

Министерство образования и науки Республики Казахстан

Инновационный Евразийский университет

Сальникова А.А.

**«Управление занятостью экономически активного населения на
региональном уровне»**

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

специальность 6М050600 – «Экономика»

Павлодар 2015

Министерство образования и науки Республики Казахстан

Инновационный Евразийский университет

Департамент «Экономика и менеджмент»

«Допущен (а) к защите»

директор департамента

_____ **Ж.К.Алтайбаева**

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

**На тему: «Управление занятостью экономически активного населения
на региональном уровне»**

по специальности: 6М050600 - Экономика

**Магистрант
группы Эк-202м**

А.А. Сальникова

**Научный руководитель,
д.с.н., к.э.н., профессор**

С.Г. Симонов

Павлодар 2015

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	19
1 Теоретические аспекты управления занятостью населения.....	22
1.1 Занятость: сущность, роль и место в системе экономических	
1.1.1 категорий.....	22
1.1.2 Виды и формы занятости	
2.....	26
1.1.3 Управление занятостью: системный подход.....	
3.....	32
1.1.4 Государственная политика "полной" занятости: зарубежный и	
4.1.1 отечественный опыт.....	37
2.1.2 Практика управления занятостью населения крупного	
промышленного региона Республики Казахстан.....	56
2.1.3 Современное состояние рынка рабочей силы Павлодарской области	
1.1.3.1 и оценка уровня занятости ее населения	56
2.1.3.2 Анализ существующего механизма управления занятостью	
2.1.3.2.1 экономически активного населения исследуемого региона.....	63
2.1.3.2.2 Выявление слабых звеньев механизма управления занятостью в	
3.1.3.2.2 Павлодарской области как его потенциальных резервов.....	72
3.1.3.2.2.1 Совершенствование управления занятостью населения	
исследуемого региона.....	81
3.1.3.2.2.2 Мероприятия, проводимые государством по содействию занятости	
1.1.3.2.2.2.1 экономически активного населения.....	81
3.1.3.2.2.2.2 Разработка мероприятий по совершенствованию управления	
2.1.3.2.2.2.2.1 занятостью экономически активного населения Павлодарской	
области	88
Заключение.....	99
Список использованных источников.....	104
Графическая часть.....	106

ВВЕДЕНИЕ

Одним из показателей рынка труда является занятость населения.

Занятость как экономическая категория представляет собой совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности, выражающую меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей работающих, личных потребностей, личных интересов в оплачиваемых рабочих местах.

Занятость является одной из существенных характеристик экономики, благосостояния народа - характеристикой удовлетворенности спроса на рабочую силу или фактической реализации предложения труда.

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что необходимость реализации новой политики в сфере рынка труда и занятости обуславливается глобализацией и в этой связи необходимостью формирования качественно иного подхода и взгляда на человеческие ресурсы страны. В современных условиях одной из приоритетных задач развития региона является повышение его конкурентоспособности. Условием эффективного функционирования и стабильности экономики выступает необходимость разработки социального законодательства в сфере трудовых отношений. Кризис социальной сферы, потеря мотивированной субъективной базы рыночного механизма, обострение социально-трудовых отношений делают необходимым теоретический поиск новых инструментов и механизмов, способствующих дать импульс социальной динамике, без которой невозможно не только утверждение рыночных отношений, но и достижение эффективности проводимых реформ. Основанием этих процессов должно стать формирование цивилизованного рынка труда. Степень разработанности научных знаний о закономерностях функционирования рынка труда во многом предопределяет плодотворность их использования для решения практических задач.

Цель и задачи исследования. Целью исследования является теоретическое обоснование и разработка направлений реформирования управления занятостью экономически активного населения на региональном уровне на материалах Павлодарской области, а также механизмов ее реализации в рамках повышения социально-экономической эффективности.

Достижение поставленной цели потребовало решения следующих задач:

- описать занятость: сущность, роль и место в системе экономических категорий;
- изложить виды и формы занятости;
- рассмотреть управление занятостью: системный подход;
- исследовать государственную политику "полной" занятости: зарубежный и отечественный опыт;
- описать современное состояние рынка рабочей силы Павлодарской области и провести оценку уровня занятости ее населения;
- провести анализ существующего механизма занятости населения исследуемого региона;
- исследовать резервы улучшения механизма управления занятостью в

Павлодарской области;

- разработать мероприятия по совершенствованию управления занятостью населения Павлодарской области;
- исследовать мероприятия, проводимые государством по содействию занятости экономически активного населения.

Объектом исследования является функционирующая региональная система управления занятостью населения.

Предметом исследования выступает механизм регулирования занятости населения в Павлодарской области.

Научная новизна результатов исследования заключается в теоретическом обосновании и в разработке направлений реформирования управления занятостью экономически активного населения на региональном уровне, а также организационно-экономических механизмов ее реализации на местном и республиканском уровнях, отличающееся более полным учетом территориальной организации регионального экономического развития.

В условиях многоукладной структуры форм собственности коренным образом изменяются формы, структуры и содержание занятости, а также отношение людей к трудовой деятельности, их мотивация к труду.

На занятость населения существенное влияние оказывает структура производства.

Начатая в Казахстане в начале 90-х годов экономическая реформа по трансформации форм собственности и структурной перестройке производства привела к значительным структурным сдвигам в занятости населения республики, которые могут быть охарактеризованы показателями занятости на региональных рынках труда.

В этой связи актуальным становится региональный аспект исследуемой проблемы.

Исследование темы на материалах и данных отдельного региона продиктовано также острой необходимостью изучения проблем регулирования рынка труда с учетом специфических условий республики, так как без их учета не может быть выработана эффективная политика становления рынка труда.

В настоящее время требует дальнейшего изучения и осмысления проблема форм и методов регулирования рынка труда в общеэкономическом и конкретно-историческом разрезах. Социальные ожидания в условиях рынка обостряют проблему формирования эффективной занятости на микроуровне (внутренний рынок труда) и макроэкономической государственной политики занятости, выявляют тенденции и противоречия этих процессов, возможные пути разрешения последних. В теории рыночной экономики доминирует теория занятости: классическая теория (основоположники — экономисты, классики Д. Рикардо, Д. Стюарт Милль,); кейнсианская теория (Д.М.Кейнс); неоклассическая (М.Фридман). Вклад в развитие неоклассической теории занятости внесли Ф. Хайек, П. Хейке, А. Филлипс и другие. Они определили теоретические и методологические направления формирования и регулирования трудовых отношений в условиях рыночной экономики.

Проблемы регулирования рынка труда, занятости и безработицы в переходный период стали предметом изучения казахстанских и российских ученых: Б. Бреева, М. Бельгибаева, А. Волкова, Н.Вишневской, Х. Жаркешева, М. Кенжегузина, А. Кошанова, Ж. Коргасбаева, Н. Мамырова, М. Мельдахановой, Н. Омарова, и других. В их работах приводится анализ различных элементов и факторов рынка труда, выявляются взаимосвязи и тенденции его развития в современных условиях, разрабатываются основные вопросы воспроизводства рабочей силы и механизма его регулирования, ставятся актуальные проблемы теоретического и практического характера.

Практическая значимость исследования. Внесенные автором предложения по совершенствованию трудовых отношений в Павлодарской области в условиях развивающегося рынка труда могут быть использованы республиканскими и региональными государственными органами в их практической деятельности.

Теоретические и методологические основы исследования. Информационную базу, методологию и методику исследования составили Стратегия "Казахстан 2050", Законодательные и нормативные акты Президента РК и органов государственной власти, Правительства и Парламента РК, а также статистические материалы Министерства здравоохранения и социального развития РК, Комитета статистики Министерства Национальной экономики РК, а также фактические данные и научные материалы, опубликованные в отечественных и зарубежных монографических исследованиях, материалы международных организаций и другие справочные и инструктивные материалы.

Информационной базой исследования послужили данные Департамента статистики Павлодарской области, данные Управления координации занятости и социальных программ Павлодарской области, результаты проводимых социологических обследований по проблемам занятости населения и проблемам взаимодействия рынка труда.

1 Теоретические аспекты управления занятостью населения

1.1 Занятость: сущность, роль и место в системе экономических категорий

Рынок труда – это один из ключевых элементов рыночной экономики. Он, в свою очередь, делает актуальной проблему воспроизводства трудовых ресурсов. Рынок труда является системой общественных отношений, где согласованы интересы работодателей и наемной рабочей силы.

Рынок труда – безусловно, является важной и многоплановой сферой как экономической, так и социально-политической жизни общества. На рынке труда оценивается стоимость рабочей силы, определяются условия ее найма, в том числе величина заработной платы, условия труда, возможность получения образования, профессионального роста, гарантии занятости. Рынок труда отражает основные тенденции в динамике занятости и ее основных структурах (отраслевой, профессионально-квалификационный), т. е. в общественном разделении труда, мобильность рабочей силы, масштабы и динамику безработицы. Рынок труда имеет следующие цели: во-первых, удовлетворение профессионально - трудовых и жизненных интересов экономически активного населения, что включает социальную защиту, и снабжение народного хозяйства необходимыми ему кадрами; во-вторых, достижение максимально полной и минимально непрерывной занятости, с учетом потребности в частичной рабочей неделе, скользящем графике рабочего дня [1].

Рынок труда – то поток непрерывно движущейся рабочей силы, чей количественный и качественный состав постоянно изменяется, также меняется и спрос на рабочую силу, в силу того, что производство расширяется, модернизируется, и такие структурные изменения требуют специальной квалификационной подготовки работников, изучения ими новых современных профессий. Рынок труда можно разделить на два основных сегмента: рынок первичных и независимых рабочих мест и рынок вторичных рабочих мест. В первом сегменте заняты работники, имеющие высшее и среднее специальное образование, административно-управленческий персонал, высококвалифицированные рабочие, это наиболее высокооплачиваемые группы, занятость которых стабильна и гарантирована и рабочие средней квалификации, административно-вспомогательный персонал, инженерно-технические работники, имеющие относительно высокий уровень зарплаты и некоторые гарантии занятости. Второй сегмент, который состоит из вторичных рабочих мест, не требует специальной подготовки и высокой квалификации, он представлен неквалифицированными рабочими, работниками обслуживания, низшей категорией служащих.

Рынок труда представлен трудовыми ресурсами, которые потенциально могли бы участвовать в производстве товаров и услуг, Они имеют важное значение в условиях рыночной экономики, поскольку интегрируют такие категории, как экономически активное население, включающее занятых и безработных лиц, и экономически неактивное население в трудоспособном

возрасте (лица пенсионного возраста, которые продолжают трудиться, занятые поисками работы и готовы преступить к ней, лица моложе 16 лет, занятые в экономике).

Для наглядного отображения ситуации на рынке труда представим схему размещения трудовых ресурсов в соответствии с рисунком 1.1

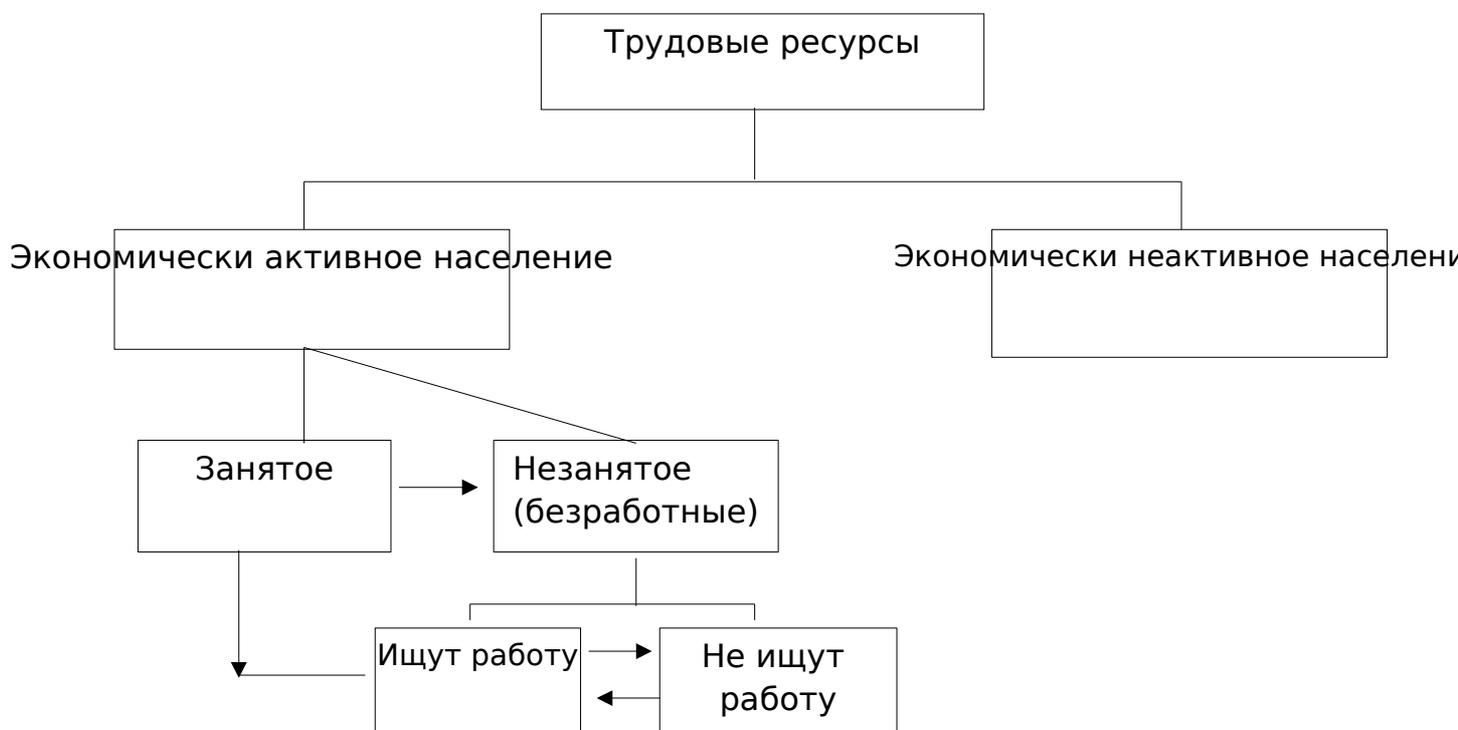


Рисунок 1.1 - Схема размещения трудовых ресурсов на рынке труда

Основные элементы рынка труда - это субъекты рынка труда, правовые аспекты, регламентирующие отношения субъектов на рынке труда; конъюнктура рынка труда; систему социальной защиты и др. [2].

