в труде.
Рациональный	Основанная на занятости занятость с точки зрения формирования, процессов распределения и использования рабочей силы, пола, возраста, уровня образования, размещения на территории страны. Характеризуется долей производительно занятых в составе рабочей силы.
Примечание – составлено на основании источника [9]	

Постоянная занятость, включающая работу определенное количество часов в неделю в зависимости от регулярности трудовой деятельности; временное трудоустройство на срок определенного трудового договора; сезонная занятость и случайная занятость, включающая выполнение различных видов работ за материальную оплату без трудового договора.

Необходимо упомянуть формальную и неформальную занятость в зависимости от легальности трудоустройства. Первый относится к занятости, зарегистрированной в экономике, а второй не регистрируется в формальной экономике, источником занятости является занятость в неформальном секторе экономики.

Таким образом, занятость представляет собой сложную социально-экономическую категорию, оказывающую определенное влияние на социально-экономическое положение страны, занимающую важное место в формировании человеческого потенциала, а также включающую ряд видов и форм. Это общественно полезная услуга, приносящая доход и связанная с удовлетворением личных и социальных потребностей людей. Таким образом, рынок труда и занятость можно назвать важной характеристикой национальной экономики.

1.2 Концептуальные основы рынка труда и занятости

При анализе теоретического определения понятия рынка труда и занятости невозможно не учитывать различные точки зрения в его исследовании. Решение практических задач, связанных с рынком труда в Республике Казахстан, на наш взгляд, требует учета экономических взглядов, связанных с понятиями рынка труда и занятости. Как правило, в экономической литературе широко используются подходы классической, неоклассической, кейнсианской и монетаристской школ.

Классический вид. Начало теоретического изучения проблем рынка труда связано с именами основоположников классических теорий стоимости труда и занятости (А. Смит, У. Петти, Д. Рикардо, Дж. Б. Сэй, Дж. Локк). Следует отметить, что научные взгляды представителей классической теории формировались тогда, когда существовала свободная конкуренция в рыночной системе и не было кризисов в экономике.

По мнению классиков, труд следует рассматривать как один из факторов производства и как товар. Также рыночная экономика не должна подвергаться вмешательству государства. С их точки зрения, рыночная система является самодостаточной. Поскольку спрос и предложение на рынке труда сбалансированы, обеспечивается полная занятость. Он пришел к выводу, что баланс спроса и предложения обеспечивается ее ценой, то есть заработной платой.

А. Смит способствовал созданию и развитию теорий стоимости рабочей силы, рынка труда (правил и основных идей, связанных с современной ситуацией), прожиточного минимума, занятости, безработицы. Предложенная им модель рынка труда показывает взаимосвязь между спросом на рабочую силу и заработной платой.

По мнению А. Смита, полная занятость — это норма рыночной экономики, которая достигается механизмами координации сторон предложения, то есть «невидимой рукой рынка». По мнению ученого, полноценное функционирование рынка труда базируется на таких мотивах, как присущий каждому субъекту общества интерес к понятию «экономический человек» и стремление к личной выгоде [10].

Также он доказал, что можно определить объем общей занятости в стране по средней ставке заработной платы одного работника. Таким образом, идея занятости А. Смита сводится к выводу, что спрос и предложение сбалансированы и полностью заняты в условиях рынка и свободной конкуренции.

Марксистский взгляд. Выдающийся теоретик К. Маркс, дополняя теории классиков, предложил ряд концепций, связанных с рынком труда, и завершил теорию рабочего дня. Согласно его теории труда, объектом продажи на рынке труда является не труд, а рабочая сила.

Одним из главных аргументов К. Маркса было определение им рынка труда как «рынка труда». На рынке продается рабочая сила или трудоспособность работника. Трудоспособность человека проявляется только в

процессе производства. Это позволило решить основные проблемы, возникшие в ходе рыночных отношений. Во-первых, проблема снятия рабочей силы с перевозчика. Во-вторых, использование труда и, соответственно, человека в капиталистическом производстве [11].

По его словам, упомянутые проблемы могут иметь не только экономические, но и социальные и политические последствия. Они создают ситуации антагонистического конфликта между двумя господствующими классами общества, которые постоянно повторяются. Это, в свою очередь, вызывает негативные тенденции в обществе, а также в личности, ограничивая доступ к продовольствию, жилью и социальной сфере (здравоохранению и образованию).

Неоклассический подход. Во второй половине XIX века А. Маршалл, А. Пигу, А. Лаффер, Дж. Б. Кларк, Р. Холл, А. Рис, Л. Вальрас как ведущие представители неоклассического направления экономической теории определили рынок труда, теории занятости и безработицы. Классики теорий рынка труда считают, что все виды доходов создаются трудом, тогда как, согласно неоклассикам, все факторы производства создают доход. Неоклассики трактовали «рынок труда» как факторы производства, являющиеся объектом купли-продажи рабочей силы. А цена рабочей силы рассчитывается исходя из спроса и предложения. В этих случаях инвестиции в человеческие ресурсы были признаны основной движущей силой, способствующей росту экономики.

А. Маршалл, основатель неоклассической школы, придерживался мнения, что нет необходимости в государственном вмешательстве в занятость. Также это мнение поддерживалось многими экономистами вплоть до 30-х годов 20 века. А. Маршалл в своей работе под названием «Принципы экономической науки» подчеркнул важность регулирования спроса и предложения в сфере занятости [12].

А. Пигу полностью описал классическую теорию занятости в своей работе «Экономическая теория благосостояния» и пришел к выводу, что основной причиной безработицы является высокий уровень заработной платы. Был также сделан вывод, что численность работников на производстве обратно пропорциональна уровню их заработной платы [13].

По мнению А. Пигу, фактическая функция спроса на рабочую силу является вторым фактором, определяющим объем занятости. Если существует свободная конкуренция между наемными работниками и мобильной рабочей силой, то характер связи между реальной ставкой заработной платы, требуемой работниками, и функцией спроса на труд будет очень простым. Утверждалось, что тенденция установления такой связи между ставкой заработной платы и спросом будет способствовать обеспечению занятости всех. Он пришел к выводу, что существование нормальной безработицы полностью объясняется непрерывными изменениями ситуации со спросом.

Монетаристский взгляд. Представители монетаристской школы, нобелевские лауреаты М. Фридман и Э. Фелпс придерживались мнения, что ценовой механизм в рыночной экономике является саморегулирующейся

системой и определяет оптимальный уровень занятости. Монетаристы ввели концепцию естественного уровня безработицы и пришли к выводу, что рынок труда может достичь равновесия при наличии естественного уровня безработицы. Согласно этому направлению, несоответствие между спросом и предложением на рынке труда вызвано чрезмерным вмешательством государства. Для решения проблемы рыночного равновесия и стимулирования занятости они предложили использовать денежно-кредитную политику. Инструменты денежно-кредитной политики: используя такие механизмы, как ставка ЦБ, резервирование обязательств коммерческих банков в ЦБ, можно стимулировать инвестиционную и деловую активность, повышать занятость населения [14].

Институциональный подход. С 60-х и 70-х годов XX века вопросы рынка труда и занятости активно изучаются с позиций институциональной экономической теории. Институционалисты отвергли теории однородности рынка труда и открытости трудовых отношений, предложенные представителями классической экономической школы. Основная идея этого направления – необходимость усиления общественного контроля над экономикой. В частности, важным вопросом становятся вопросы социальных гарантий занятости. По их мнению, проблемы занятости можно решить с помощью институциональных реформ, определяющих поведение субъектов рынка труда (Веблен, 1984). Представители институционалистской точки зрения особое внимание уделяли анализу отношения социальных и политических институтов к рынку труда, анализу профессиональной и отраслевой специфики структуры рабочей силы и, соответственно, анализу уровня заработной платы [15].

Кейнсианский подход. Дж. Кейнс, основатель экономической теории капитализма и занятости, и его последователи концепции занятости и рынка труда существенно отличаются от предыдущих. В 30-е годы 20 века в развитых странах Запада возникли экономические проблемы: объем производства снизился, уровень безработицы достиг 25%, а доходы населения снизились на 60%. В случае массовой безработицы идея о том, что эту проблему можно решить за счет снижения заработной платы, стала беспомощной. В то же время усилилась теория о необходимости государственного вмешательства в регулирование экономики для обеспечения полной занятости, предложенная Дж. Кейнсом. Дж. Кейнс рассматривал рынок труда как инертную, статическую систему, в которой цена труда строго фиксирована. Он считал, что полная занятость невозможна в рыночной экономике, а основная причина безработицы кроется в экономической системе, которая не может сама себя регулировать. По мнению Дж. Кейнса, эффективным средством обеспечения оптимального уровня занятости является расширение инвестиционной деятельности государства. Однако в 80-е годы 20 века уровень безработицы в развитых странах достигал 6-8%. Методов государственного регулирования экономики, предложенных Дж. Кейнсом, оказалось недостаточно для решения этой проблемы [14].

В своей работе «Общая теория занятости, процента и денег» (1936) он подверг критике классическую теорию занятости и книгу А. Пигу «Теория безработицы». Анализируя экономический кризис и рост регистрируемой безработицы, он отмечал в качестве слабых мест общества того времени: 1) отсутствие полной занятости общества; 2) произвольное и несправедливое распределение богатства и доходов [16].

Остановимся на мнениях отечественных исследователей. Р. А. Байжолова, объединив ранее сложившиеся определения рынка труда, предложила новое, логически расширенное его определение. Рынок труда – это не только совокупность условий труда и трудовых отношений между работодателем и наемными работниками, но и экономический механизм, требующий государственной регуляторной политики и новых механизмов регулирования, постоянно совершенствующихся в условиях глобализации [5].

Ж. А. Кулекеев определял рынок труда как место, где работодатели и работники встречаются для переговоров о заработной плате, условиях труда, социальных льготах и т.д. Кроме того, он рассматривал рынок труда как систему сложных социально-трудовых отношений, отличающую его от других рынков и отражающую интересы его участников [17].

А в исследовании Ж. Тажигуловой рынок труда определяется как совокупность общественно-трудовых отношений между покупателем и продавцом на условиях найма и аренды работников [18].

Н.К. Мамыров формулирует полное определение занятости с учетом различных интерпретаций следующим образом: социально-экономические отношения, которые указывают на степень количественного и качественного баланса спроса и предложения рабочей силы на рынке труда. Также действия людей, связанные с удовлетворением их потребностей, не противоречат закону [19].

С.Г. Ермолаева определяет рынок труда как социально-трудовые отношения, связанные с использованием части способностей человека, временем использования труда, распределением вновь созданной стоимости и спросом на труд, определяемым спросом на товары [20].

В табл. 2 сформулированное рядом ученых понятие «рынок труда» сгруппировано по характеру регулируемых отношений. Исследователи рассматривали рынок труда как общественные, социальные, социально-экономические, товарно-денежные трудовые отношения. Сегодня существуют разные взгляды на то, что объектом продажи на рынке труда является труд, рабочая сила и трудовая деятельность.

Таблица 2 – Теоретические подходы к определению понятия «рынок труда».

Методы определения	Оглавление	Авторы
Рынок труда как общественные отношения	Совокупность общественных отношений, отражающих достигнутый в данный период уровень развития и равенство интересов между участниками рынка труда.	А.А. Никифиров
	Совокупность общественных отношений, формирующихся на стоимостной основе для удовлетворения спроса работодателей на труд и потребности найма как источника существования работников.	Н.А. Волгин, А.И. Добрынин, И.С. Маслова
Рынок труда как часть рыночных отношений.	Система рыночных отношений, обеспечивающая прирост, обмен, использование рабочей силы.	А.И. Рофе, А.И. Добрынин, А.В. Кашепов
Рынок труда как экономический механизм	Экономический механизм купли-продажи рабочей силы, создающий спрос и предложение и реализующий соответствующие подсистемы занятости.	Г.С. Вечканов, Е.М. Бабосов, И.С. Маслова
Рынок труда как форма движения трудовых ресурсов.	Форма распределения работников по отраслям экономики, виды деятельности, основанные на эффективном использовании работников с учетом общественных нужд и форм собственности.	А.С. Головачев, А.К. Корольчук, А.В. Бондарь
Рынок труда как трудовые отношения	Система отношений между предпринимателями и работниками, удовлетворяющая спрос на наемный труд как фактор производства для первых и спрос на наемный труд как источник средств к существованию для вторых.	Б.Ч. Муртазаев
Рынок труда как совокупность социально-экономических отношений.	Весь комплекс трудовых отношений между участниками рынка труда, социально-экономические отношения по приобретению трудовых услуг, включающий обучение и повышение квалификации, а также вовлечение рабочей силы в производственный процесс.	С.А. Карташов, Ю.Г. Одегов
	Социально-экономические отношения, связанные с формированием, распределением и использованием рабочей силы	Г.Г. Руденко, Н.К. Лулева
Примечание – составлено на основании источника [21]		

Также в ряде источников понятия «труд» и «занятость» рассматриваются как синонимы друг друга. Однако российские ученые в своих исследованиях доказали, что работа характеризуется перебоями. Это связано с тем, что в определенную часть рабочего времени он регулярно чередуется с отдыхом и другими видами работы. Если труд непосредственно участвует в единственном акте производства, занятость ограничивается непрерывным потоком обновления.

Таким образом, рынок труда можно определить, как сложную социально-экономическую категорию, включающую исторически сложившийся реальный социальный механизм, реализующий определенный комплекс общественно-трудовых отношений, основанный на заработной плате, условиях труда, социальных гарантиях, социальной защите, спросе и предложении.

Рассмотрев теоретические аспекты рынка труда и занятости, можно сделать следующие выводы. Мировые теории рынка труда и занятости открывались в исторической последовательности, начиная с периода представителей классической теории. Также были рассмотрены выводы отечественных и российских исследователей. Хотелось бы подчеркнуть, что каждый из рассмотренных теоретических подходов основывался на экономических, политических и социальных условиях того времени и не противоречил друг другу, а подчеркивал разные стороны содержания данной концепции и дополнял друг друга.

1.3 Зарубежные модели и опыт регулирования рынка труда

В процессе разработки механизма регулирования рынка труда и решения проблемы занятости в Республике Казахстан основное внимание уделяется изучению зарубежного опыта и моделей, что, в свою очередь, позволяет определить эффективные методы регулирования рынка труда.

Каждая национальная модель рынка труда представляет собой сложную систему, состоящую из небольших систем профессиональной подготовки, переподготовки, роста и квалификации работников, заполнения вакансий, регулирования трудовых отношений с участием профсоюзов.

Как показывает опыт передовых стран с развитой экономикой, регулирование рынка труда сегодня осуществляется по следующим трем основным направлениям:

- содействие занятости и создание новых рабочих мест;
- подготовка и переподготовка кадров;
- социальная защита населения.

В регулировании рынка труда и вопросах занятости рассматриваются пять основных моделей: американская (США), шведская (Скандинавские страны), англосаксонская (Великобритания, Канада, Ирландия), континентальная или германская (Германия, Австрия, Бельгия, Нидерланды, Швейцария, частично Франция), японский. Кроме того, некоторые исследователи рассматривают американскую и англосаксонскую модели [22].

Американская модель. Американская модель регулирования рынка труда основана на поддержке конкурентного состояния экономики и предотвращении ее высокой централизации. Реальный уровень безработицы в США очень высок, на что существенно влияет фрикционная безработица. Это явление можно объяснить широким и динамичным рынком труда. Люди активно меняют не только место работы, но и профессию. Например, по статистическим данным, в среднем 10% работников в этой стране меняют профессиональное направление в течение года. Следует также отметить, что это одна из ведущих стран мира по количеству создаваемых ежегодно рабочих мест. В связи с этим население воспринимает безработицу как широко распространенное, но не опасное явление [23].

Большинство безработных в США не имеют или имеют низкую квалификацию, а создаваемые рабочие места имеют низкое качество. Именно поэтому сегодня основными направлениями политики занятости считаются повышение качества рабочих мест, перспективы профессионального роста и обогащение содержания труда с точки зрения повышения уровня заработной платы.

Накоплен положительный опыт создания и деятельности агентств регионального развития по решению проблем занятости в США и странах Европы. Основная часть его деятельности базируется на государственных инвестициях, направленных на развитие городов, а города, в свою очередь, включают организационную форму агентства регионального развития, например, государственную инвестиционную корпорацию, что в свою очередь

имеет положительный социально-экономический эффект, влияние на отсталые регионы [24].

Шведская модель. Понятие «шведская модель» появилось в конце 60-х годов в связи с социально-экономическим развитием шведского государства. Шведская модель основана на следующих трех основных принципах:

- трудоустройство граждан трудоспособного возраста;
- обеспечение социальных гарантий населению;
- обеспечить равные возможности доступа к социальному обеспечению.

Предотвращение безработицы (а не борьба с ее последствиями) – главная особенность шведской модели. Поэтому Правительство уделяет особое внимание следующим мероприятиям: созданию новых рабочих мест в государственном секторе экономики, координации трудовой миграции (путем предоставления субсидий и кредитов для миграции из регионов с избытком рабочей силы в регионы с дефицитом рабочей силы), обеспечение быстрого доступа к информации о вакансиях. Положительный результат Швеции в сфере занятости обусловлен тем, что на меры в этом направлении тратится около 3% ВВП и 7% бюджета [22].

В шведском секторе занятости 70% средств предназначены для следующих видов деятельности:

- профессиональная и переподготовка безработных граждан;
- создание новых рабочих мест, особенно в государственном секторе экономики;
- обеспечение географической мобильности рабочей силы;
- информирование населения о вакансиях на базе компьютерных банков;
- предоставление кредитов и субсидий государством для стимулирования малого бизнеса [22].

Политика Швеции на рынке труда сосредоточена на переподготовке безработных. В результате значительная часть расходов в этом направлении возвращается государству в виде налогов и взносов социального страхования. Следует отметить, что чистые затраты, затраченные на это, меньше цифр, предусмотренных в бюджете.

Эта модель утверждала, что было бы более целесообразным переобучить и повторно трудоустроить безработных, субсидируя их переход на вакантные рабочие места, а не тратить большие суммы денег на выплату пособий по утраченному заработку. Также одной из главных целей шведской модели является полная занятость и выравнивание доходов. Это объясняется особой силой шведского рабочего движения.

Одной из основных характеристик шведской модели является то, что государство очень активно проводит политику занятости. Он включает в себя следующие меры:

1) Ограничительная фискальная политика: направлена на поддержку низкорентабельных предприятий и сохранение доходов высокорентабельных

предприятий. Это призвано снизить инфляционную конкуренцию между ними при повышении заработной платы.

