

**УЧЕБНО-НАУЧНО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ КОМПЛЕКС
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ КЫРГЫЗСТАНА»
ВЫСШАЯ ШКОЛА ДОКТАРАНТУРЫ (PhD)**

На правах рукописи

УДК 331.52(65.240)

ИСКАКОВА ГУЛЬЗАТ КУАНЬШБАЕВНА

**ПРОДУКТИВНАЯ ЗАНЯТОСТЬ, КАК ИНСТРУМЕНТ
ПОВЫШЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА
(НА МАТЕРИАЛАХ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН)**

08.00.05-экономика и управление народным хозяйством

Автореферат

на соискание ученой степени доктора философии (PhD)
по направлению «Экономика»

Научные консультанты-доктор экономических наук,
профессор Исаков Кумен Исакович,
доктор экономических наук,
профессор Стефан Дырка

Бишкек - 2019

Подписано в печать 13.03.2019

Формат 60*84 1/16

Бум. офсетная.

Усл. печ. л. 2,2

Уч.-изд. л. 2,3

Тираж 100 экз.

Заказ №88

Отпечатано в Издательстве ТИГУ. 080000, Тараз, Проспект Жамбыла, 123 Л.

Диссертационная работа выполнена на кафедре «Экономика и управление»
Международного Университета Кыргызстана

Научные консультанты: доктор экономических наук, профессор
Исаков Кумеш Исакович,
доктор экономических наук,
профессор Стефан Дырка

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Ташкулова Гульзат Канторосовна .

Кандидат экономических наук, доцент
Байтерсоева Гульмира Саматовна

Ведущая организация: Университет «АДАМ» Бишкекская финансово-
экономическая Академия
Кафедра «Экономика»
Инд 720010
г. Бишкек, бул. Молодой Гвардии, 55

Защита состоится «16» апреля 2019 года в 14.00 часов на заседании Диссертационного
совета УНПК МУК по защите диссертаций на соискание ученой степени доктора (PhD) в
Международном Университете Кыргызстана по адресу: 720001, г. Бишкек, проспект Чуй
255.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Международного Университета
Кыргызстана по адресу: 720001, г. Бишкек, проспект Чуй, 255.

Автореферат разослан « » марта 2019 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
кандидат экономических наук, доцент


Бекбоева Р. Р.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Проблемы занятости на рынке труда чрезвычайно актуальны для развития экономики Казахстана. Особенно остро она отражается, когда из числа трудоспособного населения в РК большую долю составляет молодежь. Эта ситуация ставит вопрос о том, как сохранить и эффективно использовать существующий человеческий потенциал жителей. Формирование и развитие человеческого потенциала имеет решающее значение при переходе к новому этапу экономического развития.

Важнейшими факторами индустриально-инновационного развития являются информация, наука и образование, высокие технологии и их изменение. Поэтому в экономике человек и его развитие занимают особое место. Следовательно, невозможно обеспечить экономический рост национальной экономики без потенциального привлечения человеческих ресурсов к работе в разных сферах деятельности. Принимая это во внимание, чтобы налаживать и улучшить текущую ситуацию на международном, национальном, региональном и районном уровнях, принимаются различные меры для решения проблемы рынка труда и занятости. Ключевую роль на рынке труда играет комплекс рыночных составляющих, который постепенно регулирует сложившийся процесс, на который напрямую влияет этот рынок. Как социальное явление и экономический процесс, исследование многогранного феномена рынка труда, занятости и безработицы приводится с целью определения наиболее благоприятных возможностей для трудоустройства граждан, а также без которого нельзя достичь определенных результатов.

Исследование многогранного феномена рынка труда, занятости и безработицы, как социального явления и экономических процессов приводится для того, чтобы найти более приемлемые условия и ретроспективы, которые формируют основные задачи экономической деятельности труда, без которой нельзя достичь определенных результатов.

На современном этапе в Республике Казахстан очевиден процесс подъема экономики, который в свою очередь обеспечивает развитие человеческого потенциал, способствующий формированию средних слоев населения, являющийся одним из важных факторов экономического развития. В этой связи, комплексное исследование трудовых отношений приобретает социально-экономическое значение в проводимой рыночной политике, которая направлена на достижение экономического подъема во всех отраслях национальной экономики.

Если в проводимой социальной политике государства выражаются конечные цели и результаты экономического роста государства, то при достижении экономического роста будут создаваться благоприятные условия для развития человеческого потенциала и их социально-трудовой сферы, которое становится главной целью экономической деятельности страны¹.

Политика рынка труда, которая обеспечивает повышение человеческого потенциала, отражает экономический рост государства, но для его достижения необходимо создавать благоприятные условия и ретроспективы, которые формируют основные задачи экономической деятельности государства.

Именно решение проблемы рынка труда и занятости населения, создание условий для ее продуктивности в условиях рыночной экономики повышает их жизненный уровень, человеческий потенциал, а в условиях Казахстана занятость населения можно считать важным показателем уровня развития государства. Это требует своевременного исследования, как экономических, так и социальных причин, способствующих динамичному обеспечению населения рабочими местами в системе рыночной экономики. Сложившаяся тенденция современного социально-экономического положения населения определяют проблемы рынка труда и занятости, а также их проявления в рыночной экономике.

Рынок труда и занятость населения занимают весьма важное место в повышении человеческого потенциала в турбулентной экономике, где значительные экономические,

социальные, демографические явления, протекающие в современной экономике прямо или косвенно, представляющие процессы, осуществляющиеся на рынке труда, и считаются неотъемлемой частью экономики, играют важную роль в системе воспроизводства. Рынок труда выступает, как часть системы обмена, соответственно на данный момент рынок труда Республики Казахстан находится на стадии развития и совершенствования, который на основе совершенства купли-продажи рабочей силы, занятости, процессов формирования отношений, учитывает специфику модели национальной экономики. С учетом вышесказанного был проведен комплексный анализ изменения структуры занятости, ее видов (продуктивная и непродуктивная занятость) в контексте развития человеческого потенциала, который требует проведения специальных исследований. Недостаточная изученность теоретических и практических проблем продуктивной занятости населения на рынке труда как фактора повышения человеческого потенциала предопределили выбор и актуальность темы научного исследования, его цель и задачи.

Степень разработанности темы исследования. Теоретико-методологические основы рынка труда и концепции занятости широко разработаны в различных трудах классической школы (В. Петти, А. Смит, Д. Рикардо, К. Маркс, Ф. Энгельс, М. Вебер, Дж. М. Кейнс, Гант Г., Гэлбрейт Ф., Лайкерт Р., Мак-Грегор Д., Маслоу А., Меркель В., Стендинг Г., Тейлор Ф. Г., Файоль А., Форд Г., Фридман М., Хайек Ф., Шенкер Г., Эмерсон Г. и др.). Отношения между субъектами рынка ими рассматривались, в первую очередь, с точки зрения регулирования социально-трудовых отношений и социальных потребностей воспроизводства трудового потенциала. При этом эффективность труда и достижения параметров продуктивной занятости представлялись в основном в плоскости механизации и автоматизации труда, развития трудового потенциала работников, сокращения ручного труда и рабочего времени, улучшения условий труда и т.п. Однако, почти нет исследований продуктивной занятости как инструмента повышения человеческого потенциала.

Проблемам трудовых отношений, рынка труда и занятости посвящены исследования многих ученых ближнего и дальнего зарубежья: Роффе, Л.И. Абалкина, Е.Г. Антосенкова, Р. Барра, В.Н. Бобкова, Н.А. Волгина, Р.С. Гринберг, Б.Г. Збышко, А.Ф. Зубкова, С.В. Калашникова, Е.И. Капустина, Ю.П. Кокса, В.В. Куликова, Н.К. Кулибовской, В.Г. Макушина, О. Мамедова, А.А. Никифоровой, Л.В. Никифорова, Ю.Г. Олгова, Н.А. Романенковой, В.Д. Розка, Г.Э. Слезингера, Д.Е. Сорочкина, Ю.Г. Сорочкина, Д. Стиглица, Д.Г. Шипановой, Р.А. Яковлева, Амонова Д.С. и другие. Они предложили теоретические и методологические основы реформирования трудовых отношений рынка труда и занятости, ими обоснована необходимость государственного воздействия на изменяющуюся систему социально-трудовых отношений, как на уровне отдельных территориальных образований, так и на отраслевом уровне. Вместе с тем, в работе этих и других авторов продуктивная занятость недостаточно освещена.

Понятие «человеческого потенциала» зафиксировано во всемирно известной программе «человеческого развития». Эта концепция в последние годы привлекает внимание все большего количества ученых, политиков, бизнесменов и простых людей, в том числе благодаря А. Сену, А. Маслоу, Т. Шульцу. Авторами наиболее значимых исследований в этой области являются Н. Аллен, Г. Беккер, Г. Десслер, Б. Жариков, Р. Кантер, А. Ковров, Р. Куни, М. Магура, Д. Мейер, А. Парамонов, М. Петров, Л. Портер, Ф. Райхельд, Р. Рюттингер, Е. Сидоренко, Т. Соломанидзе, А. Слободской, К. Харский, М. Хромов и другие ученые.