Основными субъектами рынка труда являются работодатели и наемные работники. Работодатель – наниматель, который может быть представлен различными "фигурами" в зависимости от узаконенной структуры отношений собственности. В качестве работодателя могут выступать государственные предприятия, акционерные общества, общественные организации, частные предприятия, хозяйственные ассоциации, кооперативы, совместные предприятия, индивидуальные наниматели и т.п. Наемные работники - это свободные трудоспособные граждане, для которых работа по найму является главным источником средств существования и индивидуального воспроизводства. Для работодателей наемные работники представляют различную ценность в зависимости от пола, возраста, квалификации, социального статуса, и ряда социально приобретенных качеств (ответственности, исполнительности, дисциплинированности, предприимчивости и др.) [4].

В основе функционирования рынка труда лежат несколько принципиальных положений. Во-первых, это совокупность экономических

отношений между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда. На практике общее или структурное равновесие спроса на рабочую силу и ее предложение труднодостижимо. Предложение рабочей силы есть потребность различных групп трудоспособного населения в получении работы по найму и, как следствие, источника средств существования.

Спрос на рабочую силу отражает потребность экономики в определенном количестве работников на каждый данный момент времени. Спрос на труд является важнейшим показателем, в котором скрыто множество экономических явлений и процессов, порождающих этот спрос, он возникает в силу наличия рабочих мест. Во-вторых, это место пересечения разнообразных экономических и социальных интересов и функций. В-третьих, если рассматривать с позиций предприятий – область взаимоотношений и взаимодействия его сотрудников, т.е. потенциальных или фактических работников, но думающих о переходе на новое место работы в пределах фирмы.

Рынок труда выполняет ряд функций в соответствии с рисунком 1.2.

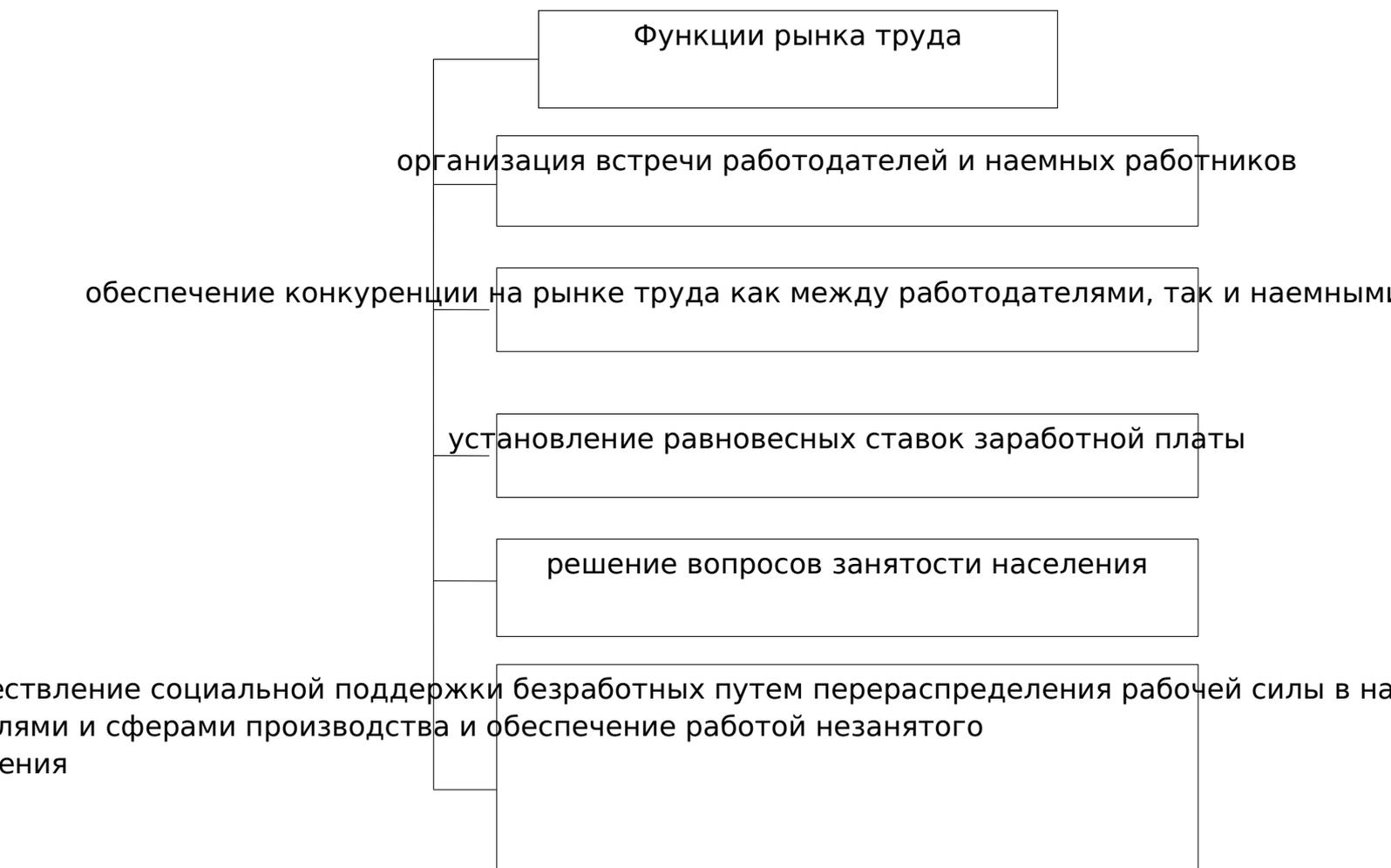


Рисунок 1.2 – Функции рынка труда

Текущий рынок труда образуется за счет естественного и механического движения рабочей силы и рабочих мест (ввод новых и выбытие старых). Его

составляющими являются следующие элементы:

- открытый рынок труда - это экономически активное население, которое ищет работу и нуждается в подготовке, переподготовке, а так же все вакантные рабочие места во всех секторах экономики.

- скрытый рынок труда - это лица, которые формально заняты в экономике, но в то же время в связи с сокращением производства или же с изменением его структуры могут быть высвобождены. Исходным материалом для оценки ситуации на открытом рынке труда, анализа тенденций и предложения рабочей силы высвобождении работников в территориально-отраслевом разрезе [5].

Несмотря на схожесть в развитии экономик и социальных сфер развитых стран, своеобразие проводимой политики занятости в каждой из этих стран сформировала разные модели рынка труда. Это разнообразие моделей сведено к двум основным типам: внешний (или профессиональный) и внутренний рынки труда.

Внешний рынок труда – представляет собой систему социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками в масштабе страны, региона, отрасли. Внешний рынок труда в значительной степени реализуется через текучесть кадров, именно он обеспечивает движение работников с одних предприятий на другие и порождает безработицу.

Внутренний рынок основывается на передвижении кадров «извне», то есть внутри предприятия, или же когда работник перемещается на новое рабочее место, которое является сходным по выполняемым функциям и характеру работы с прежним местом, либо на более высокие должности и разряды. Внешний рынок труда предполагает наличие у работников профессий, которые могут быть применены на различных рабочих местах в различных же фирмах. Профессию и квалификацию работников, сосредоточенных на внутреннем рынке труда, сложнее использовать на других предприятиях, т.к. из-за узкой специфики, обусловленной работой на конкретном предприятии. Кроме того, особенности производственных отношений на внутреннем рынке труда препятствуют переходу работников на другие предприятия.

Следовательно, внешний рынок труда характеризуется большей текучестью кадров в сравнении с внутренним рынком труда, где все движение кадров заключается преимущественно в передвижении внутри предприятия.

Одним из ключевых показателей рынка труда является занятость населения.

В современной экономической литературе понятия «занятость» и «рынок труда» нередко отождествляются. Системе занятости приписывается ряд не свойственных ей функций, а рынку труда придается универсальный характер.

А.Э.Котляр определяет занятость как всеобщую экономическую категорию, существующую во всех общественных формациях. Занятость - это категория общественного воспроизводства, которую нельзя отождествлять с трудом и использованием рабочей силы. Она характеризует экономически активное население относительно вещественных факторов производства и отражает отношения между людьми по поводу их участия в общественном

производстве.

В дальнейших исследованиях А.Э.Котляр определяет занятость как «... общественные отношения между людьми, прежде всего экономические и правовые, по поводу включения работника в конкретную кооперацию труда на определенном рабочем месте» [6].

Б.Д.Бреев дает следующее определение занятости: «занятость населения - сложное социально-экономическое явление, выступающее составной частью общественного производства. С точки зрения экономической категории занятость сегодня практически рассматривается как общественное отношение не только обеспечения населения рабочими местами, но и обеспечения человека необходимыми средствами существования.

Э.Р. Саруханов определяет занятость как «... общественно-экономические отношения, в которые вступают между собой по поводу участия в общественно полезном труде на том или ином рабочем месте», т.е. «это практическая деятельность людей по производству материальных благ, общественных отношений между ними по поводу включения работника в конкретную кооперацию труда на определенном рабочем месте».

С.В. Андреев занятость рассматривал «...как условие включения в процесс производства». При этом сущность занятости определяется с нескольких позиций:

- с позиции производства, где труд является его условием, так как для организации процесса производства необходимо соединить работника со средствами производства;

- с позиции потребления, предусматривающих реализованную трудообеспеченность, согласно которой предоставляемые работником услуги материально вознаграждались;

- с позиции разделения труда, т.е. закрепление работника за какой-либо сферой деятельностью.

Н.Гаузнер рассматривал занятость как основную жизненную потребность населения, одновременно обеспечивающую формирование главной производительной силы общества.

Если обобщить отмеченные подходы, то можно определить занятость, во-первых, как экономическую категорию, существующую во всех общественных формациях. Во-вторых, как совокупность экономических отношений, связанных с обеспечением рабочими местами и участием людей в хозяйственной деятельности.

1.2 Виды и формы занятости

Занятость отображает одну из сторон трудовых отношений, касающуюся, непосредственно, включения работника в процесс труда. Первоочередно, это вид деятельности для экономически активных членов общества. В целом, именно категория занятости по большей мере характеризует проблемы функционирования экономически активного населения относительно вещественных факторов производства.

Все эти положения максимально четко и полно отражаются в определениях занятости, и активно применяемых в большинстве промышленно развитых стран. В них отдельно определяются «занятые по найму» и «занятые на собственном предприятии» [7].

Занятые по найму:

- а) «работающие», лица, которые в течение отчетного периода выполняли определенную работу за заработную плату или жалование деньгами или натурой;
- б) «имеющие рабочее место, но не работающие», лица, которые уже работали на своем последнем рабочем месте, но временно не работают в отчетном периоде, хотя формально сохраняют за собой рабочее место.

Занятые на собственном предприятии:

- а) «работающие», лица, которые в течение отчетного периода выполняли определенную работу для получения прибыли или семейного дохода деньгами или натурой;
- б) «имеющие предприятие, но не работающие», лица, имеющие предприятия, которые временно в отчетном периоде не работали по той или иной причине.

Практическая потребность учета населения вызывает необходимость выделения видов занятости. Исходя из этой потребности различают полную, продуктивную и свободно избранную занятость.

Полная занятость - это обеспеченность профессиональным трудом, который приносит доход личности и достойное существование ему и его семье.

Основной смысл продуктивной занятости сводится к следующему - общественно приемлемой может считаться не просто любая работа, а только та, что отвечает двум важнейшим требованиям. Во-первых, занятость обязательно должна приносить трудящимся доход; во-вторых, противопоставляется занятости формальной. Частный случай последней - содержание излишних работников или создание формальных рабочих мест во избежание безработицы. В этом и заключается цель политики государства - она должна способствовать тому, чтобы труд каждого человека был экономически целесообразным, а также максимально продуктивным для общества.

Свободно избранная занятость подразумевает следующее - право распоряжаться собственной способностью к труду (рабочей силой) принадлежит исключительно его владельцу, т.е. самому работнику. Этот принцип и есть гарантия права каждого работника на выбор между занятостью и незанятостью.

Виды занятости, перечисленные выше, отражают состояние количественной и качественной балансировки между потребностью населения в работе и рабочими местами, при которых создаются благоприятные условия для социально-экономического прогресса общества.

Занятость с количественной стороны характеризует понятие полной занятости, а с качественной - эффективной занятости. Новая концепция занятости видоизменяет и расширяет содержание целевой установки «полная занятость», связывая её с эффективной занятостью. В основе этой связи

заклучена ориентация на потребности и интересы человека, отход от производственного подхода к трудовым ресурсам.

В условиях рыночной экономики полная занятость выражается созданием таких материально-технических средств и социально-экономических отношений, которые производят и воспроизводят хозяйственный механизм, порождающий, в свою очередь, возможность занятости трудоспособного населения, но лишь в той мере, что соответствует или приближается к естественной норме [8].

Необходимо отметить, что полная занятость вовсе не означает, что все трудоспособное население в трудоспособном возрасте обязательно должно быть занятым в народном хозяйстве. В любое время определенное количество трудоспособных лиц, по причине ряда сложившихся обстоятельств, могут не принимать участия в процессе труда, но быть занятыми в другой сфере общественной жизни, например, женщины, обеспечивающие уход за детьми и т.д.

Полная занятость – та цель, стремление к которой необходимо. Достичь ее можно тогда, когда имеется соответствующий уровень развития производственных сил и спрос на рабочую силу совпадает с её предложением.

Эффективной можно назвать ту занятость населения, при которой обеспечивается достойный уровень дохода, здоровья, развития личности, роста образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда. Следовательно, эффективная занятость может быть охарактеризована с двух точек зрения:

- а) с экономической - как наиболее рациональное использование человеческого ресурса;
- б) с социальной - как наиболее полное соответствие интересам человека труда.