2) «Политика кооперации» в оплате труда: достижение равной оплаты за равный труд независимо от финансовой успешности предпринимателя или отраслевой принадлежности предприятия.

3) Создание новых рабочих мест в экономике, стимулирование создания центров, занимающихся подготовкой и переподготовкой кадров.

4) Оказание выборочной поддержки отраслям экономики, которые обеспечивают решение текущих социальных проблем, но имеют низкие экономические показатели.

Опыт показывает, что в некоторых странах профессиональное обучение является дорогостоящим сегментом для частного сектора. Это, как правило, побуждает государство финансировать создание центров профессиональной подготовки на различных предприятиях, обучение сотрудников. Например, в Швеции государство покрывает 80% расходов, связанных с выплатой заработной платы и профессиональной подготовкой предприятий, на которых работает 16-18-летняя молодежь (без законченного образования).

Японская модель. Японская модель рынка труда является одной из наиболее эффективных моделей, созданных с учетом критического национального характера стабильности, преемственности и адаптивности. Японская модель характеризуется патерналистским отношением руководителей бизнеса к работникам, включая заинтересованность рабочих во всех аспектах деятельности предприятия. Основными особенностями японской модели являются низкая текучесть кадров, низкая мобильность рабочей силы и тщательный отбор кадров.

Эта модель представляет собой «систему пожизненного трудоустройства, обеспечивающую гарантии на весь период трудоустройства работников». По мнению исследователей, эта система связана с желанием работодателей защитить свои инвестиции в труд и национальный менталитет японского народа. Система, в свою очередь, решает ряд проблем, таких как сокращение производства и увольнение сотрудников: предотвращает рост безработицы за счет сокращения рабочего времени, перевода его в дочерние и другие предприятия.

Однако в последнее время «система пожизненной аренды» претерпела изменения в связи с ростом непостоянной занятости. Доля постоянной рабочей силы в 1992 г. составляла 78,3%, а в последние пять лет — около 62,8%. Если постоянные работники на 100% охвачены безработицей, пенсией и медицинским страхованием, то нелегальных работников значительно меньше: 67,7%, 54,7% и 52% соответственно. Несмотря на существование закона о равной оплате за равный труд, в Японии заработная плата непостоянных работников существенно ниже [25].

Англосаксонская модель. Пассивный характер государственной политики занятости и высокая доля частных предприятий в предоставлении социальных услуг характерны для англосаксонской модели [26]. Принимая во

внимание тот факт, что Великобритания впервые ввела государственные меры в сфере занятости, рассмотрим их основные направления с исторической точки зрения.

В 30-е годы 20 века был создан Национальный совет экономического развития с целью реализации предложений, представленных Дж. М. Кейнсом правительству Англии. Великобритания имеет значительный опыт профессиональной ориентации. С 1949 года главным координирующим органом в профессиональной деятельности работает центр занятости молодежи, в составе более 3,6 тысяч вожатых и их помощников.

Текущая модель занятости Великобритании эффективна и включает в себя следующие мероприятия: развитие фондов социального обеспечения и страхования по безработице, разработку целевых программ общественных работ, разработку программ обучения и переподготовки для повышения конкурентоспособности более слабых групп рынка труда (женщин и молодежи), целая система профессионального обучения и трудоустройства [26].

Политика занятости Германии направлена на постоянную занятость населения. В качестве средств координации рынка труда предусмотрено заключение тарифных договоров на уровне предпринимателей и профсоюзов, консультативная поддержка по вопросам занятости, меры борьбы с гендерным неравенством на рынке труда, страхование по безработице [27].

Немецкая модель занятости основана на активной политике – государственной поддержке предприятий, создающих новые рабочие места, сохранении существующего уровня занятости в ходе модернизации предприятий, предоставлении льгот предприятиям, отказывающимся от массовых увольнений. Также в Германии большая часть субсидий направляется операторам, созданным на базе банкротных предприятий из безработных, имеющих образование, но не обладающих деловыми навыками [28].

В ходе повышения производительности труда для континентальной модели характерно сокращение доли работающих при сохранении высокого уровня занятости. В связи с этим особое внимание уделяется вопросам занятости и безработицы как приоритетным вопросам. Это связано с пониманием ответственности государства за ситуацию в сфере занятости, а также социально-политическими причинами, такими как наличие значительной доли трудовых иммигрантов, конкурирующих с местной рабочей силой. Например, в государстве Франция с целью нивелировать указанное явление реализуется программа занятости «Новые услуги – новые рабочие места». Во Франции вопросы занятости решаются не только на национальном и региональном уровне, но и на отраслевом уровне.

Можно сказать, что реальная модель рынка труда российского государства сформировалась за последние двадцать лет. Ее главной особенностью является «адаптация к изменениям экономической ситуации, главным образом, не за счет изменения занятости и безработицы, а за счет изменения цен на рабочую силу». Модель российского рынка труда основана на конфигурации взаимодействующих институтов, а их функционирование способствует

амортизации экономических кризисов. Строгость трудового законодательства сдерживает изменения в сфере занятости, сохраняя при этом стабильность. Институты минимальной заработной платы и бездействующая политика поддержки безработных обеспечивают минимальную заработную плату. А большая доля переменной части зарплаты — эффективный инструмент гибкости.

До 2022 года рынок труда ЕС имел положительный результат: устойчивый рост занятости, снижение безработицы и создание множества новых рабочих мест. В 2021 году занятость достигла наивысшего уровня благодаря росту постоянных рабочих мест в Евросоюзе в условиях стабильного экономического роста. Даже безработица среди молодежи и женщин неуклонно снижается. Во-вторых, сегодняшние мегатренды мира труда — компьютеризация и автоматизация производственных процессов, нанотехнологии, геновая инженерия, а также изменение климата и демографической структуры европейского общества привели к распространению неформальных и атипичных форм занятости [29].

Однако в худшем положении во время пандемии Covid19 и вызванного ею социально-экономического кризиса оказался европейский прекариат и социально уязвимые группы населения. В наиболее пострадавших от пандемии странах, таких как Италия, Испания и Франция, труднее вернуть рынок труда в докризисное состояние, в котором уровень безработицы среди женщин выше, чем среди мужчин [30].

В связи с этим был использован инструмент временной поддержки ЕС — SURE — с целью снижения риска безработицы в кризисных ситуациях. Схемы краткосрочной работы направлены на субсидирование временного сокращения рабочего времени на предприятиях, пострадавших от пандемии, в случае асимметричного воздействия, затрагивающего различные отрасли экономики. Это позволяет работодателям, столкнувшимся с сокращением спроса или спадом производства, сократить часы работы, а не увольнять работников. Рабочие получают субсидию от государства, пропорциональную сокращению рабочего времени. Таким образом сокращаются увольнения и последующие затраты на найм, сохраняются производственно-транспортные цепочки, а также человеческий потенциал [31].

По мнению европейских экспертов, краткосрочные схемы работы намного дешевле обычных видов поддержки, таких как страхование по безработице, универсальные трансферты и субсидии на заработную плату. Можно предположить, что поддержание экономической активности за счет сохранения рабочих мест и бизнеса является наиболее эффективной стратегией быстрого восстановления после окончания пандемии [32]. Ряд стран, например Германия, Франция, Бельгия, имеют положительный опыт использования мер по увеличению числа работников по краткосрочным контрактам (например, во время Великой рецессии). Кроме того, Италия расширила категорию лиц, имеющих право на краткосрочную работу, включив в нее стажеров и самозанятых. Поэтому краткосрочные схемы работы являются более гибким

способом удержания наиболее высококвалифицированных и продуктивных сотрудников, представляющих большую ценность для предприятия, а также работающих по долгосрочным, а не краткосрочным контрактам.

Влияние пандемии на рынок труда затронуло все регионы мира, хотя меры посткризисного восстановления реализовывались по-разному. Наиболее обнадеживающие признаки восстановления можно увидеть в Европе и Северной Америке, тогда как перспективы Юго-Восточной Азии, Латинской Америки и Карибского бассейна кажутся наиболее мрачными.

Австралия реализовала план создания рабочих мест под названием «План Джона Маркера». Основная цель этого плана – стимулирование потребительского спроса на рынке. В результате это стимулирует заниматься предпринимательской деятельностью. Профессиональное образование, субсидирование заработной платы, повышение профессиональных навыков женщин, одной из уязвимых групп рынка труда, – второй механизм плана.

Страны мира отреагировали на кризис, вызванный пандемией, беспрецедентными мерами. Всего более 170 стран выделили в общей сложности 9 триллионов долларов США на реализацию планов финансового стимулирования.

Пандемия и связанные с ней ограничения привели к приостановке экономической деятельности, в том числе к сложной ситуации на рынке труда. В табл. 3 показаны две разные модели реакции ряда государств на эту угрозу.

Таблица 3 – Меры поддержки рынка труда в странах мира.

Условия и виды поддержки	Уровень безработицы
<i>Пособие по безработице для безработных</i>	
<p>Пособия по безработице в США увеличились еще на 600 долларов. Эта временная программа, финансируемая из федерального бюджета, позволила людям, не имеющим права на традиционные пособия по безработице, получать пособия во время пандемии. Например, самозанятые, подрядчики и люди с ограничениями по стажу работы.</p>	<p>Уровень безработицы в США составил 3,5% в феврале 2022 года, 4,4% в марте и рекордный максимум в 14,7% в апреле. Даже в некоторых городах уровень безработицы составлял 20%.</p>
<p>В Канаде во время пандемии пособие предлагало временную поддержку дохода в течение 16 недель по цене 500 долларов в неделю.</p>	<p>Уровень безработицы в Канаде в апреле 2022 года составил 13%, что на 5,5% больше, чем в марте, и на 7,8%, чем в феврале.</p>
<p>В Норвегии и Финляндии работодатели сократили расходы на увольнение сотрудников, разницу покрывает государство. Внесены изменения в выплаты по безработице, которые будут покрывать 100% заработка за период от 3 до 20 дней.</p>	<p>Уровень безработицы в Норвегии вырос до 10,4% в марте 2022 года со среднего показателя 2,3% в 2021 году. Особенно в сфере туризма и транспорта.</p>
<i>Сохранение рабочих мест – неполная (частичная) занятость</i>	
<p>Германия упростила условия вступления в программу «Курзабейт» для работодателей, желающих сохранить свои рабочие места в условиях сокращенного рабочего времени, а охват программы расширен за счет добавления новых категорий занятых людей. Работодателям субсидировалось до 87% заработка работников при условиях полной занятости.</p>	<p>В апреле 2022 года число участников субсидируемых рабочих мест в Германии составило 10 миллионов. Уровень безработицы в апреле составил 5,8%.</p>
<p>Во Франции поддержка занятости осуществлялась за счет расширения уже действующей программы поддержки неполной занятости. В случае сокращения рабочего времени работодатели получали государственные субсидии в размере до 70% заработной платы работников.</p>	<p>В апреле 2022 года более 10 миллионов работников частного сектора во Франции получили субсидированную поддержку занятости. По данным ОЭСР, уровень безработицы составил 7,9% в феврале и 8,4% в марте.</p>
Примечание – составлено на основании источника [33]	

Таким образом, одним из механизмов является найм грантов, которые предоставляются работодателям за каждое созданное рабочее место. Она направлена на трудоустройство молодежи в возрасте 16-35 лет. За каждого вновь принятого сотрудника работодатель получает 100-200 долларов в неделю. А налоговые органы страны проводят проверку на вновь созданном рабочем месте. Поддержка женщин, одной из наиболее слабых групп рынка труда,

осуществлялась посредством следующих мер: во-первых, были расширены объемы оплачиваемых отпусков по уходу за ребенком. Во-вторых, организуя стажировки, предоставляя исследовательские гранты, их привлекали в области математики и технологии и на соответствующие рабочие места [34].

Таким образом, можно сделать вывод, что зарубежная практика регулирования рынка труда имеет стандартный набор форм и методов государственного воздействия. Однако каждое государство проводит свою политику занятости с учетом экономических, политических, национальных, культурных и социальных условий этого государства. Чаще всего основными направлениями эффективного государственного регулирования занятости являются сбор данных о состоянии спроса и предложения на рынке труда, система профессиональной подготовки и переподготовки безработных и граждан, находящихся в группе риска безработицы, налоговое стимулирование создания рабочих мест, разработка региональных программ занятости и развитие системы социальной защиты. Поэтому изучение опыта других стран позволяет принять правильные решения в решении проблем на рынке труда страны.

2 АНАЛИЗ РЫНКА ТРУДА И СИТУАЦИИ ЗАНЯТОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН И КАРАГАНДИНСКОЙ ОБЛАСТИ

2.1 Формирование рынка труда Республики Казахстан

После обретения независимости Республика Казахстан вступила в новый этап становления рыночной экономики. В этот период была предпринята попытка сформировать новую экономическую политику, направленную на создание законодательной базы и нормативных актов, проведение антиинфляционной политики, приватизацию государственной собственности. Проведенные в стране экономические реформы привели к ряду изменений, которые можно шаг за шагом отслеживать на рынке труда. Исследователи рынка труда Республики Казахстан обычно делят формирование рынка труда на четыре этапа. По результатам исследования мы рекомендуем разделить его на пять этапов. Согласно таблице 4, каждый из этапов развития рынка труда Республики Казахстан отличается состоянием экономики, методами государственного регулирования, показателями рынка труда.

Таблица 4 – Этапы развития рынка труда Республики Казахстан.

Период	Описание	Индикаторы рынка труда
1	2	3
1991-1998 гг.	Был принят первый закон «О занятости населения». Была создана биржа труда. Из-за экономического кризиса число безработных увеличилось. Шёл процесс перераспределения занятых из сферы производства в непромышленные сферы.	Занятое население сократилось с 7716,2 тыс. человек в 1991 году до 6127,6 тыс. человек в 1998 году. Уровень безработицы увеличился с 7,5% до 13,1%.
1999-2004 гг.	Биржа труда была распущена. Экономика стабилизировалась, а уровень безработицы снизился. Функции службы занятости были переданы местным исполнительным органам, а общее методическое руководство передано центральному исполнительному органу.	Численность занятого населения увеличилась с 6105,4 тыс. человек в 1999 году до 7181,1 тыс. человек в 2004 году. Уровень безработицы снизился с 13,5% до 8,4%.
2005-2011 гг.	Был принят новый Трудовой кодекс. Создан фонд обязательного социального страхования. Большинство безработных относились к категории самозанятых.	Численность занятого населения увеличилась с 7261 тыс. человек в 2005 году до 8114,2 тыс. человек в 2010 году. Уровень безработицы снизился с 8,1% до 5,8%.

Продолжение таблицы 4

2011 -2021 гг.	Реализована Дорожная карта «Занятость 2022». Были созданы центры занятости. Приняты новые Законы «О занятости населения» и «Трудовой кодекс».	Численность занятого населения увеличилась с 8301,6 тыс. человек в 2011 году до 8773,2 тыс. человек в 2021 году. Уровень безработицы снизился с 5,4% до 4,8%.
С 2022 года по сегодняшний день	Трансформация рынка труда. Развитие гибких видов работы. Массовая цифровизация инфраструктуры рынка труда.	Численность занятого населения увеличилась с 8732 тыс. человек в 2022 году до 8824,1 тыс. человек в 2023 году. Уровень безработицы увеличился с 4,8% до 4,9%.
Примечание – составлено автором на основе исследований.		

Первый период включает первые восемь лет независимости, то есть 1991-1998 годы. Первым законом в сфере занятости является Закон «О занятости населения», вступивший в силу 1 июля 1991 года. Этот закон был рыночным, поскольку вопросы рынка труда и занятости решались через рыночные институты, а именно через Биржу труда. В состав Биржи труда входили два учреждения: Служба занятости и Фонд поддержки занятости. На территории республики создано около 300 служб занятости, которые занимаются ведением учета безработных, содействием в трудоустройстве, консультированием работодателей и безработных, организацией обучения безработных, выплатой пособий безработным, разрабатывающие государственные программы по вопросам занятости и т.д. А Фонд поддержки занятости был создан как финансовый институт для финансирования мероприятий по реализации политики занятости и обеспечению работы Службы занятости. А предприятия перечисляли в Фонд 2% своего валового внутреннего продукта [17].

В начале 1992 года были снижены цены на основные потребительские товары, что, в свою очередь, привело к таким проблемам, как гиперинфляция, платежный кризис, финансовая нестабильность и спад производства во многих секторах экономики. Снизились темпы роста экономики и денежные доходы населения. Это, в свою очередь, существенно снизило доходы Фонда содействия трудоустройству. Массовая безработица приняла массовый характер, и в 1995 г. число безработных, состоящих на учете на бирже труда, достигло 800 тыс. человек [17].

В период с 1996 по 1998 год в экономике страны произошел процесс стабилизации: относительная стабильность национальной валюты по отношению к доллару США, замедление инфляции и небольшой рост промышленного производства. Однако ситуация в социальной сфере была не очень позитивной. Некоторые предприятия и предприниматели были в долгах, а низкая собираемость налогов была одной из основных проблем. В 1997-1998 годах количество убыточных предприятий составило 9107, или в среднем 50% от общего числа предприятий по республике, а затраты составили 140,4 млрд

тенге. За этот период общая численность работников, находящихся в вынужденных отпусках, составила 132,2 тыс. человек, из них 79,7% находились в неоплачиваемых отпусках. Таким образом, уровень скрытой безработицы составил 3,3% рабочей силы.

А второй период охватывал период 1999-2004 гг. К концу 1998 года уровень безработицы достиг 13%, или 1 млн безработных, а затраты на финансирование пособий по безработице достигли максимума. Поскольку финансовые возможности государства весьма ограничены, существует проблема пересмотра институтов в сфере занятости. В результате в 1999 году Служба занятости и Фонд содействия занятости были распущены, а выплата пособий по безработице прекращена. Функции службы занятости были переданы службе координации занятости и социальных программ, подотчетной местному исполнительному органу. А на центральный уполномоченный орган были возложены функции по обеспечению общего методического руководства и обобщению статистической информации региональным службам занятости. Таким образом, рынок труда страны был децентрализован и появилась новая модель рынка труда. Следует отметить, что с этого времени безработные граждане не пытались официально зарегистрироваться в качестве безработных и получить статус безработного. Потому что этот статус не принес им никакого материального стимула. В связи с этим резко сократилось количество людей, состоящих на учете в качестве безработных в службах занятости, что затруднило представление реальной картины рынка труда.