Методы и формы участия государства в регулировании трудовых отношений, рынка труда, занятости, развитие человеческого потенциала, всегда были в центре внимания ученых Республики Казахстан и Кыргызстана. Такие проблемы как занятость, безработица, проблемы экономического роста, развития человеческого потенциала в современных условиях рассматриваются в трудах следующих отечественных ученых: Байтжанова Л., Бойко А., Зулькина А., Капелова А., Кеижгузина М., Крылова Е.Б., Кулешова Ш., Курасова А., Мухтаровой К., Никифоровой А., Сабдена О., Сатиндикова Е., Сейдахметова Ж., Татиевкова

Б., Тимошенко Л., Фрезергера Л., Шайкина Д., Шеденова У., Копанова А.К., Крылова Е.Б., Кулешова Ж.А., Калысовой С.А., Мельдихановой М.К., Гайсеной С.Н., Татиевкова Е.Л., Чулановой З.К., Берешева Б.Х., Джумабаева С., Альмаловой Н. (КазНУ), Кулашевой Т., Кушица С., Мухамедиева Б.М., Савина С.Е., Сурагановой С., Притворовой Т.П., Капранова А., Тулегеновой М.С. и др.

Вопросам активной политики в сфере труда как важнейшему условию стабильного развития общества, посвящена деятельность Международной организации труда (МОТ), разработавшей конвенции и рекомендации по тем или иным аспектам занятости и безработицы, функциям государства в регулировании рынка труда.

Тем не менее, вопросы развития человеческого потенциала в Республике Казахстан с учетом реализации концепции продуктивной занятости остаются малоизученными. Недостаточно раскрыт характер протекания социально-экономических процессов в стране, отсутствует системность изучения возможностей расширения продуктивной занятости населения, не выделены приоритетные сферы приложения труда с учетом развития форм занятости, что в совокупности предопределило научно-практическую значимость настоящего исследования при решении стратегических задач по формированию современной экономики Республики Казахстан в долгосрочной перспективе.

Цель диссертационного исследования заключается в разработке обоснованных теоретико-методических и практических рекомендаций формирования продуктивной занятости, как условия роста человеческого потенциала в современной экономике.

В рамках достижения обозначенной цели были поставлены и последовательно решены следующие исследовательские задачи:

- изучить концептуальные основы развития человеческого потенциала в современных условиях;
- уточнить методические подходы формирования продуктивной занятости населения;
- исследовать особенности формирования продуктивной занятости в рамках реализации государственных программ РК;
- проанализировать состояние рынка труда Казахстана на современном этапе развития;
- дать оценку занятости населения РК в контексте ее продуктивности;
- охарактеризовать современное состояние рынка труда Кыргызстана;
- предложить экономико-математическую модель прогнозирования занятости населения;
- разработать и предложить комплекс практических рекомендаций по регулированию занятости населения РК с учетом современных условий социально-экономического развития страны;
- обосновать механизмы развития продуктивной занятости, как условия расширения развития человеческого потенциала.

Объект исследования. Объектом исследования является механизм формирования продуктивной занятости населения в контексте развития человеческого потенциала.

Предметом исследования выступают социально-трудовые отношения, возникающие в процессе формирования продуктивной занятости, как фактора влияния на развитие человеческого потенциала.

Методологическую основу исследования составили труды классиков экономической науки, работы отечественных исследователей, ученых ближнего и дальнего зарубежья в рамках теории занятости населения, человеческого потенциала.

Методы исследования. Необходимая глубина анализа и достоверность теоретических выводов автора обеспечены применением общенаучных методов и приемов системного подхода, дедукции и индукции, аналогии, единства исторического и логического, статистического анализа. В зависимости от решаемых задач применялись абстрактно-логические, экономико-статистические, эмпирические, монографические, сравнительные, социологические, эконометрические методы исследования.

Информационно-эмпирической базой исследования послужили законодательные и нормативные акты Республики Казахстан, Указы Президента Республики Казахстан, материалы Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан, данные Агентства по статистике Республики Казахстан и Кыргызстан, отчеты соответствующих министерств и ведомств, материалы местных органов исполнительной власти областей, городов, районов страны, а также материалы научно-практических конференций, монографии и другие материалы, опубликованные в периодической печати, информационных ресурсах Интернет, собственные разработки и расчеты автора.

Рабочая гипотеза исследования основывается на необходимости активизации процессов формирования продуктивной занятости населения, как одного из ключевых условий развития человеческого потенциала, эффективного социально-экономического развития и повышения конкурентоспособности. Недостаточная теоретико-методическая обеспеченность технологий формирования продуктивной занятости обуславливает высокую эффективность социально-экономической политики в целом и политики занятости, в частности. Решение этой задачи ориентировано: во-первых, на реконструкцию соответствующих теоретико-методических представлений и, во-вторых, на обновление прикладного инструментария на основе стыка современных концепций развития человеческого потенциала и экономики труда.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в обосновании теоретических положений занятости населения и разработки механизмов формирования продуктивной занятости в условиях современной экономики.

К наиболее значимым элементам научной новизны относятся:

- исследован, систематизирован и обновлен категориально-понятийный аппарат, описывающий влияние занятости населения на уровень развития человеческого потенциала, что позволяет корректнее диагностировать проблемы рынка труда для обеспечения конкурентоспособности и повышения потенциала трудовых ресурсов;
- аргументирована целесообразность реконструкции методической базы формирования продуктивной занятости населения как одного из ключевых факторов развития человеческого потенциала;
- уточнены ключевые положениями продуктивной занятости: достойный доход, продуктивный труд, сбалансированный рынок труда, которые позволяют на основе индикации продуктивной занятости установить «инерционные» параметры, при достижении которых можно считать занятость продуктивной;
- определены особенности реализации государственных программ регулирования занятости населения РК;
- на основе анализа рынка труда дана оценка занятости населения в контексте ее продуктивности, определены направления развития;
- предложена для практического использования экономико-математическая модель прогнозирования занятости населения;
- разработаны рекомендации, направленные на регулирование занятости населения;
- предложен механизм развития продуктивной занятости по расширению возможностей развития человеческого потенциала.

Практическая значимость результатов исследования заключается в определении сущности и содержания категории продуктивной занятости, его особенностей и проблем формирования в современной рыночной экономике. Разработанные в ходе исследования теоретические положения, обоснованные методологические подходы к изучению условий формирования и регулирования трудовых отношений, рынка труда и продуктивной занятости населения могут быть использованы при решении вопросов развития человеческого потенциала.

Апробация результатов исследования. Основные теоретические и практические положения диссертационного исследования докладывались и обсуждались на международных и республиканских научно-практических конференциях.

Основные выводы диссертационного исследования могут быть использованы в практической деятельности, став основой для научных разработок по проблемам рынка труда, занятости населения, развития человеческого потенциала.

Результаты исследования используются в учебном процессе Таразского государственного университета имени М.Х. Дулати при чтении курсов «Экономика и организация труда», «Экономическая теория», «Экономика социальной сферы», «Экономика рынка труда» и т.д.

Публикации. Основные положения и результаты диссертационного исследования опубликованы в 10 научных работах автора общим объемом 8,05 п.л., из них 2 статей в научных журналах и изданиях, рекомендуемых ВАК, РИНЦ, Scopus.

Объем и структура работы. Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы, включающего наименований. Работа изложена на 154 страницах.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении диссертационной работы обосновывается актуальность и научная новизна исследования, формулируется его цель, определяются задачи, объект и предмет исследования, положения, выносимые на защиту, характеризуется теоретическая и практическая значимость, новизна полученных результатов. Также определены методические основы исследования, приведены сведения об апробации достигнутых результатов.

Первая глава диссертационного исследования «Теоретические и методические аспекты продуктивной занятости как фактора развития человеческого потенциала» посвящена теоретическим проблемам и основам продуктивной занятости как инструмента развития человеческого потенциала. С методической точки зрения раскрываются понятия рынка труда, занятости, безработицы, продуктивной занятости, а также человеческого потенциала, человеческого капитала, трудового потенциала, трудовых ресурсов, труда, дается их экономическая и правовая оценка. В ходе работы были широко использованы официальные правительственные документы, законодательные нормативные акты, статистические данные.

В современном мире условием прогресса любого общества является развитие человеческого потенциала, без которого невозможны никакие изменения в жизни и деятельности его членов. Человеческий фактор оказывает глубокое воздействие на все общественные процессы, причем столь глубокое, что он становится в известном смысле решающим при выборе стратегии дальнейшего развития. Возникла необходимость пересмотреть сложившиеся представления о том, как следует решать вопросы о развитии человеческого потенциала.

Новую экономику двигают не только дефицит материальных (и природных) ресурсов, но во все большей степени изобилие ресурсов информации и знаний. Все это предопределяет необходимость пристального внимания со стороны государства к формированию нового качества человеческого потенциала, как базиса социально-экономического развития человеческого общества в XXI веке.

Современный экономический словарь дает определение только трудовому потенциалу страны, региона, предприятия, как располагаемые в настоящее время и предвидимые в будущем трудовые возможности, характеризуемые количеством трудоспособного населения, его профессионально-образовательным уровнем, другими качественными характеристиками.

На наш взгляд, причинами такого явления, что до сих пор дефиниция «человеческий потенциал» является дискуссионной: во-первых, сложность и многогранность такого явления и процесса, как человеческий потенциал; во-вторых, относительная новизна данного явления, точнее пристальное внимание к данному явлению среди ученых актуализировалось сравнительно недавно – в конце XX в.; и в-третьих, отсутствие единого подхода к

определено сущности человеческого потенциала и, как следствие, отсутствие закрепления человеческого потенциала как экономической категории в экономических словарях и энциклопедиях.

Мы считаем, что человеческий потенциал – понятие более емкое и включает в себя такие понятия, как трудовые ресурсы, трудовой потенциал, а также человеческий капитал (таблица 1).