Для того чтобы достичь эффективной занятости необходимо реформирование занятости. Проще говоря, подразумевается формирование новых типов занятости, способных стать и экономической, и социальной основой для развивающейся экономики.

Соединение же полной и эффективной занятости подразумевает свободу выбора работников и работодателей, отмену жесткой государственной регламентации в сфере трудовых отношений, гибкость труда по формам занятости, организации трудового процесса, устранение устаревших запретов в трудовой деятельности. С другой стороны, рыночные отношения в сфере труда предполагают право работодателей самим решать вопрос о количестве и качестве используемой рабочей силы и увольнять работников, ненужных с точки зрения производства. Концепция занятости в этих условиях исходит из признания существования безработицы и постоянного контроля над её уровнем.

В условиях рыночной экономики под полной занятостью понимается не максимальная занятость всего трудоспособного населения, как это определялось в советский период, это, по большей части, скорее создание таких материально-технических структур и социально-экономических отношений, которые производят и воспроизводят хозяйственный механизм, дающий

возможность для занятости трудоспособного населения и, одновременно, его незанятости; но только в той мере, что соответствует или приближается к естественной норме. Эта идея совпадает с мнениями авторов, утверждающими, что занятость может быть полной, если все трудоспособные люди, которые желают иметь оплачиваемую работу, имеют её в действительности, и не отрицают наличие некоторого количества трудоспособных лиц, не участвующих в процессе труда в силу ряда определенных обстоятельств (женщины, занятые уходом за детьми, люди, меняющие работу, и т. д.). Полная занятость, это то, к чему стремится государство с рыночными отношениями, её границы мы определим ниже.

Структура экономически активного населения представлена в соответствии с рисунком 1.3

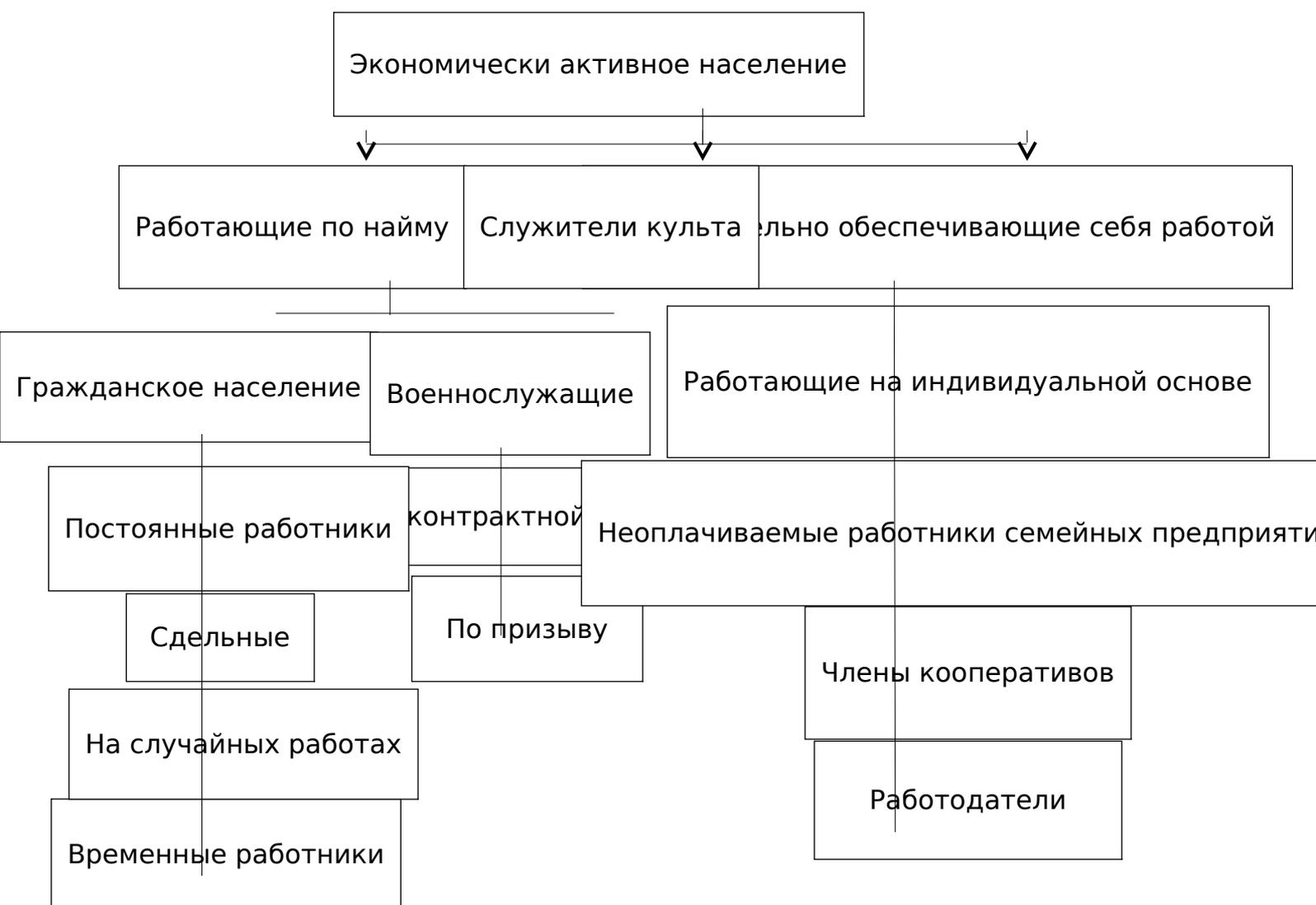


Рисунок 1.3 – Структура экономически активного населения

Закон Республики Казахстан от 23 января 2001 года № 149-ІІ «О занятости населения» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 07.11.2014 г.) определяет занятость как трудовую деятельность, связанную с удовлетворением личных потребностей и (или) приносящая заработок или доход [9].

Согласно статье второй Закона «О занятости населения», к занятому населению относятся граждане:

К занятому населению относятся лица:

- а) работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени или имеющие иную оплачиваемую работу (службу), доход;
- б) занимающиеся предпринимательской деятельностью;
- в) самостоятельно занятые;
- г) занятые на подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;
- д) выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, а также члены производственных кооперативов;
- е) избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;
- ж) проходящие службу в Вооруженных силах, других войсках и воинских формированиях Республики Казахстан;
- з) являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением общественных объединений, общественных фондов и религиозных объединений, на имущество которых учредители (участники) не сохраняют имущественных прав.

Также различают продуктивную, социально-полезную, полную и неполную занятость.

Продуктивная занятость – это занятость населения в общественном производстве. Продуктивная занятость определяет экономический потенциал общества, уровень и качество жизни населения, благосостояние граждан.

Полная занятость – это такое состояние общества, при котором у всех желающих иметь работу она есть, отсутствует циклическая безработица.

Однако необходимо обеспечить не просто полную и продуктивную занятость, а экономически эффективную занятость.

Понятие эффективной занятости подразумевает занятость населения, обеспечивающую достойный доход, здоровье, рост образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда.

При полной и эффективной занятости решаются две задачи:

- создается достаточное количество рабочих мест;
- обеспечиваются необходимой рабочей силой предприятия и организации;

Первая задача отражает интересы населения, проживающего на определенной территории, вторая – интересы отрасли, предприятий. Достижение эффективной занятости – задача хозяйственных единиц, а полной занятости – задача государства. Оптимальное сочетание полной и эффективной занятости определяет рациональную занятость.

Виды занятости характеризуют распределение активной части трудовых ресурсов по сферам применения труда, по профессиям, специальностям и т.д.

Термин «структура» определяется как внутреннее устройство (организация) множества элементов, объединенных в общую составляющую - в данном случае занятость населения; эти элементы определенным образом

взаимосвязаны и характеризуются различной формой, величиной, прочностью и устойчивостью, самостоятельным значением и автономностью в рамках сферы занятости [10].

Структура занятости в известной степени отражает общую структуру экономики и изменяется в значительной степени под влиянием её изменений.

Важность анализа структуры занятости состоит в том, что она отражает в единстве социальные, экономические, демографические, этнические и даже экологические аспекты жизни общества. С этой точки зрения следует иметь в виду не только количественные характеристики каждого звена структуры занятости, но и его качественную определенность, особое место и отношение к воспроизводству жизни общества.

Виды занятости подразделяются по своей структуре по следующим признакам:

а) по характеру деятельности:

- 1) работа на предприятиях всех видов и общественных организациях;
- 2) служба в армии;
- 3) индивидуальная трудовая деятельность;
- 4) личное подсобное хозяйство и т.д.

б) по принадлежности занятых к определенному классу и социальному слою:

- 1) рабочие;
- 2) инженерно-технические работники и служащие;
- 3) управленческий персонал;
- 4) предприниматели;
- 5) крестьяне.

в) с учетом межотраслевых и внутриотраслевых пропорций в распределении трудовых ресурсов.

г) по территориальному признаку:

- 1) по регионам;
- 2) по областям;
- 3) экономическим районам и т.д.

д) по уровню урбанизации.

е) по профессионально – квалификационному признаку:

- 1) уровень образования;
- 2) стаж работы;
- 3) степень механизации труда и т.д.

ж) по половозрастному признаку.

з) по формам организации труда: соотношение между занятыми, охваченными индивидуальной и коллективной формами организации труда.

и) по видам собственности.

Неполная занятость может быть добровольной и принудительной. Обе формы имеют довольно широкое распространение, и обусловлено рядом причин: потребностью некоторых категорий работников, особенно женщин, имеющих детей, молодежи, сочетающей учебу с частичной занятостью, лиц

пенсионного возраста в связи с состоянием здоровья, в работе на определенных условиях, как то - режим неполного рабочего времени; структурными изменениями в экономике, которые характеризуются повышением удельного веса непроизводственных отраслей и сферы услуг, где легче применять труд на условиях неполной занятости, циклическими колебаниями и спадом производства и необходимостью создания дополнительных рабочих мест в условиях роста безработицы.

Уровень вынужденной неполной занятости резко увеличивается в периоды экономических кризисов и депрессий, и сокращается с оживлением экономики.

Добровольная неполная занятость может получить развитие при высокой заработной плате, которая обеспечивающей уровень доходов, который в значительной мере превышает прожиточный минимум. Особенно если на этот вид занятости соглашаются женщины, имеющие детей и являющиеся вторыми членами семьи. Широкое распространение добровольной занятости вполне естественно в сочетании с ростом жизненного уровня населения страны в целом [11].

Однако, в условиях кризиса в экономике, неполная занятость все чаще принимает масштабный характер. С ней связаны временные работы по контракту, трудовому соглашению, гибкие формы занятости и нестандартные формы. Многие развитые страны используют различные формы неполной занятости с режимом неполной рабочей недели, неполного рабочего дня и вынужденными отпусками.

Скрытая занятость (потенциальная безработица) наблюдается тогда, когда работники трудятся в режиме неполной занятости не по своей воле, а пользуются отпусками без сохранения или с частичным сохранением заработной платы по инициативе руководства. Неполная, видимая занятость такого рода не позволяет точно отразить реальное число безработных.

Следовательно, исследование форм занятости позволяет шире раскрыть содержание этой многосложной социально-экономической категории. Только подробное и всестороннее изучение всех аспектов данной проблемы позволит сделать выбор верных приоритетов в политике занятости и разработать эффективные стратегии по ее реализации.

1.3 Управление занятостью: системный подход

В условиях рыночной экономики занятость рассматривается наряду с безработицей, как две взаимодополняющие характеристики. Равновесию экономической системы соответствует определенный уровень занятости, а наличие безработицы обуславливается тем, что обычно спрос на труд превышает существующий объем занятости.

Систему управления занятостью необходимо формировать, учитывая новую рыночную ситуацию. Эта система должна быть органически вписана в рыночный хозяйственный механизм и привести сложившиеся формы и методы обеспечения занятости в соответствие с принципами и целями управления экономикой.

Единого подхода к классификации принципов управления в научной литературе пока не существует, равно как до сих пор нет и единства мнений и по поводу содержания основных принципов управления занятостью в новых рыночных условиях. Некоторые приводимые в литературе примеры принципы, по сути, являются всего лишь правилами поведения органов управления занятостью. Некоторые же источники сводят управление занятостью к определению универсальных принципов управления [12].

Однако, принципы управления – это важнейшая категория управления занятостью. Их безусловная реализация относится к числу наиболее эффективных основ совершенствования управленческих процедур. Принципы управления занятостью в широком смысле этого выражения - это основные фундаментальные идеи, представления об управленческой деятельности в системе занятости, вытекающие непосредственно из наиболее общих законов и закономерностей управления. В узком смысле - принципы управления занятостью это правила, основные положения и нормы, необходимые для соблюдения исполнительными органами власти в процессе управления.

Принципы управления отражают объективный характер развития занятости. Они также имеют правовое оформление, закрепленное в системе нормативных документов, положений, соглашений, договорных обязательств, законодательных актов и т. д.

Цель политики занятости заключается в содействии полной, продуктивной и свободно избранной занятости путем обеспечения профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки высвобождаемых граждан, сдерживания массовой долгосрочной безработицы, повышения эффективности государственной службы занятости и реализации других мер, направленных на обеспечение социальной защиты граждан на рынке труда.

Принципы управления должны безоговорочно соответствовать характеру связей в системе занятости, отражать основные направления регулирования занятости, а также требования к организационному построению органов управления и методам их работы.

Необходимо отметить, что содержание самих принципов управления занятостью может меняться, так как изменение конкретно-исторических условий может приводить к изменению действия социально-экономических законов и, соответственно, к изменению содержания самих принципов. В современных условиях исходным постулатом стратегии занятости в обществе должен стать принцип достижения и поддержания эффективной занятости, допускающий безработицу лишь в социально-приемлемых пределах. Способствовать реализации этого принципа может оптимальное сочетание экономической эффективности и социальных результатов, получаемых работниками в качестве дохода от своей трудовой деятельности.

