

С. Сейфуллин атындағы Қазақ агротехникалық университеті

ӘОЖ 332.14(574.2:574.24)

Қолжазба құқығында

**АБДИЛЬДИНОВА НАЙЛЯ ЕРМУХАНОВНА**

**Солтүстік Қазақстандағы аграрлық еңбек рыногының қалыптасуы мен  
дамуы (Ақмола облысы мысалында)**

6D050600 – Экономика

Философия докторы (PhD)  
дәрежесін алу үшін дайындалған диссертация

Ғылыми жетекші  
экономика ғылымдарының докторы,  
профессор  
Абуов К.К.

экономика ғылымдарының докторы,  
профессор  
Шуленбаева Ф.А.

Шетелдік ғылыми кеңесші  
экономика ғылымдарының докторы,  
профессор  
Стукач В.Ф.  
(Омск)

Қазақстан Республикасы  
Нұр-Сұлтан 2021

## МАЗМҰНЫ

<b>НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР.....</b>	<b>3</b>
<b>БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР.....</b>	<b>5</b>
<b>КІРІСПЕ.....</b>	<b>6</b>
<b>1 АГРАРЛЫҚ ЕҢБЕК РЫНОГЫНЫҢ ҚАЛЫПТАСУЫ МЕН ДАМУЫНЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ НЕГІЗДЕМЕСІ.....</b>	<b>11</b>
1.1 Аграрлық еңбек рыногын қалыптастыру мен дамуының ғылыми негіздері.....	11
1.2 Экономикалық қатынастар жүйесіндегі «жұмыс күші» ұғымын жүйелеу және жалпылау.....	23
1.3 Аграрлық еңбек рыногы қалыптасуының шетелдік тәжірибесі.....	35
<b>2 АҚМОЛА ОБЛЫСЫНДА АГРАРЛЫҚ ЕҢБЕК РЫНОГЫНЫҢ ҚАЗІРГІ ЖАҒДАЙЫ.....</b>	<b>42</b>
2.1 Ақмола облысының ауыл шаруашылығында еңбек рыногын қалыптастырудың ұйымдастырушылық-экономикалық негіздері.....	42
2.2 Ақмола облысының әлеуметтік-демографиялық үрдісін және халық қозғалысын бағалау.....	51
2.3 Ақмола облысының ауыл шаруашылығындағы жұмыспен қамтудың негізгі көрсеткіштерін талдау.....	57
<b>3 АҚМОЛА ОБЛЫСЫНДА ҚАЗІРГІ ЖАҒДАЙДАҒЫ АГРАРЛЫҚ ЕҢБЕК РЫНОГЫНЫҢ ДАМУ БОЛАШАҒЫ.....</b>	<b>67</b>
3.1 Еңбек рыногын реттеудің экономикалық тетіктерін жетілдіру.....	67
3.2 Ақмола облысында жұмыссыздықты азайтудың негізгі бағыттары....	74
3.3 Экономиканың аграрлық секторы кадрларын қалыптастырудағы кластерлік тәсілдің ерекшеліктері.....	95
<b>ҚОРЫТЫНДЫ.....</b>	<b>113</b>
<b>ПАЙДАЛАНҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ.....</b>	<b>117</b>
<b>ҚОСЫМШАЛАР.....</b>	<b>126</b>

## НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР

Диссертациялық жұмыста келесідей мемлекеттік үлгіқалыптарға сілтемелер жасалды:

Қазақстан Республикасының Конституциясы: 1995 жылдың 30 тамызда республикалық референдумда қабылданған.

Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі: 2015 жылдың 23 қарашада, №414-V ҚРЗ қабылданған.

Қазақстан Республикасының Заңы. Халықты жұмыспен қамту туралы: 2016 жылдың 6 сәуірі, №482-V ҚРЗ қабылданған.

Қазақстан Республикасының Заңы. Білім туралы: 2018 жылдың 4 шілдесі қабылданған (өзгерістер мен толықтыруларымен берілген).

Қазақстан Республикасы Үкіметінің Қаулысы. Қазақстан Республикасының агроөнеркәсіптік кешенін дамытудың 2017-2021 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасын бекіту туралы: 2018 жылдың 12 шілдесі, №423 бекітілген.

Қазақстан Республикасы Үкіметінің Қаулысы. «Қазақстан 2020: болашаққа жол» Қазақстан Республикасы мемлекеттік жастар саясатының 2020 жылға дейінгі тұжырымдамасы туралы: 2013 жылдың 27 ақпанда, №191 бекітілген.

«Қазақстан – 2030» Қазақстан Республикасының Тұңғыш Президенті-Елбасы Н.Ә.Назарбаевтың Қазақстан халқына жолдауы

«Қазақстан 2050» – Стратегиясы қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты Қазақстан Республикасының Тұңғыш Президенті-Елбасы Н.Ә.Назарбаевтың Қазақстан халқына жолдауы.

Қазақстан Республикасының Мемлекет Басшысы Қ.К.Тоқаевтың «Сындарлы қоғамдық диалог – Қазақстанның тұрақтылығы мен өркендеуінің негізі» 2019 жылғы 2 қыркүйектегі Қазақстан халқына Жолдауы.

Қазақстан Республикасы Үкіметінің Қаулысы. Нәтижелі жұмыспен қамтуды және жаппай кәсіпкерлікті дамытудың 2017-2021 жылдарға арналған «Еңбек» мемлекеттік бағдарламасын бекіту туралы: 2018 жылдың 13 қарашада, №746 бекітілген.

Қазақстан Республикасы Үкіметінің Қаулысы. «Бизнестің жол картасы-2020» бизнесті қолдау мен дамытудың мемлекеттік бағдарламасын бекіту туралы: 2018 жылдың 25 тамызда, №522 бекітілген.

Қазақстан Республикасының Тұңғыш Президенті-Елбасы Н.Ә.Назарбаевтың «Жас маман» жобасы 2019 жылдың 23 қаңтарында Жастар жылы салтанатты шарасының ашылуында берген тапсырмасы негізінде әзірленген.

Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің Бұйрығы. «Жұмыспен қамтуға жәрдемдесу (жұмыспен қамту орталығы)» кәсіптік стандартын бекіту туралы: 2019 жылдың 31 желтоқсаны, №714 бекітілген.

Қазақстан Республикасының Заңы. Қазақстан Республикасында мүгедектерді әлеуметтік қорғау туралы: 2005 жылдың 13 сәуірі, №39-ІІІ қабылданған (2020.29.06. берілген өзгерістер мен толықтыруларымен).

## БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР

АЕМ	– Ауылдық елді мекендер
АББК	– Аграрлық бейіндегі білім беру кластері
АҚ	– Акционерлік қоғам
АҚШ	– Америка Құрама Штаттары
АӨК	– Агроөнеркәсіптік кешен
ББ	– Білім беру бағдарламасы
БҒМ	– Білім және ғылым министрлігі
ДСҰ	– Дүниежүзілік сауда ұйымы
ЖАО	– Жергілікті атқарушы орган
ЖОО	– Жоғары оқу орындары
ЖШС	– Жауапкершілігі шектеулі серіктестік
ЖӨӨ	– Жалпы өңірлік өнім
ЕО	– Еуропа одағы
МБ	– Мемлекеттік бағдарлама
МК	– Мемлекеттік кәсіпоры
ҚР	– Қазақстан Республикасы
СК	– Статистика комитеті
ӨК	– Өндірістік кооператив
ҰЭМ	– Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрлігі
ХЕҰ	– Халықаралық еңбек ұйымы

## КІРІСПЕ

**Зерттеу тақырыбының өзектілігі.** Аграрлық саладағы еңбек рыногын дамыту проблемасы болып жатқан әлеуметтік-саяси жаңғырту және қазақстандық қоғамның экономикалық трансформациясы жағдайында қазіргі уақытта стратегиялық маңызға ие болып отыр. Бұл нарықтық экономикаға көшу республикадағы еңбек рыногындағы жағдайды күрт шиеленісуі, қоғамның әлеуметтік-кәсіби құрылымын, ауыл халқының құндылық кәсіптік бағдарларын, аграрлық еңбек пен кәсіби қызметтің беделі туралы түсініктерді айтарлықтай өзгерткеніне байланысты.

Нарықтық қатынастардың даму жағдайында агроөнеркәсіптік кешенде жұмыспен қамту және ауыл халқының табысы мәселесі күрт шиеленісіп кетті. Басқа салаларда жаңа жұмыс орындарының болмауына байланысты ауыл халқының едәуір бөлігі жұмысқа орналаспаған. Ауыл шаруашылығында жұмыспен қамтуды реттеудің тиімді жүйесінің болмауы ауыл демографиясына, еңбек жағдайлары мен ауыл қызметкерлерінің әлеуметтік жағдайына теріс әсер етеді, агроөнеркәсіптік кешенді білікті кадрлармен қамтамасыз етуде қиындықтар туғызады.

Мемлекет басшысы Қ.К. Тоқаев өзінің Қазақстан халқына арнаған «Сындарлы қоғамдық диалог – Қазақстанның тұрақтылығы мен өркендеуінің негізі» атты Жолдауында еліміздегі еңбек ресурстарының балансын есепке алудың тиімді әдістемесін әзірлеуді, сондай-ақ еңбек ресурстарының тапшылығы бар өңірлерде Үкіметке көші-қон үдерісін басқару үшін пәрменді шаралар қабылдауды тапсырған болатын. Атап айтқанда, аграрлық сектордың экономикалық өсуінің маңызды резервтерінің қатарына өндірістік және әлеуметтік инфрақұрылымды дамыту, еңбек рыногын тұрақтандыру, процестерді цифрлық трансформациялау, жұмыспен қамту орталықтарының жұмысын жетілдіру, жұмыссыздық ауқымын азайту, қызметкерлердің табыс деңгейін арттыру және олардың кедейлігін азайту, ауылдық жерлердегі демографиялық процестердің теріс салдарын еңсеру, басқа да ауқымды іс-шаралар жатады.

Аталған проблемалардың өзектілігі сонымен қатар қазіргі уақытта ауыл еңбек рыногында халықтың жұмыспен қамтылуын реттеудің әдістемелік тәсілдерін зерделеуге байланысты мәселелердің жеткілікті түрде әзірленбеуіне байланысты болып отыр. Ауылда жұмыспен қамту жүйесін қалыптастыру мен трансформациялаудың, аграрлық еңбек нарығының конъюнктурасына ықпал етудің нақты тәсілдері жеткіліксіз. Пандемияның салдарын еңсеру жағдайында экономиканың аграрлық секторындағы процестерді болжауға әдістемелік тәсілдер қалыптастырылмаған. Мұның бәрі диссертациялық зерттеу тақырыбын таңдауды анықтады.

**Мәселенің ғылыми зерттелу дәрежесі.** Қазіргі жағдайда аграрлық саланы жұмыспен қамтуды қалыптастыру мәселелерін зерттеуге ғылыми және практикалық қызығушылық ауыл еңбек рыногының жұмыс істеуінің негізгі заңдылықтары, принциптері мен сипатты ерекшеліктері толық зерттелмеген,

нарықтық қатынастарды дамыту жағдайында еңбек ресурстарын пайдаланудың стратегиясы мен басым бағыттары айқындалмауымен сипатталады.

Зерттелетін мәселенің теориялық және әдістемелік аспектілері шетелдік экономистер – А. Смит, Д. Рикардо, Ж.Б. Сей, Дж.М. Кейнс, К. Маркс, А. Маршалл, П. Самуэльсон, Й. Шумпетер, Р. Эренберг және т.б. еңбектерінде ұсынылды.

Халықты жұмыспен қамту және еңбек рыногын қалыптастыру мәселелері ресейлік ғалымдардың: А.Э. Котляр, А.А. Никифорова, Л.Н. Сосновская Г.Г. Руденко, Ю.Г. Одегов А.И. Рофе, В.С. Буланов, А.Е. Мрачковский, А.А. Михайлов және т.б. еңбектерінде қарастырылады.

Қазақстандық еңбек рыногын реттеу аспектілерін зерттеуге ерекше мән беріледі. Олардың ішінде – С.К. Сұрағанованың, Р.А. Байжоловананың, Д.Н. Шайкинның және т.б. ғылыми еңбектері болды.

Ауылдық жұмыспен қамтудың жекелеген аспектілерін шешуді қоса алғанда, ауыл шаруашылығы өндірісі жүйесіндегі әлеуметтік және еңбек қатынастары мәселелеріне ресейлік және қазақстандық ғалымдар – И.С. Масловтың, В.Ф. Стукачтың, Қ.Қ. Абуовтың, А.К. Джусибалиеваның, М.Д. Сайымованың, Л.Т. Бекбосынованың ғылыми зерттеулері арналған.

Сонымен қатар, ауыл шаруашылығы өндірісінің қазіргі заманғы реформалаудың теориясы, әдіснамасы және тәжірибесі, оның ішінде еңбек рыногындағы қатынастар жүйесін реттеуге байланысты өзінің одан әрі дамуын және ғылыми пайымдауын талап етеді.

Аграрлық секторды реформалау жағдайында жұмыспен қамтуды зерттеу көптеген ғылыми көзқарастар, бағыттар мен тәсілдер бар, бұл ауыл шаруашылығы өндірісінің күрделілігіне, сондай-ақ ауылдық еңбек рыногының жұмыс істеу ерекшеліктеріне байланысты.

Бұл ретте нарықтық қатынастарды одан әрі дамыту белгіленген проблемаларды әзірлеуге, атап айтқанда, аграрлық сектордың оң әлеуметтік трансформациясының тетігі ретінде ауылда жұмыспен қамтуды реттеудің жағдайларын, факторларын, заңдылықтары мен қағидаттарын сәйкестендіруге, меншік пен шаруашылық жүргізудің әртүрлі ұйымдық-құқықтық нысандарын дамыту жағдайында оны арттырудың және еңбек тиімділігінің негізгі детерминанттарын анықтауға, ауыл еңбек рыногындағы конъюнктуралық процестерді болжауға жаңа әдістемелік тәсілдерді әзірлеуге жаңа әдістемелік тәсілдерді бірінші орынға қояды.

**Диссертациялық зерттеудің мақсаты мен міндеттері.** Зерттеудің мақсаты- аграрлық еңбек рыногын қалыптастыру мен дамытудың теориялық-әдіснамалық негіздерін, оның институционалдық саласын дамыту, ауыл халқын жұмыспен қамтудың алғышарттарын жасау жөніндегі ұсыныстарын әзірлеу болып табылады.

Қойылған мақсаттарға жету үшін келесі міндеттерді шешу қарастырылады:

– аграрлық еңбек рыногының экономикалық мәнін, қалыптасу және даму ерекшеліктерін қарастыру;

– аграрлық еңбек рыногының қазіргі жай-күйін талдау, инфрақұрылым институттарына, АӨК мемлекеттік қолдаудың халықаралық практикасы мәнмәтініндегі нарықтық процестерге баға беру;

– экономиканың аграрлық секторы үшін кадрлар қалыптастыруда кластерлік тәсілді іске асыру жөніндегі практиканы қарау және ұсыныстар әзірлеу;

– ауыл халқының жұмыспен қамтылуын және еңбек рыногы институттарын мемлекеттік қолдау нысандарын, жұмыс күшін дайындау мен пайдалануды дамыту бағыттарын ұсыну.

**Зерттеудің объектісі** Ақмола облысының аграрлық еңбек рыногы болып табылады.

**Зерттеудің пәнін** аграрлық еңбек рыногының қалыптасуы мен дамуына байланысты туындайтын еңбек және экономикалық қатынастардың жиынтығы құрайды.

**Зерттеудің теориялық және әдіснамалық негізі.** Осы жұмысты дайындау барысында отандық және шетелдік ғалымдар жариялаған еңбектер, Қазақстан Республикасының заңнамалық актілері, басқа да нормативтік құжаттар пайдаланылды.

Зерттеу нәтижелері бойынша мемлекеттік басқару органдарына ұсыныстар әзірленді, ғылыми жұмыстар жарияланды.

Зерттеу барысында келесі әдістер қолданылды: статистикалық-экономикалық, дерексіз-логикалық, ғылыми-әдістемелік әдебиеттерді талдау, ғылыми талдау және синтез, есептік-конструктивті.

**Зерттеудің ақпараттық негізін** ҚР ҰЭМ Стратегиялық жоспарлау және ремормалар агенттігі Ұлттық статистика бюросының, Ақмола облысының статистика департаментінің ресми статистикалық материалдары, сондай-ақ жұмыспен қамтуды және жаппай кәсіпкерлікті дамытудың, бизнесті қолдау мен дамытудың, жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің және агроөнеркәсіптік кешенін дамытудың мемлекеттік бағдарламалары құрады.

#### **Диссертациялық жұмыстың ғылыми жаңалықтары:**

– өңірлік ерекшеліктерді ескере отырып, аграрлық еңбек рыногын қалыптастыру мен дамытудың мәні ашылды, аграрлық еңбек рыногын қалыптастыру және дамыту процесінде жұмыс күшін дамытудың негізгі үрдістері мен шарттары айқындалды;

– аграрлық еңбек рыногын қалыптастыруға және оның дамуын бағалауға әдіснамалық тәсілдер әзірленді, олар басқа авторлардың әзірлемелерінен аграрлық еңбек рыногы белгілерінің айқындылығы мен жүйелілігімен ерекшеленеді, зерделенетін аграрлық еңбек рыногының шетелдік тәжірибесі негізінде аграрлық еңбек рыногының негізгі еңбек ағындарының схемасы әзірленді, Қазақстан Республикасының экономикасы үшін қолайлы мемлекеттік реттеу және қолдау практикасының бірқатар ережелері айқындалды;

– тіркелген жұмыссыздық деңгейі арқылы математикалық өңдеудің стационарлық емес уақыттық қатарларын зерттеу әдістерінің негізінде Ақмола облысының аудандары бойынша Ақмола облысының ауылдарында



жұмыссыздық деңгейінің біркелкі төмендеуі анықталды, облыс бойынша Аграрлық еңбек рыногының проблемалары анықталды, олардың ішінде агроөнеркәсіптік кешен мен әлеуметтік инфрақұрылымның даму деңгейіне жоғары тәуелділік; аграрлық еңбек рыногын дамытудың басым бағыттары айқындалды: аграрлық еңбек рыногының әлеуетін және ауыл халқының өмір сүру сапасын арттыру, ауылдық жерлерде шағын бизнес пен агробизнесі және агротуризмді дамыту, сауатты көші-қон саясатын жүргізу және білім беру қызметтерін ұсынудың сапасы мен қолжетімділігін арттыру мүмкіндігін жасау;

– еңбек рыногы субъектілерінің өзара іс-қимылын зерделеу арқылы экономиканың аграрлық секторының кадрларын қалыптастыруда кластерлік тәсілдің моделі әзірленді, оның мақсаты университет шығаратын жоғары, орта буын мамандарының сапалық және сандық сәйкестілігіне қол жеткізу ғана емес, сондай-ақ ауыл шаруашылығы ұйымдары қызметкерлерін үздіксіз білім беру, қайта даярлау және біліктілігін арттыру, сондай-ақ еңбек рыногын білікті қызметкерлермен қамтамасыз ету болып табылады.

#### **Қорғауға шығарылатын негізгі тұжырымдар.**

1. Қазіргі тенденцияларды ескере отырып, «аграрлық еңбек рыногы» анықтамасына қатысты тұжырымдамалық аппаратты нақтылау ұсынылды.

2. Аграрлық еңбек рыногы құрылымының және негізгі еңбек ағындарының схемасы әзірленді.

3. Ақмола облысының ауылдарындағы жұмыссыздық деңгейінің төмендеу динамикасына факторлардың әсері арқылы экономикалық-математикалық әдістер құралдарын қолдану арқылы Ақмола облысындағы жұмыссыздықтың төмендеуінің негізгі себептері анықталды.

4. Экономиканың аграрлық секторының кадрларын қалыптастыруға кластерлік тәсілдің моделі әзірленді.

**Зерттеу нәтижелерінің ғылыми-тәжірибелік маңызы.** Диссертацияда қамтылған әзірлемелер, қорытындылар мен ұсыныстар өңірдің аграрлық саласындағы жұмыспен қамту және жұмыссыздық деңгейін бағалауға мүмкіндік береді. Ауыл халқын жұмыспен қамтуға жәрдемдесу жөніндегі іс-шараларды жетілдіру бойынша әзірленген ұсыныстар өңір экономикасының аграрлық секторындағы еңбек рыногының реттеуші тетіктері ретінде пайдаланылуы мүмкін.

**Зерттеу нәтижелерін жариялау.** Диссертациялық зерттеудің негізгі нәтижелері 9 ғылыми еңбек жарияланған, оның ішінде: 3 басылым - ҚР Білім және ғылым министрлігінің білім және ғылым саласын қадағалау комитетімен ұсынылған ғылыми баспаларында; 5-халықаралық ғылыми конференциялары жинақтарында, 1 басылым Scopus халықаралық мәліметтер базасында жарияланған.

**Зерттеу жұмысының негізгі нәтижелерінің апробациясы.** Зерттеу нәтижелері қазақстандық және шетелдік ғылыми-конференцияларда талқыланды: Нарықтық экономикада жұмыссыздықтың пайда болуы (Астана, 2017), Еңбек рыногының дамуы мен қалыптасуына әсер ететін факторлар (Астана, 2019), Modern condition of the labor market in north Kazakhstan (on the

example of Akmola region) (Польша, 2019), «Жұмыс күші» түсінігінің генезисі және көпәспектiлiгi (Жетiсай, 2019).

**Диссертациялық жұмыстың құрылымы мен көлемі.** Диссертациялық жұмыс кіріспе, негізгі үш бөлім, қорытынды, пайдаланылған әдебиеттер тізімінен және қосымшалардан тұрады. Жұмыстың жалпы көлемі 125 бет. Библиографияда 153 дерекөз бар.

# 1 АГРАРЛЫҚ ЕҢБЕК РЫНОГЫНЫҢ ҚАЛЫПТАСУЫ МЕН ДАМУЫНЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ НЕГІЗДЕМЕСІ

## 1.1 Аграрлық еңбек рыногын қалыптастыру мен дамуының ғылыми негіздері

Нарықтық экономиканың негізгі тұжырымдамасы «нарық» ұғымы болып табылады, ал жаңа экономикалық модельдің сәтті жұмыс істеуінің алғашқы міндеті осы терминнің анықтамасын – осындай нарықтың, сондай-ақ оның салалары мен сорттарының анықтамасын атау керек.

Нарық тұжырымдамасының әртүрлі анықтамалары XVI ғасырдың бірінші жартысынан бастап берілді. Алғаш рет экономиканың нарықтық формасын анықтауды испан экономисі Х. де Матьенсо де Пералта өзінің «Commentaria» атты еңбегінде жүзеге асырды, кейінірек әр түрлі тұрғыдан дәл осындай ұғымды А. Смит, Д. Рикардо, Ж.Б. Сэй, А. Маршалл, К. Маркс, Дж.М. Кейнс және т.б. берді.

Қазіргі уақытта экономикалық жүйе ретінде нарықтың негізгі ерекшеліктерін анықтау саласындағы аталған ғалымдардың зерттеулерін салыстырмалы талдау бірнеше жиынтық анықтамаларды шығаруға мүмкіндік берді. Сонымен, А.И. Рофе жалпы алғанда, нарық дегеніміз – «...тауарлар мен қызметтерді сатушылар мен сатып алушылар арасындағы экономикалық қатынастар жүйесі, алмасу тараптары арасындағы байланыс нысаны, оның барысында айырбастау объектісіне нарықтық баға белгіленеді және оның иесі өзгереді» [1]. С. Фишер, Р. Дорнбуш және Р. Шмалензи анықтаудың басқа нұсқасын ұсынады: олардың идеяларына сәйкес нарық «...тауар айналымы, тауарды ақшаға айырбастау және сәйкесінше тауарларға ақша айырбастау процесі жүретін экономикалық және (немесе) географиялық кеңістік» [2]. Екінші жағынан, тұжырымдаманы К.Р. Макконнелл және С.Л. Брю қарастырады: «[нарық-бұл сатып алушыларды (сұраныс берушілерді) және жеке тауарлар мен қызметтерді сатушыларды (жеткізушілерді) біріктіретін институт немесе механизм» [3]. Осы анықтамалардың әрқайсысында «нарық» ұғымының бір маңызды жағы – экономикалық қатынастар жүйесі, экономикалық және географиялық кеңістік, институт немесе механизм көрсетілген. Біздің ойымызша, барлық аталған қасиеттерді біріктіретін көп қырлы ұғым кешенді анықтамаға мұқаж.

Нарық-бұл өндіріс, бөлу, алмасу және тұтыну саласында ұдайы өндірудің барлық буындарында сатып алу-сату арқылы жүзеге асырылатын ұйымдық-экономикалық қатынастар жүйесі. Алайда бұл түсінік еңбек рыногы сияқты құбылысты түсіну үшін жеткіліксіз.

Экономистер- «нарық» термині заттарды сатып алатын және сататын нақты нарық аймағын білдірмейді, бірақ тұтастай алғанда сатып алушылар мен сатушылардың бір-бірімен қарым-қатынасы еркін болғандықтан, сол тауарлардың бағасы оңай және тез теңестіріледі [4].

Джевонс өз кезегінде: «алдымен нарық қаладағы азық-түлік пен басқа да заттар сатылатын қоғамдық орын болды, бірақ содан кейін бұл сөз

жалпыланып, тығыз іскерлік қатынастарға түсетін және кез-келген өнім туралы ірі мәмілелер жасайтын адамдардың кез-келген тобын білдіре бастады» деген [5].

Халықтың жұмыспен қамтылу серпінін көрсететін «еңбек рыногы» ұғымы елдің нарықтық экономикаға көшуімен пайда болды. Жоспарлы экономикада бұл ұғым болмаған, халықты жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету еңбек ресурстарын басқару ретінде айқындалған. Сол кезде қалыптасқан практика бойынша бұл ұғым еңбек етудің жалпыға ортақ міндетін, еңбек тиімділігін төмендету есебінен толық жұмыспен қамтуды қамтамасыз етуді, әкімшілік шараларды қолдана отырып, қызметкерлерді салалар бойынша бөлуді қамтиды. Нарықтық экономика өзге заңдар бойынша жұмыс істейді. Оның ажырамас және маңызды құрамдас бөлігі-еңбек рыногы. Дәл осы еңбек рыногы арқылы ең маңызды ұлттық ресурс-еңбек-өңірлер, салалар, фирмалар мен кәсіптер бойынша бөлінеді.

Еңбек-бұл адамдардың ұтымды іс-әрекетін түсіну процесі, оның көмегімен табиғат объектілері мен ресурстарының өзгеруі, сондай-ақ олардың халықтың қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін бейімделуі жүреді.

Ақша рыногы, жер, орман, тұтыну және өндірістік мақсаттағы тауарлар саудасы экономиканы нарықтық экономикаға айналдырмайды. Бұл нарықтық қатынастар жүйесінде еңбек рыногы пайда болғанда және қалыптасқанда пайда болады.

Біздің ойымызша, нарықтың әлеуметтік экономикалық жағдайларына мыналар жатады:

1. Стандарттардың бірлігі, еркін таңдалған қызмет түріне негізделген нарықтың жұмыс істеуінің ғылыми негізделген құқықтық шарттары және нақтылық.

2. Тұтас экономикалық кеңістіктің болуы және азаматтардың еркін қозғалу мүмкіндігі.

3. Бірыңғай, аумағы жабық және тиімді жұмыс істейтін еңбек биржасы жүйесін ұйымдастыру.

4. Еңбекақыны шектеудің болмауы, сондай-ақ тұрғын үй рыногы мен жұмыс орындарының болуы.

5. Әрине, әлеуметтік-экономикалық жағдайлармен шектелуге болмайды еңбек рыногының санатын ғылыми негізделген түсіндіру үшін оның басқа саяси-экономикалық және қолданбалы аспектілерін еңбек рыногы құрылымының сегменттері ретінде зерттеу қажет.

Кез-келген елдің және тұтастай алғанда қоғамның экономикасын дамыту және жетілдіру халықтың құрамы мен санының едәуір деңгейімен, сондай-ақ осы елдің еңбек ресурстарымен анықталады. Халық, ең алдымен, еңбек рыногы үшін ресурстардың тікелей көзі сондай-ақ, ол белгіленген экономикалық қатынастардың тасымалдаушысы болып табылады, екіншіден, оның еңбекке қабілетті бөлігі өндірістің субъективті немесе жеке факторы ретінде әрекет етеді.

Нарықтық қатынастар жүйесіндегі экономикалық әдебиеттерде еңбек рыногы нарықтық өндірістік қатынастардың маңызды категорияларының бірі болып саналады және зерттеледі. Еңбек рыногы өзінің әлеуметтік және экономикалық сипатымен басқа экономикалық категориялардан кем түспейді. Нарықтық экономиканың қозғаушы күші ретінде еңбек рыногы жан - жақты және көлемді екенін атап өткен жөн. Шын мәнінде, еңбек және жұмыспен қамту рыногында біржақты талаптар жоқ, өйткені бұл талаптар әртүрлі, мысалы, жұмыс орны, орындалатын жұмыстың сипаты және басқалары бір-бірінен ерекшеленеді. Бір сөзбен айтқанда, еңбек жағдайлары бірдей емес және тез өзгертін экономикалық сипаттағы еңбек қатынастарының кешенін дұрыс түсіну үшін экономикалық талдаудың әртүрлі әдістері арқылы еңбек рыногын сипаттайтын бүкіл кешенді анықтауға болады. Сонымен қатар, қазіргі нарықтық қатынастарда да экономикалық талдауды қолдана отырып, еңбек қатынастарының кешенін бағалау мүмкін емес. Еңбек іс-әрекет ретінде психофизикалық аспектке бейім және логикалық-дерексіз ойлаудан туындайды және жұмыстың нақты орындалуына көшеді.

Теориялық тұрғыдан алғанда, еңбек рыногы туралы ілімнің негізін экономикалық ғылымдағы классикалық мектептің өкілдері қалады. Сонымен, шотланд экономисі А. Смиттің (1723-1790) ілімінің негізі материалдық, қаржылық және адами ресурстарды оңтайлы пайдалану шарты ретінде еркін бәсекелестік туралы тезис болды. Ол халықтың ел экономикасындағы жұмыспен қамтылу көлемі бір қызметкердің орташа еңбекақы мөлшерлемесімен анықталатынын дәлелдеді. Егер орташа еңбекақы мөлшері өссе, онда жұмыспен қамту мүмкіндігі азаяды-деген [6].

Классикалық мектептің тағы бір өкілі – ағылшын экономисі Дэвид Рикардо (1772-1823) еңбекақы мөлшерінің еңбек ұсынысына тәуелділігі туралы ережені негіздеді [7].

Д. Рикардоның замандасы-француз экономисі Жан Батист Сэй (1767-1832) сұраныс пен ұсыныстың өзара әрекеттесуінің рыноктік заңын тұжырымдады және осы негізде сатып алу-сату бағасына, соның ішінде еңбекке тепе-теңдік бағаға қол жеткізді [8].

XIX ғасырдың аяғында және XX ғасырда еңбек рыногының теориясы Альфред Маршалл (1842-1924), Джон Мейнард Кейнс (1883-1946), Пол Энтони Самуэлсон (1915-2009) және басқалар сияқты көрнекті экономист ғалымдардың зерттеулерінде пайда болды.

Қазіргі заманғы ресейлік ғалымдар еңбек рыногының мәселелерін зерттеуге өз үлестерін қосты – И.Е. Заславский, Р.И. Капелюшников, С.А. Карташов, А.Э. Котляр, С.А. Кузьмин, И.С. Маслова, А.А. Никифорова, Ф.Т. Прокопов, Г.Г. Руденко, А.И. Рофе және басқалар.

Халықтың жұмыспен қамтылуы-нарықтық қатынастар құбылысы ретінде қазіргі экономикалық қатынастар жүйесінде экономикалық маңызы ғана емес, сонымен қатар жұмысшылардың жұмыс орнымен қамтамасыз етілу сипаты мен деңгейіне байланысты ол өркениетті қоғамның талаптарына сәйкес келетін әлеуметтік аспект бойынша адам өмірінің мінез-құлық жиынтығын қамтитын

жүйелер жиынтығы бар категория ретінде әрекет етеді. Сондықтан халықтың жұмыспен қамтылуы халықты еңбекке тарту деңгейін сипаттайды және талданатын кезеңдегі оның жағдайын анықтайды [9].

Осылайша, жоғарыда аталған барлық анықтамалар еңбек рыногында қалыптасады, ол жұмыссыз халықты ғана емес, сонымен қатар жалдамалы азаматтарды да қамтиды.

Еңбек рыногын мұндай түсіну қазіргі нарықтық қатынастар жүйесінде оның өзекті мәселелерін шешуге жиынтық сипаттамалық тәсілді (дәстүрлі практикамен салыстырғанда) кеңінен қолдана алады.

Еңбек рыногындағы негізгі дәстүрлі ұсыныс:

- а) жұмыс іздеп жүрген жұмыссыз азаматтар;
- б) жұмыс орнын ауыстырғысы келетін қызметкерлер немесе жұмыстан шығып қалатын жағдайды ескере отырып жаңа жұмысты іздеу;
- в) бұрыннан бар жұмыс немесе оқумен қатар екінші жұмыс ретінде жұмыс тапқысы келетін адамдар.

Жұмыс күшіне сұраныс мыналардан тұрады:

- а) еңбек рыногындағы бос жұмыс орындары;
- б) жұмыс берушіні қанағаттандырмайтын орнына басқа жұмысшыларды іздейді. Әрине, барлық уақытта кез-келген мемлекеттің тұрақты жағдайының негізі оның еңбек рыногының жағдайымен тікелей байланысты ең төменгі әлеуметтік шиеленісі болып табылады.

Карл Маркс капиталистік тауар өндірісін талдауда еңбек рыногы мен жұмыспен қамту мәселелерін зерттей отырып, «жұмыс күші – дененің физикалық және рухани қабілеттерінің жиынтығы, адамның тірі тұлғасы – тауар, ал өндірістік қатынастар жұмыс күшін еркін сатып алуға және сатуға негізделген» деп атап өтті, ал оның бағасы жалақы болып табылады» деді. «Капиталистің жұмыс күшіне деген сұранысына келетін болсақ, құн бойынша қарастырылатын бұл сұраныстың мөлшері оның ауыспалы капиталының бүкіл капиталға қатынасы, яғни  $V$  қатынасы арқылы анықталады:  $K$ , ( $V$  - ауыспалы капитал), ( $K$  - жалпы капитал), сондықтан капиталистік өндірістегі жұмыс күшіне деген сұраныс оның өндіріс құралдарына деген сұранысына қарағанда аз дәрежеде артады. Капиталист өсіп келе жатқан дәрежеде сатып алушы  $P$ -ға (жұмыс күшіне) қарағанда өндіріс құралдарын (өндіріс құралдарын) көбірек сатып алушы болады» [10]. К. Маркс өндіріс құралдарына және жұмыс күшіне аз ақша жұмсалатындығын дәлелдеді, бұл жұмыссыздық пен резервтік еңбек армиясын құрады.

Марксистік экономикалық еңбектерінде еңбек рыногы рыноктың ерекше түрі ретінде ұсынылады. Оның басқа рыноктардан айырмашылығы «жұмыс күші» ( $V$ ) тауарының және физикалық капиталдың ( $K$ ) айырмашылығында жатыр, яғни өндіріс процесінде қызметкер өндірілген тауардың құнына кіретін жұмыс күшінің құнынан гөрі жаңа жоғары құнды қалыптастырады. Бұл деген жұмыс күшіне қажеттіліктің мәнін білдіреді.

Шынында да, классикалық экономика мектебі ұсынған анықтаманың пайда болуынан бастап бүгінгі күнге дейін маңызы зор және тұрақты және прогрессивті даму болып саналады.

1936 жылы Джон Мейнеред Кейнстің «Жұмыспен қамтудың, пайыздың және ақшаның жалпы теориясы» кітабының ғылыми ортада пайда болуын нәтижелі ғылыми негізделген теориясы бар экономикалық ғылымдағы дер кезіндегі революция деп атауға болады [11]. Оны практикада қолдану арқылы рыноктық қатынастар жүйесіндегі жұмыспен қамту және еңбек рыногы проблемаларын тиісті деңгейде реттеуге болады.

Дж.М. Кейнстің айтуынша, ол алғаш рет капиталистік экономика туралы түбегейлі жаңа көзқарасты ұсынған. Әрі қарай, терең зерттеу және практикалық талдау негізінде ол ұлттық табыс пен жұмыспен қамту деңгейін анықтайтын себептерді табуға тырысты. Керемет зерттеу негізінде Дж.М. Кейнс экономиканың өзіне тән ішкі факторлар өндірістің төмен деңгейімен және мәжбүрлі жұмыссыздықпен макроэкономикалық тепе-теңдік жағдайының ұзаққа созылған құлдырауына әкелуі мүмкін деген қорытындыға келді. Екінші жағынан, экономикада рецессияны жоюға қабілетті ішкі механизмдер жоқ. Еңбек рыногы капиталистік өндіріс әдісінің категориясы екені белгілі, бірақ капитализм өзін-өзі реттейтін жүйе емес.

Айта кету керек, Кейнстің осы мәселені зерттеу призмасында макроэкономика сияқты экономикалық теорияда жаңа бағыт ашуға мүмкіндік туды.

Біздің ойымызша, екі анықтаманың да өзіндік ғылыми негіздемесі бар, алайда экономикалық жүйеде механизмдер құрылғаннан кейін ол ішкі жүйелік даму заңын жасайды, ал макроэкономика, осы тұрғыдан алғанда, жұмыспен қамту проблемасының өнімі бола отырып, кейіннен оның көрсеткіштерінің бірі болып саналады.

Бұдан әрі, Л.Н. Сосновскаяның айтуынша, «еңбек рыногы еңбек сатып алу-сату жүзеге асырылатын орын ретінде» немесе «сұраныс пен ұсынысты бейнелейтін сатып алушылар мен сатушылар өте жақын байланыста (өзара іс-қимылда) болатын кеңістік (экономикалық және географиялық) ретінде, нәтижесінде әрбір біртекті өнім үшін белгілі бір, басым баға белгіленеді» [12].

Е.В. Маслов еңбек рыногын «ақылы жұмыспен қамтитын санат ретінде қарастырады, ол жұмыс орнына үміткерлер оқушылар мен дербес шаруашылығын жүргізетін (шаруашылық үйі) жұмыскерлерден басқа барлық жұмыспен қамтылғандар жатады» [13].

Келесі тәсілдің негізі – «еңбектің бұл нысанын оның субъектілері жұмыс күшін жалдау, пайдалану және айырбастау шарттарымен келіссөздерге қатысты әр түрлі шартты нысандарда зерттейді» [14].

Дж. Реншоу еңбек рыногы «әлеуетті жұмысшы мен жұмыс беруші еңбек жағдайларын ішінара қамтамасыз ете отырып, келіссөздерге қатысу мақсатында кездесетін орын» екенін айтады [15].

Еңбек рыногы тұжырымдамасының айналасындағы жоғарыда келтірілген пікірлерді ескере отырып, бұл нарықтық қатынастарды зерттеу саласындағы спутниктік (сателлейтообразующим) сегмент деп санауға болады.

Осыған ұқсас анықтаманы А.Е. Котляр ұсынды, ол «еңбек ұсынысын мыналар қалыптастырады: жұмыспен қамтылмаған (жұмыс орнын іздейтіндер), жұмыспен қамтылған, бірақ жұмыспен қанағаттанбаған және басқа орын іздейтіндер; жұмыспен қамтылғандар, бірақ жұмыс орнын жоғалту қаупі бар. Жұмыс беруші ауыстыруды іздейтін жұмысшылардың саны мен лауазымдарынан тұратын еңбекке сұранысты жұмыс орындарының иелері ұсынады» [16].

Кейбір экономист ғалымдар еңбек рыногы ұғымын «еңбек рыногы жұмыс күшіне қатысты қатынастардың барлық жиынтығының сапалық сипаттамасы ретінде» деп қарастырады. Бұл жағдайда еңбек рыногына келесі компоненттер кіреді: мысалы, жұмыс орны жоқ жұмыс күші, жаңа жұмыс орнын іздейтін жұмыс күші және дайындық курстарынан тартылған жұмыс күші.

Тиісінше, мерзімді жұмыс істейтін немесе еңбек резерві болып табылатын уақытша жұмыссыз және жұмыспен қамту орталығында тіркелген немесе өз еркімен жұмыс іздейтін адамдар.

Профессор А.А. Никифировтың пікірінше, «еңбек рыногы – бұл фрагментті көрсететін және нарыққа қатысатын күштер-кәсіпкерлер, жұмысшылар мен мемлекеттер арасындағы тепе-теңдік мүдделері жағдайында қол жетімді болатын әлеуметтік қатынастардың күрделі кешенді жүйесі және ол зерттеудің тар және кең мағынасын қамтиды» [17].

Еңбек рыногы-бұл жұмысшыларды көбейту, бөлу, қайта бөлу және жұмысқа орналастырудың қолданыстағы жүйесі арқылы жүзеге асырылатын жұмыс күшіне және оның ұсыныстарына сұранысты қалыптастыруға қатысты қатынастардың барлық жиынтығын қамтитын күрделі ұжымдық тұжырымдама. Сондай-ақ, оны даму деңгейін көрсететін және осы кезеңде жұмысшылар, кәсіпкерлер мен мемлекет арасындағы мүдделер тепе-теңдігін көрсететін қоғамдық қатынастардың жиынтығы ретінде сипаттауға болады [18].

Еңбек рыногы деп белгілі бір өнімді – еңбекті сатып алушылар мен сатушылардың өзара әрекеттесуі нәтижесінде жалдау, жұмыс күшін пайдалану туралы құқықтық, экономикалық және әлеуметтік қатынастардың жиынтығы-делінген [19].

Еңбек рыногы-бұл жұмыс күші мен оның ұсыныстарына сұранысты реттеу тетігі, еңбек жағдайлары мен қолданыстағы жағдайларға байланысты жалдамалы жұмысшылар мен жұмыс берушілер арасында қалыптасқан қатынастар жиынтығы ғана емес, сонымен бірге бұл жаһандандудың теріс салдарларынан қорғауды және жаһандану жағдайында мемлекеттік саясат пен мемлекеттік реттеудің жаңа тетіктерін үнемі жетілдіруді талап ететін экономикалық механизм [20].

Еңбек рыногы мәселесін зерттей отырып, Г. Саломова «еңбек рыногы нарықтық экономиканың ішкі жүйелерінің бірі болып табылады және бір жағынан нарықтық экономикаға тән оны ұйымдастырудың жалпы



экономикалық заңдылықтарына, екінші жағынан белгілі бір елдің әлеуметтік-экономикалық және саяси жағдайларын ескеруге негізделген» деп жазады [21].

Еңбек рыногын экономикалық заңдардың қолданылуы негізінде жұмыс күшін өндірудің барлық кезеңдерін қамтамасыз ететін әлеуметтік-экономикалық қатынастарды, механизмдер мен инфрақұрылымды қамтитын тауар нарығының сегменті ретінде анықтайды [22].

Осылайша, еңбек рыногы туралы әртүрлі пікірлерді жинақтай отырып, еңбек рыногын әлеуметтік қатынастар жүйесі ретінде (яғни, жұмыс беруші немесе жұмысшы ретіндегі адамның еркін қарым-қатынасы), көбеюді, еңбекті пайдалануды және алмасуды қамтамасыз ететін әлеуметтік нормалар ретінде түсіну керек деп қорытынды жасауға болады. Басқаша айтқанда, еңбек рыногын басқару, біздің ойымызша, белгілі бір жағдайларды ескере отырып, халықты жұмыс орындарымен тұрақты динамикалық үйлестіру үшін еңбек қатынастарымен және олардың шарттылығымен байланысты күрделі құрылымдардың жиынтығы. Біздің анықтамамыздың маңызды ерекшелігі-еңбек рыногына тек еңбек алмасу саласын ғана емес, сонымен қатар еңбекті пайдалану және еңбек әлеуетін көбейту саласын да жатқызуға болады.

Еңбек рыногын жалдау және пайдалану жағдайларына байланысты жұмыс берушілер (жеке немесе заңды тұлғалар) мен жұмыс күшінің иелері (жұмысшылар) арасында қалыптасқан экономикалық, әлеуметтік, құқықтық және психологиялық қатынастардың жиынтығы болып табылатын жүйелі түрде көп жоспарлы және күрделі құбылысы, сондай-ақ еңбек рыногының әлеуметтік-экономикалық жағдайлары ретінде қарастыруға болады.

Әлеуметтік-экономикалық жағдайлар-бұл экономикалық қатынастар жүйесінде пайда болатын процестердің жұмыс істеуі, қалпына келуі және реттелуі үшін белгілі бір құрал немесе құрылым қалыптастыру қажеттілігін анықтайтын деңгей. Бұрынғы социалистік елдерде бұл жағдай нарықтық құбылыс ретінде орталықтандырылған, командалық-бөлу экономикасы құлдырағаннан кейін басталды және капиталистік жүйенің феномені ретінде жұмыспен қамту және еңбек рыногы проблемаларына қатысты оның жұмыс істеуіне әлеуметтік-экономикалық жағдай жасауға тура келді.

Еңбек рыногының тиімді құрылымы мен жұмыс істеуін құру мәселесі әртүрлі кезеңдердегі ғалымдардың назарын аударды. Жеке экономикалық мектептер жұмыссыздықтың өзіндік себептерін анықтайды.

Бұл тұрғыда еңбек рыногын реттеуге қатысты әртүрлі теориялар бар:

1. Іргелі зерттеулер А. Смит, Д. Риккардо және А. Маршалл тұжырымдамасы болып табылады, олардың рыноктық қатынастар жүйесіндегі анықтамасына сәйкес, бәсекелестік категориялары барлық рыноктардағы ең жақсы өнімдерді қамтамасыз ете алады деп саналды, бірақ мұндай анықтамалар рыноктың басқа аспектілеріне, әсіресе еңбек қатынастары мен жұмыссыздықтың жиынтығына әсер етуі мүмкін. Бәсекелестікті бағалау негізінде мемлекеттік деңгейдегі жұмыссыздықты азайтуға болады, өйткені ол өндіруші сипатқа ие, өндірілген өнімнің сапасына және жаңа жұмыс орындарын құруға әсер етеді.

2. Дж.М. Кейнс нарықтық экономика процесінің салмағына, оның ішінде жұмыспен қамту проблемаларына мемлекеттік әсер етуді бақылауды және қамтиды. Егер жұмыспен қамту деңгейі жоғарыласа, онда нақты деңгейде халықтың табысының өсуі байқалады. Кейнс тиімді фактор ұсыныс емес, сұраныс деген идеяның жақтаушысы болды. Мұндай жағдайларда сұраныс өндірісті дамытудың қажетті деңгейін қамтамасыз етеді.

Ұсынылған тұжырымдама нарықтық экономиканы мемлекеттік реттеу тұжырымдамасы болып табылады және мемлекеттің міндеттері мен функциялары болып саналатын өндірістік және өндірістік емес салалардың барлық салаларын реттеудегі мемлекеттің рөлін анықтайды.

3. Институционалды тұрғыдан нарықтың жұмыспен қамтылу деңгейін көрсететін тағы бір тұжырымдама бар. Олардың өкілдері, Т. Веблен, Дж.Р. Комонс, олар экономиканы реттеудегі үлкен рөлмен қатар, өндіріс процесінде және жұмыспен қамту басқармасында әлеуметтік бақылау жүргізу қажеттілігін қарастырады.

4. Қажетті минимумға дейін қысқартуға негізделген тұжырымдаманың өкілдері – М. Фридман және С. Фишер. Олар кез-келген уақыт кезеңінде жұмыссыздық бар және оның құрылымы жалақы мөлшерлемесі құрылымындағы тепе-теңдікке сәйкес келеді деп санайды.

5. XX ғасырдың екінші жартысында неинституционализм өкілі Д. Норт институттың ойын ережелері ретінде анықтамаларын ұсынды және оның негізінде жұмыспен қамту мен еңбек рыногын реттеу институттарға негізделген және оның қоғамдағы реттелу процесінің салмағы өзекті және қажетті қоғамдық институттар арқылы жүреді.

6. П. Самуэльсонның еңбектерінде экономикалық субъектілер тұрғысынан оңтайландыру арқылы еңбек және жұмыспен қамту рыноктары нарықтық қатынастардың ауқымымен байланысты болды.

Осылайша, еңбек рыногының қызмет етуінің мәні мен құрылымын зерттеу нәтижелері оның ұлттық экономика салаларында, әсіресе ауыл шаруашылығында оны қолдау және теңгерімді жағдай процесіне ішкі ғана емес, сонымен қатар сыртқы мемлекеттік әсер ету шараларының жиынтығын да қамтитынын көрсетеді.

Еңбек рыногының бастапқы сегменттері, яғни субъектілер еңбек өміріне алғаш рет кірген және тиісті арнайы (кәсіби) дайындығы бар адамдар болып табылады. Осылайша, еңбек немесе еңбек қызметі жасалған игіліктердің маңызды көзі адамның өмірі мен тіршілігін қамтамасыз етудің маңызды шарты болып саналады. Мүлдем жаңа еңбек қатынастарын құру ауылдық жерлерде жиі сезіледі. Қазіргі уақытта ауылдық жерлерде ауыр дене еңбегі, қызмет саласының тарлығы, еңбек маусымдылығы, табыс пен жалақының төмен деңгейі, әлеуметтік және инженерлік инфрақұрылымның дамымауы және т.б. сияқты дәстүрлі әлеуметтік-еңбек проблемалары шешіле қоймаған. Осы факторлардың барлығы жаңа проблемалардың пайда болуына, әсіресе ауыл халқының жақын және алыс шетелдерге жаппай көші-қонуына әсер етеді.

Еңбек рыногының жаңа сегментіне кадрларды қайта даярлаудан өткен, мамандық немесе мамандық алған адамдар, сондай-ақ еңбек рыногына жаңа шыққан адамдар болып табылатын субъектілер кіреді.

Руденко Г.Г. өз еңбектерінде: «еңбек рыногы ішкі және сыртқы формаларға бөлінеді» деген [23].

Жұмыс күшінің аумақтық қозғалысына бағытталған сыртқы еңбек рыногы жұмысшыларды кәсіпорындар (фирмалар) арасында жылжыту арқылы жұмыс орындарын толтыруға негізделген.

Еңбек рыногының құрылымы кәсіпорын ішіндегі қызмет кешенін камтиды және ішкі жұмыс жүйесінің қозғалысына бағдарланған, яғни кадрларды даярлау дегеніміз-жекелеген кәсіптер мен біліктіліктер бойынша құрылым құру, сондай-ақ кәсіпорында бар жұмыс орындары шеңберінде қызметкерлерді белгілі бір жұмыс орындарына ауыстыру.

Иерархиялық құрылымы бар кәсіпорындарда жұмыс орындарын орналастыру тігінен және көлденеңінен екі нысанда анықталады. Кәсіпорын деңгейінде тігінен атқаратын лауазымы әртүрлі бөлімшелердің бастықтары ретіндегі лауазымның тұрақтылығымен түсіндіріледі. Көлденеңінен, жұмыс күштерін орналастыру үрдісі еңбек ресурстарының ұтқырлығын орналастыруға және шешуге ықпал ететін неғұрлым қарапайым әдістермен құрылады.

«Еңбек рыногы, кез-келген басқа рынок сияқты, өз субъектілері бар» [24]. Еңбек рыногының субъектілері жұмыс күші, кәсіпорын, үй шаруашылығы, мемлекет, кәсіподақтар деп санауға болады:

1. Сұраныс немесе тұтыну субъектілері: біріншіден, ресми тіркелген кәсіпорындар және әртүрлі меншік нысандарындағы (мемлекеттік, жергілікті, жеке) және әртүрлі мөлшердегі (ірі, орта, шағын) шаруашылық субъектілері ретінде; екіншіден, бейресми кәсіпкерлік қызмет ретінде тіркелгендер.

Еңбек рыногында сұраныс басқа рыноктармен бірдей функцияларды орындайды, олардың сандық жақтарын сипаттайды-бұл кәсіпорындардағы жұмыс күшіне деген қажеттілік деңгейі және бос бос орындарға жұмыс орындарымен қамтамасыз ету.

2. Ұсыныс субъектілері-бұл жұмыс істейтін халықтың жалпы саны, оны келесі критерийлер бойынша анықтауға болады:

- а) жас ерекшелігіне және денсаулық жағдайының сәйкестігі;
- ә) белгіленген стандартқа сәйкес орта, арнаулы және жоғары білім деңгейінен;
- б) біліктілік және кәсіби қайта даярлаудың қайта-қайта шығуы.
- в) жоғары біліктілік білімі туралы растайтын құжаттардың болуы.

Осы критерийлер бойынша сыртқы рынок көші-қон еңбегін толықтырады, қызмет көрсетеді және пайдаланады деп айтуға болады.

Көші-қон процесінің бастапқы кезеңінде жоғары мамандарға қажеттілік болған жоқ, өйткені көптеген шет елдерде олар арнайы дайындықты, белгілі бір білім мен кәсіби дағдыларды қажет етпейтін ең қарапайым жұмыстарда қолданды. Дәл осы жұмыс күшін топтастыру мигранттардың одан әрі бөлінуіне әкеледі, ал бұл салааралық көші-қон процесіне әкеледі. Бұл процесс белгілі бір

қызметкерлерге жұмыс күшінің қажеттілігін анықтайды. Сондай-ақ, осы процесті және еңбек ресурстарын қалыптастыру кезінде ауыл шаруашылығы біздің еліміздің экономикасының маңызды салаларының бірі ретінде басқа салалардан айтарлықтай ерекшеленеді, сондықтан осы ерекшелікті ескеру қажет. Оның ерекшеліктерінің ішінде қазіргі уақытта ауыл шаруашылығы секторларындағы мамандану мен өндіріс ауқымындағы айырмашылықтарды анықтайтын саланың көп құрылымы маңызды болып табылады. Соңғысы жұмысшыларға, әсіресе олардың кәсіби құрамындағы сұраныстың қалыптасуындағы айырмашылықтарға әсер етеді. Әрине, фермалар мен фермалардың жұмысшылары «әмбебап» дағдыларға ие болуы керек, өйткені бұл фермаларда еңбек бөлінісі аз.

Ауыл шаруашылығында еңбек процестерін ұйымдастыру басқаша түрде құрылады, бұл орындаушының тұрақты жұмыс орны жоқ және оның кәсіби міндеттері, мысалы, ауыл шаруашылығына қарағанда ұқсас кәсіптердің тізімі кеңірек болатын құрылысқа қарағанда, жұмыстың кең ауқымында болатын жағдай.

Бұл жерде мемлекет бақылаушы және реттеуші субъект ретінде әрекет етеді. Туындаған жағдайларға байланысты ұлттық экономика және нарықтық қатынастар жүйесіндегі еңбек қатынастарын сауықтыру үшін түрлі бағдарламалар әзірлейді.

3. Бақылау және реттеу субъектілеріне еңбек рыногының жұмыс істеуі және оны реттеу тетігі саласында шешімдер қабылдауға негіз болатын жұмыспен қамту саясатын әзірлейтін мемлекет, оның ішінде өндіргіш күштерді дамытуды ынталандыру жүйесі және халықты әлеуметтік қорғау жүйесі жатады.

Реттеуші функцияны орындау мемлекетке жүктеледі. Ол жұмыссыздықтың себептерін жою және жеңілдету, жұмыс күшінің сапасын жақсарту және оны шаруашылық жүргізуші субъектілердің төменгі буынында, әсіресе жекелеген нарықтық ауылшаруашылық кәсіпорындары деңгейінде қамтамасыз ету үшін заңнамалық базаны әзірлейді және қабылдайды.

Саяси экономикалық тұрғыдан алғанда, қазіргі экономикалық жүйеде еңбек рыногының мәні жұмыс күшінің көбеюі мен еңбекті пайдалануды қамтамасыз етуге ықпал ететін институттар нормалары бар механизмдер жиынтығы ретінде ұсынылуы мүмкін.

Барлық деңгейлерде құрылатын, халықаралық нормаларға сәйкес ретке келтірілетін кейбір проблемалар, шешімдер бар екені белгілі. Мұндай проблемаларға жұмыспен қамту және еңбек рыногы проблемасы жатады, сондықтан бұл проблема саяси тұрғыдан қалыптасады деп саналады.

Экономиканың жаһандануы жағдайында еңбек қатынастары нарықтық құрылым жүйесінде өте маңызды орынға ие болады. Онда өндірістік процестің және экономиканың ерекше, бірақ дағдарысты басқару циклінің үнемі өзгеруі туралы айтылады. Мұнда ұдайы өндіру процесс тұрғысынан нарықтың құрылымдық элементі бәсекелестік ретінде кәсіпорынның бәсекеге қабілеттілігіне негізделген. Ол үнемі еңбек қатынастарына әсер етуі мүмкін.

Сонымен, оның теріс салдары жұмыспен қамту деңгейін микро, мезо және макро деңгейге мега деңгейіне дейін өзгертеді. Дәл осы өзгерістер еңбек рыногының қызмет етуінің мәні мен құрылымын және оның өзара байланысты элементтерін, принциптерін, функциялары мен нарықтық қатынастар ауқымындағы реттеу тетіктерін анықтауға негіз болады. Еңбек қатынастарын мемлекеттік реттеу жүйесі өткен ғасырдың 40-шы жылдарының қарсаңында қалыптасты. Бұл үдерісте негізгі рөлді үкіметтердің, кәсіподақтар мен кәсіпкерлердің өкілдері қатысқан Халықаралық еңбек ұйымының (ХЕҰ) конвенциясы мен ұсынымдары атқарды.

Осылайша, призманы құрайтын жүйе ретінде нарықтық қатынастар жүйесіндегі еңбек рыногының мәні мен құрылымы оның даму тұжырымдамасын және нарықтық институттардың басқа категориялары мен механизмдерімен өзара байланысын анықтайды.

Қазақстан Республикасының Конституциясында «әркімнің еңбек ету бостандығына, қызмет пен кәсіп түрін еркін таңдауына құқығы бар» делінген [25]. Қазақстанда формальды түрде еңбек рыногы мемлекеттік жұмыспен қамту қызметінің жұмысы басталғаннан бастап дами бастады, осы нарықтың маңызды элементтері жұмыс күшіне сұраныс пен ұсыныс, жұмыс күшінің бағасы, бәсекелестік, еңбек рыногы субъектілерінің ұтқырлығы болып табылды. Жұмыссыздық жағдайында еңбек рыногындағы жағдайды реттеу үшін құрылған жұмыспен қамту қызметі «Халықты жұмыспен қамту туралы» Заңын іске асыру бойынша практикалық және әдістемелік жұмысты өзіне алды [26]. Жұмыспен қамтудың негізгі кепілдігі кәсіптік оқыту, жаңа жұмыс орындарын құру болды. Еңбекті сатудың орын алуы, бұл қызметкердің заңдық еркіндігі және өз қалауы бойынша еңбекке – жұмыс күшіне билік ету қабілеттілігі. Бірақ бұл жағдай да жеткіліксіз, өйткені заңды еркіндік жұмыс күшін сату үшін себеп емес. Қызметкер өзінің жеке шаруашылығы мен өзіне және өз отбасына қажетті барлық өмірлік ресурстардың көзін алу үшін жүргізу қажеттіліктері болмаған кезде ғана оны экономикалық сатуға мәжбүр болады.

Қазақстан Республикасының Еңбек туралы Заңында «еңбек қатынастары – келісімдерде, еңбек, ұжымдық шарттарда және жұмыс берушінің актілерінде көзделген құқықтар мен міндеттерді жүзеге асыру кезінде жұмыскер мен жұмыс берушінің арасында туындайтын қатынастар» деп көрсетілген [27]. Еңбекке қабілетті адамдарды жұмыспен қамту, сол атқарған жұмысына сай еңбекақы төлеу маңызды мемлекеттік мәселе.

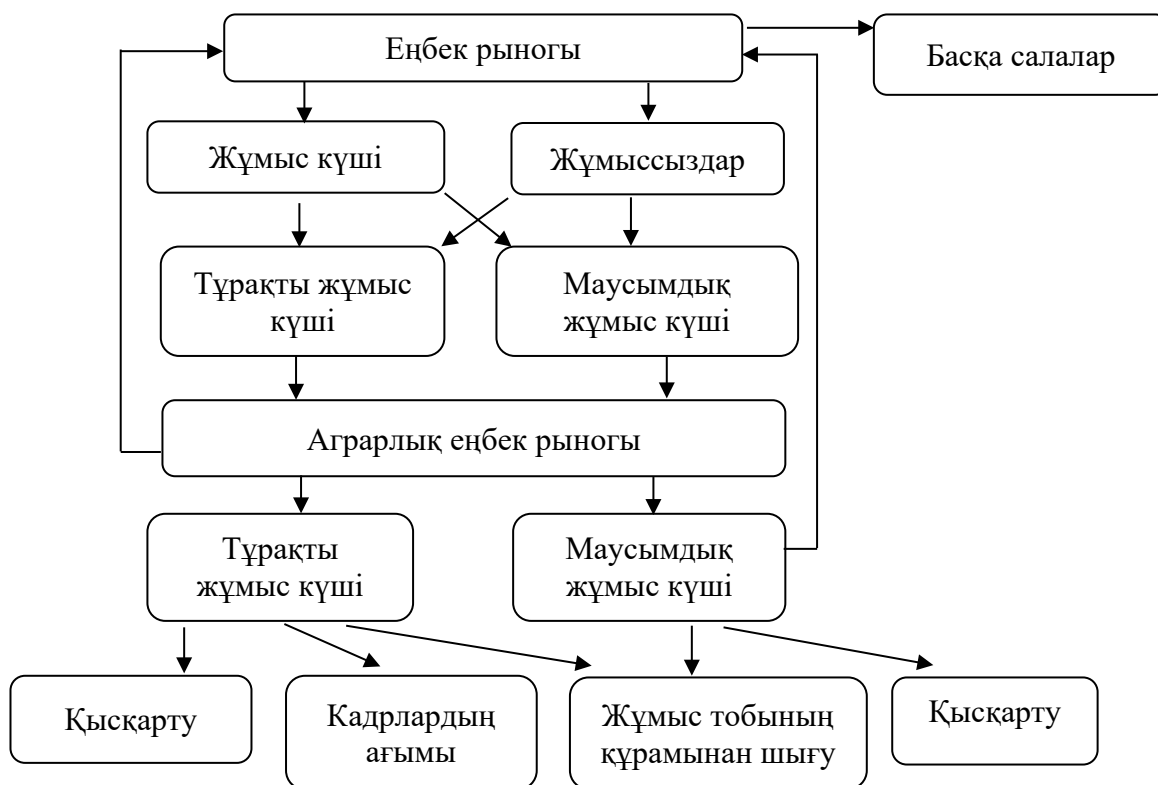
Осылайша, еңбек рыногы барлық халық шаруашылығының ажырамас бөлігі және нарықтың басқа түрлерімен тығыз байланыста болып табылады [28].