В 1999 году экономический рост завершился положительным темпом - 102,8%. В последующие годы среднегодовые темпы роста экономики составляли более 10% в год [35]. Благодаря этому рынок труда стабилизировался и на производство вернулись работники, находящиеся в вынужденных отпусках. Например, в период с 1999 по 2005 год уровень безработицы снизился с 13,5% до 8,1% соответственно.

Третий период охватывает период 2005-2011 годов. Этот период напрямую связан с принятием нового «Трудового кодекса», в котором должны были быть учтены вопросы регистрации самозанятых, оптимизации налоговых процедур. В октябре 2005 года были внесены изменения в законодательство «О занятости населения» и большая часть безработных была отнесена к категории самозанятых. Впервые в Кодексе определены вопросы, не урегулированные Законом «О труде», в частности, задачи регулирования труда и создания необходимых условий для реализации норм труда. Кроме того, обязанности между государством, работодателем и работником четко разделены. Были рассмотрены социальные гарантии безработным, усилена социальная защита более слабых групп рынка труда, уточнены источники финансирования мер по трудоустройству, регламентировано привлечение иностранной рабочей силы. В 2008 году вступил в силу новый Трудовой кодекс, регулирующий не только трудовые и смежные отношения, но и отношения социального партнерства, отношения по безопасности и охране труда.

В 2005 году было создано АО «Государственный фонд социального страхования». С этого времени участники Фонда социального страхования могут претендовать на страховую выплату при страховании. Страховой фонд служит страховкой, а не институтом рынка труда. Выплаты представляют собой страховые выплаты, а не пособие по безработице. Кроме того, Фонд не участвует в финансировании деятельности Народных центров занятости.

Четвертый период охватывает период с 2011 по 2022 годы. С 2011 года реализуется Дорожная карта «Занятость 2022». Для реализации данной программы во всех регионах при Министерстве охраны труда РК созданы «Центры занятости» и управления занятости при местных исполнительных органах без центрального аппарата. Кроме того, в 2016 году были вновь приняты Закон «О занятости населения» и «Трудовой кодекс» Республики Казахстан. Этот период характеризовался стабильным уровнем безработицы, который оставался в пределах 4,5%-5,2%.

Пятый этап. С 2022 года, то есть времени начала пандемии - с марта по сегодняшний день, периодом следует считать пятый период. Этот период характеризуется высоким уровнем массовой удаленной работы в результате прогрессирующей цифровизации, вызванной пандемией. Учитывая распространение новых форматов организации труда, возникает необходимость ведения статистики тех, кто работает удаленно и по гибкому графику.

Большинство мер на рынке труда Казахстана были направлены на активные сферы. Однако этот период начался с реализации активных и пассивных мер занятости со стороны государства. В рамках реализации антикризисных мер на дорожную карту «Занятость 2022» выделено около 1 трлн. Это в 2-3 раза больше, чем средства, выделенные на дорожные карты, реализованные в предыдущие периоды. За этот период уровень безработицы увеличился на 0,1% (4,9%).

2.2 Состояние рынка труда Республики Казахстан

Существует модель рынка труда Республики Казахстан в период экономического кризиса, при которой ситуация на рынке труда стабильна, а уровень заработной платы, наоборот, оказывает негативное влияние. По опыту стран мира основные показатели рынка труда быстро адаптируются в кризисной ситуации. На данный момент уровень зарплат останется прежним.

Происходящие сегодня глобальные тенденции технологического, экономического, экологического и политического характера оказывают влияние на рынок труда стран мира и вносят ряд изменений. Пандемия, произошедшая в последние годы, также ускорила эти изменения. Эти изменения, в свою очередь, способствовали трансформации рынка труда Республики Казахстан. В связи с этим были проанализированы основные показатели рынка труда Республики Казахстан за последние 5 лет. В основе показателей рынка труда лежат данные выборочного исследования занятости населения, проводимого ежеквартально во всех регионах Республики Казахстан.

Согласно рисунку 2, в 2023 году численность населения старше 15 лет составит 13,3 млн. человек. Из них 9,3 млн. человек входят в состав рабочей силы, а 4,03 млн. человек относится к числу экономически неактивных (пенсионер, учёба, по состоянию здоровья, домохозяйство и т. д.). Если занятое население составляет 8,8 млн человек, то 76,1% из них — наемные работники, а остальные 23,8% — самозанятые. Число безработных составило 457 тысяч человек.



Рисунок 2 – Структура населения старше 15 лет в Республике Казахстан

Примечание – составлено на основании источника [36].

Если рассматривать динамику численности рабочей силы за последние пять лет (рисунок 3), то прирост составил 229,4 тыс. человек или 3%. В 2019-2021 годах прирост рабочей силы увеличивался в среднем на 2% каждый год, однако в 2022 году можно наблюдать, что численность рабочей силы сократилась на 0,5% или на 40,7 тыс. человек. Это объясняется закрытием

рабочих мест из-за ограничений, введенных пандемией. 75% занятого населения – наемные работники, остальная часть – самозанятые.



Рисунок 3 – Состав рабочей силы Республики Казахстан

Примечание – составлено на основании источника [36].

Экономическая активность населения находится на одном уровне с показателями стран ОЭСР (70%). А вот уровень занятости граждан в возрасте 55-64 лет и предпенсионного возраста сравнительно невысок, т.е. на уровне 55%. Этот показатель превышает 78% в таких странах, как Япония и Швеция, и превышает 60% в странах ОЭСР. Такая ситуация объясняется, прежде всего, нежеланием работодателей принимать на работу граждан данной возрастной категории. Уровень их заработной платы превышает их производительность, пока они не достигнут пенсионного возраста. Бытует мнение, что работники этой категории плохо адаптированы к современным навыкам и изменениям.

Изменение структуры занятости населения в сферах экономики отражает суть государственной политики по эффективному использованию трудовых ресурсов. Кроме того, известно, что он формируется под влиянием таких факторов, как государственная политика стимулирования новых отраслей экономики, поступательного развития производства в аграрном и промышленном секторах, создания условий для развития социальной сферы и сферы услуг.

Анализ динамики занятого населения за последние пять лет, приведенный в таблице (Рисунок А), был проведен по отраслям экономики.

По данным 2023 года, большая часть экономической деятельности приходится на сферу услуг (6,5 млн. человек или 75% рабочей силы). На втором месте - обрабатывающая промышленность и строительство (1,2 млн. человек или 14%). Остальные 1,1 млн. человек работает в сфере сельского хозяйства. Исследование рынка труда развитых стран показало, что в ряде стран доля сферы услуг превышает 70%. Можно сделать вывод, что Казахстан находится на этом уровне. Также основной тенденцией последних лет является смещение занятости из производственного сектора в сферу услуг.

Наибольший прирост занятого населения в рассматриваемый период наблюдался в других видах услуг (123,3% или 61 455 человек), здравоохранении (109% или 43 578 человек), образовании (106% или 63 916 человек), оптовой и розничной торговле (109% или 117 049 человек).

За последние пять лет отраслью, в которой больше всего сократилось занятое население, является сельское хозяйство. Численность населения, занятого в этой сфере, сократилась на 11%. Доля занятости в сельском хозяйстве неуклонно снижается, хотя точность данных о занятости в этом секторе сомнительна из-за слабых показателей занятости. Например, доля сельского хозяйства в ВВП в России составляет 4%, что находится на том же уровне, что и у нас. Однако доля работников сельского хозяйства составляет менее 7% от общего числа занятых. Увеличение рабочей силы, занятой в несельскохозяйственных отраслях, особенно в сфере услуг, компенсирует сокращение рабочей силы в этом сельскохозяйственном секторе. Это изменение соответствует мировым тенденциям и может быть результатом урбанизации и индустриализации.

В 2022 году были рассмотрены сферы, где отразился рост занятости. В-первых, это сектор здравоохранения. В связи с резким увеличением доли больных в период пандемии и необходимостью их лечения рост рабочей силы в этой сфере составил 8,3%. С 2023 года государство разрешило гражданам досрочно получать переводы пенсионного фонда на ряд нужд. Одним из основных направлений использования средств является приобретение жилья. Благодаря этому на рынке жилья возросла покупательская активность населения. Таким образом, увеличилась рабочая сила в сфере операций с недвижимостью.

Третий сектор – другие виды услуг. Эксперты ERDO связывают рост этой сферы с тем, что люди сменили профессию после ограничительных мер [34]. Четвертый сектор – это сектор водоснабжения, переработки и сбора отходов. Во время ограничений почти все люди остались дома. Поэтому нагрузка на эту отрасль возросла. Последняя область – это сфера образования. Число работников сферы образования увеличилось за счет возможности дистанционного обучения.

Анализ рабочей силы по видам экономической деятельности показывает, что низкоквалифицированные функции, как и высшие категории, составляют значительную долю рынка труда страны. Напротив, дорогие услуги составляют небольшой процент рабочей силы. Например, здравоохранение, профессиональные, научные и технические услуги, финансовые и страховые услуги, информация и связь. Эти более ценные услуги составляют 11% от общей численности рабочей силы. И это значительно ниже по сравнению с высокопроизводительной экономикой, такой как США, где эти услуги составляют 33% рабочей силы.

Исследование региональных аспектов занятости очень важно, поскольку устранить несоответствия на рынке труда невозможно без систематического анализа накопившихся проблем и последовательного решения на уровне отдельных регионов с учетом их особенностей. Уникальный рынок труда каждого региона сформировался под влиянием отраслевой структуры экономики

Республики Казахстан, плотности населения, миграции, деятельности предприятий и других факторов.

В настоящее время из-за ряда различий на региональном уровне наблюдается значительное неравенство в обеспечении работой при разделении регионов. Среди них главным фактором неравномерности расселения населения были благоприятные климатические условия в южных районах и суровые климатические условия в остальных регионах.

В Алматинской, Жамбылской, Туркестанской областях и городе Алматы проживает 42% рабочей силы страны, тогда как на эти регионы приходится лишь 30% ВВП страны. Напротив, в западных регионах доля рабочей силы составляет 15%, но этому региону принадлежит примерно 30% ВВП. Неравномерное распределение природных ресурсов в этой стране подтверждает наличие ряда различий в уровне развития разных регионов страны.

В таблице 5 представлена региональная динамика занятости населения на основе статистических данных за 2019-2023 годы. Наибольший прирост занятого населения в рассматриваемом периоде обеспечили Шымкент, Алматы, города Астана и Мангистауская область, при этом уровень занятости населения 2019 года не был достигнут в Костанайской, Восточно-Казахстанской, Северо-Казахстанской, Акмолинской, Карагандинской областях. Демографический кризис определенной степени и снижение производства промышленной и общесельскохозяйственной продукции в указанных регионах связаны с резким ростом спроса на рабочую силу.

Таблица 5 – Численность занятого населения в разрезе регионов.

Область	2019	2020	2021	2022	2023	Рост, %
1	2	3	4	5	6	7
Акмола	408,3	408,7	408,0	398	397	97,23
Актобе	408,9	417,6	416,5	416,4	419,8	102,67
Алматы	988,4	994,5	991,0	974	973	98,44
Атырау	300,1	304,0	316,3	314,5	317,7	105,86
Западно-Казахстанский	320,2	321,0	321,7	321	322,3	100,66
Жамбыл	505,3	507,0	507,0	503,8	502,7	99,49
Караганда	652,4	654,0	648,9	641,8	643,4	98,62
Костанай	492,1	488,2	484,8	466,3	475,2	96,57
Кызылорда	330,6	332,9	332,3	329,4	330,1	99,85
Мангистау	277,8	304,7	305,5	308,4	331,7	119,40
Павлодар	396,4	393,3	390,5	387,1	383,7	96,80
Северо-Казахстан	295,2	296,2	293,4	289,3	287,3	97,32
Туркестан	779,1	789,0	784,3	779,4	777,6	99,81
Восточно-Казахстанский	687,6	679,0	681,0	669,5	668,3	97,19
город Астана	497,5	507,5	553,3	563,4	580,3	116,64
город Алматы	889,6	911,9	936,5	959,3	982,8	110,48
город Шымкент	355,8	385,4	409,8	410,3	414,3	116,44
Примечание – составлено на основании источника [36]						

Статистические данные (рисунок 4) показывают, что уровень образования занятого населения повысился. Если в 2019 году занятое население с высшим образованием составляло 39%, то в 2023 году этот показатель составил 41%. Доля занятого населения со средним профессиональным образованием составляет 43%. Доля населения с начальным, основным, общим средним образованием с каждым годом снижается, она составляла 23,5% в 2019 году и 17% в 2023 году.

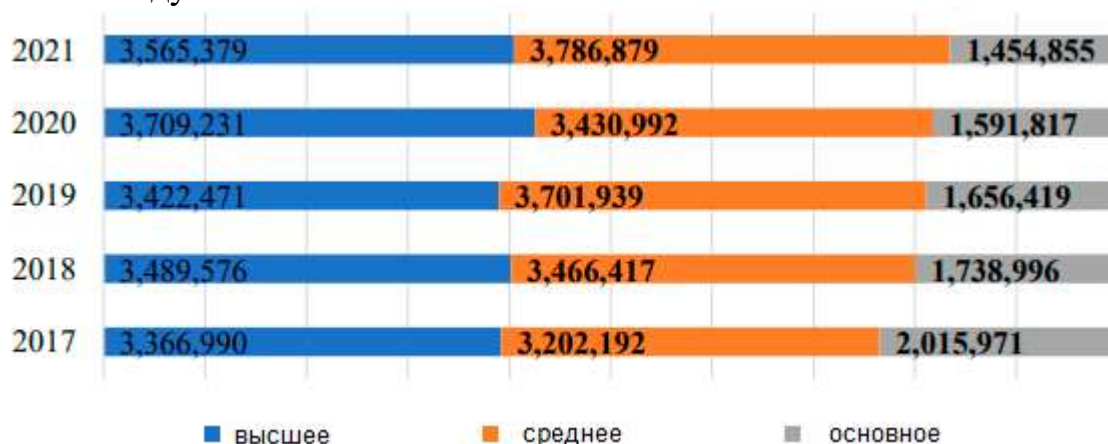


Рисунок 4 – Уровень образования занятого населения

Примечание – составлено на основании источника [36].

Хотя уровень образования рабочей силы увеличился, существует значительная разница в уровне образования в структуре. Например, около 50% наемных работников имеют высшее образование. А вот среди самозанятых этот показатель составляет всего 27%. Эту ситуацию можно объяснить следующим образом: во-первых, большинство самозанятых проживает в сельской местности. Во-вторых, около 30% самозанятых имеют ограниченное школьное образование. Учитывая, что более половины из них (60%) — граждане старше тридцати пяти лет, маловероятно, что они получают высшее образование в будущем.

На рис. 5 показано региональное распределение занятого населения по уровням образования. Более 60% трудоустроенных составляют регионы с высшим образованием – города республиканского значения Алматы, Астана, Шымкент. Лишь 2% занятых в указанных городах не имеют специального профессионального образования. Это объясняется, прежде всего, тем, что в этих городах сосредоточена половина вузов республики. Во-вторых, поскольку эти города являются мегаполисами, конкуренция за трудовые ресурсы находится на высоком уровне, и большинство предприятий Казахстана (около 50%) расположены в этих городах.

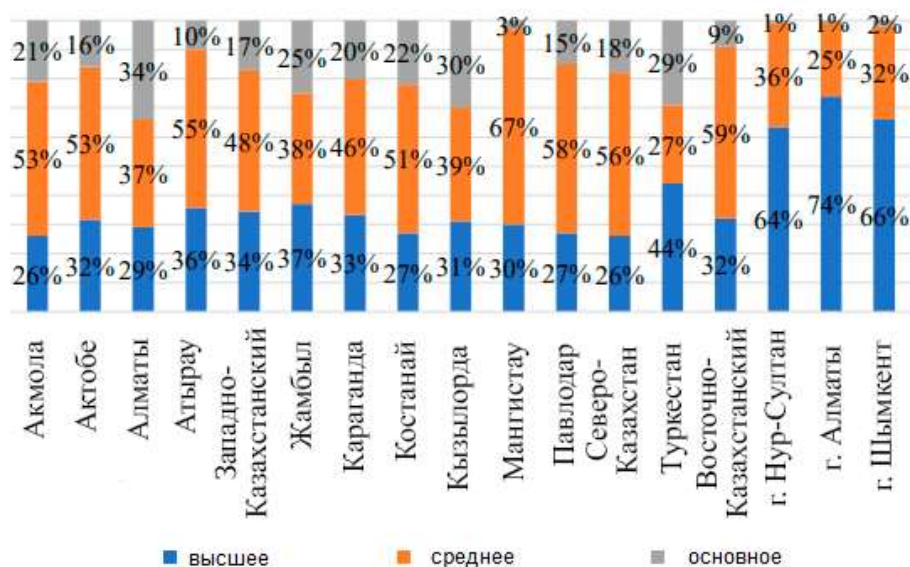


Рисунок 5 – Образовательный уровень занятого населения по регионам

Примечание – составлено на основании источника [36].

Напротив, в северных регионах страны – Северо-Казахстанской, Акмолинской и Костанайской областях трудоустроено лишь 26-27% людей с высшим образованием. Поскольку для этих регионов характерно сельское хозяйство, спрос на специальности в этой области высок. Таким образом, доля трудоустроенных людей со средним профессиональным образованием превышает 50%.

На рынке труда есть сегмент, о котором недавно говорили, - категория самозанятых. Анализ действующего законодательства Республики Казахстан в сфере трудоустройства показал, что понятие «самозанятый» в законодательстве не определено. Вместо этого рассматривается понятие «независимый работник», то есть физическое лицо, которое работает с целью получения дохода без юридического оформления своей деятельности [3]. А их учет осуществляется в соответствии с методикой, утвержденной приказом председателя ВС НМЭ РК. Анализ указанной методики показал, что определение численности занятого населения осуществляется путем выборочного опроса населения. Форма опроса заполняется для каждого отдельного домохозяйства, включенного в выборку.

Самозанятые являются частью рабочей силы во всех странах. В развитых странах это 1/10. В государствах Южной Кореи, Турции, Греции он охватывает до 30%. Казахстан входит в число стран второй группы.

В 2023 году количество самозанятых составил 2 096 тысяч человек или 23% от общей численности рабочей силы. За последние пять лет численность самозанятых существенно не изменилась (сократилась на 2 тыс. человек). Большая часть из них занята продуктивно (90%), остальные 10% заняты непроизводительно. Аграрный сектор лидирует по доле самозанятых (669 тыс. человек или 32%). Впоследствии 668 тысяч человек работают в сфере торговли.