Четкая ориентация на эффективную занятость, а это главный критерий политики занятости, продиктована новыми требованиями к формированию и реализации трудового потенциала в условиях рыночной экономики, а также необходимостью безусловного совершенствования организации

профориентации, подготовки и переподготовки кадров, а также усилением внимания на личностное развитие отдельного работника и формированию необходимых условий для его самореализации. На правительственных уровнях выдвигается тезис о том, что целью и смыслом всех проводимых реформ и действий по укреплению государства и власти должен быть человек. Для того, чтобы работающие люди жили достойно, должны расти и зарплаты.

То есть, формирование системы эффективной занятости подразумевает создание условий (как экономических, так и социальных) для воспроизводства рабочей силы в соответствии с критериями качества жизни, целями социально-экономического развития страны, а также требованиями рыночной экономики.

Основная задача государства при создании условий для формирования эффективной занятости в условиях рыночной экономики состоит, в основном, в том, чтобы осуществлять косвенную корректировку поведения экономически свободных участников общественного производства. В основе мер косвенного воздействия государства на занятость лежат поощрение и стимулирование. Но при этом, в арсенале подобных мер не должно быть средств, нарушающих экономические и социальные права и свободы работников, предпринимателей, территорий [13].

Принципы управления занятостью объективны, они отражают реальность, существующую независимо от сознания руководителя. Однако, невзирая на это, каждый из принципов может быть субъективен, так как это идея, субъективное построение, которое осуществляется каждым руководителем в процессе управления, основываясь на его теоретических и практических познаниях.

То есть, можно сформулировать основные принципы содействия формированию эффективной занятости. Определение принципов управления занятостью основывается на отражении механизма воздействия на занятость, в основе которого лежит регулирование процессов развития занятости в желаемом направлении с помощью мер государственного характера. Рассматриваемые принципы должны содержать в своей основе позиции активного и заинтересованного участия субъектов социально-трудовых отношений в формировании модели эффективной занятости. Классификация принципов занятости, в сравнении с другими экономическими системами, носит специфический характер, обусловленный ролью, которую в этой системе играет человек. Следовательно, она будет основываться на отражении различных сторон отношений, возникающих в процессе управления занятостью, а принципы должны соответствовать как частным целям развития определенных групп работников, так и общей цели повышения эффективности занятости.

В условиях рыночной экономики принципы управления занятостью населения основываются на соблюдении принципов личных и экономически свобод работников. Экономической базой для реализации данного принципа выступает многообразие форм собственности и право работодателя самостоятельно решать вопрос о необходимом количестве и качестве рабочей силы. Существование рынка труда обуславливает свободу движения заработной

платы, отсутствие ограничений для ее роста. Заработная плата выступает главным регулирующим звеном в отношениях между покупателем и продавцом рабочей силы, и уровень ее определяется по согласованию сторон.

Принципов управления занятостью существует довольно много, но при всех обстоятельствах они должны осуществляться, основываясь на строгом соблюдении нормативно-правовых актов. На текущий момент, ряд основополагающих принципов управления уже утвердился. К ним относятся принципы системности, эффективности, комплексности, научности, рационального сочетания централизованного и децентрализованного начала и т. д.

Целеполагание представляет собой определение целей управления занятостью и соответствующих им задач управления, приоритетных направлений развития, тенденций развития всех видов политики, в том числе кадровой.

Таким образом, принцип целеполагания предполагает не только постановку целей управления, но и разработку оптимальных направлений управления, форм и методов их достижения.

Принцип системности обозначает необходимость использования элементов теории больших систем и системного анализа в каждом управленческом решении [14].

Системный подход – это один из наиболее эффективных методологических основ совершенствования управленческих процедур в системе занятости. Общие принципы и конкретный инструментарий системного подхода используются при разработке и реализации совокупности мер по совершенствованию отдельных сегментов занятости: молодежи, женщин, инвалидов, созданию новых рабочих мест, организации управления развитием инфраструктуры рынка труда и т. д. Общие методологические основы системного анализа, их применение к исследованию экономических явлений и процессов достаточно полно представлены в трудах российских и зарубежных ученых, включающих разработку теоретических сторон системного подхода к управлению.

Новые тенденции в использовании системного подхода для решения проблем организации управления занятостью состоят в утверждении качественного подхода, применение которого связано с изучением конкурентоспособности отдельных социальных групп работников. При таком подходе занятость изучается как многоцелевая и целенаправленная система, имеющая неоднородные внешние и внутренние цели, самостоятельные подцели отдельных подсистем, систему показателей измерения целей и многообразные стратегии их достижения.

Суть принципа комплексности заключается в рассмотрении проблем в их взаимосвязи и взаимовлиянии, с учетом всестороннего охвата управляемой системы, всех ее сторон, направлений и свойств. То есть, представляется возможным учесть все особенности структуры занятости: образовательные, возрастные, этнические, конфессиональные, профессиональные,

общекультурные и другие. Используя этот принцип, субъект управления сможет обеспечить взаимную увязку решаемых задач и координацию взаимодействия различных организационных структур системы управления.

Принцип научности требует научного обоснования всех аспектов управленческой деятельности: организационной структуры управления, принципов контроллинга и маркетинга персонала и т. д. Он основывается на применении научных идей, активном изучении научных проблем управления рабочей силой, персоналом, многоцелевыми, комплексными коллективами, максимальном использовании средств вычислительной техники. Научность обеспечивается правильно выбранной методологией, использованием новейших результатов теоретических исследований, применением выверенных методов, отвечающих целям разработки. Необходимость соблюдения принципа научности в управлении требует привлечения всего спектра современных знаний, их тщательного синтеза и прежде всего комплекса наук об управлении.

Разрабатывая направления управления занятостью нужно также руководствоваться принципом эффективности, который подразумевает выбор рациональных направлений и мероприятий развития занятости и отдельных ее подсистем с общественных и региональных позиций. Данный принцип охватывает большой круг проблем – от экономической эффективности управления занятостью (то есть, соотношение затрат и результатов) до поиска эффективных стилей руководства, адекватной мотивации деятельности, совершенствования организационной структуры, оптимизации процессов принятия решений и т. д.

Принцип рационального сочетания централизованного и децентрализованного начал в управлении обозначает обеспечение определенного соотношения между центром и регионами, а на уровне предприятия – соотношения прав и ответственности между руководителем и коллективом. Стоит отметить, что преобладание централизма характерно для условий экономического или политического кризиса, этнической напряженности и возникновения других форс-мажорных ситуаций. В условиях же рыночных отношений и развития частного сектора приоритетные позиции управления кадрами перемещаются непосредственно на локальный уровень, то есть на уровень хозяйствующих субъектов [15].

Важное значение для формирования эффективной модели управления занятостью имеет, кроме того, реализация принципов преемственности, вариантности, иерархичности и т. д.

Общие принципы управления занятостью, перечисленные выше, конкретизируются в других, более частных принципах, которые выражены в конкретных правилах, нормах, функциях управления персоналом. Опираясь на методологические положения работ классиков теории управления (принципы научного менеджмента Фредерика Тейлора, принципы управления в теории эффективности Гарринсона-Эмерсона, принципы управления в теории администрирования Анри Файоля и т. д), на уровне управления персоналом предприятия можно выделить следующие принципы: иерархии, порядка,

справедливости, гуманизма, демократизма, единоначалия, профессионализма, исполнительской дисциплины, регламентации, субординации, обратной связи и т. д [16].

В современных условиях, а именно в условиях рыночных отношений характер и формы закрепления принципов управления предполагают наличие достаточно гибкого характера во избежание догматизации и излишней жесткости процедур управления. Стоит также отметить, что рассмотренные выше принципы не являются догмой. Отражая объективную действительность, принципы управления занятостью развиваются вместе с совершенствованием экономической системы по мере развития рыночных отношений.

1.4 Государственная политика "полной" занятости: зарубежный и отечественный опыт

Рынок труда нуждается в квалифицированном регулировании, так как внутренние регуляторы рынка рабочей силы весьма многообразны, а его эффективное функционирование имеет неоспоримую социальную важность.

Важная роль в обеспечении занятости отводится государству.

Цели государственного регулирования рынка труда:

- обеспечение полной занятости, то есть отсутствие циклической безработицы при сохранении «естественного уровня безработицы», определяемого размерами ее фрикционной и структурной форм;
- создание «гибкого рынка труда», который будет способен быстро приспособиться к изменениям внутренних и внешних условий развития экономики и сохранить управляемость и стабильность. Эта «гибкость», по сравнению с традиционным рынком труда, пробудет в гибком использовании работников на условиях неполного рабочего дня, временной занятости, сменяемости рабочих мест, изменения количества смен, расширения или добавления в зависимости от необходимости рабочих функций. Стоит отметить, что любой желающий трудиться должен иметь возможность найти на таком рынке рабочее место, которое будет отвечать его потребностям.

Государственная политика на рынке труда осуществляется в двух основных формах:

- активной — создание новых рабочих мест, повышение уровня занятости и преодоление безработицы путем обучения и переобучения работников;
- пассивной — поддержка безработных путем выплаты пособий.

Активная политика, нацеленная на достижение полной занятости, в развитых странах является приоритетным направлением государственной политики на рынке труда. К основным мерам такой политики относятся:

- стимулирование государством инвестиций в экономику, а это становится главным условием создания новых рабочих мест;
- организация переобучения и переквалификации структурно-безработных;
- развитие служб занятости, бирж труда, осуществляющих посреднические функции на рынке труда, а также предоставление информации о вакантных рабочих местах с целью снижения фрикционной и структурной безработицы;

- содействие мелкому и семейному предпринимательству, что во многих странах является важнейшим методом для обеспечения занятости населения;
- государственное стимулирование (налоговыми и законодательными мерами) предоставления работодателями рабочих мест определенным группам населения — молодежи, инвалидам;
- содействие, в случае необходимости, перемене места жительства для получения работы;
- международное сотрудничество в решении проблем занятости; решение вопросов, связанных с международной трудовой миграцией;
- создание рабочих мест в государственном секторе — в сфере образования, медицинских услуг, коммунальном хозяйстве, строительстве общественных зданий и сооружений;
- организация общественных работ [17].

Государственная поддержка лиц, оставшихся без работы, и их социальная защита относятся к пассивной форме политики государства на рынке труда. Безработным гражданам государство гарантирует:

- обеспечение социальной поддержки в виде пособий по безработице, материальной помощи и прочих социальных выплат;
- бесплатное медицинское обслуживание.

Президент РК

В развитых странах финансовая помощь безработным осуществляется в виде систем страхования по безработице. Минимальная задача таких выплат - обеспечить текущие жизненные расходы безработных. Их продолжительность может составлять от нескольких месяцев, до бессрочного вспомоществования (например, в Бельгии, Австралии). Формируются средства на эти цели, главным образом, за счет государства и предпринимателей.

Правительство РК

Министерство здравоохранения и социального развития РК

Государство с помощью инструментов макроэкономического регулирования призвано создать всем гражданам благоприятные условия в реализации своей способности к труду, оказав седьмая служба профессиональной мобильности рабочей силы, формированию ее высокой конкурентоспособности, а также минимизация социально-экономических издержек безработицы.

Государственная служба профессиональной мобильности рабочей силы

Решение подобных задач не может осуществляться изолированно, в отрыве от структурной и инвестиционной политики, социальных программ, политики доходов и др.

Правление и исполнительная дирекция Государства

Наряду с этим, государственное регулирование в сфере занятости оказывает активное влияние на социально-экономические преобразования в стране, поскольку рост безработицы может стать одним из наиболее значимых факторов стагнации развития экономики и социальной нестабильности в обществе.

Государственное регулирование вопросов занятости населения имеет следующую структуру в соответствии с рисунком 1.4.

ГУ «Отдел занятости и социальных программ г. Павлодара»

Рисунок 1.4 – Структура государственного регулирования занятости населения

Сущность управления раскрывается через его функции. Функции, в которых выражается сущность управления, обуславливаются содержанием и структурой производственного процесс.

Каждая функция управления осуществляется определенным субъектом управления. Изменения управления экономикой привели к изменению компетенции, функций и задач отраслевых и иных органов управления.

Ключевые направления государственного управления в сфере труда, социального обеспечения и занятости определяются Президентом Республики Казахстан, который утверждает государственные программы, единую систему финансирования и оплаты труда работников для всех органов, которые содержатся за счет государственного бюджета республики.

Основные направления социально-экономической политики государства

определяет Правительство Республики Казахстан.

В связи с Постановлением Правительства Республики Казахстан от 23 сентября 2014 г № 1005 Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан переименовано в Министерство здравоохранения и социального развития РК.

Центральным органом государственного управления, осуществляющим единую государственную политику и государственные программы в области труда и занятости населения, социальной защиты пенсионеров, инвалидов, семей с несовершеннолетними детьми, а также нуждающихся в государственной поддержке других групп нетрудоспособного населения является Министерство здравоохранения и социального развития РК.

Решения, принимаемые Министерством здравоохранения и социального развития РК, а также разъяснения по применению нормативных актов в области труда и социального обеспечения обязательны для исполнения субъектами всех форм собственности. Вопросы занятости, безработицы, трудоустройства, выплат и пособий по безработице регулируются Государственной службой занятости.

В систему органов Государственной службы занятости входят:

- Департамент занятости при Министерстве здравоохранения и социального развития РК;
- Правление и Исполнительская дирекция Государственного фонда содействия занятости.

В состав Департамента занятости входят:

- центрального аппарата;
- областных, городских центров занятости бирж труда;
- центров профессиональной подготовки и профориентации незанятого населения;
- городских (районных в городе) и районных центров занятости – бирж труда.

На всех уровнях в составе Государственной службы занятости действуют инспекции, которые осуществляют контроль за исполнением государственными органами, предприятиями, учреждениями и организациями, крестьянскими хозяйствами и другими работодателями законодательства о правах граждан на труд и занятость.

Государственная служба занятости в пределах своих полномочий осуществляет следующий вид деятельности в соответствии с рисунком 1.5.

Рисунок 1.5 – Деятельность Государственной службы занятости

Органы Государственной службы занятости являются юридическими лицами и распорядителями находящихся в их оперативном управлении средств фонда занятости.