Ауыл шаруашылығы халық шаруашылығының нақты саласы ретінде салалық және аймақтық жұмыспен қамту ерекшеліктерін жинақтайды. Ауыл шаруашылығында жұмыспен қамту жұмыс пен жұмыс күшінің арақатынасы жылдың әртүрлі уақыттарында қатаң түрде анықталуы керек дегенді білдіреді. Ауыл шаруашылығындағы жұмыспен қамтудың елеулі сәттері: ауылдық қоныстанудың өңірлік ерекшеліктері, өндіріс пен еңбектің маусымдылығы,

еңбек пен тұрмыс жағдайларының шаруашылық қызмет нәтижелерімен тікелей байланысы, ауыл халқының қалаларға көші-қоны және кері көші-қон, жұмыс күшінің ауыл шаруашылығынан басқа салаларға босатылуы және өндірісті қарқындету үшін үнемі инновациялар енгізу болып табылады [29].

Аграрлық еңбек рыногындағы сұраныс пен ұсыныс арасындағы теңгерімсіздік әрқашан тиімді жұмыспен қамтудан ауытқуды білдіреді. Егер ұсыныс сұраныстан асып кетсе, онда айқын жұмыссыздық орын алады, ал сұраныс ұсыныс пен нақты қажеттіліктен асып кетсе, жасырын жұмыссыздық орын алады. Демек, жұмыспен қамту және жұмыссыздық өзара байланысты әлеуметтік-экономикалық категориялар болып табылады [30].

Ауылдың өндірістік саласындағы экономикалық жағдайды нығайту қалыпты жұмыс пен аграрлық еңбек рыногын тұрақтандырудың шарты болып табылады. Бұл аграрлық кәсіпорындардың еңбек рыногын және әртүрлі факторлар, соның ішінде инновацияларды енгізу және жұмысшылардың жасына, жынысына, біліктілігіне және басқа факторларға қарамастан кепілдендірілген жұмысқа немесе қайта даярлыққа деген сенімін қамтамасыз ететін жұмыстан босатудан қорғау үшін негізгі еңбек ағындарын реттеу кезінде мүмкін (сурет 1).



Сурет 1 – Аграрлық еңбек рыногы және негізгі еңбек ағындары

Ескерту – Автормен құралған

Аграрлық еңбек рыногын қалыптастыру мен дамуы ауыл халқының еңбегін қолданудың негізгі орны ретіндегі ауыл шаруашылығы өндірісінің жұмыс істеуіне және дамуына тікелей байланысты болғандықтан, ауыл

шаруашылығы өндірісінің ерекшеліктерін бөліп көрсеткен орынды болып көрінеді:

- өндіріс нәтижелерінің табиғи-климаттық жағдайларға тәуелділігі;
- өндірістің маусымдылығы;
- өндірістік объектілердің аумақтық бытыраңқылығы;
- тірі организмдермен (жануарлармен, өсімдіктермен) және өндірістің жаңғыртылатын құралы – жермен жұмыс істеу;
- ауыл шаруашылығында өндірілетін негізгі тамақ өнімдеріне тұтынушылық сұранысқа тәуелділік.

Сондай-ақ аграрлық еңбек рыногының жұмыс істеуі белгілі бір ерекшеліктермен байланысты. Біріншіден, еңбек пен оның иесі өндірген өнімге меншік құқығының бөлінбейтіндігі. Екіншіден, жұмыс берушімен келісімшарттың ұзақтығы әртүрлі (оңтайлы, максималды немесе минималды). Үшіншіден, мәміленің ақшалай емес аспектілерінің болуы және қолданылуы: еңбек және демалыс жағдайлары; жұмыс орнын сақтау кепілдіктері; ұжымдағы микроклимат; кәсіби өсу перспективалары. Төртіншіден, мәмілелерді дараландырудың жоғары дәрежесі, олар өте алуан түрлі, өйткені әр қызметкер әмбебап және ерекше, ал әр жұмыс орны бір-бірінен ерекшеленеді, бұл үміткер қызметкерлерге нақты талаптар қояды. Бесіншіден, ерекше типтегі институционалдық құрылымдардың болуы: қызметкерлерді жалдау, еңбекақы төлеу және жұмыстан босату шарттарын реттейтін еңбек заңнамасының жүйесі; ауыл халқын жұмыспен қамтуды реттеудің әртүрлі мекемелері мен қызметтері, жұмыспен қамту саласындағы мемлекеттік бағдарламалар.

«Еңбек рыногы», «аграрлық еңбек рыногы» түсінігінің анықтамалары мен оған тән сипаттамаларды ескере отырып, авторлық анықтама беруге болады: «аграрлық еңбек рыногы - ауыл шаруашылығы саласындағы жұмыс берушілер мен жұмысшылар арасындағы келісілген мүдделерді сипаттайтын және өзара әрекеттесетін қоғамдық қатынастар жүйесі»

Осылайша аграрлық еңбек рыногын қалыптастыру мен дамуының ғылыми негіздерін жалпылай отырып, біз келесідей қорытындыға келдік.

Әр түрлі ғалымдар мен мамандардың «еңбек рыногы», «аграрлық еңбек рыногы» ұғымының анықтамаларын талдау барысында осы ұғымға тән ерекшеліктерді анықтадық: біріншіден, еңбекақы мөлшерінің еңбек ұсынысына тәуелділігі, яғни ақылы жұмыспен қамтитын санат ретінде сипаттаса; екіншіден, сату-сатып алу орны немесе келіссөздерге қатысу мақсатында кездесетін орын деп қарастырған; үшіншіден жұмыс күшіне қатысты қатынастар жиынтығының сапалық сипаттамаларын қарастырған.

## **1.2 Экономикалық қатынастар жүйесіндегі «жұмыс күші» ұғымын жүйелеу және жалпылау**

Халықты жұмыспен қамту тұжырымдамасы, өз кезегінде, «жұмыс күші» ұғымын қалыптастырады, ол физикалық және рухани мүмкіндіктердің жиынтығы, кез-келген адамның табиғи еңбек көзі болып табылады және өндіріс процесіне қатысады. К. Маркс тұжырымдаған және қазіргі уақытта

қолданылатын «жұмыс күші» ұғымы, «... адамның тірі тұлғасы ие болатын дененің физикалық және рухани қабілеттерінің жиынтығы» [31]. Келтірілген бұл ұғым «кадрлар» және «персоналдар» ұғымдарын «жұмыс күшімен» біріктіреді, өйткені олардың барлығы белгілі бір дәрежеде адамның жұмыс істеу қабілетін ашады.

Өз кезегінде, жұмыс күші ұғымын оның тасымалдаушысы - еңбекке қабілетті халықпен бірге зерттеу «еңбек ресурстары» сияқты басқа экономикалық терминді қолдануға итермелейді. «Еңбек ресурстары» термині кеңес өкіметінің алғашқы жылдарында пайда болды және еңбекке қабілетті халықты қатаң статистикалық есепке алу үшін қолданылды. Ғылыми әдебиетте оны алғаш рет XX ғасырдың 20-шы жылдары академик С.Г. Струмилин елдің еңбек әлеуетін сипаттау үшін қолданған [32].

Қазіргі экономикалық сөздікте еңбек ресурстарына келесі анықтамалар берілген: «белсенді, еңбекке қабілетті халық, еңбек қызметіне қатысу үшін физикалық және рухани қабілеттері бар халықтың бір бөлігі» делінген [33]. Бұл жағдайда материалдық тауарлар өндіруге немесе қызмет көрсетуге қабілетті халыққа баса назар аударылады, яғни еңбек ресурстарына бір жағынан экономикада жұмыс істейтін, екінші жағынан жұмыспен қамтылмаған, бірақ жұмыс істей алатын адамдар кіреді. Демек, еңбек ресурстарына нақты және әлеуетті жұмысшылар кіреді.

Экономикалық әдебиеттерде еңбек ресурстарын түсіндіру көбінесе еңбекке қабілетті халықпен сипатталады, онда «еңбекке қабілетті халық-еңбекке қабілеттілігін толық жоғалтқан халық санына (бұл-соғыс мүгедектері, емдеу орындарында ұзақ уақыт емделіп жүрген науқастар, бала кезінен мүгедектер) және жеңілдікпен зейнетақымен қамтамасыз етудегі жұмыс істемейтін адамдар санына жұмыс жасындағы халық саны аз халық» делінген [34]. Немесе, «еңбекке қабілетті халық-бұл негізінен жұмыс жасындағы, психофизикалық мәліметтері бойынша еңбек процесіне қатыса алатын адамдар жиынтығы» [35].

Мысалы, «Өтпелі экономикадағы адами капитал» монографиясының авторлары келесі түсіндірмені ұсынады: «еңбек ресурстары - бұл еңбекке қабілетті жастағы, қажетті физикалық және ақыл-ой қабілеттері бар, белгілі бір білім мен біліктілік деңгейі бар және халық шаруашылығында жұмыс істейтін, сонымен қатар жұмыс істей алатын, бірақ қандай да бір себептермен жұмыс істемейтін халықтың бөлігі» [36].

Сондықтан «еңбек ресурстары» және «жұмыс күші» ұғымдарын анықтау мүлдем дұрыс емес, өйткені жұмыс істеу қабілетінің өзі жүзеге асырылмауы мүмкін, ал жұмыс күші әдетте нақты күшке айналады.

Сонымен бірге Г.Г. Меликянның «... еңбек ресурстары еңбекке қабілетті жастағы еңбекке қабілетті азаматтардан және ел экономикасында жұмыс істейтін еңбекке қабілетті жастан кіші және одан үлкен азаматтардан тұрады...» деген тұжырымы [37] жоғарыда аталған ұғымдарды жақындастырады.

Осы мәселе бойынша сәйкессіздіктерді, сондай-ақ елде жалпыға бірдей еңбек міндеттілігі мен командалық-әкімшілік экономикадан алшақтағанын



ескере отырып, кейбір авторлар «еңбек ресурстары» ұғымы маңыздылығын жоғалтты деп санайды [38].

Л.Н. Рыбаков [39] «еңбек ресурстары» терминін қазіргі уақытта да кездестіруге болады, алайда «...нарықтық экономиканың талаптары біздің статистикамызды Халықаралық еңбек ұйымы (ХЕҰ) ұсынған халықаралық практикада қабылданған жұмыс күшін өзге есепке алуға көшіруді қажет етеді» деп жазады. Сонымен бірге, Б.П. Панков бұл тұжырымдамадан маңызды әлеуметтік-экономикалық категория және статистикалық есептің негізгі көрсеткіші ретінде бас тарту «түбегейлі дұрыс емес» деп санайды, өйткені «... бұл санат қоғамның өзінің негізгі өндірістік күшін қаншалықты тиімді пайдаланатынын көрсететін ерекше лакмус қағазының бір түрі» [40].

Л.А. Костин «экономикалық белсенді халық» және «жұмыс күші» ұғымдарын анықтау мүмкін емес екендігіне назар аударады және жалпылама ұғым «еңбек ресурстары» деп санайды, өйткені соңғылары «өндірістен қол үзіп оқумен айналысатын және еңбек қызметімен айналыспайтын экономикалық белсенді халықты қамтиды» [41]. «Жұмыс күші» ұғымын пайдалану адамның ең маңызды қабілеттерінің бірі – жұмыс істеу қабілетіне баса назар аудару қажет болған жағдайда ғана шартты түрде рұқсат етіледі.

Н.К. Долгушкиннің пікірінше, «экономикалық белсенді халық» «еңбек ресурстары» ұғымынан туындайды. Бұл жағдайда да, басқа жағдайда да негізгі түбі еңбекке қабілетті халық болып табылады. «Еңбек ресурстары» иесіздік және әлеуетті сияқты қасиеттермен сипатталады. Осыдан белгілі ұғым: «еңбек әлеуеті» қолданылған [42].

Жоғарыда айтылғандарды ескере отырып, А.В. Белокапытов «... олар еңбек ресурстары туралы елді, саланы, аумақты білдіретін жағдайларда ғана қарастырған. Бастапқы, еңбек ұжымының деңгейіне – ұйымдар, кәсіпорындар, өндірістер «жұмысшылар», «жұмысшылар», «еңбек ұжымының мүшелері» және «еңбек әлеуеті» терминдерін қолданады [43]. Көптеген ғалымдар [44-47] қазіргі уақытта құбылыстың мәнін толық көрсететін, оны сандық, сапалық және тиімді жағынан сипаттайтын категорияны ғылыми және практикалық айналымға енгізудің шұғыл қажеттілігі бар деп санайды.

Еңбек ресурстарының, жұмыс күшінің, өндірістің жеке факторының сипаттамаларын жинақтайтын «еңбек әлеуеті» санаты осы мақсаттарға қызмет ете алады.

Экономикалық әдебиеттерде «еңбек әлеуеті» категориясының көптеген анықтамалары бар:

– табиғи деректері (қабілеттер), білім, тәрбие және өмірлік тәжірибе негізінде қалыптасатын адам әлеуетінің бір бөлігі [48];

– «тұтас әлеуметтік феномен, тұлғаны әлеуметтендірудің өнімі және оны еңбек мінез-құлқы арқылы қоғамдық өндіріс жүйесіне енгізу» [49];

– еңбек ресурстары сапалы өлшемде [50];

– олардың сапалық және сандық жақтарының бірлігі аспектісінде қарастырылатын еңбек ресурстары [51].

Біз «еңбек ресурстары» мен «еңбек әлеуеті» арасында тең белгі қоймайтын авторлармен келісеміз, өйткені соңғысы қолда бар еңбек ресурстарын ғана емес, сондай-ақ тиімділікті арттырудың әлеуетті мүмкіндіктерін де қамтиды.

Соңғы жылдардағы ғылыми идеялардың жалпылауын қамтитын қазіргі экономикалық сөздікте елдің, аймақтың, кәсіпорынның «еңбек әлеуеті» ұғымы «еңбекке қабілетті халықтың санымен, оның кәсіптік-білім деңгейімен, басқа да сапалық сипаттамаларымен анықталатын қазіргі уақытта бар және перспективалы еңбек мүмкіндіктері» [52].

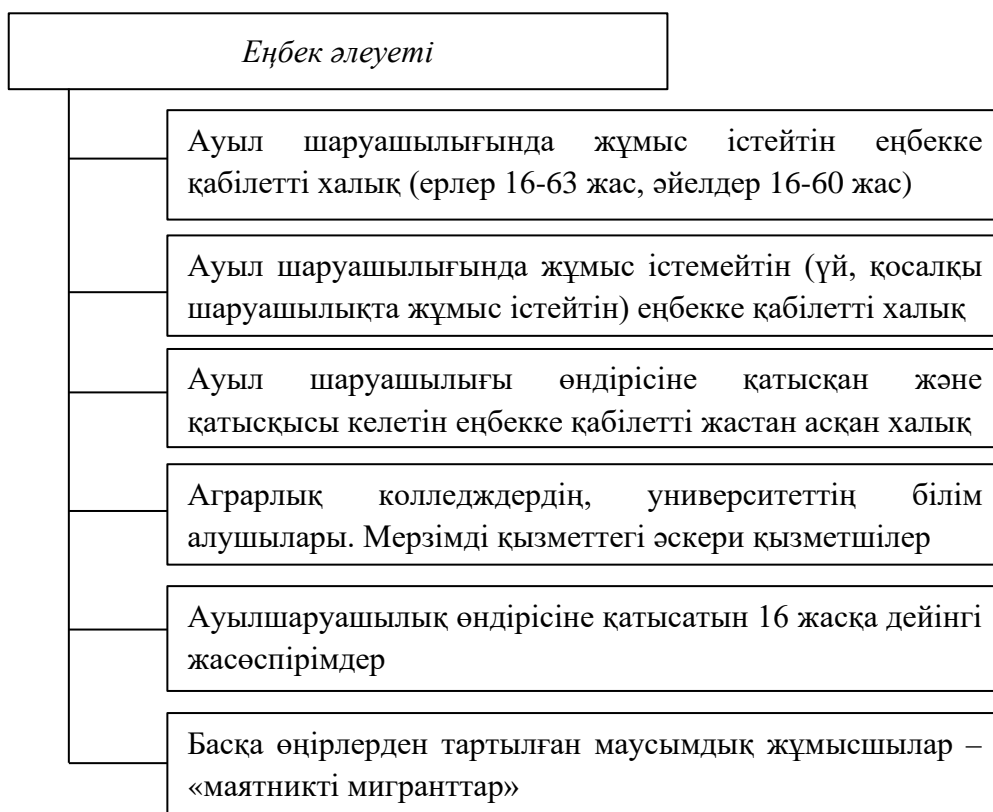
Тағы бір нақтылау қажет: «жұмыс күші мен еңбек ресурстарымен салыстырғанда неғұрлым кең ұғым-бұл мүмкін болатын жұмыс саны мен сапасын сипаттайтын еңбек әлеуеті..» [53]. Ал жұмыс күші-бұл қоғамдық өндіріске тікелей қатысатын еңбек әлеуетінің бөлігі. Осылайша, еңбек әлеуетін еңбек ресурстарымен немесе жұмыс күшімен сәйкестендіру «әлеует» термині (лат. *potentia* - қуаттың болуы және оның жасырын болуы). Бұл қызметкердің еңбек әлеуетін қарастырудың екі негізгі тәсілінің болуын анықтады: бір жағынан, еңбек процесінде қолданылатын адамның жұмыс күші ретінде, екінші жағынан, еңбек ресурсы ретінде, белгілі бір жағдайларда қолдануға болатын жеке тұлғаның мүмкіндіктері. Бұл түсінік Н.И. Шаталованың ұстанымына сәйкес келеді. Ол былай деп жазады: «қызметкердің еңбек әлеуеті... бұл жеке мүмкіндіктердің диалектикалық бірлігі және ол бүгінде нақты еңбек өзара әрекеттесуінде нені жүзеге асырады» [49, с. 9]. Айта кету керек, шетелдік экономистер (ХЕҰ ұсыныстарына қайшы) «еңбек ресурстары» терминін кәсіпорынның өндірісі мен шаруашылық қызметі деңгейінде кеңінен қолданады [54]. Бұл жұмыста біз «еңбек ресурстары» терминін жұмыс істейтін және әлеуетті жұмыс күшінің жиынтығы ретінде, ал «еңбек әлеуеті» сандық және сапалық сенімділігі бар көлемді санат ретінде қолданамыз. Сонымен қатар, сандық көрсеткіштер статистикалық мәліметтерде көрінеді және іс жүзінде еңбек ресурстарына ұқсас.

Сандық тұрғыдан алғанда, еңбек әлеуеті ең алдымен еңбек ресурстарының (еңбекке қабілетті белсенді халықтың) санымен анықталады және кәсіпорында, салада, аймақта жұмыс істей алатын және жасалуы керек жұмыс уақытының мөлшерімен сипатталады. Еңбек әлеуетінің сапалық сипаттамаларын анықтау кезінде олар төрт негізгі компонент туралы айтады: физикалық, зияткерлік, әлеуметтік және бейімделу.

Физикалық құраушысы адамның физикалық мүмкіндіктерімен, адам денсаулығының жай-күйімен және оның жұмыс қабілеттілігімен сипатталады, бұл өз кезегінде көптеген факторлармен анықталады. Олардың ішіндегі ең маңыздылары-өмір сүру деңгейі, денсаулық сақтау жағдайы, өндірістегі еңбек жағдайлары және сыртқы ортаның жағдайы. Зияткерлік құрамдас бөлік-бұл аграрлық саладағы кәсіптік-біліктілік білім беру деңгейі. Әлеуметтік-қажеттілік сипаттамасы - адамның мақсаттары және оның қажеттіліктері, себептері; бейімделу-белсенділік, ұтқырлық, ойлау қабілеті, реакция. Еңбек әлеуетінің сандық сатысы дәл өлшенетіні анық, ал сапа-шамамен өлшенеді.

Сонымен, сандық жағынан «еңбек әлеуеті» халықтың белгілі бір бөлігін еңбекке тарту мүмкіндігін, ал сапалық жағынан – өндірісте әлеуметтік-экономикалық және саяси қатынастармен, кадрларды даярлау және біліктілігін арттыру жүйесімен қалыптасатын барлық жеке қасиеттер мен ерекшеліктерді жүзеге асыру мүмкіндігін білдіреді.

Ауылшаруашылық өндірісінің еңбек әлеуетінің сандық сипаттамасын келесідей ұсынуға болады (сурет 2).



Сурет 2 – Ауыл шаруашылығы өндірісіндегі еңбек әлеуетінің құрылымы

«Жұмыс күші» ұғымын қалыптастыру процесі белсенді индустриялық даму дәуірінде қарқынды дамыды. Алайда, оның әзірлемелері әлі күнге дейін бірқатар шешілмеген проблемаларға тап болып отыр. «Жұмыс күші» терминіне қатаң белгіленген мағынаны беру процедурасының проблематикалығының басты себебі – бұл әлеуметтік шындықты өзгерту және сәйкесінше қалыптасқан ұғымдарға көзқарасты өзгерту. Бүгінгі күні экономикалық әдебиетте «жұмыс күші» санаты ұғымын түсіндірудің әртүрлі тәсілдері бар, ол тіркелген, тұрақты, тұрақты ұғымдық түсінік алғанмен, бірақ көбінесе жалдамалы қызметкерге өмірдің экономикалық саласының субъектісі ретінде мінездеме беретін кейбір санаттармен теңестіріледі.

«Жұмыс күші» ұғымына қатысты проблемаларға көптеген батыс ғалымдары: У. Петти, А. Смит, Д. Рикардо, Дж.С. Милль, К. Маркс, Ф. Скарбек және т.б. көңіл бөлген. Ресейлік экономистер арасында А.Э. Котляр, Л.И. Гольдина, Ю.Г. Одегов, М.Я. Сонин, В.С. Немченко, И.С. Маслов, В.Г. Костаков, Н.А. Горелова, Е.А. Борисованы атауға болады.

«Жұмыс күші» категориясы және онымен нақты ұштасқан терминдер қоғам дамуының нақты тарихи кезеңінде өндірістік қатынастардың басым доктринасына сәйкес еңбек экономикасының негізгі постулаттарымен бір мезгілде дамыды.

Сондықтан «жұмыс күші» санатының генезисін тану үшін біз марксистік және қазіргі заманғы экономикалық («экономикс» теориясының) доктриналардың негізгі ережелеріне сүйенуіміз керек.

Екі доктрина үшін жалпы ереже жұмыс күшін өндіріс факторы ретінде мойындау болып табылады, бірақ бұл жағдайды түсіндіру елеулі айырмашылықтармен сипатталады.

Марксистік теорияда жеке (жеке және жиынтық жұмыс күші) және материалдық-заттай (өндіріс құралдары) өндіріс факторлары бөлінеді.

Марксистік доктринаға сәйкес өндірістің жеке факторы бұл жеке жұмыс күштерінің кооперациясы арқылы қалыптасатын бірлескен еңбектің өндірістік күші, яғни қоғамның аралас түрдегі жиынтық жұмыс күші болып табылады. Жеке фактордың құрылымы өндірістің құрылымы мен шоғырлану дәрежесімен, еңбек бөлу, кооперация және мамандану деңгейімен анықталады.

Жеке жұмыс күштерінің әрқайсысы қоғамдық өндіріс қажеттіліктеріне сәйкес қалыптастырылатын нақты қызметкердің кәсіби-біліктілік сипаттамаларымен көрінетін қоғамдық қажетті деңгейге дейін дамыған деп болжанады.

Бұдан жеке жұмыс күші жиынтық жұмыс күшінің элементі болып табылады, ал қызметкердің жеке еңбегі қоғамның біріктірілген еңбегінің ажырамас бөлігі болып табылады [55].

Қазіргі экономикалық теория («экономикс») өндіріс факторларымен материалдық (жер және басқа да шикізат ресурстары, капитал) және адами ресурстарды (еңбек және кәсіпкерлік қызмет) анықтайды.

Осы теорияға сәйкес жұмыс күшін адам ресурстарына жатқызу шарттары ресурстардың басқа түрлерімен (жермен, капиталмен, кәсіпкерлік қызметпен) өзара тәуелділік және өзара алмасу және оларды нарықта өндіріс факторларын бәсекелестік пайдалану болып табылады.

Қазіргі экономикалық теорияда адам ресурстары еңбек ресурстарымен теңеседі, ал еңбек «табиғат ресурстарын материалдық, әлеуметтік, зияткерлік, эстетикалық және рухани игіліктерге айналдыруға бағытталған уақыт пен энергия шығындарымен сипатталатын процесс. Мұндай қызмет мәжбүрлеу (әкімшілік, экономикалық) бойынша немесе ішкі түрткі бойынша жүзеге асырылуы мүмкін» [56].

Осылайша, қазіргі экономикалық теория әр түрлі негіздер бойынша жалдау шарттарын жүзеге асыру арқылы қызметкермен еңбек байланыстырады, демек, адам ресурстарының еңбек компоненті жалдамалы еңбекпен теңестіріледі. Егер жалдау шарты іске асырылмаса, экономикадағы адами ресурстар өндірістің дербес факторы ретінде заманауи экономикалық теориямен түсіндірілетін кәсіпкерлік қызметпен ұсынылған [57].

«Экономикс» теориясының марксистік доктринадан басты айырмашылығы, онда еңбек процесі капиталисттің жұмыс күшін тұтыну процесі ретінде қарастырылады, ал кәсіпкер жалдамалы қызметкерге сыныптық ұстанымдардан қарама-қайшы келеді, оған бірақ өндірісті ұйымдастырушы емес, пайдаланушы рөлі беріледі.

Өндірісті ұйымдастырушы үшін басты құндылық қазіргі заманғы экономикалық теория жұмыс күшін анықтайды.

Бұл категорияның мәнін тану үшін біз экономикалық әдебиеттің сөздік және энциклопедиялық көздерін пайдаландық. Экономикалық әдебиетте келтірілген жұмыс күшінің анықтамаларының мазмұнын талдау оның мәні үш негізгі аспектісіне келтіреді: өндіріс факторына [58, 59]; еңбекке қабілеттілік (мүмкіндіктер) жиынтығына [60-66]; еңбекке қабілетті халыққа [67, 68].

Аталған анықтамалар аспектілерінің біріншісінде жаңа тұтыну құнын құру үшін жаңа тауарлар мен қызметтерді өндіруге жұмыс күшін пайдалануға; екінші аспектіде – оның жеткізушінің (меншік иесінің, иесінің) еңбекке қабілеттілігі мен мүмкіндіктерінің жиынтығымен көрсетілетін жұмыс күшінің әлеуетіне; үшінші аспектіде – жұмыс күшінің шығу тегінің демографиялық көзіне, халықтың құрамында экономиканың еңбек ресурстарын құрайтын еңбекке қабілетті, экономикалық белсенді халық санатын бөлуге назар аударады.

Біздің ойымызша, жұмыс күшін түсіндірудің әртүрлілігі осы феноменнің күрделілігін, оның мәнін анықтауға түрлі тәсілдерді қолдану мүмкіндігін куәландырады. Мұның қисынды салдары жұмыс күшінің жекелеген анықтамаларына тән проблемалық сәттер болып табылады.

Жұмыс күшінің тек қана «материалдық игіліктер мен қызметтерді» өндіруге арналуы туралы мәлімет [69], мысалы, экономиканың қажеттіліктерін ақпараттық қамтамасыз ету, консалтинг, бизнес құнын бағалау және т. б. салаларында көптеген қызметтер көрсету сипатында жоқ қажетті құндарды өндіру үшін қажетті жұмыс күшін пайдалану саласын шектейді.

Жұмыс күшін еңбекке қабілеттерімен немесе мүмкіндіктерімен теңестіру, бұл қабілеттер немесе мүмкіндіктер өндірістік процесте іс жүзінде іске асырылуы тиіс екенін көрсетпей, яғни жұмыс күші «жұмыс істейтін» болуы тиіс, жұмыс күшінің өндірістік рөлін нивелирлейді (жояды) және оны экономикада әлеуетті пайдалану туралы гипотетикалық болжамға келтіреді.

Тек қана біз жасаған жұмыс күшінің анықтамаларының бірінде ғана оның тауарлық сипаты көрсетілген. Қалған анықтамалар жұмыс күшінің еңбек рыногындағы өзіндік тауар екенін көрсетпейді [58, с. 485].

Ақыр соңында, жұмыс күшін еңбек ресурстарымен теңестіру, біздің ойымызша, нақты және әлеуетті еңбек арасындағы айырмашылықты жоққа шығарады

Бұл аспектіге Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. және Лунева Н.К., назар аударып жұмыс күші мен еңбек ресурстарының мәндік айырмашылығын негіздеп, осы терминдерді төмендегідей тұжырымдайды: «жұмыс күші-адамның еңбекке деген жеке қабілеті, ол мақсатты еңбек қызметі процесінде қолданылады. Әрбір

адам еңбекке қабілетті, бірақ нақты өндірістік күш еңбек процесінде ғана болады» «Еңбек ресурстары-бұл қоғамдық өндірісте жұмыс істеу үшін қажетті физикалық және ақыл-ой қабілеттері, кәсіби дайындығы мен біліктілігі бар ел халқының бір бөлігі. Еңбек ресурстарының саны қазіргі уақытта қоғамда бар тірі еңбектің әлеуетті массасын сипаттайды» [70].

Келтірілген анықтамаларда жұмыс күшінің тауарлық сипаты көрсетілмеген, оның мәнін түсіндірудің жоғарыда бөлінген проблемалық сәттері жойылды, бұл осы анықтамаларды біздің зерттеуде негізге алуға мүмкіндік береді. Олардың бізді қызықтырған проблемаға көзқарастарын талдау «жұмыс күші» терминін түсіндірудің бірнеше тәсілдерін анықтады, оларды екі ғылыми сегментке бөлуге болады: бір өлшемді анықтамалар мен құрамдастырылған ұғымдар. «Жұмыс күші» санатының бір өлшемді ұғымдары, әдетте, бір аспектіге, ал құрамдастырылған – бірнеше аспектіге негізделеді. Бірінші сегментте әлеуметтік (функционалдық), статистикалық (сандық) және нарықтық (тауарлық) аспектілерді бөліп көрсетуге болады.

Екіншісінде-функционалдық амалдың статистикалық және функционалдық амалдың нарықтық амалдың комбинациясы.

Бұдан әрі «жұмыс күші» санатын анықтауды қалыптастыруға жоғарыда көрсетілген тәсілдерді қарастырайық. Алдымен «жұмыс күші» санатын анықтаудың әлеуметтік (функционалдық) тәсіліне жүгінеміз, ол классикалық болып табылады, өйткені ол саяси экономикада қолданылады: жұмыс күші – бұл «ағзаға ие физикалық және рухани қабілеттердің жиынтығы, адамның тірі тұлғасы және ол қандай да бір тұтыну құнын өндіргенде әр уақытта іске қосылатын болады». Мұндай анықтама К. Маркспен берілген [71].

В.С. Буланов және Н.А. Волгин «жұмыс күшін» түсіндіруде марксистік көзқарастың теоретиктері бола отырып, адамның еңбекке қабілеттілігінің мәнін білдіреді [72].

Н.П. Скосырева жұмыс күшінің түсінігін сапалы сипаттамалармен синтездейді және бұл тек еңбекке қабілеттілік емес, бұл-еңбекке қабілеттілік, яғни адамның белгілі бір сапа мен көлемнің жұмысын орындауға мүмкіндік беретін денсаулық, білім мен іскерліктің жай – күйі екенін түйіндейді [73]. Дегенмен, негізде қарастырылатын терминнің марксистік мағыналық жүктемесін белгілейді.

М.Я. Озеров «жұмыс күші» терминінің мәнін адамның еңбекке деген туа пайда болған және пайда болған физикалық, зияткерлік және рухани қабілеттерінің жиынтығы, тауарлар өндіру және қызметтер көрсету кезінде қажетті және тікелей пайдалануға арналған [74].

Л.А. Андросова жұмыс күші түсінігін адамның еңбекке қабілетін, яғни өндірісте қолданылуға мүмкін болатын физикалық және зияткерлік деректердің жиынтығын деп түсінеді [75].

Д.Н. Шайкин жұмыс күші – бұл адамның еңбек қызметіне айқын физикалық және ақыл-ой қабілеттіліктерінің жиынтығы деп көрсетеді [76].

О.И. Кулебакина Үлкен кеңестік энциклопедиясына сілтеме жасап, жұмыс күші еңбекке қабілеттілікті анықтайды, өмірлік игіліктерді өндіру үшін

пайдаланатын және адам ие болатын физикалық және зияткерлік қабілеттерінің жиынтығы болып табылады [77].

Үлкен экономикалық сөздікте жұмыс күші- еңбекке қабілетті халықтың белгілі бір санаты [78].

Е. Сахоньконың пікірінше, жұмыс күші – бұл адамның тауар ретінде сатылуына немесе сатылмауына қарамастан, өндірістік еңбекке қабілеттілігі болып табылады [79].

Е.А. Волкова мен Е.В. Калининкова жұмыс күші негізгі ресурс болып табылады және адамның еңбек қызметіне қатыса алатын физикалық, ақыл-ой және рухани қабілеттерінің жиынтығы болып табылады [80].

А.Е. Мрачковский мен А.А. Михайлов толық анықтама ұсынады. «Жұмыс күші-адамның, оның тасымалдаушысының биоәлеуметтік қасиеттерінің жиынтығымен анықталатын еңбекке қабілеттілігі, адам еңбек процесінде пайдаланатын психофизиологиялық және рухани қабілеттерінің бірлігі». Олар сондай-ақ «жұмыс күші» өз тасымалдаушысына тең емес, бұл біздің зерттеулеріміз үшін маңызды деп қортындылайды. Бұл тек жеке тұлғаның бір ғана жақтары, табиғи нышандарын, физикалық әлеуетін, адамның әлеуметтік қалыптасқан қасиеттерінің бір бөлігін іске асыратын оның қызметі өндіріс құралдарымен өзара іс-қимыл жасау және еңбек кооперациясы мен материалдық игіліктерді өндіруге қатысуы. Адамның дамуы нақты еңбектің белгілі бір түріне қабілеттіліктің шеңберінен алыс шығатын қабілеттерінің кең спектріне ие [81].

О.И. Дудина мен В.А. Зеленков К. Маркс идеясын ұдайы өндіру аспектісінде дамытады, жұмыс күшін адам ие болатын дағдылардың, білімдердің, қабілеттердің жиынтығы ретінде ғана емес, сонымен қатар адам қоғамдық ұдайы өндіріс саласында орынды пайдаланатын және еңбек өнімділігі мен өндірістің өсуіне ықпал етеді, бұл қызметкердің еңбекақысының өсуіне алып келеді, оның денсаулығына қаржы салуына, білім алуына ынталандырады, осылайша, оны одан әрі тиімді қолдану үшін жаңа дағды қорын, білім мен ынталандыруды жинақтайды [82].

Жұмыс күші ұғымының әлеуметтік аспектісін талдау адамның еңбекке қабілеттілігі (функционалдық аспект), яғни өндірісте қолданылуы мүмкін оның физикалық және зияткерлік деректерінің жиынтығы ретінде түсіндіріледі.

Біздің талдауымыздың келесі қадамы экономикалық теорияның классикалық емес бағыттағы еңбектерінде көрініс тапқан «жұмыс күші» ұғымының статистикалық (сандық) және нарықтық (тауарлық) аспектілерін зерттеу болады. Алдымен «жұмыс күші» санатын анықтаудағы статистикалық-сандық тәсілге жүгінеміз.

Өз зерттеулерінде неоклассиктер сапалық талдауға (мазмұнды, себеп-салдар) қарағанда сандық талдау мен математиканы көбірек қолданады, бұл саяси экономистерге көбірек тән.

Нақты болжам беру мақсатында (классиктердің абстрактілі болжамына қарағанда) неоклассиктер неғұрлым қатаң формальды модельдерді құруға барды, олар үшін жасырын емес, оларды экономикалық теорияға қатысты

сыртқы деп санай отырып, экономикалық құбылыстардың тұтас қатарын толығымен жария түрде көрсетті.

Неоклассикалық мектептің өкілдері атты зерттеу қоғамдық еңбек айналысы саласындағы және еңбек рыногында және айналыс саласындағы қоғамдық еңбекке зерттеу жүргізді. Сондықтан да неоклассиктер өз еңбектерінде жалдамалы қызметкердің еңбек қасиеттерін қарастырмайды, ал оның табысын барынша арттыруға және еңбек шығындарын азайтуға ұмтылатын экономикалық адам ретіндегі мінез-құлқын зерттейді. Жұмысшылар өз еңбектерінің ұсынысын реттей отырып, табысты барынша көбейтіп, субъективті шығындарды барынша азайта отырып күш-жігер мен сыйақысын салыстырады.

Мысалы, У.С. Джевонс өзінің еңбек ұсынысының теориясында егер адамның күш-жігері оның шаршағандығы тұрғысынан оң құндылыққа ие болса, онда еңбек индивид қанағаттанбаушылықтан қанағаттануының артуын байқағанша ұсынылатын болады [83].

Халықаралық еңбек ұйымының (ХЕҰ) әдіснамасына сәйкес жұмыс күші (экономикалық белсенді халық) -бұл қарастырылып отырған кезеңде жұмыспен қамтылған немесе жұмыссыз болған адамдар. Көптеген елдер бойынша халықтың экономикалық белсенділігі (жұмыс күші) туралы ақпарат жұмыс күшін іріктеп зерттеу материалдары бойынша дайындалады [84].

Профессор А.Л. Жуков жұмыс күшін жұмыспен қамтылған жалдамалы қызметкерлерді, сондай-ақ жалдамалы жұмыс іздеуші адамдарды анықтайды [85].

С.Ю. Роцин және Т.О. Разумова өзінің еңбек қызметін ұсынатын қызметкерлер жиынтығын жұмыс күші деп санайды, бұл экономикалық белсенді халыққа сәйкес келеді [86].

П.П. Васильев жұмыс күші-бұл нақты еңбек және белсенді халықтың сипаттамасы. Ол материалдық және рухани игіліктерді өндіру процесінде өзекті бола алады [87].

Жұмыс күші-халық, еңбек үрдісіне енгізілген (жұмыспен қамтылғандар) белгілі бір санаттағы адамдардың жиынтығы, – деп Е.В. Нехода түсіндіреді [88].

О.В.Кудрявцеваның пікірінше, жұмыс күші-бұл жұмыспен қамтылғандардың жиынтығы (себебі бұл факт марксистік теорияны жақтаушылармен, сондай-ақ қазіргі ғалымдармен расталады) және жұмыссыздардың жиынтығы [89].

«Жұмыс күші» ұғымында 16 жастан жоғары жұмыс істейтін жұмыскерлер немесе жұмысы бар, немесе оны іздеумен белсенді айналысатындарды, немесе жұмыстан босатылғаннан кейін оның қызметтеріне қайта жүгінетіндерді» – деп еңбек экономикасының қазіргі заманғы американдық зерттеушілері Р. Эренберг пен Р. Смит осылай түсіндіреді [90].

Келтірілген анықтамалардан көрініп тұрғандай, жұмыс күші статистикалық объекті ретінде қоғамның өндірістік-шаруашылық қызметіне қатысуға қабілетті белгілі бір жастағы адамдардың санымен қарастырылады.



Үшінші аспектіде– «жұмыс күшін» нарықтық-тауарлық ұғымы ретінде қарастыруға болады. Нарықтық-тауарлық тәсіл негізінде классикалық саяси экономияның постулаттары жатыр. Оны негізінен (П. Самуэльсон, М. Фелдстайн, Р. Холл) неоклассиктер ұстанды, ал 1980-ші жылдары оны экономика концепциясының жақтаушылары да қолдады (Д. Гилдер, А. Лаффер және т.б.) [91]. Саяси экономикалық тұжырымдаманы ұстанушылар еңбек нарығы, барлық өзге нарықтар сияқты баға тепе – теңдігінің негізінде әрекет етеді деп санайды, яғни негізгі нарықтық реттеуші баға, бұл жағдайда-жұмыс күшінің бағасы (жалақы) болып табылады. Олардың пікірінше, жалақы көмегімен жұмыс күшіне сұраныс пен ұсыныс реттеледі, олардың тепе-теңдігі сақталады.

Білім мен біліктілікке (адами капиталға) инвестициялар-бұл осы салымдарға пайда нормасы төмендегенге дейін жүзеге асырылатын машиналар мен жабдықтарға инвестициялар ұқсастығы (аналогы).

Неоклассикалық тұжырымдамадан жұмыс күшінің бағасы нарық қажеттіліктеріне икемді әрекет ете отырып сұраныс пен ұсынысқа байланысты ұлғайып немесе азайады, ал егер еңбек нарығында тепе-теңдік болса, жұмыссыздық мүмкін емес болады. Осылайша, неоклассиктер классикалық саяси экономияның постулаттары контекстінде жұмыс күшін өндірістік жасампаздық қасиеттері тұтас фирманың бәсекеге қабілеттілігі мен табыстылығын айқындайтын тауар ретінде қарастырады. Ол құны жиынтық параметрлермен, яғни физикалық, ақыл-ой және рухани қабілеттермен анықталатын ресурс болып табылады, соның арқасында адам өзінің экономикалық пайдасын барынша арттыру мақсатында еңбек рыногында өзінің жұмыс күшін сата алады.

С. Трошина жұмыс күші – сатушы жалдамалы қызметкер, ал сатып алушы – жұмыс беруші болып табылатын тауардың ерекше түрі екенін атап өтті [92].

В.В. Адамчук, О.В. Ромашов және М.Е. Сорокина жұмыс күшіне нарықтық аспектіге қатысты үш көзқарасты қарастырады. Бірінші- нарықтық қатынастардың марксистік теориясын жақтаушылары еңбек рыногында жұмыс күші сатылады, яғни жұмыс беруші пайдаланатын еңбекке қабілеттілік деп түсіндіреді. Екінші, қазіргі экономикалық теорияға қатысты, олардың пікірінше, еңбек рыногында еңбек сатылады және сатып алынады, ал жалақы еңбекке алынатын ақы (және бұл еңбекақы деп аталады) деп дәлелдейді. Ақырында, еңбек рыногын ресурстық рынок ретінде анықтайтын үшінші көзқарас. Сатып алу-сатудың негізгі субъектілері ретінде жұмыс беруші – еңбекті сатып алушы, сондай – ақ заңды түрде еркін және заңды жағынан қорғалған меншік иесі-еңбек ресурсының сатушысы болады. Соңғысы өзінің жұмыс күшінің иесі және тасымалдаушысы болып табылады, яғни еңбек қызметінің белгілі бір түрлеріне өз қабілеттерінің барлық жиынтығы [93].

А. Тюрина жұмыс күші – бұл арнайы тауар, экономикалық субъектілердің қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін жаңа тауарлар мен қызметтерді жасау процесіне тікелей қатысатын өндіріс факторы деп нақтылайды [94].

Нарықтық аспектінің мән мәтініндегі жұмыс күшінің қаралған анықтамалары бізге жұмыс күшін сатушы жалдамалы қызметкер, ал сатып алушы – жұмыс беруші болып табылатын тауардың ерекше түрі ретінде қаралуы мүмкін екендігін көрсетеді.

В.А. Вайсбурд «жұмыс күші» терминін мынадай түрде: біріншіден, адамның материалдық және рухани игіліктерді өндіру, қызмет көрсету үшін, яғни еңбек қызметін жүзеге асыру үшін пайдалана алатын физикалық, рухани және зияткерлік қабілеттерінің жиынтығы ретінде; екіншіден, еңбекке қабілеттілікті тасымалдаушы-аталған қабілеттері бар адамдардың жиынтығы ретінде талдайды. Ол жұмыс күші, еңбекке қабілеттілік ретінде, осы қабілеттің тасымалдаушыларымен – адамдармен сәйкестендіріледі деп тұжырымдайды [95].

Ғалымдар А.И. Рофе, Б.Г. Збышко және В.В. Ишин айтқандай, «жұмыс күші» ұғымы, негізінен екі мағынада қолданылады, бұл ұғымды саяси экономиканың термині ретінде қолданудан басқа, адамның еңбекке қабілеттілігін, оның еңбек мүмкіндіктерін білдіретін; әрекетке қабілетсіз азаматтарды қоспағанда, 16 жастан бастап қабылданған зейнеткерлік жасқа дейінгі, жұмыс істейтін немесе жұмыссыз адамдардың жалпы саны ретінде әрекет теуге қабілетсіз азаматтардан басқа [47, с 49, с. 50].

В.А. Киселевтің айтуынша, жұмыс күші – бұл адамның еңбекке қабілеттілігі, оның еңбек мүмкіндіктері; жұмыс істейтін немесе жұмыссыздардың жұмысқа қабілетті жастағы (16 жастан зейнеткерлікке шығуға қабылданған жасқа дейін) адамдардың жалпы саны [96].

Б.М. Генкин жұмыс күшін анықтауға қазіргі заманғы авторларға, атап айтқанда С. Эренбергке сүйенеді, «жұмыс күші» термині жұмысшылардың әлеуетін жиі көрсетеді: олардың санын, білімі мен іскерлігін [97].

И.В. Федченко жұмыс күші–бір уақытта еңбек қызметіне және тауарға қабілеттілігі бар, еңбек рыногында сатып алу-сату объектісі болып табылатын, сондай-ақ еңбек қызметі кезеңінде жалақыға алмасады деп анықтады [98].

Р. Полонский жұмыс күші кәсіпорынның бәсекеге қабілеттілігі мен табыстылығын толығымен анықтайтын өндірістік жасампаздық қасиеттері ерекше тауар болып табылады деген пікір айтады. Ол негізгі ресурс болып табылады және адамның еңбек қызметіне қатыса алатын физикалық, ақыл-ой және рухани қабілеттерінің жиынтығымен анықталады. Жұмыс күшінің тауар ретіндегі ерекшелігі-бұл тауардың иесі мен тасымалдаушысы оның барлық құқықтары бар қызметкер болып табылады [99].

Сонымен, еңбек ресурстарының жұмыс күшіне айналу үрдісі меншік иесінің еңбекке қабілеттілігін сақтау туралы ескертпесі тұйық, циклдық сипатқа ие болады. Шын мәнінде, еңбекке қабілеттілікті жұмыс күші сапасының жалпылама сипаттамасы ретінде қарастыруға болады, тарихи нақты сипаты бар және оның меншік иесінің дамыған қасиеттері түрінде көрініс табатын, оның қабілеті мен белгілі бір нақты еңбек қызметіне дайындығын көрсетеді [100].

Осылайша экономикалық қатынастар жүйесіндегі «жұмыс күші» ұғымын тұжырымдай отырып, мынадай қорытындыға әкеледі:

- белгілі бір қаблеттіліктердің жиынтығы деп және оның еңбек өнімділігі мен өндірістің өсуіне ықпалын сипаттаған;
- экономикалық белсенді халық санаты деп бөлген;
- бәсеке қаблеттіліктің қасиеттерін сипаттайтын нарықтық- тауар ретінде қарастырған.

### **1.3 Аграрлық еңбек рыногы қалыптасуының шетелдік тәжірибесі**

Халықаралық практикада жұмыспен қамту мен жұмыссыздықты реттеудің әртүрлі құралдарын пайдаланудың тұрақты үйлесімі байқалады, олар еңбек рыногында мемлекет жүргізіп отырған саясатты кеңінен түсінумен және осы нарықтың қалыптасқан институттарын және осы саладағы күнделікті тәжірибелерді ескере отырып келіседі. Мұндай үйлесімдер, әдетте, эмпирикалық қалыптасқан ретінде айқындалады және еңбек рыноктарының елдік модельдерін білдіреді. Бұл ретте дәстүрлі түрде басқа үлгілерден біршама айқын ерекшеленеді.

Ақпараттың қол жетімділігі дамыған елдердегі аграрлық еңбек рыноктарының қолданыстағы модельдерінің алуан түрлілігін зерттеуге мүмкіндік береді. Мысалы, бірқатар елдерде – Жапонияда, Францияда, Германияда – жұмыспен қамту жүйесінің құрылымы қатаң орталықтандырылған. Басқа елдерде-АҚШ пен Италияда мұндай қатаң орталықтандыру жоқ. АҚШ-тың штаттардағы жұмыспен қамту қызметтері жұмыспен қамту және жұмыссыздарға материалдық көмек көрсету туралы өз заңдары бар және өте алуан түрлі, ол тек аграрлық ортада ғана емес жұмыспен қамту саясатында басым рөл атқарады. Италияда бірқатар облыстарда жұмыспен қамту қызметтері автономды және еңбек жөніндегі орталық органдарға тәуелді емес [101].

Жұмыспен қамту қызметтері өз қызметінің басым бағыттары бойынша ерекшеленеді. Швецияда жұмыспен қамтудың белсенді саясаты ауылдық аймақтардағы жұмыссыздықтың алдын алуға бағытталған. Бұл мақсаттарға жұмыспен қамту қорларынан қаражаттың көп бөлігі жұмсалады. Жапонияда жұмыссыздықтың алдын алуда осы елде қабылданған дәстүрлі еңбек қатынастары маңызды рөл атқарады.

Көптеген елдерде өндірісті инновациялық модернизациялауға байланысты Аграрлық рынок қызметкерлерінің қысқаруы кезеңінде жұмыспен қамту саясатында жұмыссыздарға материалдық көмектен экономикалық белсенділікті ынталандыруға баса назар аударылады: аграрлық кәсіпорындарға жұмыс орындарын құруға субсидиялар, өндірісті кеңейту арқылы кәсіпорындарда кадрларды ұстап қалу, өндірісті инновациялық жаңғырту кезеңінде қызметкерлерді қайта даярлау. Осы кезеңде жұмыссыздық бойынша жәрдемақы беру шарттары күшейтіледі: жәрдемақы төлеу кезеңдері қысқарады, жұмыссыздық бойынша жәрдемақы алуға үміткер жұмыссыз мәртебесіне қойылатын біліктілік талаптары артады.

Кәсіпорындар жұмысшыларды жұмыстан шығару қымбат нәрсе деп санайды, оларды басқа жұмыс түрлеріне қайта жүктеу жақсы [102]. Ал

жосықсыз фирмалар қызметкерлерге өздері жұмыстан шығаратын жағдайлар жасайды.

Аграрлық еңбек рыногы модельдерінің негізгі элементтері кадрларды қайта даярлау жүйелері, кәсіби-біліктілік деңгейін арттыру әдістері, бос жұмыс орындарын толтыру практикасы, ұжымдық шарт негізінде реттеу ерекшеліктері болып табылады.

Жапондық модель. Бұл елдегі еңбек қатынастарының жүйесі «өмірлік жалдану» деп аталатын жүйеге негізделген, ол жұмысшыларға кәсіпорында 55-60 жыл жұмыс істеуге кепілдік береді, сондықтан қызметкерлер үшін инновацияларды енгізу тек аграрлық салада ғана мүмкін емес. Кәсіпорында кадрларды «өмір бойы жалдау» жүйесімен бекіту компанияға фирмаішілік деңгейде біліктіліктің толық қалыптасуын жүргізуге, кадрлардың кәсіби біліктілік құрамын жұмыс орындарының құрылымымен, техника мен технологияның дамуымен, шығарылатын өнімнің модификациясымен жедел сәйкестендіруге мүмкіндік береді. Алғашқы 10-12 жыл ішінде қызметкерлер өздерінің кәсіби бейінін және фирмаішілік ұтқырлыққа дайындығын кеңейту мақсатында жоспарлы тәртіппен жаңа жұмыс орындарына 3-4 рет ауысады. Әдетте әйелдер «өмірлік жалдану» жүйесіне кірмейді және олардың жұмыс өтілі ерлерге қарағанда аз [103].

«Өмірлік жалдану» бірегей жүйесі модернизацияны дәстүрмен үйлестіруге мүмкіндік береді, ал қызметкерлер мен әкімшілік арасындағы қатынастар келісім-шарт негізінде құрылғанымен, жапондар мұндай жүйенің барлық нақты жақтарын өз дәстүрлерімен байланыстыра отырып шеше алды. Компания зейнетке шыққанға дейін жұмысқа орналасуға кепілдік беретін отбасы болды. Адам аграрлық еңбек рыногына тән физикалық еңбекті орындай алмаса, оған басқа функцияларды орындау ұсынылады.

АҚШ-тың экономикалық дамуының маңызды факторы қаржы, ал Жапонияда кадрлар болды. Осылайша, Жапонияда сәттіліктің стратегиялық факторы өмір бойы жұмыс істеуге кепілдік беретін қызметкерлер болды.

Айта кету керек, өмір бойы жұмысқа орналасу заңды түрде бекітілмеген; оның мәлімдемесі дәстүрге құрмет болып табылады, компания өзінің әр қызметкеріне зейнетке шыққанға дейін моральдық тұрғыдан қамқорлық жасайды. Басқа елдерде компания әкімшілігі өз қызметкерлерін әлсін-әлсін жазалайтын немесе ынталандыратын «қамшы және прәндік» философиясын қолданады. Жапон менеджменті басқаша жұмыс істейді. Ол жақсы жұмыс нәтижелеріне қол жеткізу үшін жұмыстан босату немесе қаржылық ынталандыру қаупіне жүгінбейді. Еңбекақы еңбек өтілі мен біліктілігіне сәйкес белгіленеді. Штат жеке қасиеттерге негізінде қалыптасады, онда құзыреттіліктен гөрі адалдық жоғары бағаланады.

Демек, кәсіпкерлердің инновацияларды енгізу арқылы кадрлық мәселелерді шешуге деген ұмтылысы қызметкерлерді жұмыстан босату арқылы емес, қызметкерлерді өзара келісім бойынша еншілес кәсіпорындарға немесе басқа компанияның кәсіпорындарына ауыстыру арқылы жүзеге асырылады.

Жоғарыда айтылғандардың бәрі тек компанияның тұрақты қызметкерлеріне қатысты. Уақытша мәртебесі бар қызметкерлер алдымен жұмыстан шығарылады. Компанияның мөлшері неғұрлым аз болса, уақытша жұмысшылардың үлесі көп болып, соғұрлым жұмыссыз қалу қаупі жоғары болады.

Өмір бойы жұмысқа орналасу негізінен шағын фирмаларды қосалқы мердігерлік шарттармен пайдаланатын ірі фирмаларға тән. Сондықтан ірі фирмалар, қажет болған жағдайда, өз штаттарын қысқартпайды, бірақ қосалқы мердігерлік жұмыс көлемін азайтады, ал шағын фирмалар өз қызметкерлерінің бір бөлігін қысқартуға мәжбүр болады.

Алайда, тәжірибе көрсеткендей, өмір бойы жалдау жүйесі кейбір кемшіліктерсіз болмайды. Кәсіпкерлер тұрғысынан оның басты кемшілігі - бұл кейбір жағдайларда жұмыс күшін ұтымсыз пайдалануға әкеледі, өйткені штаттың артық мөлшерін азайту мүмкін емес. Бүгінгі таңда өмір бойы жалдау жүйесі консервативті болып саналады, өйткені ол феодалдық сипатта бола отырып, демократия рухымен, техникалық модернизациямен және фирмалардың шығындарын кез-келген жолмен, соның ішінде жұмыстан шығарумен де жақсы араласпайды.

АҚШ моделі. Оған аграрлық еңбек рыногын орталықсыздандыру тән. АҚШ-тың әр штатында аграрлық секторда жұмыспен қамту туралы өз заңнамасы, жұмыссыздықтан сақтандыру қорлары бар. Жарналарды кәсіпорындар мен жұмысшылардың өздері мемлекеттік қорларға және федералды қорға бөлек төленеді.

Жұмыспен қамту саясаты да тән. Егер кадрларды қысқартуға әкелетін инновациялардың көмегімен өндірісті модернизациялау қажет болса, АҚШ фирмалары жұмысшыларды жұмыстан шығаруға жүгінеді. Сонымен қатар, қызметкерлер жұмыстан босатылғанға дейін жұмыстан босату туралы ақпарат алмайды. Сонымен қатар, фирмалар мен кәсіподақтар жасасқан ұжымдық шарттардың ережелері бар екенін атап өткен жөн, оған сәйкес еңбек өтілі үлкен қызметкерлер жұмыстан босатылған кезде еңбек өтілі жоқ қызметкерлерге қарағанда артықшылыққа ие болады. Алайда АҚШ-та ұжымдық шарттармен қызметкерлердің тек 25% қамтылған.

АҚШ-та ірі аграрлық фирмалар, әдетте, жұмысшылардың кәсіби дайындығына көп көңіл бөледі. Жалақы мөлшері және басқа да төлемдер ұзақ уақытқа жасалатын келісімшарттарда белгіленеді.

Осылайша, АҚШ-тың аграрлық еңбек рыногындағы саясатына Жапон кәсіпорындарындағыдай қамқоршылдықтың белгілері тән емес, ал жұмыс күшіне шығындардың азаюы кәсіпорын ішінде немесе бір компанияның кәсіпорындары арасында қозғалу есебінен емес, жұмысшыларды жұмыстан шығару арқылы жүреді. Аграрлық еңбек рыногындағы мұндай саясатқа қарама-қайшылық-бұл кәсіби және географиялық тұрғыдан жұмыс күшінің жоғары ұтқырлығы болып табылады. Мұндай саясаттың нәтижесі – аграрлық сектордағы жұмыссыздықтың салыстырмалы түрде жоғары деңгейі Швеция мен Жапония сияқты елдерге қарағанда әлдеқайда жоғары. Сонымен бірге,

жұмыссыздардың едәуір бөлігі (40%) бір ай ішінде жұмыс табады, яғни жұмыссыздық ұзаққа созылмайды. Бірақ бұл кадрлар әрдайым аграрлық салада жұмыс істемейді, көбінесе олар қызмет түрін толығымен өзгертеді [104]. Швецияда жұмыспен қамту мәселесін шешу үлкен қызығушылық тудырады.

Шведтік модель. Швецияның аграрлық сектордағы жұмыспен қамтудың салыстырмалы түрде жоғары деңгейіне жетудегі жетістігі белсенді жұмыспен қамту саясатын жүргізу арқылы қол жеткізілді. Швеция жұмысшыларды кәсіби даярлауға және жұмыс орындарын құруға басқа елдерге қарағанда көп ақша жұмсайды, дегенмен оның жұмыспен қамтуға кететін бюджеті басқа елдермен салыстырғанда жоғары емес.

Швецияның жұмыспен қамту саясаты аграрлық салада толық жұмыспен қамтуды құрудың дәстүрлі стратегиясы – жалақы мен бағаны бақылаумен бірге аграрлық кешендегі жұмыс күшіне деген жоғары сұранысты қолдау – инфляцияның жоғары деңгейіне және жалақының өзгеруіне әкелуі керек екенін көрсетті. Сондықтан толық жұмыспен қамтуға қол жеткізудің жаңа моделі әзірленді және қабылданды, онда 4 негізгі элемент: шектелген фискалдық саясат, ынтымақты жалақы саясаты, аграрлық еңбек рыногында жұмыспен қамтуды қолдаудың белсенді саясаты, инновацияларды енгізуге байланысты аграрлық салалардағы қысқартулар бойынша шектеулер болды.

Ресейдегі жағдай. Ресейде аграрлық еңбек рыногын реттеудің белгілі бір тәжірибесі бар. Аграрлық саладағы жұмыс күші рыногының жағдайы және оны реттеу нысандары тән, бұл кезде жұмыссыздыққа қарсы күрес мәселелерін ұлттық экономиканың инновацияларды енгізуге және білікті жұмыс күшінің кадрлық құрамын жаңартуға деген қажеттілігімен үйлестіру қажеттілігі туындайды. Еңбек ұсынысы негізінен жұмыссыз қалған адамдардан емес, алғаш рет жұмыс күшін ұсынатын адамдардан келеді.

Аграрлық еңбек рыногындағы жұмыс күшінің артық болуы ауылдық жерлерде жұмыс күшінің артық болуымен байланысты. Бұл аграрлық сектордың ұзаққа созылған дағдарысын, бастапқыда еңбек өнімділігінің төмен деңгейін, жерді пайдаланудың ұтымсыз нысандарын туындатады.

Маусымдық кезеңдерде аграрлық еңбек рыногын реттеу корреспонденттік пункттер құру арқылы ауыл халқының қалаларға ағынын реттейтін желіні ұйымдастыру жолымен жүрді. Біртіндеп еңбек биржалары арқылы барлық жұмыс күшін жалдау міндеттемесімен байланысты әкімшілік реттеу әдістерінен ерікті жалдау, тіркеу және жұмысқа қабылдау принципіне көшуді жүзеге асырады. Сонымен қатар, жұмыссыздықпен күресудің негізгі шараларына: дайындық, зауыттық-фабрикалық оқыту, әлеуметтік сақтандыру органдарының жұмыссыздық бойынша жәрдемақы беруі, қоғамдық жұмыстарды жүргізу тәжірибесі, жұмыссыздарға еңбек көмегі, жұмыссыздықпен күрес айлықтарын ұйымдастыру кірді. Яғни, жұмыс инновацияларды енгізуге байланысты кадрларды қысқартуға қатысты аграрлық кәсіпорындардың саясатын реттеуге емес, туындаған проблеманы жоюға бағытталды [105].