А при разделении регионов значительная доля самозанятых сосредоточена в южных, юго-восточных и северных регионах страны (рисунок 6). В частности,

в Туркестанской (17,1%), Алматинской (13,4%), Восточно-Казахстанской (9,2%) областях. Кроме того, это тесно связано с демографической ситуацией, такой как плотная концентрация населения, высокая рождаемость. Аграрный характер северных регионов обеспечивает высокую долю самозанятых в этой сфере.

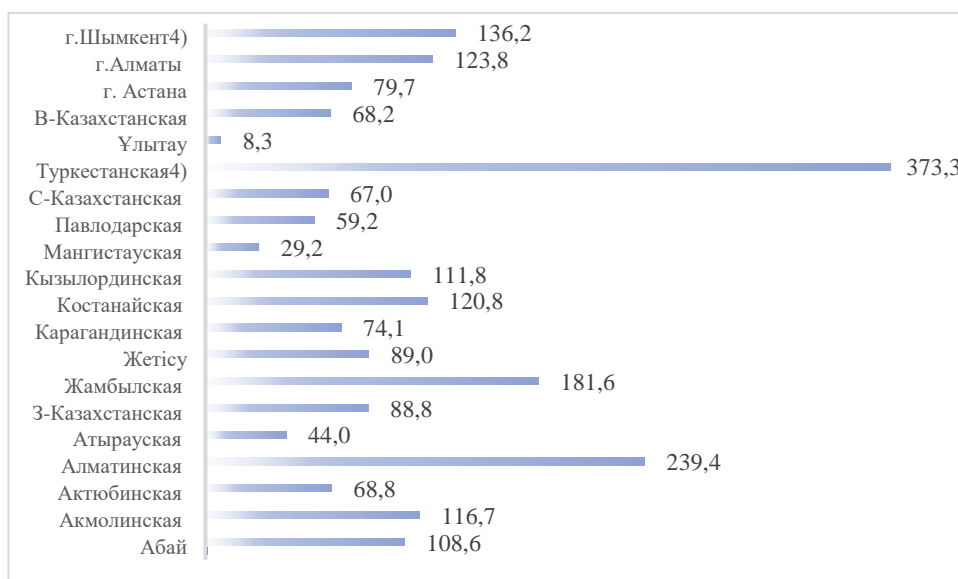


Рисунок 6 – Численность самозанятых по регионам, тыс. человек

Примечание – составлено на основании источника [36].

Сегодня самозанятость в сельской местности находится на высоком уровне. Это объясняется различными объективными причинами. 59,4% самозанятых в стране – сельские жители, а остальные 40,5% – городские (рисунок 7). Уровень их доходов не может сравниться с доходами населения города (ежемесячный доход у 70% составляет менее 80 тысяч). Но динамика последних пяти лет показывает, что среди самозанятых сельское население сократилось (9%), а городское увеличилось (13%). Данную ситуацию можно объяснить следующим образом: во многих городах самозанятость может стать альтернативным способом самореализации для горожан, особенно молодежи, поэтому определенные люди сознательно выбирают этот вид занятости.



Рисунок 7 – Численность самозанятых по территориальной принадлежности

Примечание – составлено на основании источника [36].

Помимо самозанятых на рынке труда Казахстана в экономике присутствует более 1,2 млн неформально занятых (рисунок 8). В эту категорию также входит около 640 тысяч самозанятых. Они работают в теневой экономике. Как упоминалось выше, половина неформально занятых являются самозанятыми, а другая половина работает у частных лиц и организаций. За последние 5 лет их число сократилось на 10%.



Рисунок 8 – Численность неформально занятого населения

Примечание – составлено на основании источника [36].

Основной особенностью высокой доли неформально занятых является их концентрация в сельской местности, то есть там, где высока доля самозанятых. Например, в сельской местности всех южных регионов доля самозанятых превышает 50%, и в этих регионах высок процент неформальных работников. В то же время значительная часть самозанятых/неформально занятых сконцентрирована в отдаленных населенных пунктах или в небольших по размеру формальных секторах. Это выгодно как работодателю, у которого снижается бремя выплаты заработной платы, так и работникам, которые вынуждены работать или добровольно работают без социальных отчислений.

Одной из проблем значительной части неформальных и самозанятых является их неучастие в накопительной пенсионной системе. Согласно данным рисунка 9, в 2023 году из 8,8 млн. работающих только 6,4 млн. человек или 74% осуществляли перечисления в пенсионный фонд. Данная тенденция свидетельствует об увеличении количества работников, осуществляющих пенсионные переводы по данным последних пяти лет. Но если учесть, что с момента реформы пенсионной системы прошло более 20 лет, их доля все еще невелика.



Рисунок 9 – Количество участников пенсионных накоплений

Примечание – составлено на основании источника [36].

Помимо самозанятых, в фокусе внимания также категория «фрилансеров». Но, хотя смысл этих двух понятий схож между собой, существует принципиальная разница. В то время как у самозанятых есть источник дохода, фрилансерам платят как независимым фрилансерам. По прогнозу, рост рынка фриланса в 2025 году составит 16% в год. Почти половина предприятий мира намерены увеличить количество фрилансеров. Факторами спроса рассматриваются снижение затрат на сотрудников, заполнение вакансий, экономия времени, ускорение выполнения работ, повышение гибкости бизнеса. Факторы предложения включают гибкий график работы, возможность выполнять только ту работу, которая вам интересна, уровень заработной платы. Конечно, хотя преимущества гибкого графика работы огромны, существуют определенные ограничения, когда речь идет о стабильности работы и дохода, условиях труда и социальной защите. В частности, недостатки в легализации трудовых отношений, наложение социальных и налоговых обязательств на фрилансера, отсутствие рабочих отпусков. Точной статистики по количеству фрилансеров в Казахстане нет, но это не значит, что рынка нет. О росте услуг фрилансеров свидетельствуют сайты, на которых независимые работники находят клиентов. Такие проблемы, как отсутствие точной статистики по фрилансерам в Казахстане, отсутствие правового регулирования понятия «фриланс», неразвитость биржи фрилансеров, являются факторами, сдерживающими развитие фрилансеров на рынке труда.

В процессе глобализации миграция людей в основном направлена на поиск успешной работы, учебы и достойной жизни. Сегодня мобильность рабочей силы является единственным средством повышения качества человеческого капитала и эффективности рынка труда.

На основе данных таблицы 6 проанализированы основные направления межрегиональной миграции населения страны в период 2019-2023 гг. В рассматриваемый период положительное сальдо миграции достигнуто в городах Астана, Алматы, Шымкент и Мангистауской области республиканского значения. Такая тенденция миграции в городах Астана и Алматы неудивительна, ведь эти города отличались от других городов страны динамичным развитием экономики и социальной сферы. Мангистауская область стала привлекательной для внутренней миграции благодаря бурному развитию нефтегазовой отрасли, а также сферы услуг.

Таблица 6 – Объем межрегиональной мобильности.

Область	2023 год			2019-2023 гг.		
	Пришло	Ушло	Остаток	Пришло	Ушло	Остаток
Акмола	17 354	20635	-3 281	96 703	108790	-12 087
Актобе	5 968	7075	-1 107	37 012	40772	-3 760
Алматы	36 540	42912	-6 372	196 883	262420	-65 537
Атырау	4 360	6908	-2 548	28 749	34992	-6 243
Западно-Казахстанский	3 912	5223	-1 311	22 955	29467	-6 512

Продолжение таблицы 6

Жамбыл	11 213	19431	-8 218	58 821	119275	-60 454
Караганда	8 345	14373	-6 028	48 132	77618	-29 486
Костанай	4 836	7909	-3 073	32 438	43033	-10 595
Кызылорда	5 902	10476	-4 574	39 678	62875	-23 197
Мангистау	6 470	6231	239	39 823	37902	1 921
Павлодар	5 889	8334	-2 445	34 304	43096	-8792
Северо-Казахстан	4 611	7503	-2 892	29 555	41657	-12102
Туркестан	26 285	47582	-21 297	182 637	289612	-106975
Восточно-Казахстанский	7 674	15700	-8 026	49 680	93166	-43486
город Астана	70 553	38647	31 906	365 054	214595	150 459
город Алматы	64 486	35233	29 253	353 392	176333	177 059
город Шымкент	35 227	25453	9 774	194 358	134571	59 787
Примечание – составлено на основании источника [36]						

А на остальной территории страны в рассматриваемый период сложилось отрицательное сальдо миграции. В частности, наибольшая миграция населения наблюдается в Туркестанской, Жамбылской и Алматинской областях. Здесь видно, что происхождение страны – южные регионы. Во-первых, это объясняется высокой плотностью населения в указанном регионе, а во-вторых, государственными программами по переселению, реализуемыми государством. Кроме того, массовый исход населения из Туркестанской области обусловлен превращением Шымкента в отдельный от области город республиканского значения.

В целом внутренняя миграция способствует эффективному использованию или перераспределению человеческого капитала для развития государства. Однако внешняя миграция приводит к потере трудовых ресурсов в нашей стране.

Статистические данные показывают, что уровень выезда из страны гораздо выше. Темпы внешней миграции в 2019-2023 годах показаны на рисунке 10. Отток кадров из нашей страны увеличился с 25 тысяч до 31 тысячи в 2019-2021 годах. Видно, что в 2022 году численность персонала сократилась на 5 тысяч. Это объясняется введением ограничительных мер из-за пандемии COVID-19. Всего за пять лет страну покинуло 186 тысяч человек, а приехало всего 63 тысячи человек. Можно заметить, что уровень ежегодной иммиграции снижается. Таким образом, сальдо внешней миграции за последние пять лет составило -123 156. В разрезе регионов на передовых позициях по эмиграции граждан трудоспособного возраста находятся Восточно-Казахстанская область, Карагандинская, Павлодарская и Костанайская области. А южные и западные регионы входят в число лидеров по прибытию трудоспособных иммигрантов.



Рисунок 10 – Объем внешней миграции

Примечание – составлено на основании источника [36].

Кроме того, важнейшей проблемой сегодня является отъезд квалифицированных специалистов из страны. Данные по внешней миграции в 2023 году показывают, что среди покинувших страну доля квалифицированных специалистов с высшим образованием была высокой (36%), а среди прибывших уровень образования в большей степени был в пользу людей, имеющих только базовое образование (42%). А в разделении специальностей лидерами по выезду из страны являются: технические, экономические, педагогические специалисты.

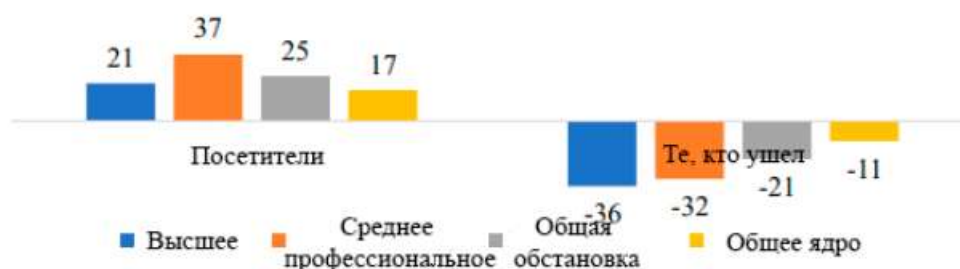


Рисунок 11 – Доля прибывших и уехавших по уровням образования

Примечание – составлено на основании источника [36].

Таким образом, мы видим, что отъезд квалифицированных специалистов из страны является актуальной проблемой для нашей страны. В частности, отток высококвалифицированных трудовых ресурсов снижает конкурентоспособность страны. Уход высококвалифицированных технических специалистов приводит к замедлению темпов НИОКР и снижению доли инновационных идей. Отъезд учителей и медицинских работников не влияет на состояние услуг в этих сферах. Одна из главных причин – низкие зарплаты в стране. Кроме того, высокий уровень условий жизни и образования в других странах является поводом покинуть страну.

Любой экономический спад влияет на рынок труда через заработную плату. Более половины (67%) доходов населения Казахстана составляет заработная плата. Согласно данным рисунка 12, реальная заработная плата в 2023 году выросла на 14% (248 тыс. тенге) по сравнению с 2022 годом (213 тыс. тенге), а за последние 4 года - на 35% (162 тыс. тенге). Повышение заработной платы в такой пропорции во время кризиса эксперты объясняют следующим:

большинство потерявших работу во время пандемии были низкооплачиваемыми работниками. Поэтому фонд заработной платы уменьшился не так сильно, как сотрудники.



Рисунок 12 – Динамика заработной платы

Примечание – составлено на основании источника [36].

Здесь стоит отметить, что индекс Кейтца в нашей стране низкий. Если МОТ установила норму этого показателя на уровне 50%, то у нас он находится на уровне 20%. Чем выше уровень квалификации, тем выше уровень заработной платы. Но на рынке труда нашей страны это не ценится на своем уровне. Бывают случаи, когда зарплата специалиста с высшим образованием меньше зарплаты низкоквалифицированного рабочего.

Проанализируем один из основных показателей стоимости рабочей силы – уровень безработицы. Существует два метода определения уровня безработицы в стране: первый рассчитывается по результатам выборочного обследования занятости населения, а второй определяется как количество граждан, состоящих на учете в центрах занятости. Здесь следует отметить, что разница между общей и зарегистрированной безработицей в стране достаточно велика.

Согласно данным рисунка 13, общий уровень безработицы в 2023 году составил 4,9%, тогда как зарегистрированная безработица находилась на уровне 1,5%. Однако можно заметить, что разрыв между общей и зарегистрированной безработицей за последние 5 лет сократился. Иная ситуация в других странах. Будет большая доля тех, кто состоит на учете в службах занятости.

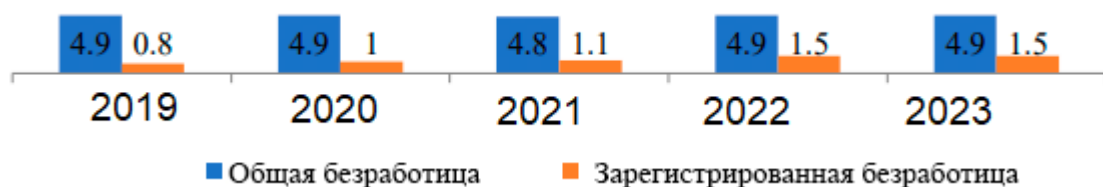


Рисунок 13 – Уровень безработицы

Примечание – составлено на основании источника [36].

Такую разницу между общей и зарегистрированной безработицей в стране можно объяснить следующими причинами. По нашему мнению, основной причиной является отсутствие финансового стимула. Низкий уровень пособия

по безработице в нашей стране и короткий срок его выплаты не интересуют безработных. По данным АО «МЭСК», в 2023 году средняя социальная выплата по безработице по республике составила 46 276 тенге. Оно не обеспечивает полную финансовую поддержку для покрытия основных потребностей безработного. Во-вторых, безработные в нашей стране зачастую пытаются найти работу самостоятельно. В качестве основных инструментов используются Интернет, печатные СМИ, друзья, знакомые и родственники, социальные сети. Кроме того, необходимо отметить сложности процедуры регистрации в качестве безработного. В-третьих, недостатки в деятельности центров занятости. Специально утвержденных норм УПК нет. Устаревшие методы управления, отсутствие личностной ориентации на получателя услуги, безусловно, приводят к снижению качества услуги. Слабость информации можно отнести к четвертой причине. Действительно, граждане не информированы о мерах государственной поддержки на рынке труда.

Учитывая уровень безработицы в региональном подразделении, их можно разделить на 3 группы. Первая группа регионов с безработицей ниже общереспубликанского уровня: г. Астана (4,6%), Карагандинская (4,5%), Алматинская, Актюбинская, Павлодарская и Восточно-Казахстанская области. Вторую группу составляют регионы с безработицей выше общереспубликанского уровня: Шымкент, города Алматы и Туркестанская область. В этих регионах одинаковый уровень безработицы, поскольку они являются регионами с избытком рабочей силы, где широко распространена самозанятость. Остальные регионы можно отнести к третьей группе безработицы на общероссийском уровне.

Согласно данным рисунка 14, наиболее распространенными основными причинами безработицы среди безработного населения в 2023 году являются отсутствие возможности трудоустройства (24%) и добровольная (23%), за которыми следуют ликвидация и сокращение штатов (9,8%). До 2022 года основной причиной безработицы было добровольное увольнение, но с 2022 года на первый план вышло отсутствие возможности найти работу.



Рисунок 14 – Причины безработицы

Примечание – составлено на основании источника [36].

Кроме того, в региональном дивизионе ситуация несколько иная. Добровольное увольнение составляет основную долю в северных и восточных регионах. Например, 76% безработных в Павлодарской области, 55% в Восточно-Казахстанской области относятся к числу безработных, потому что ушли с работы по собственному желанию. Кроме того, 96% безработных Туркестанской области объясняют, что не могут найти работу. В городе Астана и Карагандинской области с самым низким уровнем безработицы основной причиной является добровольное и приостановление предпринимательской деятельности соответственно 41% и 24%. В западных регионах ситуация следующая: в Атырауской (45%) и Западно-Казахстанской областях (33%) добровольное и приостановление предпринимательской деятельности, в Актыубинской области (37%) сокращение численности, ликвидация организации, в Мангистауской области. (46%).

Необходимо подчеркнуть важность образования в снижении безработицы. Существует тезис о том, что данные мирового рынка труда показывают, что чем выше уровень образования, тем ниже уровень безработицы. Например, в европейских странах уровень безработицы среди людей с высшим образованием в два раза ниже, чем среди людей со средним образованием. Поэтому в настоящее время во всех странах мира основное внимание уделяется повышению качества трудовых ресурсов, что, в первую очередь, обеспечивается качественным образованием.

В табл. 7 рассмотрено влияние уровня образования на динамику безработицы на основе данных 2019-2023 гг., которые не показали положительного результата. Можно заметить, что доля людей с высшим образованием в структуре безработных неуклонно увеличивается. В 2019 году его значение составляло 27%, а в 2023 году оно увеличилось на 9%. В определенной степени это объясняется избыточной подготовкой специалистов с высшим образованием и тем, что образовательные программы высших учебных заведений не отвечают потребностям рынка труда. Растет и доля безработных со средним профессиональным образованием: если в 2019 году она составляла 39,4%, то в 2023 году она выросла на 5%. Таким образом, можно наблюдать темпы роста доли безработных с высшим и средним профессиональным образованием. Такая ситуация свидетельствует о замедлении структурных реформ и масштабной модернизации экономики, в результате чего снижается спрос на качественную рабочую силу нового уровня на рынке труда. Напротив, доля безработных с общим средним и начальным образованием снижается. В 2019 году их доля составляла 32%, а в 2023 году будет 23,1%.