Таблица 1. Соотношение понятия «Человеческий потенциал» с понятиями «Человеческий капитал», «Трудовой потенциал», «Трудовые ресурсы» [44]

Человеческий потенциал (ЧП)			
Человеческий капитал (ЧК)			
Трудовой потенциал (ТП)			
Трудовые ресурсы (ТР)			
Предоставляются качественные и количественные характеристики в их понимании «здесь и сейчас»	Расширяются пространственно-временные характеристики	Выделяются финансовые характеристики: «инвестиция – доход», но в расчет принимаются только реализованные через доход вложения	Дополнительно включаются скрытые возможности и качества, не реализованные в данный момент времени в данных условиях через повышение доходов, но проявляющихся в более высоком качестве жизни
Часть населения, со своими физическими и интеллектуальными способностями, знаниями и компетенциями для работы в какой-либо сфере. Включает компоненты: -здоровье; -уравновешенность и умение работать в коллективе; -творческий потенциал; -активность; -образование; -профессионализм.	Совокупность свойств, накопленных системой и прошлым, в процессе ее становления, формирующих ее способность к функционированию и развитию в настоящем, ориентирован на развитие в процессе трудовой деятельности. Представляет единство устойчивого и изменчивого, потенциал содержит в себе в качестве «потенциал» элементы будущего развития.	Основной инструмент – это инвестиции в человеческий капитал и оценка их эффективности, которые позволят расширить способности в процессе жизнедеятельности и обеспечить рост дохода субъекта. Человеческий капитал представляет собой не врожденные (выступают лишь в качестве фактора, формирования человеческого капитала), а накопленные свойства человека.	Человек, обладающий большим накопленным человеческим потенциалом, имеет больше возможности реализоваться в профессиональной, социальной, общественной, духовной и т.д. сферах. Как правило, такой человек будет иметь более высокое качество жизни и удовлетворенность ее различными аспектами

Примечание: Составлено автором

Обобщая изученных трактовок ученых, можно предложить уточненное определение человеческого потенциала, как социально-экономической категории, отражающей совокупность социально-экономических отношений в ходе формирования, воспроизводства совокупности физических, духовных, культурных, нравственных возможностей и профессиональных компетенций как отдельного лица, региона, так и государства в целом, который может быть использован для решения каких-либо задач, достижения определенных целей.

Необходимо отметить, что в современных условиях исследование человеческого потенциала требует применения комплексного и системного подходов, что обуславливает

рассмотрение структуры человеческого потенциала на разных уровнях, что и представлено в следующем разделе работы.

В настоящее время в международной практике разработаны комплексные индикаторы, включающие в себя экономические, социальные, демографические показатели, способные в своей совокупности наилучшим образом охарактеризовать уровень развития человеческого потенциала. В мировой практике в качестве альтернативного критерия общественного прогресса, дополнительного показателя среднелюдского ВВП, наиболее успешной попыткой оказался разработанный М.Десай и А.Сеном индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП). В числе ведущих показателей, определяющих индекс развития человеческого потенциала, выделяют три: ожидаемая продолжительность жизни; уровень образования; реальный душевой валовой внутренний продукт (ВВП). Взяты вместе они отражают три главных качества: здоровую жизнь, знания, достойный человека уровень жизни.

Таким образом, совокупность экономических, социальных, политических, демографических факторов оказывает важнейшее влияние на формирование человеческого потенциала. Один из инструментов воздействия на эти факторы – это регулирование рынка труда. Далее более подробно рассмотрим взаимосвязь человеческого развития в контексте занятости.

Концепция человеческого развития (А.Сен, К. Гриффин, Т.Маккилли, М.Хак, Дж.Найт, казахстанские и кыргызские ученые – Е.Б. Крылова, М.К. Мельдасхановой, С.А. Калыева, С.Е. Савиной, М.С. Тулегеновой, Л. Байзакова, Б.М. Мухаммелиева, Ж. Сейдахметова и др.) постулирует ряд способов оптимизации связи экономического роста с человеческим развитием. К ним относятся: рост инвестиций в образование, профессиональную подготовку, содействие реализации способностей человека и его участие в производстве и распределении благ; более справедливое распределение дохода и богатства, достижение сбалансированности социальных расходов за счет укрепления экономической базы социальной сферы и расширение возможностей людей осуществлять выбор в политической, социальной и экономической сферах. Все вышеуказанные направления оптимизации связей между экономическим ростом и человеческим развитием имеют непосредственное отношение к занятости населения. На рисунке 1. представлена взаимосвязь паттернов человеческого развития и занятости.



Рисунок 1. Человеческое развитие, занятость и труд

Источники: Составлено автором

В процессе занятости происходит как использование трудового, человеческого потенциала индивидов, так и формирование нового качества возможностей. Доход, получаемый индивидами в сфере занятости, определяет, как удовлетворение настоящих, так и будущих потребностей, и формирование на этой основе человеческого капитала.

В основе концептуальной схемы человеческого развития лежат следующие основные элементы: продуктивность, равенство, устойчивость, расширение возможностей. Каждый из названных элементов непосредственно является следствием и важным условием развития занятости. С одной стороны, занятость предполагает наличие возможности повышения продуктивности труда и участия в формировании дохода, получении достойного вознаграждения. С другой стороны, возможность повышения эффективности и продуктивности занятости связано со стандартами достойного труда (доход, условия, социальный диалог и др.). Продуктивная занятость обеспечивает необходимый уровень дохода для достойного существования; позволяет реализовать существующий человеческий капитал и создает новые стимулы для дальнейших инвестиций в человеческий капитал. Интеллектуализация и информатизация технической базы современного производства, рост образовательного и профессионального уровня работников, внедрение мотивационных технологий управления занятостью и в бизнесе и др. создают условия повышения продуктивности трудовой деятельности и предоставляют реальные возможности участия в расширительных отношениях.

Занятость населения и ее качество – это инструмент развития человеческого потенциала на индивидуальном, организационном и общественном уровнях. Особенно эта взаимосвязь становится детерминированной в процессе формирования занятости нового типа (продуктивной), предъявляющей высокие требования к качеству человеческих ресурсов.

Обращение к анализу проблем развития человеческого потенциала в XXI веке в рамках методического подхода «человеческое развитие» предполагает определение параметров продуктивной занятости и ее анализ. Ключевыми положениями продуктивной занятости являются: достойный доход, продуктивный труд, сбалансированный рынок труда, эффективные системы социального страхования, социальной защиты и социальных услуг, профессиональное образование. Сравнительный анализ различных подходов отечественных и зарубежных авторов к определению и индикации продуктивной занятости позволяют констатировать присутствие альтернативности не только в концептуальном ключе, но и в выборе критериев.

В исследуемом контексте внимания заслуживают «Ключевые индикаторы рынка труда (KILM)», используемые для рассмотрения вопросов формирования и развития рынка труда и занятости. Некоторые из них могут характеризовать отдельные аспекты занятости (труд, безработица, заработная плата, бедность).

Проблема индикации продуктивной занятости предполагает установление «зороговых» параметров, при достижении которых можно считать занятость продуктивной. В частности, это относится к определению размера достойной заработной платы, дохода, уровня безработицы, затрат работодателя на обучение работников, активностью в предпринимательской деятельности и др.

Если рассматривать тесную взаимосвязанность ЦРТ с проблемами обеспечения занятости, можно отметить, что продуктивная занятость (точнее достойная оплата труда) выступает важнейшим средством достижения первой цели – сокращение бедности. Учитывая, что в Казахстане среди бедных значима доля занятого населения, актуальность приобретает проблема содействия росту трудовой мобильности, активной предпринимательской деятельности, обеспечение интенсивных отраслевых сдвигов в занятости населения.

Важным аспектом, связывающим занятость и человеческое развитие, является достижение цели «Обеспечение улучшения уровня жизни населения». Достижение названной цели выступает как предпосылкой, так и следствием обеспечения продуктивной занятости населения. В частности, повышение качества занятости невозможно без решения

таких задач, как содействие возможностям профессионального роста, в том числе и предпринимательской деятельности, к организации самозанятости и др.

Цели развития тысячелетия по сути интегрируют параметры человеческого развития и продуктивной занятости через различные срезы занятости (экономический, социальный, демографический). Нам представляется, что достижение поставленных целей не только налагает определенные требования на функционирование сферы занятости в различных странах, но и в процессе достижения названных целей сфера занятости, рынок труда будут модифицироваться в направлении обеспечения условий продуктивной занятости.

Опыт Казахстана по реформированию рынка труда и улучшению занятости в период с 1991-го по 1998 г. соответствовал требованиям рыночной экономики того периода. Однако после ликвидации Государственной службы занятости и Фонда содействия занятости нарушился принцип функционирования Биржи труда, что привело к появлению диспропорций между спросом и предложением на рынке труда.

В настоящее время в Казахстане источниками поддержания численности занятого населения и сохранения низкого уровня безработицы выступают:

- контроль со стороны правительства и предпринимаемые меры новой экономической политики «Нурлы жол» (в частности, региональные планы содействия занятости, меморандумы акиматов с крупными предприятиями о взаимном сотрудничестве по вопросам сохранения рабочих мест и трудоустройства высококвалифицированных работников);

- Дорожная карта бизнеса – 2020;

- Программа развития продуктивной занятости и массового предпринимательства.

Положительный опыт реализации программ «Дорожная карта занятости – 2020» перенесен в Программу развития продуктивной занятости и массового предпринимательства (ПРИЗМП), реализация которой началась с 2017 г и продлится до 2021г. Главной особенностью данной программы является переориентация на поддержку самозанятого населения, а также населения, которое имеет образование, не востребованное на рынке.

Цель программы заключается в увеличении доходов самозанятых и безработных путем создания условий для их продуктивной занятости. Достижение цели возможна через реализацию следующих задач:

- «Социальный лифт» – открытие новых жизненных возможностей, социального подъема и развития карьеры;

- «Уровень жизни» – возможность перейти от натурального хозяйства к потреблению современных товаров и услуг;

- «Стремление к лучшему» – появление мотивации к улучшению условий жизни, появление жизненных целей;

- «Ответственность» – развитие ответственности за собственное будущее своей семьи, безразличное отношение к судьбе страны.