Ресейдегі аграрлық еңбек рыногының қалыптасқан моделі туралы айтуға әлі ерте, өйткені аграрлық сектордың инновациялық процестеріне сәйкес тиімді және ұтымды жұмыспен қамту саясатының бағыттары түпкілікті дамымаған. Аграрлық еңбек рыногының моделін әзірлеу кезінде аграрлық кәсіпорындарды дамытудың барлық прогрессивті бағыттары ескерілуге тиіс:

- кәсіби-біліктілік қайта даярлау жүйесі;
- жаңғыртылуына қарамастан жұмыспен қамту кепілдігін қамтамасыз ету;
- қызметкерлерді кәсіпорынның мүддесіне тарту және т.б.

Қаралған модельдерді жинақтай отырып, олардың кез келгенінде мемлекеттің еңбек рыногын реттеудегі рөлі танылатынын атап өтуге болады, бірінші кезекте жұмыссыздықты қысқарту міндеті қойылады. Сонымен қатар, мемлекеттің экономикаға оңтайлы араласуын түсінудегі және пайдаланылатын тетіктерді түсінудегі айырмашылық принципті болып табылады (кесте 1).

Кесте 1 – Еңбек рыногының модельдерінің артықшылықтары мен кемшіліктері

Модельдер	Артықшылықтары	Кемшіліктері
1	2	3
Жапондық	<ul style="list-style-type: none"> <li>– елдегі еңбек қатынастары қызметкердің зейнеткерлік жасқа дейін жұмыспен қамтылуына кепілдік беретін «өмірлік жалдануға» негізделген;</li> <li>– материалдық игіліктердің (жалақы, сыйлықақы, әлеуметтік төлемдер) мөлшерін жұмыс өтіліне қарай арттыру көзделеді;</li> <li>– әрбір қызметкер бірнеше кәсіптерге ие, бұл өзара алмастыруды қамтамасыз етеді және қарапайым жұмыс орындарын жояды</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– жастардың қызмет ету аясының тар болуы;</li> <li>– жұмыс күшін ұтымсыз пайдалануға әкеледі.</li> </ul>
Америкалық	<ul style="list-style-type: none"> <li>– әр штаттың аграрлық секторда жұмыспен қамту туралы өз заңнамасының болуы,</li> <li>– жұмыссыздықтан сақтандыру қорларының болуы;</li> <li>– жұмыс күшінің жоғары ұтқырлығы;</li> <li>– жалдамалы қызметкер өз білімін өзі ойлайды;</li> <li>– еңбекақы мөлшерлемелерін белгілеу кезінде сауалнамалық деректер (жұмыс өтілі, білімі) есепке алынбайды</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– экономиканың құлдырауы кезінде жұмысшыларды жұмыстан шығару практикасы қолданылады.;</li> <li>– келісімшарт жүйесімен жұмысшылардың 25%-ы ғана қамтылған, ал қалғандары келісімшарттар негізінде жұмыс істейді.</li> </ul>
Шведтік	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ауылдық аймақтардағы жұмыссыздықтың алдын алуы;</li> <li>– жұмыспен қамтудың белсенді мемлекеттік саясаты;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– жеке жұмысшыларға төмен еңбек ақы төлеу;</li> <li>– еңбек рыногына жастардың жұмысқа орналасу қиындығы.</li> </ul>

## 1-кестенің жалғасы

1	2	3
	– мемлекет білім беруді қаржыландырады, мемлекеттік секторда жұмыс орындарын құрады, жұмыс орындарын құру мақсатында жеке компанияларды субсидиялайды	
Ресейлік	– аграрлық еңбек рыногын реттеудің белгілі бір тәжірибесі бар; – жұмыссыздықпен күресудің негізгі шаралары ұйымдастырылады	– ауылдық жерлерде жұмыс күшінің артық болуы; – елдің аграрлық сектордың инновациялық процестеріне сәйкес тиімді және ұтымды жұмыспен қамту саясатының бағыттары түпкілікті дамымаған
Ескерту – Автормен құралған		

Шетелдік модельдердің тәжірибесін қарастыра отырып, Қазақстанға келесі сәттерді қабылдауға болады. Бұл белгілі бір топтар бойынша, мысалы: мектепте толық аяқтамаған жастар, ұзақ үзілістен кейін жұмысқа оралған әйелдер, мүгедектер, түрмеде отырып келгендер үшін оқыту арқылы жұмыссыздарды тегін қайта даярлау жүйесін қабылдауға болады. Ал Жапондық модельге келетін болсақ, онда қызметкерлерді ұзақ уақыт бойы пайдалануға бағдарлау тиімді шешім болып табылады.

Сонымен бірге мемлекеттің экономикаға оңтайлы араласуын және пайдаланылатын тетіктерді түсінудегі айырмашылық принципті болып табылады. Ол әлеуметтік-экономикалық және саяси құрылымның ерекшеліктеріне, мәдени дәстүрлерге байланысты өзгеріп отырады, экономикадағы және еңбек рыногындағы ахуалдың және үстемдік ететін әлеуметтік көзқарастың өзгеруіне байланысты өзгертіледі.

Диссертацияның бірінші бөлімі бойынша келесідей қорытынды жасауға болады:

1. Экономикалық ойдың әртүрлі бағыттары өкілдерінің көзқарастары мен теориялық зерттеулерін шолу негізінде халықшаруашылығының басты элементі болып табылатын еңбек рыногын қалыптастыру мен дамуының теориялық тәсілдері жүйеленді. Еңбек рыногына қатысты алғашқы ғылыми зерттеулер мен нарықтық экономика жағдайында оны пайдалану мәселелері айқындалды.

«Аграрлық еңбек рыногы» түсінігінің анықтамалары мен оған тән сипаттамаларды ескере отырып, авторлық анықтама бердік: «аграрлық еңбек рыногы- ауыл шаруашылығы саласындағы жұмыс берушілер мен жұмысшылар арасындағы келісілген мүдделерді сипаттайтын және өзара әрекеттесетін қоғамдық қатынастар жүйесі»

Аграрлық еңбек рыногын қалыптастыру мен дамуының ғылыми негіздерін жалпылай отырып, біз келесідей қорытындыға келдік.



Әр түрлі ғалымдар мен мамандардың «еңбек рыногы» ұғымының анықтамаларын талдау барысында осы ұғымға тән ерекшеліктерді анықтадық: біріншіден, еңбекақы мөлшерінің еңбек ұсынысына тәуелділігі, яғни ақылы жұмыспен қамтитын санат ретінде сипаттаса; екіншіден, сату- сатып алу орны немесе келіссөздерге қатысу мақсатында кездесетін орын деп қарастырған; үшіншіден жұмыс күшіне қатысты қатынастар жиынтығының сапалық сипаттамаларын қарастырған.

2. Еңбек экономикасының дамумен қатар «жұмыс күшінің» туралы ғылыми түсінік кеңейе түсетінін және бұл қоғамдық өндіріс қажеттіліктеріне сәйкес қалыптастырылатын бәсекеге қаблетті қызметкердің кәсіби-біліктілік сипаттамаларымен көрінетінін байқадық. Осылайша экономикалық қатынастар жүйесіндегі «жұмыс күші» ұғымын тұжырымдай отырып, мынадай қорытындыға әкеледі:

- белгілі бір қаблеттіліктердің жиынтығы деп және оның еңбек өнімділігі мен өндірістің өсуіне ықпалын сипаттаған;
- экономикалық белсенді халық санаты деп бөлген;
- бәсеке қаблеттіліктің қасиеттерін сипаттайтын нарықтық- тауар ретінде қарастырған.

3. Халықаралық тәжірибеден жұмыспен қамту мен жұмыссыздықты реттеудің әртүрлі құралдарын пайдаланудың тұрақты үйлесімін байқадық, олар еңбек рыногында мемлекет жүргізіп отырған саясатты кеңінен түсінумен және осы нарықтың қалыптасқан институттарын және осы саладағы күнделікті тәжірибелерді ескере отырып келісілген. Қаралған модельдерді жинақтай отырып, Қазақстанға келесі сәттерді қабылдауға болады. Бұл белгілі бір топтар бойынша, мысалы: мектепте толық аяқтамаған жастар, ұзақ үзілістен кейін жұмысқа оралған әйелдер, мүгедектер, түрмеде отырып келгендер үшін оқыту арқылы жұмыссыздарды тегін қайта даярлау жүйесін қабылдауға болады.

## **2 АҚМОЛА ОБЛЫСЫНДА АГРАРЛЫҚ ЕҢБЕК РЫНОГЫНЫҢ ҚАЗІРГІ ЖАҒДАЙЫ**

### **2.1 Ақмола облысының ауыл шаруашылығында еңбек рыногын қалыптастырудың ұйымдастырушылық-экономикалық негіздері**

Солтүстік Қазақстан өңірі стратегиялық, аграрлық-өнеркәсіптік өңір болып табылады. Облыс барлық ауыл шаруашылығы өнімінің 11%-ын, Қазақстанда өсірілетін бидайдың 25%-ын өндіреді. Облыстың ауыл шаруашылығын дамыту әлеуеті зор (қара топырақты белдеу шегінде орналасқан), мал шаруашылығын дамытудағы позициясы жоғары. Өңірді келешекте дамыту ауыл шаруашылығын аграрлық-индустриялық әртараптандыру негізінде оның жоғары әлеуетін одан әрі нығайтуға негізделмек.

Солтүстік Қазақстан өңіріне қарасты Ақмола облысы ҚР аграрлық өңірлерінің бірі болып табылады (2019 жылы ҚР ауыл шаруашылығының жалпы өнім құрылымында облыстың үлесі 9,5% құрады). Ақмола облысы ең ірі астықты және қазіргі уақытта, сонымен қатар болашақта да астықтың мықты және қатты бидай түрін шетке шығаратын елдің негізгі экспортер өңірлердің бірі болып табылады. Ауыл шаруашылығы саласындағы жалпы өндіріс көлемінің 1/3 мал шаруашылығының өніміне тиесілі. Барлық мал түрлерінің санын және мал шаруашылығының өнімдерін өндіру көлемін жыл сайын тұрақты түрде арттыру қамтамасыз етілуде.

Облыс, елдегі ең ірі ауыл шаруашылығы өңірлерінің бірі ретінде ауыл шаруашылығының өнімдерін қайта өңдеу кәсіпорындарын дамыту бойынша нақтылы орын алды. Көрсетілген бағытты дамыту мәселесіндегі облыстың ең бәсекеге қабілеттілік артықшылығы - жоғарғы қарқынмен дамып келе жатқан Нұр-Сұлтан қаласының төңірегінде орналасуы. Аймақ Нұр-Сұлтан қаласының азық-түлік белдеуін қамтамасыз етуде маңызды буын болып табылады. Облыстың ауыл шаруашылығы-әртүрлі табиғи-жағдайлар, өндірістік және әлеуметтік құрылымдар деңгейімен, кадр әлеуетімен сипатталатын ерекше материалдық өндіріс саласы.

Жалпы аграрлық рыноктың құрамдас бөлігі бұл жалпы заңдылықтары мен жұмыс істеудің ерекше нысандары және шарттары тән аграрлық еңбек рыногы болып табылады. Аграрлық еңбек рыногын ауыл экономикасында қалыптасқан еңбек қызметін сату-сатып алу туралы сатушы мен сатып алушы арасындағы нақты қарым-қатынастың жиынтығы ретінде сипаттауға болады [106].

Ауыл шаруашылығы экономиканың басым салаларының бірі болып табылады. Өңірде өндірілетін жоғары сапалы азық-түлік бидайы жалпы республикалық көлемнің төрттен бір бөлігін құрайды. Ауыл шаруашылығы өнімін қайта өңдеу жөніндегі кәсіпорындарды дамыту үшін шикізат базасы да, мүмкіндіктері де бар. Өңірдің өнеркәсіптік әлеуеті тау байыту және қайта өңдеу кәсіпорындарымен ұсынылған және олардағы негізгі күш азық-түлік өнімдерін, машина жасау және түсті металлургия өнімдерін өндіруге тиесілі. Ақмола

облысы аумағы бойынша тоғызыншы облыс болып табылады. Облыс құрамында облыстық маңызы бар 2 қала - Көкшетау және Степногорск, аудандық маңызы бар 8 қала (Ақкөл, Атбасар, Державинск, Ерейментау, Есіл, Макинск, Степняк, Щучинск), 17 ауылдық аудан, 5 кент және 602 ауыл мен ауыл бар. ҚР Статистика комитетінің деректері бойынша 2019 жылдың 1 қаңтарына облыс халқының саны 738 587 адамды құрады.

Ауыл шаруашылығы өндірісінің тиімділігін арттыру жұмыспен қамту саласындағы тиімді өзгерістерсіз мүмкін емес – еңбекке ынталандыруды күшейту, оның тиімділігін арттыру, білікті еңбектің ролін арттыру, құрылымдық ілгерілеулер мүддесі үшін жұмыс күшінің еркін құйылуы. Мемлекет еңбек саласындағы жағдайды халық шаруашылығының жұмыс істеуінің макроэкономикалық жағдайларымен байланыстыра отырып, макродеңгейде жұмыспен қамтуды реттеудің ролін өзіне алуы тиіс.

Мемлекеттік жұмыспен қамту саясатына бағдарламалық іс-әрекеттердің жүйесін айқындауда ғана емес, сонымен қатар, барлық меншік нысанындағы кәсіпорындардың кадр саясатына да тікелей бағытталуы тиіс, өйткені дәл осы жерде еңбек саласындағы оң өзгерістер іске асырылады. Мұндай саясаттың толыққанды тұжырымдамасын әзірлеу үшін жұмыспен қамтудың және еңбек рыногының негізделген бағасы болуы қажет.

Еңбек ресурстарын қалыптастыру базасы, еңбек рыногындағы жұмыс күшінің ұсыныстары халық болып табылады. Оның санына, құрылымына, аумақ бойынша орналасу тығыздығына аграрлық өндірістің кадрлармен қамтамасыз етілуі, оның даму перспективалары, сондай-ақ табиғи ресурстарды пайдалану дәрежесі байланысты .

Аграрлық саладағы ең күрделі проблемалардың бірі еңбек рыногының қалыптасуы мен жұмыс істеуі болып табылады. АӨК-дегі күрделі экономикалық жағдай ауыл халқының тиімді жұмыспен қамтылу деңгейінің күрт төмендеуіне алып келді, жұмыссыздықтың кең ауқымды тоқырауы және жағымсыз макроэкономикалық шындыққа реакция және өмір сүру тәсілі ретінде қосымша аз табысты жұмыспен қамтудың әртүрлі нысандарының (ӨҚШ-дағы жұмыс, қайталама, толық емес, бейресми жұмыспен қамту және т.б.) туындауына себепші болды. Нәтижесінде ауылда еңбек рыногы деформацияланған болып шықты.

Алдымен, 2010-2019 жылдар аралығындағы Ақмола облысы бойынша негізгі экономикалық көрсеткіштер қарастырамыз (Қосымша А).

Облыс бойынша ауылдық елді мекендер санының соңғы 10 жылда азаю үрдісі бар егер 2010 жылы 628 АЕМ бар болса, 2019 жылы 38-ге қысқарып 590-ді құрады. 2019 жылы 15 және одан жоғары жастағы экономикалық белсенді халық саны қалалық жерде 202,7 мың адам, ауылдық жерде 225,5 мың адамды құрады.

Жан басына шаққандағы ЖӨӨ өңірдің әлеуметтік-экономикалық даму деңгейін ғана емес, сондай-ақ экономикалық тиімділікті сипаттайтын көрсеткіш болып табылады. 2019 жылы 2010 жылмен салыстырғанда Ақмола облысының ЖӨӨ динамикасы оң үрдіс болды, мұнда облыстың әр тұрғынына келетін ЖӨӨ

3,3 есе артып, 1,8 мың теңгені құрады. Экономикалық өсу динамикасының оң тенденциясы бұл көбінесе республикалық және облыстық деңгейлерде қабылданған мақсатты бағдарламаларды іске асыруға және әлеуметтік жағдайларды жақсартуға байланысты.

Ақмола облысында экономикалық белсенді халық 2019 жылы 2018 жылмен салыстырғанда 1 мың адамға (0,2%), ал 2010 жылмен салыстырғанда 10,6 мың адамға (2,4%) азайған. Ежарлық себептері бойынша жұмыс күшінің құрамына кірмейтін адамдарға 134,8 мың адамды құраса, оның ішінде күндізгі оқу бөлімінде оқитындар-36,0 мың адам, үй шаруашылығын жүргізуге – 1,1 мың адам, зейнеткерлікке шыққандар – 74,1 мың адам, және басқада себептер бойынша – 23,6 мың адамды құрады.

Төмендегі 2-кестеде облыс бойынша жұмыс күшінің саны мен деңгейі көрсетілген.

Кесте 2 – 2010-2019 жылдар аралығындағы Ақмола облысы бойынша жұмыс күші

Жылдар	Жұмыс күші, мың адам	Соның ішінде, мың адам		Деңгейі, пайызбен			
		жұмыспен қамтылған	жұмыссыз	жұмыс күші	жұмыспен қамылған		жұмыссыздық
					15 жас және одан жоғары жастағы халыққа шаққандағы	жұмыс күшіне	
2010	438,8	413,3	25,5	75,9	73,5	94,2	5,8
2011	442,7	418,4	24,3	76,9	73,3	94,5	5,5
2012	439,8	416,4	23,4	77,1	73,0	94,7	5,3
2013	441,9	419,0	22,9	77,6	73,5	94,8	5,2
2014	444,7	422,7	22,0	77,9	74,0	95,1	4,9
2015	429,9	408,1	21,8	75,7	71,9	94,9	5,1
2016	438,0	416,4	21,6	76,5	72,7	95,1	4,9
2017	428,9	408,3	20,6	76,3	72,6	95,2	4,8
2018	429,2	408,7	20,5	76,1	72,4	95,2	4,8
2019	428,2	408,0	20,3	76,1	72,6	95,3	4,7
2019/ 2010, %	97,6	98,7	79,2	100,3	98,8	101,2	81,0
Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [107]							

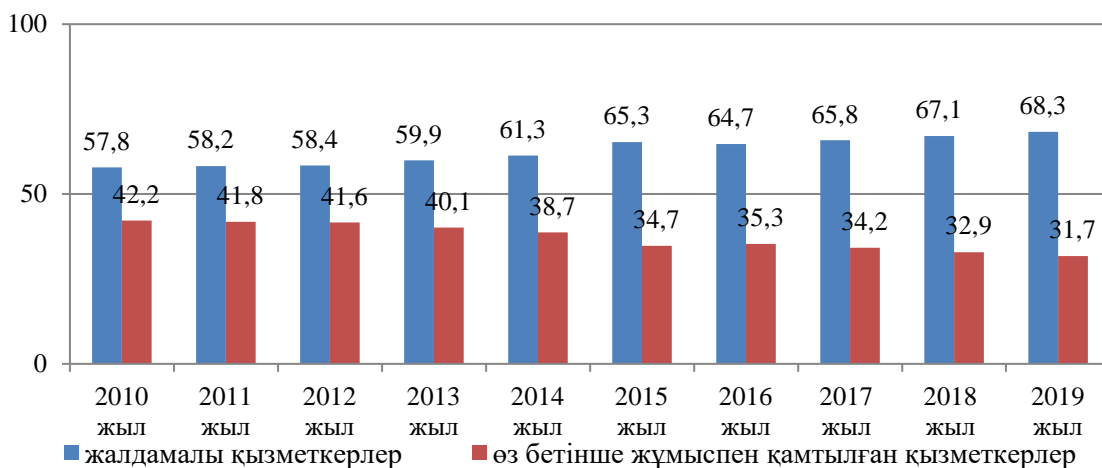
2019 жылы жұмыс күші санында жоғары үлестік салмағы жұмыспен қамтылған халық (95,3%) құрайды. 2019 жылда облыс экономикасында жұмыспен қамтылғандардың саны 408,0 мың адамды құрады, және 2010 жылмен салыстырғанда 5,3 мың адамға (1,3%), ал өткен 2018 жылмен – 0,7 мың адамға (0,2%) азайған. Бұл облыстағы халық саны үлесінің азаюымен сипатталады.

Жұмыспен қамтылғандардың ең жоғары көрсеткіші 2014 жылы орын алды және 422,7 мың адамды құрады, ең төмен – 2019 жылы – 408,0 мың адам. Соңғы он жылда орташа жұмыспен қамту деңгейі жұмыс күшінің санына 76,4% құрады.

Ауылдық аймақтарда жұмыс күшіне сұранысының қалыптасуының басым бөлігі ауылшаруашылығы салаларының есебінен болып отыр, бұл экономика секторлары бойынша ауылдағы жұмыспен қамтылу құрылымында да сипатталады. Ауыл шаруашылығы өндірісі айрықша ерекшеліктермен сипатталады, өндірістің маусымдылығы, көп салалы бағыттылығы, табиғи факторларды пайдалану, еңбектің маусымдылығы, территориялар бойынша шаруашылық субъектілерінің топталуы болып табылады [108].

Жұмыспен қамтылған халықтың құрылымында қалалық және ауылдық жерлер арасында айтарлықтай айырмашылықтар сақталуда. Күрделі өзгерістер жұмыспен қамтылу дәрежесі бойынша халықтың санында және құрамында орын алды. Еңбек рыногының қалыптасуы мен жұмыс істеуінде және еңбек қатынастарының қалыптасуында осы нарықтың субъектілері – жұмыс берушілер мен жалдамалы қызметкерлер басты рөл атқарады.

Соңғы жылдары жалдамалы қызметкерлер санының тұрақты түрде арту беталысы байқалады (сурет 3). Бұл нарықтық экономика жағдайында еңбек рыногының басты мәселелерінің бірі болып табылады.



Сурет 3 – Облыс бойынша халықтың жұмыспен қамтылу дәрежесі, пайызбен

Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [107]

Халықты жұмыспен қамту құрылымында жалдамалы қызметпен қамтамасыз етудің жоғары деңгейі байқалуда. 2010 жылы 57,8% болса, 2019 жылы бұл көрсеткіш 10,5% артып 68,3% құрады. Бұл өз бетінше жұмыспен қамтылған қызметкерлердің азаюы нәтижесінде болып отыр.

Ауылдағы жалдамалы қызметтер рыногын қалыптастыру жұмыссыздық деңгейінің өсу тенденциясын тудырады, өйткені ауыл шаруашылығы жұмыстың маусымдық сипатына ие. Ағарлық еңбек қызметкерлерінің белсенді қызметі егін егу және астық жинау кезеңінде байқалады, содан кейін еңбекке деген қажеттіліктің төмендеу кезеңі басталады, Бұл ауыл халқының әлеуметтік жағдайларының нашарлауын тудырады. Солтүстік Қазақстанның климаттық жағдайларын ескере отырып, Ақмола облысында Адам еңбегінің тоқтап қалу кезеңі 6-7 айға созылады, өйткені жылы маусым мамыр-қыркүйек айларына

және негізінен дәнді дақылдарды егу және жинау кезінде еңбек ресурстарына қажеттіліктің шыңына келеді. Ауыл шаруашылығындағы маусымдық жалдамалы қызметтердің дамуы нәтижесінде еңбек келісімдері қысқа мерзімге жасалғандықтан, жұмыс іздеп еңбекке қабілетті халықтың қалаға көші-қоны белсенді түрде дами бастады. Бұл еңбекке қабілетті жас халықтың ауылдан кетуіне әкеледі, ауылдық елді мекендердің әлеуметтік жағдайы нашарлай бастайды, ауылдар адамдар үшін тартымды бола бермейді.

Еңбек рыногындағы жұмыс күші – жалдамалы қызметкерлер өз жұмыс күшін ақы төлеу есебінде ұсынатын, ал жұмыс берушілер сұраныс көрсетіп, ол үшін төлейтін жұмыс күшімен алмасу саласы. Ауыл шаруашылығы бүгінгі күні еңбек ресурстарының ең ірі тұтынушыларының бірі болып табылады. Нарықтық қатынастарға көшу жұмыспен қамтуға және ауыл шаруашылығындағы еңбек сипатының өзгеруіне елеулі әсер етті.

3-кестеде Ақмола облысы халқының мәртебесі бойынша жұмыспен қамтылғандығы көрсетілген.

Кесте 3 – Облыстағы халықтың мәртебесі бойынша жұмыспен қамтылғандығы

Көрсеткіштер	2010 жыл	2011 жыл	2012 жыл	2013 жыл	2014 жыл	2015 жыл	2016 жыл	2017 жыл	2018 жыл	2019 жыл	2019/10,%
Жұмыспен қамтылған халық, мың адам	413,3	418,4	416,4	419,0	422,7	408,1	416,4	408,3	408,7	408,0	98,7
<i>Жалдамалы қызметкерлер соның ішінде:</i>											
Кәсіпорындарда	207,2	209,1	205,3	210,7	217,5	228,2	229,5	228,5	231,0	236,9	114,3
Жеке тұлғаларда	20,9	23,8	27,5	29,9	33,6	30,4	31,3	32,5	33,7	31,3	149,8
Шаруа қожалықтарында	10,6	10,5	10,2	10,2	8,0	8,1	8,7	7,7	8,9	9,3	87,7
<i>Өз бетінше жұмыспен қамтылғандар соның ішінде:</i>											
Жұмыс берушілер	2,1	2,1	1,4	2,5	2,4	3,2	4,7	7,2	7,4	5,7	271,4
Өз бетінше жұмыс істейтін қызметкерлер	171,2	171,7	171,6	165,1	160,7	138,0	141,9	132,3	127,0	124,6	72,8
Кооператив мүшелері	0,2	0,1	0,1	-	0,1	0,1	0,1	-	0,1	-	-
Отбасылық кәсіпорынның қызметкерлері	1,1	1,1	0,3	0,6	0,4	0,1	0,2	0,1	0,1	0,5	45,4
Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [107]											

2019 жылы облыста жалдамалы еңбекпен 277,5 мың адам немесе барлық жұмыспен қамтылғандардан 68,3% жұмыспен қамтылды, оның ішінде қала халқын – 146,7 мың адамды (52,9%) құрады, оның ішінде ұйымда жалданып жұмыс істейтіндерге – 125,8 мың адам (85,7%), жеке тұлғаларда жалданып жұмыс істейтіндерге – 19,9 мың адам (13,6%), шаруа немесе фермер қожалығындағы жалданып жұмыс істейтіндерге – 1 мың адам (0,7%) жатады. 2010 жылға қарағанда санының артуы – 16,2% (38,8 мың адам) құрады. Оның ішінде 146,7 мың адам-қала халқын (2014 жылы – 142,9 мың адам), 130,8 мың адам-ауыл халқын (2014 жылы – 116,2 мың адам) құрап отыр. Жұмыспен қамтылған халықтың басым бөлігі ірі және орта кәсіпорында жұмыспен шұғылданады.

Ауыл халқындағы жалдамалы қызметкерлерге – 130,8 мың адам (47,1%) кіреді, оның ішінде ұйымда жалданып жұмыс істейтіндерге – 111,1 мың адам (85%), жеке тұлғаларда жалданып жұмыс істейтіндерге – 11,4 мың адам (8,7%), шаруа немесе фермер қожалығындағы жалданып жұмыс істейтіндерге – 8,3 мың адам (6,3%) болды. Қазіргі күні ауылда жалдамалы жұмыс күшін пайдалану қажеттілігі артуына байланысты ауылдық жерлерде контракт және шарттық еңбекпен қамтудың тұрақты жүйелерін құру туралы шұғыл қажеттілік орын алып отырған кезде әлеуметтік әріптестік, ауыл шаруашылығын заңмен орайластыру қажет.

Жұмыспен қамтудың ең маңызды құраушысы бұл халықтың өзін-өзі жұмыспен қамтылуы болып табылады. Шаруа (фермерлік) қожалықтарында халықтың дербес жұмыспен айналушылар қатарын құрайды [109].

Осыған орай 2019 жылы өз бетінше жұмыспен қамтылған халық – 130,5 мың адам (31,7%) болды. Өзін-өзі жұмыспен қамтылған халықтың жалпы санындағы ауылдық жерлердің тұрғындары көбірек, яғни 83,2 мың адам (63,8%), ал қала халқы – 47,3 мың адамды (36,2%) құраған. 2018 жылы қала халқы – 48,8 мың адам, ауыл халқы-85,8 мың адам болса, бұл көрсеткіш 2010 жылы қала халқын – 43,0 мың адам, ауыл халқын – 119,3 мың адамды құрады, яғни 2019 жылмен салыстырғанда қала халқы – 4,3 мың адамға (10 %) артқан, сәйкесінше ауыл халқы - 36,1 мың адамға (30,2 %) азайған.

Ауылдық жерлерде өзіне жұмыс істейтіндерге-80,7 мың адамды (97,2%) қамтыды, ал қалған 2,3 мың адам (2,8%) жұмыс берушілерде жұмыс істеді. Сәйкесінше қалалық жерлерде өзіне жұмыс істейтін қызметкерлер – 43,9 мың адамды (92,8%), жұмыс берушілерде – 3,4 мың адамды (7,2%) құрады. Бұл көрсеткіш 2010 жылы – 174,6 мың адам болып, 24,9%-ға қысқарған.

Ақмола облысында өздігімен жұмыспен қамтылғандардың негізгі бөлігі өз қызметін ауыл шаруашылығында (60,2%), сондай-ақ көлік қызметін көрсетуде (18,3%) құрылыста пен өнеркәсіпте (10,6%) және сауда саласында (3,3%) жүзеге асырды.

Салалық құрылымында экономиканың секторларындағы қайта бөлінуі орын алуда. Ауыл шаруашылығы мен дәстүрлі өнеркәсіп өндірістері экономиканың басты секторлары болуымен қатар оның үлес салмағы біртіндеп азайып келеді, бірінші орынға қызмет көрсету саласының серпінді дамып келе

жатқан салалары шығады. Жұмыспен қамтудың салалық құрылымы жұмыс күшін негізгі өндірістік салалардан (ауыл, орман және балық шаруашылығы, өнеркәсіп, құрлыс), қызмет көрсету саласына (көлік, сауда, білім беру, мәдениет, ғылым, денсаулық сақтау) бөлінуі орын алуда, бұл деген мемлекеттік секторлардағы жұмысқа тартылғандар үлесінің қысқаруымен және тиісінше, оның мемлекеттік емес секторларды-акционерлік қоғамдарда, шаруашылық серіктестіктерде, шаруа (фермерлік) қожалықтарының ұлғаюымен сипатталады [110].

Елдің экономикалық даму деңгейінің маңызды көрсеткіші халықты жұмыспен қамтудың салалық құрылымы болып табылатынын ерекше атап өткен жөн (Қосымша Ә).

Экономикалық қызмет түрлері бойынша еңбек рыногындағы құрылымдық өзгерістер бірінші кезекте өнім шығару құрылымындағы өзгерістерге байланысты және қайта құрылымдаудың негізгі факторларының бірі болып табылады. Ауыл халқының басым бөлігі аграрлық жұмыспен қамылғанымен оның үлес салмағы біріндеп азайып келеді. 2019 жылы ауыл, орман және балық шаруашылығында еңбекке қаблетті ауыл тұрғындарының 23,1%-ы, ал 2010 жылы шамамен 32% жұмыс істеді.

Кірісі төмен күнкөріс деңгейінен төмен тұрмысы төмен отбасылардың көпшілігі ауылдық жерлерде тұрады. Мұның бәрі жас ауыл тұрғындарының қалаларға қоныс аударуы ғана емес, сонымен қатар жас мамандардың ауылдық жерлерге жұмысқа барғысы келмеуіне әкеледі.

Экономика секторлары бойынша 2019 жылы Ақмола облысында 76,1% жұмыспен қамтылған халықтың экономикалық қызметі ауыл, орман және балық шаруашылығында – 118,2 мың адам (29%), оның ішінде қала халқы – 24,1 мың адам (20,4%), ауыл халқы – 94,1 мың адам (79,6%), өнеркәсіпте – 53,5 (13,1%) қала халқы – 32 мың адам (59,8%), ауыл халқы – 21,6 мың адам (40,4%), құрылыста – 22,4 мың адам (5,7%) қала халқы – 12,4 мың адам (55,3%), ауыл халқы – 10,1 мың адам (45,1%), көтерме және бөлшек саудада – 39,8 мың адам (9,7%), қала халқы – 27,3 мың адам (68,6%), ауыл халқы – 12,5 мың адамды (31,4%), көлік және қоймалауда – 29,1 мың адам (7,1%), қала халқы – 18,6 мың адам (63,9%), ауыл халқы – 10,5 мың адамды (36,1%), білім беруде – 46,2 мың адам (11,3%), қала халқы – 21 мың адам (45,4%), ауыл халқы – 25,3 мың адамды (54,8%), мемлекеттік басқару және қорғаныста, міндетті әлеуметтік қамтамасыз ету – 23,9 мың адам (5,8%), қала халқы – 14,2 мың адам (59,4%), ауыл халқы – 9,7 мың адамды (40,6%), денсаулық сақтау және әлеуметтік қызмет көрсетуде – 20,7 мың адам (5,1%), қала халқы – 12,4 мың адам (60%), ауыл халқы – 8,3 мың адамды (40%), өзге де қызмет түрлерінде – 54,1 мың адам (13,2%) қала халқы – 32,1 мың адам (59,3%), ауыл халқы – 22 мың адамды (40,7%) қамтыды.

Ақмола облысында ауыл, орман және балық шаруашылығында жұмыспен қамтылған халық 2010 жылдың көрсеткішіне қарағанда 2019 жылғы көрсеткіштер 23,3%-ға төмендегенін байқаймыз. Аграрлық сектордағы жұмыспен қамтылған халықтың азаюына тек ауылшаруашылық жұмыстарының



маусымдылығы мен ауыр еңбек жағдайлары ғана емес, сонымен қатар өнімділікті, ауылшаруашылық қызметінің табыстылығын және оның жаңа жұмысшылар штатын кеңейту қабілетін анықтайтын ауа-райының болжанбайтын жағдайлары да әсер етеді.

Ауыл шаруашылығы кәсіпорындарындағы еңбек ресурстарының маңызды құрамдас бөлігі жұмысшылар болып табылады, олардың жағдайы көп өлшемді сандық және сапалық факторлармен сипатталады. Оларға жұмысшылардың саны, оның ішінде негізгі жалпы кәсіптер тұрғысынан, жалпы және кәсіптік білім деңгейі, біліктілігі, осы қызмет түріндегі жұмыс өтілі, олардың жас топтары мен жынысы бойынша бөлінуі, денсаулық жағдайы және басқалары жатады. Төмендегі 4-кестеде облыс бойынша кәсіптік топтар бөлінісінде жұмыс істейтін халық санының құрамы сипатталған.

Кесте 4 – Облыс бойынша кәсіптік топтар бөлінісінде жұмыспен қамтылған халық саны, мың адам

Көрсеткіштер	2015 жыл	2016 жыл	2017 жыл	2018 жыл	2019 жыл	2019/2015 жылдар, %
Жұмыспен қамтылған халық, барлығы	408,1	416,4	408,3	408,7	408,0	99,9
Басшылар және мемлекеттік қызметшілер	13,0	14,0	15,9	38,2	31,9	245,4
Кәсіби мамандар	51,5	57,7	60,5	63,6	62,2	120,8
Техник мамандар және басқа да кәсіби көмекші персонал	35,5	36,8	34,5	26,2	28,6	80,6
Әкімшілендіру саласындағы қызметшілер	26,6	35,0	28,4	11,2	10,6	39,8
Қызмет көрсету және сауда саласының жұмыскерлері	47,0	48,8	52,4	46,1	52,9	112,5
Фермерлер және ауыл мен орман шаруашылығының, балық шаруашылығының және балық аулау жұмысшылары	31,5	26,8	16,6	54,9	32,8	104,1
Өнеркәсіп, құрылыс, көлік және басқа тектес қызметтердің жұмысшылары	51,0	34,3	32,8	33,4	37,5	73,5
Өндірістік жабдық операторлары, құрастырушылары және жүргізушілер	34,1	41,6	38,0	46,3	47,4	139
Біліктілігі жоқ жұмысшылар	117,2	120,7	128,7	87,2	102,9	87,8
Басқа топтарға кірмейтін жұмыскерлер	0,7	0,7	0,5	1,6	1,2	171,4
Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [107]						

Кәсіптік топтары бөлінісінде 2019 жылғы 2015 жылмен салыстырғанда ең көп өсімді басшылар мен мемлекеттік қызметшілер саны – 245,4% құрады, одан кейін басқа топтарға кірмейтін қызметкерлер санатында – 171,4%, кәсіби мамандар саны – 120,8%, қызмет көрсету және сауда саласының жұмыскерлері – 112,5%, фермерлер және ауыл мен орман шаруашылығының, балық шаруашылығының және балық аулау жұмысшылары – 104,1%, өндірістік жабдық операторлары – 139% өскенін көреміз. Ал сәйкесінше техник мамандар мен өзге де көмекші және кәсіби персонал – 80,6%-ға, әкімшілендіру

саласындағы қызметшілер – 39,8%-ға өнеркәсіп, құрылыс, көлік және басқа тектес қызметтердің жұмысшылары – 73,5%-ға және біліктілігі жоқ жұмысшылар – 87,8%-ға қысқарды. Облыстағы ауыл шаруашылығында тұрақты жұмыс істейтін жаппай жұмысшы кәсіптерінің саны 2018 жылмен салыстырғанда азайып келетінін байқаймыз.

Ауыл шаруашылығында жұмыс күшін дамытудың экономикалық негіздерін сипаттайтын ең маңызды көрсеткіш еңбекақы болып қала береді. Біздің жұмысымыздың келесі кезеңі-экономикалық қызмет түрлері қызметкерлерінің еңбекақы деңгейін талдау. Ауыл тұрғындарының экономикалық белсенділігін ынталандыру жүйесінің негізгі элементі еңбекақы болып табылады, ол салыстырмалы түрде жоғары өнімді еңбектің негізгі ынталандыру функциясын орындайды, егер еңбек нәтижелері мен сыйақы арасында тығыз байланыс орнатылса, бұл экономиканың аграрлық секторындағы өнімділікке айтарлықтай әсер етеді.

Экономикалық дамудың қазіргі кезеңіндегі еңбекақы деңгейі жоғары сапалы жұмыс күшін өндірудің ажырамас факторларының бірі, сондай-ақ ауыл шаруашылығы қызметкерлерінің бәсекеге қабілеттілік деңгейін қажетті арттырудың негізгі алғышарттарының бірі болып табылады. Қазіргі жағдайда экономиканың аграрлық секторындағы орташа жалақы ауыл халқының өзінің еңбек әлеуетін толық қалпына келтіру шығындарын өтей алмайтын жағдай қалыптасты. Сонымен қатар, ауылшаруашылығындағы еңбекақы деңгейінің төмендегі, ауылдық аймақтардағы инфрақұрылымның нашар болуы, жас мамандардың ауылды жерлерге барып жұмыс істеуіне теріс әсерін тигізеді [111]. Салық саясатының ауыл шаруашылығы қызметкерлеріне еңбекақы төлеудің жеткілікті деңгейі кезінде жұмыспен қамту саласын дамыту да тепе-тең болады. Нақ осындай жағдайларда экономиканың аграрлық секторында жоғары білікті бәсекеге қабілетті жұмыс күшінің қалыптасуы да орын алуы мүмкін.

Ауыл шаруашылығы еңбегі үшін төлемнің салыстырмалы түрде төмен деңгейін ескере отырып, экономиканың осы секторын кадрлармен толықтыру проблемасы туындайды. Бұл жағдайда жас мамандарды және жұмыс тәжірибесі бар негізгі кәсіптердің жұмысшыларын тарту және ұстап қалу үшін барлық жүйелер күрделене түседі, сондықтан болашақ жұмысшылар ұсынатын шарттар мен жеңілдіктердің тиісті әлеуметтік пакетін іске асыру айтарлықтай салмақты болуы керек. Әлеуметтік жағдайдың қанағаттанғысыз болуына байланысты қазір ауыл шаруашылығында, әсіресе облыс орталығынан өте алыс аудандарда жұмыс істеу үшін кез келген аграрлық мамандықтағы жас маманды жіберу немесе тарту өте қиын.

Статистиканың ресми деректеріне сәйкес ауыл, орман және балық аулау шаруашылығы орташа айлық еңбекақысының өсуі байқалады, яғни 2019 жылы 130344 теңгені құрады, бұл 2010 жылмен салыстырғанда 96 385 теңгеге артқан (Қосымша Б). Алайда, егер экономиканың басқа салаларындағы еңбекақымен салыстыратын болсақ, онда аграрлық сектор ең төмен ақы төленетін сала болып қала береді, бұл тиісінше еңбекке қабілетті халықтың ауылдардан

жылыстауының күшеюіне және жұмыс күшінің экономиканың басқа секторларына – құрылыс, көтерме және бөлшек сауда, көлік қызметтері және т.б. ағылуына әкеп соғады. Егер елдің ауыл халқының осындай мәжбүрлі урбандалуын көптеген елдерге тән заңды процесс ретінде қарастыратын болсақ, онда Қазақстан үшін қалаларды шамадан тыс қоныстандыру проблемасынан басқа, ауыл шаруашылығы өндірісін жоғары білікті кадрлармен қамтамасыз ету проблемасы бар. Бұл дәстүр бойынша ғана емес, сонымен қатар азық-түлік қауіпсіздігіне төнетін қауіп, өсіп келе жатқан әлеуметтік тұрақсыздық және т.б. сияқты жаһандық сын-қатерлерге байланысты аграрлық сектор басым болып қалатындығына байланысты.

Соңғы 10 жылда жұмысқа қаблетті халық саны 10,6 мыңға азайып, ал зейнеткерлік жастағы адамдар саны шамамен 11 мың адамға ұлғайды.

Еңбек ресурстарының қалыптасуы халықтың көбею процесіне байланысты. Олардың сапалық және сандық сипаттамалары адамдардың табиғи қозғалысы, көші-қоны және бір топтан екінші топқа ауысуы нәтижесінде тұрақты жаңарумен анықталады. Тиісінше, енді Ақмола облысы бойынша демографиялық ахуалдың еңбек рыногының жай-күйіне әсерін айқындаймыз.

## **2.2 Ақмола облысының әлеуметтік-демографиялық үрдісін және халық қозғалысын бағалау**

Кез келген мемлекеттің демографиясы оның экономикасы мен саясатының елдің ішіндегі және одан тысқары жерлердегі жұмысына және дамуына тікелей әсер етеді.

Ауылдың еңбек ресурстарының қалыптасуы мен дамуы халықтың ұдайы өсуінің жалпы заңдылықтарының ықпалында болады. Соңғысы оның табиғи және механикалық қозғалыстарына негізделеді.

Ақмола облысының еңбек рыногын қалыптастырудың ерекшелігі экономикалық жүйенің даму ерекшеліктеріне негізделеді. Себебі, облыстың аграрлық саласының еңбек рыногының негізгі құрамдас бөлігі ауыл халқы болып табылады. Сондықтан аграрлық саланың еңбек ресурстарын қалыптастыру ерекшелігі облыстың ауылдық қоныстарының демографиялық және экономикалық жай-күйіне және дамуына негізделетін болады [110, б. 195].

Ақмола облысының демографиялық ахуалы айна ретінде жалпы республика бойынша болып жатқан үрдістерден көрініс табады. Ақмола облысының халық саны ҚР халқының 3,8% құрайды. Облыстағы халық саны 2010 жылға қарағанда 2019 жылы 3,5 адамға, яғни 0,5% артқан, оның ауылдық жерлерінде 388 573 мың адам немесе 52,7% тұрады. Қала халқының саны 5,7 адамға немесе 1,6% көбейген, ал ауыл халқының саны 2,2 адамға немесе 0,6% азайған (кесте 5).

Кесте 5 – Ақмола облысының халық саны, мың адам

Жылдар	Халық саны, барлығы	Оның ішінде		Халық үлесі (%)	
		қала халқы	ауыл халқы	қала халқы	ауыл халқы
2010	733 212	342 421	390 791	46,7	53,3
2011	733 281	342 449	390 832	46,7	53,3
2012	731 399	341 776	389 623	46,7	53,3
2013	732 768	344 254	388 514	47,0	53,0
2014	735 612	346 400	389 212	47,1	52,9
2015	736 560	347 353	389 207	47,2	52,8
2016	744 420	351 228	393 192	47,2	52,8
2017	734 369	348 692	385 677	47,5	52,5
2018	738 942	348 685	390 257	47,2	52,8
2019	736 682	348 109	388 573	47,3	52,7
2019/2010, %	100,3	100,3	100,3	99,8	100

Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [107]

Талданып отырған кезеңде облыстың соңғы 10 жылда (2010-2019) 3 470-ға артты, бірақ жалпы халық санынан ауыл халқының үлесі 2013 жылы 53%-дан 2019 жылы 52,7%-ға азая бастағанын байқаймыз. Сол сияқты осы кезеңдерде қала халқы санының үлес салмағы көбейуде, бұл қалаға ауыл халқының жұмыссыздығымен және көші-қонымен түсіндіріледі.

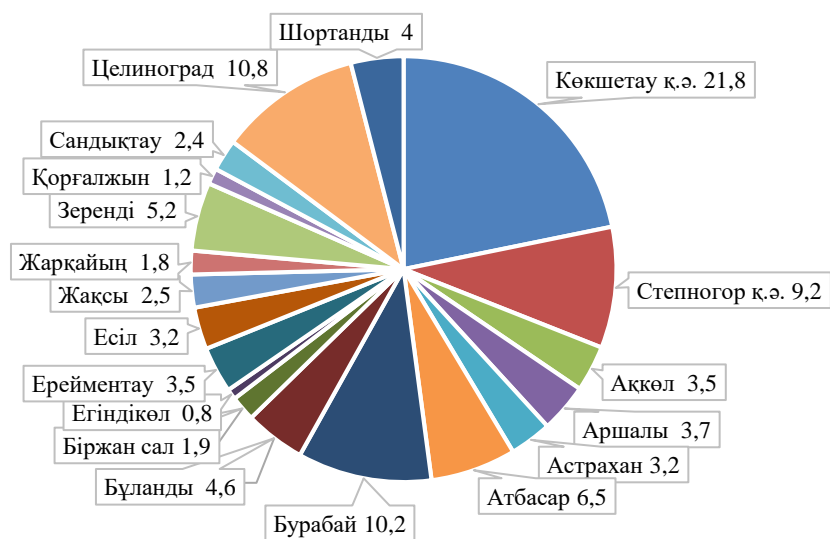
Мигранттардың елеулі бөлігінің қала маңындағы ауылдық елді-мекендерде қоныстануы бейімделу үшін үлкен мүмкіндіктермен, ең алдымен тұрғын-үй бағасының төмен құнымен және оны салуға барынша кең мүмкіндіктермен, өмір сүрудің арзандылығымен, үй маңында шаруашылық жүргізу мүмкіндіктерімен және т.б. анықталады.

Еңбек теңгеріміне, жұмыс күшін ұсыну мен пайдалануға ауыл тұрғындарын облыс аумағы бойынша орналастыру айтарлықтай әсер етеді, ол ауыл шаруашылығы өндірісінің дамуымен тығыз байланысты. Әрбір ауыл шаруашылығы аймағы өзінің экономикалық байланысымен, демографиялық жағдайымен, тарихи қалыптасқан дәстүрлерімен ерекшеленеді.

Ақмола облысы ҚР төмен урбанизацияланған аймақтарының бірі болып табылады. 2019 жылы қала халқының үлесі 47,3%, ауыл халқының үлесі 52,7% құрады (Қосымша В).

Халықтың жоғары тығыздығы Көкшетау және Степногорск қалалары, Бурабай, Целиноград, Бұланды және Шортанды аудандары үшін тән. Халық саны облыс орталығынан неғұрлым шалғай орналасқан елді мекендердің өнеркәсіптік және мәдени орталықтардан алыстығына қарай азаюын байқаймыз. Қоныстандырудың тарихи тығыздығы адамдардың неғұрлым құнарлы жері бар өңірлерге қоныс аударуымен байланысты болып отыр.

Төмендегі суретте 2019 жылғы Ақмола облысының аудандары бойынша халықтың орналасу құрылымы көрсетілген (сурет 4).



Сурет 4 – 2019 жылғы Ақмола облысының аудандары бойынша халықтың орналасу құрылымы, %-бен

Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [107]

Ақмола облысының әрбір бесінші тұрғыны облыс орталығында Көкшетау қаласында тұрады (21,8%). Халықтың ең көп саны Степногорск қаласында (9,2%) және шағын қалаларда, Бурабай (10,2%) және Нұр-Сұлтан қаласына жақын орналасқан Целиноград (10,8%) ауданында шоғырланған. Целиноград ауданына барынша тұрақты көші-қондық келу агломерациялық ықпалдың салдарымен байланысты, себебі аудан ел астанасы – Нұр-Сұлтан қаласын қоршап жатыр.

Ауыл тұрғындарының облыс аумағында орналасуы еңбек балансына, жұмыс күшін ұсынуға және пайдалануға айтарлықтай әсер етеді, бұл ауылшаруашылық өндірісінің дамуымен тығыз байланысты. Сондай-ақ еңбек ресурстарын қалыптастыруға, бірінші кезекте, ауыл халқының жас құрылымы әсер етеді (Қосымша Г).

Талданып отырған кезеңдерде ауылдық жерлерде еңбек ресурстарын қалыптастыруға қатысатын еңбекке қабілетті жастағы халық саны қалаға қарағанда салыстырмалы түрде аз. Сондай ақ халықтың жас құрылымына жүргізілген талдауда зейнеткерлер саны 2010 жылы 61 896 мыңнан 2019 жылы 73 543 мың адамға (11 647 мың адамға) дейін өскен.

Ауыл халқының өсуі мен қалалықтардың азайғаны әкімшілік-аумақтық реформаларға байланысты екенін атап өту қажет, осыған сәйкес бірқатар қалалық елді мекендер мәртебесін ауылдық деңгейге өзгертті, бұл халықтың ауыл шаруашылығы және қызмет түрлерімен басым айналысуына байланысты. Халықтың табиғи қозғалысының коэффициенттері бала туудың тұрақты ұлғаюын, халықтың өлім-жітімінің төмендеу үрдісін және айқын оң көлбеуі бар халықтың табиғи өсімінің трендтерін көрсетеді.

Халықтың тууы демографиялық жағдайға әсер ететін негізгі факторы болып табылады (кесте б).

Кесте 6 – Ақмола облысы бойынша халықтың табиғи қозғалысы

Көрсеткіш	2010 жыл	2011 жыл	2012 жыл	2013 жыл	2014 жыл	2015 жыл	2016 жыл	2017 жыл	2018 жыл	2019 жыл	2019/2010 жылдар, %
<i>Тууылды</i>	12483	12682	13437	12857	12803	12674	12496	12307	12426	12265	98,2
Қала халқы	6 667	6 606	6 961	6 732	6 760	6 747	6 727	6 565	6 440	6 464	97
Ауыл халқы	5 816	6 076	6 476	6 125	6 043	5 927	5 769	5 742	5 986	5 801	99,7
<i>Қайтыс болды</i>	8 815	8 840	8 638	8 038	7 503	7 423	7 328	7 393	7 360	7 310	83
Қала халқы	4 475	4 581	4 314	4 009	3 806	3 673	3 837	3 897	3 900	3 899	87,1
Ауыл халқы	4 340	4 259	4 324	4 029	3 697	3 750	3 491	3 496	3 460	3 411	78,6
<i>Табиғи өсім</i>	3 668	3 842	4 799	4 819	5 300	5 251	5 168	4 914	5 066	4 955	135,1
Қала халқы	2 192	2 025	2 647	2 723	2 954	3 074	2 890	2 668	2 540	2 565	117
Ауыл халқы	1 476	1 817	2 152	2 096	2 346	2 177	2 278	2 246	2 526	2 390	162
Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [107]											

2019 жылда облыста 12265 адам туылды, оның ішінде 6464 адам (немесе 52,7%) – қалалық жерде, 5801 адам (47,3%) – ауылдық жерде. 2019 жылды 2018 жылмен салыстырғанда туылғандар саны 1,3%, ал 2017 жылымен – 0,3%-ға және 2016 жылмен – 1,8%, 2015 жылмен салыстырғанда – 3,2%-ға кеміген. Он жылдың ішінде туғандардың саны 1,7% азайды.

Талдау кезінде ең көп туылғаны 2012 жылда қалалық жерде (6961 адам), ауылдық жерде – (6476 адам) тіркелді. Он жылдың ішінде туғандардың саны қалалық жерде – 3,0%, ауылдық жерде – 0,3% азайды. 2019 жылы қалалық жерде ауылдық жерге қарағанда туғандар саны 11,4% жоғары.

Жалпы өлім-жітім құрылымында 20%-дан астамы қан айналымы жүйесінің ауруларынан, 11,7% – жаңа ісіктерден, 9,01% – жүрек ауруларынан, 8,3% – жазатайым оқиғалардан, жарақаттар мен 8,3% – уланулар және тыныс алу органдары ауруынан болып отыр.

Халық санының қысқаруына көші-қон процестері әсер етеді. Көші-қон процестері көптеген, оның ішінде экономикалық және әлеуметтік, сондай-ақ табиғи-климаттық, демографиялық және мәдени-тарихи факторлардың әсерінен қалыптасады. Жалпы көші-қон ағындары өзіне халықтың сыртқы (еларалық) көші-қонын, сондай ішкі (өңірі ішіндегі, сондай-ақ өңіраралық) көші-қонын қамтиды (кесте 7).

Кесте 7 – Облыстағы халықтың көші-қоны

Көрсеткіш	2010 жыл	2011 жыл	2012 жыл	2013 жыл	2014 жыл	2015 жыл	2016 жыл	2017 жыл	2018 жыл	2019 жыл	2019/2010 жылдар, %
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<i>Келгендер</i>	15031	14322	13355	13492	14645	21381	20596	38622	30727	39010	259,5
Қала халқы	8579	8289	8611	7427	7501	10229	10318	14562	13033	16118	187,9
Ауыл халқы	6452	6008	4744	6065	7144	11152	10278	24060	17694	22892	354,8

## 7-кестенің жалғасы

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<i>Кеткендер</i>	20622	20023	16784	15467	18997	18772	35815	38963	36148	45817	222,2
Қала халқы	10686	11013	8 779	8 004	9 502	9 428	15 744	17 237	15 989	18 835	176,2
Ауыл халқы	9 936	9 010	8 005	7 463	9 495	9 344	20 071	21 726	20 159	26 982	271,5
<i>Көші-қон айырымы</i>	-5591	-5726	-3429	-1975	-4352	2609	-15219	-341	-5421	-6807	121,7
Қала халқы	-2 107	-2724	-168 -	-577	2 001	801	-5 426	-2 675	-2 956	-2 717	129
Ауыл халқы	-3 484	-3002	-3 261	-1 398	-2 351	1 808	-9 793	2 334	-2 465	-4 090	173,4
Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [107]											

2019 жылда облыста теріс мәнді көші-қон айырымы – 6 807 адамды құрады, келгендер саны – 39010 адам, оның ішінде қалаға – 16618 адам, ауылға – 22892 адам болды, ал кеткендер – 45 817 адамды, қаладан – 18 835 адамды, ауылдан – 26 982 адамды құрады. Бұл көрсеткіш 2010 жылы облыста көші-қон айырымы теріс мән – 5591 адамды құраған, жалпы келгендер саны 15 031 адам, қалаға – 8 579 адам, ауылға – 6 452 адам болды, ал кеткендер 20 622 адам, қаладан – 10 686 адам, ауылдан – 9 936 адамды құрады.

2019 жылы келген – 39010 адамның ішінде, жақын шет елдерге көшіп-қону-319 адам (Ресей – 261, Өзбекстан – 36, Украина – 6), алыс шет елдерге көшіп-қону – 88 адам (Германия – 19, Моңғолия – 47, қалғаны басқа ТМД-дан тыс елдерімен), облысаралық – 22372 адам, облыстық – 16231 адамды болды, ал кеткен – 45817 адамның ішінде, жақын шет елдерге көшіп-қону – 2776 адам (Ресей – 2691, Беларусь – 70, Украина - 10, Өзбекстан – 4), алыс шет елдерге көшіп-қону - 432 адам (Германия – 277, Түркия – 2, қалғаны басқа ТМД-дан тыс елдерімен), облысаралық – 26378 адам, облыстық – 16231 адамды құрады.

Бүгінгі күні қоныс аударушылардың негізгі бөлігі – бұл этникалық қазақтар. Сонымен қатар, тұрақты тұруға облыстан кеткендер қатарының 43,3% 15 жастан 34 жас аралығындағы («білімдарлардың кетуі») жастарды құрайтыны ерекше назар аудартады. Бұған ішінара Бірыңғай Экономикалық Кеңістікке қатысушы мемлекеттердің қызметкер – азаматтарының үш мемлекет аумағында (Беларусь Республикасы, Қазақстан Республикасы және Ресей Федерациясы) еркін жүруіп-тұруы үшін жағдай жасау әсер етіп отыр.

Сондай-ақ облыста еңбек көші-қоны шетелдік жұмыс күшін тартумен сипатталады. Шетелдік жұмыс күшінің негізгі үлесі құрылыс саласы, тау-кен өндірісі және өңдеуші өндіріс болып отыр.

Халықтың көші-қоны бойынша статистикалық мәліметтер көрсеткендей, халықтың ауылдық жерден кетуі өсіп келеді. Ішкі көші-қон экономикалық белсенді халықтың ауылдардан экономикалық жағдайы неғұрлым қолайлы қалалар мен өңірлерге қарқынды қоныс аударуымен сипатталады. Облысаралық алмасуда 37038 адам қатысты, облысаралық көші-қон айырмасы теріс болды және 3252 адамды құрады. Соңғы үш жылда оң шамаға қарай көші-қонның теріс сальдосының төмендеуі тек Целиноград ауданында ғана байқалады, ал қалған қалалар мен аудандарда халықтың кетуінің біркелкі емес динамикасы байқалады.

2016 жылдан бастап көші-қон ағындарының басым бөлігі ауылдан қалаға жіберілді. Осының салдарынан елдің ауыл халқының көші-қон кемуі байқалады. 2014-2018 жылдары облыстық көші-қонның негізгі ағымы Целиноград ауданына бағытталды. Сонымен қатар қарастырылып отырған мерзімде облыстық көші-қонның оң сальдосы Степногорск қ, Аршалы, Атбасар, Бурабай және Шортанды аудандарында байқалды.

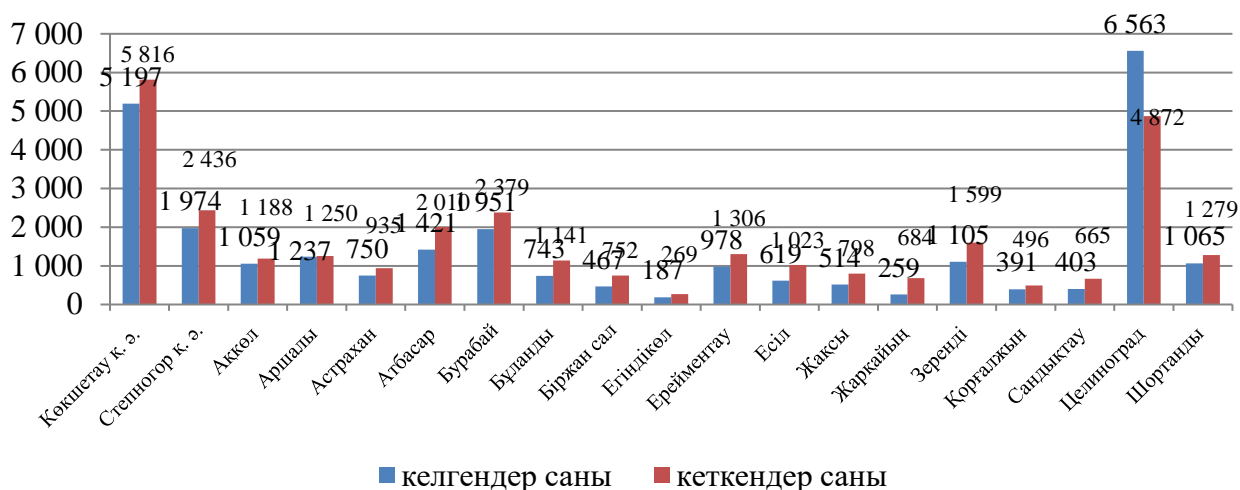
Соңғы жылдары көші-қон теріс сальдосымен сипатталады. Көші-қон кемуі негізінен еңбекке ақы төлеудің төмен деңгейімен және өңірден тыс жерлерде жұмысқа орналасу үшін жаңа мүмкіндіктер іздестірумен байланысты.

2019 жылы облыстан еліміздің басқа өңірлеріне 26 378 адам, оның ішінде қаладан – 10 790 адам, ауылдан – 15 588 адам кетті, облысқа ҚР басқа өңірлерінен 22 372 адам, тиісінше қалаға – 8 002 адам, ауылға – 14 370 адам келді. Яғни 2010 жылы өңіраралық көші-қонның теріс сальдосы – 5 590 адам болды (2018 жылы оң 3 273 адам), яғни облыстан еліміздің басқа өңірлеріне 13 791 адам, оның ішінде қалалық – 7 595 адам, ауылдық – 6 196 адам кетті, облысқа ҚР басқа өңірлерінен – 8 201 адам, яғни қалаға – 4 558 адам, ауылға – 3 643 адам келді.

Тұтастай алғанда соңғы 10 жылда тұрақты түрде ауылдық жерлердегі көші-қонның теріс сальдосы қалыптасқан.

Жалпы 2019 жылы облыстан кетушілердің негізгі бөлігін еңбекке жарамды жастағы – 30 898 адамды (67,4%) құрады. Ал тиісінше 2010 жылы Ақмола облысынан еңбекке жарамды жастағы кеткен адамдардың саны - 16406 (79,5%) болды.

Еліміздің аграрлық секторы білікті мамандарға деген үлкен тапшылыққа ие. Ауыл халқының орта жасы жоғарлап келуде, ауыл аймақтардан қоныс аударғандар саны артуда. 2019 жылы еңбекке қабілетті жастағы адамдардың өңіраралық көші-қон сальдосы теріс және – 2 142 адамды құрайды (сурет 5).