Таблица 7 – Доля безработных по уровням образования.

	2019	2020	2021	2022	2023
образованные люди;	100	100	100	100	100
высшее и послевузовское образование	26,50	28,74	31,11	36,97	35,82

Продолжение таблицы 7

неоконченное высшее	2,19	1,86	1,85	0,00	0,00
среднее профессиональное (специальное) образование	39,43	41,26	42,87	40,18	44,14
начальное профессиональное образование	5,13	5,20	4,70	5,70	7,49
общее среднее образование	24,58	20,96	17,93	17,14	12,55
основное среднее образование	2,03	1,78	1,38	-	-
начальное образование	0,15	0,20	0,16	-	-
Примечание – составлено на основании источника [36].					

Анализируя приведенные данные, мы заметили, что среди безработных увеличивается доля людей с высшим и средним профессиональным образованием. Тенденция повышения уровня образования безработных показывает разрыв между программами подготовки специалистов и потребностями рынка труда. В связи с тем, что госзаказ на подготовку кадров размещается без учета ситуации на рынке труда, возникает дисбаланс между спросом и предложением на отдельные специальности.

На рисунке 15 представлена динамика уровня безработицы по полу и молодежи за последние 5 лет. Как в странах мира, так и в Казахстане уровень безработицы среди женщин выше, чем среди мужчин. За последние пять лет безработица среди женщин осталась на прежнем уровне - 5,3-5,4%, а среди мужчин снизилась с 4,9% до 4,2%. Поэтому особое внимание следует уделить снижению безработицы среди женщин. Устоявшиеся гендерные стереотипы влияют на профессиональное самоопределение и карьерный рост. Как правило, лишь небольшое число женщин имеют техническое образование. Конкурентоспособности женщин на рынке труда препятствует низкий доступ к управленческим должностям. Заработная плата также относительно ниже, чем у мужчин. Следует отметить, что работодатели по-разному относятся к женщинам детородного возраста. Не следует забывать и о неоплачиваемом труде женщин, о том, что большая часть домашнего труда в нашей стране лежит на женских плечах. Барьеры, которые сохраняются для женщин на рынке труда, несомненно, снизят способность страны достичь более устойчивого экономического роста.



Рисунок 15 – Уровень безработицы по группам

Примечание – составлено на основании источника [36].

Сегодня, в условиях новой глобальной цивилизации с цифровым обществом и экономикой знаний, особое внимание следует уделять рынку труда молодежи и ее трудоустройству. Из рисунка 15 видно, что уровень безработицы среди молодежи значительно ниже общей безработицы в стране и безработицы среди других категорий. В период с 2019 по 2023 годы безработица среди молодежи стабильно составляла 3,8-3,9%.

Однако среди молодежи существует категория под названием Neet-молодежь (Not in Employment, Educational Training), «которая не работает, не учится, не занимается другой деятельностью».

11 января 2022 года на заседании Мажилиса Республики Казахстан Президент страны Касым-Жомарт Токаев обратил внимание на безработицу среди молодежи, особенно на проблемы молодежи по категории NEET.

Кроме того, в 2021 году глава государства поставил задачу принять эффективные меры по сокращению доли молодежи в категории NEET на 1% в год и довести ее до 6% в 2023 году. Однако пандемия коронавируса и глобальный экономический спад оказали существенное негативное влияние на молодежный рынок труда. МОТ прогнозирует увеличение доли NEET-молодежи во всем мире.

В 2023 году численность молодежи в Республике Казахстан составила 3 739 тысяч человек. Из них 6,9%, или 258 тысяч, составляют молодые люди категории NEET. Согласно рисунку 15, их доля за последние пять лет снизилась на 2,8%. Но не на мировом уровне.

Кроме того, при разделении регионов доля молодежи категории NEET очень высока в Карагандинской (9,9%) и Туркестанской (8,5%) областях. Эксперты объясняют, что такая ситуация возникла потому, что Караганда является одним из основных центров трудовой миграции. Считается, что причина в том, что молодые люди в Карагандинской области выходят на рынок труда сразу после окончания школы.

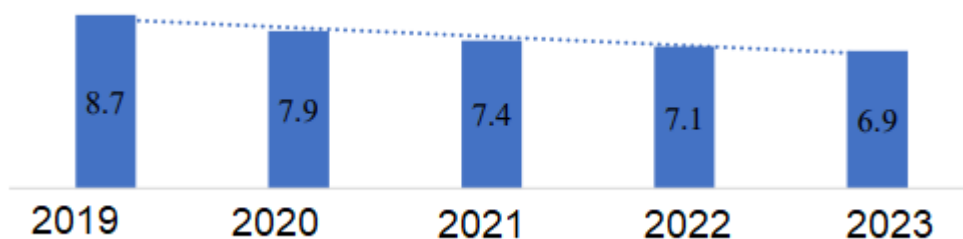


Рисунок 15 – Доля молодежи в категории NEET

Примечание – составлено на основании источника [36].

Молодежь категории NEET в основном образована, но не желает работать, молодые женщины с детьми, матери-одиночки, фрилансеры, те, кто помогает

своим родителям в их бизнесе, молодежь из малообеспеченных семей, которые заинтересованы в обучении, но не имеют средств. и молодежь, пристрастившаяся к наркотикам и алкоголю. Поэтому проблема трудоустройства молодежи по категории NEET находится на государственном уровне.

Таким образом, проведенный анализ показал, что в структуре рынка труда имеются положительные и отрицательные результаты. По мнению экспертов, в 2025 году на рынке труда может сложиться сложная ситуация. Если за год на рынок труда выйдет значительная доля молодежи - до 256 тысяч человек, то за год ожидается увеличение доли женщин - до 415 тысяч человек в соответствии с изменениями их пенсионного возраста.

В результате, как показано на рисунке 16, если численность рабочей силы на рынке труда составляет 9 463 000 человек, а спрос на рабочую силу составляет 8 797 000 человек, то при предельно допустимом уровне безработицы (4,7%) может возникнуть дефицит рабочих мест (221 000). [37].

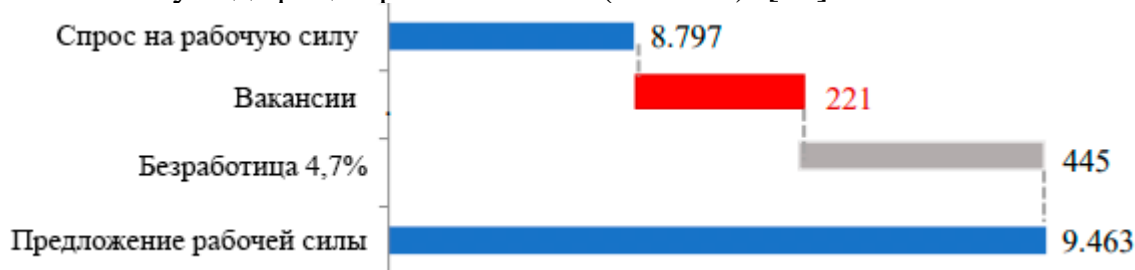


Рисунок 16 – Показатели рынка труда к 2025 году

Примечание – составлено на основании источника [37].

Таким образом, анализируя состояние рынка труда Республики Казахстан за последние пять лет, мы пришли к следующему выводу: медленный рост численности рабочей силы на рынке труда, увеличение доли граждан с высшим образованием в рабочей силы, высокая доля самозанятых и неформально занятых, стабилизация безработицы на одном уровне, в том числе высокий уровень безработицы среди женщин и граждан предпенсионного возраста, увеличение числа граждан с высшим образованием среди безработных, высокая доля молодых людей в категории NEET. Кроме того, низкий уровень мобильности рабочей силы, региональные различия, слабые показатели рынка труда в сельской местности, отъезд высококвалифицированных специалистов из страны и т.д. Это, в свою очередь, требует изучения мер государства по регулированию рынка труда и повышению уровня занятости.

2.3 Состояние рынка труда в Карагандинской области

Мы переживаем период экономической нестабильности. В некоторых регионах мира рынки труда сталкиваются с серьезными проблемами в противоречивом контексте глобализации. Особенно это касается рынка труда для молодых специалистов, которые сталкиваются с новыми требованиями со стороны работодателей. Как устойчивое явление, проблема недостаточной профессиональной компетентности выпускников современных вузов стала важным фактором их выхода на рынок труда. Это явление становится важным вопросом при подборе персонала. Оно является проблемой занятости и охватывает все новые рынки труда. Сегодня рынок труда ищет специалистов с высшим образованием, обладающих такими качествами, как способность к внедрению технологических инноваций, высокая адаптивность и стремление к инновациям. Это активный образ жизни, приобретение и развитие новых навыков и знаний. Кроме того, выпускники современных вузов обладают так называемым новым типом мышления, которое не основывается на стремлении к стабильной и растущей карьере, а амбициозный интерес к будущему.

На сегодняшний день, в связи с разделением Карагандинской области намечается отток населения. Так, если за 2022 год убыль населения составила 5 449 человек, то за 9 месяцев 2023 года данные показатели составили 3 804 человека.

При этом численность молодежи имеет обратную динамику.

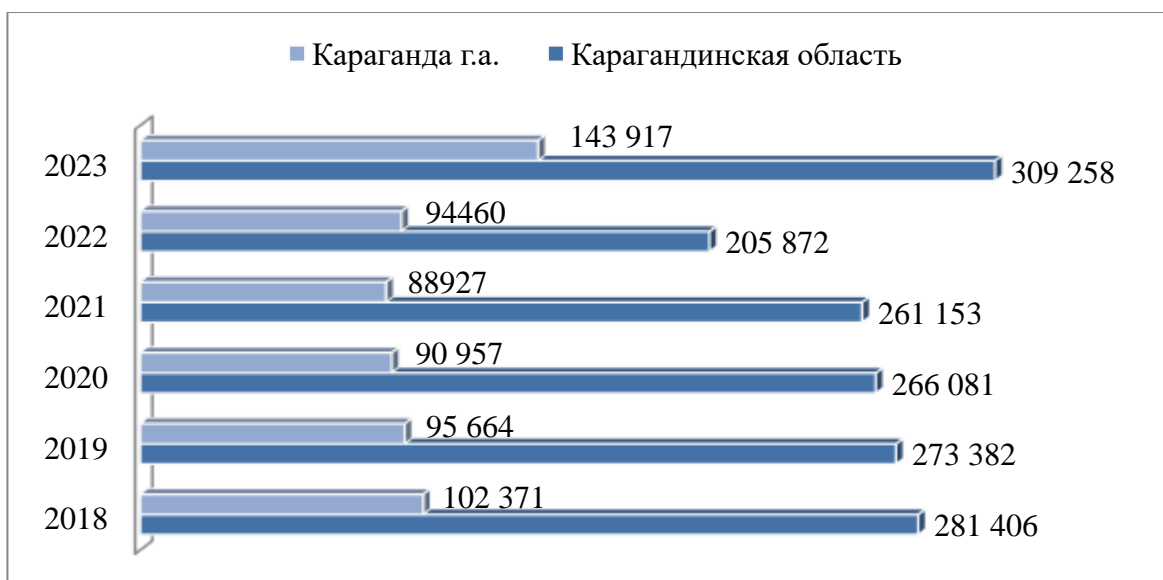


Рисунок 17 – Численность молодежи в динамике по годам с учетом изменения законодательства по возрасту молодежи, в том числе по областному центру

Примечание – составлено автором исходя из данных уполномоченного органа

По итогам 10 месяцев 2023 года по Карагандинской области в трудоустройстве обратились – 42 716 чел. (в том числе 21 842 женщин или 51,1% от общего числа обратившихся, 20 372 молодежи или 47,7 %).

По состоянию на 01.10.2023 г. в Карагандинской области 548 080 чел. из категории занятого населения.

Доля обратившегося населения составляет 7,7% от числа занятого населения.

На сегодняшний день в стране разработана концепция развития рынка труда до 2030 года. В документе разработчики указывают на устойчивый рост миграции квалифицированных лиц с высшим профессиональным образованием, что может привести к безработице среди молодежи. Главной новизной новой идеологии рынка труда должно стать предоставление качественной работы гражданам Республики. Для достижения этой цели необходимо внедрять меры по систематическому стимулированию спроса на качественную занятость, развитию человеческого капитала и инфраструктуры рынка труда. В результате анализа текущей ситуации на рынке труда отмечают тот факт, что они подвержены внешней конкуренции, а миграция квалифицированных специалистов неуклонно растет. Среди тех, кто уехал в другие страны, 60% имеют высшее техническое профессиональное образование. Согласно анализу 2020 года, проведенному Boston Consulting Group, 64% казахстанцев рассматривают возможность переезда за границу.

В то же время разработчики указывают на демографические изменения на рынке труда и урбанизацию. К 2050 году население мегаполисов Казахстана увеличится в 2,2 раза. Среднегодовой прирост урбанизации за последние 10 лет составил 5%. В тоже время развитие инфраструктуры в крупных городах не синхронизировано с процессом создания новых качественных рабочих мест.

2.4 Инструменты регулирования занятости и безработицы Республики Казахстан

Основными инструментами развития региона, как и республики по вопросу трудоустройства является развитие экономики региона, создание новых предприятий и рабочих мест, стимулирование развития малого и среднего бизнеса.

Кроме того, социальные инструменты по развитию социальной инфраструктуры, таких как строительство и ремонт жилья, детских садов, школ, больниц и других социальных объектов, создание комфортной и безопасной среды для проживания.

Важно отметить что рекламная кампания по продвижению региона на рынке имеет важную роль. Проведение рекламных кампаний, направленных на привлечение внимания потенциальных работников к региону. распространение информации о преимуществах работы и жизни в регионе.

Важно отметить, что – нет универсального рецепта привлечения трудовых ресурсов в регион. Эффективность различных инструментов будет зависеть от специфики региона, его экономической и социальной ситуации.

Необходимо комплексное использование различных инструментов, с учетом потребностей как работодателей, так и потенциальных работников.

Это говорит о том, что эффективное использование трудового потенциала является одной из важнейших задач политики Казахстана по формированию социально ориентированного государства, осуществляемой в рамках государственной политики. Экономический потенциал, т. е. ситуация в демографической и ресурсной базе, природно-климатические различия и традиционные различия населения становятся все более выраженными региональными особенностями воспроизводства трудовых ресурсов и формирования рынков труда. Следовательно, в целом государственная политика занятости и регулирования экономики должна по своей сути адаптироваться к условиям отдельных регионов Республики Казахстан. Тем не менее, это обстоятельство является основой для разработки концепций социально-экономического развития Республики Казахстан и ее регионов и не всегда принимается во внимание при формировании политики занятости. Это требует значительного повышения роли государства в регулировании рынка труда и социального развития общества.

Острота проблемы дисбаланса на рынке труда приобретает принципиально важное значение в регионах с большим количеством рабочей силы. Здесь преобладание контингента безработных, возникшее из-за отсутствия совокупного спроса на рабочую силу, требует от государства и общества глубокого понимания проблемы и активного поиска выхода из сложившейся ситуации. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов в регионах с избытком рабочей силы должно основываться на определении места, роли и сочетания различных методологических и методических подходов к его формированию. Реализация стратегии обеспечения спроса на труд в зависимости от условий функционирования и развития региональных рынков труда возможна

при условии использования комплекса методов диагностики, мониторинга, моделирования и прогнозирования параметров человеческих ресурсов во взаимодействии с условиями, средствами и веществами труда, обеспечивающих принятие эффективных управленческих решений.

Государственное регулирование занятости и безработицы посредством активных и пассивных мер является устоявшейся политикой во всех странах мира. Если активные меры включают профессиональное обучение, создание рабочих мест, меры поддержки бизнеса, то одной из основных пассивных мер является выплата пособий по безработице. Анализ мер поддержки зарубежных стран показал, что более половины бюджета (60%) было направлено на меры самопомощи. В Казахстане ситуация совершенно иная, большая часть средств (98%) тратится на активные мероприятия.

Модель взаимодействия институтов рынка труда Республики Казахстан изображена на рисунке 17. Политику занятости, общее методическое руководство осуществляет Министерство труда и социального обеспечения Республики Казахстан. Центры занятости изначально создавались с целью реализации программы «Занятость – 2022». Выплатой пособий по безработице занимается Министерство труда и социального обеспечения. Департаменты занятости и социальной защиты реализуют политику занятости на местном уровне.



Рисунок 17 – Модель рынка труда Республики Казахстан

Примечание – составлено на основании источника [38].

По мнению автора модели Дж.А. Кулекеева, деятельность ныне функционирующих институтов рынка труда страны не отвечает требованиям времени, в том числе в числе основных проблем слабая координация, дублирование функций и отсутствие биржи труда. Кроме того, исходя из международного опыта, решать проблемы занятости рекомендуется через Биржу труда, которая представляет собой совокупность экономических, информационных, финансовых и аналитических институтов [38].

За последние 20 лет в стране реализовано около 10 государственных программ и «дорожных карт» содействия трудоустройству. 2000-2005 гг. программы борьбы с бедностью, 2005-2007 гг. Программа занятости населения реализована как план мероприятий по совершенствованию системы занятости на 2008-2010 годы. 2011-2012 гг. Программа «Занятость-2022», дорожные карты «Занятость-2022» реализуются с 2013 года. 2019-2023 гг. Программа «Еңбек» — одна из последних программ.

Эти программы предотвратили рост уровня безработицы и позволили снизить ее уровень даже в период кризиса. Согласно данным рисунка 18, всего в государственных программах занятости и дорожных картах, реализуемых с 2011 года, приняли участие 3363,7 тыс. человек, а выделенные средства составили 1 171,2 млрд тенге. В 2011-2012 годах реализовывалась программа «Занятость 2022». В программе приняли участие 161,2 тыс. человек, всего было выделено 95 млрд. тенге. Позже, в 2013-2016 годах, всего в дорожных картах «Занятость 2022» приняли участие 631,1 тыс. человек, освоено 360 млрд тенге. Следующая программа была реализована в 2019-2020 годах. Количество участников – 930,6 тыс. человек, выделенные средства – 201 млрд тенге. Количество участников и объем финансирования последней реализованной программы «Занятость» были значительно больше предыдущих программ (1670,4 тыс. человек и 515,2 млрд тенге). Например, это было на 44% больше, чем у участников программы в 2019–2020 годах, и на 62% больше, чем у участников «дорожной карты» в 2013–2016 годах.