Государственный фонд содействия занятости как самостоятельная финансовая система создается для финансирования мероприятий по реализации политики занятости и обеспечения эффективной деятельности государственной службы занятости.

Основные направления расходования средств Государственного фонда содействия занятости на соответствующих уровнях подлежит определению республиканскими и региональными программами занятости. Распоряжение средствами фонда осуществляется органами Государственной службы занятости.

Фонд формируется за счет следующих компонентов, представленных в соответствии с рисунком 1.6.

Добровольные взносы предприятий и организаций

Обязательные отчисления предприятий и организаций, независимо от форм собственности и хозяйств

Рисунок 1.6 – Формирование Государственного фонда содействия занятости

Управление в области труда, социального обеспечения и занятости осуществляется на региональном уровне через представительные и исполнительные органы.

Так как Министерства труда и Министерства социальной защиты населения реорганизованы, соответственно реорганизуются и органы управления на региональном уровне. Однако, областные органы управления непосредственно возглавляют и руководят городскими и районными центрами управления, расположенными на территории области.

Управление по труду и занятости осуществляет руководство и координацию деятельности следующих структурных подразделений:

- а) отделов по труду и занятости и по охране труда;
- б) службы миграции.

Отдел по труду и занятости в пределах своей компетенции осуществляет:

- а) реализацию государственной политики в сфере оплаты труда, подготовку предложений о направлениях ее совершенствования, о конкретных величинах региональных, отраслевых и других коэффициентов;
- б) реализацию государственной политики в области социальной защиты населения, обязательного и добровольного социального страхования;
- в) участие в разработке программ социальной поддержки семей с детьми, трудящихся с семейными обязанностями и работающих женщин;
- г) разработку региональных комплексных мер по улучшению положения семьи, женщин и детей;
- д) проведение аналитической работы, оценку демографических процессов, уровня жизни населения, социальных последствий производственных распределительных отношений рыночной экономики; подготовку предложений по повышению уровня социальной поддержки населения в плане разработки адаптированной к рыночной экономике государственной системы поддержки семей с детьми, трудящихся с семейными обязанностями, работающих женщин, современных подходов к созданию и комплексному развитию системы государственного социального страхования в целом;
- е) проведение единой государственной политики по улучшению условий труда работников;
- ж) участие в работе комиссий, образуемых в случаях массового высвобождения

- работников ликвидируемых предприятий, учреждений, организаций, независимо от форм собственности;
- з) разработку проектов соглашений о социальном партнерстве в области социально-экономических и трудовых отношений;
 - и) государственный контроль за соблюдением работодателями, независимо от форм собственности, действующего законодательства о труде, нормативных правовых актов по вопросам труда;
 - к) координацию работ по изучению общественного мнения населения региона в сфере труда, его оплаты и охраны, занятости, социальной защиты.

За последние годы произошло интенсивное усиление миграционных процессов. Экономическая и политическая нестабильность в соседних государствах порождает проблему вынужденных переселенцев. Из-за притока мигрантов усиливается нагрузка, в том числе, на социальную инфраструктуру государства, так как возникает необходимость решать проблемы учета, регистрации, размещения и трудоустройства беженцев и вынужденных переселенцев. Сложная ситуация создается и в связи с большим оттоком квалифицированных специалистов за рубеж.

Можно сказать, что основной целью государственного регулирования занятости населения является эффективное функционирование рынка труда и обеспечение определенного уровня и качества занятости населения.

В странах с развитой рыночной экономикой на протяжении нескольких десятилетий совершенствуется механизм, целенаправленно регулирующий профессиональную подготовку и занятость населения.

Это обусловлено ускорением НТП, глубокими структурными изменениями в экономике, быстро изменяющимися требованиями к качеству трудового потенциала.

Стихийный рынок труда не справляется с обеспечением своевременного реагирования структуры предложения рабочей силы к изменению спроса на нее [18].

Результатом становится рост безработицы при одновременно острой нехватке кадров необходимой квалификации.

Эти процессы выразили объективную необходимость четкого согласования политики занятости с социально-экономическими преобразованиями в экономике и общей направленностью развития человеческих ресурсов.

Исходя из практики экономически развитых стран, рынок труда – это не просто отношения купли-продажи рабочей силы, это широкий спектр социально-экономических отношений которые затрагивают повышение эффективности производства и использования накопленного трудового потенциала.

Стоит отметить, что каждая отдельно взятая страна формирует рынок труда в соответствии со спецификой своей экономики.

Как бы то ни было, общие подходы к моделированию национального рынка учитывают функционирование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, практики заполнения вакантных

рабочих мест, способов регулирования трудовых отношений и так далее.

В связи с этим различают несколько наиболее известных моделей рынка труда: шведскую, японскую и американскую [19].

Государственные службы занятости в западных странах - это одно из ключевых звеньев в формировании и осуществлении программ развития рынка труда. Технология воздействия на различные типы безработицы в западных странах довольно четко отработана.

Содействие занятости при различных видах безработицы связывают с использованием соответствующих механизмов рынка труда. Положительный опыт развитых стран, связанный с регулированием социально-трудовых отношений, может быть использован и в нашей стране.

Наряду с этим, масштабы территории Казахстана, а также многообразие происходящих в регионах социально-экономических процессов требуют координации усилий, как исследователей этой сферы, так и властных структур субъектов республики по отношению к выработке оптимальной политики по формированию и использованию трудового потенциала.

В настоящее время важнейшими факторами, которые оказывают большое влияние на сферу рынка труда и занятости, являются глобализация экономики и беспрецедентный по темпам развития в исторических масштабах человечества технический прогресс.

В то же время, наряду с без сомнения позитивными результатами влияния этих факторов наблюдаются и серьезные негативные социально-экономические последствия: массовая безработица, связанная как со структурными изменениями в отраслях производства, так и ростом требований к качеству рабочей силы, рост социальной незащищенности, увеличение имущественного неравенства населения и другие. Также, значимым фактором стало снижение рождаемости населения в экономически развитых странах, результатом чего стало старение населения.

Однако проводимые в развивающихся странах политические и экономические реформы привели к развитию широкомасштабной миграции рабочей силы.

Комплексно, вышеперечисленные факторы позволяют сформировать ряд отличительных признаков сферы занятости населения, к числу которых можно отнести:

- формирование глобального рынка труда, который характеризуется активным движением рабочей силы между государствами, которые испытывают ее нехватку, а также странами - поставщиками трудовых ресурсов;
- появление новых форм занятости, соответствующих современному уровню развития информационных технологий и коммуникаций;
- повышение требований, предъявляемых к качеству рабочей силы в условиях реализации новых конкурентных стратегий бизнеса, способных обеспечить его эффективность;
- перемещение компаний-производителей в регионы и страны, которые являются потребителями их товаров и услуг, ориентированное на

использование местной рабочей силы.

В постоянно изменяющихся условиях глобальной экономики многие зарубежные страны зачастую формируют новые подходы к регулированию национальных рынков труда и сферы занятости.

Европейские страны отличаются довольно разнообразными подходами к регулированию сферы занятости и рынка труда.

К примеру, в Германии, Франции, а также Скандинавских странах применяется достаточно жесткое трудовое законодательство, которое строго регулирует взаимоотношения между работодателями и наемными работниками по вопросам найма, увольнения и условий работы.

На зарубежном рынке труда важная роль отведена профсоюзам, использующим различные меры отстаивания своих позиций - от принятия отраслевых коллективных соглашений до забастовок, проводимых в соответствии с разрешением законом.

В Германии, например, профсоюзы принимают непосредственное участие в управлении предприятиями, и в состав совета директоров компании входят представители профсоюзной организации в количестве, которое необходимо для принятия или же отклонения тех или иных решений. Развита система социального страхования, она обеспечивает реализацию государственных гарантий в отношении граждан, которые остались без работы, пенсионеров, инвалидов, матерей и так далее. Системы профессиональной подготовки и переподготовки безработных и работающих граждан в этих странах очень развиты.

Страны Северной Европы (Швеция, Финляндия, Норвегия) имеют широкую систему социальной поддержки для всех граждан, которая финансируется за счет общих доходов государства, а не за счет индивидуальных взносов.

Цель этой системы - уменьшение неравенства и несправедливости на основе равного доступа к базовым социальным благам. Основной упор активной политики государства в области занятости в таких странах, как Швеция и Норвегия, ставится на меры по предупреждению безработицы в сочетании с поддержкой безработных.

Политика занятости в этих странах включает в себя четыре основных элемента:

- ограничительную фискальную политику, направленную на поддержку менее прибыльных предприятий и сдерживание прибыли высокодоходных компаний для снижения инфляционной конкуренции между ними в повышении заработной платы;

- политику солидарности в заработной плате, преследующую своей целью достижение равной оплаты за равный труд независимо от финансового положения предпринимателя или отраслевой принадлежности фирмы;

- стимулирование создания новых рабочих мест, а также центров по подготовке и переобучению кадров;

- селективную (выборочную) поддержку в секторах экономики,

которые имеют низкие экономические показатели, но при этом обеспечивают решение важных социальных задач.

В сравнении со странами континентальной Европы, регулирование рынка труда в Великобритании проводится с минимальным участием государства и профсоюзов. Наемные работники сохраняют за собой право обратиться за защитой своих интересов в суд или в трибунал по вопросам трудовых споров в случае, если работодатель не соблюдает условия контракта о найме в отношении оплаты, условий труда или режимов рабочего времени и так далее. Все трудовые споры рассматриваются в рамках прецедентного права, когда судьи и присяжные заседатели всесторонне исследуют причины и обстоятельства разногласий между работником и работодателем и выносят решения.

Эта система формировалась в течение всей истории Великобритании и до сих пор применяется в Ирландии, США, Канаде, Австралии и других.

Широкие возможности для поддержания уровня доходов в период безработицы в Великобритании также обеспечивает система социального страхования.

Выдаваемые государством пособия предоставляются в рамках государственной программы национального страхования, финансирование которой происходит, в основном, за счет обязательных страховых взносов от работодателей и наемных работников.

Выплаты по безработице производятся только в течение одного года за счет страховых взносов оставшегося без работы гражданина, который активно ищет новое место работы. По истечению срока выплат, - года, безработный получает социальные выплаты, размер которых в значительной мере ниже, нежели пособия.

Кроме проводимых государственных программ все чаще используются различные схемы дополнительного страхования по безработице, которые предлагают финансовые организации этой страны.

Большое значение в Великобритании имеет профессиональная подготовка кадров: действуют программы для молодежи и программы, которые совмещают обучение безработных взрослых и их частичную занятость, при этом работодатели, предоставляющие рабочие места для получения безработными опыта работы, получают от государства субсидии.

Касаясь граждан, которые долгое время находились без работы, осуществляются программы, стимулирующие их выход на рынок труда (консультирование, обучение, информационная поддержка и так далее).

Необходимо отметить, что еще в 1988 году Великобритания отказалась от финансирования проектов по созданию новых рабочих мест, предпочитая направлять эти средства на реализацию активных действий на рынке труда.

В условиях современной рыночной экономики, когда ее устойчивость определяется способностью адекватно воспринимать изменения, адаптироваться к ним, а также предвидеть позитивные и негативные тенденции, способствующие или препятствующие развитию, появляется необходимость

разработки новых подходов к регулированию социально-экономических процессов, в том числе в сфере занятости и рынка труда.

Весомым толчком к формированию целостной политики занятости для государств, входящих в состав ЕС, послужило объединение экономического пространства. Идея Европейской стратегии в области занятости была предложена в 1997 году на саммите ЕС в Люксембурге.

Цели данной стратегии: обеспечение полной занятости, повышение производительности и качества труда и содействие единству и сплоченности.

Лиссабонская стратегия, предусматривающая реформы экономики, рынка труда и социальной политики, направленные на поддержку экономического роста и роста занятости была принята в 2000 году; ее основной задачей являлось повышение уровня занятости населения, в том числе за счет граждан старших возрастов и молодежи и сокращение безработица среди женщин. Но поставленные задачи решены не были.

За последние годы стратегия занятости в Евросоюзе формируется с учетом важнейших факторов, что оказывают безусловное влияние на сферу занятости, - это старение населения, глобализация, присоединение новых государств.

В структуре рабочей силы усиливается влияние этнических, культурных и религиозных различий, сохраняющееся, а возможно, и усиливающееся в силу сочетания определенных факторов - старение коренного населения, недостаток рабочей силы в отдельных регионах и секторах, бедность, безработица среди некоренного населения.

Существует возможность выделить определенные направления, определяющие пути решения проблем в области рынка труда в странах ЕС и являющимися главными аспектами современной политики занятости:

- увеличение численности экономически активного населения за счет привлечения в сферу занятости молодежи, женщин, граждан пенсионных возрастов (изменение законодательства, регулирующего использование труда этих категорий населения, стимулирование гибкой занятости, борьба с гендерной сегрегацией и другие);

- увеличение сроков активной трудовой жизни, стимулируя более ранний выход молодежи на рынок труда и удержания людей старшей возрастной группы в сфере занятости (понижение пенсионного возраста, отказ от досрочного выхода на пенсию, гибкие формы занятости и другие);

- стимулирование безработных к выходу на рынок труда используя изменения в системе социального страхования, в том числе страхования по безработице;

- повышение мобильности рабочей силы внутри Евросоюза за счет изменения миграционной политики и ее ориентации на обеспечение свободы перемещений между странами ЕС и другие.

Стоит обратить особое внимание на концепцию, послужившую основой текущей политики занятости в странах Евросоюза, определяемую термином «flexicurity», который обозначает политику, ориентированную на усиление гибкости рынков труда, гибкости организации трудовой деятельности и

трудовых отношений, с одной стороны, а также гарантирование занятости и доходов - с другой, и гибкости рабочей силы. Основой для создания данной концепции датская модель, что, будучи введенной в 1993 году, снизила уровень безработицы в Дании с двенадцати до пяти процентов, при одновременном росте номинальной заработной платы от трех до пяти процентов в год.