Сурет 5 – 2019 жылдағы облыстың еңбекке жарамды жастағы халықтың көші-қоны

Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [107]



Ақмола облысынан көші-қон ағымы ҚР барлық өңірлеріне бағытталған. Ақмола облысынан көші-қон ағымының ең белсенді бағыты Нұр-Сұлтан қаласы болып табылады. Мекен-жай ауыстырудың негізгі себебі оқу, жаңа жұмыс, барынша жоғары еңбекақы және келешек болып табылады.

Жалпы облыс бойынша 2019 жылы еңбекке жарамды жасқа дейінгі халықтың көші-қоны келгендер – 26883 адамды, ал кеткендер – 30898 адамды құрады. Ең көп халықтың көші-қоны Целиноград ауданында байқалады. Онда келгендер – 6563 адам, кеткендер – 4872 адам болды, одан кейін Көкшетау қаласында келгендер – 5197 адамды, кеткендер – 5816 адамды құрады.

Аграрлық өңірлердегі ауылдық аумақтарда халықтың көшіп кетуін төмендету және демографиялық ахуалды жақсарту үшін инновациялық технологияларды қолдану және ұсақ тауарлы өндірістен орта және ірі тауарлы өндіріске көшудің негізінде ауыл шаруашылығы саласын жаңғырту ұсынылады. Бұл бәсекеге қабілетті, жоғары механикаландырылған өндіріс құруға, шаруашылықтарды мал шаруашылығын, жем өндірісін дамытуға, жарма және май дақылдарын өсіруге, бидайға ғана маманданудан алшақтауға, ауыл шаруашылығы тауарын өндірушілердің сатылай және деңгейлес кооперациясын қолдаудың экономикалық тетіктері арқылы шаруашылықтарды ірілендіруге экономикалық ынталандыруға мүмкіндік береді.

### **2.3 Ақмола облысының ауыл шаруашылығындағы жұмыспен қамтудың негізгі көрсеткіштерін талдау**

Ауыл шаруашылығындағы жұмыспен қамтылуы және жұмыссыздық, еңбек рыногының мәселелері қазіргі кезеңде аса маңызды әлеуметтік-экономикалық мәселелерінің бірі болып табылады.

Ауылдық жердегі еңбек рыногының қалыптасуы мен дамуы атап кеткеніміздей, қалаға қарағанда баяу болады. Осы рыногтың қалыптасу барысында жұмыспен қамтудың бұрынғы проблемалары ушығып, жаңалары қосылады. Олай болуы заңды құбылыс. Өйткені еліміздегі ауылдық еңбек рыногының жүзеге асуы ауылдық жерлердегі қалыптасқан өзіндік экономикалық жағдайларға байланысты күрделі процесс болып табылады [112].

Ауылдық еңбек рыногының басты айырмашылығы деп жұмыс күшінің сұранысы мен ұсынысының өзіндік ерекшеліктерін және олардың балансыздығын; кәсіби даярлықтың төмендігін, жаңа үдерістерді, инновацияны қабылдаудың жоғары дәрежеде еместігін, жұмыс күшінің сапасының төмендігін айтуға болады. Агроөнеркәсіптік кешеннің нарықтық қатынастар жүйесінде ауыл тұрғындарын жұмыспен қамтудың мәні зор екендігін атап өту керек. Сонымен қатар ауылдық жерлердегі заманауи еңбек рыногы жұмыс күшінің материалдық өндіріс саласынан қызмет көрсету саласына қайта бөлу кезінде санының қысқаратындығымен сипатталады [113].

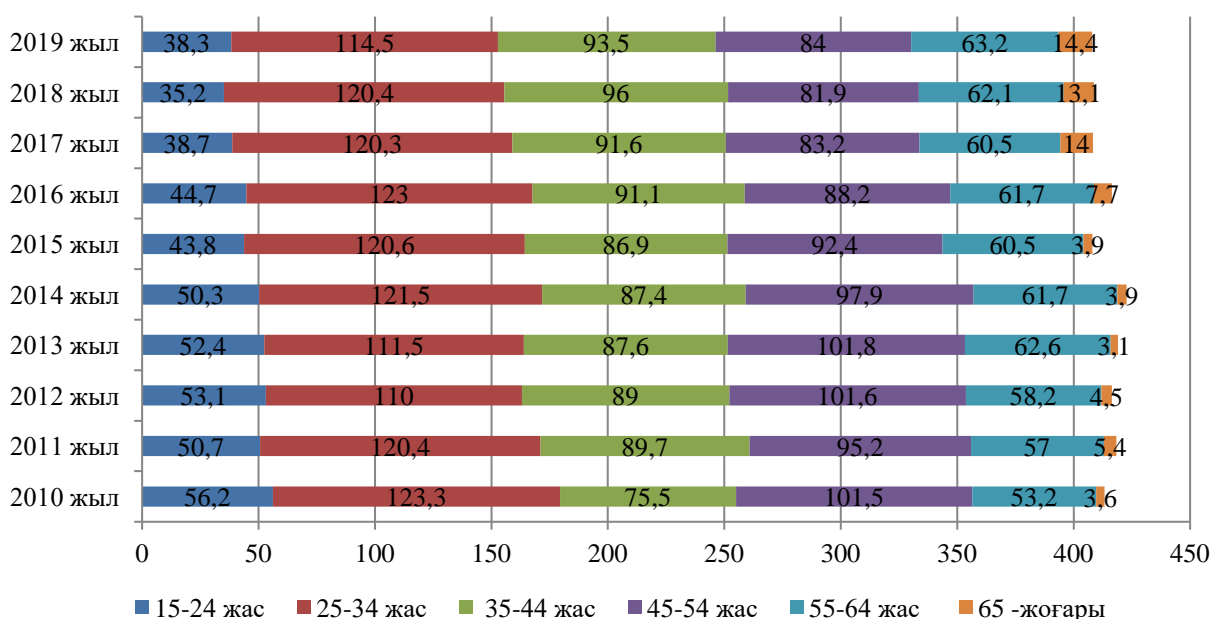
Облыстың агроөнеркәсіп кешенінде 17 аудан, 226 ауылдық округтер кіреді және ауыл шаруашылығының өндірісінің салалары ауыл шаруашылық кәсіпорындары арқылы жүзеге асады. 2019 жылы облыста тіркелген ауыл

шаруашылығы өнімдерін өндірушілерге 1996 кәсіпорын тіркелген, олардан 1613 – жұмыс істейтіндер заңды тұлғалар (АҚ, ЖШС, МК, ӨК) (жалпы санынан 84,5%) және 5507 – шаруа және фермер қожалықтары болды.

Жұмыс істейтін ауыл шаруашылық кәсіпорындардың ең үлкен саны Зеренді (12,7%), Целиноград (9,7%), Ерейментау (8,1%) аудандарында, ал ең төмен саны – Степногор қ.ә. (1,6%), Егіндікөл (2,5) және Ақкөл (2,7%) аудандарында қамтылған (Қосымша Ғ). Олар облыстың ауыл шаруашылығы өндірісінде жаңа жұмыс орындарын қалыптастыру үшін негізгі әлеуетті құрайды.

Ауыл шаруашылығы кәсіпорындардың жалпы өнім шығарудағы үлесі 2015 жылы – 50,7%-дан 2019 жылы 61,7%-ға дейін ауытқыды. Ауыл шаруашылық кәсіпорындармен өндірілген ауыл шаруашылығы өнімдерінің жалпы көлемінде өсімдік шаруашылығының үлесі 79,8% құрады. Сондай-ақ 2019 жыл бойынша облыс ауылшаруашылық кәсіпорындарымен өндірілген ауыл шаруашылығының жалпы өнімінің көлеміндегі мал шаруашылығы үлесі 20,2% құрайды.

Өңірдің еңбек ресурстарымен қамтамасыз етілуін сипаттайтын маңызды көрсеткіштердің бірі жас құрылымы болып табылады (сурет 6).



Сурет 6 – 2019-2010 жылдардағы Ақмола облысы бойынша жасы бойынша жұмыспен қамтылған халық, мың адам

Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [107]

2019 жылы 15 жас және одан үлкен жастағы жұмыс күші халық саны 408 мың адамды, одан ерлер – 207,3 мың адамды (50,8%), әйелдер – 200,7 мың адамды (49,2%) құрады. Оның ішінде қалалық жерлердегі жұмыспен қамтылған халық – 194 мың адам (47,5%), оның 16-24 жас аралығын – 19,4 мың адам (10%), 25-34 жаста 53,7 мың адам (27,7%), 35-44 жастағы 43,5 мың адам

(22,4%), 45-54 жастағы – 40,0 мың адам (20,6%), 55-64 жасты – 31,8 мың адам (16,4%) және 65 жастан жоғары жұмыс күшін – 5,5 мың адамды (2,8%) құрап отыр.

Ал ауылдық жерлерде жұмыспен қамтылған халық – 214,0 мың адам (52,4%) болса, оның 16-24 жасқа аралығын 18,9 мың адамды (8,8%), 25-34 жас 60,8 мың адам (28,4%), 35-44 жасты – 50 мың адам (23,4%), 45-54 жасты - 44,0 мың адамды (20,6%), 55-64 жас – 31,4 мың адам (14,7%) және 65 жоғары жұмыс күшінің құрамына - 8,9 мың адам (4,1%) кірген.

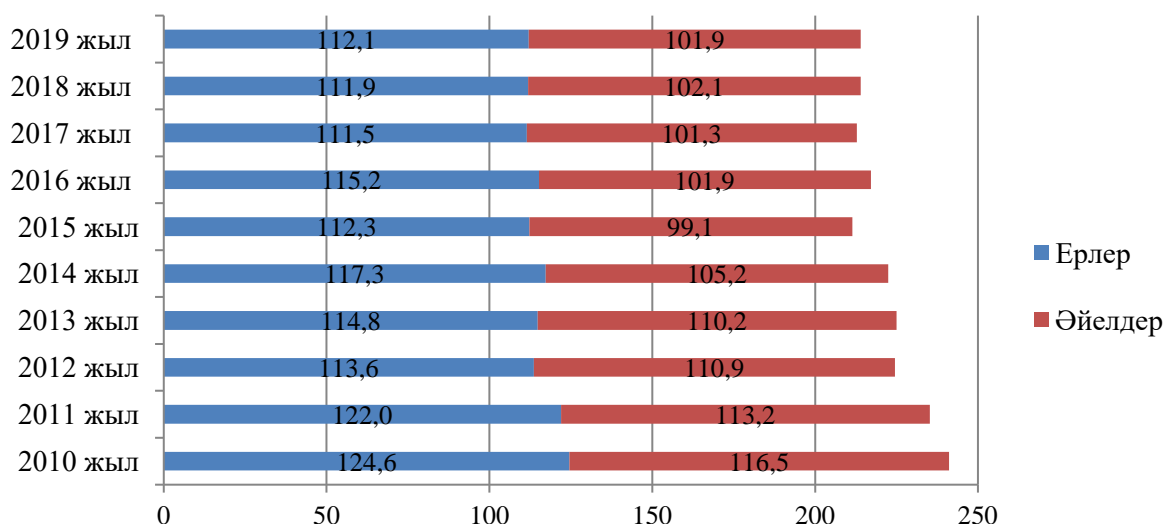
Жұмыспен қамту деңгейі жұмыс күшінің 95,3%, 15 және одан жоғары жастағы халыққа – 72,5% жетті.

2019 жылы жұмысшы күші құрамына кірмейтін адамдардың үлесін – 134,8 мың адам (23,9%) болған, қала халқын – 60,4 мың адам (44,8%), ауыл халқын – 74,4 мың адамды (55,2%) құрады, оның ішінде жұмыс күшінде қатыспайтын адамдар санындағы негізгі үлесті зейнеткерлер – 74,1 мың адам (55%), күндізгі оқу нысанында оқитын оқушылар – 36,0 мың адам (26,7%), денсаулық жағдайына немесе мүгедектігіне және еңбекке жарамсыздығына байланысты – 10,5 мың адам енжар болды (7,8%), үй шаруашылығын жүргізумен – 1,0 мың адам (0,7%) және басқа себептерге байланысты – 13,2 мың адам (9,8%) болды. 2010 жылы халық санындағы жұмыс күші құрамына кірмейтін адамдардың үлесі – 22,1% құрады [114].

Еңбек рыногын қалыптастырушы мамандардың біліктілігі мен кәсіби даярлығына жаңа қатал талаптар қояды. Бұл жұмыспен қамту саласындағы елеулі өзгерістерге алып келеді және мамандарды еңбек қатынастарының жаңа жағдайлары мен түріне бейімдеу қажеттілігін, олардың еңбек тиімділігін арттыру қажеттілігін айқындайды (Қосымша Д).

2019 жылы облыстағы жұмыспен қамтылған халықтың білім деңгейі арнаулы кәсіптік – 48,1% және жоғары білімді – 27,4%, жалпы орта – 16,4%, бастауыш кәсіптік – 4,1%, жалпы негізгі – 2,3%, аяқталмаған жоғары – 1,6%, жалпы бастауыш – 0,15%-ды құрап отыр.

Жалпы іс жүзінде барлық жас топтары бойынша әйелдерге қарағанда ерлердің еңбек белсенділігі жоғары. Жұмыспен қамтылу саласындағы әйелдердің жағдайы олар бірінші болып еңбек рыногына түсіп және жұмыссыздық мәртебесіне ие болады. Әйелдерде жұмысқа орналасуда көптеген қиындықтар туындайды, сол сияқты ауыл шаруашылығында да, ол үшін әрқашанда біліктілігі төмен, қол жұмысы, ауыр және беделсіз жұмыстар қол жетімді, яғни егін шаруашылығымен, мал шаруашылығымен байланысты қолайсыз өндірісті жағдайлары бар еңбек болды. Ауылдағы әйел еңбегін пайдаланатын негізгі объектілердің бірі бұл жеке қосалқы шаруашылықпен айналысу болып табылады (сурет 7).



Сурет 7 – 2010-2019 жылдардағы ауыл халқының гендерлік тобы бойынша жұмыспен қамтылған халық, мың адам

Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [107]

Облыс бойынша 2019 жылы ерлердің саны жұмыспен қамтылған халықтың жалпы санында – 207,3 мың адамды құрады (50,8%), әйелдер - 200,7 мың адам (49,2%). Ал оның ішінде ауыл халқының жұмыспен қамтылғандардың ішінде жалдамалы жұмыспен 130,8 мың адам, оның 72,0 мың адам (55%) ерлер, ал 58,8 мың адам (45%) әйелдер болды. Ал өз бетінше жұмыспен қамтылғандар саны 83,2 мың адам, ерлер – 40,1 мың адам (48,2), әйелдер – 43,1 мың адам (51,8) болды.

Бұл көрсеткіш облыс бойынша 2010 жылы ерлер – 205,5 мың адам, әйелдер – 207,8 мың адамды құрады. Сәйкесінше ауыл халқының жұмыспен қамтылғандардың ішінде жалдамалы жұмыспен 109,5 мың адам, оның 59,2 мың адамы (54,1%) ерлер, ал 50,3 мың адамы (45,9%) әйелдер болды. Ауыл халқының өз бетінше жұмыспен қамтылғандар саны 131,6 мың адам, оның 65,4 мың адам (49,7) – ерлерді, 66,2 мың адам (50,3) – әйелдерді құрады. Осылайша он жылы ішінде жалдамалы жұмыспен қамтылған халықтың үлесі 19,4% артып, ал өз бетінше жұмыспен қамтылғандардың үлесі 36,8% азайған.

Сонымен қатар үй шаруашылығы жұмыспен қамтудың (ауыл шаруашылығы мекемесіндегі жұмыспен қатар) екінші формасы, табыстың басты көзі, ауыл тұрғындары қамтылуының негізгі орны болып табылуы да мүмкін. Қазіргі күні тұрғындар шаруашылығы ауылдағы қамтудың басты ерекше белгілерінің бірі болып отыр.

Дегенмен де еңбек рыногын қалыптастыру мен дамыту үдерісі қалаға карағанда ауылдық жерде баяу жүреді. Ауылдық жерлердегі еңбек рыногының сұранысы мен ұсынысының тепе-тендігі ауылдық еңбек ресурстары біліктілігі мен нарық қажеттілігі арасындағы үйлесімділіктің дәл болмауынан зардап шегеді.

Еңбек рыногының маңызды индикаторы жұмыссыздық деңгейі болып табылады. Оның даму серпінділігіндегі өзгерісі еңбек рыногының нақты жағдайын көрсетеді. Жастар арасындағы жұмыссыздық мәселесі еңбек рыногында өткір мәселелердің бірі болып тұр. Ауыл аймақтарында жастардың еңбекке қаблетті санының қысқаруының негізгі факторлары өмірдің мәдени тұрмыс жағдайына қанағаттанбауы, жастарды тұрмыс жағдайлары да, жұмыстың жоқтығы немесе жалақының аздығы да ұнамайды. Қазіргі кезде ауыл еңбегі пайдалы әрекеттің ең төменгі шегінде, ауыл шаруашылығында еңбек өнімділігінің төмен екендігі анық байқалады. Бұл жердегі мәселе ауыл еңбеккерлерінің еңбегін тиімсіз және өнімсіз пайдаланудан туындап отыр [115].

Гендерлік аспектіде де жұмыссыздар санында айырмашылық сақталуда, жұмыссыз ерлер үлесі – 50,5%, ал әйелдердікі – 49,5% құрап отыр. Жұмыссыз ерлер саны – 10,2 мың адам, әйелдер саны – 10,0 мың адам болған, тиісінше облыс бойынша жұмыссыздық деңгейі ерлерде – 4,7%, әйелдерде – 4,8%. Ауылдық жерде бұл көрсеткіш ерлердің үлесі – 4,9%, әйелдердің үлесі – 5,3% құраған.

Еңбек ресурстарын пайдалану дәрежесін сипаттайтын маңызды көрсеткіш жұмыссыздық деңгейі болып табылады, ол экономикалық белсенді халықтың жалпы санындағы жұмыссыз халықтың үлесін білдіреді. Жұмыссыздық деңгейі еңбек рыногының маңызды индикаторына жатады. Оның серпіндегі өзгерісі еңбек рыногындағы нақты жағдайын көрсетеді. 2019 жылғы жұмыссыздық деңгейі 4,7% болды, бұл 2010 жылға қарағанда 1,1 пайыздық тармаққа төмен. Жұмыссыз халық саны (15 жастағы және одан үлкен халық, табысты жұмысы болмаған, оны іздеумен белсенді айналысқан және жұмысқа кірісуге дайын болған) 20,3 мың адамды құрады және 2010 жылмен салыстырғанда 5,2 мың адамға (20,4%) қысқарды.

Қалалық жерлердегі жұмыссыздардың жалпы санынан 8,7 мың адам тіркелді, олардың арасындағы жұмыссыздық деңгейі 4,3%, ауылдық жерлерде – 11,6 мың адам және 5,1% құрады (кесте 8).

Кесте 8 – Облыстағы жасы бойынша жұмыссыз халық, мың адам

Көрсеткіштер	2010 жыл	2011 жыл	2012 жыл	2013 жыл	2014 жыл	2015 жыл	2016 жыл	2017 жыл	2018 жыл	2019 жыл	2019/2010 жылдар, %
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Барлық халық, мың адам	25,5	24,3	23,4	22,9	22,0	21,8	21,6	20,6	20,5	20,2	92,7
Қала халық, мың адам	10,4	10,1	9,7	9,7	11,4	9,4	8,6	8,7	8,9	8,7	92,5
16-24 жас	1,7	1,6	1,5	1,2	1,1	0,7	0,4	0,4	0,6	0,5	71,4
25-34 жас	2,9	3,0	3,4	3,3	2,9	1,9	2,0	2,1	2,1	2,8	147,4
35-44 жас	2,2	2,4	1,7	2,6	2,4	2,3	2,9	2,3	3,2	2,3	100
45-54 жас	2,3	2,1	2,2	1,7	3,5	2,8	2,6	2,8	2,2	2,2	78,6
55-64 жас және одан жоғары	1,3	1,0	0,9	0,9	1,5	1,7	0,5	1,1	0,8	0,9	53,0
Ауыл халқы, мың адам	15,1	13,3	13,7	13,2	10,6	12,4	12,5	11,9	11,6	11,5	92,7

## 8-кестенің жалғасы

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
16-24 жас	1,9	1,0	0,5	0,9	0,9	0,9	0,9	0,7	0,5	0,6	66,7
25-34 жас	3,9	4,0	5,2	2,5	2,6	4,0	3,7	2,9	3,7	3,3	82,5
35-44 жас	3,1	3,2	2,8	2,9	2,0	2,5	3,2	3,2	3,6	3,4	136
45-54 жас	4	3,4	2,4	3,2	3,0	2,9	2,6	3,3	2,4	3,1	106,9
55-64 жас және одан жоғары	2,2	2,6	2,8	3,7	2,1	2,0	2,0	1,7	1,4	1,1	55
Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [107]											

2019 жылы жұмыссыздардың арасында 16-24 жастағы – 1,1 мың адамды (5,4%), 25-34 жастағы-6,1 мың адамды (30,7%), 35-44 жастағы – 5,7 мың адамды (28,2%), 45-54 жастағы – 5,3 мың адам (26,2%), ал 55-64 жастағы және одан жоғары – 2,1 мың адамды (10,4%) қамтыған.

2010 жылымен салыстырғанда 16-24 жастағы – 3,6 мың адамды (14,1%), 25-34 жастағы – 6,8 мың адамды (26,7%), 35-44 жастағы – 5,3 мың адамды (20,8%), 45-54 жастағы – 6,3 мың адам (24,7%), 55-64 жастағы және одан жоғары – 3,5 мың адамды (13,7%) құрап отыр.

Жалпы 2019 жұмыссыз халық – 20,2 мың адамды құрап, жұмыссыздық деңгейі 4,7% қалыптастырды. Оның қалалық жерлердегі жұмыссыздардың жалпы санына тіркелгені – 8,7 мың адам (42,9%), олардың арасындағы жұмыссыздық деңгейі 4,3%, ал ауылдық жерлерде – 11,6 мың адам (57,1%) және жұмыссыздық деңгейі 5,1% болған.

Бұл көрсеткіш 2010 жылы жалпы жұмыссыз халық – 25,5 мың адамнан қалалық жерлердегі жұмыссыздардың саны – 10,4 мың адам, жұмыссыздық деңгейі - 5,7%, ал ауылдық жерлерде – 15,1 мың адамды және жұмыссыздық деңгейі - 5,9% құраған. Яғни 2019 жылы жұмыссыздық деңгейінің 1,1 тармаққа төмендегенін байқауға болады.

Облыс бойынша жұмыссыздық деңгейінің пайыздық сипатталуын 9-кестеде қарастырамыз.

## Кесте 9 – Ақмола облысындағы жұмыссыздық деңгейі, пайызбен

Көрсеткіштер	2010 жыл	2011 жыл	2012 жыл	2013 жыл	2014 жыл	2015 жыл	2016 жыл	2017 жыл	2018 жыл	2019 жыл	2019/2010 жылдар, %
Барлығы	5,8	5,5	5,3	5,2	4,9	5,1	4,9	4,8	4,8	4,7	92,1
- ерлер	6,1	5,3	4,0	4,7	4,6	5,0	5,2	5,0	4,8	4,7	94
- әйелдер	5,5	5,6	6,6	5,6	5,3	5,1	4,6	4,6	4,7	4,8	94,1
Қала халқы	5,7	5,2	4,8	4,8	4,6	4,6	4,4	4,3	4,4	4,3	93,5
- ерлер	6,1	4,5	2,9	4,2	4,3	4,6	4,9	4,6	4,6	4,4	95,6
- әйелдер	5,3	5,7	6,6	5,4	4,8	4,5	3,9	4,1	4,2	4,2	93,3
Ауыл халқы	5,9	5,7	5,8	5,5	5,3	5,5	5,4	5,2	5,2	5,1	92,7
- ерлер	6,1	5,9	4,9	5,2	4,9	5,4	5,5	5,3	5,0	4,9	90,7
- әйелдер	5,7	5,5	6,6	5,9	5,7	5,6	5,3	5,1	5,3	5,3	94,6
Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [107]											

Облыс бойынша 2019 жылы жұмыссыз халық арасындағы жұмыспен қамтылмаудың басты себептері – кәсіпорынның тарауына (банкрот болуына), штат санының қысқаруына байланысты – 2,2 мың адамды (10,8%), өз еркімен жұмыстан босатылуына байланысты – 7,2 мың адамды (35,5%), келісім-шарт мерзімінің бітуіне байланысты – 1,1 мың адамды (5,4%), кәсіпкерлік қызметтің аяқталуы – 0,6 мың адамды (2,9%), отбасылық жағдайға байланысты – 2,7 мың адамды (13,3%), үй шаруашылығын жүргізуге байланысты – 1,4 мың адамды (6,9%), зейнеткерлікке шығу – 0,1 мың адамды (0,5%), денсаулығына байланысты – 0,4 мың адамды (2%), оқу орнын бітіргеннен кейін жұмыстың болмауына байланысты – 0,4 мың адамды (2%), жұмысты табу мүмкіндігінің жоқтығы – 3,2 мың адамды (15,8%), маусымдық сипаттағы жұмыс – 0,9 мың адамды (4,4%) жұмыс істеуге қажеттілігінің жоқтығы – 0,1 мың адам (0,5%) құраған.

Еңбек рыногындағы өзгерістермен байланысты маңызды әлеуметтік проблемалардың бірі жұмыссыздық қаупі болып табылады. Статистика көрсеткендей, білім деңгейі неғұрлым жоғары болса, жұмыссыздық деңгейі соғұрлым төмен болады. Аз дәрежеде жоғары кәсіптік білімі бар адамдар жұмыссыздықтан зардап шегеді (кесте 10).

Кесте 10 – Білім деңгейі бойынша жұмыссыз халық, мың адам

Көрсеткіштер	2015 жыл	2016 жыл	2017 жыл	2018 жыл	2019 жыл	2019/2015 жылдар, %
<i>Барлығы, мың адам</i>	21,8	21,6	20,6	20,5	20,3	93,1
- қала халқы	9,4	9,2	8,8	8,9	8,7	92,5
- ауыл халқы	12,4	12,4	11,8	11,6	11,6	93,5
<i>Жоғары білімді</i>	3,6	4,3	3,8	5,4	4,8	133,3
- қала халқы	2,1	2,1	2,0	2,7	2,1	100
- ауыл халқы	1,5	2,2	1,8	2,7	2,7	100
<i>Аяқталмаған жоғары</i>	0,6	0,2	0,1	0,4	0,1	16,7
- қала халқы	0,2	0,1	0,1	0,2	-	-
- ауыл халқы	0,4	0,1	-	0,2	0,1	25
<i>Арнаулы кәсіптік</i>	8,5	9,5	9,1	8,3	9,2	108,2
- қала халқы	4,4	4,7	4,6	3,9	4,4	100
- ауыл халқы	4,1	4,8	4,5	4,4	4,8	117,1
<i>Бастауыш кәсіптік</i>	1,2	0,8	0,7	0,9	0,8	64,3
- қала халқы	0,3	0,1	0,2	0,3	0,3	66,7
- ауыл халқы	0,9	0,7	0,5	0,6	0,5	55,5
<i>Жалпы орта</i>	6,5	5,1	4,8	4,5	4,6	70,3
- қала халқы	2,2	1,8	1,5	1,5	1,7	70,7
- ауыл халқы	4,3	3,3	3,3	3,0	2,9	67,4
<i>Жалпы негізгі</i>	1,4	1,6	1,9	0,9	0,8	57,1
- қала халқы	0,2	0,4	0,4	0,2	0,2	100
- ауыл халқы	1,2	1,2	1,5	0,7	0,6	50
<i>Жалпы бастауыш</i>	-	0,1	0,2	0,1	-	-
- қала халқы	-	-	-	0,1	-	-
- ауыл халқы	-	0,1	0,2	-	-	-

Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [107]

10-кесте мәліметтері бойынша соңғы жылдары жұмыс күшінің жалпы санында жоғары кәсіптік білімі бар адамдардың үлесі төмендеген емес (жұмыссыздар арасында да, жұмыспен қамтылғандар арасында да үлестің өсуі байқалады), арнаулы кәсіптік білімі бар адамдардың да үлесі артты, ал жалпы жұмыс күшінің жалпы санында бастауыш және орта кәсіптік білімі бар адамдардың үлесі азайды (кері үрдіс байқалады).

Жұмыс іздестіріп жүрген жұмыссыз халықтың ішінде 2019 жылы жалдамалы қызметкер ретінде – 18,4 мың адам (90,6%), өзін-өзі қамтыған қызметкер ретінде – 0,2 мың адам (1 %), кез-келген жұмысты іздегендер – 1,7 мың адам (8,4%) болды (сурет 8).



Сурет 8 – 2010-2019 жылдардағы жұмыспен қамту органдарында жұмыссыздар ретінде тіркелген азаматтар саны

Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [107]

Ауылдық жерлердегі жұмыссыздықтың бой көрсетуінің ерекшеліктерін ауыл еңбеккерлерінің еңбегін қолдануға болатын ауыл шаруашылығы емес салалардың және ауыл шаруашылығында әлеуметтік әріптестіктің дамымай отырғандығынан көруге болады. Ауылдық жердегі инфрақұрылымның ерекшелігі еңбек рыногының қалыптасуы мен даму үдерісі қалаға қарағанда анағұрлым баяу жүретіндігінде [116].

Осылайша Ақмола облысының соңғы жылдардағы еңбек рыногының жағдайын талдай келе, жұмыс күші азайып, жұмыс күші құрамына кірмейтін адамдар көбейді, ауыл, орман және балық шаруашылығында жұмыспен қамтылған халықтың санының жылдан-жылға азаюы, өз бетінше жұмыспен



қамтылғандардың төмендегенін және жалдамалы жұмыспен қамтылған халық саны өскендігін, өңір тұрғындары кәсіпорындар мен ұйымдарда жалдамалы жұмыспен қамтылуының артқанын байқаймыз.

Облыста қалыптасқан өңір халқын жұмыспен қамту жүйесінің күшті жақтары, проблемалары мен тәуекелдері SWOT-талдау негізінде анықталады (кесте 11).

Кесте 11 – Ақмола облысының еңбек рыногындағы жағдайдың даму сценарийін SWOT-талдау

Күшті жақтары	Әлсіз жақтары
<ul style="list-style-type: none"> <li>– жұмыссыздық деңгейінің төмендеуі;</li> <li>– қала аумағында жоғары және орта арнайы білімі бар кең аграрлық мамандарды даярлау мүмкіндігі.</li> <li>– кәсіптік даярлау оқу орындарының қолданыстағы базасында еңбек рыногының қажеттілігіне сүйене отырып, қажетті біліктілігі бар мамандарды даярлауды және қайта даярлауды ұйымдастыру;</li> <li>– бала күтімі бойынша демалыста жүрген еңбек қызметіне оралуды жоспарлап отырған әйелдерді; жұмыссыздар қатарындағы мүгедектерді кәсіптік оқыту</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– халықтың қысқаруы (табиғи кему, көші-қон ағыны).</li> <li>– еңбекке қабілетті халық үлесінің жыл сайын азаюы;</li> <li>– жұмыссыз азаматтардың өзін-өзі жұмыспен қамтуын мемлекеттік қолдау шараларының жеткіліксіз пысықталған жүйесі;</li> <li>– аграрлық еңбек рыногында сұранысқа ие білікті мамандардың жетіспеушілігі;</li> <li>– халықтың жалақысы мен табыстарының төмен деңгейі;</li> <li>– ауыл шаруашылығындағы жұмыстармен байланысты жұмыссыздықтың маусымдық сипаты</li> </ul>
Мүмкіндіктері	Қатерлері
<ul style="list-style-type: none"> <li>– халықтың өмір сүру деңгейі мен сапасын арттыру;</li> <li>– кадрларды даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру жүйесін дамыту есебінен жұмыс істеушілердің бәсекеге қабілеттілігі мен сапасын арттыру;</li> <li>– халықтың, оның ішінде еңбек көші-қоны процестерін реттеу;</li> <li>– облыс үшін тапшы мамандықтарға, әсіресе аграрлық салаға мамандарды тарту және бекіту жөніндегі шараларды іске асыру;</li> <li>– аграрлық кәсіпорындары үшін жоғары оқу орындарында мамандарды мақсатты даярлау тетігін енгізу</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– халық санының, оның ішінде еңбекке қабілетті жастағы қысқаруы;</li> <li>– еңбек көші-қоны үшін өңірдің тартымдылығын төмендету;</li> <li>– халықтың жалақысы жоғары басқа өңірлерге кетуінің ұлғайуы</li> </ul>

Жүргізілген SWOT-талдау болашақ кезеңдерге арналған еңбек рыногын дамытудың іс-шараларын әзірлеуге мүмкіндік береді.

Сонымен, Ақмола облысында аграрлық еңбек рыногының қазіргі жағдайы талдай отырып келесідей қорытынды жасауға болады:

Соңғы жылдары халықты жұмыспен қамту құрылымында жалдамалы қызметкерлер санының тұрақты түрде арту беталысы байқалады.

Жұмыспен қамтудың ең маңызды құраушысы бұл халықтың өзін-өзі жұмыспен қамтылуы болып табылады. Яғни шаруа (фермерлік) қожалықтарында халықтың дербес жұмыспен айналушылар қатарын құрағандықтан, өзін-өзі жұмыспен қамтылған халықтың жалпы санындағы ауылдық жерлердің тұрғындары көбірек, сәйкесінше бұл көрсеткіш жылдан жылға азаю үрдісінде.

Елдің экономикалық даму деңгейінің маңызды көрсеткіші бұл халықты жұмыспен қамтудың салалық құрылымы болып табылатынын ерекше атап өткен жөн. Ауыл халқының басым бөлігі аграрлық жұмыспен яғни экономикалық қызметі ауыл, орман және балық шаруашылығында қамылғанымен оның үлес салмағы біріндеп азайып келеді.

Халық санының қысқаруына көші-қон процестері әсер етеді. Көші-қоны бойынша статистикалық мәліметтер көрсеткендей, халықтың ауылдық жерден кету деңгейі жылдан жылға артуда. Облыстық көші-қонның негізгі ағымы Целиноград ауданына бағытталды. Сонымен қатар қарастырылып отырған мерзімде облыстық көші-қонның оң сальдосы Степногорск қ, Аршалы, Атбасар, Бурабай және Шортанды аудандарында байқалды. Тұтастай алғанда соңғы 10 жылда тұрақты түрде ауылдық жерлердегі көші-қонның теріс сальдосы қалыптасқан, бұл облыстан кетушілердің негізгі бөлігін еңбекке жарамды жастағы халықты құрап отыр.

Еңбек рыногының маңызды индикаторы жұмыссыздық деңгейі болып табылады. Оның даму серпінділігіндегі өзгерісі еңбек рыногының нақты жағдайын көрсетеді. Жастар арасындағы жұмыссыздық мәселесі еңбек рыногында өткір мәселелердің бірі болып тұр, сондай ақ жастар арасында жұмыспен қамтылған халық саны төмендеуде. Жұмыссыз халықтың құрылымында жоғары және орта кәсіптік білімі бар халықтың үлесі өсуде және біліктілік пен білімі жоқ адамдардың үлесі төмендеуде.

Ақмола облысында ауылшаруашылық өндірісінде білікті жұмысшы кадрларды қалыптастыру және пайдалану проблемалары аймақтың ауылдық жерлеріндегі еңбек ресурстарының әлеуетінің демографиялық негізінің күрт тарылуына, сондай-ақ жас еңбекке қабілетті халықтың қалаға едәуір қоныс аударуына, лайықты жалақы төленетін жұмыс орындарының болмауына және ауылдағы әлеуметтік саланың дамуының төмен деңгейіне байланысты туындады.

### **3 АҚМОЛА ОБЫЛЫСЫНДА ҚАЗІРГІ ЖАҒДАЙДАҒЫ АГРАРЛЫҚ ЕҢБЕК РЫНОГЫНЫҢ ДАМУ БОЛАШАҒЫ**

#### **3.1 Еңбек рыногын реттеудің экономикалық тетіктерін жетілдіру**

Еңбек рыногы экономикалық жүйенің бір бөлігі ретінде оның тиімді жұмыс істеуі мен дамуын қамтамасыз ету мақсатында мемлекеттің тікелей араласуын талап етеді. Нормативтік құқықтық актілер негізінде мемлекеттер еңбек нарығын реттеу және халықты жұмыспен қамту мәселесін шешу мақсатында, тек мемлекеттік кәсіпорындарда ғана емес, сонымен қатар еңбекті ұйымдастыру үшін қажетті жағдайлар жасаудан бастап, түрлі қаржылық сыйақылар төлеуге дейін барлық шаруашылық жүргізу және меншік нысандарында да шаралар кешенін әзірлейді. Тұтастай алғанда, еңбек рыногын, халықты жұмыспен қамтуды, жұмыссыздықты және халықты әлеуметтік қорғауды дамытуды қамтамасыз ететін мемлекеттік деңгейде кешенді бағдарлама қалыптастырылады.

Экономиканы дамытудың қазіргі кезеңінде тек республика және жекелеген өңірлер бойынша ғана емес, сондай-ақ экономика салалары бойынша еңбек рыногын реттеуді жетілдіру қажет. Осыған байланысты жұмыспен қамту және жұмыссыздық саласындағы негізгі ерекшеліктерді, үрдістер мен проблемаларды бөліп көрсету орынды. Әрбір салада еңбек рыногын қалыптастыру, жұмыспен қамту және жұмыссыздық проблемаларын шешудің өз басымдықтары мен жеке жолдары айқындалуы тиіс. Осылайша, ауыл шаруашылығы саласы үшін осы проблемаларды шешудің бастапқы қағидалары республика үшін де, оның өңірлері үшін де ортақ болып табылады. Бұл республиканың ауылдық аумақтарында тұратын барлық азаматтарға тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету, өнімді және ақы төленетін жұмысқа қол жеткізу, адамның қоғамдық пайдалы қызметтің кез келген саласында білім алу еркіндігін тану; жұмыспен қамтудағы қатаң шектеулерді азайту, сондай-ақ еңбекке қабілетті ауыл азаматтарының заңдарды танылған табыс көздері болған жағдайда жұмыспен қамтылмауына жол беру [117]. Осының барлығы дамыған жұмыспен қамту саясатын орталықсыздандыруға себепші болады, бұл оны өңірлік жағдайларға бейімдеуге мүмкіндік береді.

Ақмола облысының аграрлық еңбек рыногындағы жұмыс орындарының бар болуы мен олардың ұсынысының арасындағы сәйкессіздік жасырын нысандағы жұмыссыздықтың ашық түріне қайта пайда болуы кезінде байқалады және тек сандық қана емес, сонымен қатар сапалық сипат алады. Бұл процеске жұмыс күшінің кәсіби және біліктілік дайындығының сәйкессіздік факторы әсер етеді. Сәйкессіздіктерді теңестіру мақсатында мынадай бағыттарды негізге ала отырып, аграрлық еңбек рыногын мемлекеттік реттеуді жетілдіру қажет:

– пандемия зардаптарын еңсеру үшін алғышарттар жасау: ауылдық аумақтардың тұрақты дамуын қамтамасыз ету, қызметкерлерді қайта даярлау және біліктілігін арттыру, халықтың әлеуметтік осал топтарына ішкі азық-түлік көмегі жүйесін құру, жергілікті тауар өндірушілердің өніміне сұранысты

қамтамасыз ету, өз өнімдерімен желілік сауда жүйелеріне шығу үшін жергілікті тауар өндірушілерге жағдай жасау;

- жұмыспен қамтуды арттыру, ауылда, әсіресе қызмет көрсету және қайта өңдеу салаларында жұмыс орындары санының өсуі;

- жұмыссыздарды қоса алғанда, жұмыс күшін кәсіби даярлау және қайта даярлау;

- ауыл шаруашылығынан босатылатын қызметкерлерді жұмысқа орналастыруды ұйымдастыру;

- ауылда тұру үшін қолайлы жағдай жасау;

- АӨК әлеуметтік әріптестікті дамыту;

- ауылдық жұмыссыздарды әлеуметтік қорғау және т.б.

Еңбек рыногы бар жұмыс орындары мен олардың ұсынысының арасындағы сәйкестікті дербес теңдестірмейтіндігін ескеру қажет. Бұл үшін алға қойылған мақсатқа қол жеткізу үшін еңбек рыногының жұмыс істеуінің реттеуші тетігін әзірлеуді қамтитын басқарушы тетікті құру талап етіледі.

Еңбек ресурстары еңбек қызметіне қабілетті және қатысатын халықтың бір бөлігі ретінде олардың барлық сапалық сипаттамаларын – кәсібін, біліктілігін, жасын, жынысын, қайта оқыту мүмкіндігін ескере отырып, жұмыс істейтін және жұмыссыздардың санын білдіреді. Оларға өсім, кету, көші-қон, жұмыс орындарының ауысуы тән.

Бұл ретте еңбек ресурстарын пайдаланудың негізгі көрсеткіші олардың алатын нақты табысы болып табылады. Осы еңбек ресурстарының анықтамасын ескере отырып «жұмыс орны» ұғымын анықтау қажеттілігі туындайды.

[118, 119] әдебиет көздеріне сәйкес жұмыс орнын экономикалық санат ретінде қарауға болады және оны қызметкерлердің жұмыспен қамтылуын қамтамасыз ететін негізгі кіріс жиынтығы ретінде анықтайды. Яғни, нақты жұмыс орнының болуын ғана емес, сонымен қатар оның жұмыс істеу шарттарын да, сандық және сапалық параметрлерді сипаттауға болады.

Жұмыс орындарының жұмыс істеуі оларды орындау үшін жұмысқа деген қажеттілігімен айқындалады. Бұл ретте жұмыс орындарының сандық және сапалық сипаттамасы жұмыс орындарының болуын, негізгі табыстардың құнын, айналым қаражатына қажеттілікті және жалақы қорын қамтитын болады.

Нарықтық экономикаға көшу жағдайында еңбек ресурстары мен жұмыс орындарын анықтаудың мұндай тәсілі жұмыспен қамтылған бос жұмыс орындары, жүктеме коэффициенті, жұмыс орындарын толық пайдаланбау себептері туралы ақпаратты пайдалана отырып, оларды теңдестіруге және оларды басқаруға мүмкіндік береді.

Жұмыс орындары мен еңбек ресурстарының теңгерімділігін басқару жүйесі үш басқару деңгейінде – аудандық, облыстық және республикалық деңгейде құрылуы тиіс.

Біздің ойымызша, өңірлік деңгей неғұрлым маңызды болып табылады, өйткені осы деңгейде, жекелеген облыстар мен өңірлердің ерекше

ерекшеліктерін ескере отырып, демографиялық даму үрдісі, жұмыс орындарын пайдалану және құру перспективалары көрінеді.

Мемлекет басшысы Қ.К. Тоқаев өзінің Қазақстан халқына арнаған «Сындарлы қоғамдық диалог – Қазақстанның тұрақтылығы мен өркендеуінің негізі» атты Жолдауында еліміздегі еңбек ресурстарының балансын есепке алудың тиімді әдістемесін әзірлеуді, сондай-ақ еңбек ресурстарының тапшылығы бар өңірлерде Үкіметке көші-қон үдерісін басқару үшін пәрменді шаралар қабылдауды тапсырған болатын [120]. Атап айтқанда, еңбек рыногын цифрландыру, жұмыспен қамту орталықтарының жұмысын реформалау, нәтижелі жұмыспен қамту және жаппай кәсіпкерлікті дамыту және тұрғындарды жұмыспен қамтуды арттыру үшін басқа да ауқымды іс-шаралар қарастырылған.

Еңбек ресурстары мен жұмыс орындарын пайдалануды өзгерту және қорыту факторы, оларды жеке облыста тұрақтандыруға қол жеткізу негізінде оларды республикалық деңгейде де теңдестіру мүмкіндігі пайда болады.

Халықты әртүрлі салаларда жұмысқа орналастыру үшін жұмыс орындары оларда жалақы деңгейі төмен болып табылатындығымен немесе оларды ұсынатын кәсіпорындар уақтылы жалақыны төлемейтіндігімен сипатталады. Сонымен қатар, жұмыссыздардың негізгі бөлігін белгілі бір мамандығы жоқ немесе өзінің еңбек дағдыларын жоғалтқан адамдар құрайды.

Атап айтқанда, жұмыссыздықтың өсуін болдырмау, халықты жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету үшін материалдық-техникалық және әлеуметтік-экономикалық алғышарттар жасау халықты жұмыспен қамтудың өңірлік бағдарламалары арқылы іске асырылуы тиіс. Аграрлық кәсіпкерлік саласындағы, атап айтқанда, мемлекеттің реттеуші функцияларының айқын қағидатына ерекше назар аудару қажет, өйткені Қазақстанда ауыл шаруашылығы қоғам мен мемлекет өмірінде ерекше әлеуметтік рөл атқарады [121].

Еңбек және жұмыспен қамту саласындағы саясат өнімді жұмыспен қамтуға, жоғары еңбек өнімділігі мен инклюзивті экономикалық өсуге негізделген жалпыға ортақ еңбек қоғамын құруға бағытталатын болады.

Еңбек және жұмыспен қамту саласындағы саясаттың атаулы сипаты экономикалық белсенді халықтың түрлі санаттары үшін арнайы шаралар әзірлеу есебінен қамтамасыз етілетін болады. Жоғары еңбек өнімділігі мыналардың:

1) жалдамалы қызметкерлерді өмір бойы оқыту және оларды ұзақ мерзімді жұмыспен қамту шеңберінде олардың біліктіліктерін дамыту;

2) өзін-өзі жұмыспен қамтыған қызметкерлерді жұмыспен қамтудың бейресми секторынан формалды секторға ауыстыру;

3) өзін-өзі өнімсіз жұмыспен қамтыған қызметкерлер мен формалды сектордағы жұмыссыздарды кәсіпкерлікке тартуға ерекше көңіл бөле отырып, жұмыспен қамтуға белсенді жәрдемдесу есебінен қамтамасыз етіледі.

Жұмыспен қамту саласындағы саясат жұмыссыздықты азайтудан нәтижесі сапалы жұмыс орындарын құру болатын тиімді және ұзақ мерзімді

жұмыспен қамтуды қамтамасыз етуге ауысады. Сапалы жұмыс орны бар қызметкер өз кәсіби біліктілігіне сәйкес кәсіби аурулар мен жарақаттанушылық қаупі барынша төмен жерде еңбек етеді, өзінің кәсіби және адами амбицияларын көрсету мүмкіндігіне ие болады, лайықты еңбекақы алады, жоғары еңбек өнімділігін қамтамасыз етеді.

Мемлекет үдемелі индустриялық-инновациялық даму, мемлекеттік-жекешелік әріптестікті арттыру, инвестициялық және іскерлік ахуалды жетілдіру шеңберінде жобаларды іске асыру арқылы жаңа жұмыс орындарын құруды ынталандыратын саясатты жалғастырады. Жұмыспен қамтудың және кәсіпкерлікті дамытудың барлық нысандарын қолдау еліміздегі Нәтижелі жұмыспен қамтуды және жаппай кәсіпкерлікті дамытудың 2017-2021 жылдарға арналған «Еңбек» мемлекеттік бағдарламасы және «Бизнестің жол картасы-2020» бизнесті қолдау мен дамытудың мемлекеттік бағдарламасы арқылы іске асырылды (кесте 12).

Кесте 12 – ҚР-дағы жұмыспен қамту бағдарламаларының негізгі көрсеткіштер

Бағдарламалар	Іске асыру жылдары	Қамтылғандар, мың адам	Бюджет, теңге
Жұмыспен қамту 2020 бағдарламасы	2011-2012	151,3	95 млрд
Жұмыспен қамту 2020 жол картасы	2013-2016	527,0	360 млрд
Нәтижелі жұмыспен қамтуды және жаппай кәсіпкерлікті дамыту бағдарламасы	2017–2021	940,4	201 млрд
	2019 (1 қыркүйектегі жағдай бойынша)	369,5 (дерек бойынша - 149,3)	179,9 млрд (игерілгені - 94,0 млрд)
Жиыны		1 768	750 млрд

Кәсіпкерлік бастама жұмыспен қамтуды дамыту мен жаңа жұмыс орындарын құрудың қуатты жолына айналады. Мемлекеттік қолдау азаматтарға жаңа бизнес-жобаларды іске асыруға және қазіргі жобаларды нығайтуға мүмкіндік береді. Қаржы қаражатына барынша қол жеткізуді қамтамасыз ету, менеджерлерді оқыту бағдарламаларын іске асыру, бизнесті жүргізуді сервистік қолдау мен жаңа істі ұйымдастыру кәсіпкерлік бастаманы қолдау тетіктеріне айналады. Инновациялар кәсіпкерлік бастаманың локомотивіне айналады: жаңа технологияларды енгізу жұмыс орындарының санын ұлғайтуға ғана емес, қызметкерлердің кәсіби дағдыларына қойылатын талаптар деңгейін арттырумен қатар еңбек өнімділігінің деңгейін жоғарылатуға да мүмкіндік береді [122-124].

Инновацияларды қолдау мынадай қағидаттарға негізделетін болады:

1) инновациялық қызметпен байланысты дағдыларды дамыту формалды және формалды емес білім беру шеңберіндегі тиісті оқыту бағдарламаларын қамтиды;

2) адамдар мен идеяларды біріктіру инновациялық өсудің жаңалық ашушылар мен басқа да шығармашылық адамдарын нақты елді мекенде

шоғырландыратын нүктелерді қалыптастыруды, сондай-ақ университеттер мен жеке сектордың тығыз байланысын қамтамасыз етуді болжайды;

3) тәуекелдерді басқару қаржылық ресурстардың қолжетімділігін қамтамасыз ету, сақтандыру, технологиялық парктер, еркін экономикалық аймақтар, инновацияларды коммерцияландыруды салықтық ынталандыруды қоса алғанда, инновациялық инфрақұрылымды дамыту арқылы инновациялық кәсіпорын мен жаңалық ашушылар тәуекелдерін азайтуға негізделетін болады.

Еңбек рыногында сұранысқа ие кәсіптік дағдылар мен біліктілікті меңгерудің тиімді жүйесін құруға, жаппай кәсіпкерлікті дамытуға, халықтың әлеуметтік тұрғыдан осал топтарын қолдауды қоса алғанда, еңбек делдалдығының тиімді моделін құруға бағдарланған (Қосымша Е).

2019 жылдың қорытындысы бойынша елімізде 424 мың жаңа жұмыс орны құрылған, бұл жылдық жоспардан 14 пайызға жоғары. Оның ішінде тұрақты жұмыс орындарының саны 280 мыңды немесе 66 пайызды құрады. Экономикалық қызмет түрлері бөлінісінде жұмыс орындарының ең көп саны мынадай салаларда құрылды: көтерме және бөлшек сауда – 44 мың, құрылыс – 43 мың, ауыл, орман және балық шаруашылығы – 39 мың.

Өнімді жұмыспен қамтуды қалыптастыру және инновациялық өсу үшін жоғары білікті кадрлар даярлау мақсатында Ұлттық, салалық біліктілік шеңберлері және кәсіби стандарттарды әзірлеу арқылы білім беру жүйесі мен еңбек нарығының өзара байланысы қамтамасыз етіледі.

Нәтижелі жұмыспен қамтуды және жаппай кәсіпкерлікті дамытудың 2017-2021 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы аясында ҚР БҒМ бойынша 2019 жылы Ақмола облысында төмендегідей бағдарламаның бағыттары іске асырылды (кесте 13).

Кесте 13 – ҚР Білім және ғылым министрлігі тарапынан Нәтижелі жұмыспен қамтуды және жаппай кәсіпкерлікті дамытудың 2019 жылы Ақмола облысындағы іске асырылған бағыттары

Бағдарлама бағыттары	2019 жылы оқығандар	Бітіргендер	Жұмысқа орналастырылғандар
Еңбек рыногының қажеттілігін ескере отырып, техникалық және кәсіптік білімі бар кадрларды даярлау	1 190	281	255
«Мәңгілік ел жастары-индустрияға!» («Серпін») жоба шеңберінде кадрлар даярлау	275	42	42
Мобильді оқу орталықтарында қысқа мерзімді кәсіптік оқыту	152	331	302

«Халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесу» туралы кәсіптік стандартына сәйкес, халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесу және реттеу, азаматтардың жұмысқа қажеттіліктерін қанағаттандыру мақсатында халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің мемлекеттік, аумақтық және салалық бағдарламалары

әзірленеді [125]. Мемлекеттік және жергілікті деңгейде бағдарламалар қабылдануда, бірақ бұл бағдарламалар тиімділігі аз, олардың еңбек рыногы қауырттылығының төмендеуіне әсері шамалы болып отыр.

Жұмыс орындары мен еңбек ресурстарының теңгерімділігін басқару жүйесі нарықтық жүйенің элементі ретінде бірінші кезекте басқарудың экономикалық әдістерін пайдалануға құрылуы тиіс. Экономикалық әдістер кәсіпорындар мен жеке тұлғалардың жаңа жұмыс орындарын құруға және оларға жаңа қызметкерлерді тартуға материалдық мүдделілік жүйесін құруға негізделген. Бұл әдістердің ерекшелігі-олар облыстық деңгейде тиімді жұмыс істейді, ал оларды пайдаланудың негізі жергілікті мемлекеттік басқару органдарымен қаланады.

Солтүстік Қазақстан жағдайында көп жағдайда жұмыспен қамту мәселелері агроөнеркәсіп ғылымы лайықты орын алуы тиіс ауыл шаруашылығының одан әрі дамуын шеше алады. Бұл жағдайда экономикалық ғылым тар экономикалық проблемаларға тұйықталмауы тиіс, ал адам өмірінің негізгі мәніне, экономикалық, әлеуметтік, экологиялық және т.б. кең шығу жолы болуы тиіс.

Басқарудың экономикалық әдістері өткізу нарықтарын, жергілікті кәсіпорындардың өнімдерін дамыту үшін жағдай жасауы тиіс.

Бірінші кезекте ол үшін олардың өнімдерін әлеуетті тұтынушыларын іздеуге көмек көрсету және ол үшін облыстың әлеуетін пайдалана отырып, бәсекеге қабілетті өнім өндіру үшін кәсіпорындарды біріктіру қажет. Экономикалық әдістермен қатар жұмыс орындары мен еңбек ресурстарының теңгерімділігін белгілеу кезінде еңбек нарығын басқарудың әкімшілік және әлеуметтік-психологиялық әдістерін қолданудың маңызы зор. Еңбек рыногын басқарудың әкімшілік әдістері, бірінші кезекте, кәсіпорындар мен халық топтары санының лимиттерін пайдалануға негізделеді.

Бұл әдіс ұзақ мерзімді сипатта болуы және қол жеткізілген біліктілік деңгейін сақтау міндеттерін, жұмыссыздарды даярлау және қайта даярлау жүйесін шешу қажет. Бір мезгілде бұл әдісті пайдалану өңірлік ерекшеліктерді есепке алуға ықпал етеді және әлеуметтік маңызы бар жұмыс орындарын құру үшін жағдайларды ескереді. Бұл жерде әңгіме тек дотациялық қағидат туралы ғана емес, сондай-ақ халықты жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету қажеттілігі туралы болып отыр. Осыны негізге ала отырып, жұмыс орындарының теңгерімділігін және еңбек ресурстарының болуын реттеуде олардың рөлін белгілеу үшін үй шаруашылықтарын белгілі бір жерлерде зерттеу жүргізудің мағынасы бар.

Қазіргі уақытта үй шаруашылығын жүргізу олардың жұмыспен қамтылуын қамтамасыз ету үшін халықтың үй жанындағы учаскелерінде және дәстүрлі ерекшеліктерді ескере отырып, халықтың жұмыспен қамтылуын қамтамасыз ету көздерінің бірі болып табылатын және еңбек рыногын басқару үшін пайдаланылуы мүмкін жалға алынған жерлерде ауыл шаруашылығы өнімдерін өндіруді ұйымдастыруға негізделеді.



Басқарудың әлеуметтік-психологиялық әдістері жаңа жұмыс орындарын құратын кәсіпорындар мен кәсіпкерлердің имиджін құруға негізделген.

Осы әдістерді пайдалану кезінде жаңа жұмыс орындарын құратын жұмыс берушілердің конкурстарын ұйымдастыру қажет, олардың нәтижелерін баспасөзде кеңінен жариялау қажет.

Қалыптасқан кәсіптік - техникалық білім беру жүйесін талдауға сүйене отырып, біз жұмысшы кадрларды даярлаудың неғұрлым егжей-тегжейлі жүйесін әзірлеуге әрекет жасадық. Жұмысшылардың өз қызметінің шарттары мен сипатына қатынасы келесі бағалаулар арқылы анықталды.

Осы жұмыста талап етілетін жаңа білім мен іскерліктің сипаттамасы: білімді үнемі толықтыру қажет пе?

Кәсіпорын (фирма) қызметінің жалпы шарттарын бағалау: техникалық ұйымдастырылған өндіріс жақсы ма, санитарлық-гигиеналық жағдайлар нормасына сәйкес келе ме, кәсіпорынның жұмыс орны мен мәдени-тұрмыстық қызмет көрсету деңгейін қанағаттандыра ма?

Кәсіпорын қызметкерлері ұжымының сипаттамасы: онда қызметкерлер бір-біріне қалай қолдау көрсетеді, жұмысшы және т.б. бастамасының қалай қолдау көрсетеді.

Жұмыс бойынша алға жылжу және жалақыны арттыру мүмкіндігі: кәсіпорын басшылары жұмыс күшін, жұмыс күшін жұмсайды ма?

Олар, ең алдымен, оларды бітіргеннен кейін түсетін жұмыс орындарында бекіту мәселелеріне қатысты.

Демек, жұмыс орындары мен еңбек ресурстарының теңгерімділігін анықтау кезінде осы әдістерді жиынтықта қолдану маңызды, бұл халықты жұмыспен қамтудың қалыптасқан жағдайын барынша толық сипаттауға мүмкіндік береді.

Осы әдістерді пайдалана отырып, халықтың жұмыспен қамтылу жағдайы туралы ақпарат алуға болады. Қазіргі статистикалық есептілік жүйесі жұмыс орындарының болуы туралы ақпаратты толық ұсынбайтынын жоққа шығаруға болмайды. Алайда, үй шаруашылықтарында халықты жұмыспен қамту туралы деректерді қоса отырып, әрбір кәсіпорындағы жұмыс орындарын түгендеу көрсетілетін есепке алу жүйесін құру еңбек ресурстары бар жұмыс орындарының теңгерімділігі жөніндегі міндеттерді шешу үшін жағдай жасайды. Бұл ретте өңірдің әрбір ауданында жұмыс орындары кеңейтілетін экономиканың басым секторларын анықтау қажет.

Біздің ойымызша, өңірдің әрбір ауданында жұмыспен қамту проблемаларымен ғана емес, инвестицияларды ынталандырумен және жұмыс күшін салалар арасында қайта бөлумен, босатылатын жұмыс күшін пайдалануды жоспарлаумен айналысатын жұмыс орындарына қажеттілікті болжау жүйесін құру қажеттігі туындады.

Жұмыстан босатуды жоспарлау және оны талдау жұмыс күшінің артық екенін дәл және алдын ала анықтауға, тиісті іс-шараларды алдын ала әзірлеуге мүмкіндік береді. Олай болмаған жағдайда кадрларды босату айтарлықтай

қаржылық шығындармен, еңбек уәждемесі мен өнімділігін төмендетумен қатар жүреді.

### **3.2 Ақмола облысында жұмыссыздықты азайтудың негізгі бағыттары**

Қазақстанның солтүстік өңірі экономикасының қазіргі жай-күйі мен даму үрдістерін талдау жұмыс күшін пайдалану бағыттарының ғылыми негіздемесі үлкен өзектілікке ие болатынын көрсетіп отыр. Өндірістік ресурстардың шектелуі және еңбекке қабілетті халықтың қалыпты өсу серпіні жағдайында нақ осы проблема ұлттық экономика үшін өзекті болып отыр. Бұл ретте саланың қазіргі жай-күйі бірқатар объективті себептер бойынша халық санының өсу серпініне сәйкес келмейтін теріс үрдісті білдіреді.

Мұндай үрдіс халық санының өсуімен салыстырғанда саланың озыңқы даму қарқыны объективті қажеттілік болып табылады және қазіргі кезеңде ауыл халқының әл-ауқатын одан әрі көтеру міндеттерімен ғана емес, еліміздің азық-түлік тәуелсіздігі талаптарымен де талап етіледі. Оны іске асыру ұсынылатын рухани тұтынудың ғылыми негізделген нормаларына оңтайлы мерзімде қол жеткізу мақсатында тамақ өнімдерін өндірудің басым өсуін айқындайды [126].

Республиканың солтүстік өңірінің ауыл шаруашылығын дамытудың қашықтағы перспективаға болжамды бағалары жан басына шаққандағы өндірістің құлдырауының қалыптасқан үрдісі объективті сипаттағы факторларға негізделмегенін, ал шешуші дәрежеде сала басшылығының инерттілігінің салдары болып табылатынын көрсетеді. Ол, ең алдымен, жаңа экономикалық жағдайдың жеткіліксіз есебінде көрінеді.

Аймақтағы суармалы жерлер өсімінің шектеулілігі және қарқындылық деңгейінің құлдырауы ауыл шаруашылығының экстенсивті да, қарқынды да қарқынды даму қарқынын күрт әлсіретті.

Астық мамандануын сақтау кезінде және алдағы уақытта басымырақ астық мамандануын сақтай отырып, өзгерген шаруашылық жағдай азық-түлік проблемаларын шешуге ғана емес, сондай-ақ ауыл шаруашылығы өндірісі мен ауылдың әлеуметтік-экономикалық дамуының қажетті өсу қарқынын қамтамасыз етуге қабілетті ауқымда азық-түлік кешені салаларын неғұрлым жедел қалыптастыру бағытында қайта бағдарлауға объективті қажеттілікті тудырады.

Біздің ойымызша, аймақтың ауыл шаруашылығы салаларын оның жекелеген аймақтарының табиғи-климаттық жағдайларын ескере отырып, орналастыруды жетілдіру ауылдық тауар өндірушілер отбасыларының жалақысы мен жан-жақты кірісін реттеуге ықпал етуі тиіс. Бұл проблеманы шешу халықтың өсуіне және суармалы жерлер алаңының қысқаруына байланысты қажет.