Целевой группой данной Программы является самозанятое и безработное население, не имеющее профессиональную квалификацию в возрасте от 15 до 45 лет с доходом ниже 60 тыс. тенге в месяц.

Самозанятому и безработному населению предоставляется возможность получить квалификацию для трудоустройства или обучиться основам предпринимательства для открытия собственного бизнеса и формализации.

Программа работает в трех направлениях, которые сосредоточены на решение проблем современного рынка труда. Так, в целях сокращения по регионам дисбаланса трудовых ресурсов, были предусмотрены следующие меры: выплата субсидий на проезд; сокращение несоответствия образования и актуальных профессий – обучение по востребованным специальностям, а также периодоточка; снижение безработицы на селе – обучение основам предпринимательства в рамках проекта «Бастау»; микро-кредитование сельских предпринимателей, а также самозанятого населения (см. рисунок 2).

По каждому из трех направлений программы ожидается дополнительное увеличение ВВП на 0,8% ежегодно, создание не менее 500 тыс. новых предпринимателей, увеличение

среднемесячного дохода самозанятых на 36% до 75 тыс. тенге в реальном выражении. Это характеризует продуктивность занятых в рамках данной программы.



Рисунок 2. Направления Программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства
Источник: составлено согласно данным Министерства труда и социальной защиты РК.

Положительные результаты повышения занятости казахстанцев также отмечаются и в рамках программы «Дорожная карта бизнеса – 2020», реализация которой осуществляется по четырем направлениям:

- поддержка новых бизнес-инициатив предпринимателей моногородов, малых городов и сельских населенных пунктов;
- отраслевая поддержка предпринимателей, осуществляющих деятельность в приоритетных секторах экономики и отраслях обрабатывающей промышленности;
- снижение валютных рисков предпринимателей;
- предоставление нефинансовых мер поддержки предпринимательства.

За период с 2012-го по 2015 г., финансирование субъектов предпринимательства способствовало созданию около 70 тыс. рабочих мест, а также позволило обучить основам предпринимательства более 90 тыс. начинающих бизнесменов.

Так, благодаря финансированию программы «Дорожная карта бизнеса – 2020», в объеме 344 млрд тенге 9060 предпринимателям выделяли финансирование для улучшения условий реализации проектов. Это позволило повысить доход субъектов и перевести их в группу продуктивно занятых.

В исследованных основных направлениях государственной политики обеспечения занятости населения в Казахстане уточнена политика поддержки высокого уровня занятости, направленная на увеличение продуктивно занятого населения и массового предпринимательства через развитие микрокредитования, профессиональной подготовки и повышение мобильности населения. В области политики поддержки молодежной занятости необходимо предусмотреть различные механизмы, способствующие формированию продуктивной занятости и расширению развития потенциала среди данной перспективной группы трудовых ресурсов.

Выводы по первому разделу. Современное положение рынка труда Казахстана характеризуется в результате активной государственной поддержки относительно высокими показателями занятости и достаточно низким уровнем безработицы. Для обеспечения достойного уровня жизни настало время пересмотреть саму концепцию занятости, необходимо переходить с количественных показателей к качественным критериям оценки эффективности рынка труда. Одним из таких индикаторов, является продуктивная занятость населения, способная обеспечить условия для роста человеческого потенциала.

Государственная политика обеспечения занятости населения в Казахстане меняет свой вектор ориентации на поддержание высокого уровня занятости, увеличение продуктивно

занятого населения и массового предпринимательства через развитие микрокредитования, профессиональной подготовки и повышение мобильности населения. Однако, для реализации целей тысячелетия необходимо поднять уровень жизни, тем самым обеспечить условия для дальнейшего развития человеческого потенциала с учетом новых трендов современного развития.

Во второй главе «Оценка занятости и ее влияния на развитие человеческого потенциала» представлен анализ современного состояния казахстанского рынка труда, который дает не только представление о степени эффективности его функционирования, но позволяет выявить перспективные направления его развития.

Рынок труда как многогранная, неоднородная, динамичная система социально-экономических отношений призван обеспечивать постоянное воспроизводство и эффективное использование человеческого потенциала. С развитием научно-технического, технологического и информационного прогресса роль рынка труда возрастает. Поэтому создание сбалансированного рынка труда с целью восполнения распутивших отраслей экономики высококвалифицированными кадрами становится необходимым в современных условиях.

Замедление темпов роста экономики в последние годы сопровождалось падением цен на нефть и другое сырье, но увеличение количества занятых в экономике не имело серьезного влияния на экономический рост. С 2015 года количество занятых росло в среднем на 50 тысяч в год, тогда как в период с 2010 по 2014 годы количество занятых в среднем росло на 80 тысяч в год, что в два раза ниже 170 тысяч в среднем с 2000 по 2009 годы. Таким образом, количество занятых в настоящее время вернулось к значению 2013 года в 8,6 миллионов. Увеличение количества занятых не имело серьезного влияния на экономический рост ввиду небольших масштабов сокращения и наличия большого числа, занятых в низкопроизводительном сегменте: самозанятые, работники бюджетной сферы, которые составляют половину занятого населения. В 2017 году количество занятых продолжало увеличиваться и росло на 32 тысячи человек, рабочая сила увеличилась приблизительно на ту же величину. Причиной увеличения занятого населения стали демографические изменения, но негибкость рынка труда и общий нестабильный экономический фон отрицательно повлияло на экономический рост.

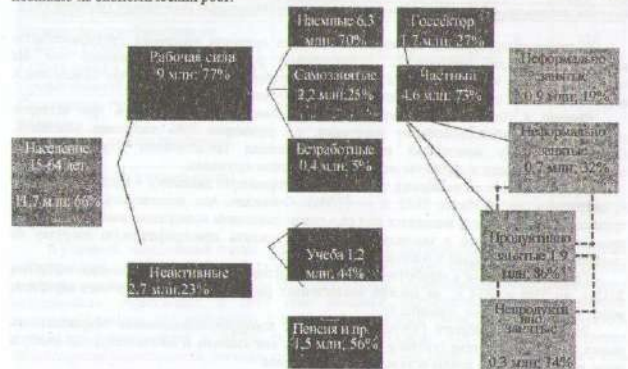


Рисунок 3. Схема распределения трудовых ресурсов (2017г.)
Источник: КС МНЭ, Halyk Finance

² URL: <https://stat.gov.kz/ru/482000>

В конце второй половины 2017 года население Казахстана переслало за отметку в 18 миллионов человек. Это отражает сохраняющуюся тенденцию роста населения. Однако возрастная структура населения претерпевает значимые изменения – значительно растет население трудоспособного возраста 15-64 лет вследствие провала рождаемости и массового оттока населения в 90-х годах прошлого века. Это выражается в сокращении числа молодежи в возрасте примерно 15-25 лет, но отражается в увеличении детей в возрасте до 15 лет и лиц старше 65 лет.

Сегодня уровень экономической активности населения в Казахстане достаточно высок. В 2017 г. численность экономически активного населения составляла 9,03 млн человек, увеличившись за шестилетний период на 0,6%. При этом уровень экономической активности³ незначительно сократился на 0,3 процентных пункта и составил 67,3%.

В численности экономически активного населения 8,59 млн человек классифицируются как занятые экономической деятельностью и 0,44 млн человек – как безработные. По сравнению с 2012 г. численность безработных сократилась на 32,5 тыс. человек, или на 6,8% (см. таблицу 2).

Таблица 2. Основные характеристики рабочей силы, 2012–2017 гг.

Год	Численность, млн чел.				Уровень, в %			
	Население в возрасте 15 и старше	Рабочая сила	в том числе Занятые	Безработные	Лица вне рабочей силы	Участия в рабочей силе	Занятости	Безработицы
1	2	3	4	5	6	7	8	9
2012	12,52	8,98	8,51	0,47	3,54	71,7	67,9	5,3
2013	12,61	9,04	8,57	0,47	3,57	71,7	68,0	5,2
2014	12,70	8,96	8,51	0,45	3,72	70,7	67,1	5,0
2015	12,79	8,89	8,43	0,45	3,87	69,7	66,1	5,1
2016	12,87	9,00	8,55	0,45	3,86	70,0	66,5	5,0
2017	12,96	9,03	8,59	0,44	3,93	69,7	66,3	4,9

Источник: составлено согласно данным Комитета по статистике Министерства национальной экономики РК.

К настоящему времени произошла остановка прироста населения трудоспособного возраста 15-64 лет (таблица 2). Потенциально рост количества занятых мог бы продолжаться, так как рабочая сила (занятые + безработные) равна 9 млн при 12 млн лиц в возрасте 15-64 лет, считающихся населением трудоспособного возраста.

Однако в Казахстане в последние годы сложилась пропорция в три четверти работающих к работоспособному населению, т.е. примерно 25% населения неактивна. Основную группу неактивной категории населения представляют студенты, лица пенсионного возраста и неработающие по тем или иным причинам.

Уровень занятости населения также имеет нисходящую динамику – показатель в 2017 г. сократился до 66,3% (в 2012 г. – 67,9%). Очевидно, что численность населения в трудоспособном возрасте находится под серьезным давлением вследствие демографического провала 1990-х гг., что в последующем может усилить демографическую нагрузку со стороны поколения старше трудоспособного возраста.