Ключевые меры такой гибкой политики, это:

- мотивирование работников к профессиональной подготовке на протяжении всей жизни, необходимое для повышения квалификации или обучения вторым профессиям, увеличивающим вероятность их трудоустройства в случае изменения конъюнктуры рынка труда;

- поддержание на рынке труда равных возможностей для любых работников;

- гибкость условий занятости: организации работы и рабочего времени, механизмов формирования заработной платы, мобильности работников;

- приведение трудовых контрактов к формам, удовлетворяющим требованиям, как работников, так и работодателей;

- содействие в использовании современных информационных технологий для реализации гибких форм занятости;

- обеспечение такой системы социальной защиты, которая позволит поддерживать мобильность трудящихся [20].

Исполнение стратегии гибкости требуют обязательной поддержки со стороны работодателей, работников, и прочих субъектов рынка труда. Но особое внимание должно уделяться формированию ответственности самих наемных работников за их трудовую жизнь.

Реализация стратегии гибкой занятости должна учитывать интересы всех групп экономически активного населения – и тех граждан, кто оказался «не у дел», то есть, наименее востребованных на рынке труда, и тех, кто конкурентоспособен в настоящий момент.

Это зачастую и является причиной частых забастовок и пикетов со стороны населения даже в таких развитых странах, как Германия и Франция, в моменты проводимых правительством реформ по переходу к стратегии гибкой занятости. И это даже не смотря на довольно высокий уровень гарантий в социально-трудовой сфере. Как пример можно рассмотреть акцию протеста французских студентов связанную с принятием закона, который отменяет запрет на сокращение молодых специалистов, или же массовые забастовки работников железнодорожного транспорта, вызванные изменениями пенсионной системы, отменяющими множество льгот, а также увеличивающими пенсионный возраст.

А в Германии работники той же железнодорожной отрасли, выступили с требованием об увеличении минимальной оплаты труда; государственные служащие требовали отмены решения об увеличении продолжительности рабочего времени с 38,5 до 40 часов; а работники международной торговой корпорации Wal-Mart выступили с требованиями к руководству компании о повышении заработной платы до уровня, определенного в коллективном договоре, обеспечении безопасных условий труда, а также предоставлении

медицинской страховки каждому работнику, то есть следовать условиям отраслевых соглашений, действующих в Германии.

Следовательно, в большинстве развитых стран Европы проводится активная политика занятости, существуют развитые институты рынка труда, а также системы профессиональной подготовки населения и социального страхования, которые ориентированы на рынок труда. Однако, направления и масштабы государственного регулирования в сфере занятости все же отличаются: применяемое во Франции и Германии активное участие профсоюзов в деятельности предприятий и регулирование всех аспектов рынка труда или же либеральные законы, которые определяют только общие правила и процедуры регулирования трудовых отношений, свобода выбора для работодателей в отношении найма и увольнения сотрудников и активная помощь со стороны государства в профессиональной подготовке и адаптации безработных к рынку труда в Великобритании.

Проведение активной политики занятости в традиционном виде порой не приводит к желательным результатам, потому как вызывает активное сопротивление и со стороны работодателей, желающих ограничить использование наемного труда, и со стороны безработных, которые испытывают трудности при трудоустройстве.

Значимость необходимого изменения политики занятости - результат того, что технологический прогресс и глобализация все активнее влияют на изменение необходимости наличия рабочей силы на предприятии.

Предприятиям необходимо принимать оперативные меры для адаптации и развития не только производственной деятельности, но и своих работников. Работники в свою очередь понимают, что изменения в деятельности компании обязательно, так или иначе, наступят.

На сегодняшний момент наличие рабочего места вовсе не означает наличие абсолютной защищенности и уверенности в будущем. Именно поэтому работникам необходимы новые формы поддержки их трудовых возможностей, которые помогут им оставаться в сфере занятости, чтобы иметь возможность планировать свою жизнь и карьеру

Такая поддержка должна обеспечивать уверенный переход на новое рабочее место, выходить за рамки конкретной работы, а это возможно только тогда, когда работник будет конкурентоспособен, то есть будет обладать знаниями, навыками и умениями, востребованными на текущем рынке труда независимо от структурных и технологических сдвигов в спросе на наемный труд.

Что же касается финансирования программ занятости, - в мировой практике существует разнообразный опыт. Некоторые страны финансируют соответствующие программы из общих бюджетных доходов государства, к примеру, Австралия, Новой Зеландия, Эстония и др. Пособия в таких странах имеют скорее форму социальной помощи безработным. Другие же государства используют смешанное финансирование. В Венгрии активные программы финансируются из бюджета страны, а пассивные, в том числе и пособия по

безработице – за счет налогов на фонд оплаты труда и заработков работающих. В Дании, Ирландии, Бельгии, Германии и др. – покрытие дефицита Фонда занятости может взять на себя государственный бюджет. Хотя в большинстве случаев Фонд занятости формируется за счет налогов на фонд оплаты труда, которые вносят работодатели, заработков работников или же обоих источников. Все перечисленные системы имеют свои преимущества и недостатки.

Одним из важнейших элементов системы социальной защиты населения является социальное страхование, включающее в себя как пенсионное, медицинское, так и страхование от безработицы и от несчастных случаев на производстве. Пенсионное и медицинское страхование в западных странах осуществляется путем удержаний из заработной платы и прибыли в одинаковом размере. К примеру, в США для этих целей из заработной платы наемных работников удерживается 7,5%. В Швеции же социальные фонды формируются полностью за счет государства. В Японии размер отчислений на социальное страхование составляет 7% от средней заработной платы работника. Передвижение средств регулируется советами, созданными из числа трудящихся и предпринимателей [21].

Если говорить о страховании от безработицы, то оно предоставляется из специальных страховых фондов. Размер выплат зависит от двух факторов: первое - длительность периода безработицы, второе - специфические условия определенной страны. В первом случае, максимальные суммы выплат (от 50 до 70% средней зарплаты) выплачиваются в первые месяцы безработицы в течение определенного периода. Далее суммы выплат уменьшаются.

Во втором случае принимается к сведению физическая пригодность к труду, трудовой стаж, период занятости, время предоставления помощи и др. Например, в Германии трудовой стаж должен быть не меньше, чем 6 месяцев занятости в течение 3-х лет и не меньше, чем 10 недель в течение последнего года перед потерей работы. Во Франции это условие выглядит так: работа в течение 150 дней за год и 91 день страхования. В Великобритании учитывается только выплата взносов в страховой фонд: в течение года их должно быть не меньше 26.

Важным и неотъемлемым звеном социальной защиты населения являются программы трудоустройства и переквалификации. В исполнении таких программ участвуют государство и предприниматели. Ежегодно американские фирмы расходуют на реализацию таких мер около 30 млрд. долларов. Государство выделяет на реализацию программ переквалификации большую часть средств.

С целью создания новых рабочих мест государство берет на себя также выполнение таких общественных работ, как строительство дорог, канализаций и т.д. Во время экономического кризиса государство увеличивает капиталовложения в государственные предприятия. Программы трудоустройства осуществляются также путем льготного налогообложения компаний, которые создают рабочие места.

Современное государство, преследуя своей целью уменьшения

численности безработных, пытается удерживать заработную плату на таком уровне, чтобы темпы ее роста были ниже, чем рост продуктивности труда. Для этого осуществляется “политика доходов”, активная кредитно-денежная политика и т.д. Такую тактику используют частные фирмы, которые пытаются установить уровень продуктивности труда выше, нежели рост оплаты рабочей силы. Наибольшего успеха в этом вопросе достигли США. С 1974 г. до середины 80-х годов было образовано 23 млн. дополнительных рабочих мест и принято на работу 12 млн. эмигрантов. Что интересно, за это время 500 самых влиятельных корпораций Америки сократили 3 млн. рабочих мест, тогда как мелкие образовали 7 млн. таких мест.

Продуктивных результатов в осуществлении политики трудоустройства можно достигнуть за счет сокращения рабочего дня. В течение последних ста лет во многих развитых странах Запада продолжительность рабочего дня сократилась вдвое. Исключением стала только Япония. Работник в Японии сегодня работает в среднем 2150 часов в год, что больше на 230 часов, нежели в США, на 450 часов больше, чем в Германии, и больше на 400 часов, чем во Франции. Сокращение продолжительности рабочего дня с целью увеличения занятости происходило в Швеции в 70-х годах, во Франции - в 1982-1983 гг. и некоторых других странах.

Правовое регулирование наемного труда – это один из элементов социальной защиты населения при планово-рыночной экономике, осуществляемое путем законодательного установления минимального уровня заработной платы, пенсий, порядка совершения коллективных договоров по отношению к условиям труда, оплата рабочей силы, социального страхования, отпусков и т.д.

При установлении минимального уровня заработной платы в документах МОП необходимо брать в расчет потребности работников и их семей, стоимость жилья, социальные льготы, уровень инфляции, а также показатели, которые влияют на уровень занятости.

Базой минимального уровня заработной платы считается набор основных товаров и услуг, удовлетворяющих основные физиологические и социальные нужды отдельного человека или типовых семей разного типа (с одним ребенком, двумя и др.). В этот набор разные страны включают разные компоненты. К примеру, в США в него включается оплата наемного жилья, около 20 видов мясопродуктов, покупки 1 раз в пять лет подержанного автомобиля и др.

Минимальная заработная плата в развитых странах Запада составляет от 30 до 50% размера средней заработной платы. В США на сегодняшний день этот показатель равен 4.5 доллара в час. Отдельный минимум устанавливается для молодежи.

Регулирование заработной платы в зависимости от сферы деятельности и профессии, формы собственности является важным элементом программы социальной защиты населения. В западных странах осуществляется прямое регулирование заработной платы в государственном секторе. Особым

законодательством устанавливаются права и обязанности занятых в госаппарате, военнослужащих, выборных лиц. Как правило, в США и др. странах Запада заработная плата в госсекторе ниже, чем в частном, но преимуществом для работников и служащих первого - это значительная гарантия занятости, более высокие социальные выплаты и т.д.

Четко обозначились три пути эволюции безработицы в странах Восточной и Центральной Европы. В Польше, Венгрии и Чешской Республике спад, затронувший государственные предприятия, сопровождался мощным ростом частного сектора. Основным вопросом в этих странах является то, как далеко должно зайти сокращение занятости в государственном секторе и насколько устойчивым окажется рост частного сектора по завершении в экономике процесса перераспределения трудовых ресурсов. В Словакии и в Болгарии сильное сокращение занятости в государственном секторе не сопровождалось равным по силе ростом частных предприятий. Поэтому ключевой вопрос здесь - не окажется ли цена, что общество платит за реформы в виде безработицы и экономического спада, слишком высокой с политической точки зрения, и не приведет ли это к их замедлению. В России, и отчасти в Румынии, отсутствие жестких финансовых ограничений для государственных и полугосударственных предприятий позволяет им удерживаться "на плаву" и сохранять занятость. Безработица – это всего лишь один из путей, которые используются для перераспределения трудовых ресурсов. Работники, прошедшие через этот путь и средняя продолжительность сроков пребывания без работы в ходе таких событий могут иметь серьезные экономические последствия. Что является положительной характеристикой рынка труда в Европе, так это низкие показатели текучести в рядах безработных - и низкий приток, и невысокое выбытие. Это выражается в том, что перераспределение трудовых ресурсов происходит, минуя состояние безработицы, в основном – это просто прямой переход с одного места работы на другое.

Серьёзной социальной проблемой по-прежнему остается долгосрочная безработица. Чем дольше трудящиеся находятся в состоянии отсутствия работы, тем ниже оказываются их шансы на ее получение. Чтобы улучшить перспективы тех, кто остается без работы на долгое время, вернее будет применять комплекс взаимодополняющих мер, нежели отдельные изолированные программы, которые в данном случае будут малоэффективны. При всем этом, ключевым средством во всех случаях остается организация профессиональной подготовки. Потому как, даже в случае оздоровления макроэкономической обстановки перспективы трудоустройства для лиц с низкой квалификацией вряд ли изменятся в лучшую сторону.

Общеизвестно, что японская экономика добилась выдающихся успехов, но в последнее время и ей пришлось столкнуться с экономическими трудностями, которые вызвали рост безработицы. В этой стране государство регулирует ситуацию на рынке рабочей силы посредством организации государственных бюро, обеспечивающих занятость. Но не только государство выступает посредником в трудоустройстве. Значительная роль

исполняется частными агентствами. Руководители фирм, стремящиеся сохранить рабочие места, выделяются дотации на поддержание занятости. Также государство предусматривает меры по содействию в трудоустройстве выпускникам учебных заведений. Функционирует система страхования, людям, потерявшим работу, выплачиваются пособия. Предпринимаются меры, направленные на предотвращение массовых увольнений, а также расширение возможностей трудоустройства.

В бывших союзных республиках, которые ныне стали самостоятельными государствами происходил спад производства и глубочайший социально-экономический кризис.

Стоит отметить, что в современных условиях есть возможность реализации ряда мер социально-экономической политики, которые позволят снизить напряженность на рынке труда и не потребуют значительных расходов. Можно отнести к их ряду: проведение разумной, не ущемляющей интересы потребителя протекционистской политики в отношении отечественного производителя; осуществление активной внешнеэкономической политики, необходимой для стимуляции экспорта отечественных товаров при одновременном максимальном упрощении сопутствующих бюрократических процессов, содействие развитию малого, в том числе семейного бизнеса.

Политику адаптации безработных к рынку труда нужно выстраивать, учитывая специфику конкретных регионов с особым акцентом на территории, где проблема стоит наиболее остро. Для них нужно, одновременно со стимулированием территориальной мобильности рабочей силы, расширять источники финансирования программ содействия занятости, привлекая средства республиканского и местных бюджетов, а также создавать благоприятные условия для отечественных и зарубежных интересов.

Высокую эффективность в отношении снижения безработицы и поддержания высокого уровня занятости показала политика активных мер развития трудовых ресурсов, которую в той или иной степени проводит практически в каждой стране, и выделяется на нее, по обыкновению, 30 - 40 процентов всех сумм из государственного финансирования программ рынка труда.