Демографиялық ахуалдың ерекшелігі салаларды орналастыруды жетілдіру жұмыс күшінің барлық өсіп келе жатқан санын сіңіруде айқындаушысы және халықтың өмір сүру деңгейін көтеру үшін басты шарт болып табылатынын көрсетеді.

Жұмыспен қамту мен табыстылықтың ұтымды үйлесімі экономикалық әлеуеті бір мезгілде қолда бар жұмыс күшін сіңіру факторы және бүкіл ауыл халқының өмір сүру деңгейін көтерудің басты шарты болып табылатын жер ресурстарын пайдаланудың тиімділігіне тікелей байланысты ғана айқындалуы мүмкін.

Ауыл шаруашылығының ағымдағы экономикалық жүйесі меншіктің біркелкі бөлінбеуімен және қайта ұйымдастырылған ауыл шаруашылығы кәсіпорындары мүшелерінің мүліктік құқықтарының жеткіліксіздігімен сипатталады. Бұл ретте сала үшін әлсіз әлеуметтік және материалдық инфрақұрылым, икемді нарықтық тетіктің болмауы не олардың әлсіз жұмыс істеуі, сондай-ақ капиталға қол жеткізудің шектеулілігі тән.

Қалыптасқан жағдайға орай, ауыл шаруашылығын тұрақты дамытуды қамтамасыз етудің құрамдас элементтерін біздің ойымызша, келесі бағыттар бойынша бағалау қажет:

- егіс және мал басының өсу перспективасы, бағаның әсері және өнім өндіру көлемі;

- үй жанындағы учаскелердің, шаруа (фермерлік) қожалықтардың, ауыл шаруашылығы кәсіпорындарының саланы дамытуға қосқан үлесі;

- салалардың үйлесуі, өндірісті ұйымдастырудың әртүрлі формаларындағы өндірістің мамандану деңгейі мен шоғырлануы.

Солтүстік Қазақстанның ауыл экономикасындағы маңызды орындардың бірі аграрлық астық өндіруден басқа, сиыр етінен кем түспейтін картопқа да тиесілі. Сонымен қатар, негізгі өніммен қатар, картоп дақылы осы аймақта өсірілетін жоңышқа тең жемнің шығуын қамтамасыз етеді.

Азық-түлік кешеніндегі картоп өндірісінің ауқымдылығы қарқынды бағбандық дамумен қатар тау-кен аудандарының экономикасын одан әрі көтеру міндетін онда мал шаруашылығы өнімдерін өндіру көлемін қысқартпастан табысты шешуге мүмкіндік береді. Ауылды дамытудың кешенді бағдарламаларын әзірлеу республикада аграрлық өндірістің құрылымын түбегейлі жақсартуға және, сайып келгенде, ауыл халқын жұмыспен қамтудың жоғары деңгейін қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

Нарықтық қатынастар жағдайында аграрлық секторды дамытудың маңызды буыны ауылдық жерлердегі демографиялық жағдайды жетілдіру, ауыл халқы мен жұмыс күшін бөлу, пайдалану болып табылады. Осыны негізге ала отырып, өңірдің ауылдық қоныстануын әлеуметтік - экономикалық және демографиялық бағалауды талдау қажеттілігі туындайды.

Қоныстандыру өндірістік күштерді орналастырудың маңызды кезеңдерінің бірі болып табылады. Ол адамдардың тұрғылықты жерлерінде шоғырлану дәрежесімен, халықтың тығыздығымен және олардың тұратын жерлерінде орналасуымен сипатталады. Біздің ойымызша, халықтың жұмыспен қамтылу деңгейін анықтаудағы айқындаушы фактор болып табылады, өйткені ол жұмыс күшін пайдалануға тікелей әсер етеді.

Нарық жағдайында адамдарды орналастыру объективті қолданыстағы заңдарға сәйкес жүзеге асырылады және халықтың елді мекендер бойынша біркелкі орналаспауымен сипатталатын болады [127].

Қалыптасқан жағдайды ескере отырып, біз стационарлық емес уақытша қатарларды зерттеу әдістерін пайдалана отырып, Ақмола облысының ауылдарының жұмыссыздығына талдау жасадық.

Жұмыссыздық деректерін математикалық өңдеу өте маңызды құрал болып табылады. Бұл жұмыстың мақсаты стационарлық емес уақытша қатарларды зерттеу әдістерін пайдалана отырып, Солтүстік Қазақстан ауылдарының жұмыссыздығын талдау болып табылады.

Қазіргі уақытта республиканың солтүстігінде жұмыссыздық деңгейі жоғары емес (2020 жылы 4,9%), бірақ бірнеше жыл бұрын (2010) ол 14% құрады. Төмендеудің себептері Жұмыспен қамтудың өте күшті саясаты және халықты жұмыспен қамту саласындағы кейбір жаңа шешімдер болып табылады:

#### 1. Мәселенің қойылуы

2014 жылдан бастап 2019 жылға дейін аграрлық сектордағы жұмыссыздық көрсеткіштерінің Ақмола облысының аудандары бойынша статистикалық деректері 14-кестеде берілген, ҚР Ұлттық экономика министрлігі Статистика комитетінің ақпараты негізінде алынды [107].

Кесте 14 – 2014 жылдан бастап 2019 жылға дейін Ақмола облысының аудандары бойынша аграрлық сектордағы жұмыссыздықтың пайыздық көрсеткіштерінің статистикалық деректері

Аудандар	Аграрлық сектордағы жұмыссыздық пайызы					
	2014 жыл	2015 жыл	2016 жыл	2017 жыл	2018 жыл	2019 жыл
Ақкөл	5,4	5,7	5,6	5,2	5,1	5,2
Аршалы	5,4	5,7	5,4	5,4	5,2	5,2
Астрахан	5,5	5,6	5,8	5,5	5,5	5,4
Атбасар	5,2	5,3	5,7	5,4	4,9	5,3
Бұланды	5,5	5,8	5,3	5,1	5,3	5,2
Егіндікөл	5,2	5,4	5,7	5,4	5,2	5,2
Біржан сал	4,9	5	5	4,6	4,7	4,9
Ерейментау	5,3	5,6	5,5	5,4	5,2	5,2
Есіл	5,4	5,6	5,6	5,4	5,1	5,1
Жақсы	5,3	5,3	5,3	5,3	5,2	5,2
Жарқайың	5,5	5,8	5,7	5,5	5,4	5,3
Зеренді	5,3	5,5	5,3	5,5	5,5	5,4
Қорғалжын	5,3	5,2	6	5,3	5,3	5,4
Сандықтау	5,3	5,6	5,3	5,3	5,2	5,3
Целиноград	5,2	5,3	5,4	5,1	5,0	4,9
Шортанды	5,3	5,6	5,2	5,1	5,0	5,0
Бурабай	4,8	5,0	5,4	5,0	5,1	4,9
<i>Орташа мәні</i>	<i>5,28</i>	<i>5,47</i>	<i>5,48</i>	<i>5,26</i>	<i>5,17</i>	<i>5,18</i>

Жұмыссыздық деректерін математикалық өңдеу стационарлық емес уақытша қатарларды зерттеу әдістерін пайдалана отырып, Солтүстік Қазақстан ауылдарының жұмыссыздығын талдауға әсер ететін факторларды анықтауға мүмкіндік берді. Біздің жағдайда бұл факторлар:

- $y$  - жұмыссыздық көрсеткіші, %;
- $x$  - уақытша қатарлардың элементі;
- $a$  және  $b$ -ең кіші квадраттар әдісі бойынша.

2. Солтүстік Қазақстанның аграрлық секторы жұмыссыздығының серпінін сипаттайтын стационар емес уақыт қатарларын құру әдіснамасы

14-кестеден Ақмола облысының аграрлық секторындағы жұмыссыздықтың пайыздық көрсеткіштерінің мәні детерминистік трендпен көп өлшемді стационар емес уақытша қатардағы элементтерді іске асыру болып табылады:

$$Y(t_1), Y(t_2), Y(t_3), \dots, Y(t_n), \dots \quad (1)$$

(1) қатардың негізгі сипаттамаларының статистикалық бағалауын анықтаймыз, яғни бағалауды құрамыз:

$$E^*(t) \text{ және } Var^*(t)$$

$E^*(t)$  математикалық күту және жақсы асимптотикалық қасиеттері бар  $Var^*(t)$  дисперсиясы. Бағалауды таңдау әдісі ретінде авторларының ұсынылған жұмыс әдісін қолданамыз [128-131].

2.1 Стационар емес уақыт қатарларының математикалық күту функциясын статистикалық бағалау

$E^*(t)$  бағасы  $a$  және  $b$  екі параметрі бар бір айнымалы  $t$  функциясы болып табылсын.  $E^*(t)$  функциясының түрін анықтау үшін автордың жұмыста келтірген нәтижелерін қолданамыз [132].

Орташа арифметикалық  $M_y(1)$  орташа геометриялық  $M_y(0)$ , орташа гармоникалық  $M_y(-1)$ , орташа квадраттық  $M_y(2)$ , орташа кубық  $M_y(-1)$  және орташа гармоникалық-квадраттық  $M_y(-2)$  мәндері Ақмола облысының аудандары бөлінісінде 15-кестеде келтірілген.

Кесте 15 – Уақытша қатардың орташа сатылу мәні (1)

Аудандар	$M_y(1)$	$M_y(0)$	$M_y(-1)$	$M_y(2)$	$M_y(3)$	$M_y(-2)$
1	2	3	4	5	6	7
Аккөл	5,400	5,362	5,358	5,371	5,376	5,353
Аршалы	5,420	5,381	5,378	5,386	5,389	5,376
Астрахан	5,580	5,549	5,547	5,551	5,553	5,546
Атбасар	5,300	5,295	5,289	5,305	5,311	5,284
Бұланды	5,400	5,362	5,357	5,372	5,376	5,353

15-кестенің жалғасы

1	2	3	4	5	6	7
Егіндікөл	5,380	5,347	5,344	5,353	5,356	5,341
Біржан сал	4,840	4,848	4,845	4,852	4,855	4,843
Ерейментау	5,400	5,365	5,363	5,369	5,371	5,361
Есіл	5,420	5,363	5,359	5,371	5,374	5,355
Жақсы	5,280	5,266	5,266	5,267	5,267	5,266
Жарқайың	5,660	5,531	5,528	5,536	5,539	5,526
Зеренді	5,420	5,416	5,415	5,417	5,418	5,414
Қорғалжын	5,420	5,410	5,404	5,423	5,430	5,399
Сандықтау	5,340	5,332	5,331	5,335	5,336	5,329
Целиноград	5,200	5,147	5,144	5,153	5,156	5,141
Шортанды	5,240	5,196	5,192	5,204	5,208	5,188
Бурабай	5,060	5,030	5,026	5,037	5,040	5,023

$t(1)$ ,  $t(0)$ ,  $t(-1)$ ,  $t(2)$ ,  $t(3)$  және  $t(-2)$  сәйкесінше орташа арифметикалық, орташа геометриялық, орташа гармоникалық, орташа квадраттық, орташа кубтық  $M_y^{(-1)}$  және орташа гармоникалық-квадраттық уақытша көрсеткіштер (1) болсын. 14-кестеден қатардың орташа уақытша көрсеткіштерін іске асырудың тиісті мәнін анықтаймыз (1):

$$t_{(1)} \rightarrow y_1^*, t_{(0)} \rightarrow y_0^*, t_{(-1)} \rightarrow y_{-1}^*, t_{(2)} \rightarrow y_2^*, t_{(3)} \rightarrow y_3^*, t_{(-2)} \rightarrow y_{-2}^*,$$

ол, 16-кестеде көрсетілген.

Кесте 16 – Қатардың орташа уақытша көрсеткіштерін іске асыру мәні (1)

Аудандар	$y_1^*$	$y_0^*$	$y_{-1}^*$	$y_2^*$	$y_3^*$	$y_{-2}^*$
Аккөл	5,400	5,601	5,655	5,242	5,181	5,699
Аршалы	5,400	5,402	5,565	5,400	5,362	5,698
Астрахан	5,650	5,799	5,690	5,532	5,500	5,601
Атбасар	5,550	5,698	5,480	5,432	5,306	5,302
Бұланды	5,200	5,303	5,576	5,121	5,138	5,797
Егіндікөл	5,550	5,698	5,535	5,432	5,362	5,402
Біржан сал	4,800	5,000	5,000	4,642	4,619	5,000
Ерейментау	5,450	5,501	5,555	5,411	5,362	5,599
Есіл	5,500	5,600	5,600	5,421	5,343	5,600
Жақсы	5,300	5,300	5,300	5,300	5,281	5,300
Жарқайың	5,600	5,701	5,755	5,521	5,481	5,799
Зеренді	5,400	5,301	5,410	5,479	5,500	5,499
Қорғалжын	5,650	5,995	5,559	5,374	5,300	5,205
Сандықтау	5,300	5,302	5,465	5,300	5,281	5,598
Целиноград	5,250	5,399	5,345	5,132	5,081	5,301
Шортанды	5,150	5,202	5,420	5,111	5,081	5,598
Бурабай	5,200	5,398	5,180	5,042	5,019	5,002

Сәйкес қателер  $\varepsilon_{k,s} = |M_y(k) - y_s^*|$  барлығына  $k \in \{-2, -1, 0, 1, 2, 3\}$  және  $s \in \{-2, -1, 0, 1, 2, 3\}$ , Ақмола облысының Ақкөл ауданы үшін (Қосымша Ж):

$$\varepsilon_{3,1} = |M_y(3) - y_1^*| = 0,02419758389 = \min_{k,s \in \{-2, -1, 0, 1, 2, 3\}} |M_y(k) - y_s^*|,$$

Ақмола облысы Аршалы ауданы үшін:

$$\varepsilon_{3,1} = |M_y(3) - y_1^*| = 0,01142294251 = \min_{k,s \in \{-2, -1, 0, 1, 2, 3\}} |M_y(k) - y_s^*|,$$

Ақмола облысы Астрахан ауданы үшін:

$$\varepsilon_{-2,2} = |M_y(-2) - y_2^*| = 0,01417702746 = \min_{k,s \in \{-2, -1, 0, 1, 2, 3\}} |M_y(k) - y_s^*|,$$

Ақмола облысы Атбасар ауданы үшін:

$$\varepsilon_{2,3} = |M_y(2) - y_3^*| = 0,0002270993851 = \min_{k,s \in \{-2, -1, 0, 1, 2, 3\}} |M_y(k) - y_s^*|,$$

Ақмола облысы Бұланды ауданы үшін:

$$\varepsilon_{-2,0} = |M_y(-2) - y_0^*| = 0,04960765584 = \min_{k,s \in \{-2, -1, 0, 1, 2, 3\}} |M_y(k) - y_s^*|,$$

Ақмола облысы Егіндікөл ауданы үшін:

$$\varepsilon_{3,3} = |M_y(3) - y_3^*| = 0,00609633915 = \min_{k,s \in \{-2, -1, 0, 1, 2, 3\}} |M_y(k) - y_s^*|,$$

Ақмола облысы Еңбекші ауданы үшін:

$$\varepsilon_{-2,1} = |M_y(-2) - y_1^*| = 0,04286622122 = \min_{k,s \in \{-2, -1, 0, 1, 2, 3\}} |M_y(k) - y_s^*|,$$

Ақмола облысы Ерейментау ауданы үшін:

$$\varepsilon_{-1,3} = |M_y(-1) - y_3^*| = 0,0003279168078 = \min_{k,s \in \{-2, -1, 0, 1, 2, 3\}} |M_y(k) - y_s^*|,$$

Ақмола облысы Есіл ауданы үшін:

$$\varepsilon_{-2,3} = |M_y(-2) - y_3^*| = 0,01137505169 = \min_{k,s \in \{-2,-1,0,1,2,3\}} |M_y(k) - y_s^*|,$$

Ақмола облысы Жаксы ауданы үшін:

$$\varepsilon_{3,3} = |M_y(3) - y_3^*| = 0,01402637982 = \min_{k,s \in \{-2,-1,0,1,2,3\}} |M_y(k) - y_s^*|,$$

Ақмола облысы Жарқайын ауданы үшін:

$$\varepsilon_{-2,2} = |M_y(-2) - y_2^*| = 0,004476258732 = \min_{k,s \in \{-2,-1,0,1,2,3\}} |M_y(k) - y_s^*|,$$

Ақмола облысы Зеренді ауданы үшін:

$$\varepsilon_{-2,-1} = |M_y(-2) - y_{-1}^*| = 0,004215434885 = \min_{k,s \in \{-2,-1,0,1,2,3\}} |M_y(k) - y_s^*|,$$

Ақмола облысы Қорғалжын ауданы үшін:

$$\varepsilon_{-2,2} = |M_y(-2) - y_2^*| = 0,02490368133 = \min_{k,s \in \{-2,-1,0,1,2,3\}} |M_y(k) - y_s^*|,$$

Ақмола облысы Сандықтау ауданы үшін:

$$\varepsilon_{-2,0} = |M_y(-2) - y_0^*| = 0,02728052727 = \min_{k,s \in \{-2,-1,0,1,2,3\}} |M_y(k) - y_s^*|,$$

Ақмола облысы Целиноград ауданы үшін:

$$\varepsilon_{-2,2} = |M_y(-2) - y_2^*| = 0,009831053352 = \min_{k,s \in \{-2,-1,0,1,2,3\}} |M_y(k) - y_s^*|,$$

Ақмола облысы Шортанды ауданы үшін:

$$\varepsilon_{2,0} = |M_y(2) - y_0^*| = 0,001683064875 = \min_{k,s \in \{-2,-1,0,1,2,3\}} |M_y(k) - y_s^*|,$$

Ақмола облысы Бурабай ауданы үшін:



$$\varepsilon_{3,2} = |M_y(3) - y_2^*| = 0,001761026766 = \min_{k,s \in \{-2,-1,0,1,2,3\}} |M_y(k) - y_s^*|.$$

Ақмола облысының аудандары үшін қателіктер Қосымша Ж-да көрсетілген.

Демек, Қосымша И-ның мәндеріне сәйкес  $a$  және  $b$  коэффициенттері ең аз квадраттар әдісі арқылы анықталатындығынан шығатыны, аналитикалық тәуелділік ретінде жақсы жуықтауларға ие (Қосымша И):

Ақмола облысы Ақкөл ауданы үшін келесі функцияны пайдаланамыз:

$$E_1^*(t) = \sqrt[3]{-7,91t + 183,05}$$

Ақмола облысы Аршалы ауданы үшін келесі функцияны пайдаланамыз:

$$E_2^*(t) = \sqrt[3]{-6,23t + 178,27}$$

Ақмола облысы Астрахан ауданы үшін келесі функцияны пайдаланамыз:

$$E_3^*(t) = \sqrt[3]{-0,52t^2 + 179,12}$$

Ақмола облысы Атбасар ауданы үшін келесі функцияны пайдаланамыз:

$$E_4^*(t) = \sqrt{-0,01t^3 + 28,88}$$

Ақмола облысы Бұланды ауданы үшін келесі функцияны пайдаланамыз:

$$E_5^*(t) = \sqrt[3]{-21,99 \ln t + 179,53}$$

Ақмола облысы Егіндікөл ауданы үшін келесі функцияны пайдаланамыз:

$$E_6^*(t) = \sqrt[3]{0,28t^3 + 133,04}$$

Ақмола облысы Біржан сал ауданы үшін келесі функцияны пайдаланамыз:

$$E_7^*(t) = \sqrt[3]{2,46t + 105,78}$$

Ақмола облысы Ерейментау ауданы үшін келесі функцияны пайдаланамыз:

$$E_8^*(t) = \frac{1}{0,0001t^3 + 0,18}$$

Ақмола облысы Есіл ауданы үшін келесі функцияны пайдаланамыз:

$$E_9^*(t) = \frac{1}{\sqrt{0,0001t^3 + 0,033}}$$

Ақмола облысы Жақсы ауданы үшін келесі функцияны пайдаланамыз:

$$E_{10}^*(t) = \sqrt[3]{-0,03t^3 + 148,84}$$

Ақмола облысы Жарқайың ауданы үшін келесі функцияны пайдаланамыз:

$$E_{11}^*(t) = \frac{1}{\sqrt{0,0001t^2 + 0,03}}$$

Ақмола облысы Зеренді ауданы үшін келесі функцияны пайдаланамыз:

$$E_{12}^*(t) = \sqrt{\frac{t}{0,033t + 0,02}}$$

Ақмола облысы Қорғалжын ауданы үшін келесі функцияны пайдаланамыз:

$$E_{13}^*(t) = \frac{1}{\sqrt{0,0001t^2 + 0,033}}$$

Ақмола облысы Сандықтау ауданы үшін келесі функцияны пайдаланамыз:

$$E_{14}^*(t) = 5,32 \cdot 1,005^t$$

Ақмола облысы Целиноград ауданы үшін келесі функцияны пайдаланамыз:

$$E_{15}^*(t) = \frac{1}{\sqrt{0,0001t^2 + 0,035}}$$

Ақмола облысы Шортанды ауданы үшін келесі функцияны пайдаланамыз:

$$E_{16}^*(t) = \sqrt{-2,58 \ln t + 29,91}$$

Ақмола облысы Бурабай ауданы үшін келесі функцияны пайдаланамыз:

$$E_{17}^*(t) = \sqrt[3]{0,039t^2 + 125,83}$$

Алынған математикалық күтулердің бағалары  $E^*(t)$  және  $Y(t)$  уақытша қатарларды іске асырудың тиісті элементтерінің мәндері қосымша К-де және қосымша Қ. сурет Қ.1-Қ.17-де көрсетілген (Қосымша К, Қ).

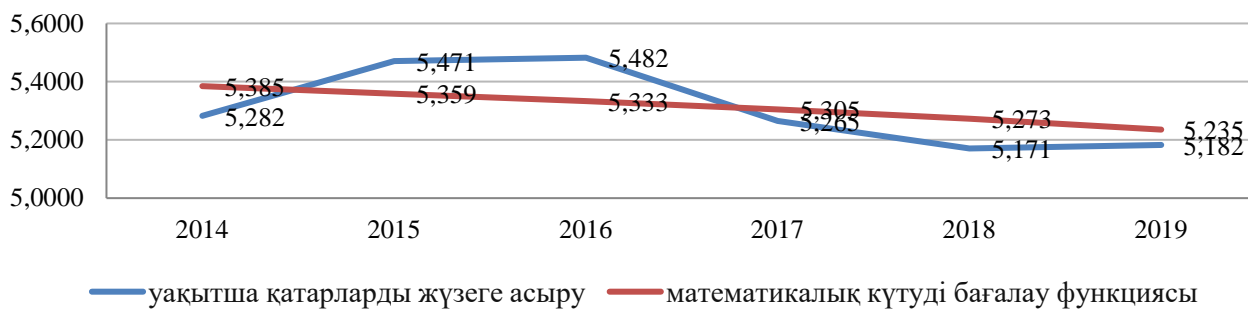
Математикалық күту және стационарлы емес уақыт қатарының қасиеттеріне байланысты математикалық күтулердің алынған бағасының мәні бар.

$$E^*(t) = \frac{\sum_{i=1}^{17} E_i(t)}{17}$$

және тиісті орта элементтерінің  $Y(t)$  іске асыру уақытша қатарлардың 17-кестеде және 9-суретте келтірілген.

Кесте 17 – Алынған математикалық күтулердің бағалары  $E^*(t)$  және уақытша қатарларды іске асыру  $y(t)$  тиісті орташа элементтерінің мәні

Функциялар	$t_1$	$t_2$	$t_3$	$t_4$	$t_5$	$t_6$
$Y(t)$	5,28	5,47	5,48	5,26	5,17	5,18
$E^*(t)$	5,3847	5,3588	5,3329	5,3047	5,2728	5,2354



Сурет 9 –  $E^*(t)$  және Ақмола облысының уақытша қатарларын жүзеге асырудың тиісті орта элементтерінің математикалық күтулеріндегі алынған бағалардың мәндерінің кестесі

## 2.2 Стационарлық емес уақыт қатарының дисперсия функциясын статистикалық бағалау

17-кестенің деректеріне сәйкес бізде  $E^*(t)$  математикалық күтулердің ауытқуларының абсолютті мәні және уақыт қатарларын енгізудің  $Y(t)$  сәйкес орташа элементтері бар, ол 18-кестеде келтірілген.

Кесте 18 – Уақытша қатарларды іске асырудың  $E^*(t)$  және тиісті орташа элементтерінің математикалық күтулердің ауытқуының абсолюттік шамаларының мәндері

функциялар	$t_1$	$t_2$	$t_3$	$t_4$	$t_5$	$t_6$
$Y(t)$	5,2824	5,4706	5,4824	5,2647	5,1706	5,1824
$E^*(t)$	5,3847	5,3588	5,3329	5,3047	5,2728	5,2354
$d(t)= Y(t)-E^*(t) $	0,0105	0,0125	0,0223	0,0016	0,0105	0,0028

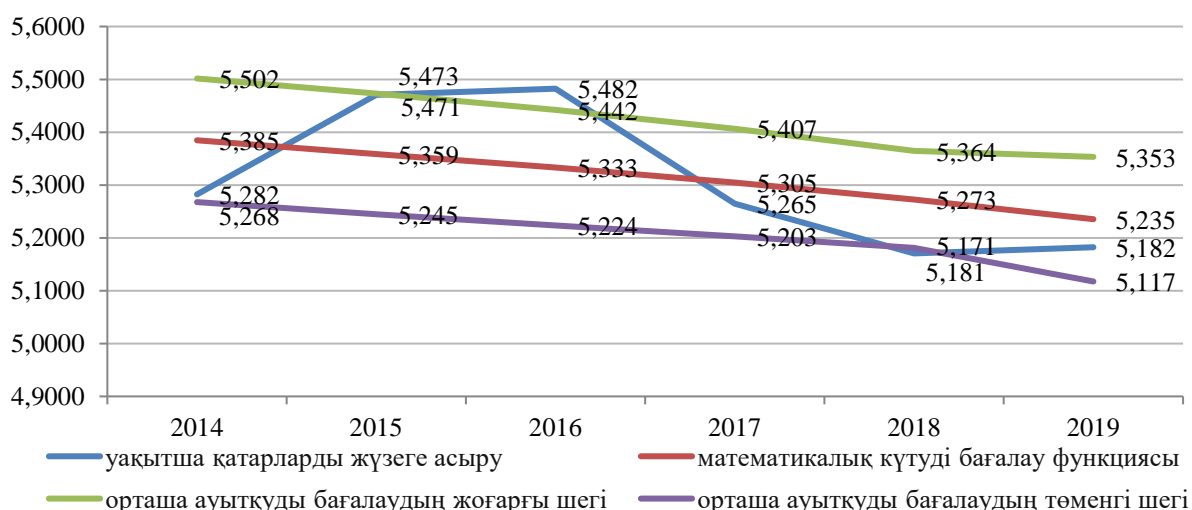
Уақыт қатарының математикалық күту функциясын анықтайтын ұқсас есептеулерді жүргізе отырып (1), уақыт қатарының дисперсиясын бағалауды аламыз:

$$Var^*(t) = -0,00022t^2 + 0,008372.$$

Осылайша, 19-кестеде және 10-суретте көрсетілген уақытша қатардың (1) мәндерінің орташа ауытқуларының жоғарғы және төменгі шектерінің функцияларының мәндері алынды.

Кесте 19 – Ақмола облысының уақытша қатарларының орта ауытқудың жоғарғы және төменгі шекараларының мәндері

Функциялар	$t_1$	$t_2$	$t_3$	$t_4$	$t_5$	$t_6$
$Y(t)$	5,2824	5,4706	5,4824	5,2647	5,1706	5,1824
$E^*(t)$	5,3847	5,3588	5,3329	5,3047	5,2728	5,2354
Орташа ауытқудың жоғарғы шегі	5,5016	5,4729	5,4420	5,4065	5,3644	5,3533
Орташа ауытқудың төменгі шекарасы	5,2677	5,2447	5,2237	5,2028	5,1813	5,1175



Сурет 10 – Ақмола облысының уақытша қатарларын іске асырудың орташа ауытқуларының жоғарғы және төменгі шекараларының кестелері

### 2.3 Уақыт қатарларын ықтималды – статистикалық талдау

$E^*(t)$  және  $Var^*(t)$  функцияларының алғашқы туындысы теріс белгілі функциялар болып табылатындықтан, яғни:

$$\frac{\partial E^*(t)}{\partial t} < 0, \quad \frac{\partial Var^*(t)}{\partial t} < 0,$$

мұнда  $E^*(t)$  және  $Var^*(t)$  - жою функциялары.

19-кестеден корреляция коэффициенті 0,73 құрайды және детерминация коэффициенті (индексі) 0,52 мәнге сәйкес келеді.

18-кестеде берілген ауытқулардың  $d(t)$  мәндерін қарастырайық. Ұсынылған модельді қолданудың барабарлығына гипотезаны тексеру үшін мән  $E^*(t)$  математикалық күтумен Гаусстың бөлінуіне және  $Var^*(t)$  дисперсиясына бағынатын  $Y(t)$  кездейсоқ шама болып табылады деп болжаймыз.

Пирсон критерийі негізінде зерттеу кезінде осы статистика үшін сыни аймақ оң жақты болып табылатындықтан:  $(K_{кр}; +\infty)$ , шекараның мәні болып табылады:

$$K_{кр} = \chi^2(3; \alpha)$$

$\chi^2$  бөлу кестесіне сәйкес және  $\sigma$ ,  $k = 16$ ,  $r=2$  мәндері (параметрлері  $\mu$  және  $\sigma$  іріктеу бойынша бағаланды)  $\alpha=0,05$  маңыздылығы деңгейі үшін  $K_{кр}(3; 0,05)=0,36$  сәйкес келеді. Біздің есептеулерге сәйкес,  $K_{набл} = 0,121404$ , яғни  $K_{набл} < K_{кр}$  аламыз. Гипотезаны жоққа шығаруға негіз жоқ:  $Y(t)$  мәнінің ықтималдығы математикалық күтумен  $E^*(t)$  және  $Var^*(t)$  дисперсиясымен Гаусстың бөлінуіне бағынады.

Қортындылай келе осы жұмыста жүргізілген талдау келесі негізгі нәтижелерді тұжырымдауға мүмкіндік береді:

1. Ақмола облысы ауылдарының жұмыссыздық пайызының математикалық күтілуін бағалау функциясы бірқалыпты төмендейтін функция болып табылады.

2. Ақмола облысы ауылдарының жұмыссыздық пайызының ықтималдығын бағалау Ақмола облысы ауылдарының жұмыссыздық пайызының төмен көрсеткіштері кезінде жоғары.

Осылайша, ұсынылған жұмыс Қазақстанның солтүстік өңірінің бір облысының еңбек рыногындағы оң динамика туралы түсінігін қалыптастыруға мүмкіндік береді. Бұл республиканың АӨК тұрақты даму жүйесі экономикалық дамудың ең жақсы аспектілерін біріктіретіндігін көрсетеді.

Жоғарғыда жүргізілген талдауда Ақмола облысының еңбекке жарамсыз халқының көрсеткіштерінің серпіні көптеген аудандарда қазіргі уақытта оның жалпы жағдайын қанағаттанарлық деп тануға болмайтынын көрсетті. Қоныстық желілер, тіршілік әрекетінің шоғырлану деңгейі және олардың осындай демографиялық жағдай мен ауылдық жерлерде қызметтермен қамтамасыз ету көрсеткіштері кезінде үйлесуі халықты жұмыспен қамтамасыз ету проблемаларын шешу үшін қолайлы емес болып табылады. Мысалы, демографиялық жағдай бойынша ең жақсы көрсеткіштерге халықтың тығыздығының жоғары деңгейі және тіршілік әрекетінің орташа шоғырлануы кезінде қол жеткізіледі. Алайда, халықтың демографиялық құрылымының сипаттамасы әртүрлі үйлесімде бірдей емес болып табылады.

Халықтың тығыздығының жоғары көрсеткішінің тіршілік әрекеті шоғырлануының төмен және орташа деңгейімен үйлесуі бала тууға және жас құрылымына әсер етеді, ал тығыздықтың жоғары көрсеткіштерінің тіршілік әрекеті шоғырлануының ең жоғары деңгейімен үйлесуі ауылдың көші-қонын тежеу тұрғысынан оң нәтиже береді. Бұл қорытындылар ауылдағы демографиялық процестерді реттеу және ауылды қоныстандыруды қайта құру есебінен халықты молықтырудың неғұрлым қолайлы режимдерін құру үшін практикалық маңызы бар.

Осы шешімді негізге ала отырып, халықты жұмыспен қамту, қоныстандыру проблемалары әртүрлі деңгейдегі және маңызы бар топтық қоныстандыруды құру үшін қалалық және ауылдық елді мекендердің ерекше органикалық үйлесімі ретінде кешенді қаралуға тиіс.

Алдағы уақытта ауылда шаруашылық жүргізудің жаңа нысандарын ұйымдастыруға байланысты, біздің ойымызша, әлеуметтік іс-шараларды қарастыру және өткізу қажет. Ауылда халықты жұмыспен қамтудың неғұрлым жоғары деңгейінің маңызды алғышарты жерді пайдалануды қалыптастыру мәселелерін табысты шешу болып табылады. Бұл міндетті шешу кезінде жер пайдаланушылардың жер егістіктері негізінде жер учаскелерін жай бөлумен шектелуге болмайды. Ауыл шаруашылығындағы жер негізгі өндірістік ресурс болып табылады. Оны әрбір нақты жағдайда оны неғұрлым толық және ұтымды пайдалануға ықпал ететін жағдайларды қамтамасыз ететіндей жер пайдаланушылар арасында бөлу керек.

Ауыл шаруашылығы өндірісінің әртүрлі салаларында жұмыс істейтін фермерлік шаруашылықтардың көп санын ұйымдастыру кезінде жер пайдалануды қалыптастыру әсіресе қиынға соқты. Олардың жерді дұрыс пайдалану тәсілдерін әзірлеуге және өндірісті ұйымдастыруға қатысты жеткілікті тәжірибесі жоқ, бұл олардың жұмысын қиындатады.

Шаруашылықтар мен олардың салаларының көлемі тұрақты болып қала бермейді және бірқатар экономикалық жағдайлардың өзгеруіне, шаруашылықтардың мамандануына, жаңа құрылымдар басшыларының өндірістік тәжірибесіне, шаруашылықтардың қарқындылығына және басқа да факторларға байланысты. Өндірістік күштерді дамыту үшін бірдей қолайлы жағдай жасау үшін мүмкіндік жоқ – шаруашылықтардың мөлшері мен мамандануын анықтаудағы маңызды рөлге ие негізгі факторлардың бірі болып табылады. Сондықтан өндірісті ұйымдастырудың жаңа нысандарының өлшемдері арасындағы қазіргі сәйкессіздікті жою үшін маңызды міндет олардағы қарқындылық деңгейін арттыру үшін жағдай жасау болып табылады. Саланың экономикалық мүмкіндіктерінің шектеулігіне байланысты осы сәйкессіздіктерді еңсеру белгілі бір уақытты талап ететіні белгілі.

Алайда, ауыл шаруашылығында – фермерлік шаруашылықтарда өндірісті ұйымдастырудың жаңа нысандарының мөлшерін анықтау кезінде өндіріс көлеміне және әрбір шаруашылықтың алаңына тікелей, сондай-ақ жанама әсер ететін факторлар ескерілуі маңызды [133].

Осы ең маңызды факторлардың бірі әлеуметтік-экономикалық, техникалық, мәдени және табиғи болып табылады. Сондай-ақ, интенсификация деңгейі, фермерлік шаруашылықтар басшыларының біліктілігі және әрбір ұйымдастырылатын немесе қайта ұйымдастырылатын шаруашылықтағы еңбек шығындарына шешуші әсер ететін басқа да факторлар да үлкен рөл атқарады. Өңірдің әртүрлі аудандарында жүргізілген әлеуметтік зерттеулердің нәтижелері ауыл халқының әлеуметтік-мәдени және тұрғын үй - тұрмыстық өмір сүру жағдайының жақсаруы ауыл еңбеккерлерінің жұмыспен қамтылуы мен еңбек белсенділігін арттыруда жалақының ұлғаюына қарағанда айтарлықтай рөл атқаратынын көрсетеді. Бұл шарттарды ұйымдастырудың қазіргі жүйесі бұл жағдайды нашар ескереді .

Экономикалық тәжірибеде салада шаруашылықтың әртүрлі нысандарының өндірістік қызметін ұйымдастырудың тиімділігі мен оның мүшелерінің әлеуметтік инфрақұрылым жағдайында қажеттіліктерін қанағаттандыру дәрежесі арасында жеткілікті бірлік жоқ. Аталған бірлікке әлеуметтік-мәдени мекемелердің жоғары деңгейде дамуына қол жеткізуге болады.

Біздің ойымызша, әлеуметтік инфрақұрылымды дамытуды реттеудің басты нысаны әлеуметтік – экономикалық даму жоспары болуы тиіс.

Сала қызметкерлерінің өз жер үлестеріне дербес шаруашылық жүргізу қызығушылығын арттырады. Біздің ойымызша, бұл мәселені шешуді ауыл тұрғындарының заңдық және экономикалық білімін арттыру жолымен жүзеге асыру қажет. Ауылда консультативтік қызметтер құру және ауыл

шаруашылығын басқарудың мемлекеттік органдарының осы бағыттағы рөлін күшейту ауылда жұмыс істеу үшін еңбек ресурстарының едәуір бөлігін тартуға мүмкіндік береді.

Соңғы жылдары саланың материалдық-техникалық базасы айтарлықтай ескірген, бұл еңбек өнімділігінің төмендеуіне алып келеді. Ішкі және шетелдік инвестициялар есебінен өндірістік инфрақұрылым құру ауыл шаруашылығы еңбегінің тартымдылығын арттыруға және еңбек ресурстарын ұтымды пайдалануда саланың мүмкіндіктерін ұлғайтуға мүмкіндік береді.

Осыған орай экономиканың аграрлық секторындағы жұмыссыздықты азайтудың, сондай ақ жұмыс күшін дамытуға бағытталған бірқатар негізгі бағыттарын бөліп көрсетуге болады

#### *Қазақстанның аграрлық еңбек рыногының әлеуетін арттыру*

Адами әлеуеттің сандық құрамдас бөлігін арттыру ауылдық жерлерде қалыптасқан демографиялық ахуалды түзетуге бағдарланған стратегияны іске асыруға ықпал ететін болады, оларға: ауыл халқының өлімін, яғни бірінші кезекте еңбекке қабілетті жастағы ерлердің шамадан тыс өлімін азайтуды; ҒТП-ке байланысты жұмыс күшін босатумен еңбек резервтерін тарту, жұмыспен қамту құрылымын оңтайландыру; халықтың жекелеген санаттарының еңбек белсенділігін және ауыл еңбегінің беделін арттыру; ауыл халқының жалақысының орташа деңгейін аймақ бойынша орташа деңгейге жеткізу; Қазақстан азаматтарының қайта оралуын жүргізу және ішкі еңбек көші-қонын жандандыру және т.б.

Бұл ретте жас отбасыларды қолдауға бағытталған мемлекет пен өңірлер қабылдап жатқан шаралар талданып отырған кезеңде (2010-2019) туылғандар санының 3 470 мың адамға дейін өсуіне ықпал еткенін атап өткен жөн. Бұл үрдіс келешекте кәсіптік білім алу жылдарын қоса алғанда, 16 және одан да көп жылдан кейін еңбек рыногында жастар санын арттыру үшін жақсы алғышарттар жасайды. Еңбек әлеуетін сақтау мен арттырудың негізгі резерві-халықтың өлімін азайту. Алайда, ауыл халқының өлім-жітімі деңгейінің төмендеуіне қарамастан, қазіргі заманғы медицинаның табыстары мен оған жаңа жетістіктерді енгізудің арқасында ауылдық жерлерде өлім-жітім деңгейі қалалыққа қарағанда айтарлықтай жоғары болып қалуда. Қалыптасқан жағдайды түзету мақсатында: салауатты өмір салтын насихаттауға, өлімнің негізгі себептерінің бірі ретінде, атап айтқанда қан айналымынан, жаңа ісіктерден, уланудан болып отыр; медициналық қызмет көрсетудің қолжетімділігі мен сапасын арттыру; жұмыста жарақаттану мен өлімді азайтуға арналған жұмыс орындарында қауіпсіздік техникасы стандарттарын сақтау және т.б. қажет.

Демографиялық ахуалды жақсартумен қатар өңірдің аграрлық еңбек рыногын арттыру бағыттарының экономикалық құрамдас бөлігін жетілдіру қажет:

1. Ауыл халқының жалақы мөлшерін арттыру. Қазіргі уақытта аграрлық сала қызметкерлерінің жалақысы деңгейінің елдің ұлттық экономикасының басқа салаларында жұмыс істейтін қызметкерлерден артта қалуы оның ұдайы



өндіру, бөлу және ынталандыру функцияларын орындалмауының дәлелі болып табылады. Бұл өз кезегінде ауыл тұрғындарын жалақының лайықты деңгейін, дамыған әлеуметтік және инженерлік инфрақұрылымды іздеу мақсатында қалалық жерге қоныс аударуға итермелейді. Қазақстанда болып жатқан урбанизация процесі артуда, уақыт өте келе ол әлсіремейді және еңбекке қабілетті халық санының азаюы бұған тікелей дәлел болып табылады.

2. Өндіріс процесіне техника мен технологиялардың жаңа жетістіктерін, сондай-ақ еңбек өнімділігі көрсеткіштерінің елеулі өсуін қамтамасыз ететін автоматтандырылған және роботтандырылған жүйелерді енгізу. Осы кешенді жаңғыртуды жүзеге асыру үшін жұмыс орындарын қайта аттестаттауды жүргізу, кәсіпорындардың тозған негізгі құралдарын, бірінші кезекте олардың белсенді бөлігін ауыстыруды жүзеге асыру, әртүрлі біліктілігі бар қызметкерлерге қажеттілікті болжау керек.

Қазіргі уақытта еңбек рыногында ауыл шаруашылығында жұмыс күшіне сұраныс пен ұсыныстың біршама теңгерімсіздігі, агроөнеркәсіптік кешеннің салаларында жұмыспен қамтылған халықтың азаюы байқалады.

3. Жұмыс күшін арттыру бағыттарының бірі мүгедектерді қолдау және оларды өндіріс процесіне тарту болып табылады. Бұл еңбек рыногындағы қызметкерлер санын арттырудың көзі ғана емес, сонымен бірге мемлекеттің маңызды функциясын – халықтың ең аз қорғалған топтарын қолдауды қамтамасыз ететін әлеуметтік функцияны іске асыру болады.

Мүгедектерді әлеуметтік оңалту және оларды еңбек қызметіне тарту мәселелері соңғы уақытта мемлекеттің басты назарында. Ерекше қажеттіліктері бар адамдарды әлеуметтік қолдауды күшейтілуде және оларды қоғам өміріне тарту мақсатында нормативтік-құқықтық актілер енгізілген. Олардың негізгілерінің бірі «ҚР Мүгедектерді әлеуметтік қорғау туралы» жаңа заң жобасы әзірленген, оның негізгі бағыттары: мүгедектігі бар адамдардың экономикалық белсенділігін арттыру шараларын күшейту және оларды әлеуметтік қорғау жөнінде қосымша шаралар енгізу болып отыр [134].

Қазіргі уақытта мүгедектердің еңбек әлеуеті жеткіліксіз пайдаланылуда деп есептеуге болады. Мүгедектердің өндірістік процеске тез біріктірілуі мүмкін салаларға мыналарды жатқызуға болады:

– өнімнің жекелеген түрлерін өндіру жөніндегі шағын қайта өңдеу кәсіпорындары;

– дайын өнімді сатумен айналысатын бөлімдерде интернет желісін және ақпараттық жүйелерді кеңейту осы қызмет түрімен үйде де айналысуға мүмкіндік береді;

Бұдан басқа, мүгедектер қандай да бір себептер бойынша қызметкерлердің басқа санаттары үміттенбейтін жұмыс орындарын иелене алады [135].

Алайда, мүгедектерге арналған жұмыс орнын жабдықтау қымбатқа түсетінін және жұмыс беруші қосымша шығындарға ұшырайтынын ескеру жөн. Сондықтан келтірілген қосымша шығындарды жабу мақсатында жұмыс берушілерге субсидия жүргізу қажет. Сонымен қатар, жұмысшылардың осы

санатын өндіріске тартуды ынталандыру үшін кейбір салықтық жеңілдіктерді енгізуге болады, бұл өз кезегінде кәсіпкерлер үшін қосымша ынталандыру болады. Бұл шаралар бюджетке қосымша ауыртпалық түсірсе де, мүгедектерді жұмысқа орналастыру мен олардың табысы мәселелері ғана емес, оларды толыққанды қоғамдық өмірге тартудың әлеуметтік міндеттері де шешілетін болады.

*Ауыл тұрғындарының өмір сүру сапасын арттыру.* Сонымен қатар, «өмір сапасы» ұғымы «өмір сүру деңгейі» ұғымынан ерекшеленеді, бұл халықтың материалдық және рухани қажеттіліктермен қанағаттану дәрежесін, сондай-ақ белгілі бір уақыт бірлігінде тұтынылған тауарлар мен қызметтердің көлемін білдіреді. «Өмір сапасы» неғұрлым кең және кең тұжырымдамамен қатар, қоршаған ортаның жай-күйі, әлеуметтік және инженерлік инфрақұрылымның даму деңгейі, халықтың денсаулығы мен өмір сүру ұзақтығы, білім сапасы мен қол жетімділігі, тұрғын үймен қамтамасыз ету, табыс деңгейі және т.б. [136].

Халықтың өмір сүру сапасына тікелей әсер ететін факторлардың ішінде мыналар ерекшеленеді: мемлекет жүргізетін әлеуметтік саясат; денсаулық сақтау саласындағы саясат; аймақтың инвестициялық климаты; жұмыссыздық деңгейі (оның ішінде жасырын); саяси және әлеуметтік тұрақтылық; білім беру қызметтерінің сапасы және т.б.

Айта кетсек, өмір сүру сапасын жақсарту аясында аграрлық саланың инновациялық әлеуметтік-экономикалық даму стратегиясы жастардың өмір сүру сапасын жақсартуға бағытталған бірқатар шараларды қажет етеді, өйткені жастар әлеуметтік топ ретінде халықтың басқа топтарына қарағанда бірқатар айырмашылықтарға ие, географиялық ұтқырлыққа ие, жаңа жұмыс орнына немесе өндірістің өзгертін технологияларына тез бейімделу процесі, мұнда ең бастысы, отбасының қалыптасуына байланысты айтарлықтай материалдық қажеттіліктер бар (тұрғын үй сатып алу және басқа да объективті шығындар).

Қалыптасқан жағдайларда адами капиталды дамыту стратегиясын іске асырудың басым бағыттары мыналар болуға тиіс: жастар арасында салауатты өмір салты мен белсенді азаматтық ұстаным стандарттарын қалыптастыру және тарату; жас мамандарға жұмыс орны бойынша тұрғын үй ұсынылған кезде реформаға дейінгі тәжірибені ішінара қабылдай отырып та, жас халықты тұрғын үй сатып алуға қолдау көрсету. Қазіргі уақытта тұрғын үй сатып алуға көмектесуге бағытталған, олардың негізгі идеясы ипотека бойынша пайыздық мөлшерлеменің бір бөлігін субсидиялауға дейін азаяды, біздің ойымызша, тіпті төмендетілген пайыздардың жас мамандар үшін кейде ауыр болатындығына байланысты (бұдан басқа, олардың көп жағдайда алғашқы жарнаға да қаражаты жоқ), осы қолдау шарасынан жас ұрпаққа қарағанда банк секторы көбірек преференциялар алады.

*Ауылдық жерлердегі шағын бизнесті, агробизнесті дамыту ауыл халқын жұмыспен қамту көзі болып табылады.* Соңғы онжылдықта жасалған күш-жігерге қарамастан, облыстағы шағын бизнес кәсіпорындарының саны әлі де жеткіліксіз. Ауыл халқын жұмыспен қамтуды қолдау үшін шағын кәсіпкерлікті

дамытудың ерекше маңызы бар. Аграрлық секторда да, экономиканың аралас салаларында да жаңа жұмыс орындарын құруды ынталандыратын өзін-өзі жұмыспен қамтуды және шағын кәсіпкерліктің әртүрлі нысандарын дамыту әлеуметтік шиеленісті төмендетуге ықпал етеді.

Ауылдық жерлерде шағын бизнесті дамытудың бірнеше бағыттары бар:

- ауыл шаруашылығы өнімдерін сақтау, қайта өңдеу және өткізу;
- ауыл саудасы: шалғай ауылдар мен шағын ауылдарда дүкендер мен көшпелі сауданың кең желісін қалыптастыру азық-түлік және өнеркәсіп тауарларын, ауыл шаруашылығы мен орман өнімдерін өткізудің тұрақты нарығын дамытуға, тұрмыстық қызметтерді дамытуға, саудамен айналысатын ауыл кәсіпкерлерінің қаржы ресурстарын тартуға мүмкіндік береді;

- халық кәсіпшілігі: шеберлерге тәжірибе алмасуға жәрдемдесу, әкімшілік органдарда, коммерциялық немесе қоғамдық ұйымдар мен мекемелерде халық кәсіпшілігі шеберлерінің мүдделерін қорғау, халық кәсіпшілігі бұйымдарын сатумен айналысатын сауда және өзге де кәсіпорындармен, ұйымдармен және жеке тұлғалармен байланыстарды жолға қою, көрме-жәрмеңкелік қызметке жәрдемдесу, халық кәсіпшілігі бұйымдарын жасаудың ескі тәсілдерін жаңғырту және жаңа тәсілдерін игеру, жастарды халық кәсіпшілігімен айналысуға тарту;

- ауыл халқына тұрмыстық және әлеуметтік-мәдени қызмет көрсету;

- жабайы жемістер мен жидектерді, дәрілік өсімдіктерден шикізатты дайындау және қайта өңдеу;

- ағаш дайындау және өңдеу;

- құрылыс материалдарын өндіру және құрылыспен айналысу.

Жоғарыда айтылғандардың негізінде ауылдық жерлерде шағын бизнесті дамытудың келесі басым шараларын ұсынған жөн:

- халықтың кәсіпкерлік белсенділігін ынталандыратын жағдайларды қалыптастыру, сондай-ақ шағын кәсіпкерлікті дамыту үшін қолайлы орта қалыптастыру;

- шағын бизнесті қаржылық-кредиттік қолдау жүйесін дамыту;

- шаруа (фермер) қожалықтары мен жеке қосалқы шаруашылықтардың жер қатынастарын жетілдіру және жер учаскелерінің айналымын реттеу;

- өңірлік нарықтық инфрақұрылым құру, ғылыми және ақпараттық-консультациялық қызмет көрсетуді жақсарту;

- ауыл кәсіпкерлерінің кадрлық әлеуетін арттыру, ауыл кәсіпкерлерін әлеуметтік қорғау;

- шаруашылық жүргізудің шағын нысандары арасында озық отандық және шетелдік тәжірибені тарату.

Ұсынылған іс-шараларды іске асыру ауыл экономикасын әртараптандыруға және оның нәтижесі ретінде ауылдық жерлерде жаңа жұмыс орындарын құруға, сондай-ақ халықтың тұрмыстық қызметтерге қажеттіліктерін қанағаттандыруға, кәсіпкерлердің ұзақ мерзімді кредиттер мен ақпараттық ресурстарға қол жеткізуін ұлғайтуға, ауыл шаруашылығы өнімдерін ірі сатып алушылармен байланыстар орнатуға және дамытуға ықпал ететін

болады. Бұл ауылдық аумақтардың тозу деңгейін төмендетуге және ҚР-дағы ауыл тұрғындарының өмір сүру сапасы мен деңгейін ұлғайтуға мүмкіндік береді.

*Агротуризмді даму.* Ауылдық аумақтарды сақтауға және дамытуға, олардың еңбек әлеуетін ұтымды пайдалануға оң әсер етеді, табиғи тамақ өнімдеріне сұранысты кеңейте отырып, жеке қосалқы шаруашылықтардың дамуын ынталандырады. Агротуризм ауыл құрылысының, халық қолөнерінің, этнофорлардың мәдениеті мен өзіндік ерекшелігін сақтаудың драйвері болып табылады.

Мұның бәрі ауылдық аумақтардың бәсекеге қабілеттілігін арттырады, тұрғындардың әл-ауқатын арттырады. Осылайша, ауыл туризмі ауылдық аумақтарды дамытудың перспективалы бағыттарының және маңызды экономикалық құралдардың бірі болып табылады.

Ауыл туризмінің айқын артықшылықтары:

- жаңа жұмыс орындарын құруды ынталандыру, ауылдағы жұмыссыздық деңгейін қысқарту;

- салыстырмалы түрде аз қаржылық шығындар кезінде ауыл тұрғындарының өмір сүру деңгейін арттыру және кірістерінің өсуі;

- инженерлік және әлеуметтік инфрақұрылымды дамыту және мекен-жайлар мен ауылдарды абаттандыруды жақсарту;

- ауылдық жерлердің экологиялық тартымдылығы, сондай-ақ ауылдағы шағын кәсіпкерлікті дамыту;

- үй шаруашылығы өнімдерінің ассортиментін едәуір кеңейту;

- жеке қосалқы шаруашылық өнімдерін, атап айтқанда, дайын азық-түлік өнімдерін сату;

- жергілікті әдет-ғұрыптарды, фольклорды, қолөнерді сақтау, жергілікті көрікті жерлерді қорғауды ынталандыру;

- ауыл халқының мәдени-танымдық деңгейін арттыру;

- жергілікті бюджеттерді қосымша түсімдер арқылы толықтыру;

- айтарлықтай инвестицияны қажет етпейді, көбінесе жеке қаржыландыру көздерін пайдаланады, бірақ инвестициялар тез өтеледі;

- «беделді» аймақтардағы тым қарқынды қызметтің теріс экологиялық әсерін азайта отырып, танымал туристік орталықтарды жұмысын жеңілдетеді.

Ауылдық туризм ауылдық аумақтарға, олардың дамуына және халықтың өмір сүру деңгейіне оң әсер етеді.

*Құзыретті көші-қон саясатын жүргізу.* Оны жүзеге асыру кезінде белгілі бір қарама-қайшылықтарды, ең алдымен, қоныс аударатын тұлға мен тұтастай қоғамның мақсаттары арасындағы қайшылықты ескеру қажет. Мигрант үшін өмір сүру үшін жақсы жағдай жасау өте маңызды, ал мемлекет үшін – өмір сүру мен өткен жұмыс, өндіргіш күштердің субъективті және объективті элементтері арасындағы оңтайлы пропорцияларды қалыптастыру, қоғамның барлық мүшелерінің әл-ауқатының жалпы деңгейін арттыру үшін шектеулі табиғи ресурстарды оңтайлы бөлуді қамтамасыз ету. Тағы бір қарама-қайшылық-адамдар шығыстан батысқа, солтүстіктен оңтүстікке, ауылдан

калаға көшуді жөн көреді, ал кері бағыттағы қозғалыстар мемлекет үшін оңтайлы болар еді [137].

Ішкі көші-қон процестерін басқару үшін құзыретті көші-қон саясатын құру арқылы осы процестің барлық тараптарының мүдделері ескерілетін болады. Процестердің себептерін нақты анықтау маңызды. Халықты тұрғылықты жерін ауыстыруға итермелейтін негізгі факторлардың қатарына мыналар жатады: халықтың материалдық жағдайын жақсартуға қажеттілігі; өмір сүру сапасын арттыру; халық шаруашылығының белгілі бір салаларында өндірістің даму деңгейі және т.б.

Қазіргі кезеңде халықтың көші-қон қозғалысының оң элементтерін бөліп көрсетуге болады, олардың негізгілері:

– көші-қон аумақтық аспектіде әртүрлі қызмет түрлері бойынша жұмыс күшін бөлудің ажырамас бөлігі бола отырып, елдің жаңа өңірлерін жедел және тиімді экономикалық игерудің алғышарты бола алады;

– оқу көші-қоны деп аталатын білікті кадрларды қалыптастыру, соңғы уақытта бұл процестердің жандануы күрт өсті;

– еңбек көші-қоны, бұл еңбек рыногын халық шаруашылығының ең перспективалы және жоғары ақы төленетін салаларында жұмыс күшінің едәуір мөлшерімен қанықтыру және т.б.

Осыған орай көші-қон процестеріне байланысты жұмыс күшін бөлу және қайта бөлу кейде әр нақты аймақтағы белгілі бір салалар үшін жағымсыз жақтарды тудыратынын ескеру қажет. Осылайша, аграрлық сектордан білікті кадрлардың кетуі көбею процесінің барлық кезеңдері үшін жағымсыз салдарға әкеледі, бұл жерде білікті кадрлардың жетіспеушілігі ғана емес, біліктілігі төмен қызметкерлерде де байқалады, нәтижесінде елдің азық –түлік қауіпсіздігіне қауіп төнеді.

Статистика деректері бойынша жыл сайын Қазақстаннан жас эмигранттардың саны өсуде. Шығарылатын жастардың ең көп саны ТМД елдеріне тиесілі (шетелге шыққан жастар санының 90%). Сарапшылар атап өткендей, ұтқырлық шыңы 24-28 жас аралығындағы жастар тобына тиесілі.

Көші-қон ағындарын мемлекеттік реттеуді іске асырудың негізгі бағыттарының ішінде екі бағытты бөліп көрсетуге болады:

- 1) экономиканың аграрлық секторына мамандарды тарту;
- 2) халықтың ауылдық жерден кету процесін тоқтату болып табылады.

Көрсетілген бағыттарды іске асыру шеңберінде мынадай шараларды орындау қажет [135, с. 10].

1. Жергілікті тұрғындар үшін де, мигранттар үшін де, ақшалай табысы әртүрлі адамдар үшін қол жетімді жалға берілетін тұрғын үй мәселесін шешу. Осы бағыттағы тұрғын үй саясаты өңірлердің әртүрлі санаттағы қызметкерлерге деген қажеттілігін ескере отырып шешілуі тиіс.

Осылайша, біліктілігі төмен қызметкерлер немесе уақытша қызметкерлер үшін әлеуметтік қызметтердің ең аз жиынтығы бар жалға берілетін үйлер салу қажет, ал жоғары білікті мамандар үшін жоғары сапалы тұрғын үй мен қызметтер ұсынуға болады.

Осылайша аталған шаралар уақытша болуы мүмкін және салаға мамандарды жылдам тартуға бағытталған. Тұрғын үй қорын, сондай-ақ әлеуметтік және инженерлік инфрақұрылымды кешенді жаңғырту қажет, олардың ауылдық жерлерде даму деңгейі төмен болып отыр.

2. Еңбекақы төлеу деңгейінің өсуін қамтамасыз ету жөніндегі шараларды жүзеге асыру, өйткені ол жұмыс орнын таңдау кезінде негізгі ынталандырудың бірі болып табылады.

3. Мемлекет тарапынан жұмыссыз азаматтарға, сондай-ақ олардың отбасы мүшелеріне мамандарға зәру өңірлерге көшуге көмек көрсету. Көмек мыналарды қамтуы тиіс: қажетті мамандыққа мемлекет есебінен қайта оқытуды жүргізу, көшуге ақы төлеу, сондай-ақ көтерме құралдарды бөлу.

4. Оқу орындары мен кәсіпкерлік сектор арасындағы өзара іс-қимыл тетігінің тиімділігін арттыру негізінде еңбек рыногын болжау жүйесін және кадрлар даярлау жүйесін жетілдіру;

5. Жастарға кәсіптік бағдар беру жүйесін қайта қарау. Негізгі мақсат кәсіптер әлемі және олардың елдегі, өңірдегі, нақты қаладағы, тіпті кәсіпорындағы қажеттіліктері туралы, сондай-ақ одан әрі жұмысқа орналасу мүмкіндіктері туралы толық ақпарат алуға мүмкіндік беретін ақпараттық кеңістікті ұйымдастыру болуға тиіс. Бұл ретте кәсіптік бағдар беру нысандары әр түрлі болуы тиіс: ашық есік күндері, жеке және топтық консультация беру, жұмысқа орналастыру бойынша түрлі құралдар мен гидтер әзірлеу және т.б. осылайша, жас халықтың жеке және кәсіби қасиеттерінің барабар өзін-өзі бағалауы, сондай-ақ қазіргі заманғы еңбек рыногы мен талап етілетін мамандықтар туралы нақты түсінігі қалыптастырылатын болады.

6. Тұрақты бизнес процестерді құру бойынша тәжірибесі бар табысты кәсіпкерлерді тарту мүмкіндігімен жастар кәсіпкерлігінде тәлімгерлік бағдарламаларын дамыту. Тәлімгерді қолдау жас кәсіпкермен тұрақты кездесулер, сондай-ақ консультациялық көмек не бизнесті жүргізу мәселелерінде белгілі бір басшылық нысанында жүзеге асырылуы мүмкін.

7. Жастар арасында мемлекеттік және салалық бағдарламалар, сондай-ақ жеке сектор бастамалары шеңберінде жұмысқа орналасу және оқу мүмкіндіктерін кеңінен жариялау мақсатында жастар үшін қолжетімді коммуникация арналарын, оның ішінде әлеуметтік желілерді пайдалану.

8. Көші-қон саясатының бағыттарының бірі ретінде Қазақстан азаматтарының қайта оралуы сияқты көші-қон түрін қарастыру қажет.

Қазіргі уақытта әлемде болып жатқан жаһандық интеграциялық процестер Қазақстанды да айналып өтпеді, жыл сайын халықтың жұмыс пен оқу үшін шет елдерге кетуі байқалады, ал оқуын аяқтағандардың көпшілігі үйлеріне қайтуға асықпайды. Бұл процесс, әдетте, жеткілікті білімді және жоғары білікті кадрлардың көшіп кетуіне байланысты «ақыл-ойдың ағуы» деп аталады және ол негізінен теріс құбылыс ретінде сипатталады.