Рисунок 18 – Количество участников программ занятости и выделенные средства

Примечание – составлено на основании источника [39].

Анализ программ занятости показал, что центральными государственными органами с 2011 года разработаны 5 программ занятости (с дорожной картой), срок реализации которых рассчитан до 2022 года. При этом программы, за исключением последней, были реализованы в срок не более 2,5 лет. Как мы видели, одним из показателей «жизнеспособности» государственной программы занятости является срок ее реализации. За исключением госпрограммы "Енбек", ни одна из программ не была доведена до логического завершения в запланированный срок - к 2022 году.

Одним из основных вопросов, возникающих при исследовании эффективности государственных мер по регулированию занятости, является обеспечение населения качественной и стабильной работой. За последние десять лет уровень безработицы в Казахстане не претерпел существенных изменений, то есть находится в пределах 4,9-5,5%. Среди экспертного сообщества эта цифра (уровень безработицы 5%) не меняется из-за объективного способа создания рабочих мест. Государство зачастую создает рабочие места, которые кажутся населению непривлекательными из-за низкой заработной платы и вида услуг.

Государственная программа «Труд» по эффективной занятости и развитию массового предпринимательства на 2019-2023 годы является продолжением предыдущих программ занятости, реализованных за последние 5 лет.

По результатам программы (Приложение Б) в период 2019-2023 гг. следующими мерами охвачено 1520,7 тыс. человек:

- 808,4 тыс. человек было занято в молодежной практике, социальных

работах и общественных работах;

- На краткосрочное обучение направлено 205,5 тыс. человек;
- В проекте «Начало бизнеса» приняли участие 192,8 тыс. человек;
- Микрокредиты и гранты получили 180,7 тыс. человек;
- 33,8 тыс. человек были перемещены и другие. [39].

Таким образом, постоянной работой были обеспечены 333,4 тыс. человек. Что касается целевых индикаторов программы, то один из 4-х индикаторов не достигнут. Хотя планируется, что уровень безработицы не превысит 4,8%, в 2023 году этот показатель составит 4,9%. Причиной невыполнения называют пандемию.

По данным рисунка 19, половина участников Трудовой программы или 53,1% были охвачены субсидируемыми рабочими местами. Здесь можно заметить, что программа в основном направлена на создание временных рабочих мест. На данный момент название программы и один из ее основных показателей связаны с обеспечением неэффективной работы.

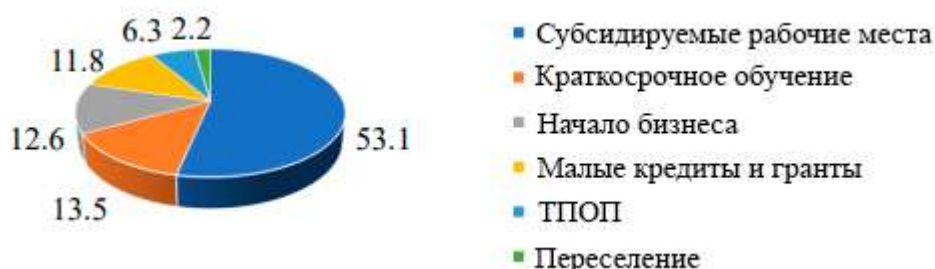


Рисунок 19 – Доля участников трудовой программы по направлениям

Примечание – составлено на основании источника [39].

Был сделан краткий обзор каждого направления программы. Первое направление – техническое и профессиональное образование. Данное направление было направлено на обеспечение молодых людей квалификацией. За 5 лет техническим и профессиональным образованием охвачено 96,6 тысяч молодых людей. Однако формирование соответствующих специальностей для преподавания не осуществлялось на высоком уровне. Не учитывались особенности рынка труда каждого региона и востребованные там профессии.

Следующее направление программы – краткосрочное профессиональное обучение. Краткосрочная профессиональная подготовка проводится на основе элементов дуального обучения. Круг участников широк – безработные граждане, молодые люди категории NEET, члены малообеспеченных или многодетных семей и т.д. Всего в рамках программы краткосрочные курсы обучения прошли 204,9 тыс. человек. В результате 70% нашли работу позже.

Существование региональных диспропорций на рынке труда в Республике Казахстан создало необходимость организации мер по стимулированию мобильности трудовых ресурсов со стороны государства. В связи с этим в рамках программы «Еңбек» осуществляется миграция из густонаселенных южных регионов в северные и восточные регионы, где трудовые ресурсы дефицитны. В

рамках программы было переселено 33,8 тыс. человек. Из них 50% (16,9 тыс. человек) являются трудоспособными гражданами, 68% (11,5 тыс. человек) трудоустроены. Частный сектор был основным работодателем (70%).

Среди эмигрантов немало случаев возвращения в свои регионы. Некоторым пришлось вернуться по семейным обстоятельствам и состоянию здоровья. Помимо этих причин, бывают случаи выезда по следующим причинам. Вакансии на рынке труда принимающих регионов не интересны и не подходят эмигрантам. Вторая причина – слабое развитие инфраструктуры. Также отмечается низкое качество жилья, предлагаемого по программе. Есть и те, кто не привык к климату. Нельзя исключать социальные и культурные факторы. Среди них языковая проблема, менталитет и т.д.

За пять лет на социальные рабочие места было направлено 104,6 тыс. человек, из них трудоустроено 61 % или 64 тыс. человек [39]. Основной контингент – сельчане. Основным работодателем является частный сектор. Зарубежный опыт создания социальных рабочих мест показал, что большая часть из них создается в сфере образования. А у нас ситуация совсем другая, социальные рабочие места включены в сельское хозяйство, другие услуги, торговлю. Доля охвата сфер образования и медицины очень низка.

Следующее направление программы – общественные работы. Основные целевые группы общественных работ: те, кто не получает пособия по безработице, те, кто находится без работы более шести месяцев и целевые группы (безработные, студенты и старшеклассники). Всего в общественных работах приняли участие 553,8 тыс. человек, из них 25% получили постоянную работу. Следует отметить, что максимальное обеспечение социальной работой за весь период действия программы зарегистрировано в 2022 году. И здесь пандемия является основной причиной. Большая часть общественных работ была организована в сельской местности. Во-первых, из-за небольшого количества предприятий в сельской местности сельчане готовы выполнять любую работу. Во-вторых, сельский рынок труда не очень широк. В ходе анализа мы выяснили, что большинство участников общественных работ – это безработная молодежь.

Молодежный опыт организуется в рамках программы для получения первоначального опыта по специальности выпускниками высших учебных заведений и колледжей. Молодые люди до 29 лет могут участвовать в молодежном опыте в течение трех лет после окончания учебы. За пять лет в «Молодежном опыте» приняли участие 149,8 тыс. молодых людей, из них 40% или 59,5 тыс. молодых людей были обеспечены постоянным трудоустройством. Около 70% участников были направлены в государственные организации, остальные – в частный сектор. Прежде всего, это показало слабую активность частных предприятий в этом направлении.

Обучение основам предпринимательства в рамках проекта «Старт Бизнес». Продолжительность обучения не превышает 25 дней. Участники принимают участие в проекте по направлению Министерства образования и культуры. Организатор тренинга – НКП «Атамекен». Обучение состоит из нескольких

этапов: тестирование, практическое обучение, предоставление персональных консультаций, подготовка к защите бизнес-плана, помощь в заключении договоров, оказание помощи в реализации бизнес-плана на срок до 1 года. По проекту «Бастау Бизнес» за пять лет обучалось 193,2 тыс. человек. В результате 54,5 тыс. человек, успешно защитивших бизнес-план, получили микрозаймы, а 118,8 тыс. человек получили единовременные гранты на открытие собственного дела. Сельское хозяйство пользуется большим спросом среди участников [39].

Таким образом, результаты анализа государственной программы «Еңбек» на 2019-2023 годы показали, что реализуемые государством меры решают ряд задач. Реализованные в рамках программы обучение, обеспечение занятости, кредиты для предпринимательства, гранты и переселение способствовали сохранению безработицы на определенном уровне и увеличению доходов населения.

Глава государства К.К. В целях реализации задачи Токаева по трансформации госпрограмм в национальные проекты в рамках Национального проекта «Повышение предпринимательской активности» на 2023-2025 годы с 2022 года продолжена программа «Занятость» с учетом новых механизмов и методов.

Пособия по безработице играют важную роль в регулировании рынка труда. Уровень пособий влияет на экономическую стабильность в периоды безработицы, а также действует как автоматический стабилизатор в периоды экономического спада и как стимул для участия в других программах рынка труда. В таблице Б приложения показаны основные характеристики пособий по безработице в пяти странах.

Для анализа пособий по безработице были выбраны 5 стран. При сравнении сразу бросается в глаза низкий размер пособий в Республике Казахстан. В частности, размер пособия небольшой, пособие предоставляется на короткий период времени (но максимальный размер пособия не установлен). Кроме того, работники реже охвачены социальным страхованием из-за нежелания работодателей платить за них социальные отчисления в Государственный фонд социального страхования. Можно сделать вывод, что нынешнее пособие по безработице не обеспечивает достаточной финансовой стабильности, а также мало стимулирует безработных к участию в различных активных мерах (об этом могут свидетельствовать низкие показатели охвата безработных активными мерами) [40].

По результатам анализа был проведен SWOT-анализ рынка труда. Таблица 9 – SWOT-анализ рынка труда Республики Казахстан.

Сильные стороны	Недостатки
Активная цифровизация рынка труда; Выделение значительных средств из государственного бюджета, подготовка атласа новых специальностей; Повышение индекса стабильности рынка труда; Увеличение рабочей силы;	Региональная и демографическая несогласованность рынка труда; Несогласованные действия государственных органов в ответ на меры по регулированию и развитию рынка труда; Высокая доля безработных и неформальных работников; Увеличение доли безработных граждан с высшим образованием; Высококвалифицированный выезд персонала из страны; Высокая доля молодых людей в категории NEET; Неспособность статистических данных определить точную картину; коррупция; Слабость работы по информированию о занятости. Краткосрочный характер создаваемых рабочих мест.
Возможности	Опасности
Государственные программы и проекты, способствующие созданию новых рабочих мест в экономике; Развитие национальной системы квалификаций; войти в число 30 развитых стран к 2050 году; быстрые темпы развития информации и коммуникаций	Последствия пандемии; Невыполнение задач государственных программ; Снижение экономического потенциала государства; самозанятость и неформальная занятость; снижение экономического потенциала страны, предпринимательской активности и человеческого капитала; отсутствие рабочих мест; нестабильная геополитическая ситуация в мире;
Примечание - составлено автором на основе исследований.	

Сильные стороны. Нет сомнений в том, что заинтересованность государства в развитии рынка труда является главной силой казахстанского рынка труда. Можно доказать, что занятость определена как один из основных приоритетов в ряде принятых стратегических документов в различных сферах. Кроме того, можно сказать, что значительные средства выделены на активные государственные меры в сфере занятости. Рейтинг Казахстана по стабильности рынка труда в последние годы улучшается: с 60-го места в 2015 году до 12-го места в 2022 году. Этот индекс позволяет оценить, насколько подготовлен сектор занятости страны к будущему.

Рынок труда Республики Казахстан активно цифровизируется. Также существует автоматизированная система мониторинга, содержащая данные о временных и постоянных рабочих местах, созданных в рамках государственных программ и проектов «Рынок труда», и работа единой цифровой платформы с

возможностями трудоустройства и поиска «Электронная биржа». Единая система учета трудовых договоров упростила процесс трудоустройства, а также обеспечила защиту социальных рисков в результате согласования обязательств между работодателем и работником, таких как наличие трудового договора, взносов и перечислений в фонды. В 2022 году был подготовлен атлас новых профессий и компетенций путем анализа 9 основных направлений с использованием методологии Форсайта.

Недостатки. Распространены неэффективное использование средств, выделяемых на трудоустройство, коррупционные правонарушения. В ходе реализации программы «Занятость» выявлено 88 коррупционных деяний: трата около 6 млрд тенге на обучение невостребованных на рынке специалистов, выдача кредитов незарегистрированным предпринимателям, использование кредитов на личные нужды заемщиков, а не на трудоустройство, ложное трудоустройство безработных и т.п.

Квалифицированные специалисты покидают страну, данные внешней миграции за 2023 год показывают, что среди выезжающих из страны высока доля высокообразованных квалифицированных специалистов. В ряде регионов не хватает рабочей силы, а численность населения сокращается. А уровень межрегиональной мобильности очень низок. Отсутствие заинтересованности населения в мерах по переселению из регионов с избыточной рабочей силой в регионы с ее недостаточностью. В целом необходимо отметить низкий уровень информированности населения о предлагаемых государством мерах по обеспечению занятости. Недостаточные и неточные данные о показателях рынка труда не позволяют принимать эффективные меры по решению проблем занятости и полностью контролировать ее влияние на экономику.

На рынке труда высока доля самозанятых людей, проживающих в сельской местности и с низким уровнем образования и квалификации, а также тех, кто занят неформально. Социальные выплаты, выплачиваемые в случае безработицы, недостаточны для обеспечения минимального уровня жизни. Поэтому безработные слабо защищены социальной защитой, не обращаются за ее услугами, поскольку не ждут реальной материальной и моральной поддержки со стороны институтов труда. Рабочие места, создаваемые в рамках госпрограмм, носят краткосрочный характер. Это не обеспечивает эффективность занятости, а лишь временно стабилизирует рынок труда. В ходе исследования были выявлены группы, требующие основного внимания на рынке труда: женщины, молодежь, особенно молодежь категории NEET, люди предпенсионного возраста.

Возможности. НБУ, который сейчас готовится, будет способствовать уменьшению несоответствия на рынке труда и образования. Кроме того, обеспечивается международное признание казахстанской рабочей силы, особенно развитие экономики страны. Возможности включают достижение показателей реализуемых государственных проектов, высоких показателей в международных рейтингах, повышение привлекательности казахстанского

рынка труда на мировом рынке, использование цифровизации для развития эффективной занятости и новых видов занятости.

Опасности. Наряду с возможностями могут возникнуть следующие риски. В некоторых отраслях ускорение внедрения технологий и пандемия стали «двойным ударом» для рынка труда. Рабочие места перешли на удаленное управление, трансформировался рынок труда. По мнению экспертов, к 2025 году задачи и необходимые навыки ряда профессий изменятся, и есть опасность, что некоторые профессии вообще исчезнут. Увеличение количества молодежи и женщин на рынке труда может привести к нехватке рабочих мест. По данным Международного валютного фонда, рост ВВП Казахстана в 2022 году составит 2,3%. На снижение этого показателя повлияла нестабильная политическая ситуация в мире. Поэтому снижение экономического потенциала государства может поставить под угрозу ситуацию на рынке труда.

3 ПРАКТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

3.1 Рекомендации по совершенствованию трудовых ресурсов в Карагандинской области.

Современные реформы в Казахстане отличаются значительными экономическими и социально-политическими изменениями, направленными на регулирование рынка труда и социально-трудовых отношений. Непрерывное улучшение рыночного механизма, в свою очередь, оказывает влияние на конкурентоспособность общества. В условиях современных технологических изменений спрос на новых специалистов с отраслевыми знаниями и компетенциями в области информационно-коммуникационных технологий на рынке труда значительно возрастает.

Цифровая трансформация: вызовы и возможности для системы образования Казахстана.

Успех цифровой трансформации невозможен без создания «продвинутой» социальной среды, готовой к восприятию и адаптации к стремительным изменениям. Решение вызовов цифровой эпохи требует скоординированных действий всех заинтересованных сторон: населения, государства, бизнеса, рынка и системы образования.

Ключевыми элементами цифровой трансформации являются развитие высшего образования, которое предполагает за собой модернизацию учебных программ с фокусом на информационные технологии, формирование цифровых навыков и компетенций, подготовку специалистов, способных к самостоятельному поиску информации, анализу и критическому мышлению.

Кроме того, формирование нового отношения к труду, которое требует воспитания у будущих специалистов таких качеств, как дисциплина, ответственность, независимость и креативность, готовность к непрерывному самообразованию и переквалификации.

И изменение подходов к обучению: Разработка новых, интерактивных методов преподавания, основанных на использовании современных технологий, индивидуализация обучения с учетом потребностей и возможностей каждого обучающегося.

Цифровая трансформация окажет существенное влияние на рынок труда, приведя к появлению новых профессий и исчезновению старых. Система образования должна быть готова к этим изменениям и обеспечивать выпускников востребованными на рынке труда компетенциями.

Цифровая трансформация - это не просто технологический процесс, но и комплексный вызов, требующий глубоких преобразований во всех сферах жизни общества. Система образования Казахстана должна играть ключевую роль в подготовке страны к новым реалиям, обеспечивая граждан необходимыми знаниями, навыками и компетенциями.

Исходя из вышеупомянутого, одной из рекомендаций считаю необходимым открытие филиалов высших учебных заведений иностранных стран на территории Карагандинской области.

Как мы знаем, Карагандинская область является одним из центров концентрации высших учебных заведений. На территории области существуют 8 высших учебных заведений и 45 колледжей по разным направлениям обучения. Одним из преимуществ области является географическое расположение.

Кроме того, одна из двух филиалов академии Министерства внутренних дел Республики Казахстан находятся на территории города Караганды.

Согласно данным Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан за период с 2021 по 2023 годы в Казахстане открыто 12 филиалов иностранных ВУЗ-ов. Данные мероприятия направлены на реализацию поручения Главы государства данных на заседании Мажилиса Парламента Республики Казахстан.

«Повышение конкурентоспособности образования: ключ к новой экономике Казахстана.

Строительство новой экономики невозможно без повышения конкурентоспособности казахстанских вузов. Одним из перспективных шагов в этом направлении является открытие филиалов ведущих зарубежных университетов. В Казахстане уже начат процесс создания таких филиалов, а в ближайшее время планируется открыть филиалы передовых технических вузов России.

Целесообразно к 2025 году открыть в стране не менее 5 филиалов авторитетных зарубежных университетов. Это позволит перенять передовой опыт обучения, повысить качество подготовки кадров и усилить позиции казахстанских вузов на мировом рынке образовательных услуг.

Необходимо также изменить подход к выбору специальностей. В современных условиях приоритет следует отдавать техническим профессиям, востребованным в высокотехнологичных отраслях.