В системе рынка труда существуют мероприятия по повышению общеобразовательного уровня безработных и обучению тем профессиям, которые имеют устойчивый спрос на рынке труда:

- безработные, кто имеет законченного школьного образования получают его, и даже применяется организация специальных усиленных курсов по некоторым предметам, как то: математика, химия, физика, английский язык (в основном для иммигрантов);

- детально изучаются интересы поступающих на курсы посредством проведения предварительных бесед, ознакомления с предметами обучения и потенциальной предстоящей работой, при необходимости сроком до месяца;

- есть возможность применения методов индивидуального обучения, которое заключается в подборе предметов, наиболее полно удовлетворяющих

интересы обучающихся и предлагающих оптимальные темпы и последовательность их освоения;

- составление учебных курсов проводится силами ведущих специалистов университетов и промышленных фирм; оплата преподавательского состава проводится на уровне, который существует для специалистов их класса в частных фирмах;

- производятся консультации с участием наиболее талантливых педагогов и воспитателей для постановки и разработки методики обучения;

- производится поддержание оптимального, исходя из международного опыта на разных уровнях обучения, соотношение учеников и педагогов (7-8 к 1), позволяющие осуществлять индивидуальное обучение и следить за качеством подготовки каждого из учеников;

- применяется так называемый «метод опекунов» старшекурсников над вновь поступившими, что благоприятствует созданию общей позитивной психологической атмосфере и обеспечивает общую заинтересованность учеников в успешном обучении.

Уровень безработицы, тем ниже, чем выше затраты на активные меры по поддержанию занятости, при общих более значительных масштабах финансирования политики рынка труда; повышается и общий уровень трудовой активности населения.

В данном отношении показательно сравнение сложившихся на рынке труда Швеции и США ситуаций. При том, что в Швеции в 3 с лишним раза выше, чем в США, относительные затраты на программы политики рынка труда - 2, 7 против 0,8 ВВП, доля средств, идущих на меры активной защиты населения от безработицы, в два раза значительнее - 70% против 35%.

Нет никаких сомнений в том, что как раз-таки эти различия в масштабах и качестве внимания к социальной защите населения на рынке труда и стали одним из главнейших факторов, что определили сложившийся уровень занятости населения обеих стран.

Единственная возрастная группа, по которой занятость в США выше, чем в Швеции, население 16-19 лет. Это объясняется тем, что в США намного значительнее, чем в других западных странах, в т. ч. и в Швеции, распространена частичная занятость среди учащихся старших классов школ и студентов [22].

Трудовое воспитание оплачиваемым трудом, что следует отметить, проходит в большинстве западных стран, зачастую по месту учебы, и в нем занята примерно половина учащейся молодежи, что в целом связано с потребностью семей в дополнительных средствах на удовлетворение элементарных жизненных нужд.

Высокий уровень эффективности рынка труда в Швеции во многом определяется тем, что в стране хорошо поставлена профориентация, которая предшествует профессиональному обучению.

Итак, в политике занятости подавляющего большинства стран сегодня превалируют меры, направленные не на прямое субсидирование создания новых рабочих мест (что является дорогостоящим и недостаточно эффективным), а на развитие потенциала работников и их адаптацию к

реальным потребностям экономики. В отношении безработных это означает содействие формированию и сохранению у них мотиваций и навыков, необходимых для занятия рабочих мест, когда они появятся.

Таким образом, для Казахстана, являющегося активным участником мирового экономического сообщества, важной задачей становится изучение опыта развитых стран в данной области и, в частности, европейских государств, применяющих помимо традиционных, сложившихся в течение всей истории развития рыночной экономики, совершенно новые подходы к пониманию, оценке перспектив и разработке политики государственного регулирования рынка труда.

2 Практика управления занятостью крупного промышленного региона Республики Казахстан

2.1 Современное состояние рынка рабочей силы Павлодарской области и оценка уровня занятости её населения

Павлодарская область – индустриальный и экономически развитый регион северо-восточной части Республики Казахстан.

Площадь области составляет 124,8 тыс. кв. км (4,6 % площади республики). Павлодарская область граничит на севере – с Омской областью, на северо-востоке – с Новосибирской, на востоке – с Алтайским краем Российской Федерации, на юге – с Восточно-Казахстанской и Карагандинской областями, на западе – с Акмолинской и Северо-Казахстанской областями Республики Казахстан.

В Павлодарской области проживает 750,9 тыс. человек, плотность населения – 6 человек на 1 кв. км.

Городское население составляет более двух третей.

В области 3 города, 10 сельских районов, 5 поселков, 162 сельских округа, 412 сельских населенных пунктов (далее – СНП).

Наиболее крупный город – Павлодар; областной центр, в котором проживают 331,7 тыс. человек [23].

Павлодарская область – один из развитых горнодобывающих регионов республики. Запасы большинства полезных ископаемых имеют общереспубликанское значение.

На территории региона сосредоточены около 35,7 % республиканских балансовых запасов угля (первое место в республике), 5,2 % золота (пятое место), 3,7 % меди (пятое место), 2,3 % молибдена (четвертое место), 0,8 % цинка (шестое место), 0,5 % свинца (пятое место).

В области имеются весьма значительные ресурсы поверхностных и подземных вод. Основная водная магистраль в пределах области – судоходный участок реки Иртыш протяженностью 720 км. Большую значимость имеет канал Иртыш-Караганда протяженностью около 300 км.

Павлодарская область характеризуется прогрессивной и диверсифицированной структурой экономики. Здесь сосредоточено 6,9 % всего промышленного производства страны, 4,7 % валового производства продукции сельского хозяйства.

На регион приходится 66,0 % добываемого каменного угля, 96,0 % лигнита, 42,7 % вырабатываемой электроэнергии, 72,4 % производства ферросплавов, 34,2 % продуктов переработки нефти, весь объем республиканского производства глинозема. [24]

Отличительная особенность области в сравнении с другими областями республики – более высокий уровень занятости, обусловленный высоким экономическим потенциалом региона. Уровень экономической активности в области составляет 71,8 %, что составляет выше среднереспубликанского показателя – 70,7 %.

Основой экономики Павлодарской области является промышленность. В ней задействовано больше четверти работающего населения области и создается около 40 % ВРП области.

Доля региона в общереспубликанском объеме производства промышленной продукции составляет в среднем 6,5-7 %.

К этим показателям экономического уровня можно добавить и другие привлекательные с экономической точки зрения черты региона: наличие специалистов высокого класса, современная транспортно-коммуникационная инфраструктура, развитая банковская сфера, присутствие иностранных инвесторов, динамичное развитие малого и среднего бизнеса, наличие государственных программ развития.

Павлодарская область - один из главных промышленных регионов Республики Казахстан. Развитие промышленного сектора обуславливает наличие достаточного количества рабочих мест и обеспечения достойного уровня занятости населения [25].

Численность населения Павлодарской области к концу 2014 года составила 755428 человек. Городское население насчитывает 529433 (70,1%), сельское – 225955 человек (29,9%) (Таблица 2.1).

Таблица 2.1 - Численность населения по Павлодарской области

Наименование показателя	2012	2013	2014
По Павлодарской области, тыс.человек	747,0	749,0	752,8
Городское население, тыс.человек	514,4	518,2	524,9
Сельское население, тыс.человек	232,6	230,8	227,9

Примечание: Составлено автором на основе данных Департамента статистики Павлодарской области

Наглядно структура численности населения Павлодарской области за 2014 год показана в соответствии с рисунком 2.1.

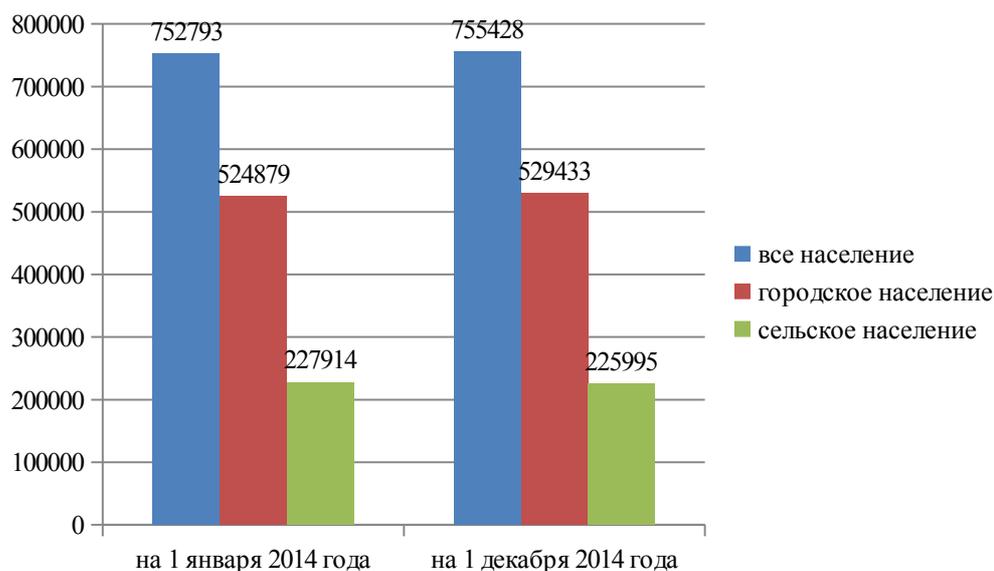


Рисунок 2.1 – Численность населения Павлодарской области

В январе-декабре 2014 года, по сравнению с аналогичным периодом 2013 года, число прибывших в Павлодарскую область увеличилось на 3,1%, а число выбывших из Павлодарской области увеличилось на 7,2%. Основной миграционный обмен области по внешней миграции происходит с государствами СНГ. Число прибывших из других областей в январе-декабре по сравнению с предыдущим годом увеличилось на 12,6%, а выбывших увеличилось на 22,6% (Таблица 2.2) [26].

Из числа выбывших 73,5% – трудоспособное население, 20,5% – моложе трудоспособного и 6% – старше трудоспособного возраста.

Из числа прибывших 74,9% – в трудоспособном возрасте, 20,6% – моложе трудоспособного и 4,5% – старше трудоспособного.

Таблица 2.2 - Миграция населения по Павлодарской области человек

Наименование показателя	2013	2014
Выбыло	18087	19397
Прибыло	16280	16779

Примечание: Составлено автором на основе данных Департамента статистики Павлодарской области

Исходя из обозначенных потенциалов Павлодарской области, получает свое развитие и рынок труда. Ситуация на рынке труда оценивается не только через абсолютную численность занятых и безработных, но и через уровень безработицы и уровень занятости.

Отличительной чертой Павлодарской области является также относительно высокий трудовой потенциал с положительной динамикой трудоспособного населения и определенными резервами для его роста. Основные проблемы рынка труда области - структурный дисбаланс спроса и предложения на квалифицированную рабочую силу, сложность обеспечения занятости отдельных категорий целевых групп населения (женщины, инвалиды, освободившиеся из мест лишения свободы, лица предпенсионного возраста).

За период 2012-2014 годы по основным индикаторам рынка труда Павлодарской области в целом наблюдалась положительная динамика. Таблица 2.3 раскрывает основные показатели рынка труда Павлодарской области.

Таблица 2.3 - Основные индикаторы рынка труда Павлодарской области

Наименование	Ед.изм.	2012	2013	2014	2014 г. в % к	
					2012	2013
1	2	3	4	5	6	7
Экономически активное население	тыс. человек	439,2	440,0	441,0	100,41	100,23
Занятое население	тыс. человек	417,5	418,0	420,0	100,60	100,48
Наемные работники	тыс. человек	326,7	328,9	331,3	101,41	100,73
Самостоятельно занятые	тыс.	90,7	89,1	88,4	97,46	99,21

	человек					
Продолжение таблицы 2.3						
1	2	3	4	5	6	7
Безработное население	тыс. человек	21,7	22,0	21,3	98,16	96,82
Экономически неактивное население	тыс. человек	159,2	157,7	155,05	97,39	98,32
Уровень экономической активности населения	%	73,4	73,6	74,0	100,82	100,54
Уровень занятости: Доля наемных работников в численности занятого населения	%	78,3	78,8	78,9	100,77	100,13
Доля самостоятельно занятых в численности занятого населения	%	21,7	21,2	21,1	97,24	99,53
Уровень безработицы	%	4,9	5,0	4,9	100	98
Уровень молодежной безработицы (15-24 лет)	%	4,1	3,6	3,5	85,37	97,22
Уровень экономической неактивности (пассивности) населения	%	26,6	26,4	26,0	97,74	99,48
Примечание: Составлено автором на основе данных Управления координации занятости и социальных программ Павлодарской области						

Наглядно данные представлены в соответствии с рисунком 2.2.

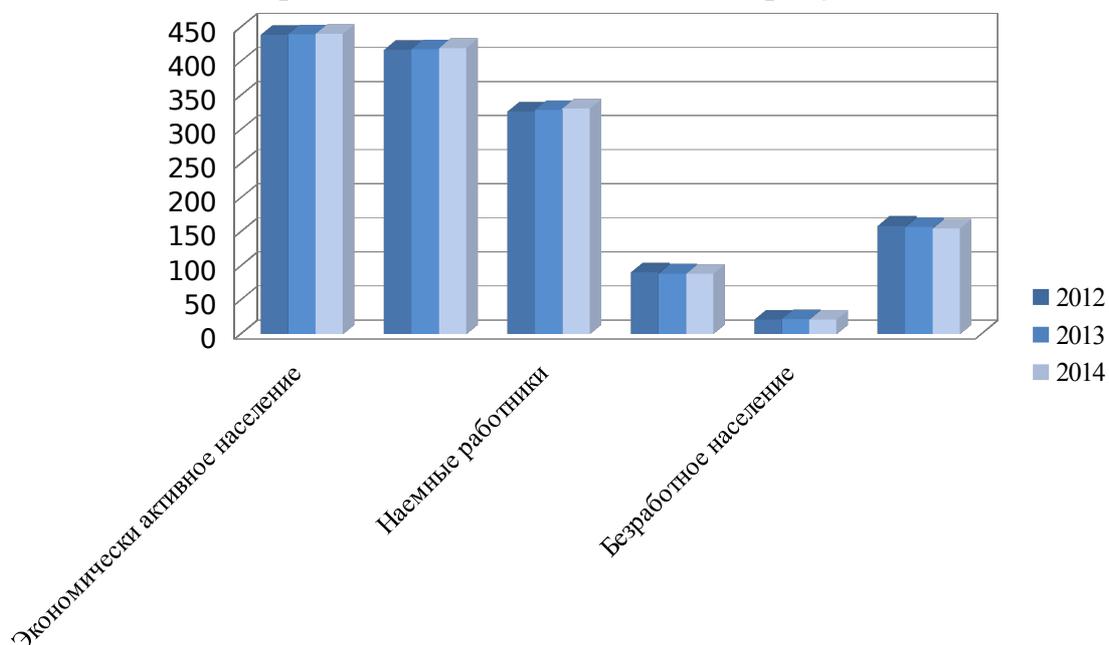


Рисунок 2.2 - Основные индикаторы рынка труда Павлодарской области

Экономически активное население (рабочая сила) – часть населения в возрасте, установленном для измерения экономически активного населения, что обеспечивает предложение рабочей силы для производства товаров и услуг.