Көші-қон процестерін әлемдік еңбек рыногының негізгі және ажырамас элементтерінің бірі ретінде мойындай отырып, Қазақстан азаматтарының осы санатын отанына қайтару үшін қолайлы жағдайлар жасауға бағытталған

мемлекеттік саясатты жүргізу орынды, өйткені олар шетелде жұмыс тәжірибесімен, жаңа білім мен дағдылармен байытылған және жаңа құралдарды, сондай-ақ шаруашылық қызметті жүргізу тәсілдерін енгізуге мен отандық өндірістерді дамытуға өз үлестерін қоса алады. Өз кезегінде, бұл стратегияны іске асыру республикалық және аймақтық бюджеттердің шектеулі қаражатын ұтымды пайдалануға негізделуі керек.

Аграрлық секторды қолдау бағыттарын әзірлеуге байланысты шешуді талап ететін міндеттердің белгілі бір тізбесін әзірлеу әдеттегідей айқын емес.

Аграрлық секторды экономикалық қолдаудың қолайлы деңгейін негіздеу ақша қаражатын бөлу кезіндегі шектеулер тізбесін айқындауды, ауыл шаруашылығы салаларының өніміне ішкі және сыртқы сұранысты есепке алуды, аграрлық өндірісті қолдаудың нысандары мен басымдықтарын таңдауды білдіреді. Мемлекеттің экономиканың аграрлық секторын қолдау саясатына байланысты күтілетін нәтижелерді болжау, қосымша қаржыландыруды бөлу кезінде экономикалық тиімділік деңгейін айқындау және т.б. мәселелері ерекше маңызға ие [138].

*Білім беру қызметтерін ұсынудың сапасы мен қолжетімділігін арттыру.* Қазіргі кезеңде ғылым мен техниканың жетістіктері қоғам өмірінің барлық салаларына енеді, қоғамдық қалыптасуда болып жатқан өзгерістер, сайып келгенде, әлеуметтік және экономикалық, сондай-ақ саяси құрылымдарда айтарлықтай өзгерістерге әкеледі. Жұмыс күшін дамыту бағыты шеңберіндегі осы жағдайдағы артықшылықтың маңызды көздерінің бірі оның сапалы құрамдас бөлігі, атап айтқанда ғылым мен білімді дамыту болып табылады.

Қазіргі уақытта экономиканың аграрлық секторын дамытудың стратегиялық міндеттері өзекті мәселелерді шешуді, оның ішінде агроөнеркәсіптік кешен үшін кадрлар даярлаудың инфрақұрылымын қалыптастыруды талап етеді. Осы мәселені шешу жұмысы өңірдің ғылыми, білім беру және өндірістік қызметін интеграциялауды қамтамасыз етуі және оқу және ғылыми бағдарламаларды іске асыруға, сондай-ақ оқытудың жаңа технологияларын әзірлеу және енгізуді жүзеге асырады [139].

Келесі бөлімде білім беру мекемелерінің желілерін оңтайландыру арқылы салалық білім берудің кластерлік тәсілін қарастырамыз.

### **3.3 Экономиканың аграрлық секторы кадрларын қалыптастырудағы кластерлік тәсілдің ерекшеліктері**

Қазіргі экономикалық жағдайларда агроөнеркәсіптік кешенді үздіксіз және жедел дамыту көбінесе еңбек ресурстарының кәсібилігі мен құзыреттілігіне, ауылдық жерлердегі халықтың өмір сүру сапасын арттыруға, қолда бар еңбек ресурстарын тиімді пайдалануға, ауыл шаруашылығы саласын дамытуды кадрлық қамтамасыз ету проблемаларын шешу үшін жоғары білікті кадрларды тартуға және бекітуге байланысты.

Саладағы білікті мамандар мен жоғары білікті қызметкерлер-бұл нарықтағы бәсекеге қабілеттілікті қамтамасыз етудің маңызды құрамдас бөлігі

болып табылады. Ауыл шаруашылығы – тұтастай алғанда, ең алдымен адамдарды азық-түлікпен қамтамасыз етуге бағытталған экономика саласы болып табылатындықтан, қызметтің барлық түрі және ауыл шаруашылығы саласындағы кез келген мамандық белгілі бір тәжірибе мен білімді талап етеді.

Білім мемлекеттің экономикалық қорын шешетін өндірістің түйінді факторы ретінде қарастырылады. Басты құзыреттер жүйесін меңгеруге бағытталған сапалы білім беру, функционалды сауаттылық, кәсібиліктің жоғары деңгейі жастарға бәсекеге қабілетті болуға және еңбек нарығында қажетті болуға мүмкіндік береді [140].

Аталған проблемаларды шешу үшін агроөнеркәсіптік өндірістің қазіргі жағдайына бағдарланған аграрлық бейіндегі білім беру мекемелерінің стратегиясын әзірлеу қажет, онда ғылыми-техникалық прогрестің әсерінен техникада, технологияда және ұйымда терең сапалық өзгерістер орын алады, өндіріс ауқымы кеңейеді, оның құрылымы жетілдіріледі, шоғырлануы өседі, мамандануы тереңдей түседі. Бұл шаруашылық жүргізу механизмін қиындатады, оның экономикалық заңдардың талаптарына сәйкес келу қажеттілігі артады. Агроөнеркәсіптік кешен мамандарының экономикалық дайындық деңгейі неғұрлым жоғары болса, кәсіби деңгеймен қатар, бүгінде олардың тікелей еңбектерімен халық шаруашылығына әкелетін экономикалық әсері соғұрлым жоғары болады. Аграрлық экономика қазір білімді ғана емес, сонымен бірге дарынды, шығармашылық, ерекше ойлайтын және адамгершілік жағынан бай адамдардың ағымын қажет етеді [141].

Ел экономикасы үшін маңызды импорт алмастыру, экспортты дамыту және өндірістерді технологиялық жаңарту мәселелерін шешуде агроөнеркәсіптік кешенді жаңғырту, оның ішінде ауыл шаруашылығының мұқтаждықтары үшін кадрлық әлеуетті арттыру үлкен рөл атқарады. Осыған байланысты ауыл шаруашылығы кадрларын даярлау жүйесін жақсарту, ауылдық аумақтарда қазіргі заманғы инфрақұрылымды қалыптастыру, сондай-ақ жас мамандарды бекіту міндеттері басым болып табылады.

Осыған орай елімізде барлық деңгейде жұмыс күшінің сапасы, экономиканың білікті және бәсекеге қабілетті жас кадрлармен қамтамасыз етілуі мәселесі көтерілуде. Бұл нарықтық экономика мен еңбек рыногын қалыптастыру процесінде халықты жұмыспен қамту құрылымында, жұмыскерлердің әр түрлі санаттарына, бірінші кезекте жұмысшы кадрларға деген сұраныста айтарлықтай өзгерістер орын алуына байланысты. Бірақ та кәсіби мектептер осы процестерге сай әрекет етуге тырысса да, кәсіби білім беру құрылымы көп жағдайда еңбек рыногының перспективалық қажеттіліктеріне сәйкес келмейді. Ауыл шаруашылығы, өнеркәсіп, құрылыс, көлік, тұрғын үй-коммуналдық шаруашылық үшін мамандар мен білікті жұмысшылар тапшылығы кезінде заңгерлердің, экономистердің, менеджерлердің артық өндірісі байқалады.

Еңбек рыногының басты проблемасы жұмыс күшіне сұраныс пен ұсыныстың теңсіздігі, білікті жұмысшылар мен мамандардың тапшылығы болып табылады. Жұмыс күшіне сұраныс ең алдымен макроэкономикалық



үрдістерге байланысты. Оларға экономиканың даму серпіні және жұмыс орындарының санына тікелей әсер ететін инвестициялық белсенділік жатады.

Өңірлік еңбек рыногы үшін сұранысты қалыптастыруда оның экономикасының құрылымы, оның ішінде еңбек сыйымды және еңбек сыйымды емес салалардың арақатынасы маңызды рөл атқарады. Жұмыс күшіне сұраныстың маңызды факторы-мемлекеттің жұмыспен қамту саласындағы саясаты. Біріншіден, бұл мемлекеттің қызметкерлерді жалдау және жұмыстан босату, әлеуметтік кепілдіктер мен жұмыспен қамтылғандарды әлеуметтік сақтандыруды айқындайтын еңбек рыногын реттеуші ретіндегі рөлі болып табылады.

Екіншіден, мемлекет әртүрлі ұзақ мерзімді мақсатты бағдарламалар мен стратегияларды әзірлейді, онда ауылдық аумақтардың тұрақтылығы мен тиімділігін арттыру, оның ішінде жаңа өнімділігі жоғары жұмыс орындарын құру, халықтың жұмыспен қамтылуын және оның кірісін арттыру есебінен міндеттер қойылады [142].

Агроөнеркәсіптік кешенді және ауыл шаруашылығы саласы қызметінің көрсеткіштерін еңбек ресурстарымен қамтамасыз етуді жетілдіру ауыл шаруашылығының материалдық-техникалық, табиғи-экологиялық және кадрлық әлеуетін тұрақты қалпына келтіру, халықтың өмір сүру деңгейі мен сапасын арттыру және отандық ауыл шаруашылығы өнімдерінің бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз ету үшін жаңа тәсілдер мен іс-шараларды талап етеді.

Ауыл шаруашылығындағы ұйымдар жоғары білікті кадрлардың жетіспеуі үшін аграрлық білім беру мекемелеріне өзінің кәсіби жолын таңдаумен алдын ала анықталған жастарды тартатын, ал бұл мемлекеттің араласуынсыз мүмкін емес мамандарды даярлау жүйесін құру талап етіледі. Тек осылай ғана өңірде еңбек рыногын қалыптастыру мен дамыту үшін жағдай жасауға болады, бұл ауыл шаруашылығы ұйымдары мен жалпы ауыл шаруашылығының бәсекеге қабілеттілігін арттыруға мүмкіндік береді.

Білім беру мекемелерін, мемлекеттік органдар мен алдыңғы қатарлы ауыл шаруашылығы тауарларын өндірушілердің интеграциясы өз кезегінде әркімнің қажеттіліктерін қанағаттандыруға мүмкіндік береді. Білім беру мекемелері түлектерді даярлау сапасын жақсартады, бұл ретте білім алушылар практикадан өтіп, содан кейін барлық қажетті құзыреттерді ала отырып, алдыңғы қатарлы шаруашылықтарда жұмысқа орналасады, ауыл шаруашылығы тауарын өндірушілер (жұмыс берушілер) ұйымның жұмысына тез әсер етуге дайын жас, перспективалы мамандарды алады, білім беру процесіне қатысуға мүмкіндігі бар, сондай-ақ өздерінің барлық талаптарын ескере отырып, жұмыс істеп тұрған қызметкерлердің біліктілігін арттыра алады, ал мемлекеттік органдар жас мамандарды жұмысқа орналастыру проблемасын қатар шеше отырып, өңірлік деңгейде еңбек рыногының дамуын бақылау мен басқаруды жетілдіруде. Мұндай интеграция ауыл шаруашылығын мемлекеттік және жергілікті басқару органдарының, халықтың жұмыспен қамтылуын басқару органдарының, ғылыми және білім беру мекемелерінің, ақпараттық-

консультациялық құрылымдар мен жұмыс берушілердің өзара іс-қимылы негізінде кластерлік модельде өзінің көрінісін табады.

Білім беру мекемелерінің желілерін оңтайландырудың өңірлік тәжірибесі кластерлеу бағытында және көп деңгейлі білім беру кешендерін құруда қарастырылады. Экономикалық аумақтық-салалық топтастыру қағидасы негізінде білім беру кеңістігін кластерлеу шетелде белсенді қолданылады және өзінің тиімділігін дәлелдеді. Кластерлер белгілі бір аумақта өндірістен бастап түпкілікті өнімге және қызмет көрсету аясына дейін өзара байланысты қызмет түрлерінің барлық тізбегін қамтитын салааралық (ведомствоаралық) құрылымдарды оқшаулау арқылы қалыптастырылады. Дамыған елдердің тәжірибесі көрсеткендей, кластерлер шеңберінде саланың бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз етуге байланысты міндеттер неғұрлым тиімді шешіледі.

Білім беруде, әдетте, салалық білім беру-өндірістік кластерлер пайдаланылады, оларға білім беру мекемелері мен олардың қызметіне негізгі тапсырыс берушілер-жұмыс берушілер арасындағы өзара іс-қимылды күшейту жолымен кәсіптік білім беру сапасын арттырудың және еңбек рыногын дамытудың келісілген және бірлесіп іске асырылатын стратегиялық мақсатын іске асыратын әртүрлі деңгейдегі жұмыс істейтін оқу орындары мен тиісті бейіндегі өндірістік бірліктер біріктіріледі. Тиісті бейіндегі кадрларды өндірушілер мен тұтынушылар білім беру сапасын бірлесіп басқаруға, кадрлық сұраныс пен ұсыныстың көлемдік параметрлерінің теңгерімділігіне қол жеткізуге, кәсіби біліктілік пен т.б. сертификаттауға арналған кластерлер шеңберінде біріктіріледі.

Қалыптасқан кластерлердің құрамына бейінді университет, саланың базалық кәсіпорындары, мектептер, колледждер (бастауыш, орта және жоғары кәсіптік білім беру мекемелері) және болашақ кадрларды тұтынушылар – саланың жекелеген кәсіпорындары кіреді. Білім беру кластерлері тұжырымдамасының мәні білім беру процесін тапсырыс берушімен және білікті кадрларды тұтынушымен-кәсіпорынмен жақындату болып табылады.

Кластерлік модель кластердің құрамына кіретін ауыл шаруашылығы кәсіпорындары тарапынан кадрларды дайындауға тапсырысты қалыптастыру жолымен оларды тарту және бөлуді, сондай-ақ бітірушілерге жұмыс орындарын ұсынуды қамтамасыз етеді. Мемлекет тарапынан қажетті қолдау көрсету кезінде кластерлік модель жүйесі кластерге қатысушылардың әрқайсысы үшін мүмкіндіктер мен артықшылықтар бере отырып, анықталған проблемаларды оң шешуге ықпал етуі тиіс (кесте 20).

Кесте 20 – Аграрлық бейіндегі білім беру кластері қатысушыларының мүмкіндіктері мен артықшылықтары

<i>Аграрлық сала</i>	<i>Ғылыми-білім беру мекемелері</i>
<p>– елдің азық- түлік қауіпсіздігін қамтамасыз ету үшін ауыл шаруашылығы саласы өнімдерінің өндірісін кешенді дамыту және арттыру үшін жағдай жасалады;</p> <p>– аграрлық салада жоғары кәсіби кадрларды тарту және сақтау мүмкіндігі, кадрлық әлеуеттің дамуы;</p> <p>– халықты жұмыспен қамту саласындағы әлеуметтік-экономикалық бағдарламаларға арналған шығындардың төмендеуі.</p>	<p>– кадрларды даярлау мен сапасына қойылатын талаптар экономиканың аграрлық секторының жұмыс берушілерінің еңбек рыногының қажеттіліктеріне сәйкес келтіріледі, осының есебінен білім беру қызметтеріне және бітірушілердің өздеріне деген сұраныс артады;</p> <p>– мекемелерге ұсынылатын білім беру қызметтері неғұрлым бәсекеге қабілетті болады;</p> <p>– орта және жоғары кәсіптік білім берудің аграрлық мамандықтары бойынша толассыз көп деңгейлі білім беру бағдарламаларын әзірлеу мүмкіндігі оқу мерзімдерін қысқартуды қамтамасыз етеді;</p> <p>– оқуды аяқтағаннан кейін кепілді жұмысқа орналастыру білім алушыларды ынталандырады, сонымен қатар білім беру мекемесінің беделі арта түседі.</p>
<i>Ауылшаруашылық кәсіпорындары</i>	<i>Бітірушілер</i>
<p>– мемлекеттік тапсырысқа енгізу үшін кадрлар даярлауға тапсырыстарды қалыптастырылады;</p> <p>– болашағы зор қызметкерлерді қосымша кәсіптік білім беру бағдарламасы бойынша оқытуды жоспарланады;</p> <p>– сұранысқа сәйкес келетін, сондай-ақ оны стратегиялық мақсаттарға сәйкес анықтай алатын кадрлардың дағдылары мен іскерліктерін алады</p>	<p>– үздіксіз білім алу жолымен білім берудің неғұрлым жоғары деңгейін игеру мүмкіндігіне ие болады;</p> <p>– мансаптық өсу перспективалары туралы айқын түсінік қалыптасады;</p> <p>– алған мамандығы бойынша жұмысқа орналасу мүмкіндігіне ие болады</p>
Ескертпе – Автормен құралған	

Кәсіптік үгіт насихат жұмыстары, агроөнеркәсіптік кешенді белсенді мемлекеттік қолдау, жұмысқа орналасуды, лайықты жалақыны, материалдық-техникалық базаны, қолайлы тұрмыстық жағдайларды қамтамасыз ету арқылы ауылдық аумақтардағы жұмыстың беделін арттыру салдарынан кадрларды орнықтыру тетігі іске қосылады.

Жоғарыда айтылғандарды түйіндей келе, аграрлық бейіндегі білім беру кластері аймақтың еңбек рыногын қалыптастыру және дамыту мәселелерінде келесі міндеттерді шешу керектігін атап өтуге болады:

- сабақтастық және көп деңгейлі дайындық принциптері негізінде сала кәсіпорындарының тікелей қатысуымен үздіксіз білім беру жүйесін құру;
- жұмыс берушілердің талаптарына сәйкес өңірдің кәсіпорындары үшін кадрларды оқытудың нысандары мен әдістерін жетілдіру тетігін пайдалана отырып, білім беру сапасын арттыру;

- агроөнеркәсіптік кешен үшін кадрлар даярлаудың көлемі мен құрылымын реттеуді жүзеге асыру;
- ғылым мен өндірісті біріктіру негізінде АӨК кәсіпорындары қызметкерлерінің біліктілігін арттыру;
- ғылыми-зерттеу жұмысының инновациялық тиімділігін арттыру арқылы кадрлық әлеуетті дамыту;
- өңір тұрғындарының барлық санаттары үшін білім алуға қол жетімділікті қамтамасыз ету [143].

Бүгінгі таңда кәсіби құзыреттерді қалыптастыру саласындағы дұрыс қадамдар экономиканың аграрлық секторын қайта құруда маңызды рөл атқара алады. Дамыған елдердің білім беру тәжірибесі аграрлық ЖОО-лар еңбек ресурстарының сапалы көрсеткіштерін қалыптастыру жөніндегі жұмысты сәтті жүргізуіне алып келеді. Саланың бәсекеге қабілеттілігі алдағы уақытта ескі буынға қандай қызметкерлер ауысатынына байланысты екені сөзсіз. Жалпы ауыл шаруашылығы саласының экономикалық тиімділігі қызметкерлерді даярлау сапасына байланысты болады.

Бүгінгі күні аграрлық бағыттағы ЖОО-ның негізгі міндеті-бұл білім беру процесі кезінде алған білімдерін, іскерліктері мен дағдыларын практикалық қызметте өз бетінше қолдана алатын жаңа буын қызметкерлерін дайындау. Агроқұрылымның әлемдік тәжірибесі мемлекеттің географиялық жағдайы мен климаттық жағдайларын ескере отырып, студенттерді оқытудың өзіндік стратегиясын қалыптастыруға үлкен әсер етуі мүмкін.

Отандық агроқұрылымның алдында тұрған негізгі міндет ең алдымен білім беру мекемелері мен жұмыс берушілердің өзара іс-қимылына негізделген жоғары білім берудің жаңа жүйесін құру болып табылады.

Жоғары және қосымша білім беру рыногында бәсекеге қабілетті болу үшін оқу орны агробизнеспен тығыз байланыста болуы, білім беру қызметін қаржыландыру және қазіргі заманғы материалдық-техникалық базаның болуы тиіс.

Шет елдерде аграрлық білім алу тәжірибесі және дамыған елдердегі ауылдық аумақтарды тұрақты дамыту жөніндегі өңірлік мемлекеттік бағдарламаларды әзірлеу елеулі дәрежеде отандық елдерден ерекшеленеді. Дамыған елдердегі аграрлық білім берудің басты ерекшелігі әртүрлі жастағы және базалық білім деңгейі әртүрлі адамдарға есептелген ауыл шаруашылығы өндірісінің шеңберінен шығатын көпбейінді мамандарды даярлау болып табылады.

Ауыл шаруашылығын дамыту мемлекеттердің дамуында маңызды рөл атқарады, өйткені оның арқасында елдер өзінің азық-түлік қауіпсіздігін қолдай алады. Мәселен, Еуроодақта кепілдендірілген баға жүйесін және басқа мемлекеттермен өзара іс-қимылда аграрлық протекционизм саясатын қамтамасыз ететін бірыңғай аграрлық саясат (ЕО CAP) жүргізілуде.

Қазақстанның жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру жүйесінің басымдықтары білімнің, ғылым мен өндірістің үштұғырлылығы, сондай-ақ университеттер мен бизнес-құрылымдардың интеграциясын күшейту

болып табылады [144]. Сондықтан қазіргі уақытта білім беруге және кадрлардың біліктілігін арттыруға, еңбек рыногының құралдарын дамытуға, кадр саясатын және персоналды басқару саясатын әзірлеуге инвестицияларды тиімді бөлу үшін болашақта білікті мамандарға деген қажеттілікті жоспарлау идеясы өзекті болып отыр.

Еңбек рыногын болжау қажеттілігі сондай-ақ мансапты жоспарлау кезінде маңызды, талапкерлер қызығушылыққа сәйкес оқу орнын бітіргеннен кейін талап етілетін мамандықты таңдай алады.

Тиімді жұмыс істейтін еңбек рыногы және білікті еңбек ресурстарының болуы экономикалық өсудің маңызды факторлары болып табылады. Кәсібі мен білім деңгейі бойынша сараланған еңбек рыногын болжау, сондай-ақ кәсіптік білім беру мекемелері мен болашақ мамандардың өзара байланысы көптеген елдерде жүзеге асырылады.

Еліміздің президенті Қ. Тоқаевтың өзінің Қазақстан халқына жолдауында «Білім беру сапасын жақсарту, яғни оқушылардың қаблетін анықтап, кәсіби бағыт бағдар беру саясатына көшу керек»- деген болатын [145]. Кез-келген өңірдің артықшылығы адам капиталының дамуымен, халықтың білім деңгейінің артуымен байланысты болады. Қазіргі кезеңде білім беру саласы жалпы ел бойынша да, республиканың әрбір субъектінде де тұрақты экономикалық өсуді қамтамасыз етуге бағытталған.

Стандарттар негізгі білім беру бағдарламаларын іске асыру шарттарына қатаң талаптар қояды. Практика негізгі білім беру бағдарламасының міндетті бөлімі болып табылады және студенттердің кәсіби-практикалық дайындығына тікелей бағытталған оқу сабақтарының түрі болып табылады. Практиканың негізгі түрлері: оқу (алғашқы кәсіби білім алу), өндірістік, ғылыми-зерттеу, ғылыми-өндірістік, педагогикалық.

Соңғы уақытта ЖОО түлектері мамандық бойынша жұмысқа орналаса алмайды. Бұл феномен әлеуметтік-экономикалық дамуға теріс әсер етеді: қоғамдағы өзінің материалдық және әлеуметтік жағдайына қанағаттанбаушылық артып, еңбекке деген қызығушылығынан айырылады, әлеуметтік шиеленістің ушығуына алып келеді, тұлғаның толыққанды дамуына кедергі жасайды.

Елдегі экономикадағы болып жатқан өзгерістер ауылдық әкімшіліктердің экономикасында көрініс табады. Аграрлық сектордағы проблемалар аса маңызды. Барлық индустриялық дамыған елдерде ауыл жастарының саны төмендеп, оның аграрлық мамандықтарды таңдауға қызығушылығы төмендейді [146]. Ауыл шаруашылығы өнімдерін өндіруді жүзеге асыратын кәсіпорындар мен ұйымдардың ұйымдық-құқықтық нысандарының өзгеруі, өндіріс процесіне жоғары технологиялық инновациялық жабдықты енгізу еңбек қатынастарының, кадрларды іріктеу және даярлау жүйесінің өзгеруіне әкеп соқты. Экономиканың басқа салаларындағы сияқты, аграрлық секторда білікті кадрлардың сұранысы мен ұсынысы арасында теңгерімсіздік бар. Жылдан жылға жұмысқа орналасу үшін мамандықты ауыстыру немесе толық даярлау немесе біліктілікті арттыру

курсынан өту қажет барлық деңгейдегі аграрлық кәсіптік білім беру мекемелерінің түлектері саны өсуде [147].

Агроөнеркәсіптік кешенді білікті жұмысшы кадрлармен, орта буын мамандарымен қамтамасыз ету үшін аграрлық бейіндегі білім беру кластері (АББК) құру орынды.

АББК құру мақсаты-жоғары кәсіби білімі мен дағдысы, еңбек рыногының қажеттіліктеріне сәйкес келетін бәсекеге қабілеттілігі мен біліктілігі бар ауыл шаруашылығының еңбек әлеуетін қалыптастыру.

Осыған орай АББК субъектілерінің және еңбек рыногының өзара әрекеттесу моделін әзірледік. Бұл модель келесі қатысушылардың болуын көздейді: мектептер мен орта кәсіптік білім, аграрлық бизнес өкілдері, облыстың мемлекеттік билік органдары, облыстың еңбек және жұмыспен қамту басқармасы және оның аудандық бөлімшелері, аграрлық университет және түлектерді жұмысқа орналастыруға жәрдемдесу орталығы ұсынған жоғары кәсіби білім беру мекемесі.

Нақты аумақтың тұрақты дамуы жұмыс күшінің даму деңгейіне, мамандандырылған салаларды кадрлық қамтамасыз етуге, білім беру әлеуеті мен демографиялық құрамға тығыз байланысты.

Нарықтық экономика жағдайында ауыл шаруашылығы өндірісі, дайын өнімді қайта өңдеу және өткізу саласындағы әлеуметтік, экономикалық, саяси және басқа да қатынастар өзгерді. Бұл өзгерістердің барлығы сапалы және жоғары білікті кадрларды даярлауды талап етеді. Қазақстан Республикасының президенті Қ. Тоқаевтың 2019 жылдың 2 қыркүйегіндегі жолдауында «Білім беру сапасын жақсарту» атап көрсеткен болатын. Осыған байланысты біздің республикамызда қысқа мерзімде білікті кадрларды даярлауда ірі ілгерілеулерді жүзеге асыру, ал ауыл шаруашылығында кадрлық қамтамасыз етудің жаңа кәсіби-біліктілік құрылымына көшу қажет. Осының барлығы көбінесе кадрларды қалыптастыру мен дамытудағы, оларды даярлау мен қайта даярлаудағы сандық және сапалық өзгерістерге байланысты. Президентміздің жолдауында сондай-ақ «Дипломмен – ауылға» бағдарламасының аясын кеңейтіп, жұмысты жаңа деңгейде жалғастыруымыздың қажеттілігін де атап көрсеткен. Бүгінде «Жас Маман», «Еңбек» бағдарламаларына ресурстар бөлінеді. «Жасыл ел», «Дипломмен ауылға», «Серпін», «Жастар – ел тірегі», «Жастар тәжірибесі» сияқты бағдарламаларымыздың тиімділігін арттыру қажет.

«Қазақстан 2050» стратегиясының негізгі міндеттері: Осынау өршіл мақсат-міндеттерді іс жүзіне асыру қай салада болсын қарбалас жұмыстарды талап ететіні даусыз. Оның ішінде білім беру саласының алдында тұрған міндет аса жауапты екені даусыз. Өз дамуының құбылмалы әлемдегі жаңа кезеңіне қадам басқан еліміздің қатаң бәсекелестікте жаһандық экономикалық тайталасқа дайын болуы – осы міндеттерді іске асыратын мамандардың біліктілігіне байланысты. Сондықтан Қазақстан дамуының жаңа стратегиясы жоғары мектептің алдына қоятын міндет аса жауапты: «Кәсіби-техникалық және жоғары білім ең бірінші кезекте ұлттық экономиканың мамандарға деген

қазіргі және келешектегі сұранысын барынша өтеуге бағдар ұстауы керек. Көп жағынан бұл халықты еңбекпен қамту мәселесін шешіп береді» [148].

Осылайша, республикамыздың білім беру жүйесінің алдында екі бірдей міндет тұр: бір жағынан кадрларды даярлаудың жоғары сапасын қамтамасыз ету, екінші жағынан еңбек рыногының қажеттіліктеріне бағдарлану. Бұл ретте белгілі бір білім беру мекемелерінде білім берудің жоғары сапасы осы мекемелерді бітірген түлектер еңбек рыногында сұранысқа ие болатынын білдірмейді. Бұл әрбір еңбек рыногында өзінің конъюнктурасы болғандықтан білікті мамандардың өз біліктілігіне сәйкес жұмыс таба алуларына байланысты. Сондықтан еңбек ресурстарын дамытуды жоспарлау кезінде еңбек рыногын болашақтағы ұзақ мерзімді дамуын ескеру қажет.

Еңбек рыногын дамуы өңірлерде өндірістік саланың дамуымен пропорционалды жүргізілетінін атап өту қажет. Осыған байланысты кадрларды даярлауды жоспарлау және ел өңірлерінде еңбек ресурстарын дамыту кезінде өндірістік салаларды дамытуға бағдарланған жөн.

Бірақ осыған қарамастан, ауыл шаруашылығы елдің барлық өңірлерінде еңбек рыногының маңызды және перспективалық бағыты болып қалады, аграрлық бейіндегі кадрларды даярлауда қаржылық, іс жүргізу және ұйымдастыру сипатындағы қиындықтарға тап болады.

Біз атап өткендей, ауыл шаруашылығы мамандықтары өте танымал емес. Соңғы жылдары жоғары кәсіби мекемелерде студенттерді мамандықтар бойынша бөлу дәрігерлер, экономистер, инженерлер, бағдарламашылар және заңгерлер сияқты мамандықтар өте танымал екендігін көрсетеді.

Білім беру саласындағы саясат орта мерзімді және ұзақ мерзімді кезеңдерге арналған еңбек рыногының ерекшелігін ескеруге, экономиканың барлық өңірлерінде және салаларында өндірістік сектордың қажеттілігін қамтуға тиіс, бұл тек кадрларды даярлауды жүйелі жоспарлау негізінде ғана мүмкін болады. «Білім беру жобаларды кешенді іске асыруға бағытталған» алға қараушы» болуы тиіс, бұл қоғамның әлеуметтік-экономикалық саласындағы оң өзгерістердің бастапқы нүктесі болып табылады» [149].

Қазіргі уақытта кадрлық қамтамасыз ету жағдайы ұйымдық-экономикалық сипаттағы жүйелі проблемаларға тап болатын аграрлық сала неғұрлым осал болып саналады. Білім беру жүйесін жаңғыртуға арналған ғылыми әдебиетте болашақта білім берудің басым түрлерін көруге қатысты өзара байланысты екі позицияны көрсетеді. Біріншісі үздіксіз білім беру жүйесін енгізумен, екіншісі - білім беру кластерлерін қалыптастырумен байланысты.

А.А. Федченконың пікірі бойынша: «білім беру үрдісінің маңызды талабы оның үздіксіздігі болып табылады, яғни білім беру адам өмірін қамтитын процесс ретінде қарастырылады, ал білім беру практикасы адамның қолда бар білім беру жүйесінің барлық буындарын пайдалана отырып, әлеуметтік-мәдени тәжірибе мен инновацияларды үздіксіз мақсатты игеруі ретінде көрінеді» [150].

Қазіргі кезеңде білім беру кластерлерін қалыптастыру әлемнің көптеген дамыған елдерінің білім беру саясатында басым екенін атап өту қажет. Ұлттық

экономикалардың бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз етудегі еңбек ресурстарының рөлінің өсуі аясында жоғары оқу орындарының жұмыс істеуінің жаңа нысандарын іздеу мемлекеттердің білім беру саясатына кластерлік тәсілдің пайда болуына алып келді.

Осы тәсілді таңдау келесі факторлармен байланысты:

– барлық мүдделі тараптардың күшін білім беру кластері шеңберінде біріктіру тиімді жұмыс істейтін, тұрақты кәсіби өсуге, кәсіби және әлеуметтік ұтқырлыққа дайын, еңбек рыногында бәсекеге қабілетті білікті маманды дайындауға ықпал етеді;

– тұтынушылардың барлық топтарының қажеттіліктерін қанағаттандыруда жоғары оқу орындарының мүмкіндіктері шектеулі;

– жоғары оқу орындары арасында бәсекелестік күресті күшейтеді.

Сондай-ақ білім беру кластерлері экономиканың жекелеген салаларында кадрларды ынталандыруға айтарлықтай ықпал ете алады. Білім беру кластері жүйесінде студенттер негізінен кластерге қатысушы нақты кәсіпорындардың тапсырысы негізінде оқиды. Бұл кадрларды бір саладан басқа салаға кетуін тоқтатуға көмектеседі. Екінші жағынан білім беру кластерлері-бұл әлеуметтік-еңбек қатынастарының өзіндік жүйесі.

И.П. Згордың айтуынша: «Қазіргі экономиканың дамуы кезеңінде жоғары оқу орындарын бітірушілердің кәсіби даярлығының сапасы мен құрылымы бойынша экономиканың талаптарына қол жеткізу үшін объективті қажеттілік туындайды. Оны қанағаттандырудың қолданыстағы тетігі әлеуметтік әріптестік болып табылады. Жоғары білім беруде бұл ұғым оқу орнының еңбек рыногының түрлі институттарымен (жұмыс беруші кәсіпорындармен), еңбек және халықты жұмыспен қамту қызметімен, атқарушы билік органдарымен, қоғамдық ұйымдармен, орта және жоғары оқу орындарымен құрылымды өзара іс - қимыл процесі ретінде және жоғарыда аталған құрылымдардың мүдделерін интегралдық стратегиялық келісудің элементі ретінде қарастырылады. Оның нақты іске асыратын білім беру кластері болып табылады» [151].

«Кластер – белгілі бір қасиеттерге ие, дербес бірлік ретінде қарастырылуы мүмкін болатын бірнеше біртекті элементтерді біріктірілуі» [152]. Қазіргі уақытта әлемнің көптеген елдерінде өңірлердің әлеуметтік-экономикалық дамуына ықпал ететін өзара тиімді үш фактордың байланысын инновациялық үлгідегі өңірлік білім беру кластерлері белсенді қалыптастырылуда: адами капиталды дамыту + нәтижелі жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету + өндірістің бәсекеге қабілеттілігін қалыптастыру. Осыған орай қалыптасқан жағдайға байланысты жекелеген салалардың әлеуметтік-экономикалық дамуын қамтамасыз ету мақсатында барлық тараптардың (ғылым, білім, бизнес) күш-жігерін біріктіретін білім кластерлерін құру талап етіледі.

Біздің ойымызша, бірінші кезеңде ауыл шаруашылығын кадрлық қамтамасыз ету проблемаларын шешуге елеулі ықпал ететін аграрлық бейіндегі білім беру кластерлерін құру қажет. А.Р. Шайдулиннің айтуынша: «Білім беру кластері кәсіпорындарға мамандар мен жұмысшы кадрларға қажеттілікті



анықтау және оларды даярлау мен қайта даярлауды жоспарлау үшін жауапкершілікті беруге мүмкіндік береді; кәсіптік бағдарға (бейіналды даярлық пен бейіндік оқыту арқылы) көзқарасты өзгертуге; жұмыс берушілер мен басқа да әлеуметтік әріптестерді біліктілік талаптарын, білімді тексеру рәсімдерін, кәсіптік шеберлік пен дағдыларды әзірлеуге тарту арқылы оқу орындарының еңбек рыногымен байланысын күшейтуге мүмкіндік береді; өндірістің нақты талаптарына жауап беретін құзыреттіліктерді оқытуда кәсіпорындардың рөлін күшейту; лицензиялау және аттестаттау рәсімдері арқылы оқу орындарының қызметін басқаруға әлеуметтік әріптестерді тарту; оқу орындарының өзін-өзі басқару және басқарудың экономикалық әдістері принципіне көшуіне жәрдемдесу; олардың үлкен дербестігі, соңғы нәтижелерді бағалау әдістерін енгізу, түлектерді жұмысқа орналастыру» [153].

Білім беру кластерлерінің міндеттері былайша тұжырымдалады:

- әртүрлі салаларда кадрларды үздіксіз және көп деңгейлі даярлауды қамтамасыз ету;
- білім беру мекемелерінің мемлекеттің, қоғамның, кәсіпорындардың және білім беру қызметтерін жеке тұтынушылардың сұранысына сәйкестігі;
- білім беру және өнеркәсіп саласындағы зерттеу жобаларын іске асыру үшін жағдай жасау;
- өңірдің қажеттіліктеріне сәйкес азаматтардың қажетті білім, кәсіп, біліктілік деңгейін алу мүмкіндіктерін кеңейту;
- білім, ғылым және басқа да қызмет саласындағы проблемаларды шешу үшін билік органдарымен берік және ұзақ мерзімді байланыстар орнату;
- білім беру процесіне қосымша қаржыландыруды тарту;
- аудиторияларда қазіргі заманғы жабдықтарды орнату және зертханалар мен шеберханаларды жабдықтау;
- оқу орындарының аудиториялық қорын кеңейту;
- қазіргі заманғы технологиялармен және жабдықтармен жұмыс істеп тұрған кәсіпорындарда студенттердің практикадан өту мүмкіндігі;
- түлектерді жұмысқа орналастыру мүмкіндігі.

3. Осылайша республикамыздың аграрлық бейіндегі білім беру кластерлерін құру қажеттілігі артып келеді деп айтуға болады. Оның аймақтық дамуының ерекшеліктерін және білім беру саласындағы жағдайды ескере отырып, аграрлық бейіндегі білім беру кластерін ұйымдастырудың мынадай моделін ұсынуға болады (Қосымша Л).

Сондай-ақ ДСҰ жағдайында аграрлық бейіндегі білім беру кластерін ұйымдастыру моделін іске асыру республиканың ауыл шаруашылығы өнімдерінің бәсекеге қабілеттілігін арттыруға елеулі әсер етуі мүмкін. Екінші жағынан, осы модельді іске асыру ауыл шаруашылығындағы кадрлардың ынтасын арттыруға ықпал ете алады, сол арқылы ауыл халқының сыртқы еңбек көші-қоны деңгейін төмендетудің маңызды факторы бола алады.

Қазіргі уақытта «мидың ағып кетуі» қаупі тұрғысынан ең осал сала ауыл шаруашылығы болып табылады. Бұл ішінара технологиялық артта қалушылық және ауыл шаруашылығындағы еңбектің тартымсыздығы ықпал етеді. Ауыл

шаруашылығында еңбек ресурстарын пайдаланудың өзіндік ерекшеліктері бар, олардың арасында:

- ауыл шаруашылығында ұлттық экономиканың басқа салаларымен салыстырғанда қол еңбегінің үлес салмағы жоғары;

- жұмыстың көптеген түрлері, әсіресе өсімдік шаруашылығында маусымдық сипатта болады, соның нәтижесінде еңбек ресурстары жыл бойы біркелкі пайдаланылмайды;

- ауыл шаруашылығы басқа салаларға қарағанда үлкен дәрежеде табиғи-климаттық факторлардың әсеріне ұшырайды.

Біздің жағдайымызда бұл факторлардың ауыл шаруашылығынан «мидың таралып кетуі» процесін жандандыруға әсері айтарлықтай күшеюде. Мысалы, ауылдық жерлердегі ер адамдарың көбі ауыл шаруашылығы саласынан тыс жерлерде жұмыс істеуде. Тиісінше, ауыл шаруашылығындағы еңбек ауырлығы көп жағдайда әйелдердің, қарттар мен жасөспірімдердің иығына жатады. Істің мұндай жағдайы еңбек өнімділігіне және тиісінше ауыл шаруашылығы өндірісін технологиялық жарақтандыру процестеріне теріс әсер ете алмайды.

Бұдан басқа, «білім беру кластерлерін» қалыптастыру ел өңірлерінің теңдестірілген (тең) даму параметрлеріне қол жеткізудің берік негізі болуы мүмкін, оны іске асырудың маңызды өлшемі халықтың өмір сүру сапасын айтарлықтай арттыру болып табылады, оған мынадай факторларды ескереміз:

- ел өңірлерінің өнеркәсіптік және ауыл шаруашылығы әлеуетін қалпына келтіру;

- теңгерімді дамудың өңірлік қорларын қалыптастыру және экономика мен қоғам дамуының түйінді проблемаларын шешуге бағдарланған икемді және мақсатты инвестициялық-қаржы саясатын жүргізу;

- өңірлердің жаңа технологияға қол жеткізуін жақсарту және оларды игерудің пәрменді нысандарын құру (технопарктер, ғылыми парктер, инновациялық-енгізу орталықтары, жоғары технологиялар орталықтары және т.б.), экономикаға жаңа технологияларды енгізуді инвестициялық-қаржылық қолдау жүйесін құру;

- тұтыну кооперациясы институттарын қарқынды дамыту негізінде халық тұтынатын тауарлар, сондай-ақ әртүрлі қызметтер саласындағы тұтыну саласын жетілдіру және дамыту, бұл қалыпты нарықтық қатынастарды қалпына келтіруге ықпал етеді;

- биліктің атқарушы органдарында, шаруашылық жүргізуші субъектілерде, жергілікті өзін-өзі басқару органдарында басқару тетігін жетілдіру;

- қазіргі заманғы және неғұрлым тиімді меншік нысандарын енгізу негізінде әлеуметтік-еңбек қатынастарын жетілдіру, экономикадағы әділдік идеясын іске асыратын әлеуметтік әріптестіктің тетіктері мен рәсімдері негізінде әлеуметтік-экономикалық процестерді басқаруда әртүрлі қызмет салалары мен меншік нысандары қызметкерлерінің рөлін арттыру.

Білім беру кластерлерін қалыптастыру жоғары оқу орындарын қаржыландыру жүйесін айтарлықтай жақсартуы мүмкін.

Қазіргі уақытта еліміздің ЖОО негізінен келесі көздерден қаржыландырылады:

- мемлекеттік тапсырысты орындауға арналған мемлекеттік бюджеттің субсидиялары;

- білім беру қызметі;

- ғылыми-зерттеу қызметі және инновациялық қызмет (ғылыми және ғылыми-техникалық жобалар бойынша гранттық қаржыландыру көздері).

Аграрлық бейіндегі білім беру кластерін қалыптастырған жағдайда ЖОО бәсекеге қабілеттілігінің өсуіне ықпал ететін қаржыландырудың сыртқы көздеріне сене алады.

Аграрлық білім беру жүйесі агроөнеркәсіп кешенінің ағымдағы қажеттіліктеріне сәйкес (біліктілік немесе академиялық дәреже алатын) кадрларды даярлауды қамтамасыз етіп қана қоймай, сонымен қатар адам әлеуетін дамыту ортасын, яғни адамның өнімділігі мен өнімділігін арттыратын және өз кезегінде, жеке байлығы мен ұлттық әл-ауқатты арттыра отырып, процесте жетілдірілетін білім, білік және қабілеттер жиынтығын қалыптастырады. Бұл дегеніміз, аграрлық білім беру жүйесі дәстүрлі білім беру бакалавриаттың, магистратураның бағдарламаларына ғана емес (жалпы білім беру деңгейінен бастап үздіксіз білім беру мүмкіндігін қолдай отырып), сонымен қатар білім беру өнімдерінің кеңейтілген желісін ұсынатын болады.

АББК субъектілерінің негізгі функцияларын бөліп көрсететін болсақ:

- университет студенттерді негізгі білім беру бағдарламалары бойынша оқытуды, сондай-ақ ауыл шаруашылығы ұйымдары қызметкерлерін қайта даярлау мен біліктілігін арттыруды жүзеге асырады, жоғары білікті ғылыми-педагогикалық кадрларды дайындайды және қосымша кәсіптік білім беру бағдарламаларын іске асырады;

- кәсіби біліктіліктің оқыту орталығы агроөнеркәсіптік кешен үшін білікті жұмысшылар мен қызметшілерді даярлауды жүзеге асырады;

- жұмысқа орналасуға жәрдемдесу орталығы түлектерге жұмыс іздеуде көмек көрсетеді, бос жұмыс орындарының болуы туралы ақпарат береді және жұмыс берушілерді университет түлектері туралы хабардар етеді;

- ауыл шаруашылығы ұйымдары өз қызметін қойылған мақсаттар мен міндеттерге сәйкес жүзеге асырады, сондай-ақ инновациялық технологиялардың теориялық білімі мен практикалық зерделеуін интеграциялау негізінде өндірістік практикадан өтуді және бітірушілерді жұмысқа орналастыруды қамтамасыз етеді;

- жұмыспен қамтуды үйлестіру және әлеуметтік бағдарламалар басқармасы еңбек рыногындағы бос жұмыс орындары туралы ақпарат жинауды жүзеге асырады, сондай-ақ жұмыссыз азаматтарға жұмыс орнын іздеуге жәрдем көрсетеді. Басқарма тіркелген жұмыссыз азаматтардың жұмыспен қамтылу деңгейін арттыру, қайта оқыту және біліктілігін арттыру бойынша бағдарламалар әзірлейді және іске асырады;

- мемлекеттік билік органдары өзара іс-қимыл жүйесінің жұмысын бақылауды жүзеге асырады, мамандарды даярлау сапасы, оларда қажетті кәсіби

және жеке қасиеттердің болуы туралы жұмыс берушілердің пікірлеріне мониторинг жүргізеді, тұтастай алғанда жүйенің тиімділігін арттыратын бағдарламалар әзірлейді.

Жоғарғы кәсіби білім беру мекемесі ұсынылған жүйеде маңызды буын болып табылады, өйткені ол ауылдық жергілікті атқару органдарының еңбек рыногын жоғары білікті кадрлармен қамтамасыз етеді. Кадрларды даярлау жұмыс берушілердің талаптары мен АӨК салаларын дамыту перспективалары ескеріле отырып жүзеге асырылады. Агробизнес кәсіпорындарында студенттердің өндірістік практикасынан өту ғана жүзеге асырылмайды, сондай ақ АӨК инновациялық кәсіпорындарының мамандары студенттерге дәрістер оқып, практика мен дипломдық жобаларға жетекшілік ету мен рецензент ретінде әрекет ете алады.

Аграрлық ЖОО ауыл шаруашылығы ұйымдарымен ынтымақтастығының басым бағыттары мыналар болып табылады:

- өндірісте кафедра филиалдарын ұйымдастыру;
- ауыл шаруашылығы өндірісінің ресурс үнемдейтін технологияларының мамандандырылған зертханалары мен демонстративті орталықтарын құру;
- атаулы стипендияларды тағайындау;
- студенттер мен докторанттардың ғылыми зерттеулерінің гранттарын бөлу;
- консультациялық қызметтер көрсету;
- агроөнеркәсіптік кешеннің шаруашылық жүргізуші субъектілерінің тапсырыстары бойынша зерттеулер жүргізу;
- кадрларды даярлау және қайта даярлау, оқыту семинарлары мен шеберлік сыныптарын өткізу;
- шақырылған зерттеушілердің проблемалық дәрістер оқуы;
- «Бос орындар жәрмеңкелерін» және университет түлектеріне жұмысқа орналасуға көмек көрсету жөніндегі іс-шараларды өткізу.

Өндірістік тәжірибе болашақ мамандарға мамандық бойынша қосымша теориялық және практикалық дағдыларды игеруге ғана емес, сонымен қатар түлектердің еңбек рыногында алға жылжуына ықпал етеді, жұмыс беруші ұсынылатын кандидатурасына (жеке және іскерлік қасиеттер, кәсібилік, жауапкершілік және т.б.) қызықтыруға және мансапты бастауға мүмкіндік береді. Студенттерді даярлаудың жоғары деңгейі жұмыс берушілердің университет студенттерінің өз шаруашылықтарында практикадан өтуге өтінімдер ресімдеуіне ықпал етеді.

Түлектерді жұмысқа орналастыру проблемасын шеше алатын шаралардың бірі жұмыс берушілерде практиканттарды жұмысқа алуға ынталандыру болуы үшін ең төменгі жалақыны субсидиялау туралы шешімді қабылдау болып табылады. Бұл студенттер ауыл өміріне белсенді қатысуын, егін егу және егін жинау кезінде ауылшаруашылық жұмыстарын жүргізуіне тиімді көмек көрсетеді.

Аграрлық экономиканың инновациялық дамуы бүгінде кадрларға, олардың кәсіби дайындық деңгейіне ерекше талаптар қояды, бұл ақпаратты

үнемі жаңартып отыруды қажет етеді. Аграрлық ЖОО-да бұл мәселені шешу білім беру бағдарламалары бойынша кадрларды даярлау, қайта даярлау және біліктілігін арттыру арқылы жүзеге асырылады. Көптеген студенттер негізгі білім беру бағдарламасы бойынша біліктілік алумен қатар еңбек рыногында сұранысқа ие қосымша білім беру бағдарламаларын меңгереді. Кәсіптік қайта даярлау бағдарламалары халықты жұмыспен қамтуды қолдаудың өңірлік бағдарламалары шеңберінде іске асырылады.

Қазіргі уақытта кәсіптік білім беру мекемелерінде түлектерді жұмысқа орналастыруға жәрдемдесу орталығы құрылған. Оның негізін білім беру мекемелерінің түлектерін жұмысқа орналастыруға жәрдемдесу орталықтары түлектердің жұмыс іздеу кезінде мүмкіндіктерін кеңейтуге, ал жұмыс берушілер үшін – олардың талаптарын барынша қанағаттандыратын кадрларды іріктеу мүмкіндіктерін кеңейтуге, білім беру мекемелері үшін – мамандарды даярлауды еңбек рыногының талаптарына жақындатуға бағытталған болу тиіс. Орталықтың жұмыс элементтерінің бірі түлектердің жұмысқа орналасуына мониторинг жүргізу болып табылады, бұл жоғары оқу орны жұмысының тиімділігін бағалау кезінде маңызды. Мониторинг олардың жұмысқа орналасуы туралы ақпарат жинауды және жинақтауды қамтиды.

Жұмыспен қамту бөлімдерінің жұмысы әр түлектің жеке көзқарасына негізделуі керек. Жас ізденушілерді жұмысқа орналастыруға жәрдемдесу жөніндегі жұмысқа мыналар кіруі тиіс:

– резюме жасау арқылы ізденушілерді тарту және олардың қатарынан деректер базасын қалыптастыру;

– түлектерді жұмыспен қамтуды үйлестіру және әлеуметтік бағдарламалар басқармасы жөніндегі аумақтық органдардың бос жұмыс орындары базасымен және жұмыс берушілер ұсынатын тағылымдамалармен таныстыру;

– түлекті жұмысқа орналастыруға жәрдемдесуге бағытталған түрлі іс-шаралар ұйымдастыру (бос орындар жәрмеңкелері, жас мамандардың мансап күндері, қандай да бір жұмыс берушінің таныстыру іс-шаралары, жұмыс берушілермен дөңгелек үстелдер өткізу);

– жұмыс берушілерді кәсіпорынмен, жұмыс ерекшеліктерімен, қандай да бір мамандыққа қойылатын талаптармен егжей-тегжейлі танысу үшін тарту.

Аграрлық жоғарғы оқу орындарының жұмысқа орналастыру (мансап) орталығы орналастырған түлектер туралы ақпарат және ауыл шаруашылығы кәсіпорындарында бос жұмыс орындарының болуы туралы деректер негізінде облыстық билік орындары мамандарға деген қажеттілікті болжап, талап етілетін кәсіптерге мемлекеттік тапсырысты орналастыру мүмкіндігіне ие болады. Бұдан басқа, бұл өңірлік агроөнеркәсіптік кешендегі кадрлық саясатты жетілдіру бойынша бағдарламалық-мақсатты құралдарды әзірлеуге мүмкіндік береді.

Ауыл шаруашылық білім беру кластерін құру білім беру мекемесінің (университеттің), ауыл шаруашылық өндірушілерінің және облыстың билік органдары өкілдерінің ауылдық жергілікті құрылымдардың еңбек рыногындағы

шиеленіс деңгейін алып тастау үшін күш-жігерін біріктіруге мүмкіндік береді. Бұл ретте аграрлық бейіндегі білім беру мекемелері түлектерінің еңбек рыногының нақты қажеттіліктеріне сапалы және сандық сәйкестігі қамтамасыз етілетін болады, сондай-ақ ауыл шаруашылығы кәсіпорындарының бәсекеге қабілеттілігі мен ауылдық аумақтардың еңбек қызметі үшін тартымдылығы арттырылатын болады (Қосымша М).

Диссертациялық жұмыстың үшінші бөлімін қорыта келе мынадай қорытынды жасаймыз:

Әрбір салада еңбек рыногын қалыптастыру, жұмыспен қамту және жұмыссыздық проблемаларын шешудің өз басымдықтары мен жеке жолдары айқындалуы тиіс, осыған орай аграрлық еңбек рыногын мемлекеттік реттеуді жетілдіру қажеттілігі туындайды:

- пандемия зардаптарын еңсеру үшін алғышарттар жасау: ауылдық аумақтардың тұрақты дамуын қамтамасыз ету, қызметкерлерді қайта даярлау және біліктілігін арттыру, халықтың әлеуметтік осал топтарына ішкі азық-түлік көмегі жүйесін құру, жергілікті тауар өндірушілердің өніміне сұранысты қамтамасыз ету, өз өнімдерімен желілік сауда жүйелеріне шығу үшін жергілікті тауар өндірушілерге жағдай жасау;

- жұмыспен қамтуды арттыру, ауылда, әсіресе қызмет көрсету және қайта өңдеу салаларында жұмыс орындары санының өсуі;

- жұмыссыздарды қоса алғанда, жұмыс күшін кәсіби даярлау және қайта даярлау;

- ауыл шаруашылығынан босатылатын қызметкерлерді жұмысқа орналастыруды ұйымдастыру;

- ауылда тұру үшін қолайлы жағдай жасау;

- АӨК әлеуметтік әріптестікті дамыту;

- ауылдық жұмыссыздарды әлеуметтік қорғау және т.б.

Экономиканың аграрлық секторындағы жұмыссыздықты азайтудың, сондай ақ жұмыс күшін дамытуға бағытталған бірқатар негізгі бағыттарын бөліп көрсетуге болады:

1. *Қазақстанның аграрлық еңбек рыногының әлеуетін арттыру.* Ауылдық жерлерде қалыптасқан демографиялық ахуалды түзету, яғни салауатты өмір салтын насихаттауға; медициналық қызмет көрсетудің қолжетімділігі мен сапасын арттыру; жұмыста жарақаттану мен өлімді азайтуға арналған жұмыс орындарында қауіпсіздік техникасы стандарттарын сақтау қажет.

Демографиялық ахуалды жақсартумен қатар өңірдің аграрлық еңбек рыногын арттыру бағыттарының экономикалық құрамдас бөлігін жетілдіру қажет:

- ауыл халқының жалақы мөлшерін арттыру;

- өндіріс процесіне техника мен технологиялардың жаңа жетістіктерін, сондай-ақ еңбек өнімділігі көрсеткіштерінің елеулі өсуін қамтамасыз ететін автоматтандырылған және роботтандырылған жүйелерді енгізу;

– жұмыс күшін арттыру бағыттарының бірі мүгедектерді қолдау және оларды өндіріс процесіне тарту болып табылады.

2. *Ауыл тұрғындарының өмір сүру сапасын арттыру.* Бұл қоршаған ортаның жай-күйі, әлеуметтік және инженерлік инфрақұрылымның даму деңгейі, халықтың денсаулығы мен өмір сүру ұзақтығы, білім сапасы мен қол жетімділігі, тұрғын үймен қамтамасыз ету, табыс деңгейі болып табылады.

3. *Ауылдық жерлердегі шағын бизнес ауыл халқын жұмыспен қамту көзі болып табылады.* Соңғы онжылдықта жасалған күш-жігерге қарамастан, облыстағы шағын бизнес кәсіпорындарының саны әлі де жеткіліксіз. Ауыл халқын жұмыспен қамтуды қолдау үшін шағын кәсіпкерлікті дамытудың ерекше маңызы бар. Аграрлық секторда да, экономиканың аралас салаларында да жаңа жұмыс орындарын құруды ынталандыратын өзін-өзі жұмыспен қамтуды және шағын кәсіпкерліктің әртүрлі нысандарын дамыту әлеуметтік шиеленісті төмендетуге ықпал етеді.

4. *Агротуризмді даму.* Ауылдық аумақтарды сақтауға және дамытуға, олардың еңбек әлеуетін ұтымды пайдалануға оң әсер етеді, табиғи тамақ өнімдеріне сұранысты кеңейте отырып, жеке қосалқы шаруашылықтардың дамуын ынталандырады. Агротуризм ауыл құрылысының, халық қолөнерінің, этнофорлардың мәдениеті мен өзіндік ерекшелігін сақтаудың драйвері болып табылады.

5. *Құзыретті көші-қон саясатын жүргізу.* Оны жүзеге асыру кезінде белгілі бір қарама-қайшылықтарды, ең алдымен, қоныс аударатын тұлға мен тұтастай қоғамның мақсаттары арасындағы қайшылықты ескеру қажет. Мигрант үшін өмір сүру үшін жақсы жағдай жасау өте маңызды, ал мемлекет үшін – өмір сүру мен өткен жұмыс, өндіргіш күштердің субъективті және объективті элементтері арасындағы оңтайлы пропорцияларды қалыптастыру, қоғамның барлық мүшелерінің әл-ауқатының жалпы деңгейін арттыру үшін шектеулі табиғи ресурстарды оңтайлы бөлуді қамтамасыз ету. Тағы бір қарама-қайшылық-адамдар шығыстан батысқа, солтүстіктен оңтүстікке, ауылдан қалаға көшуді жөн көреді, ал кері бағыттағы қозғалыстар мемлекет үшін оңтайлы болар еді

6. *Білім беру қызметтерін ұсынудың сапасы мен қолжетімділігін арттыру.* Қазіргі кезеңде ғылым мен техниканың жетістіктері қоғам өмірінің барлық салаларына енеді, қоғамдық қалыптасуда болып жатқан өзгерістер, сайып келгенде, әлеуметтік және экономикалық, сондай-ақ саяси құрылымдарда айтарлықтай өзгерістерге әкеледі. Жұмыс күшін дамыту бағыты шеңберіндегі осы жағдайдағы артықшылықтың маңызды көздерінің бірі оның сапалы құрамдас бөлігі, атап айтқанда ғылым мен білімді дамыту болып табылады.

Аграрлық бейіндегі білім беру кластерін ұйымдастыру моделін іске асыру біріншіден республиканың ауыл шаруашылығы өнімдерінің бәсекеге қабілеттілігін арттыруға елеулі әсер етуі мүмкін. Екіншіден, осы модельді іске асыру ауыл шаруашылығындағы кадрлардың ынтасын арттыруға ықпал ете алады, сол арқылы ауыл халқының сыртқы еңбек көші-қоны деңгейін

төмендетудің маңызды факторы бола алады. Ауыл шаруашылық білім беру кластерін құру білім беру мекемесінің (университеттің), ауыл шаруашылық өндірушілерінің және облыстың билік органдары өкілдерінің ауылдық жергілікті құрылымдардың еңбек рыногындағы шиеленіс деңгейін алып тастау үшін күш-жігерін біріктіруге мүмкіндік береді. Бұл ретте аграрлық бейіндегі білім беру мекемелері түлектерінің еңбек рыногының нақты қажеттіліктеріне сапалы және сандық сәйкестігі қамтамасыз етілетін болады, сондай-ақ ауыл шаруашылығы кәсіпорындарының бәсекеге қабілеттілігі мен ауылдық аумақтардың еңбек қызметі үшін тартымдылығы арттырылатын болады.



## ҚОРЫТЫНДЫ

Жүргізілген зерттеу келесі негізгі **қорытындылар** мен ұсыныстарды жасауға мүмкіндік берді:

1. Экономикалық ойдың әртүрлі бағыттары өкілдерінің көзқарастары мен теориялық зерттеулерін шолу негізінде халықшаруашылығының басты элементі болып табылатын еңбек рыногын қалыптастыру мен дамуының теориялық тәсілдері жүйеленді. «Еңбек рыногы» санатының мәнін анықтау кезінде тұжырымдамалық аппаратты нақтылау авторға қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы әлеуметтік қатынастар жүйесі (сәйкесінше еңбек рыногындағы ұсынысқа сұраныстың қалыптасуы) жалақы мен еңбек жағдайлары, өндірістік қызметтің басқа параметрлері қатынастарымен тығыз байланысты деген қорытынды жасауға мүмкіндік берді. Ауыл шаруашылығы секторларындағы мамандану мен өндіріс ауқымындағы айырмашылықтарды анықтайтын саланың көп міндеттілігі маңызды болғандықтан, бұл кәсіби құрамдағы сұраныстың қалыптасуындағы айырмашылықтарға әсер ететіні анықталды.

«Жұмыс берушілер мен жұмысшылар арасында келісілген мүдделерді қалыптастыратын агенттердің өзара іс-қимылы нәтижесінде қоғамдық қатынастар жүйесі ретіндегі аграрлық еңбек рыногы» категориясына нақтыланған анықтама ұсынылады.

2. Еңбек экономикасының даму процесінде «жұмыс күшінің» туралы ғылыми түсінік кеңейетіні анықталды және бұл жұмыс істеп тұрған өндірістің қажеттіліктеріне сәйкес қалыптастырылатын бәсекеге қаблетті қызметкердің кәсіби-біліктілік сипаттамаларымен анықталады. Ұсынылған анықтаманың бірінші аспектісі тауарлар мен қызметтерді өндіру үшін жұмыс күшін пайдалануға, жаңа тұтыну құнын құруға назар аударады; екінші аспект - жұмыс күшінің әлеуетін және оны жеткізушінің (меншік иесінің, иеленушінің) мүмкіндіктерімен сипатталатын әлеуетті ашады; үшінші аспект-жұмыс күшінің иесі мәртебесінің демографиялық параметрлері, халықтың құрамында экономиканың еңбек ресурстарын құрайтын еңбекке қабілетті, экономикалық белсенді халық санатын бөлу.