Наша задача - взрастить новое поколение инженеров, промышленников, способных решать задачи новой экономики» отметил Глава Государства на данном заседании.

Для достижения этой цели необходимо:

- Активно развивать систему образования в области STEM-дисциплин (естественные науки, технологии, инженерия, математика).
- Создавать условия для привлечения в образовательную сферу лучших специалистов из разных стран мира.
- Модернизировать инфраструктуру вузов, оснащать их современным оборудованием.
- Стимулировать интерес молодежи к техническим специальностям.

Так, открытие одного из филиалов иностранных высших учебных заведений позволит увеличить приток абитуриентов в область, которое в перспективе окажет положительное воздействие на рынок труда области.

Необходимо отметить, что открытие филиала также создаст дополнительные рабочие места в области.

Открытие филиалов иностранных ВУЗов возможно на базе уже существующих высших учебных заведений. К примеру, Карагандинский государственный университет имени академика Е.А.Букетова.

Необходимо отметить, что Университет входит в пятерку лидеров отечественного образования по версии национальных аккредитационных агентств – НАОКО и НААР, имеет 4 звезды по итогам аудита программы QS Stars. QS Stars - это рейтинговая система от QuacquarelliSymonds, основателя одного из самых авторитетных мировых рейтингов высших учебных заведений QS WUR, в 2023 году КарГУ вошел в ТОП-10 лучших университетов Казахстана из 34-х казахстанских университетов, включенных в рейтинг QS Asia. Это достижение является значительным шагом вперед для КарГУ и свидетельствует о его прогрессе в области образования и научных исследований.

Данный вуз имеет хорошую инфраструктуру которое состоит из учебных корпусов, дома студентов, корпусов для досуга и общественной деятельности, спорта с общей площадью более 54 гектаров земли на территории города Караганды. В университете уже имеется 13 факультетов и 48 кафедр по направлениям обучения биолого-географического, экономики, юриспруденции, химического, военного, философии и психологии и прочее.

Одной из важной задачей университета дальнейшее трудоустройство своих студентов. Согласно данным университета 85% выпускников трудоустраиваются в течение трех месяцев после окончания обучения согласно приобретенным ученым степеням. Ежегодно более пяти тысяч студентов обучаются за счет грантов.

Данные показатели показывают эффективную работу с момента открытия университета в далеком 1938 году.

Открытие филиала иностранного вуза в данном университете позволит расширить возможности Университета, а также повысит привлекательность области не только на территории республики, но и за ее пределами.

При открытии филиала, со стороны государства на примере опыта Атырауского университета нефти и газа имени С. Утебаева будут запущены двуязычные образовательные программы, приняты необходимые Постановления правительства, а также выделение государственного образовательного заказа.

Филиал будет осуществлять образовательную деятельность на основе образовательных программ университета, аккредитация которых признается на территории Казахстана, с включением общеобразовательных дисциплин. Порядок организации образовательной деятельности, приема на обучение и управления качеством образования будет регулироваться внутренними документами университета.

Данное мероприятие также влечет привлечение иностранных трудовых ресурсов на территорию области, а казахстанская молодежь имеет возможность получить диплом мирового образца.

Предварительный список иностранных ВУЗов для открытия филиалов на территории области: Филиал Университета экономики города Быдгощ (Польша),

Филиал Университета Херриот-Уотт (Шотландия), а также университеты Гонконга, Пенсильвании, Ташкента и России, которые планируют открытие в столице страны.

Финансовые аспекты открытия филиала:

- Регистрация и лицензирование – 10-15 млн. тенге;
- Создание инфраструктуры – 50-100 млн. тенге, или на базе существующих ВУЗов;
- Маркетинг и реклама – 10-15 млн. тенге;
- Найм персонала – 20-30 млн. тенге. Расчеты составлены ориентировочно исходя из доступных информации на официальных сайтах ВУЗов.

Открытие филиалов в Карагандинской области также положительно отразится на решении проблем с массовым притоком абитуриентов страны в столицу и даст возможность роста конкурентоспособности Карагандинской области. Современный рынок образования Казахстана демонстрирует высокий спрос на качественное международное образование.

При успешной реализации данных мероприятий в перспективе возможно рассмотреть вопрос по созданию университетского городка на территории города Караганды, с поддержкой местных исполнительных органов по вопросам предоставления земельных участков, а также возможность привлечения иностранных инвестиций, который даст импульс и мультипликативный эффект в развитии области в целом.

Ярким примером по учебному городку на территории страны является Назарбаев Университет (NU) расположенный в городе Астана.

Кампус Назарбаев Университета – это не просто учебное заведение, а настоящий мир возможностей, где студенты, преподаватели и сотрудники могут творить, учиться, развиваться и наслаждаться жизнью в полной мере.

Он предоставляет широкий спектр услуг и возможностей: современные аудитории, лаборатории, библиотеки, спортивные комплексы, жилые помещения, кафе и многое другое.

Уникальную атмосферу: кампус НУ – это место, где царит дух творчества, инноваций и взаимопомощи.

Поддержку и ресурсы которое помогает студентам реализовать свой потенциал, предоставляя им доступ к лучшим образовательным программам, опытным менторам и современным технологиям.

Кроме того, возможность получения образование мирового уровня: наши программы разработаны в соответствии с высочайшими международными стандартами.

Раскройте свой потенциал: мы создаем условия, в которых каждый может развиваться как лично, так и профессионально.

Станете частью успешного сообщества: НУ – это не просто университет, а настоящая семья, где каждый чувствует себя важным и ценным.

Данное мероприятие также положительно отразится по индикаторам «Международная торговля» и «Получение разрешения на строительство» в

целях улучшения позиций Казахстана в рейтинге «Doing Business» Всемирного Банка (Рисунок В – пример кампуса НУ).

Таблица 10 – основные аспекты открытия филиала иностранного ВУЗа.

<p>Открытие филиала иностранного ВУЗа на территории Казахстана – сложный процесс, требующий тщательной подготовки и соблюдения ряда законодательных норм.</p> <p>Основные этапы:</p> <p>Получение разрешения: Иностранному ВУЗ должен получить разрешение на открытие филиала от Министерства образования и науки Республики Казахстан. Для этого необходимо предоставить пакет документов, включающий в себя учредительный договор, устав филиала, образовательную программу, информацию о преподавателях и материально-технической базе.</p> <p>Регистрация филиала: После получения разрешения филиал необходимо зарегистрировать в Министерстве юстиции Республики Казахстан. Для этого необходимо предоставить пакет документов, включающий в себя заявление о регистрации, устав филиала, решение учредителя об открытии филиала, сведения о руководителе филиала.</p> <p>Лицензирование образовательной деятельности: Филиал иностранного ВУЗа должен получить лицензию на образовательную деятельность от Министерства образования и науки Республики Казахстан. Для этого необходимо предоставить пакет документов, включающий в себя образовательную программу, информацию о преподавателях и материально-технической базе.</p> <p>Требования к иностранным ВУЗам: Иностранному ВУЗ должен быть аккредитован в своей стране. Образовательная программа филиала должна соответствовать государственным образовательным стандартам Республики Казахстан. Преподаватели филиала должны иметь соответствующую квалификацию и опыт работы. Филиал должен иметь необходимую материально-техническую базу для осуществления образовательной деятельности.</p> <p>Важно отметить: Законодательство Республики Казахстан в сфере образования постоянно развивается, поэтому перед открытием филиала необходимо ознакомиться с актуальными требованиями. Процесс открытия филиала иностранного ВУЗа может занять несколько месяцев, поэтому необходимо начать подготовку к нему заранее. Рекомендуется обратиться за консультацией к юристам, специализирующимся на образовательном праве.</p> <p>Помимо законодательных требований, необходимо также учитывать: Конкурентную среду на рынке образовательных услуг Республики Казахстан. Потребности рынка труда в кадрах. Финансовые возможности иностранного ВУЗа</p> <p>Примечание – составлено автором согласно анализу данных</p>

Вторым предложением для совершенствования инструментов привлечения трудовых ресурсов на территорию региона считаем необходимым развитие IT отрасли.

Информационные технологии играют ключевую роль в экономическом и социальном развитии регионов. Инвестиции в IT-инфраструктуру, стимулирование IT-предприятий и привлечение квалифицированных специалистов являются важными задачами для повышения конкурентоспособности и улучшения качества жизни в регионе.

В условиях цифровой экономики акцент смещается с освоения новых навыков на способность к сетевому взаимодействию, как отмечает профессор А. Аузан. Человек, а не машина, становится ключевым игроком, и именно от

умения специалистов работать в коллективе и сетевом формате зависит эффективность цифровой экономики [41].

Перестройка ИТ-сферы в повседневной и экономической жизни оказывает влияние на все категории граждан. Старшее поколение может испытывать трудности в восприятии нового, что создает новые ниши для социальной работы и поддержки данной группы населения.

Цифровая экономика требует не только освоения новых навыков, но и развития способности к сетевому взаимодействию. Социальная работа должна быть направлена на поддержку людей, испытывающих трудности в адаптации к новым технологиям, с акцентом на формирование навыков работы с ИТ и предоставление цифровых услуг.

Опыт Болгарии. По инструментам привлечения трудовых ресурсов в Болгарии хочется отметить динамичное развитие ИТ отрасли в данном регионе. Особенности развития ИТ-отрасли в Болгарии – это быстрый рост. Болгарская ИТ-отрасль является одной из самых быстрорастущих в Европе. За последние 10 лет она ежегодно росла на 10-15%.

Конкурентные цены: Стоимость разработки программного обеспечения в Болгарии ниже, чем в Западной Европе и США. Это делает страну привлекательной для аутсорсинга ИТ-услуг.

Благоприятная бизнес-среда: Правительство Болгарии активно поддерживает развитие ИТ-отрасли. Предлагаются различные льготы для ИТ-компаний, такие как налоговые льготы и гранты.

Кроме того, одной из примечательных особенностей поддержки развития креативной экономики является полное сопровождение местной администрацией субъектов ИТ отрасли. В каждом регионе из числа работников местной администрации определяется государственный служащий осуществляющий сопровождение по созданию условия для проживания, а также реализации бизнес проектов на территории региона.

Необходимо отметить, что за сопровождение отдельных проектов по различным инвестиционным, а также бизнес проектам государственным служащим устанавливается доплата за реализацию проекта. Данный вид поощрения определяется мэром административной территориальной единицы и оплачивается за счет средств государственного бюджета.

Данный инструмент по поощрению дополнительной работы государственных служащих имеет положительную оценку для работы на государственной службе.

Однако, помимо преимуществ, ИТ-отрасль Болгарии также сталкивается с некоторыми проблемами, таких как нехватка кадров. Несмотря на быстрый рост ИТ-отрасли, в стране все еще наблюдается нехватка квалифицированных ИТ-специалистов. Об этом свидетельствует процентное соотношение местных бизнес проектов. Так из числа реализуемых бизнес проектов только 34% приходится на страну, остальные 66% приходится на проекты из-за рубежа.

Бюрократия: В Болгарии может быть сложная бюрократическая система, что может создавать трудности для ведения бизнеса. Основными барьерами для

иностранных инвесторов являются длительные и сложные процедуры регистрации компании, которое может занять несколько месяцев, требуя многочисленных документов и справок. Получение разрешений на работу для иностранных специалистов может быть особенно проблематичным.

Инвесторы часто сталкиваются с трудностями в интерпретации законодательства и нормативных актов. Отсутствие единообразия в правилах и процедурах между различными ведомствами может привести к путанице и задержкам.

Несмотря на усилия правительства по борьбе с коррупцией, она все еще остается проблемой в некоторых государственных учреждениях. Инвесторы могут столкнуться с неофициальными платежами или требованиями за ускорение процессов.

Кроме того, отсутствие координации между различными ведомствами, ответственными за поддержку инвесторов, может привести к дублированию усилий и задержкам. Инвесторы могут быть вынуждены взаимодействовать с несколькими ведомствами, что усложняет процесс.

В целом, администрация Болгарии активно поддерживает развитие IT-отрасли и создает благоприятные условия для работы IT-компаний и специалистов в стране.

Важно отметить, что, меры поддержки IT-отрасли могут меняться со временем.

В данном направлении в Карагандинской области имеется потенциал развития IT-хаба «Терриконовая долина» (Terricon Valley), которое занимается развитием сфер IT и Digital в Карагандинской области.

Для привлечения специалистов IT сферы должны включать следующие мероприятия:

- создание технопарков и инновационных центров: Поддержка и создание специализированных кластеров, где компании могут сосредоточиться и сотрудничать над решением общих проблем, предоставление инфраструктуры и поддержки в виде низких арендных ставок и налоговых льгот.

Образовательные программы и курсы: Развитие и поддержка образовательных программ и курсов, специализированных на IT, чтобы локальные жители могли получить необходимые знания и навыки для работы в сфере IT. Можно организовывать семинары, лекции и тренинги для обучения и повышения квалификации специалистов.

Финансовая поддержка IT стартапов: Предоставление грантов, кредитов и других финансовых мер поддержки для развития IT стартапов и предпринимательства в регионе. По данному направлению необходимо увеличить финансирование грантов за счет местных исполнительных органов на реализацию стартап проектов.

Ежегодные расходы по городу Караганда по данному направлению 20,2 млн. тенге, которое включает также и обучение молодых предпринимателей навыкам ведения бизнеса. Расходы осуществляются Молодежным ресурсным

центром путем размещения государственного социального заказа в неправительственных организациях города.

Согласно анализу расходов бюджета города Караганды, доходная часть ежегодно увеличивается в среднем на 16-20%. Здесь имеется ввиду доходная часть местного бюджета без учета трансфертов из вышестоящего бюджета.

Так, посредством реализации государственного социального заказа через Отделы внутренней политики и предпринимательства данные расходы исходя из возможностей бюджета города необходимо увеличивать количество выделяемых средств.

Ориентировочная дополнительная нагрузка на бюджет к примеру города Караганды может быть в пределах от 40 до 100 млн. тенге, из расчета ежегодного увеличения государственного заказа от 2 до 5 раз.

Данные расчеты можно обосновать по примеру одного бизнес плана – «Разработка мобильного приложения для поиска работы», согласно расчетам которого сумма первоначальных затрат будет стоить 19,9 млн. тенге, со сроком окупаемости проекта в 2,2 года, а также чистым дисконтируемым доходом в 23,1 млн. тенге. Данный пример был рассмотрен при подготовке инвестиционного предложения по дисциплине «Управление инвестиционными процессами региона».

Таким образом, при размещении дополнительного государственного заказа по данному направлению предприятие Терриконовская долина будет иметь возможность для расширения оказания услуг на территории города.

Целевой группой планируемого предприятия являются местные жители и жители микрорайона, которые являются потребителями услуг. С экономической точки зрения проект будет способствовать созданию рабочих мест, что позволит работникам получать стабильный доход, а также увеличить поступления в бюджет города 16,6 млн. тенге налогов и других отчислений.

Около 64,4% от общего объема расходов бюджета области приходится на социальную сферу. Приоритетом является выполнение социальных обязательств государства и развитие человеческого капитала путем увеличения поддержки образования и медицины. Подушевое финансирование спортивных и творческих заказов, предоставление ипотеки молодым специалистам, социальная поддержка людей с ограниченными возможностями, подготовка кадров в области культуры, спорта и внутренней политики.

Современный этап формирования и развития инновационной экономики в Республике Казахстан и занятость, принадлежащая всей системе современных социально-трудовых отношений изменение глобальной новой модели парадигмы объективно требует их гибкости в обновлении подходов к формированию региональных ориентиров рынков труда и интеграции на национальный рынок труда. Глава государства К. Токаев в своем Послании «Конструктивный общественный диалог – основа стабильности и процветания Казахстана» отметил, что - «экономика образования, повышение производительности труда, развитие инноваций, внедрение искусственного интеллекта стали ключевыми факторами глобального прогресса».

Расширение деятельности Терриконовой долины посредством участия в государственных социальных заказах по сфере ИТ обеспечит привлечение молодых специалистов из других регионов, которое в свою очередь положительно повлияет на реализацию мероприятий на территории области.

Увеличение затратной части по направлению размещения государственного социального заказа для реализации новых бизнес идеи, кроме того предоставление грантов по линии предпринимательства позволит активно участвовать предприятием в мерах по реализации государственного заказа.

Развитие самой области с привлечением предпринимателей которые также заинтересованы в этом будет эффективно и положительно влиять на экономику области в целом.

Исследование основано на информации, полученной из информационных систем МТСЗН. Для этого данные были интегрированы с базой данных Министерства образования и науки, а также с электронными трудовыми договорами, размещенными на портале трудовых ресурсов hr.enbek.kz.

За период с 2019 по 2023 год вузы и колледжи выпустили 34 051 специалиста в области ИТ.

В число выпускников входят те, кто получил образование по специальностям:

- Информационные системы;
- Вычислительная техника и программное обеспечение;
- Математическое и компьютерное моделирование;
- Системы информационной безопасности;
- Информатика;
- Техник-программист.

В число топ-5 лучших университетов по самой высокой среднемесячной зарплате выпускников вошли:

- Университет Сулеймана Демиреля - 658 тысяч тенге;
- Международный университет информационных технологий (ИТУ) - 584 тысячи тенге;
- Казахстанско-Британский технологический институт - 582 тысячи тенге;
- Университет Сатбаева - 487 тысяч тенге;
- Назарбаев университет - 461 тысяча тенге.

При этом максимальное количество выпускников, работающих по специальности, приходится на МУИТ — 647 человек. Далее следует Университет Сулеймана Демиреля (386 студентов), Евразийский национальный университет имени Л.А.Н.Гумилева (ЕНУ) (377 человек).

В Карагандинской области одним из популярных университетов подготавливающих кадров в сфере ИТ является Карагандинский университет Казпотребсоюза.

Целью профессиональной деятельности выпускников данного университета по специальности «Информационные системы» является кадровое обеспечение информационных систем и сетей, включая методы и приемчики проектирования, разработки, внедрения, сопровождения и эксплуатации

информации, программного обеспечения, технических средств, технологий и ИС. Объектами профессиональной деятельности выпускников являются рабочие станции, компьютерные сети с соответствующей техникой и программным обеспечением, информационные технологии, модели, методы, языки, программы.

Важно отметить, что для обеспечения конкурентоспособности университета возможно открытие дополнительных факультетов по подготовке специалистов направления «кибербезопасности», что в свою очередь увеличит количество квалифицированных кадров по данной дисциплине.

Таким образом, выпускники университета имеют возможность в трудоустройстве, а также разработке бизнес идей на базе Терриконовой долины.