Гендерный разрыв в заработной плате за анализируемый период увеличился с 30,5% в 2012 г. до 33% в 2016 г., на многих аналогичных работах мужчинам получают зарплатку выше, чем женщины (см. Таблица 3).

2017 году в рейтинге глобального индекса конкурентоспособности эффективность рынка труда в Казахстане (таблица 4) оценивается как высокая и соответствует 35 месту в мире, что значительно лучше остальных стран региона.

³ Уровень экономической активности – отношение численности экономически активного населения к общей численности населения в возрасте 15 и старше.

Таблица 3. Социально-экономические условия достижения достойного труда

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Производительность труда (темы роста)	102,8	104,9	104,6	100,6	101,8	103,3
Неравенство в распределении доходов (Коэффициент фондов), раз	5,8	5,6	5,7	5,6	5,6	5,9
Гендерный разрыв в заработной плате, %	30,5	38,2	33,0	34,1	33,0	33,6

Источник: составлено согласно данным Комитета по статистике Министерства национальной экономики РК.

В то же время, в рейтинге 2014 года показатели Казахстана были значительно лучше (18 место), т.е. Казахстан пока не в состоянии стабильно обеспечивать конкурентоспособность рынка труда. Ухудшение эффективности рынка труда определяется такими показателями, как: «гибкость определения заработной платы» (-83 позиции к 2014г.), «вливание налогообложения на стимулы к труду» (-33 позиции к 2014г.), «оплата труда и производительность» (-28 позиции к 2014г.), «способность страны привлекать и удерживать таланты» (-23 позиции к 2014г.) и другие.

Таблица 4. Рейтинг эффективности рынка труда

Показатели	Китай	РФ	Казахстан 2017г.	Казахстан 2014г.	Украина
Глобальный индекс конкурентоспособности	27	38	57	42	81
Эффективность рынка труда	38	60	35	18	86
Сотрудничество в трудовых отношениях	50	90	68	53	92
Гибкость определения заработной платы	89	88	105	22	126
Примы и увольнение	24	46	41	29	52
Индикаторы связанные с увольнением	112	76	28	20	49
Влияние налогообложения на стимулы к труду	45	81	62	29	124
Оплата труда и производительность	26	57	50	22	55
Профессионализм менеджмента	53	93	105	79	123
Способность страны удерживать таланты	34	59	80	57	129
Способность страны привлекать таланты	23	77	57	43	106
Участие женщин в рынке труда / мужчины	59	51	28	26	60

Источник: WEF

В условиях замедлившей темпы экономики, государство повысило нагрузку на расходы работодателей на фонд оплаты труда и это видимо негативно отразилось на восприятии участников рынка. С 2017 года с 2% до 5% поступательно увеличиваются отчисления в фонд медицинского страхования, с 2018 года вводятся обязательные профессиональные пенсионные взносы для работников в вредных условиях труда, а также вводятся 5% отчисления работодателей в ЕНПФ от доходов работников. Как следствие, по оценке Министерства национальной экономики, расходы работодателей на фонд оплаты труда повысятся с 16%

в 2017 году до 26% к 2020 году и может привести к дальнейшему ухудшению оценок эффективности местного рынка труда.

При сохранении текущего подхода к рынку труда, когда преимущественно сельское население продолжает оставаться неким буфером, скрывающим за счет самозанятых решающую ситуацию с занятостью, трудно ожидать качественных изменений на рынке труда. В частности, уровень безработицы продолжит снижаться и не исключено, что опустится до 4% в ближайшие годы. Но ценность данного показателя с практической точки зрения невысока. Так, с одной стороны за счет отнесения определенной категории лиц к самозанятым, внешние показатели по рынку труда выглядят вполне прилично. С другой стороны, есть недостаток в квалифицированных кадрах, но он не может быть удовлетворен за счет самозанятых в силу отсутствия у них необходимых компетенций и других факторов.

Несмотря на наличие госпрограмм, нацеленных на повышение занятости, до сих пор нет точного понимания такого рода деятельности как самозанятость, соответственно есть недочеты в оценке их количества. Существенная проблема самозанятых и неформально занятого населения проистекает из значительной доли теневой экономики и замедления формальной экономики.

Занятость населения подразделяется на наемных работников и самозанятых. Доля самозанятого населения последовательно снижается с начала двухтысячных, когда она равнялась 45% относительно общей занятости до 25% к настоящему времени (рис.4). Подсчет числа самозанятых осуществляется статорганами на основе опросов населения. Учитывая тот факт, что они нигде не регистрируются и не платят налогов (определения самозанятых приведены в заключении отчета), точность официальных оценок вызывает большие сомнения, при этом есть вероятность, что их количество выводится по остаточному принципу, для сохранения приемлемого показателя по безработице.



Рисунок 4. Доля самозанятых

Структура самозанятых представлена продуктивно занятыми (1,9 млн) и непродуктивно занятыми, число которых менее 300 тысяч. К непродуктивно занятым относятся лица, имеющие доход в эквиваленте менее 1 прожиточного минимума и представлены категорией лиц, занятых подсобном хозяйстве. Отметим, что и в бытность СССР доля лиц, занятых в подсобном хозяйстве, колебалась на уровне 2,5% от занятых, тем самым можно сказать, что у данного вида деятельности имеются давние корни.

На количество самозанятых существенно повлияла программа по привлечению ораманов. Так, по оценкам, их количество равнялось 1 миллиону человек, и очевидно значительная их часть была учтена при идентификации самозанятых, так как их основная масса была распределена в сельской местности из-за более доступного жилья и где сконцентрирована основная масса самозанятых. Возрастная структура ораманов более чем на 50% представлена лицами трудоспособного возраста, соответственно они увеличивали

предложения на рынке труда в более полмиллиона человек. При этом, менее 10% ораманов трудоспособного возраста имели высшее образование.

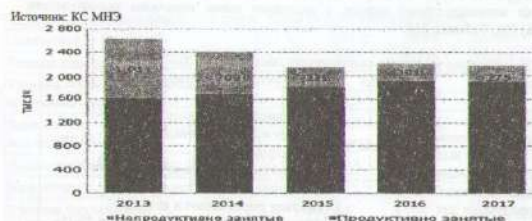


Рисунок 5. Структура самозанятых

Источник: КС МНЭ

Распространение самозанятости в мире достаточно высоко, к примеру, в Румынии, Турции, Греции их доля превышает 30%. В разрезе отраслей доля самозанятых достигает 40% в СХ в Польше, 20% в строительстве в Великобритании, 40% в торговле в Испании, 20% в профессиональной, научной и технической деятельности в Швеции, 18% в сфере гуманитарных услуг в Германии. Но важно отметить, что все самозанятые в западных странах оплачивают налоги после уплаты соцвзносов. В Казахстане для самозанятых кроме как посредством ИП пока нет рабочей модели уплаты налогов ввиду низких доходов самозанятых и здесь видимо есть проблема достаточно затратного администрирования такого рода деятельности. В то же время, с 2018 года внедряется бюджет местного самоуправления на уровне города районного значения, села, поселка, сельского округа и возможно на данном уровне будет проще вывести из тени либо идентифицировать самозанятых, в том числе через аутсорсинг самим самозанятым отдельных видов работ.

Согласно статистическому классификатору в группу продуктивно занятых включаются следующие категории самостоятельно занятых лиц: работодатели, использующие труд наемных работников – не зависимо от уровня среднемесячных доходов; члены производственного кооператива, занятых на индивидуальной основе (зарегистрированных и действующих), занятые в личном подсобном хозяйстве производством продукции частично для потребления, обмена (продажи), занятые в личном подсобном хозяйстве производством продукции только для обмена (продажи) – с уровнем среднемесячных доходов выше величины прожиточного минимума.

В группу непродуктивно занятых включаются следующие категории самостоятельно занятых лиц занятых на индивидуальной основе (бездействующих из числа зарегистрированных и незарегистрированных), неоплачиваемые работники семейных предприятий (хозяйств) – независимо от уровня среднемесячных доходов; члены производственного кооператива, занятых на индивидуальной основе (зарегистрированных и действующих), занятые в личном подсобном хозяйстве производством продукции частично для потребления, обмена (продажи), занятые в личном подсобном хозяйстве производством продукции только для обмена (продажи) – с уровнем среднемесячных доходов ниже величины прожиточного минимума.

Основной группой в структуре продуктивно самозанятого населения являются занятые на индивидуальной основе (зарегистрированные и активно действующие), с доходами выше величины прожиточного минимума (70,2%). Далее следуют самостоятельно занятые в личном подсобном хозяйстве производством продукции для продажи с доходами выше величины прожиточного минимума (23,5%).

Более того, значительную долю непродуктивно самозанятого населения составляют занятые на индивидуальной основе, которые не действуют и не зарегистрированы (47,3%), а также занятые на индивидуальной основе с доходами выше величины прожиточного минимума (19,1%) (см. Таблица 21).

Таблица 5. Углубленная структура самозанятого населения за 2017 г.

Продуктивно занятые	Доля	Непродуктивно занятые	Доля
на индивидуальной основе (зарегистрированные и активно действующие), с доходами выше величины прожиточного минимума	70,23%	на индивидуальной основе (недействительные из числа зарегистрированных и незарегистрированные)	47,3%
в личном подсобном хозяйстве производством продукции для продажи (обмена) с доходами выше величины прожиточного минимума	23,5%	на индивидуальной основе (зарегистрированные и активно действующие) с доходами ниже величины прожиточного минимума	19,1%
работодатели	6,22%	в личном подсобном хозяйстве производством продукции для продажи (обмена) с доходами ниже величины прожиточного минимума	30%
члены кооператива с доходами выше величины прожиточного минимума	0,06%	исполняемые работники семейных предприятий	3,3%
		члены кооператива с доходами ниже величины прожиточного минимума	0,01%

Источник: составлено согласно данным Комитета по статистике МНЭ РК.