3. Халықаралық тәжірибені талдау негізінде жұмыспен қамтуды реттеудің әртүрлі құралдарын қолдану және жұмыссыздықты жеңу осы нарықтың қалыптасқан институттары мен осы саладағы тәжірибені ескере отырып, мемлекеттің еңбек нарығындағы саясатын кеңінен түсінуге сәйкес келеді деп айтуға негіз пайда болды. Елдегі жұмыссыздық проблемасын жеңу процесінде мемлекеттің стратегиялық моделі қалыптасты. Оның мәні еңбекке қабілетті жастағы жұмыс істемейтін халықтың санаттары ерекшеленеді, олардың ішінде мектепте толық аяқтамаған жастар, ұзақ үзілістен кейін жұмысқа оралған әйелдер, мүгедектер, түрмеде отырып келгендер және т.б.

Бұл санаттарға тегін оқытуды ұйымдастыру арқылы кәсіби қайта даярлау жүйесіне қатыса алады.

4. Соңғы жылдары халықты жұмыспен қамту құрылымында жалдамалы қызметкерлер санының тұрақты түрде арту беталысы байқалатыны анықталды.

Соңғы жылдары халықты жұмыспен қамту құрылымында жалдамалы қызметкерлер санының тұрақты өсу үрдісі байқалатыны анықталды. Жұмыспен қамтудың аса маңызды құрамдас бөлігі халықтың өзін-өзі жұмыспен қамтылуы болып табылады. Өзін-өзі жұмыспен қамтыған ауыл тұрғындарының жалпы санында төмендеу үрдісі байқалады.

5. Елдің экономикалық даму деңгейінің маңызды көрсеткіші бұл халықты жұмыспен қамтудың салалық құрылымы қаралды. Ауыл халқының басым бөлігі аграрлық жұмыспен яғни экономикалық қызметі ауыл, орман және балық шаруашылығында қамылғанымен оның үлес салмағы біріндеп азайып келеді.

6. Ақмола облысында халық санының қысқаруына ықпал ететін көші-қон процестері зерделенді. Облыстық көші-қонның негізгі ағыны Нұр-сұлтан қаласының мегаполисінің жанындағы аудандарға бағытталған. Сонымен қатар қарастырылып отырған мерзімде облыстық көші-қонның оң сальдосы Степногорск қ, Аршалы, Атбасар, Бурабай және Шортанды аудандарында байқалды. Тұтастай алғанда соңғы 10 жылда тұрақты түрде ауылдық жерлердегі көші-қонның теріс сальдосы қалыптасты, облыстан шыққан еңбекке қабілетті жастағы халықтың негізгі бөлігін қалыптастырады.

7. Көші-қон бойынша статистикалық деректер халықтың ауылдық жерлерден көшіп кетуінің өсіп келе жатқанын айғақтайды. Облыстық көші-қонның негізгі ағыны Нұр-сұлтан қаласының мегаполисінің жанындағы аудандарға бағытталған. Сонымен қатар, қарастырылып отырған кезеңде Степногорск қаласында, Аршалы, Атбасар, Бурабай және Шортанды аудандарында облыстық көші-қонның оң сальдосы байқалды. Тұтастай алғанда, соңғы 10 жылда ауылдық жерлерде көші-қонның тұрақты теріс сальдосы қалыптасты, облыстан шыққан еңбекке қабілетті жастағы халықтың негізгі бөлігін қалыптастырады.

8. Еңбек рыногының маңызды индикаторы жұмыссыздық деңгейі анықталды. Оның даму серпінділігіндегі өзгерісі еңбек рыногының нақты жағдайын көрсетеді. Жастар арасындағы жұмыссыздық мәселесі еңбек рыногында өткір мәселелердің бірі болып тұр, сондай ақ жастар арасында жұмыспен қамтылған халық саны төмендеуде. Жұмыссыз халықтың құрылымында жоғары және орта кәсіптік білімі бар халықтың үлесі өсуде және біліктілік пен білімі жоқ адамдардың үлесі төмендеуде.

9. Аграрлық еңбек рыногын реттеуді жетілдірудің негізгі бағыттары айқындалды. Аграрлық еңбек рыногын мемлекеттік реттеуді жетілдіру қажеттілігі кәсіпкерлердің, кәсіподақтардың және мемлекеттің әрбір саладағы еңбек рыногын, жұмыспен қамтуды және жұмыссыздықты қалыптастыру проблемаларын шешуге мүдделілігімен айқындалады. Бұл қызметтегі басымдықтар:

– пандемия зардаптарын еңсеру үшін алғышарттар жасау: ауылдық аумақтардың тұрақты дамуын қамтамасыз ету, қызметкерлерді қайта даярлау және біліктілігін арттыру, халықтың әлеуметтік осал топтарына ішкі азық-түлік

көмегі жүйесін құру, жергілікті тауар өндірушілердің өніміне сұранысты қамтамасыз ету, өз өнімдерімен желілік сауда жүйелеріне шығу үшін жергілікті тауар өндірушілерге жағдай жасау;

- жұмыспен қамтуды арттыру, ауылда, әсіресе қызмет көрсету және қайта өңдеу салаларында жұмыс орындары санының өсуі;

- жұмыссыздарды қоса алғанда, жұмыс күшін кәсіби даярлау және қайта даярлау;

- ауыл шаруашылығынан босатылатын қызметкерлерді жұмысқа орналастыруды ұйымдастыру;

- ауылда тұру үшін қолайлы жағдай жасау;

- АӨК әлеуметтік әріптестікті дамыту;

- ауылдық жұмыссыздарды әлеуметтік қорғау және т.б.

10. Экономиканың аграрлық секторындағы жұмыссыздықты азайтудың, жұмыс күшін дамытуға бағытталған негізгі бағыттары айқындалды.

*Қазақстанның аграрлық еңбек рыногының әлеуетін арттыру.* Ауылдық жерлерде қалыптасқан демографиялық ахуалды түзету, яғни салауатты өмір салтын насихаттауға; медициналық қызмет көрсетудің қолжетімділігі мен сапасын арттыру; жұмыста жарақаттану мен өлімді азайтуға арналған жұмыс орындарында қауіпсіздік техникасы стандарттарын сақтау қажет.

Демографиялық ахуалды жақсартумен қатар өңірдің аграрлық еңбек рыногын арттыру бағыттарының экономикалық құрамдас бөлігін жетілдіру қажет.

- ауыл халқының жалақы мөлшерін арттыру;

- өндіріс процесіне техника мен технологиялардың жаңа жетістіктерін, сондай-ақ еңбек өнімділігі көрсеткіштерінің елеулі өсуін қамтамасыз ететін автоматтандырылған және роботтандырылған жүйелерді енгізу;

- жұмыс күшін арттыру бағыттарының бірі мүгедектерді қолдау және оларды өндіріс процесіне тарту болып табылады.

*Ауыл тұрғындарының өмір сүру сапасын арттыру.* Бұл қоршаған ортаның жай-күйі, әлеуметтік және инженерлік инфрақұрылымның даму деңгейі, халықтың денсаулығы мен өмір сүру ұзақтығы, білім сапасы мен қол жетімділігі, тұрғын үймен қамтамасыз ету, табыс деңгейі болып табылады.

*Ауылдық жерлердегі шағын бизнес ауыл халқын жұмыспен қамту көзі болып табылады.* Соңғы онжылдықта жасалған күш-жігерге қарамастан, облыстағы шағын бизнес кәсіпорындарының саны әлі де жеткіліксіз. Ауыл халқын жұмыспен қамтуды қолдау үшін шағын кәсіпкерлікті дамытудың ерекше маңызы бар. Аграрлық секторда да, экономиканың аралас салаларында да жаңа жұмыс орындарын құруды ынталандыратын өзін-өзі жұмыспен қамтуды және шағын кәсіпкерліктің әртүрлі нысандарын дамыту әлеуметтік шиеленісті төмендетуге ықпал етеді.

*Агротуризмді даму.* Ауылдық аумақтарды сақтауға және дамытуға, олардың еңбек әлеуетін ұтымды пайдалануға оң әсер етеді, табиғи тамақ өнімдеріне сұранысты кеңейте отырып, жеке қосалқы шаруашылықтардың дамуын ынталандырады. Агротуризм ауыл құрылысының, халық қолөнерінің,

этнофорлардың мәдениеті мен өзіндік ерекшелігін сақтаудың драйвері болып табылады.

*Құзыретті көші-қон саясатын жүргізу.* Оны жүзеге асыру кезінде белгілі бір қарама-қайшылықтарды, ең алдымен, қоныс аударатын тұлға мен тұтастай қоғамның мақсаттары арасындағы қайшылықты ескеру қажет. Мигрант үшін өмір сүру үшін жақсы жағдай жасау өте маңызды, ал мемлекет үшін – өмір сүру мен өткен жұмыс, өндіргіш күштердің субъективті және объективті элементтері арасындағы оңтайлы пропорцияларды қалыптастыру, қоғамның барлық мүшелерінің әл-ауқатының жалпы деңгейін арттыру үшін шектеулі табиғи ресурстарды оңтайлы бөлуді қамтамасыз ету. Тағы бір қарама-қайшылық-адамдар шығыстан батысқа, солтүстіктен оңтүстікке, ауылдан қалаға көшуді жөн көреді, ал кері бағыттағы қозғалыстар мемлекет үшін оңтайлы болар еді

*Білім беру қызметтерін ұсынудың сапасы мен қолжетімділігін арттыру.* Қазіргі кезеңде ғылым мен техниканың жетістіктері қоғам өмірінің барлық салаларына енеді, қоғамдық қалыптасуда болып жатқан өзгерістер, сайып келгенде, әлеуметтік және экономикалық, сондай-ақ саяси құрылымдарда айтарлықтай өзгерістерге әкеледі. Жұмыс күшін дамыту бағыты шеңберіндегі осы жағдайдағы артықшылықтың маңызды көздерінің бірі оның сапалы құрамдас бөлігі, атап айтқанда ғылым мен білімді дамыту болып табылады.

Аграрлық бейіндегі білім беру кластерін ұйымдастыру моделін іске асыру біріншіден республиканың ауыл шаруашылығы өнімдерінің бәсекеге қабілеттілігін арттыруға елеулі әсер етуі мүмкін. Екіншіден, осы модельді іске асыру ауыл шаруашылығындағы кадрлардың ынтасын арттыруға ықпал ете алады, сол арқылы ауыл халқының сыртқы еңбек көші-қоны деңгейін төмендетудің маңызды факторы бола алады. Ауыл шаруашылық білім беру кластерін құру білім беру мекемесінің (университеттің), ауыл шаруашылық өндірушілерінің және облыстың билік органдары өкілдерінің ауылдық жергілікті құрылымдардың еңбек рыногындағы шиеленіс деңгейін алып тастау үшін күш-жігерін біріктіруге мүмкіндік береді. Бұл ретте аграрлық бейіндегі білім беру мекемелері түлектерінің еңбек рыногының нақты қажеттіліктеріне сапалы және сандық сәйкестігі қамтамасыз етілетін болады, сондай-ақ ауыл шаруашылығы кәсіпорындарының бәсекеге қабілеттілігі мен ауылдық аумақтардың еңбек қызметі үшін тартымдылығы арттырылатын болады.

## ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

- 1 Рофе А.И. Рынок труда: учеб. – М.: КНОРУС, 2018. – 260 с.
- 2 Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика. – М.: Дело ЛТД, 1995. – 864 с.
- 3 Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс. Принципы, проблемы и политика. – Таллинн, 1993. – Т. 1. – 399 с.
- 4 Cournot A. Recherches sur les principes mathématiques de la théorie des richesses. – Paris, 1838. – 198 p.
- 5 Jevons W.St.. Theory of Political Economy. – London, 1871. – 342 p.
- 6 Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: Наука, 1993. – 222 с.
- 7 Антология экономической классики: в 2 т. / сост. И.А. Столяров. – М.: Эконов, 1993. – 454 с.
- 8 Brittany S. Second Thought on Full Employment Policy. – London, 1975. – 132 p.
- 9 Основы экономики труда / под ред. К.С. Ремизова. – М.: МГУ, 1981. – 256 с.
- 10 Маркс К. Критика политической экономии // В кн.: Капитал. – М.: 1978. – Кн. 2. – С. 134-135.
- 11 Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег / пер. с англ. – М.: Прогресс, 1978. – 342 с.
- 12 Сосновская Л.Н. Основы теории рынка труда. – СПб.: СПб УЭФ, 1992. – 124 с.
- 13 Управление персоналом предприятия: учеб. пос. / под ред. П.В. Шеметова. – М.: Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. – 312 с.
- 14 Рынок труда / под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. – М.: Экзамен, 2000. – 447 с.
- 15 Реншоу Дж. Социальные изменения и экономическое развитие / пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 163 с.
- 16 Котляр А.Э. О понятии рынка труда // Вопросы экономики. – 1999. – №1. – С. 33-41.
- 17 Никифорова А.А. Рынок труда: Занятость и безработица. – М., 1991. – 180 с.
- 18 Сураганова С.К. Рынок аграрного труда. – Алматы: Ғылым, 1999. – 280 с.
- 19 Абуов К., Дюзельбаева Г. Проблемы развития аграрного рынка труда: монография. – Костанай, 2010. – 137 с.
- 20 Байжолова Р.А. Повышение эффективности государственного регулирования национального рынка труда в условиях глобализации // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – №10(136). – С. 344-352.
- 21 Саломова Г. Формирование рынка труда в условиях перехода к рыночным отношениями: автореф. ... канд. экон. наук: 08.00.01. – Душанбе, 2002. – 28 с.

- 22 Стукач В.Ф., Тетерева А.М. Конкурентоспособность специалистов сельского хозяйства: монография. – Омск: Изд-во ФГОУ ВПО ОмГАУ, 2008. – 184 с.
- 23 Руденко Г.Г. Внутренний и внешний рынки труда: механизм сбалансированного развития: дис. ... док. экон. наук. – М., 1999. – 331 с.
- 24 Остапенко Ю.М. Экономика и социология труда в вопросах и ответах. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 199 с.
- 25 Қазақстан Республикасының Конституциясы: 1995 жылдың 30 тамызда республикалық референдумда қабылданды // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K950001000>. 20.05.2018.
- 26 Қазақстан Республикасының Заңы. Халықты жұмыспен қамту туралы: 2016 жылдың 6 сәуірі, №482-V ҚРЗ қабылданды // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1600000482>. 29.05.2020.
- 27 Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі: 2015 жылдың 23 қарашада, №414-V ҚРЗ қабылданған // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs>. 02.06.2020.
- 28 Абдильдинова Н.Е. Еңбек нарығының қалыптасуы мен дамуы // Қазақ экономика, қаржы және хаалықаралық сауда университетінің жаршысы. – 2018. – 2018. – №2. – С. 32-35.
- 29 Белоусов В.М. Инновационная деятельность в аграрном секторе экономики // Теория и практика мировой науки. – 2017. – №1. – С. 12-16.
- 30 Малік М.Й., Орлатий М.К., Федієнко П.М. Інтеграція – як фактор підвищення ефективності реформованих сільськогосподарських підприємств. – Киев: ІАЕ УААН, 2000. – 40 с.
- 31 Маркс К., Энгельс Ф. Капитал: соч.: в 30 т. – Изд. 2-е. – М.: Политиздат, 1960. – Т. 23. – 920 с.
- 32 Горелов Н.А. Экономика трудовых ресурсов. – М.: Высшая школа – 1989. – 148 с.
- 33 Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. – Изд. 2-е. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 479 с.
- 34 Абдильдинова Н.Е. Еңбек рыногының дамуы мен қалыптасуына әсер ететін факторлар // Матер. междунар. науч.-практ. конф. «Глобализация, современные состояние и перспективы повышения конкурентоспособности». – Жетісай, 2019. – Б. 35-38.
- 35 Турун П.П. Эволюция и функционирование сельского расселения Ставропольского края: автореф. ... канд. геог. наук: 08.00.05. – М., 1995. – 24 с.
- 36 Добрынин А.П., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике. – СПб., 1999. – 295 с.
- 37 Экономика труда: социально-трудовые отношения / под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: ЭКЗАМЕН, 2003. – 735 с.
- 38 Рофе А.И. О содержании понятий «трудовые ресурсы» и «рабочая сила» // Человек и труд. – 1997. – №3. – С. 23-25.
- 39 Рыбаков Л.Н. Проблемы формирования современного рынка труда и его региональные особенности: автореф. ... док. экон. наук: 08.00.05. – Чебоксары, 2001. – 45 с.

- 40 Панков Б.П. Регулирование рынка труда и политика занятости на селе // Устойчивое развитие сельской местности: концепции и механизмы: матер. междунар. науч.-практ. конф. – М., 2001. – С. 195-196.
- 41 Костин Л.А. Российский рынок труда: вопросы теории, истории, практики. – М., 1998. – 257 с.
- 42 Долгушкин Н.К. Формирование кадрового потенциала сельского хозяйства (вопросы теории и практики). – М.: ФГНУ «Росинформагротех», 2001. – 304 с.
- 43 Белокопытов А.В. Некоторые аспекты экономических категорий «трудовые ресурсы» и «экономически активное население // Финансовое оздоровление предприятий АПК: тр. 5-й междунар. науч.-практ. конф. – М., 2001. – С. 358-360.
- 44 Долгушкин Н.К. Формирование кадрового потенциала сельского хозяйства: вопросы теории и практики. – М.: ФГНУ «Росинформагротех», 2001. – 304 с.
- 45 Костин Л.А. Российский рынок труда: вопросы теории, истории, практики. – М., 1998. – 257 с.
- 46 Одегов Ю.Г. Рынок труда и социальное партнерство. – М.: Хронограф. – 1998. – 239 с.
- 47 Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. – М.: МИК, 1997. – 160 с.
- 48 Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учеб. – М.: НОР-МА–ИНФРА, 1998. – 348 с.
- 49 Шаталова Н.И., Теоретико-методологические проблемы социологического изучения трудового потенциала работника: автореф. ... док. соц. наук: 22.00.01. – Екатеринбург, 1999. – 43 с.
- 50 Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: МГУ, ЧеРо, 1996. – 623 с.
- 51 Зущина Г.М., Костин Л.А. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества. – М., 1996. – 144 с.
- 52 Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш. Словарь современных экономических терминов. – Изд. 4-е. – М.: Айрис-пресс, 2008. – 480 с.
- 53 Экономика труда / под ред. Г.Р. Погосяна, Л.И. Жукова. – М.: Экономика, 1991. – 304 с.
- 54 Ткаченко А.А. Еще раз о терминах и их содержании // Человек и труд. – 1997. – №10. – С. 62-63.
- 55 Маркс К., Энгельс Ф. Полное собрание сочинений. – Изд. 2-е. – М.: Политиздат, 1981. – 477 с.
- 56 Лясников Н.В., Дудин М.Н., Лясникова Ю.В. Экономика и социология труда. – М.: КНОРУС, 2012. – 288 с.
- 57 Шумпетер Й. Теория экономического развития / пер. с нем. – М.: Прогресс, 1994. – 292 с.
- 58 Румянцева Е.Е. Новая экономическая энциклопедия. – Изд. 2-е. – М.: ИНФРА-М, 2006. – Т. 6. – 810 с.

- 59 Экономический словарь / сост. А.Ф. Никитина. – М.: ОЛМА-ПРЕСС Образование, 2006. – 672 с.
- 60 Варламова Т.П. и др. Большая экономическая энциклопедия: самое полное современное издание: более 7000 экономических терминов и понятий. – М.: Эксмо, 2007. – 815 с
- 61 Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. – Изд. 4-е, перер. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 480 с.
- 62 Копорулина В.Н., Остапенко Д.В. Новый экономический словарь. – Р-на-Д.: Феникс, 2006. – 432 с.
- 63 Борисов А.Б. Большой экономический словарь. – Изд. 2-е, перер. и доп. – М.: Книжный мир, 2007. – 860 с.
- 64 Зайцев Н.Л. Краткий словарь экономиста. – Изд. 4-е, доп. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 224 с.
- 65 Николаева И.П. Экономический словарь. – М.: Изд-во Проспект, 2008. – 160 с.
- 66 Багудина Е.Г. и др. Экономический словарь. – М.: Изд-во Проспект, 2005. – 624 с.
- 67 Шимов В.Н. Словарь современных экономических и правовых терминов. – Минск: Амалфея, 2002. – 816 с.
- 68 Краткий словарь экономических терминов / сост. В.Г. Слагода. – М.: ФОРУМ, 2009. – 128 с.
- 69 Краткий экономический словарь / под ред. Ю.А. Белика и др. – Изд. 2-е, доп. – М.: Политиздат, 1989. – 399 с.
- 70 Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. Рынок труда: практическая макроэкономика труда. – М.: Альфа-Пресс, 2007. – 900 с.
- 71 Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – Изд. 2-е. – М.: Государственное издательство политической литературы, 1960. – Т. 23. – 907 с..
- 72 Рынок труда: учеб. / под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. – Изд. 3-е, перер. и доп. – М.: Экзамен, 2007. – 479 с.
- 73 Скосырева Н.П. Сущность товара и ресурса «рабочая сила» // Известия ВолГУ. – 2005. – №5(14). – С. 65-69.
- 74 Озеров М.Я. Методика оценки потенциала качества рабочей силы как резерва роста качества труда // Вопросы современной науки и практики. – 2006. – №1(3). – С. 95-100.
- 75 Андросова Л.А. Экономика труда: учеб. пос. – Пенза: Пенз. гос. универ., 2005. – 160 с.
- 76 Шайкин Д.Н. Теоретико методологические аспекты исследования сущности социально-экономической категории «трудовой потенциал» // Экономика. – 2010. – №6. – С. 19-23.
- 77 Кулебакина О.И. Современные подходы к исследованию качества рабочей силы // Вестник КемГУ. – 2013. – №1(53). – С. 256-260.
- 78 Борисов А.Б. Большой экономический словарь: экономика, финансы, бухгалтер, налоги, страхование, маркетинг, менеджмент, управление. – Изд. 2-е, перер. и доп. – М.: Книжный мир, 2006. – 806 с.



79 Сахонько Е. К вопросу о стоимости рабочей силы при капитализме // <http://www.thewallIs.ru/parshev/workI.htm>. 10.01.2017.

80 Волкова Е.А., Калининкова Е.В. Повышение конкурентоспособности предприятия на основе совершенствования качества рабочей силы. – Ульяновск: УлГТУ, 2010. – 229 с.

81 Мрачковский А.Е., Михайлов А.А. Рынок труда: учеб. пос. – Омск: ОмГТУ, 2011. – 100 с.

82 Дудина О.И., Зеленков В.А. Современные требования производства к качеству рабочей силы и оценка персонала предприятий // Кадры предприятия. – 2007. – №5. – С. 99-107.

83 Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе. – Изд. 4-е / пер. с англ. – М.: Дело Лтд, 1994. – 687 с.

84 Россия и страны – члены Европейского союза - 2015: стат. сб. / Росстат. – М., 2015. – 271 с.

85 Рофе А.И., Жуков А.Л. Теоретические основы экономики и социологии труда: учеб. – М.: МИК, 1999. – 336 с.

86 Роцин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда: экономическая теория труда: учеб. пос. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 400 с.

87 Васильев П.П. Некоторые аспекты воспроизводства трудового потенциала в России и регионах ЮФО // Экономический вестник Ростовского государственного университета. – 2008. – Т. 6. №1, ч. 3. – С. 373-378.

88 Нехода Е.В. Социальное развитие человека и изменение представлений о субъекте труда в системе трудовых отношений // Вестник Томского государственного университета. – 2008. – №3(4). – С. 23-45.

89 Кудрявцева О.В. Теоретические подходы к определениям «трудовой потенциал человека», «трудовые ресурсы», «рабочая сила» // Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences. – 2012. – Vol. 1(1). – P. 31-38.

90 Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика: учеб. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 800 с.

91 Экономика / под ред. А.С. Булатова. – Изд. 3-е, перер. и доп. – М.: Юристъ, 2002. – 896 с.

92 Трошина С. Рабочая сила // Управление персоналом. – 2000. – №6(48). – С. 32-33.

93 Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: учеб. – М.: ЮНИТИ, 2000. – 407 с.

94 Тюрина А. Теория организации // [http://www.nnre.ru/shpargalki/teorija\\_organizacii/p23.php](http://www.nnre.ru/shpargalki/teorija_organizacii/p23.php). 24.07.2018.

95 Вайсбурд В.А. Экономика труда: учеб. пос. – Самара: Самар. гос. экон. универс., 2007. – 264 с.

96 Киселева В.А. Экономика труда: учеб. пос. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2011. – 286 с.

97 Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учеб. – Изд. 7-е, доп. – М.: Норма, 2007. – 448 с.

98 Федченко И.В. Методологические аспекты воспроизводства трудовых ресурсов и рабочей силы // Альманах современной науки и образования. – 2014. – №5-6(84). – С. 135-137.

99 Полинский Р. Рабочая сила в XXI веке // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2007. – №9. – С. 7-8.

100 Абуов К.К., Абдильдинова Н.Е. «Жұмыс күші» түсінігінің генезисі және көпәспектiлiгi // Матер. междунар. науч.-практ. конф. «Глобализация, современные состояние и перспективы повышения конкурентоспособности». – Жетісай, 2019. – С. 41-45.

101 Baldwin R., Wyplosz Ch. The Economics of European Integration. – London: McGrawHill Education, 2004. – 458 p.

102 Баркер Г. и др. Как успешно объединить компании / пер. с англ. – Минск: Гревцов Паблицеп, 2008. – 288 с.

103 Martynova S.E., Tsymbal L.G. Social background of the development of public service model in Russia // Ecology, Environment and Conservation. – 2014. – Vol. 20, Issue 4. – P. 1875-1883.

104 Zolnikova S.N., Saparmuradova L.M., Kulchikhina E.G. Management of an enterprise innovative activity // Academy of Strategic Management Journal. – 2017. – Vol. 16, Issue 2. – P. 1-9.

105 Galiyeva A., Abdildinova N., Kulubekov M. et al. Impact of innovative activity on the formation of the agricultural labor market: the world strategies // Academy of Strategic Management Journal. – 2020. – Vol. 19, Issue 1. – P. 1-13.

106 Дюзельбаева Г.М. Формирование и развитие аграрного рынка труда (на материалах костанайской области): автореф. ... канд. экон. наук: 08.00.05. – Астана, 2009. – 27 с.

107 Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрлігінің Статистика комитеті// [https://stat.gov.kz/region/247783/statistical\\_information/industry/1125](https://stat.gov.kz/region/247783/statistical_information/industry/1125). 15.09.2019.

108 Абуов К.К., Дюзельбаева Г.М. Проблемы развития аграрного рынка труда. – Костанай, 2010. – 76 с.

109 Abdildinova N.E. Modern condition of the labor market in north Kazakhstan (on the example of Akmola region) // Proceed. of the 14th internat. scient. and pract. conf. «Social and Economic Aspects of Education in Modern Society». – Warsawa, 2019. – P. 3-6.

110 Абуов К.К., Абдильдинова Н.Е. Қазақстанның ауыл шаруашылығындағы жұмыспен қамту мәселелері (Ақмола облысы мысалында) // Проблемы агрорынка теоретический и научно-практический журнал. – 2018. – №3. – Б. 193-200.

111 Абдильдинова Н.Е. Аграрлық саладағы еңбек нарығының дамуы // Матер. 2-й междунар. науч.-практ. on-lin конф. «Актуальные вопросы экономических наук». – Астана: КазУЭФМТ, 2017. – С. 609-610.

112 Abuov K.K., Abdildinova N.E., Galiyeva A.K. Formation and development of the agrarian labor market in northern Kazakhstan (on the example of

the Akmola region) // Reports of the National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan. – 2018. – №5. – P. 56-60.

113 Таспенова Г.А., Малгараева Ж.К., Рынок труда Казахстана: проблемы, статистика // Известия НАН РК. – 2016. – №6. – С. 225-231.

114 Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігі Ұлттық статистика бюросы // <https://stat.gov.kz/region/247783> 30.08.2020.

115 Шахарова А.Е. Занятость сельского населения Казахстана // Проблемы агрорынка. – 2016. – №1. – С. 123-131.

116 Джусибалиева А.К., Сайымова М.Д., Бекбосынова Л.Т. Рынок труда в аграрном секторе Казахстана // Проблемы агрорынка. – 2017. – №1. – С. 143-147.

117 Қазақстан Республикасының Тұңғыш Президенті-Елбасы Н.Ә.Назарбаевтың «Қазақстан – 2030» Қазақстан халқына жолдауы – Алматы: Ғылым, 1998. – 96 с.

118 Tilly C. Work under capitalism. – Los Angeles: Routledge, 2019. – 346 p.

119 Carnoy M. Education, economy and the state // In book: Cultural and economic reproduction in education. – London: Routledge, 2017. – 374 p.

120 Қазақстан Республикасының Мемлекет Басшысы Қ.К.Тоқаевтың «Сындарлы қоғамдық диалог – Қазақстанның тұрақтылығы мен өркендеуінің негізі» 2019 жылғы 2 қыркүйектегі Қазақстан халқына Жолдауы // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1900002019>. 28.03.2020.

121 Абдильдинова Н.Е. Совершенствование государственного регулирования аграрного рынка труда (на примере Акмолинской области) // Экономика: стратегия и практика. – 2019. – Т. 14, №2. – С. 97-107.

122 Қазақстан Республикасы Үкіметінің Қаулысы. Нәтижелі жұмыспен қамтуды және жаппай кәсіпкерлікті дамытудың 2017-2021 жылдарға арналған «Еңбек» мемлекеттік бағдарламасы: 2018 жылдың 13 қарашада, №746 бекітілген // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P1800000746>. 08.02.2020.

123 Қазақстан Республикасы Премьер-Министрінің орынбасары – Қазақстан Республикасы Ауыл шаруашылығы министрінің Бұйрығы. «Еңбек» нәтижелі жұмыспен қамтуды және жаппай кәсіпкерлікті дамытудың 2017-2021 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасын іске асыру жөніндегі кейбір шаралар туралы: 2018 жылдың 27 қарашада, №477 бекітілген // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V2000021090>. 08.02.2020.

124 Қазақстан Республикасы Үкіметінің Қаулысы. «Бизнестің жол картасы-2020» бизнесті қолдау мен дамытудың мемлекеттік бағдарламасын бекіту туралы: 2018 жылдың 25 тамызда, №522 бекітілген // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P1800000522>. 08.02.2020.

125 Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің Бұйрығы. Жұмыспен қамтуға жәрдемдесу (жұмыспен қамту орталығы) кәсіптік стандартын бекіту туралы: 2019 жылдың 31 желтоқсаны, №714 бекітілген // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V1900019810>. 08.02.2020.

126 Пиризода Дж.С., Ергашева Т.Р., Арипов М., Территориальная организация сельскохозяйственного производства как фактор обеспечения продовольственной безопасности // Докл. ТАСХН. – 2017. – №2. – С. 65-72.

127 Алимов А.А., Эффективность использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве трудоизбыточного региона (на материалах хозяйств Согдийской области Таджикистана): автореф. ... канд. экон. наук: 08.00.05. – Душанбе, 2009. – 22 с.

128 Li P., Dai C., Wang W. Inconsistent Data Cleaning Based on the Maximum Dependency Set and Attribute Correlation // Symmetry. – 2018. – Vol. 10, Issue 10. – P. 1-24.

129 Демидович Б.П., Марон И.А., Шувалова Э.З. Численные методы анализа. – М.: Наука, 1996. – 265 с.

130 Джонс Дж.К. Методы проектирования. – М.: МИР, 1986. – 326 с.

131 Полежаев В.Д., Полежаева Л.Н. Нелинейные модели парной регрессии в курсе эконометрики. // Современные проблемы науки и образования. – 2018. – №4. – С. 73-83.

132 Polezhaev V.D., Polezhaeva L.N., Kamenev V.V. Use of information and communication technologies for teaching physics at the Technical University // AIP Conference Proceedings. – 2017. – Vol. 1797, Issue 1. – P. 030013-1-030013-9.

133 Гоибназаров С.М., Регулирование аграрного рынка труда Республики Таджикистан: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. – Душанбе, 2015. – 127 с.

134 Қазақстан Республикасының Заңы. Қазақстан Республикасында мүгедектерді әлеуметтік қорғау туралы: 2005 жылдың 13 сәуірі, №39-III қабылданған // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z050000039>. 22.03.2020.

135 Топилин А. Трудовой потенциал и его возможности для неоиндустриализации России // Экономист. – 2016. – №10. – С. 3-17.

136 Уровень жизни городского населения России и социальные проблемы реформ / под ред. М.А. Можинной. – М.: ИСЭПИ РАН, 1995. – 142 с.

137 Вечканов Г.С. Современная экономическая энциклопедия: трудовые ресурсы. – СПб.: Лань, 2002. – 692 с.

138 Амалбекова Г.Е., Мельдебекова А.Д. Влияние государственных инвестиций на развитие производства сельскохозяйственной продукции: монография. – Тараз: Тараз университеті, 2016. – 132 с.

139 Қазақстан Республикасы Үкіметінің Қаулысы. Қазақстан Республикасының агроөнеркәсіптік кешенін дамытудың 2017-2021 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасын бекіту туралы: 2018 жылдың 12 шілдесі, №423 бекітілген // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P1800000423>. 29.03.2020.

140 Қазақстан Республикасы Үкіметінің Қаулысы. «Қазақстан 2020: болашаққа жол» Қазақстан Республикасы мемлекеттік жастар саясатының 2020 жылға дейінгі тұжырымдамасы туралы: 2013 жылдың 27 ақпанда, №191 бекітілген // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P1300000191>. 29.03.2020.

141 Стукач В.Ф., Тетерева А.М., Экономическое образование как объективная необходимость подготовки специалиста нового типа // Современные проблемы науки и образования. – 2009. – №3. – С. 97-101.

142 Зубаревич Н., Региональные рынки труда России: сходство непохожих // <https://polit.ru/article/2008/06/30/demoscope337>. 21.05.2020.

143 Шагивалиев Л.Р., Файзрахманов Д.И., Научно-образовательный кластер АПК - механизм успешного формирования кадрового потенциала // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2016. – №10. – С. 72-75.

144 Қазақстан Республикасының Заңы. Білім туралы: 2007 жылдың 27 шілдесі, №319 қабылданған (2020.07.07. берілген өзгер. мен толық.) // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z070000319>. 02.04.2020.

145 Қазақстан Республикасының Мемлекет Басшысы Қ.К.Тоқаевтың Сындарлы қоғамдық диалог – Қазақстанның тұрақтылығы мен өркендеуінің негізі - 2019 жылғы 2 қыркүйектегі Қазақстан халқына Жолдауы // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U1900000152>. 02.04.2020.

146 Новиков В.Г. Подготовка кадров для агросферы России: проблемы и перспективы развития // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2010. – №7. – С. 62-65.

147 Козлов А. Готовы ли кадры сельского хозяйства к вызовам ВТО? // АПК: экономика, управление. – 2012. – №7. – С. 18-23.

148 Қазақстан Республикасының Тұңғыш Президенті-Елбасы Н.Ә.Назарбаевтың «Қазақстан 2050» - Стратегиясы қалыптасқан мемлекеттің жаңа Қазақстан халқына Жолдауы // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1200002050>. 03.04.2020.

149 Федченко А.А. Проектное образования: сущностные подходы к реализации // Вестник ВГУ. – 2015. – №3. – С. 56-60.

150 Федченко А.А. Современная модель развития образования // Инновационные доминанты социальной сферы: сб. науч. тр. – Воронеж, 2014. – С. 162-167.

151 Загора И.П., Организационно-методическое обеспечение формирования кластера образовательных услуг: автореф. ... канд. экон. наук: 08.00.05 – Красноярск, 2016. – 24 с.

152 Федченко А.А., Маслова Е.В. Роль неустойчивой занятости в кластеризации общества // Уровень жизни населения регионов России. – 2014. – №4(194). – С. 54-64.

153 Шайдулина А.Р. Кластер как механизм интеграции образовательных учреждений и предприятий // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2009. – №4. – С. 50-54.

## ҚОСЫМША А

Кесте А.1 – 2010-2019 жылдар аралығындағы Ақмола облысы бойынша негізгі экономикалық көрсеткіштер

Көрсеткіштер	2010 жыл	2011 жыл	2012 жыл	2013 жыл	2014 жыл	2015 жыл	2016 жыл	2017 жыл	2018 жыл	2019 жыл	2019/ 2010, %
Халықтың тығыздығы м <sup>2</sup> , адам	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,1	5,0	5,1	5,1	-
Территориясы, мың м <sup>2</sup>	146,1	146,1	146,1	146,1	146,1	146,1	146,1	146,2	146,1	146,1	-
Аудандар саны, бірлік	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	-
Ауылдық елді мекендер (АЕМ), бірлік	628	626	623	623	614	614	607	606	602	590	94
Республикадағы облыстың ЖӨӨ үлесі, %	2,7	2,9	2,6	2,5	2,6	2,7	2,8	2,8	2,8	2,8	103,7
Жан басына шаққандағы ЖӨӨ, мың тг.	0,8	1,1	1,2	1,3	1,4	1,5	1,7	2,1	2,3	2,6	325%
Ауыл шаруашылығының жалпы өнімі, млн. тг.	108,9	246,2	148,8	231,6	238,6	290,9	348,2	378,2	397,0	515,8	473,6
Экономикалық белсенді халық, мың адам оның ішінде ауылдық жерлерде	438,8 256,2	442,7 249,5	439,8 238,2	441,9 238,2	444,7 234,9	429,9 223,8	438,0 229,9	428,9 224,5	429,2 225,6	428,2 225,5	97,6 88
Жұмыспен қамтылған халық, мың адам оның ішінде ауылдық жерлерде	413,3 241,1	418,4 235,2	416,4 224,5	419 225	422,7 222,5	408,1 211,5	416,4 217,5	408,3 212,8	408,7 214,0	408,0 214,0	97,7 88,7
Жалдамалы қызметкерлер, мың адам оның ішінде ауылдық жерлерде	238,7 109,5	243,4 107,7	243 108,9	250,8 117,3	259,1 116,2	266,7 121,8	269,5 122,9	268,7 123,1	274,1 128,2	277,5 130,8	116,2 119,4
Өзін-өзі жұмыспен қамтылғандар, мың адам оның ішінде ауылдық жерлерде	174,6 131,6	175 127,5	173,4 115,6	168,2 107,7	163,6 106,3	141,4 89,7	146,9 94,5	139,6 89,7	134,6 85,8	130,5 83,2	74,7 63,2
Жұмыссыз халық, мың тг. Оның ішінде ауылдық жерлерде	25,5 15,1	24,3 14,3	23,4 13,7	22,9 13,2	22,0 12,4	21,8 12,3	21,6 12,4	20,6 11,8	20,5 11,6	20,2 11,5	79,2 76,1
Экономикалық енjarлы халық, адам оның ішінде ауылдық жерлерде	139,4 66,3	132,7 61,1	130,5 62,6	127,8 61,8	126,4 65,7	137,7 75,6	134,7 74,2	133,1 70,9	134,9 73,7	134,8 74,4	96,7 112,2
Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [107]											

## ҚОСЫМША Ә

Кесте Ә.1 – Экономика секторлары бойынша жұмыспен қамтылған халық құрылымы

Көрсеткіштер	2010 жыл		2011 жыл		2012 жыл		2013 жыл		2014 жыл		2015 жыл		2016 жыл		2017 жыл		2018 жыл		2019 жыл		2019/ 2010, %
	мың адам	%	мың адам	%	мың адам	%	мың адам	%	мың адам	%	мың адам	%	мың адам	%	мың адам	%	мың адам	%	мың адам	%	
Жұмыспен қамтылған халық, барлығы	413,3	100	418,4	100	416,4	100	419,0	100	422,7	100	408,1	100	416,4	100	408,3	100	408,7	100	408,0	100	99,9
Ауыл, орман және балық шаруашылығы	158,3	38,3	149,6	35,8	149,6	35,9	148,9	35,5	150,3	35,6	133,5	32,7	135,5	32,5	129,0	31,6	122,4	30,0	118,2	29	88,5
Өнеркәсіп және құрылыс	71,6	17,3	76,0	18,2	74,6	17,9	75,1	17,9	75,0	17,7	74,9	18,4	76,2	18,3	73,9	18,1	75,6	18,5	76,0	18,6	101,5
Қызмет көрсету саласы	183,4	44,4	192,8	46,0	192,2	46,2	195,0	46,6	197,4	46,7	199,7	48,9	204,7	49,2	205,4	50,3	210,7	51,5	213,9	52,4	107,1
Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [107]																					

## ҚОСЫМША Б

Кесте Б.1 – 2010-2019 жылдар аралығындағы облыс халқының экономикалық қызмет түрлері бойынша орташа еңбекақысы, мың тг.

Көрсеткіштер	2010 жыл	2011 жыл	2012 жыл	2013 жыл	2014 жыл	2015 жыл	2016 жыл	2017 жыл	2018 жыл	2019 жыл	2019/2010 жылдар, %
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Экономикалық қызмет түрлері бойынша	54557	64495	74685	79127	85412	89176	104816	110776	121361	139728	256,1
Ауыл, орман және балық аулау шаруашылығы	33959	43421	46248	54722	64540	71334	90683	102133	111225	130344	383,8
Өнеркәсіп – барлығы	67245	77299	92822	98968	105079	114165	127747	138302	160534	174563	259,6
- кен өндіру өнеркәсібі және карьерлерді өңдеу	85779	99144	123768	136592	147661	168542	184285	189528	213520	238588	278,1
- өңдеу	68497	76674	91827	94389	99926	101166	129036	143362	169720	182997	267,2
- электрмен жабдықтау, бу, газ беру және ауаны салқындату	52205	59275	67277	74587	77176	85177	92518	93801	105114	116359	222,9
- сумен жабдықтау; кәріз жүйесі, қоқысты жинауды және бөлуді бақылау	50031	49716	54817	56744	60227	66757	70971	80508	85347	94751	189,4
Құрылыс	69934	80717	93718	92412	103849	115802	139374	150919	162973	132967	190,1
Көтерме және бөлшек сауда; автомобильдер мен мотоциклдерді жөндеу	59178	68678	81237	83874	99825	88013	102165	125604	134496	158767	268,3
Көлік және қоймалау	66561	76191	89608	95994	106081	113995	117260	130998	151488	160594	241,3
Тамақтандыру және тұру бойынша қызмет	36476	54491	60175	71748	94181	96324	122827	72407	121141	139211	381,6
Ақпарат және байланыс	79951	85980	93240	99707	108963	118736	125988	128349	125926	148348	185,5
Қаржы және сақтандыру қызметі	80871	92639	103543	113429	126465	143109	166722	177436	200476	218328	270
Жылжымайтын мүлікпен операциялар	63999	68673	83167	94720	118587	105735	131204	135185	132437	156549	244,6
Кәсіптік, ғылыми және техникалық қызмет	54140	66363	69745	80223	91491	91187	102636	105444	112106	129213	238,7



Б.1-кестенің жалғасы

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Әкімшілік және қосалқы қызмет көрсету саласында	53617	55474	60897	80007	77454	77378	134966	80002	86459	88857	165,7
Мемлекеттік басқару және қорғаныс	61729	73948	84748	88711	91359	94422	107751	111846	118605	136936	221,8
Білім беру	45478	54968	63558	64317	68101	69776	86485	90227	96255	118307	260,1
Денсаулық сақтау және әлеуметтік қызмет	50150	62340	70664	73839	80338	80710	96896	100071	104371	125094	249,4
Өнер, ойын-сауық және демалу	40326	43425	49258	50555	52130	53915	74132	76871	76197	142887	354,3
Қызметтің өзге де түрлерін ұсыну	51557	44846	66150	55494	118236	69904	75049	79594	95887	99482	193
Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [107]											

## ҚОСЫМША В

Кесте В.1 – Облыстың аудандар бойынша халық саны, барлығы мың адам

Аудандар	2010 жыл		2011 жыл		2012 жыл		2013 жыл		2014 жыл		2015 жыл		2016 жыл	
	қала	ауыл	қала	ауыл	қала	ауыл	қала	ауыл	қала	ауыл	қала	ауыл	қала	ауыл
Облыс	342 426	390 818	341 742	389 595	344 237	388 482	346 391	389 175	347 382	389 223	347 353	389 207	348 692	385 677
Көкшетау қ.ә.	139 552	10 353	139 200	10 523	141 415	10 591	143 267	10 733	144 861	10 875	144 848	10 875	148 312	11 129
Степногор қ.ә.	64 273	1 607	64 471	1 609	64 808	1 624	65 092	3 537	65 341	3 518	65 330	3 516	65 571	3 522
Ақкөл	13 816	14 031	13 584	13 969	13 610	13 912	13 725	12 777	13 636	12 747	13 637	12 742	13 527	12 866
Аршалы	-	27 343	-	27 301	-	27 119	-	27 081	-	27 225	-	27 224	-	27 467
Астрахан	-	26 346	-	25 888	-	25 524	-	25 114	-	24 575	-	24 578	-	24 148
Атбасар	30 119	20 356	29 985	20 240	29 853	20 193	29 733	20 162	29 653	20 216	29 641	20 216	29 722	20 199
Біржан сал	4 110	13 167	3 965	12 855	3 897	12 602	3 852	12 443	3 789	12 148	3 786	12 152	3 746	11 933
Бұланды	16 733	17 909	16 817	17 887	16 924	17 837	17 135	17 728	17 520	17 641	17 523	17 642	17 635	17 553
Бурабай	44 597	28 953	45 003	29 006	45 615	29 179	45 896	29 283	45 429	29 181	45 441	29 180	46 008	29 147
Егіндікөл	-	6 560	-	6 444	-	6 353	-	6 376	-	6 325	3 786	6 325	-	6 346
Ерейментау	11 612	19 617	11 282	19 698	10 835	19 578	10 451	18 668	10 086	18 494	10 082	18 492	9 775	18 405
Есіл	11 249	15 757	11 141	15 500	10 985	15 322	10 929	15 171	10 785	14 974	10 787	14 976	10 747	14 744
Жақсы	-	20 700	-	20 533	-	20 330	-	20 127	-	19 799	-	19 791	-	19 792
Жарқайың	6 365	8 888	6 294	8 796	6 295	8 746	6 311	8 762	6 282	8 688	6 278	8 685	6 183	8 608
Зеренді	-	40 229	-	40 146	-	39 972	-	39 920	-	39 779	-	39 785	-	39 497
Қорғалжын	-	9 755	-	9 574	-	9 505	-	9 464	-	9 421	-	9 419	-	9 377
Сандықтау	-	21 057	-	20 625	-	20 311	-	20 010	-	19 590	-	19 587	-	19 477
Целиноград	-	58 997	-	59 785	-	60 505	-	62 457	-	64 401	-	64 389	-	68 937
Шортанды	-	29 193	-	29 216	-	29 279	-	29 362	-	29 626	-	29 633	-	30 013

В.1-кестенің жалғасы

Аудандар	2016 жыл		2017 жыл		2018 жыл		2019 жыл		2019/2010 жылдар,%	
	қала	ауыл	қала	ауыл	қала	ауыл	қала	ауыл	қала	ауыл
Облыс	348 692	385 677	348 685	390 257	348 269	390 318	348 109	388 573	100,2	99,8
Көкшетау қ.э.	148 312	11 129	148 604	11 341	147 752	11 566	148 733	11 707	102,7	107,6
Степногор қ.э.	65 571	3 522	64 604	3 528	64 285	3 566	63 831	3 582	97,7	101,9
Ақкөл	13 527	12 866	13 191	12 505	13 676	12 122	13 851	11 829	101,6	92,8
Аршалы	-	27 467	-	26 818	-	27 409	-	27 607	-	101,4
Астрахан	-	24 148	-	23 563	-	23 621	-	23 390	-	95,2
Атбасар	29 722	20 199	28 971	19 876	28 753	19 484	28 616	18 925	96,5	93,6
Біржан сал	3 746	11 933	3 624	11 494	3 510	10 850	3 477	10 450	91,8	86,1
Бұланды	17 635	17 553	17 618	17 294	17 785	16 551	17 610	16 179	100,5	91,7
Бурабай	46 008	29 147	46 024	28 897	46 807	28 548	46 868	28 095	103,1	96,3
Егіндікөл	-	6 346	-	6 170	-	6 066	-	6 008	-	95,1
Ерейментау	9 775	18 405	9 194	17 784	9 130	17 393	8 971	17 121	89,1	92,6
Есіл	10 747	14 744	10 813	14 274	10 545	13 688	10 368	13 287	96,1	88,7
Жақсы	-	19 792	-	19 493	-	19 082	-	18 775	-	94,9
Жарқайың	6 183	8 608	-	8 428	6 022	8 087	5 784	7 776	92,1	89,5
Зеренді	-	39 497	-	38 784	-	38 668	-	38 100	-	95,8
Қорғалжын	-	9 377	-	8 890	-	8 822	-	8 655	-	91,9
Сандықтау	-	19 477	-	19 053	-	18 400	-	17 948	-	91,6
Целиноград	-	68 937	-	68 108	-	76 901	-	79 921	-	124,1
Шортанды	-	30 013	-	29 377	-	29 498	-	29 218	-	98,6
Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [107]										

## ҚОСЫМША Г

Кесте Г.1 – Халықты жас топтары бойынша бөлу

Жас топтары	2010 жыл		2011 жыл		2012 жыл		2013 жыл		2014 жыл		2015 жыл	
	қала	ауыл	қала	ауыл	қала	ауыл	қала	ауыл	қала	ауыл	қала	ауыл
Барлық халық	342 426	390 718	341 742	389 595	344237	388 482	346 391	389 175	347 382	389 223	351 228	393 192
1 жасқа дейінгі	6 571	5 798	6 512	5 987	6 881	6 396	6 636	6 060	6 704	5 978	6 686	5 964
1-4	22 602	25 471	23 899	25 295	25 321	24 776	26 364	24 045	26 092	23 923	26 222	24 530
5-9	21 412	28 955	22 466	29 282	23 238	29 841	24 404	31 010	26 255	30 771	28 091	31 085
10-14	20 025	29 139	19 248	28 185	19 138	27 650	19 412	27 501	20 164	28 192	20 708	28 503
15-19	26 014	34 452	24 134	33 581	22 639	32 481	21 638	15 320	20 199	29 140	19 912	28 330
20-24	31 235	32 144	30 543	31 219	29 580	30 606	28 093	30 775	26 717	31 091	25 429	31 606
25-29	27 784	28 955	28 155	29 661	29 376	30 012	30 278	30 168	30 303	29 943	30 854	29 625
30-34	25 714	27 696	25 612	27 280	25 902	27 101	26 017	27 107	26 376	27 299	26 764	28 186
35-39	24 310	27 289	24 377	27 328	24 287	27 000	24 618	27 020	24 692	27 131	24 921	27 148
40-44	23 200	26 859	23 013	26 546	23 327	26 398	23 283	26 354	23 395	26 428	23 420	26 519
45-49	25 374	29 033	24 380	28 086	23 769	27 232	23 081	26 739	22 200	26 004	22 181	26 038
50-54	24 346	27 448	24 888	28 389	24 867	28 695	24 901	28 745	24 746	28 505	23 835	27 788
55-59	19 172	20 501	19 383	20986	19 927	21 693	20 807	22 907	21 334	24 056	22 470	25 487
60-64	14 818	15 031	15 633	15 888	16 225	16 573	16 593	17 067	17 021	17 605	17 439	18 320
65 және одан үлкен	29 849	32 047	29 499	31 882	29 760	32 028	30 266	32 357	31 184	33 157	32 296	34 063

Г.1-кестенің жалғасы

Жас топтары	2016 жыл		2017 жыл		2018 жыл		2019 жыл		2019/2010 жылдар, %	
	қала	ауыл	қала	ауыл	қала	ауыл	қала	ауыл	қала	ауыл
Барлық халық	348 692	385 677	348 685	390 257	348 269	390 318	348 117	388 618	101,7	99,5
1 жасқа дейінгі	6 525	5 586	6 496	5 730	6 386	5 900	6 364	5 722	96,8	98,7
1-4	26 125	24 128	25 659	24 191	25 474	23 819	25 189	23 323	111,4	91,6
5-9	28 669	28 700	30 081	31 541	30 658	30 597	30 370	30 278	141,8	104,6
10-14	21 413	24 698	22 007	29 714	22 939	31 109	24 528	30 950	122,5	106,2
15-19	18 519	30 168	18 465	24 653	18 708	25 203	19 641	26 285	75,5	76,3
20-24	23 755	28 202	22 059	28 773	20 776	26 865	19 341	24 364	61,9	75,8
25-29	30 045	28 523	28 856	28 207	27 160	28 293	25 345	28 570	91,2	98,7
30-34	26 912	26 510	27 856	29 505	28 500	29 559	28 546	29 121	111,0	105,1
35-39	24 441	26 507	24 284	27 015	24 146	27 160	24 518	27 345	100,9	100,2
40-44	23 352	25 564	23 046	26 608	23 119	26 669	22 997	26 757	99,1	99,6
45-49	21 954	26 830	22 073	25 761	22 018	25 684	22 143	25 729	87,3	88,6
50-54	22 951	26 213	22 319	26 351	21 634	25 829	20 759	25 101	85,3	91,4
55-59	23 109	18 722	23 066	26 787	22 932	26 871	22 936	26 630	119,6	129,9
60-64	17 700	30 499	18 199	19 487	18 935	20 230	19 289	21 051	130,2	140,1
65 және одан үлкен	33 222	34 827	34 219	35 928	34 884	36 530	36 151	37 392	121,1	116,7
Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [107]										

## ҚОСЫМША Ғ

2010-2019 жылдар аралығындағы Ақмола облысының ауыл шаруашылық кәсіпорындар саны

Облыс аудандары	2010 жыл	2011 жыл	2012 жыл	2013 жыл	2014 жыл	2015 жыл	2016 жыл	2017 жыл	2018 жыл	2019 жыл	2019/2010 жылдар, %
Ақмола облысы	1 298	1 510	1 354	1 508	1 546	1 569	1 569	1 715	1 754	1 613	124,3
Көкшетау қ.э.	10	154	141	148	129	149	149	147	132	104	1094
Степногорск қ.э	10	13	11	14	15	17	17	21	22	26	260
Ақкөл	45	49	43	48	49	47	47	47	52	44	97,8
Аршалы	64	66	59	69	65	59	59	62	65	62	96,9
Астрахан	70	76	63	76	86	89	89	93	98	88	125,7
Атбасар	53	87	71	77	71	82	82	91	96	88	166
Біржан сал	71	72	65	76	81	76		107	101	82	115,5
Бұланды	58	52	56	54	50	52	50	54	58	49	84,5
Бурабай	97	97	100	100	105	97	105	118	106	97	100
Егіндікөл	26	18	26	25	29	18	29	30	34	40	153,8
Ерейментау	76	80	94	95	97	80	97	113	134	131	172,4
Есіл	67	55	52	67	68	55	68	67	67	52	77,6
Жақсы	48	42	43	45	57	42	57	64	68	59	123
Жарқайың	84	73	79	89	92	73	92	93	93	91	108,3
Зеренді	182	185	206	217	210	185	210	236	227	205	112,6
Қорғалжын	80	69	82	78	66	69	66	72	72	72	90
Сандықтау	89	83	89	104	106	83	106	110	108	102	114,6
Целиноград	106	84	104	105	100	84	100	119	150	156	147,2
Шортанды	62	63	69	71	70	63	70	71	71	65	104,8
Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [107]											

## ҚОСЫМША Д

Кесте Д.1 – Білім деңгейі бойынша жұмыспен қамтылған халық

Көрсеткіштер	2010 жыл	2011 жыл	2012 жыл	2013 жыл	2014 жыл	2015 жыл	2016 жыл	2017 жыл	2018 жыл	2019 жыл	2019/2010 жылдар, %
<i>Жұмыс күші, мың адам</i>	438,8	442,7	439,8	441,9	444,7	408,1	416,4	408,3	408,7	408,0	99,9
- қала халқы	182,6	193,2	201,6	203,7	209,8	196,7	199,0	195,5	194,7	194,0	98,6
- ауыл халқы	256,2	249,5	238,2	238,2	234,9	211,4	217,4	212,8	214,0	214,0	101,2
<i>Жоғары білімді</i>	83,3	79,9	78,7	87,4	112,0	98,1	110,5	114,3	128,3	111,8	114,0
- қала халқы	52,0	48,7	47,0	51,8	71,2	60,2	60,4	65,2	72,6	58,2	96,7
- ауыл халқы	31,3	31,2	31,7	35,6	40,8	37,9	50,1	49,1	55,7	53,6	141,4
<i>Аяқталмаған жоғары</i>	9,8	9,9	9,8	11,4	9,7	8,2	6,9	7,2	7,6	6,6	80,5
- қала халқы	5,2	5,6	4,3	4,0	5,0	5,2	4,0	4,8	4,5	3,6	69,2
- ауыл халқы	4,6	4,3	5,5	7,4	4,7	3,0	2,9	2,4	3,1	3,0	100
<i>Арнаулы кәсіптік</i>	159,5	168,4	180,1	187,8	172,3	177,2	177,9	177,5	166,8	196,3	110,8
- қала халқы	80,4	87,5	99,9	96,6	94,0	95,4	97,2	91,5	82,7	98,5	103,2
- ауыл халқы	79,1	80,9	80,2	91,2	78,3	81,8	80,7	86,0	84,1	97,8	119,5
<i>Бастауыш кәсіптік</i>	46,9	50,8	45,8	38,3	26,4	18,1	18,9	13,6	20,6	16,2	89,5
- қала халқы	20,0	20,1	15,8	11,6	9,8	5,9	4,3	4,4	9,2	6,7	113,5
- ауыл халқы	26,9	30,7	30,0	26,7	16,6	12,2	14,6	9,2	11,4	9,5	77,9
<i>Жалпы орта</i>	109,9	104,2	96,0	93,9	102,1	85,5	79,3	74,0	72,2	67,1	78,5
- қала халқы	20,3	26,5	30,2	34,9	26,5	26,5	29,6	26,6	22,7	24,4	92,1
- ауыл халқы	89,6	77,7	65,8	59,0	75,6	59,0	49,7	47,4	49,5	42,7	72,4
<i>Жалпы негізгі</i>	26,7	26,1	26,2	21,2	20,7	19,6	21,6	20,1	12,1	9,4	48,0
- қала халқы	4,7	4,6	4,3	4,5	3,1	3,3	3,4	2,9	2,8	2,4	72,7
- ауыл халқы	22,0	21,5	21,9	16,7	17,6	16,3	18,2	17,2	9,3	7,0	43,0
<i>Жалпы бастауыш</i>	2,5	3,2	3,2	1,9	1,5	1,4	1,3	1,6	1,1	0,6	42,8
- қала халқы	-	0,1	0,1	0,3	0,2	0,2	0,1	0,1	0,2	0,3	150
- ауыл халқы	2,5	3,1	3,1	1,6	1,3	1,2	1,2	1,5	0,9	0,3	25
Ескерту – Өдебиет негізінде құралған [107]											

## ҚОСЫМША Е

Кесте Е.1 – Қазақстан Республикасындағы жұмыспен қамту бағдарламаларының іске асыру барысы туралы

Көрсеткіш атауы	Барлығы	2011 жыл	2012 жыл	2013 жыл	2014 жыл	2015 жыл	2016 жыл	2017 жыл	2018 жыл	2019 жыл	2020 жыл
Бағдарламаға қатысушылар саны	1737,1	59,2	102,4	106,4	194,4	136,0	198,3	572,9	367,5	369,5	649
Оқумен қамтылды	362,7	69,4	63,2	48,6	35,7	14,0	7,2	92,2	32,4	22	18,7
Микронесиелер алды	54,2	1,4	6,5	11,2	9,6	4,4	9,7	7,2	4,4	4,1	12,7
Бос орындарға жұмысқа орналастырылды	857,6	6,3	13,8	13,2	87,3	102,0	122,1	315,5	197,4	280	319,2
ӘЖО (СРМ) бағытталған	153,8	16,3	27,6	24,3	18,7	10,4	14,3	24,1	18,1	21	19,3
ЖТ-ға (МІІ) жіберілді	135,3	0	24,9	23,5	17,5	10,3	15,1	25,8	18,2	35	34,4
Қоғамдық жұмысқа жіберілді	-	-	-	-	-	-	-	88,7	62,9	84	156,3
Инфрақұрылымдық жобаларға жұмысқа орналастырылды	106,2	0	7,2	23,6	23,8	8,6	40,6	2,0	0,4	3,8	6,7
Көшірілді	26,5	0,2	7,9	4,6	3,5	1,2	2,0	4,0	3,1	3,5	5,8
Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [107]											



## ҚОСЫМША Ж

Ақмола облысының аудандары үшін қателіктері

Кесте Ж.1 – Ақмола облысы Ақкөл ауданы үшін, барлық  $k \in \{-2, -1, 0, 1, 2, 3\}$  және  $s \in \{-2, -1, 0, 1, 2, 3\}$  болғанда,  $\varepsilon_{k,s} = |M_y(k) - y_s^*|$  қателігі

мәні	$M_y(1)$	$M_y(0)$	$M_y(-1)$	$M_y(2)$	$M_y(3)$	$M_y(-2)$
$y_1^*$	0,0333333333 3	0,233953816 8	0,288435374 1	0,124442859 4	0,185552603 1	0,332756775 7
$y_0^*$	0,0378505069 9	0,238470990 4	0,292952547 8	0,119925685 8	0,181035429 4	0,337273949 3
$y_{-1}^*$	0,0423262846 3	0,242946768 1	0,297428325 4	0,115449908 1	0,176559651 8	0,341749727
$y_2^*$	0,0287803992	0,229400882 6	0,28388244	0,128995793 5	0,190105537 2	0,328203841 5
$y_3^*$	0,0241975838 9	0,224818067 3	0,279299624 7	0,133578608 8	0,194688352 5	0,323621026 2
$y_{-2}^*$	0,0467553132 2	0,247375796 7	0,301857354	0,111020879 5	0,172130623 2	0,346178755 6

Кесте Ж.2-Ақмола облыс Аршалы ауданы үшін, барлық  $k \in \{-2, -1, 0, 1, 2, 3\}$  және  $s \in \{-2, -1, 0, 1, 2, 3\}$  болғанда,  $\varepsilon_{k,s} = |M_y(k) - y_s^*|$  қателігі

мәні	$M_y(1)$	$M_y(0)$	$M_y(-1)$	$M_y(2)$	$M_y(3)$	$M_y(-2)$
$y_1^*$	0,016666666 67	0,018528117 01	0,18197278 91	0,016666666 67	0,026348930 31	0,31493699 37
$y_0^*$	0,019237741 96	0,021099192 31	0,18454386 44	0,019237741 96	0,013496308 32	0,31750806 9
$y_{-1}^*$	0,021774193 55	0,023635643 89	0,18708031 6	0,021774193 55	0,314936993 7	0,32004452 06
$y_2^*$	0,014061517 87	0,015922968 21	0,17936764 03	0,014061517 87	0,317508069	0,31233184 49
$y_3^*$	0,011422942 51	0,013284392 85	0,17672906 5	0,011422942 51	0,320044520 6	0,30969326 95
$y_{-2}^*$	0,024275564 51	0,026137014 85	0,18958168 7	0,024275564 51	0,312331844 9	0,32254589 15

Кесте Ж.3 – Ақмола облысы Астрахан ауданы, барлық  $k \in \{-2, -1, 0, 1, 2, 3\}$  және  $s \in \{-2, -1, 0, 1, 2, 3\}$  болғанда,  $\varepsilon_{k,s} = |M_y(k) - y_s^*|$  қателігі

МӘН i	$M_y(1)$	$M_y(0)$	$M_y(-1)$	$M_y(2)$	$M_y(3)$	$M_y(-2)$
$y_1^*$	0,1	0,24875903 31	0,13979591 84	0,018332144 55	0,05	0,051153115 33
$y_0^*$	0,101405656 4	0,25016468 95	0,14120157 47	0,016926488 19	0,048594343 64	0,052558771 69
$y_{-1}^*$	0,102790695	0,25154972 81	0,14258661 34	0,015541449 56	0,047209305	0,053943810 33
$y_2^*$	0,098573756 83	0,24733278 99	0,13836967 52	0,019758387 72	0,051426243 17	0,049726872 16
$y_3^*$	0,097126991 38	0,24588602 45	0,13692290 97	0,021205153 18	0,052873008 62	0,048280106 71
$y_{-2}^*$	0,104155117 1	0,25291415 02	0,14395103 55	0,014177027 46	0,045844882 91	0,055308232 43

Кесте Ж.4 – Ақмола облысы Атбасар ауданы, барлық  $k \in \{-2, -1, 0, 1, 2, 3\}$  және  $s \in \{-2, -1, 0, 1, 2, 3\}$  болғанда,  $\varepsilon_{k,s} = |M_y(k) - y_s^*|$  қателігі

МӘН i	$M_y(1)$	$M_y(0)$	$M_y(-1)$	$M_y(2)$	$M_y(3)$	$M_y(-2)$
$y_1^*$	0,25	0,39751806 62	0,17959183 67	0,13166785 54	0,00557031794	0,0023062306 65
$y_0^*$	0,25535764 23	0,40287570 85	0,18494947 9	0,13702549 78	0,01092796025	0,0076638729 7
$y_{-1}^*$	0,26072793 54	0,40824600 16	0,19031977 21	0,14239579 08	0,01629825331	0,0130341660 3
$y_2^*$	0,24465678 14	0,39217484 77	0,17424861 82	0,12632463 69	0,00022709938 51	0,0030369878 9
$y_3^*$	0,23932967 28	0,38684773 9	0,16892150 95	0,12099752 82	0,00510000930 1	0,0083640965 76
$y_{-2}^*$	0,26610899 99	0,41362706 61	0,19570083 66	0,14777685 53	0,02167931782	0,0184152305 5

Кесте Ж.5 – Ақмола облысы Бұланды ауданы үшін, барлық  $k \in \{-2, -1, 0, 1, 2, 3\}$  және  $s \in \{-2, -1, 0, 1, 2, 3\}$  болғанда,  $\varepsilon_{k,s} = |M_y(k) - y_s^*|$  қателігі

МӘН i	$M_y(1)$	$M_y(0)$	$M_y(-1)$	$M_y(2)$	$M_y(3)$	$M_y(-2)$
$y_1^*$	0,16666666 67	0,063564249 43	0,20884353 74	0,24555476 3	0,22889479 38	0,43045054 5
$y_0^*$	0,16190757 54	0,058805158 18	0,21360262 87	0,24079567 18	0,22413570 26	0,43520963 63
$y_{-1}^*$	0,15725483 73	0,054152420 08	0,21825536 68	0,23614293 37	0,21948296 45	0,43986237 44
$y_2^*$	0,17152988 76	0,068427470 36	0,20398031 65	0,25041798 4	0,23375801 48	0,42558732 41
$y_3^*$	0,17649438 65	0,073391969 24	0,19901581 76	0,25538248 28	0,23872251 37	0,42062282 52
$y_{-2}^*$	0,15271007 31	0,049607655 84	0,22280013 1	0,23159816 94	0,21493820 02	0,44440713 86

Кесте Ж.6 – Ақмола облысы Егіндікөл ауданы үшін, барлық  $k \in \{-2, -1, 0, 1, 2, 3\}$  және  $s \in \{-2, -1, 0, 1, 2, 3\}$  болғанда,  $\varepsilon_{k,s} = |M_y(k) - y_s^*|$  қателігі

МӘН i	$M_y(1)$	$M_y(0)$	$M_y(-1)$	$M_y(2)$	$M_y(3)$	$M_y(-2)$
$y_1^*$	0,2	0,34813854 97	0,18469387 76	0,081667855 45	0,0122281271 8	0,051729673
$y_0^*$	0,20297680 92	0,35111535 88	0,18767068 67	0,084644664 62	0,0152049363 5	0,054706482 17
$y_{-1}^*$	0,20589315 53	0,35403170 49	0,19058703 28	0,087561010 7	0,0181212824 3	0,057622828 26
$y_2^*$	0,19696347 85	0,34510202 82	0,18165735 61	0,078631333 99	0,0091916057 24	0,048693151 55
$y_3^*$	0,19386821 2	0,34200676 16	0,17856208 95	0,075536067 42	0,0060963391 5	0,045597884 97
$y_{-2}^*$	0,20874849 48	0,35688704 44	0,19344237 23	0,090416350 22	0,0209766219 5	0,060478167 77

Кесте Ж.7 – Ақмола облысы Еңбекшілдер ауданы, барлық  $k \in \{-2,-1,0,1,2,3\}$  және  $s \in \{-2,-1,0,1,2,3\}$  болғанда,  $\varepsilon_{k,s} = |M_y(k) - y_s^*|$  қателігі

МӘН i	$M_y(1)$	$M_y(0)$	$M_y(-1)$	$M_y(2)$	$M_y(3)$	$M_y(-2)$
$y_1^*$	0,05	0,15	0,15	0,207776192 7	0,231114063 6	0,15
$y_0^*$	0,0476505968	0,152349403 2	0,152349403 2	0,205426789 5	0,228764660 4	0,152349403 2
$y_{-1}^*$	0,0452721800 9	0,154727819 9	0,154727819 9	0,203048372 8	0,226386243 7	0,154727819 9
$y_2^*$	0,0523190332	0,147680966 8	0,147680966 8	0,210095225 9	0,233433096 8	0,147680966 8
$y_3^*$	0,0546064570 7	0,145393542 9	0,145393542 9	0,212382649 8	0,235720520 7	0,145393542 9
$y_{-2}^*$	0,0428662212 2	0,157133778 8	0,157133778 8	0,200642414	0,223980284 8	0,157133778 8

Кесте Ж.8 – Ақмола облысы Ерейментау ауданы үшін, барлық  $k \in \{-2,-1,0,1,2,3\}$  және  $s \in \{-2,-1,0,1,2,3\}$  болғанда,  $\varepsilon_{k,s} = |M_y(k) - y_s^*|$  қателігі.