Всего 2 года назад мировому ИТ-рынку требовалось 30 миллионов специалистов. Сегодня спрос уже составляет 100 миллионов человек, а к 2025 году он увеличится до 200 миллионов. Очевидно, что со временем эта цифра будет только увеличиваться.

В свою очередь Терриконовая долина для привлечения других предпринимателей по сфере ИТ должна провести имиджевую работы по области, трансформацию оказания услуг: начиная с ребрендинга официального сайта и заканчивая расширением сети.

Ярким примером по проведению эффективной имиджевой политики является проект «Astana Hub».

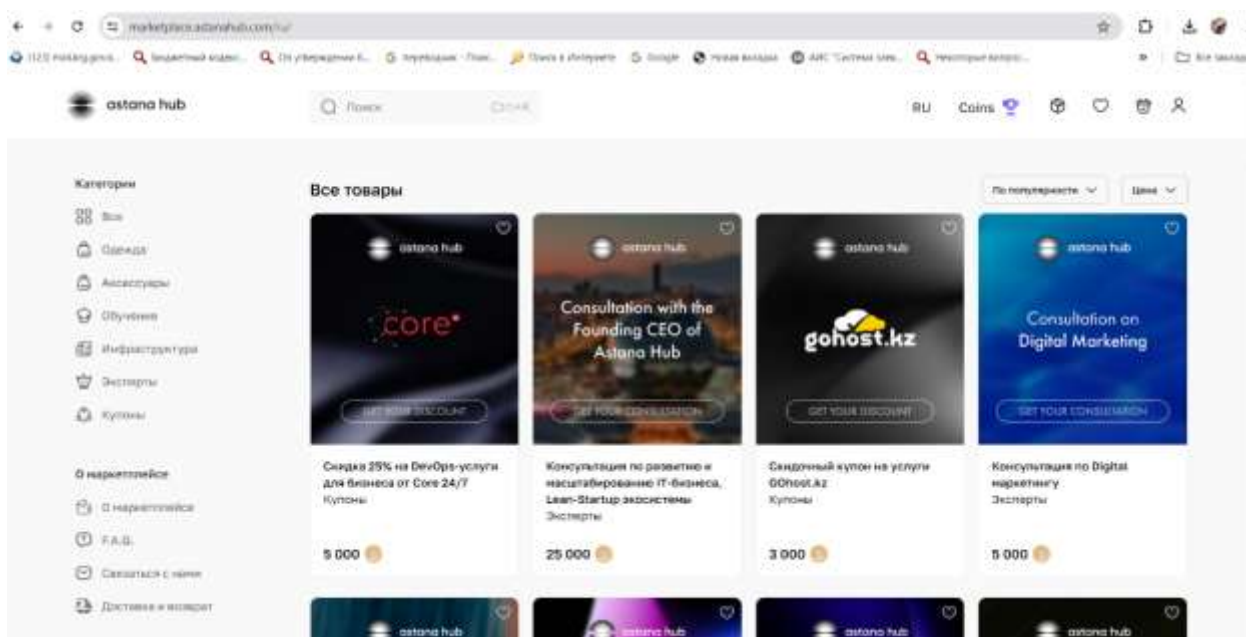


Рисунок 20 – официальный сайт проекта Astana Hub

Примечание – составлено на основании источника [42]

Компания проводит международные конференции, заявляя тем самым о своей проводимой работе, эффективное вовлечение бизнеса на реализацию

новых бизнес проектов, проведение различных мероприятий на уровне республики. Данные мероприятия положительно влияют на узнаваемость проекта.



Рисунок 21 – аналитика проекта согласно данным официального сайта

Примечание – составлено на основании источника [42].

В период с 2019 года проектом проведено 1658 мероприятий с охватом участников более 72 тысяч человек.

Перспективы развития ИТ-сферы в регионе:

1. Рост числа ИТ-компаний – увеличение на 20% в течение 5 лет;
2. Количество ИТ-специалистов – ежегодный прирост не менее 15%;
3. Объем инвестиций в ИТ – удвоение показателя в течение 3 лет;
4. Доля ИТ в ВРП – рост до 10% в ближайшие 5 лет.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основе проведенного исследования были сделаны следующие выводы:
Демографическая ситуация в Казахстане характеризуется низким уровнем рождаемости и высоким уровнем смертности.

Структура рынка труда Казахстана характеризуется преобладанием низкоквалифицированной рабочей силы.

Основными факторами, влияющими на миграцию трудовых ресурсов в стране, являются низкий уровень оплаты труда, ограниченные возможности карьерного роста, неразвитая инфраструктура.

Государственная политика в области привлечения трудовых ресурсов направлена на повышение привлекательности Казахстана для иностранных работников, стимулирование развития человеческого капитала, повышение квалификации рабочей силы.

Практика привлечения трудовых ресурсов на предприятиях Казахстана характеризуется использованием различных методов, таких как рекрутинг, обучение, повышение квалификации.

Развитие региона для привлечения специалистов IT сферы в Казахстане, а также открытие филиала иностранного ВУЗа требует комплексных мер и инструментов, сочетающих в себе создание специализированной инфраструктуры, образовательной поддержки и финансовой помощи стартапам. Только взаимодействие государства, бизнеса, академического сообщества и общества в целом позволит достичь глобального признания Казахстана как IT-центра.

Важно также учитывать особенности и потенциал региона, чтобы разрабатывать индивидуальные стратегии развития. Это позволит достичь баланса между развитием больших городов и более отдаленных регионов, способствуя устойчивому и равномерному экономическому росту в Казахстане.

«Креативная индустрия – это новая возможность роста экономики, а также обеспечения занятости населения, которая охватывает сферу информационных технологий, современных направлений культурного развития населения.

Современное общество стремится развивать и расширять свою экономику, и ключевой фактор в этом процессе – «креативное производство». Оно основано на творческом потенциале и интеллектуальном капитале граждан и способно создать истинно инклюзивную экономику.

Важно отметить предложенные рекомендации не несут большую нагрузку на бюджете области.

Важно, чтобы были созданы условия, позволяющие полностью раскрыть свой потенциал. Моя цель - в тесном сотрудничестве с реальным сектором, на

основе региональных университетов, создать целостную инновационную экосистему во всех областных центрах. Я считаю, что опыт Astana Hub должен быть широко масштабирован, - заявил Президент К.К. Токаев в своем ежегодном послании народу Казахстана.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Адамчук В.В. Экономика труда и социология: учебник. - М.: ЕДИНСТВО, 2022. - 407 с.
- 2 Пшихожева Д. М. Различные способы определения понятия «рынок труда». Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития, (13), стр. 144-147.
- 3 Закон Республики Казахстан «О занятости населения» от 6 апреля 2016 года № 482-В РКЗ. [Электронный ресурс]. — Ссылка: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1600000482>. Дата обращения: 14.01.2024 г
- 4 Данные Международной организации труда [Электронный ресурс]. – Ссылка: <https://www.ilo.org/moscow/lang--ru/index.htm>. Дата обращения: 14.01.2024 г
- 5 Байжолова Р.А. Связь глобализации и национальных рынков труда: монография. Второе издание. - Л.Н. Гумилева, 2023. – 431 с.
- 6 Буланова В.С., Волгина Н.А. Рынок труда: Учебник для вузов /.- М.: ЕГЭ, 2022. - С. 102-108.
- 7 Одегов Ю.Г., Лунева Н.К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): учеб. – М.: Альфа-Пресс, 2021. – С. 77-79.
- 8 Кузнецова Л.А. Рынок труда и занятость населения. - Санкт-Петербург. – 2022. – С. 31-32.
- 9 Адамчук В.В. Экономика труда. - М: ИНФРА, 2021. - . стр. 156-159.
- 10 Смит А. Исследование природы и причин богатства народов. – Литр, 2021. – 408 с.
- 11 Маркс К., Энгельс Ф. Капитал. М., Политиздат, т. 23, с. 180, 1954-1981 гг.
- 12 Маршалл А. Основы экономической науки. 2 т. М., Прогресс, Т. 2, с. 120, 1993 г.
- 13 Пигу А. Экономическая теория благополучия. - М., «Прогресс», 1985. 512 с.
- 14 Дрождина А.И. Генезис теоретических основ формирования рынка труда. Вестник ММТУ, том 14, номер 1, 2023, стр. 7-11.
- 15 Веблен Т. Теория праздничного класса. М., Прогресс, 1984 367 с.
- 16 Кейнс Д. М. Общая теория занятости, процента и денег. АСТ, 2023 г. - 448 с.
- 17 Кулекеев Ю.А. Рынок труда и занятость в Казахстане/– Алматы, 2016. – Казстатинформ – 276 с.
- 18 Тажигулова Ж.Ж. Экономика рынка труда: учебник – Алматы, 2012. – 201 с.
- 19 Мамыров Н.К., Ф. Аккура. Человеческое развитие в Казахстане: учебник / под ред. ред. - Репринтное издание. - Алматы: Типография Таймас, 2021. - 456 с.
- 20 Ермолаева, С.Г. Рынок труда: Учебник / С.Г. Ермолаева. Екатеринбург: Уральское издательство, 2021. – 108 с.

- 21 Алиев И.М. Экономика труда: учебник / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. - М.: Джурайт, 2022. - С. 42-47. 77
- 22 Дружинина В.В. Опыт работы на рынке труда. Вестник КГУ, 2022, № 6, 124-128.
- 23 Зайцева К.В. Управление трудом. Донецк, 2021. 294 с.
- 24 Никольская Г.К. Рынок труда США в условиях глобализации. Труд за рубежом, 2022, № 1, стр. 13-16.
- 25 Лебедева И.П. Рынок труда Японии в 21 веке. — М.: Институт востоковедения РАН, 2021. — 314 с.
- 26 Лукьянова К.К. Зарубежный опыт регулирования занятости. Вестник ЮУрГУ Серия «Экономика и менеджмент». 2016. Том 10, № 3. С. 109-115.
- 27 Туленков М.В. Организационно-административные основы регулирования рынка труда в Германии. Бул. ИПК ГСЗУ, 2022, № 1, стр. 50-54.
- 28 Белоус И. Опыт стран ЕС в сфере социальной защиты. Финансовый мир, 2016, № 4, стр. 165-169.
- 29 Борко Ю.А., Биссон Л.С. Европейская интеграция: перезапуск идеи «Социальной Европы». Современная Европа. № 6, с. 15.
- 30 Адамс-Прассл А., Бонева Т., Голин М., Раух К. (2022) Неравенство в воздействии шока от коронавируса: данные опросов в реальном времени, дискуссионный документ, № 12183, IZA.
- 31 Рекомендации Совета по гарантиям на детей. (2022) – [Электронный ресурс]. Ссылка: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1428&furtherNews=yes&newsId=9759>. Дата обращения 26.01.2024 г
- 32 Джуппони Г., Ландаис С. (2022) Создание эффективных схем краткосрочной работы в условиях кризиса COVID-19, VoxEU.org, 1 апреля
- 33 Аналитический бюллетень НИИ ЭУ «Обзор международного опыта поддержки занятости и населения в условиях борьбы с пандемией коронавируса», 2022, стр. 64-65.
- 34 Национальный доклад «Рынок труда Казахстана: развитие в новых реалиях», 2023, стр. 226.
- 35 Мусаева Г.И., Муханова А.Е., Смагулова Ж.Б. Формирование и развитие рынка труда в Казахстане // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. - 2015. - № 3-1. - Б. 72-76
- 36 Официальные данные Национального статистического бюро Агентства стратегического планирования и реформ РК [Электронный ресурс]. - <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/stat-empt-unempl/>. Дата обращения: 26.01.2024 г
- 37 Концепция развития рынка труда Республики Казахстан до 2025 года.
- 38 Кулекеев Ю.А. Рынок труда и проблемы занятости в Казахстане. Алматы, 2019 – 55 с.
- 39 Годовой отчет государственной программы «Еңбек» развития эффективной занятости и массового предпринимательства на 2021-2025 годы [Электронный ресурс]. - Ссылка: 78

<https://www.gov.kz/memleket/entities/enbek/press/article/details/>. Дата обращения: 22.04.2024 г

40 Содействие мобильности рынка труда в Республике Казахстан и Российской Федерации / Томас Берглунд.– Москва: МОТ, 2019 [Электронный ресурс]. – Ссылка: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_551038.pdf . Дата обращения: 22.04.2024 г

41 Аузан А.А. Цифровая экономика: новые возможности и риски. – М.: НИУ ВШЭ, 2020;

42 Официальный сайт «Astana Hub Международный технопарк IT - стартапов». – Ссылка: <https://astanahub.com/ru/1/analytics>. Дата обращения 15.05.2024 г

ПРИЛОЖЕНИЕ

Таблица А – Численность занятых по отраслям экономики.

	2019	2020	2021	2022	2023	Рост, %
Сельское хозяйство	1 318 971	1 228 200	1 184 715	1 175 118	1 176 382	89,1
Промышленность	1 090 437	1 097 766	1 094 895	1 089 222	1 097 950	100,6
Горнодобывающая индустрия	283 678	286 152	279 936	276 906	277 932	98
Обрабатывающая промышленность	581 589	580 544	583 629	581 796	585 638	100,6
Поставка электроэнергии, газа, пара, кондиционирования воздуха	150 993	150 643	150 169	149 016	150 128	99,4
Водоснабжение; сбор, переработка, утилизация, удаление загрязнений	74 177	80 427	81 161	81 504	84 252	113,5
Строительная индустрия	614 006	629 103	635 609	630 861	641 431	104,4
Торговля	1 334 881	1 396 677	1 431 051	1 421 332	1 451 930	109
Машина	607 983	624 718	637 933	617 509	609 501	100,2
Проживание, питание	191 951	187 699	196 921	193 665	190 899	99,4
Информация, общение	156 098	166 486	161 746	159 670	161 670	103
Финансовые, страховые услуги	174 970	180 343	190 461	188 986	184 903	105
Сделки недвижимостью	162 457	157 558	154 483	158 403	168 414	103
Профессиональная, научная деятельность	239 143	248 910	256 367	254 652	247 305	103,4
Административная служба	279 728	288 297	292 275	285 501	287 480	102
Государственное управление, оборонная промышленность	479 267	500 465	495 260	489 341	484 096	101
Образование	1 056 140	1 095 770	1 108 686	1 109 457	1 120 056	106
Медицина	482 385	498 810	502 698	512 434	525 963	109
Индустрия развлечений, отдыха	133 780	145 578	141 954	138 437	134 722	100,07
Другие	262 956	248 609	295 775	307 452	324 411	123,3
<i>Примечание. Источник: [36].</i>						

Рисунок Б

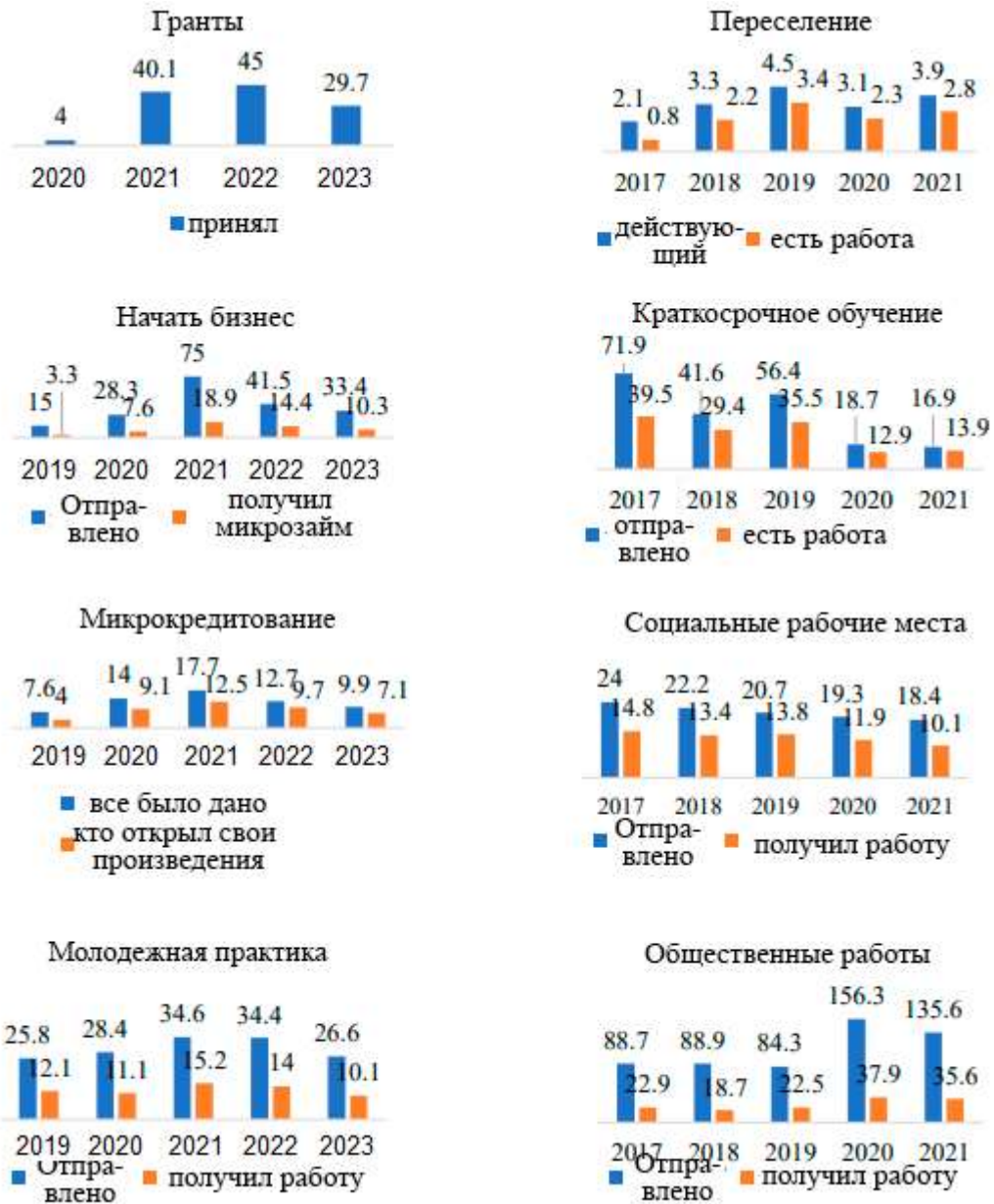


Рисунок Б – итоги государственной программы «Труд».

Примечание. Источник: [34].

Рисунок В