Следует особо отметить, что сохранение категории непродуктивно самозанятых является фактором увеличения экономической нагрузки на бюджетную систему страны. К примеру, только 40% самозанятых, зарегистрированных в налоговых комитетах на конец 2016 г., осуществляли отчисления в пенсионный фонд. Остальная же часть (в основном непродуктивно занятые) при своем участии в пенсионной системе в будущем будет получать только базовую минимальную пенсию. Дополнительно существует проблема с потенциально улучшенными экономическими выгодами, которые выражаются в недополучении налоговых поступлений в бюджет.

В ходе работы были широко использованы официальные правительственные документы, законодательные нормативные акты, статистические данные. Проведены сравнительные анализы между рынками труда Республики Казахстан и Кыргызской Республики.

Кыргызская Республика представляет собой суверенное государство, ориентированное на создание такого общества, при котором рыночная экономика социально ориентирована.

Динамика изменения занятости и безработицы в Кыргызской Республике выглядит следующим образом.

По данным Министерства труда, занятости и миграции Кыргызской Республики численность занятых в 2017 г. по сравнению с 2013г. увеличилась на 88,2 тыс. человек и составил 104%, но уровень занятости ниже, чем в предыдущие годы, в связи с увеличением числа населения (таблица 6). Тем не менее, уровень занятости в неформальной сфере растет год от года. Это, в свою очередь, оказывает негативное влияние на социальный статус населения. За отчетный период количество безработных уменьшилось на 31,7 тыс. человек,

соответственно уровень безработицы в 2017 году снизился на 15,4% по сравнению с 2013 годом. Это результат усилий правительства по предотвращению безработицы.

Таблица 6. Основные показатели рынка труда Республики Кыргызстан

Показатели	2013г.	2014г.	2015.	2016г.	2017г.
Занятое население, тыс. чел.	2263,0	2302,7	2352,1	2363,7	2351,2
Уровень занятости населения, в процентах	57,2	57,3	57,7	57,1	55,9
Занятые в неформальной сфере, тыс. чел.	1506,9	1529,01	1592,9	1579,5	1587,6
Доля в численности занятых, %	66,6	66,4	67,7	66,8	67,5
Безработные, тыс. чел.	205,7	201,5	192,2	183,7	174,0
Уровень безработицы, %	8,3	8,0	7,6	7,2	6,9

Источник: данные Национального статистического комитета КР

По данным статистики в течение ряда лет порядка 70—71% трудоспособного населения отнесены к так называемой самозанятой категории. И хотя в мировой практике занятое население классифицируется на две основные категории: занятых по найму (paid employment) и самозанятых (self-employment), в законодательстве Кыргызской Республики дано только определение понятия самостоятельная занятость. Так, в законе «О содействии занятости населения» дается следующее определение: «Самостоятельная занятость — разновидность предпринимательской деятельности лиц, осуществляющих собственный бизнес и обеспечивающих себя работой» [2].

Однако для целей государственной статистики используется другая формулировка — занятость в неформальном секторе [5]. Большинство самозанятого населения, как и безработные, перебивается случайными кратковременными заработками. Поэтому при сложившейся системе учета невозможно однозначно ответить на вопрос, сколько безработных и работающих на самом деле в Кыргызской Республике.

Преодоление кризисных явлений, активизация экономической деятельности, переход к индустриально-инновационному типу производства сегодня требуют от государства выработки нового типа стратегии занятости — т. е. «стратегии развития».

Современное состояние занятости населения характеризуют следующие основные признаки:

- недостаточная степень развития институционально-правового обеспечения занятости, что ведет к сохранению конфликтов на рынке труда;
- преобладание неэффективной занятости, которая выражается в высокой концентрации рабочей силы на убыточных предприятиях, больших масштабах недоиспользования рабочего времени, низкой производительности труда, снижению в общем числе работников доли занятых в высокотехнологичных и научных видах деятельности;
- отсутствие эффективно работающего рыночного механизма трудовых ресурсов, адекватного микроэкономическим преобразованиям;
- потеря квалификации высококвалифицированными кадрами из-за отсутствия реальной связи между уровнем доходов и уровнем профессионализма работников, их перехода в неформальную занятость, миграции за рубеж;
- нарастание разрыва между спросом и предложением квалифицированной рабочей силы;
- ухудшение качественных характеристик имеющихся рабочих мест и медленное создание новых;
- увеличение травматизма и числа профессиональных заболеваний из-за роста доли рабочих мест с неблагоприятными условиями труда;

- обострение проблем трудоустройства отдельных социально-демографических групп населения: молодежи, инвалидов, женщины и др.;
- сохранение на производстве значительных масштабов скрытой безработицы, расширение предложения рабочей силы в «теневой» сфере занятости;
- недостаточно гибкое реагирование на изменения спроса на рабочую силу системой профессионально-технического образования;
- наличие стихийной трудовой миграции рабочей силы внутри страны;
- слабое развитие доступности рынка жилья, что препятствует гибкому перемещению и использованию экономически активного населения;
- отсутствие возможности ускоренного переобучения безработных по требуемым специальностям;
- направление больших потоков трудовой миграции в страны СНГ (прежде всего, в РФ, Казахстан) и другие страны дальнего зарубежья;
- значительный объем нелегальной трудовой миграции и отсутствие механизмов по возвращению трудящихся-мигрантов, незаконно выходящих на территории других стран, в места их постоянного проживания;
- отсутствие единой автоматизированной информационной базы по вопросам занятости населения.

Третья глава «Совершенствование механизмов формирования продуктивной занятости». Проблема государственного регулирования и продуктивной занятости населения является актуальной не только в теоретическом плане, но и в практическом отношении.

Для управления и эффективного регулирования и обеспечения продуктивной занятости населения необходимо иметь полную, своевременную и достоверную информацию о состоянии рынка труда и происходящих в нем изменениях с целью определения его перспектив развития.

Поэтому актуальным становится прогнозирование параметров рынка труда и занятости на основе разработки экономико-математических моделей и их апробации в реальном процессе, учитывая их адекватность и достоверность.

На сегодняшний день существуют широкий вариант методов анализа и прогнозирования экономических систем, особое место среди которых занимает экономико-математическое моделирование. С помощью данного метода осуществляется анализ, с целью осмысления рынка и как следствие анализа вырабатываются необходимые инструменты и методы для его регулирования.

Для разработки экономико-математической модели прогнозирования рынка труда нами было собрано и проанализировано показатели занятости и основные факторы, влияющие на занятость за 2000-2017 гг. в целом по РК.

Для того, чтобы уловить установившуюся тенденцию изучению были подвергнуты годовые значения указанных показателей, начиная с 2000 по 2017г. Таким образом, мы располагали информацией за 17 лет.

Расчитав прогнозные значения X1 - Трудоспособное население; X2 - Безработные; X3 - Среднедушевые номинальные денежные доходы населения; X4 - Инвестиции в основной капитал; X5 - Инвестиции из-зарубежа; X6 - Среднемесячная зарплата на примере РК, на основе метода экстраполяции нами был сделан прогноз численности занятых по Республике Казахстан до 2022г.

По результатам прогноза показательно, что численность занятых по найму в РК в 2026 году по сравнению с 2016 годом увеличится на 28,6%, а численность занятых по РК увеличится на 26,8%, с учетом влияния указанных факторов в динамике (рисунок 6)

В результате обработки исходных данных на компьютере в среде EXCEL нами были получены зависимости. Как видно из графиков, динамика изменения количества занятого населения имеет тенденцию роста, который отражен в тренде.

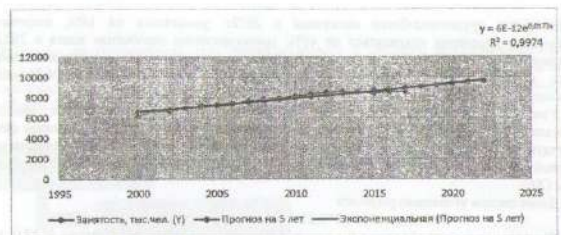


Рисунок 6. Тенденция изменения занятости населения в РК, тыс. чел.
Примечание: Составлен автором

Экспоненциальная форма тренда имеет вид $Y = ak^x$, где константа тренда k выражает темп изменения в количестве раз.

При $k > 1$ экспоненциальный тренд показывает тенденцию все более ускоряющегося развития (рост рентабельности продукции, %). Такой рост может продолжаться лишь на небольшом отрезке времени, поскольку он неизбежно приводит в противоречие с имеющимися ресурсами. При $k < 1$ экспоненциальный тренд показывает тенденцию все более замедляющегося процесса.

Анализ прогнозных значений позволит сделать следующие выводы (таблица 7): занятость населения РК в 2022 г. увеличится на 12%.

Таблица 7. Экспоненциальная форма тренда занятости населения РК

№	Показатели	Значение R ²	фактически	прогноз					Темп изменения %
				2017 г	2018 г	2019 г	2020г	2021г	
1	Занятость населения, тыс. чел.	0,9974	8585,2	9065,9	9205,0	9344,0	9483,1	9622,2	112
2	Трудоспособное население, тыс. чел. (X1)	0,9955	11675,1	12623,0	12866,8	13110,5	13354,2	13597,9	116
3	Безработные, чел. (X2)	0,9801	442,3	358,5	335,4	312,4	289,3	266,3	60
4	Среднедушевые номинальные денежные доходы населения, тенге(X3)	1	81 529	80109	84713	89317	93921	98525	121
5	Инвестиции в основной капитал, млн. тг.(X4)	0,7876	8770572	8567736	9034147	9500557	9966967	10433378	119
6	Инвестиции из-зарубежа, тыс.тг. (X5)	1	57693906	172033	6524189	5876346	7228502	7580658	112
7	Среднемесячная зарплата,тг(X6)	1	150 827	151185	159627	168069	176511	184953	123

Примечание: С помощью программы Excel расчитан автором

Темпы роста трудоспособного населения в 2022г. увеличатся на 16%, количество безработного населения сократится на 40%, среднемесячная заработная плата в 2022 г. выше значения 2018г 23%. Для оценки связей между переменными т.е. определения влияния одного набора переменных (X) на другой набор (Y)- проведен корреляционно-регрессионный анализ.