МӘН i	$M_y(1)$	$M_y(0)$	$M_y(-1)$	$M_y(2)$	$M_y(3)$	$M_y(-2)$
$y_1^*$	0,083333333 33	0,13601438 63	0,18843537 41	0,043889285 15	0,00443853949 1	0,23275677 57
$y_0^*$	0,085393902 81	0,13806443 95	0,19049594 36	0,045949854 62	0,00237797001 7	0,23481734 51
$y_{-1}^*$	0,087443956 02	0,13188382 26	0,19254599 68	0,047999907 83	0,00032791680 78	0,23686739 84
$y_2^*$	0,081263339 17	0,12980552 11	0,18636538	0,041819290 99	0,00650853365 3	0,23068678 15
$y_3^*$	0,079185037 61	0,14010291 39	0,18428707 84	0,039740989 43	0,00858683521	0,22860847 99
$y_{-2}^*$	0,089482430 42	0,18843537 41	0,19458447 12	0,050038382 24	0,00171055759 6	0,23890587 28

Кесте Ж.9 – Ақмола облысы Есіл ауданы үшін, барлық  $k \in \{-2, -1, 0, 1, 2, 3\}$  және  $s \in \{-2, -1, 0, 1, 2, 3\}$  болғанда,  $\varepsilon_{k,s} = |M_y(k) - y_s^*|$  қателігі

мән i	$M_y(1)$	$M_y(0)$	$M_y(-1)$	$M_y(2)$	$M_y(3)$	$M_y(-2)$
$y_1^*$	0,13333333 33	0,23333333 33	0,23333333 33	0,054445236 96	0,023324475 9	0,23333333 33
$y_0^*$	0,13729400 76	0,23729400 76	0,23729400 76	0,058405911 25	0,019363801 62	0,23729400 76
$y_{-1}^*$	0,14127866 57	0,24127866 57	0,24127866 57	0,062390569 37	0,015379143 5	0,24127866 57
$y_2^*$	0,12940102 66	0,22940102 66	0,22940102 66	0,050512930 21	0,027256782 66	0,22940102 66
$y_3^*$	0,12550127 86	0,22550127 86	0,22550127 86	0,046613182 28	0,031156530 59	0,22550127 86
$y_{-2}^*$	0,14528275 76	0,24528275 76	0,24528275 76	0,066394661 18	0,011375051 69	0,24528275 76

Кесте Ж.10 – Ақмола облысы Жақсы ауданы үшін, барлық  $k \in \{-2, -1, 0, 1, 2, 3\}$  және  $s \in \{-2, -1, 0, 1, 2, 3\}$  болғанда,  $\varepsilon_{k,s} = |M_y(k) - y_s^*|$  қателігі

мән i	$M_y(1)$	$M_y(0)$	$M_y(-1)$	$M_y(2)$	$M_y(3)$	$M_y(-2)$
$y_1^*$	0,033333333 33	0,033333333 33	0,033333333 33	0,033333333 33	0,014447396 92	0,033333333 33
$y_0^*$	0,033545202 49	0,033545202 49	0,033545202 49	0,033545202 49	0,014659266 08	0,033545202 49
$y_{-1}^*$	0,033757961 78	0,033757961 78	0,033757961 78	0,033757961 78	0,014872025 37	0,033757961 78
$y_2^*$	0,033122367 09	0,033122367 09	0,033122367 09	0,033122367 09	0,014236430 68	0,033122367 09
$y_3^*$	0,032912316 23	0,032912316 23	0,032912316 23	0,032912316 23	0,014026379 82	0,032912316 23
$y_{-2}^*$	0,033971598 1	0,033971598 1	0,033971598 1	0,033971598 1	0,015085661 69	0,033971598 1

Кесте Ж.11 – Ақмола облысы Жарқайың ауданы үшін, барлық  $k \in \{-2, -1, 0, 1, 2, 3\}$  және  $s \in \{-2, -1, 0, 1, 2, 3\}$  болғанда,  $\varepsilon_{k,s} = |M_y(k) - y_s^*|$  қателігі

мәні $i$	$M_y(1)$	$M_y(0)$	$M_y(-1)$	$M_y(2)$	$M_y(3)$	$M_y(-2)$
$y_1^*$	0,066666666 67	0,16728715 01	0,22176870 75	0,0122214297	0,052219269 75	0,26609010 9
$y_0^*$	0,069263393 85	0,16988387 73	0,22436543 47	0,0096247025 23	0,049622542 57	0,26868683 62
$y_{-1}^*$	0,071845579 75	0,17246606 32	0,22694762 06	0,0070425166 2	0,047040356 66	0,27126902 21
$y_2^*$	0,064056840 37	0,16467732 38	0,21915888 12	0,014831256	0,054829096 04	0,26348028 27
$y_3^*$	0,061435408 03	0,16205589 15	0,21653744 88	0,0174526883 4	0,057450528 38	0,26085885 04
$y_{-2}^*$	0,074411837 64	0,17503232 11	0,22951387 85	0,0044762587 32	0,044474098 77	0,27383528

Кесте Ж.12 – Ақмола облысы Зеренді ауданы үшін, барлық  $k \in \{-2, -1, 0, 1, 2, 3\}$  және  $s \in \{-2, -1, 0, 1, 2, 3\}$  болғанда,  $\varepsilon_{k,s} = |M_y(k) - y_s^*|$  қателігі

мәні $i$	$M_y(1)$	$M_y(0)$	$M_y(-1)$	$M_y(2)$	$M_y(3)$	$M_y(-2)$
$y_1^*$	0,016666666 67	0,11542569 98	0,0064625850 34	0,062221429 7	0,083333333 33	0,082180218
$y_0^*$	0,015920256 98	0,11467929 01	0,0057161753 43	0,062967839 39	0,084079743 02	0,082926627 69
$y_{-1}^*$	0,015171148 44	0,11393018 15	0,0049670668 11	0,063716947 93	0,084828851 56	0,083675736 22
$y_2^*$	0,017410205 38	0,11616923 85	0,0072061237 45	0,061477890 99	0,082589794 62	0,081436679 29
$y_3^*$	0,018150704 48	0,11690973 76	0,0079466228 5	0,060737391 89	0,081849295 52	0,080696180 18
$y_{-2}^*$	0,014419516 52	0,11317854 96	0,0042154348 85	0,064468579 85	0,085580483 48	0,084427368 15

Кесте Ж.13 – Ақмола облысы Қорғалжын ауданы үшін, барлық  $k \in \{-2, -1, 0, 1, 2, 3\}$  және  $s \in \{-2, -1, 0, 1, 2, 3\}$  болғанда,  $\varepsilon_{k,s} = |M_y(k) - y_s^*|$  қателігі

мән $i$	$M_y(1)$	$M_y(0)$	$M_y(-1)$	$M_y(2)$	$M_y(3)$	$M_y(-2)$
$y_1^*$	0,23333333 33	0,57836946 58	0,14251700 68	0,042775003 96	0,116666666 7	0,21205420 53
$y_0^*$	0,23960058 94	0,58463672 18	0,14878426 29	0,036507747 91	0,110399410 6	0,20578694 93
$y_{-1}^*$	0,24555512 52	0,59059125 76	0,15473879 86	0,030553212 13	0,104444874 8	0,19983241 35
$y_2^*$	0,22674759 33	0,57178372 57	0,13593126 68	0,049360743 98	0,123252406 7	0,21863994 54
$y_3^*$	0,21983992 65	0,56487605 9	0,1290236 96	0,056268410 75	0,130160073 5	0,22554761 21
$y_{-2}^*$	0,25120465 62	0,59624078 86	0,16038832 96	0,024903681 13	0,098795343 84	0,19418288 25

Кесте Ж.14 – Ақмола облысы Сандықтау ауданы үшін, барлық  $k \in \{-2, -1, 0, 1, 2, 3\}$  және  $s \in \{-2, -1, 0, 1, 2, 3\}$  болғанда,  $\varepsilon_{k,s} = |M_y(k) - y_s^*|$  қателігі

мән $i$	$M_y(1)$	$M_y(0)$	$M_y(-1)$	$M_y(2)$	$M_y(3)$	$M_y(-2)$
$y_1^*$	0,033333333 33	0,031471882 99	0,13197278 91	0,033333333 33	0,052219269 75	0,26493699 37
$y_0^*$	0,031905883 62	0,030044433 28	0,13340023 88	0,031905883 62	0,050791820 03	0,26636444 34
$y_{-1}^*$	0,030508864 84	0,028647414 5	0,13479725 76	0,030508864 84	0,049394801 25	0,26776146 22
$y_2^*$	0,034791467 34	0,032930017 51	0,13051465 51	0,034791467 34	0,053677403 75	0,26347885 97
$y_3^*$	0,036280489 18	0,034419038 84	0,12902563 33	0,036280489 18	0,055166425 59	0,26198983 78
$y_{-2}^*$	0,029141977 62	0,027280527 27	0,13616414 48	0,029141977 62	0,048027914 03	0,26912834 94

Кесте Ж.15 – Ақмола облысы Целиноград ауданы үшін, барлық  $k \in \{-2, -1, 0, 1, 2, 3\}$  және  $s \in \{-2, -1, 0, 1, 2, 3\}$  болғанда,  $\varepsilon_{k,s} = |M_y(k) - y_s^*|$  қателігі

МӘН i	$M_y(1)$	$M_y(0)$	$M_y(-1)$	$M_y(2)$	$M_y(3)$	$M_y(-2)$
$y_1^*$	0,1	0,24937951 66	0,19489795 92	0,0183321445 5	0,068885936 41	0,15057655 77
$y_0^*$	0,102833635 1	0,25221315 17	0,19773159 43	0,0154985094 1	0,066052301 27	0,15341019 28
$y_{-1}^*$	0,105667992 4	0,25504750 9	0,20056595 16	0,0126641521 1	0,063217943 96	0,15624455 01
$y_2^*$	0,097169062 87	0,24654857 94	0,19206702 21	0,0211630816 9	0,071716873 54	0,14774562 05
$y_3^*$	0,094342786 24	0,24372230 28	0,18924074 54	0,0239893583 2	0,074543150 18	0,14491934 39
$y_{-2}^*$	0,108501091 2	0,25788060 78	0,20339905 04	0,0098310533 52	0,060384845 21	0,15907764 89

Кесте Ж.16 – Ақмола облысы Шортанды ауданы үшін, барлық  $k \in \{-2, -1, 0, 1, 2, 3\}$  және  $s \in \{-2, -1, 0, 1, 2, 3\}$  болғанда,  $\varepsilon_{k,s} = |M_y(k) - y_s^*|$  қателігі

МӘН i	$M_y(1)$	$M_y(0)$	$M_y(-1)$	$M_y(2)$	$M_y(3)$	$M_y(-2)$
$y_1^*$	0,05	0,0024819337 9	0,22040816 33	0,089444048 18	0,11888593 64	0,39769376 93
$y_0^*$	0,045925364 88	0,0065565689 15	0,22448279 84	0,085369413 06	0,11481130 13	0,40176840 45
$y_{-1}^*$	0,041942669 88	0,0105392639 1	0,22846549 34	0,081386718 06	0,11082860 63	0,40575109 95
$y_2^*$	0,054164998 67	0,0016830648 75	0,21624316 46	0,093609046 85	0,12305093 51	0,39352877 07
$y_3^*$	0,058418316 84	0,0059363830 45	0,21198984 64	0,097862365 02	0,12730425 32	0,38927545 25
$y_{-2}^*$	0,038053044 65	0,0144288891 4	0,23235511 86	0,077497092 83	0,10693898 11	0,40964072 47



Кесте Ж.17 – Ақмола облысы Бурабай ауданы үшін, барлық  $k \in \{-2, -1, 0, 1, 2, 3\}$  және  $s \in \{-2, -1, 0, 1, 2, 3\}$  болғанда,  $\varepsilon_{k,s} = |M_y(k) - y_s^*|$  қателігі

мән i	$M_y(1)$	$M_y(0)$	$M_y(-1)$	$M_y(2)$	$M_y(3)$	$M_y(-2)$
$y_1^*$	0,16666666 67	0,36418473 29	0,14625850 34	0,0088904739 27	0,0144473969 2	0,031027102 67
$y_0^*$	0,17012865 19	0,36764671 81	0,14972048 86	0,0123524591 6	0,0109854116 9	0,027565117 44
$y_{-1}^*$	0,17352127 47	0,37103934 09	0,15311311 14	0,0157450819 6	0,0075927888 84	0,024172494 63
$y_2^*$	0,16313589 62	0,36065396 24	0,14272773 29	0,0053597034 75	0,0179781673 7	0,034557873 12
$y_3^*$	0,15953721 95	0,35705528 57	0,13912905 62	0,0017610267 66	0,0215768440 8	0,038156549 83
$y_{-2}^*$	0,17684424 15	0,37436230 77	0,15643607 82	0,0190680487 5	0,0042698220 98	0,020849527 85

## ҚОСЫМША II

Кесте II.1 –  $M_y(k) = y_s^*$  болғанда функцияның түрі

$k$	$s$	$M_y(k) = y_s^*$ болғанда функцияның түрі	$k$	$s$	$M_y(k) = y_s^*$ болғанда функцияның түрі
1	1	$f(x) = ax + b$	1	2	$f(x) = ax^2 + b$
0	1	$f(x) = ab^x$	0	2	$f(x) = ab^{x^2}$
-1	1	$f(x) = \frac{1}{ax + b}$	-1	2	$f(x) = \frac{1}{ax^2 + b}$
2	1	$f(x) = \sqrt{ax + b}$	2	2	$f(x) = \sqrt{ax^2 + b}$
3	1	$f(x) = \sqrt[3]{ax + b}$	3	2	$f(x) = \sqrt[3]{ax^2 + b}$
-2	1	$f(x) = \frac{1}{\sqrt{ax + b}}$	-2	2	$f(x) = \frac{1}{\sqrt{ax^2 + b}}$
1	0	$f(x) = a \ln x + b$	1	3	$f(x) = ax^3 + b$
0	0	$f(x) = ax^b$	0	3	$f(x) = ab^{x^3}$
-1	0	$f(x) = \frac{1}{a \ln x + b}$	-1	3	$f(x) = \frac{1}{ax^3 + b}$
2	0	$f(x) = \sqrt{a \ln x + b}$	2	3	$f(x) = \sqrt{ax^3 + b}$
3	0	$f(x) = \sqrt[3]{a \ln x + b}$	3	3	$f(x) = \sqrt[3]{ax^3 + b}$
-2	0	$f(x) = ab^{\frac{1}{x^2}}$	-2	3	$f(x) = \frac{1}{\sqrt{ax^3 + b}}$
1	-1	$f(x) = a + \frac{b}{x}$	1	-2	$f(x) = a + \frac{b}{x^2}$
0	-1	$f(x) = ba^{\frac{1}{x}}$	0	-2	$f(x) = a \ln \frac{b}{x^2}$
-1	-1	$f(x) = \frac{x}{ax + b}$	-1	-2	$f(x) = \frac{x^2}{ax^2 + b}$
2	-1	$f(x) = \sqrt{\frac{a}{x} + b}$	2	-2	$f(x) = \sqrt{\frac{a}{x^2} + b}$
3	-1	$f(x) = \sqrt[3]{\frac{a}{x} + b};$	3	-2	$f(x) = \sqrt[3]{a + \frac{b}{x^2}}$
-2	-1	$f(x) = \sqrt{\frac{x}{ax + b}}$	-2	-2	$f(x) = \frac{x}{\sqrt{ax^2 + b}}$

## ҚОСЫМША К

Кесте К.1 – Алынған математикалық кұтулердің бағалары  $E^*(t)$  және уақытша қатарларды жүзеге асырудың тиісті элементтерінің мәні

<i>Аудандар</i>	мәні	$t_1$	$t_2$	$t_3$	$t_4$	$t_5$	$t_6$
Ақкөл	$Y(t)$	5,4	5,7	5,6	5,2	5,1	5,2
	$E_1^*(t)$	5,5949	5,5093	5,4210	5,3298	5,2353	5,1372
Аршалы	$Y(t)$	5,4	5,7	5,4	5,4	5,2	5,2
	$E_2^*(t)$	5,5617	5,4938	5,4241	5,3526	5,2791	5,2035
Астрахан	$Y(t)$	5,5	5,6	5,8	5,5	5,5	5,4
	$E_3^*(t)$	5,6315	5,6150	5,5874	5,5482	5,4969	5,4330
Атбасар	$Y(t)$	5,2	5,3	5,7	5,4	4,9	5,3
	$E_4^*(t)$	5,3735	5,3669	5,3491	5,3143	5,2564	5,1688
Бұланды	$Y(t)$	5,5	5,8	5,3	5,1	5,3	5,2
	$E_5^*(t)$	5,6413	5,4769	5,3760	5,3020	5,2431	5,1940
Егіндікөл	$Y(t)$	5,2	5,4	5,7	5,4	5,2	5,2
	$E_6^*(t)$	5,1086	5,1335	5,2001	5,3250	5,5190	5,7853
Біржан сал	$Y(t)$	4,9	5	5	4,6	4,7	4,9
	$E_7^*(t)$	4,7658	4,8017	4,8371	4,8720	4,9063	4,9402
Ерейментау	$Y(t)$	5,3	5,6	5,5	5,4	5,2	5,2
	$E_8^*(t)$	5,4676	5,4573	5,4295	5,3761	5,2903	5,1674
Есіл	$Y(t)$	5,4	5,6	5,6	5,4	5,1	5,1
	$E_9^*(t)$	5,4971	5,4856	5,4544	5,3954	5,3020	5,1713
Жақсы	$Y(t)$	5,3	5,3	5,3	5,3	5,2	5,2
	$E_{10}^*(t)$	5,2991	5,2966	5,2898	5,2765	5,2545	5,2212
Жарқайың	$Y(t)$	5,5	5,8	5,7	5,5	5,4	5,3
	$E_{11}^*(t)$	5,6879	5,6523	5,5945	5,5165	5,4208	5,3103
Зеренді	$Y(t)$	5,3	5,5	5,3	5,5	5,5	5,4
	$E_{12}^*(t)$	5,3199	5,3994	5,4268	5,4406	5,4489	5,4545
Қорғалжын	$Y(t)$	5,3	5,2	6	5,3	5,3	5,4
	$E_{13}^*(t)$	5,43226 2975	5,42587 3942	5,415275 467	5,400541 4	5,38177 3136	5,35909770 7
Сандықтау	$Y(t)$	5,3	5,6	5,3	5,3	5,2	5,3
	$E_{14}^*(t)$	5,3548	5,3854	5,4162	5,4472	5,4784	5,5097
Целиноград	$Y(t)$	5,2	5,3	5,4	5,1	5	4,9
	$E_{15}^*(t)$	5,3230	5,2829	5,2182	5,1314	5,0259	4,9054
Шортанды	$Y(t)$	5,3	5,6	5,2	5,1	5	5
	$E_{16}^*(t)$	5,4689	5,3031	5,2037	5,1319	5,0756	5,0291
Бурабай	$Y(t)$	4,8	5	5,4	5	5,1	4,9
	$E_{17}^*(t)$	5,0115	5,0131	5,0157	5,0194	5,0241	5,0110

## ҚОСЫМША Қ

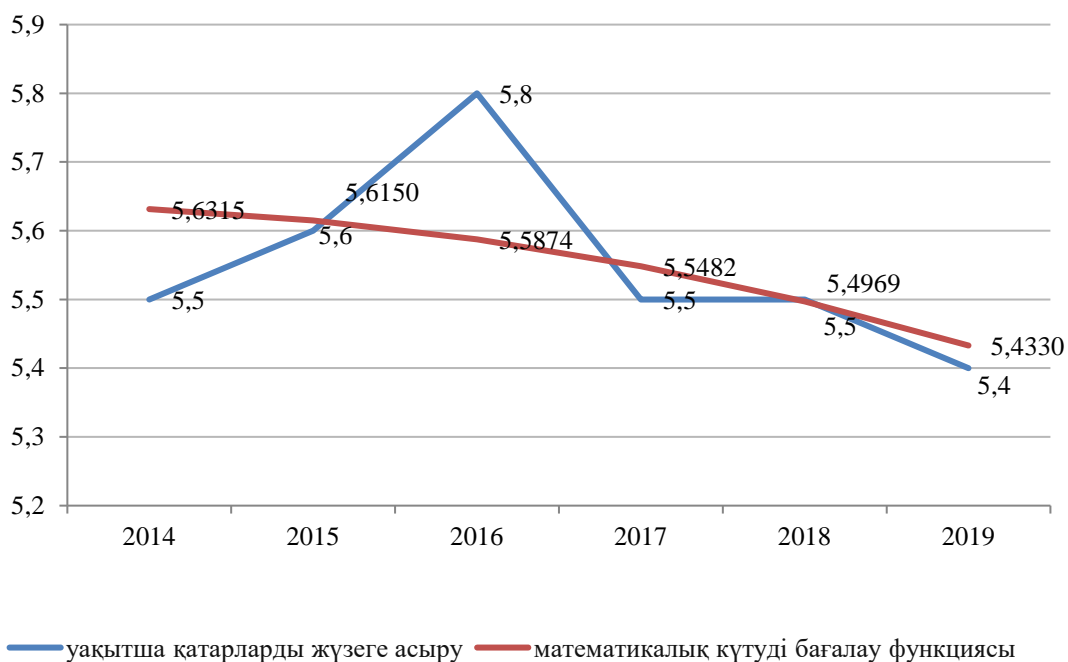
### Алынған математикалық күтулер



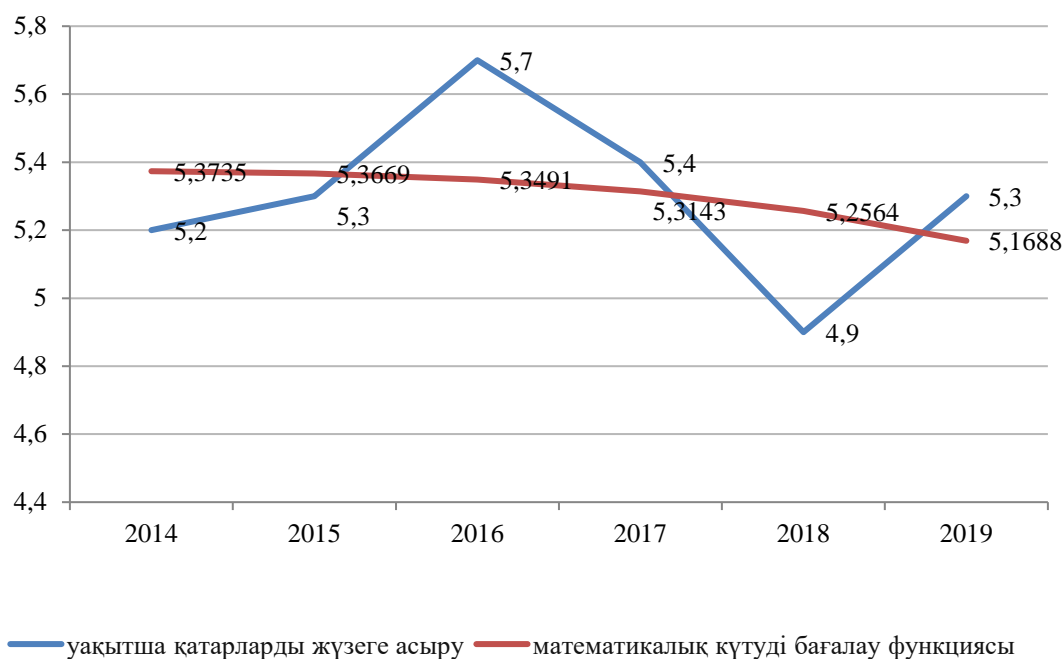
Сурет Қ.1 – Ақмола облысы Ақкөл ауданы үшін уақытша қатарларды жүзеге асырудың  $E_1^*(t)$  және  $Y(t)$  тиісті элементтерінің математикалық күтулерінің алынған бағалары мәндерінің кестесі



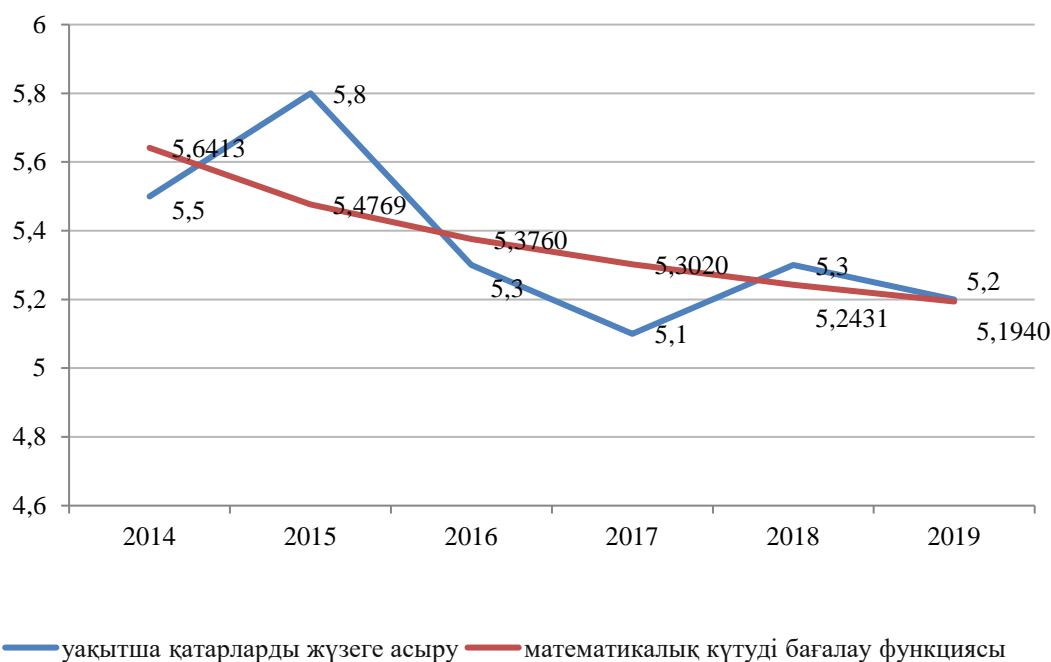
Сурет Қ.2 – Ақмола облысы Аршалы ауданы үшін уақытша қатарларды іске асырудың  $E_2^*(t)$  және  $Y(t)$  тиісті элементтерінің математикалық күтулерінің алынған бағалары мәндерінің кестесі



Сурет Қ.3 – Ақмола облысы Астрахан ауданы үшін уақытша қатарларды іске асырудың  $E_3^*(t)$  және  $Y(t)$  тиісті элементтерінің математикалық күтулерінің алынған бағалары мәндерінің кестесі



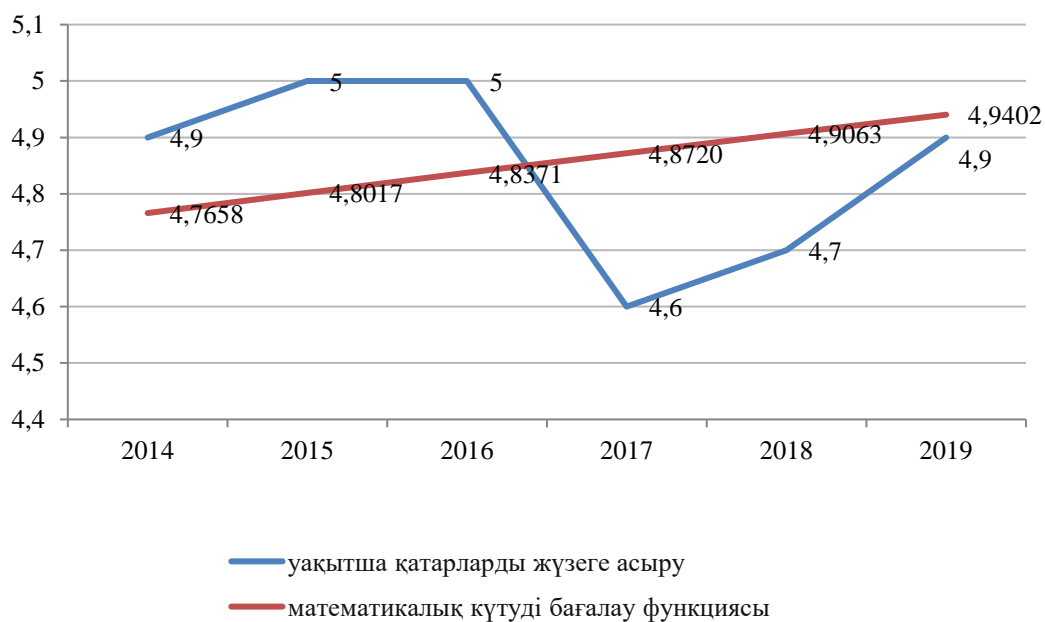
Сурет Қ.4 – Ақмола облысы Атбасар ауданы үшін уақытша қатарларды іске асырудың  $E_4^*(t)$  математикалық күтулері мен  $Y(t)$  тиісті элементтерінің алынған бағалары мәндерінің кестесі



Сурет Қ.5 – Ақмола облысы Бұланды ауданы үшін уақытша қатарларды іске асырудың  $E_5^*(t)$  және  $Y(t)$  тиісті элементтерінің математикалық күтулерінің алынған бағалары мәндерінің кестесі



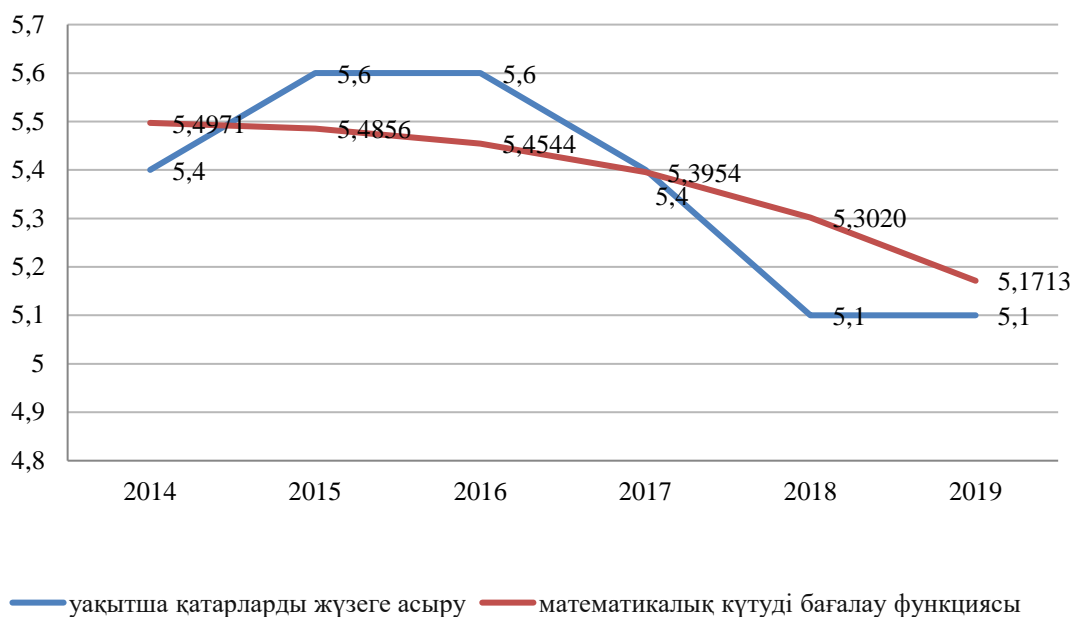
Сурет Қ.6 – Ақмола облысы Егіндікөл ауданы үшін уақытша қатарларды іске асырудың  $E_6^*(t)$  және  $Y(t)$  тиісті элементтерінің математикалық күтулерінің алынған бағалары мәндерінің кестесі



Сурет Қ.7 – Ақмола облысының Біржан сал ауданы үшін уақытша қатарларды іске асырудың  $E_{7v}^*(t)$  және  $Y(t)$  тиісті элементтерінің математикалық күтулерінің алынған бағалары мәндерінің кестесі



Сурет Қ.8 – Ақмола облысы Ерейментау ауданы үшін уақытша қатарларды іске асырудың  $E_8^*(t)$  және  $Y(t)$  тиісті элементтерінің математикалық күтулерінің алынған бағалары мәндерінің кестесі



Сурет Қ.9 – Ақмола облысының Есіл ауданы үшін уақытша қатарларды іске асырудың  $E_9^*(t)$  және  $Y(t)$  тиісті элементтерінің математикалық күтулерден алынған бағалары мәндерінің кестесі

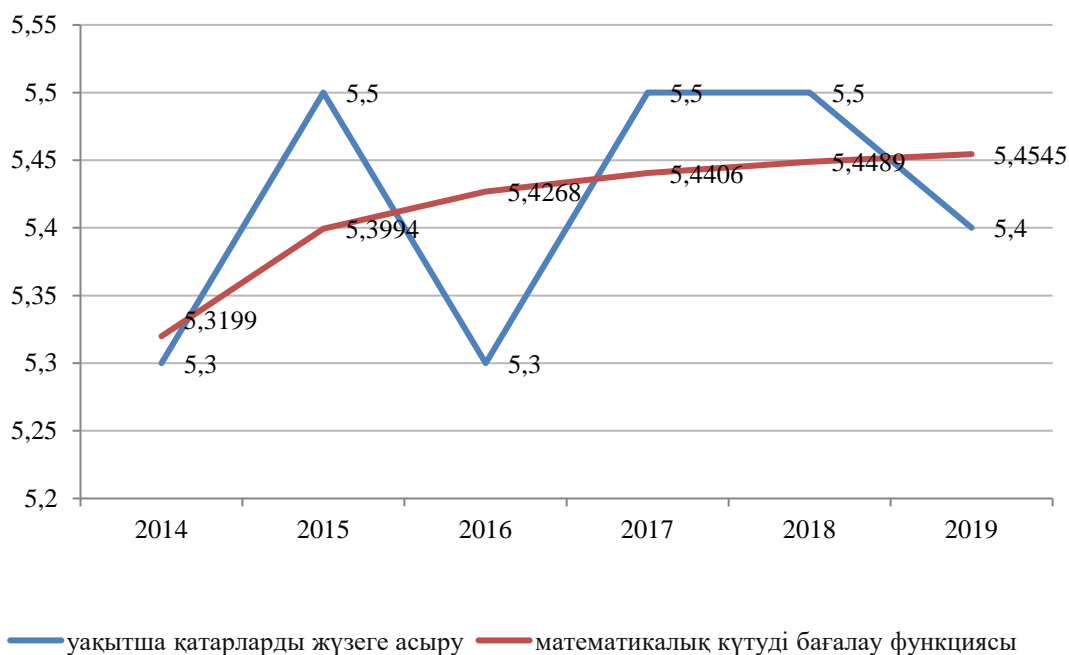


Сурет Қ.10 – Ақмола облысы Жақсы ауданы үшін уақытша қатарларды іске асырудың  $E_{10}^*(t)$  және  $Y(t)$  тиісті элементтерінің математикалық күтулерінің алынған бағалары мәндерінің кестесі

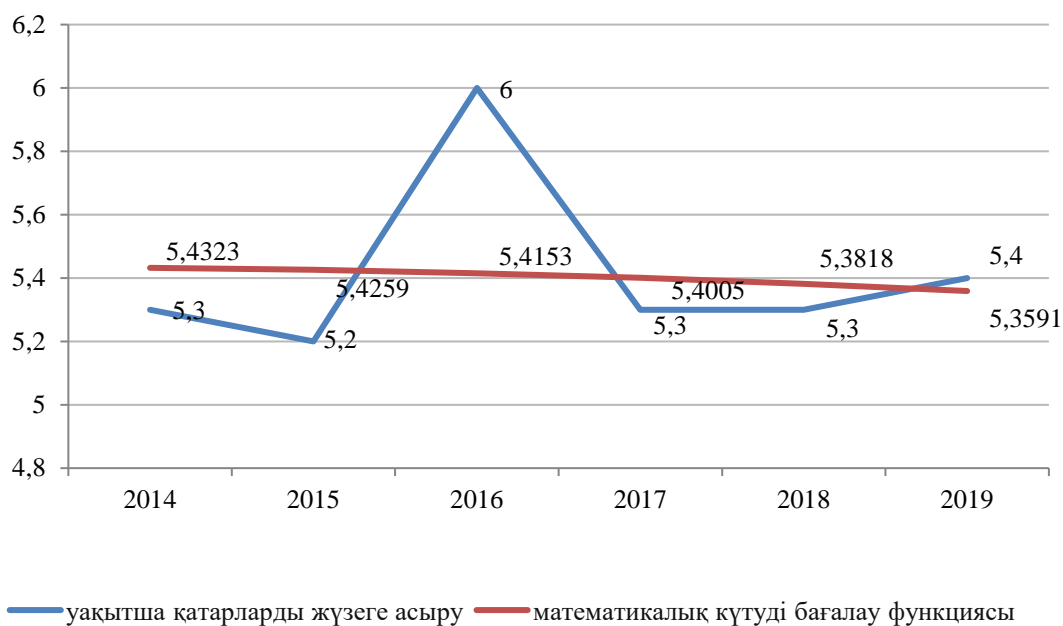




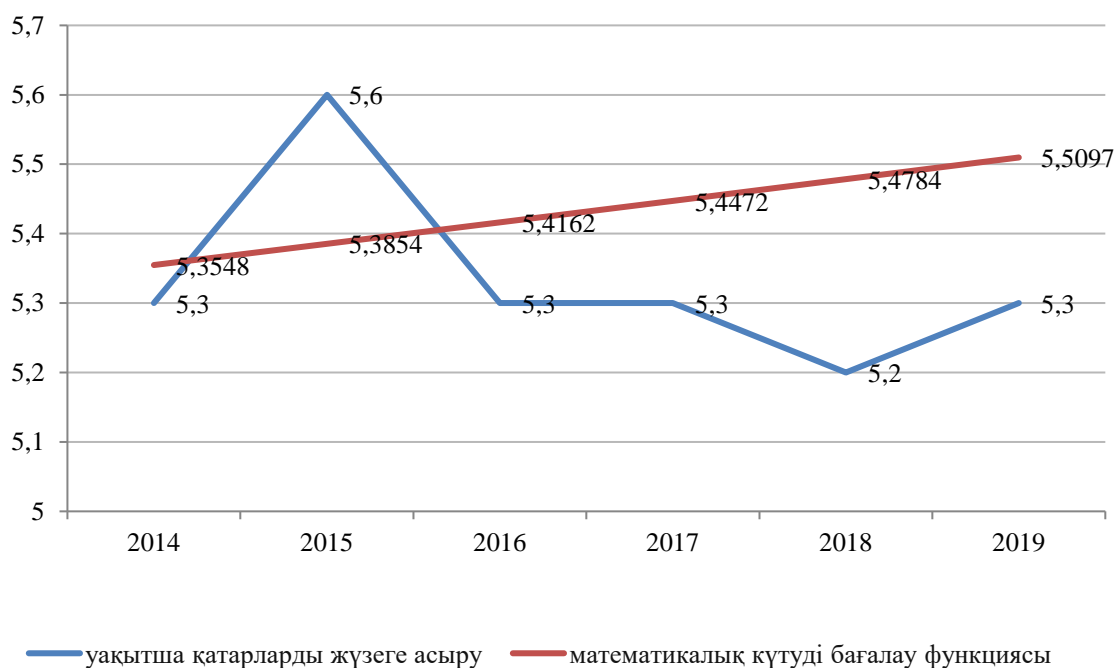
Сурет Қ.11 – Ақмола облысы Жарқайың ауданы үшін уақытша қатарларды іске асырудың  $E_{11}^*(t)$  және  $Y(t)$  тиісті элементтерінің алынған математикалық күтулері бағаларының мәндерінің кестесі



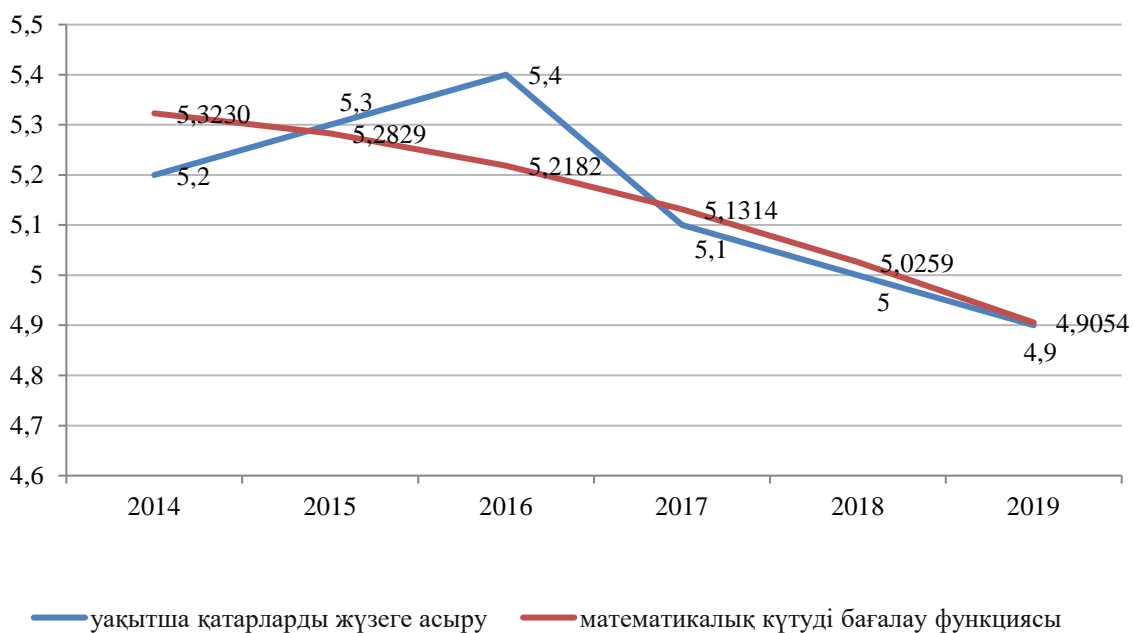
Сурет Қ.12 – Ақмола облысы Зеренді ауданы үшін уақытша қатарларды іске асырудың  $E_{12}^*(t)$  және  $Y(t)$  тиісті элементтерінің алынған математикалық күтулері бағаларының мәндерінің кестесі



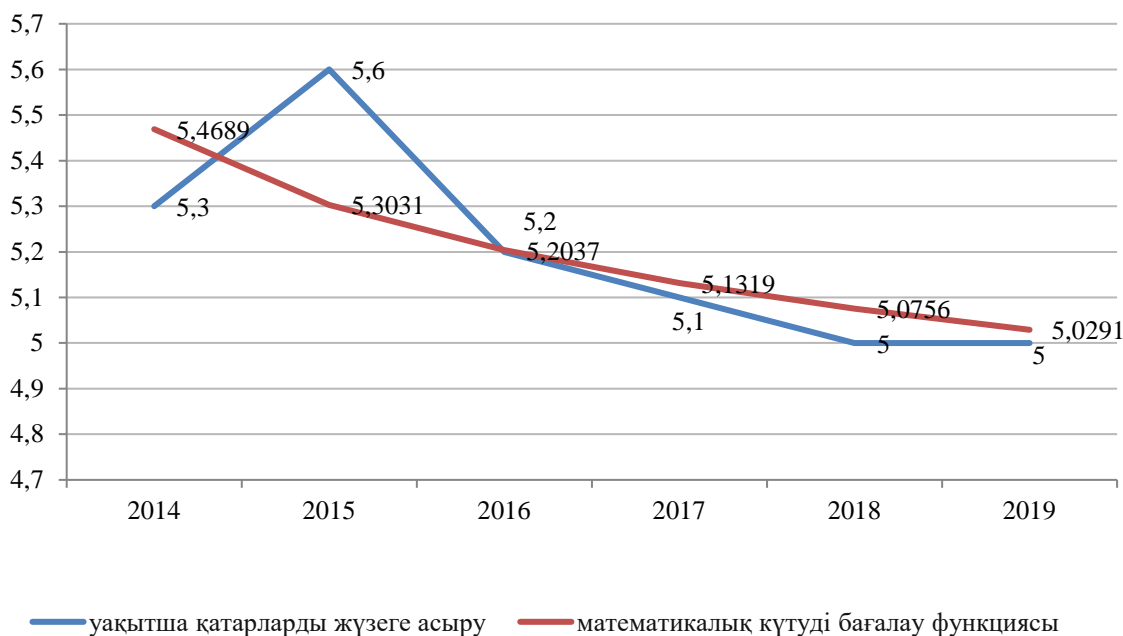
Сурет Қ.13 – Ақмола облысы Қорғалжын ауданы үшін уақытша қатарларды іске асырудың  $E_{13}^*(t)$  және  $Y(t)$  тиісті элементтерінің математикалық күтулерінің алынған бағалары мәндерінің кестесі



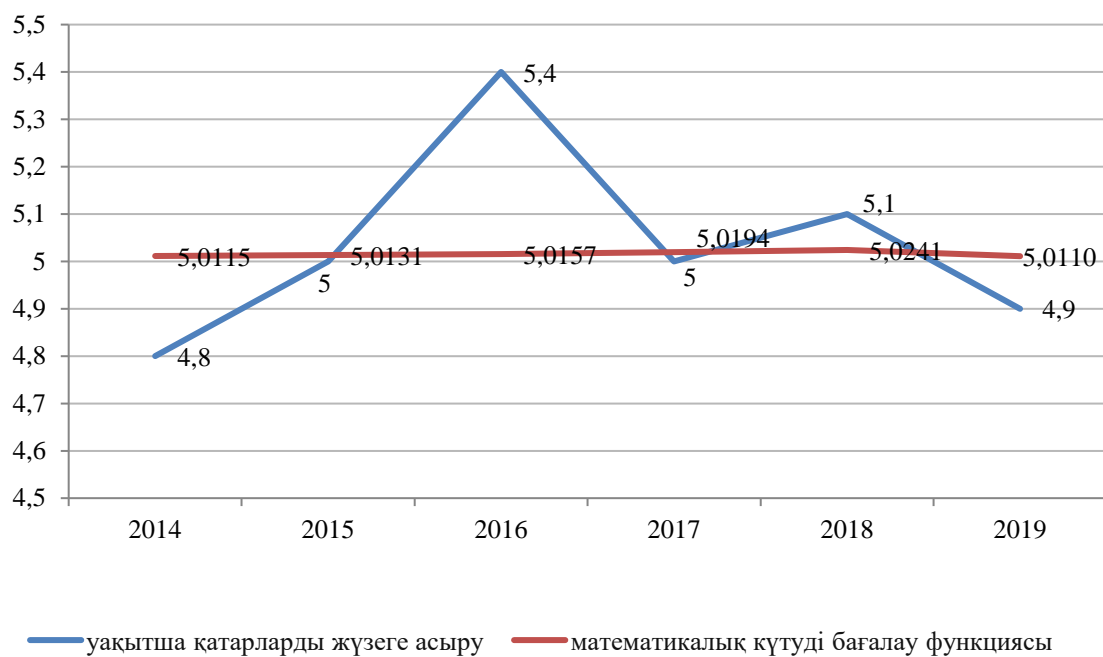
Сурет Қ.14 – Ақмола облысы Сандықтау ауданы үшін уақытша қатарларды іске асырудың  $E_{14}^*(t)$  және  $Y(t)$  тиісті элементтерінің математикалық күтулердің алынған бағалары мәндерінің кестесі



Сурет Қ.15 – Ақмола облысы Целиноград ауданы үшін уақытша қатарларды іске асырудың  $E_{15}^*(t)$  және  $Y(t)$  тиісті элементтерінің математикалық күтулердің алынған бағалары мәндерінің кестесі

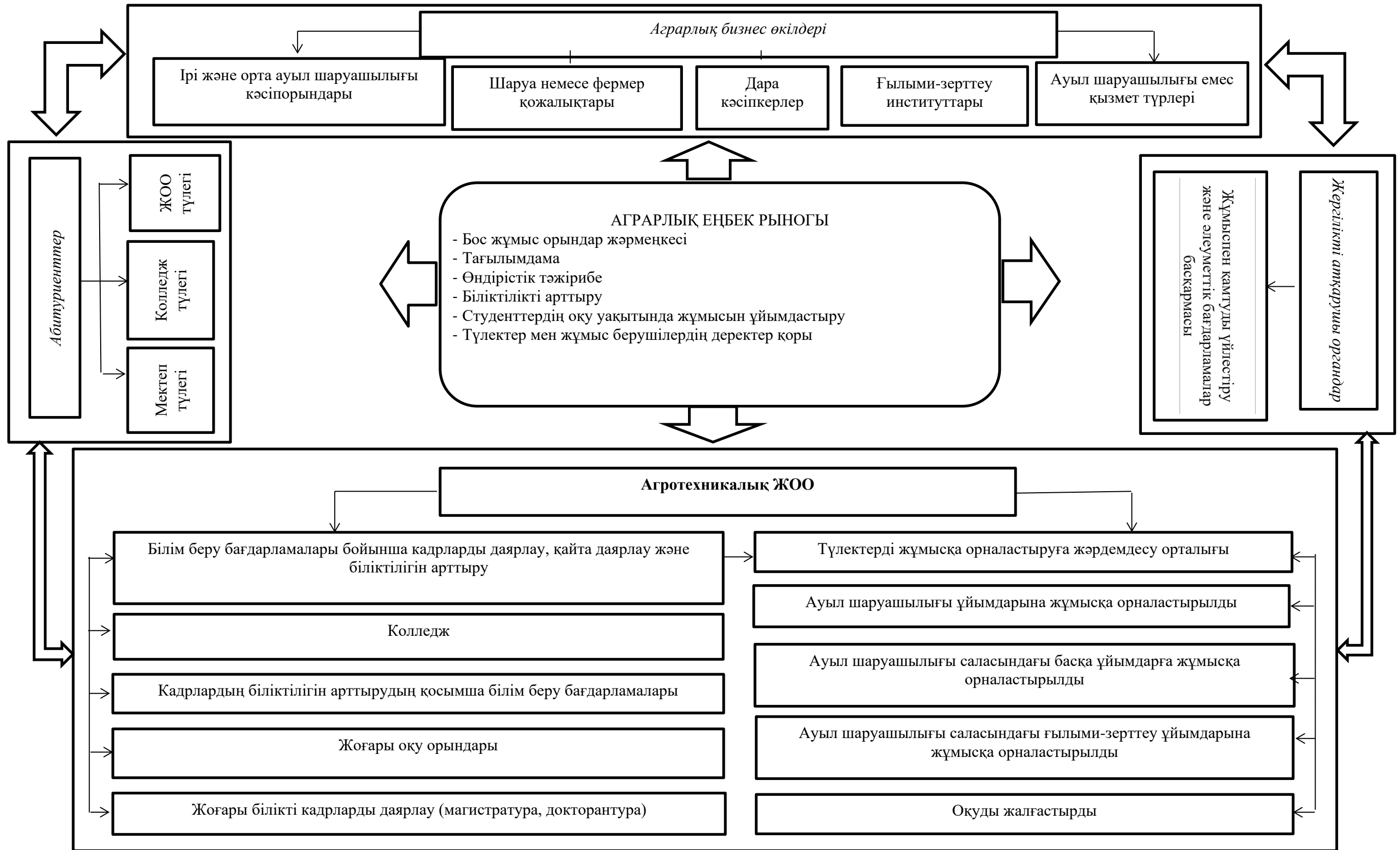


Сурет Қ.16 – Ақмола облысы Шортанды ауданы үшін уақытша қатарларды іске асырудың  $E_{16}^*(t)$  және  $Y(t)$  тиісті элементтерінің математикалық күтулердің алынған бағалары мәндерінің кестесі



Сурет Қ.17 – Ақмола облысының Бурабай ауданы үшін уақытша қатарларды іске асырудың  $E_{17}^*(t)$  және  $Y(t)$  тиісті элементтерінің математикалық күтулердің алынған бағалары мәндерінің кестесі

ҚОСЫМША Л



Сурет Л.1 – Аграрлық бағыттағы білім беру кластерінің моделі

## ҚОСЫМША М

### Зерттеу жұмысының нәтижелерін енгізу туралы актісі

ҚАЗАҚСТАН  
РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ  
ЕҢБЕК ЖӘНЕ ХАЛЫҚТЫ  
ӘЛЕУМЕТТІК ҚОРҒАУ  
МИНИСТРЛІГІ



МИНИСТЕРСТВО  
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ  
РЕСПУБЛИКИ  
КАЗАХСТАН

010000, Нұр-Сұлтан қаласы, Мәңгілік ел даңғылы, 8  
Министрліктер үйі, 6-кіреберіс  
e-mail: kense@enbek.gov.kz  
тел: 8 (7172) 74-36-03

010000, город Нур-Султан, проспект Мәңгілік ел, 8  
Дом Министерств, 6-польезд  
e-mail: kense@enbek.gov.kz  
тел: 8 (7172) 74-36-03

№ 3-08-1/520

11.03.2021.

С.Сейфуллин атындағы Қазақ агротехникалық университетінің «Экономика» мамандығы бойынша PhD докторы ғылыми дәрежесін алу үшін ұсынылған докторант Абдильдинова Найля Ермұхановнаның «Солтүстік Қазақстандағы аграрлық еңбек рыногының қалыптасуы мен дамуы (Ақмола облысы мысалында)» тақырыбына зерттеу жұмысының нәтижелерін енгізу туралы  
**АКТИСІ**

Осы арқылы Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі (бұдан әрі – *Министрлік*) С.Сейфуллин атындағы Қазақ агротехникалық университетінің «Экономика» мамандығы бойынша PhD докторы ғылыми дәрежесін алу үшін ұсынылған докторант Абдильдинова Найля Ермұхановнаның «Солтүстік Қазақстандағы аграрлық еңбек рыногының қалыптасуы мен дамуы (Ақмола облысы мысалында)» тақырыбы бойынша диссертациялық зерттеу нәтижелері өзекті болып табылады, практикалық ұсыныстар 2021 жылы Аграрлық еңбек рыногының ресурстық әлеуетін дамытудың стратегиялық жоспарларын әзірлеу кезінде пайдаланылғанын растайды.

Автор аграрлық өндірістегі жұмыссыздық деңгейін кешенді төмендету жүйесін әзірлеп, енгізді. Аграрлық еңбек рыногында еңбек ресурстарын қалыптастыру процестерінің тиімділігін арттыру үшін кластерлік тәсіл әдістемесін пайдалану бойынша ұсынымдар әзірленді.

Вице-министр



Е. Біржанов

000361