Уравнение регрессии построено на основе переменных факторов: динамика трудоспособного населения (X1), изменение безработного населения (X2), динамика объема среднедушевого номинального денежного дохода населения (X3), динамики инвестиций в основной капитал (X4), динамика инвестиций из-за рубежа (X5) и среднемесячной заработной платы (X6).

Далее пишем уравнение регрессии

$$Y = 6942,0 + 13597,9 * 0,22 + 266,3 * (-2,8) = 9187,9 \text{ тыс. человек}$$

В результате многофакторной модели количество занятых в РК равно 9187,9 тыс. человек. Исходя из анализа полученных зависимостей, нами были отброшены уравнения, которые придавали бы прогнозируемым значениям отрицательные величины, что не соответствует логике. Рост занятости населения за 2018-2022гг. составит 7%. Такая тенденция свидетельствует о поступательном устойчивом развитии РК в ближайший 5 лет.

В целом, необходимо отметить, что в условиях рыночной экономики проблема занятости становится особенно актуальной для всех стран [13], к которым относится и Республика Казахстан. За последние годы в стране темпы роста численности трудовых ресурсов опережают темпы прироста количества рабочих мест.

Тяжелые ситуации на рынке труда развивающихся стран, вызванное переходом к рыночной экономике [113, С.178-223], характеризуется высоким уровнем безработицы, низким производственно-экономическим потенциалом, ограниченностью возможностей расширения сферы использования труда, слабой финансово-бюджетной базой.

Такая ситуация при экономической отсталости развивающихся стран настоятельно требует необходимость разработки приоритетных направлений регулирования занятости населения.

Изучив существующие проблемы занятости населения, предлагаем приоритетные направления государственного управления занятости населения Республики Казахстан:

- поддержка и мотивация выпускников вузов;
- мониторинг существующих рабочих мест во всех отраслях и сферах экономики страны;
- повышение квалификации рабочей силы, в особенности молодых кадров;
- консультирование и профессиональная подготовка безработной молодежи с целью подготовки к трудовой деятельности, предпринимательству;
- распределение рабочих мест для молодых специалистов;
- поддержка и стимулирование предпринимательской деятельности в производственных и трудоских отраслях, в особенности в сельских регионах страны;
- поощрение самозанятости и малого сектора экономики;
- мотивация специалистов и квалифицированной рабочей силы во всех сферах экономики;
- своевременное восстановление трудоских предприятий с высоким инновационным потенциалом;
- разработка Национальной Программы «Поощрение труда квалифицированных и молодых специалистов в Республике Казахстан»;
- предоставление государственных льгот работодателям, которые проводят внутрифирменную политику по расширению возможности трудоустройства, а также инвестированию в человеческий капитал при перемещении сотрудников из одной компании в другую;
- повышение роли «экономики, основанной на знаниях».

В целом, на сегодняшний день развитие малого и среднего предпринимательства, которое охватывает все большую часть занятых, является важным направлением регулирования занятости населения в РК, тем самым создавая существенную долю валового внутреннего продукта страны и являясь гарантом (рисунок 7):



Рисунок 7. Результаты продуктивной деятельности МСП
Составлено автором

Таким образом, к числу важнейших принципов, которые свойственны странам с переходной экономикой, относятся: активная роль государства при решении вопросов занятости населения, поддержка предпринимательской деятельности и развитие самостоятельности населения, своевременное решение проблем безработицы, социально-экономическая безопасность населения, инвестиции в человеческий капитал, а также формирование законодательной и институциональной базы взаимодействия интересов труда и капитала под контролем государства.

В современных условиях конкурентные преимущества экономики, возможности ее модернизации напрямую определяются накопленным в стране и задействованным человеческим потенциалом.

Особое значение приобретает накопление каждой страной человеческого капитала, и это наглядно подтверждается международной практикой развитых стран с инновационно-технологической экономикой [205].

При этом немалое внимание должно уделяться высокой квалификации работников. Данное направление должно стать одним из наиболее важных факторов, направленных на усиление продуктивности занятости.

Считаем, что необходимыми мерами по повышению уровня продуктивной занятости на национальном (местном) и наднациональном уровнях являются следующие:

- активная подготовка квалифицированных и конкурентоспособных рабочих;
- гарантии трудоустройства выпускников профессионально-технических училищ после окончания обучения (на основе предварительного договора в течение процесса обучения);
- поднятие престижа рабочих профессий (в АПК и промышленности);
- налаживание партнерских отношений между образовательными учреждениями и потребителями образовательных услуг и т.д.
- внедрение обязательных производственных стажировок и на базе учебных заведений не менее трех месяцев (применение опыта стран-членов ЕС). Отсутствие стажировки свидетельствует о незаконности образовательной программы.

Таблица 8. Меры по повышению продуктивной занятости по видам трудовых отношений

1	2	3
Неограниченные временем постоянные трудовые договоры	Низкий	Политика должна акцентироваться на секторах и специализациях, которые подвергаются риску низкой оплаты и бедности по месту работы.
Неполный рабочий день	Низкий	Поощрять работодателей к тому, чтобы работникам неполного рабочего дня предлагали такое же обучение и возможности для развития как работникам занятым на полный рабочий день и что условия труда были выгодными.
Маргинальная работа и работа неполного рабочего дня	Средний	Политика на рынке труда должна поощрять переход от непроизвольной работы неполного рабочего дня на полный рабочий день. Политика должна акцентироваться на выгоде от овладения и порогах оплаты в случай предельной работы неполного рабочего дня
Срочная работа	Средний	Акцент политики должен быть сделан на обеспечение равного отношения на рабочем месте и предотвращение злоупотреблений, также следует поощрять переходы на открытые по содержанию трудовые договоры
Работа на себя	Средний	Инспекционные меры на рынке труда должны быть направлены на борьбу с поддельной самостоятельной занятостью
Временная агентская работа	Средний/высокий	Коллективные переговоры обеспечивают хорошую защиту для рабочих временных агентств в некоторых странах. В странах, не имеющих это, правительство должно работать с учреждениями и работодателями, гарантировать, что директива временной работы агентства реализуются правильно и то, что бы переход на работу на постоянной основе поощрялся
Неофициальная и нерегистрируемая работа	Высокий	Инспекционные меры на рынке труда должны быть направлены на решение именно данного вида непродуктивной занятости. Обеспечение информацией и стимулами формализующие работу, такие как поручительство, может быть эффективным.

Примечание – Составлено автором

В качестве одного из методов повышения продуктивной занятости и рисков в системе социально-трудовых отношений выступает трудовая мобильность. Мобильность может рассматриваться как промежуточный этап для перехода на продуктивную занятость (рисунок 8).

Согласно предложенному нами подходу, в качестве основных критериев, снижающих риски работника в сфере занятости, могут служить:

- соблюдение социальных прав непродуктивно занятых;
 - наличие гарантированного профессионального роста и мобильности для работника.
- Учитывая характер усиления процесса непродуктивной занятости на рынке труда страны, необходимо выработать механизм эффективной реализации государственной политики занятости населения. Существует острая необходимость совершенствования отдельных инструментов регулирования рынка труда. В частности, требуется изменение механизма активизации продуктивной занятости, способной создать условия для развития человеческого потенциала.



Рисунок 8. Механизм перехода от непродуктивной занятости к продуктивной

Примечание – Составлено автором
- Решение данной задачи видится в разработке прогнозной модели единого рынка труда страны. Ее целью является получение прогнозных данных о спросе и предложении рабочей силы (рисунок 9).



Рисунок 9. Структура прогнозной модели рынка труда страны

Примечание – Составлено автором

Прогнозная модель состоит из двух взаимосвязанных частей – прогноз потенциального предложения и прогноз потенциального спроса на рынке труда РК. Каждая часть баланса формируется самостоятельно на основе статистической информации, предоставляемой местными органами власти и республиканскими органам. Она содержит информацию обо всех участниках рынка труда. Также она позволяет определить четкую картину как негативных, так и позитивных факторов, влияющих на дисбаланс рынка труда. Она сможет определить уровень непродуктивности занятости отдельного региона и выработать соответствующие меры способные повысить ее продуктивности.

В этой связи, основными задачами государственных органов занятости должны стать:
- изучение динамики процесса самозанятости на внутри-региональных рынках труда;
- выяснение основных причин непродуктивности занятости и выявление существующих преград перехода на продуктивную занятость.

Однако на наш взгляд, контроллирование видов занятости (продуктивной и непродуктивной) должна стать работой новых вновь создаваемых специализированных департаментов.

Предлагаемый механизм является средством оценки сбалансированности рынка труда и источником информации для органов государственной, исполнительной, региональной власти, использующих ее при разработке социально-экономической политики и оценке ее эффективности.

Разработанный механизм формирования продуктивной занятости позволяет расширить эффективные направления занятости с учетом стратегий развития рынка труда страны и развития отраслей экономики (таблица 9).

Таблица 9. Мероприятия по разработке прогнозной модели рынка труда страны

Этапы проектировки прогнозной модели рынка труда	
Содержание	Меры
Этап 1	
Прогноз баланса потенциального предложения и спроса рабочей силы разрабатывается в соответствии с целями Государства	1) оценка сбалансированности потенциального предложения на спрос на рабочую силу;
	2) выявление структурных пропорций предложения и спроса на рынке труда;
Методика расчета прогноза баланса потенциального спроса и предложения рабочей силы	3) выявление направлений развития рынка труда с учетом стратегий развития отдельных сфер и видов экономической деятельности;
	4) повышение эффективности регулирования процессов формирования и использования трудовых ресурсов, а также принятия управленческих решений
Информационное обеспечение разработки прогноза баланса потенциального спроса рабочей силы и потенциального предложения на рынке труда	1) данные отчетного баланса трудовых ресурсов;
	2) прогноз социально-экономического развития на долгосрочную перспективу, очередной финансовый год или период;
	3) экспертные оценки о потребности регионального рынка труда в кадрах, формам собственности и профессиональному разрезе, вследствие происходящих структурных изменений в экономике;
	4) данные государственной статистики и миграционной служб
Этап 2	
Первая часть прогнозной модели сбалансированности регионального рынка труда –	1) данные о среднегодовой численности занятых по форме собственности и виду экономической деятельности, уровню образования, профессии и квалификации;
	2) количество вакантных рабочих мест по форме собственности и виду экономической деятельности, уровню образования,

прогноз потенциального спроса рынка труда включает показатели наличия, количества создаваемых и ликвидируемых рабочих мест в прогнозируемом периоде.	профессии и квалификации;
	3) количество высвобождаемых рабочих мест по причинам естественного и механического выбытия из экономики (выход на пенсию, инвалидность, миграция) по форме собственности и виду экономической деятельности, уровню образования, профессии и квалификации;
Вторая часть прогнозной модели сбалансированности регионального рынка труда – прогноз потенциального предложения рабочей силы характеризует распределение численности трудовых ресурсов на следующие категории: население занятое и не занятое в экономике.	4) количество создаваемых рабочих мест по форме собственности и виду экономической деятельности, уровню образования, профессии и квалификации;
	5) количество ликвидируемых рабочих мест, вследствие их морального износа или отсутствия общественной необходимости.
Расчет показателя потенциального спроса рабочей силы	1) Территориальный орган службы государственной статистики по странам: среднегодовая численность занятых в экономике по формам собственности и видам экономической деятельности; общая численность безработных по уровню образования (рассчитанная по методологии МОТ); численность уволенных в связи с ликвидацией организации по уровню образования, профессии и квалификации (сокращение численности или штата работников);
	2) Министерство труда и занятости населения: численность зарегистрированных безработных по уровню образования, профессии и квалификации, в том числе численность инвалидов трудоспособного возраста, профессии и квалификации; численность лиц, стремившихся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва по уровню образования, профессии и квалификации; численность лиц, вступивших в трудоспособный возраст, ищущих работу впервые, желающих работать в свободное от учебы время; численность лиц моложе трудоспособного возраста, желающих работать в свободное от учебы время; - численность лиц старше трудоспособного возраста, желающих работать по уровню образования, профессии и квалификации;
	3) Министерство образования: численность выпускников по уровню образования, профессии и квалификации (учащихся, студентов, аспирантов, докторантов трудоспособного возраста, обучающихся с отрывом от производства);
	4) Управление миграционной службы: численность трудовых мигрантов по уровню образования, профессии и квалификации; численность иностранных трудовых мигрантов по уровню образования, профессии и квалификации; численность лиц, выбывших с территории области на постоянное место жительства или к месту работы из числа постоянного населения;
Расчет показателей потенциального предложения рабочей силы	- по видам экономической деятельности;
Примечание – Составлено автором	- по формам собственности;
	- по профессиям и квалификации;
	- по уровню образования в соответствии с классификацией

В целях составления прогноза источниками информации служат сведения, ежегодно предоставляемые в министерство труда и занятости населения страны.

Общий показатель (Q), характеризует также и наличие непродуктивно занятых и рассчитывается как сумма:

- рабочих мест для выполнения работы по найму за вознаграждение, а также рабочих мест, приносящих доход не по найму (самостоятельно или с одним, или несколькими партнерами), как с рабочими местами для привлечения, так и без привлечения наемных работников;

- рабочих мест без оплаты (помощники на семейном предприятии);
- рабочих мест, на которых занятые временно отсутствовали на работе из-за болезни, ежегодного отпуска или выходных дней, обучения, учебного отпуска, отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы по инициативе администрации, участия в забастовках, других подобных причин;

- рабочих мест, занятых в домашнем хозяйстве производством товаров и услуг для реализации, включая занятых в хозяйствах населения производством сельского, лесного хозяйства, охоты и рыболовства для реализации, для которых эта работа являлась основной (независимо от количества отработанного времени).

Расчет показателей рынка труда исчисляется в среднегодовом значении с разделением по видам экономической деятельности, формам собственности, профессиям и квалификациям, уровню образования распределяется в соответствии указанной информации.

Используя прогнозную модель можно не только оценить установление баланса на рынке труда, но и выявить негативно влияющие на него факторы, приводящие к дисбалансу. Чтобы получить наиболее адекватную прогнозную модель сбалансированности необходимо выполнить основные требования:

- региональный масштаб исследования;
- модель сбалансированности использовать для городских и сельских территорий в отдельности из-за специфики функционирования рынка труда;
- непосредственное обращение к работодателям;
- обследование наличия и структуры спроса на рабочую силу и предложения рынка труда;

- прогноз должен соответствовать классификации профессий, специальностей и квалификаций;

- содержание программы мониторинга должно соответствовать целям исследования;
- мониторинг проводится ежегодно с целью корректировки показателей и возможно принимающих управленческих решений;

- итоговая сводная таблица должна содержать две части: потенциальный спрос на рабочую силу и потенциальное предложение рынка труда с распределением: на город и село; по видам экономической деятельности, уровню образования, профессии и квалификации.

Оценка сбалансированности рынка труда. При осуществлении оценки сбалансированности рынка труда необходимо сопоставить их значения (Q и S).

Рынок труда считается сбалансированным, если итоговое значение прогнозного обобщенного показателя спроса на рабочую силу равно итоговому значению показателя предложения в прогнозном периоде:

$$Q = S$$

Уравнение позволяет определить уровень сбалансированности рынка труда: при $Q < S$ имеет место избыток рабочей силы; $Q > S$ – дефицит; $Q = S$ – рынок труда сбалансирован.

Таким образом, для обеспечения занятости трудоспособного населения страны, а также для формирования продуктивной занятости необходима разработка эффективных практических мер.

Основные направления улучшения продуктивной занятости в республике включают:

- преодоление перекоса в уровне занятости в неформальном секторе;

- усиление и расширение функций службы занятости, которая сможет обеспечить потребность как работодателя, так и работника;

- использование временных трудовых договоров как промежуточного этапа в переходе к продуктивной занятости, реформирование политики занятости и системы образования в рамках интеграционного объединения;

- усиление института профсоюза, в том числе возмещение непродуктивно занятых в профессиональные союзы для защиты интересов работников.

Для обеспечения сбалансированности рынка труда страны необходимо адаптировать модель рынка труда и обеспечить расширение структуры функций государственного регулирования на региональных рынках труда. Реализация данных функций предполагает использование современных инструментов прогнозирования, стратегического анализа и концепции достойного труда МОТ, при разработке мер содействия продуктивной занятости населения региональными органами государственного управления. Сама модель должна сфокусировать внимание на ключевых тенденциях и проблемах реализации региональной политики содействия продуктивной занятости населения, а также построить возможные сценарии развития ситуаций с учетом изменений в соответствующих региональных программах.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Выполненные исследования позволяют сделать следующие выводы и предложения:

Исследование сущности и содержания организационно-экономического механизма управления занятостью населения выявило, что, во-первых, в экономической науке понятие «механизм» пришло из технической сферы, где механизм определяется как внутреннее устройство (система звеньев) машины, прибора, аппарата, приводящее их в действие; во-вторых, в теории «механизм» используется в сочетании терминологией «экономический», «хозяйственный», «организационный» и др. При этом понятия ассоциируются с управлением; в-третьих, в экономическом словаре понятие «механизм» трактуется как «последовательность состояний, процессов, определяющих собой какое-нибудь действие, явление, или же система, устройство, определяющее порядок какого-нибудь вида деятельности»;

В результате анализа и изучения организационно-экономического механизма экономического процесса нами была предложена структура и определены организационно-экономического механизма регулирования занятости населения (в виде схемы).

Для решения практических вопросов, связанных с формированием рынка труда, изучение экономических теорий, касающихся категорий занятости и рынка труда, привело нас к выводу о том, что в условиях Казахстана и всех переходных экономик, где трудовой потенциал считается одним из основных условий экономического роста, внедрение кейнсианской теории занятости в части государственного регулирования (как организационно-экономический механизм) является наиболее эффективным, которая заключается:

- в снижении процентов на кредиты под влиянием государства, что приведет к росту инвестиций (кредитный механизм);

- в росте государственных инвестиций и увеличении государственных закупок товаров (бюджетный механизм).

Создание эффективно функционирующего организационно-экономического механизма регулирования занятости населения страны, базируется на институциональных и методических способах управления занятостью.

Развитая рыночная экономика в процессе ее эволюции сформировала имманентный институциональный каркас, который включает: нормативно-правовое обеспечение трудовых отношений; государственные институты на рынке труда (государственная служба занятости, система образования и профподготовки, инспекция труда, социальная защита); негосударственные институты (профсоюзы, объединения работодателей и наемителей,