Численность экономически активного населения включает в себя занятых во всех видах экономической деятельности и безработных [27].

Просматривается стабильное увеличение показателя экономической активности населения – 74% в 2014 году по сравнению с 73,4% 2012 года. Этот показатель позволяет оценивать уровень и качество вовлеченности населения в процессы производства.

К безработным относят лиц в возрасте, установленном для измерения экономической активности населения, которые в разрезе рассматриваемого периода отвечали одновременно трем основным критериям: не имели постоянного места работы (не имели доходного занятия), находились в его активном поиске, выражали готовность приступить к работе в течение определенного периода времени.

Из данных, приведенных в таблице 2.3, просматривается устойчивая тенденция повышения уровня занятого населения (с 417,5 тыс. человек в 2012 году до 420,0 тыс. человек в 2014 году), а также снижение численности безработного населения (21,7 тыс. человек в 2012 году и 21,3 тыс. человек в 2014 году). Это обусловлено заинтересованностью населения в поиске работы и обращением в соответствующие органы занятости.

Стоит отметить, что в Программе развития территории Павлодарской области на 2011-2015 годы от 29 декабря 2010 года № 330/30, уровень безработицы должен был снизиться до 5,5%, однако, в динамике рассматриваемого периода, он не перешагнул порога в 5%.

Т.е., по оценкам, уровень безработицы в 2012-2013 гг должен был составить 5,6%, а в 2014 году – 5,5%, тогда как реальные показатели – 4,9% в 2013 и 2014 гг. Существенная положительная разница в плановом и фактическом уровне безработицы достигнута путем эффективной работы органов занятости, включающая, в том числе и трудоустройство молодежи, инвалидов, многодетных родителей.

Что же касается соотношения наемных работников и самостоятельно занятых, то тут просматривается тенденция к увеличению числа первых и уменьшению количества вторых.

Количество самозанятых уменьшается с каждым годом, тогда как наемные работники увеличивают свои показатели. Такое явление обусловлено предпочтением населения выступать в роли наемных работников, т.к. это, - во-первых, дает определенные гарантии, такие как стабильный доход, не зависящий от результата деятельности, соответствующие ежемесячные социальные выплаты и т.д., и это несмотря на упрощение налогового законодательства по отношению к самостоятельно занятым работникам, а также постоянную поддержку агропромышленного комплекса.

Во-вторых, снижение уровня самозанятого населения касается не только Павлодарской области. В целом по Казахстану этот показатель снизился с 33% в 2009 году, до 30% в 2014 году.

Наглядно структура занятого населения изображена в соответствии с рисунком 2.3.

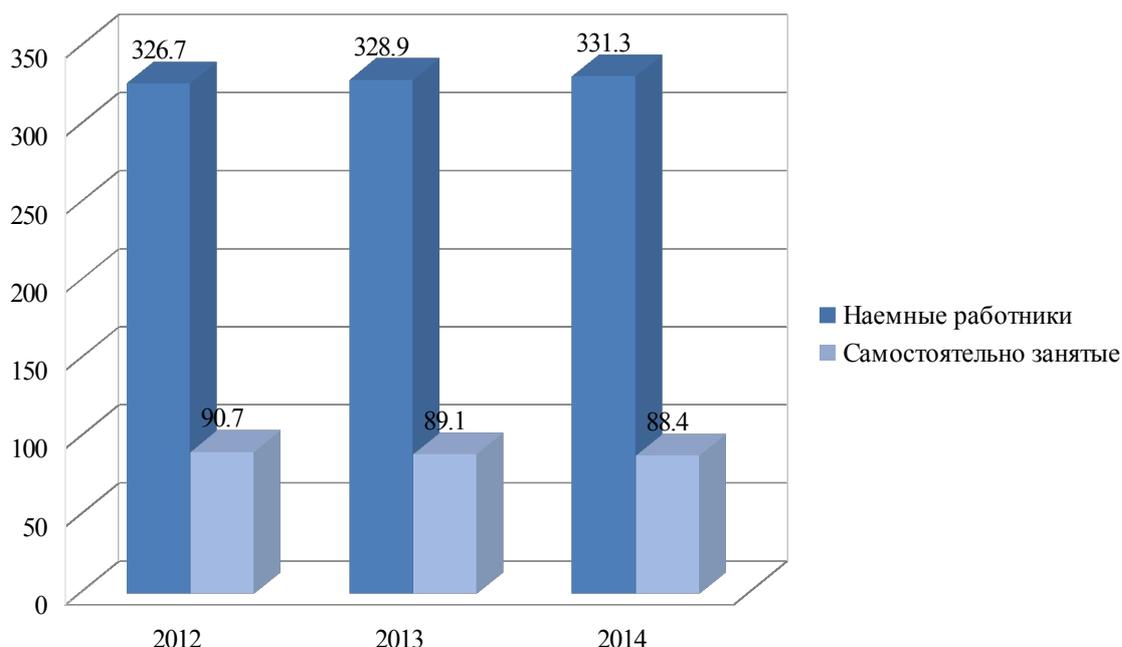


Рисунок 2.3 – Структура занятого населения

Павлодарская область, наряду с Актюбинской и Восточно-Казахстанской, входит в состав самых урбанизированных регионов Республики, 69,7%, 61,7% и 59% урбанизации соответственно. Это обуславливает частичное «подавление» самозанятости.

Однако снижение показателя самостоятельной занятости не является категорически отрицательным, потому как наличие самозанятого сектора создает ряд проблем:

- во-первых, в среде самозанятого населения преобладают лица с нестабильными и невысокими доходами, что в условиях экономического кризиса может создать угрозу вхождения этих людей в число малообеспеченных;
- во-вторых, самозанятое население ищет применение своим способностям в основном в неформальном секторе. Результатом для них становится риск социальной незащищенности, потому как эти люди остаются вне пенсионного обеспечения и обеспечения социальных фондов — как в качестве потребителей этих фондов, так и в качестве вкладчиков;
- в-третьих, квалификационные и профессиональные навыки самозанятых людей со временем обесцениваются. В неформальном секторе самозанятые граждане работают, как правило, не по специальности. То есть, требуется совершенствование методики раскрытия понятия самозанятости, ее структурирования, что позволило бы выявить скрытую безработицу и конкретизировать социальную политику в отношении лиц данной категории.

Значительно снизился показатель молодежной безработицы – с 4,1% в 2012 году до 3,5% в 2014 году. Способствовала этому эффективная реализация программ и проектов, которые были направлены на обеспечение занятости молодых специалистов, например, реализация программы «Молодежная

практика»

Экономически неактивное (пассивное) население – лица, в возрасте установленном для измерения экономической активности населения, которые в течение рассматриваемого периода не являются занятыми или безработными.

Уровень экономической неактивности (пассивности) населения снизился до 26,0% в 2014 году, по сравнению с 26,6% в 2012 году. [17]

Рассмотрим распределение занятого населения по статусу занятости (таблица 2.4 и рисунок 2.4)

Таблица 2.4 – Распределение занятого населения по статусу занятости

Наименование	Ед.изм	2012	2013	2014	2014 г в % к	
					2012	2013
Численность занятого населения	тыс.человек	417,5	418,0	417,4	99,97	99,86
лица наемного труда	тыс.человек	326,7	328,9	331,5	101,47	100,79
на предприятиях и в организациях	тыс.человек	255,8	256,8	259,1	101,29	100,91
в крестьянских (фермерских) хозяйствах	тыс.человек	9,2	10,8	11,4	123,91	105,56
у физических лиц	тыс.человек	61,8	61,3	61,2	99,03	99,84
самостоятельно занятое население	тыс.человек	90,7	89,1	85,9	94,71	96,41
Численность занятого населения	%	100	100	100		
Наемные работники	%	78,3	78,7	79,4	101,4	100,89
на предприятиях и в организациях	%	61,3	61,4	62,1	101,31	101,14
в крестьянских (фермерских) хозяйствах	%	2,2	2,6	2,6	118,18	100
у физических лиц	%	14,8	14,7	14,7	99,32	100
самостоятельно занятое население	%	21,7	21,3	20,6	94,93	96,71

Примечание: Составлено автором на основе данных Управления координации занятости и социальных программ Павлодарской области

Из вышеприведённых данных видно, что по статусу занятости, преобладают лица наемного труда. Наибольшая численность занятого населения – это работники на предприятиях и в организациях – 255,8 тыс.человек в 2012 году и 259,1 тыс.человек в 2014 году. Показатели занятых в крестьянских (фермерских) хозяйствах составили 11,4 тыс.человек в 2014 году по сравнению с 9,2 тыс.человек в 2012 году, занятые у физических лиц - 61,2 тыс.человек в 2014 году по сравнению с 61,8 в 2012 году.

Рассматривая проблему безработицы в Павлодарской области, необходимо особо отметить, что в настоящее время по половозрастному признаку наиболее уязвимыми на рынке труда оказываются женщины (таблица 2.5).

Таблица 2.5 – Безработное население по полу тыс. человек

Наименование	2012	2013	2014
Безработные - всего	21,7	22,0	21,1
В том числе мужчины	9,0	9,4	8,3
женщины	12,7	12,7	12,8

Примечание: Составлено автором на основе данных Департамента статистики Павлодарской области

Из данных таблицы видно, что безработица среди мужского населения идет на спад, 8,3 тыс.человек в 2014 году по сравнению с 9,0 тыс.человек в 2012. Тогда как безработица среди женщин не только не снизилась, но даже увеличилась на 0,1, составив 12,8 тыс.человек в 2014 году.

Рассматривая проблему высокого уровня безработицы среди женщин, необходимо обратить внимание на вопрос гендерного равенства женщин и мужчин во всех сферах жизни и деятельности страны. Указом Президента Республики Казахстан Н. А. Назарбаева от 24 ноября 2005 г. № 1677 была утверждена Стратегия гендерного равенства в Республике Казахстан на 2006-2016 гг. Данная стратегия призвана обеспечить:

- равные возможности на рынке труда и содействие занятости;
- повышение конкурентоспособности женщин на рынке труда; в дальнейшее развитие предпринимательства среди женщин;
- повышение уровня занятости женщин во всех отраслях экономики;
- снижение уровня безработицы среди женщин [28].

В начале нынешнего года Казахстан занял 32 место среди 136 стран мира в рейтинге гендерного разрыва по версии Всемирного экономического форума. Однако, исходя из индикатора представленности женщин в политической сфере, Казахстан занимает 65 позицию, что снижает общий индекс гендерной чувствительности государства.

2.2 Анализ существующего механизма управления занятостью населения исследуемого региона

Тесная связь существует между рынком труда и макроэкономическим развитием региона или республики, а также с мотивацией самого работника. Разумное вмешательство государства в мотивацию труда и формирование социально-трудовых отношений необходимы для эффективного использования трудовых ресурсов, где следует отдавать предпочтение административно-экономическим методам, побуждающим субъектов рынка труда к действиям, которые объективно выгодны обществу.

Механизм управления занятостью, как и любой другой хозяйственный механизм имеет двойную природу. С одной стороны, он основывается на стихийных, рыночных законах, объективных по своей природе и определяющих соотношение спроса и предложения рабочей силы на региональных рынках труда. С другой стороны, этот механизм базируется на государственном регулировании рынка труда, который решает те проблемы занятости и безработицы, с которыми рыночный механизм борется неэффективно или вообще не в состоянии с ними справиться. С теоретической точки зрения обоснование этому было сделано еще Дж.М.Кейнсом и А.Филлипсом посредством их знаменитой «кривой Филлипса», а позднее У.Бевеиджем. Труды этих ученых-экономистов показали, что главным здесь является точное определение сферы действия рыночного механизма и сферы вмешательства самого государства, подучившего название государственной политики «полной занятости». Это вовсе не означает, что все трудоспособное население региона

или страны должно быть охвачено занятостью, это значит, что на рынке труда существует макроэкономическое равновесие между спросом и предложением рабочей силы при естественной норме безработицы.

Результаты государственной политики «полной занятости» как неотъемлемый атрибут механизма управления занятостью проявляют себя в краткосрочном и долговременном периодах. В первом случае формой проявления выступает краткосрочный эффект государственной политики "полной занятости", а во втором – ее долгосрочные последствия. Остановимся на обеих формах проявления более подробно [29].

В краткосрочном периоде государство, осуществляя денежную экспансию, оказывает понижающее действие на процентные ставки, стимулирует расширение производства и занятости. В 80-е – начале 90-х годов прошлого века в экономике нашей страны путем дотаций, субсидий, постоянного списания банковской задолженности, подведения закупочных цен под растущие издержки производства государство искусственно создавало излишние рабочие места и поддерживало неестественно высокую занятость населения республики. Однако подобная стратегия не решает всех проблем рынка труда. Дело в том, что по мере роста денежной экспансии укрепляются инфляционные ожидания у субъектов хозяйствования. Руководствуясь ими, люди большую часть своих доходов направляют на текущее потребление («проедают»), а меньшую – сберегают. Последнее негативно сказывается на инвестиционном климате в стране и ее регионах, снижении общего объема капитальных вложений и, как итог, ведет к повышению текущей безработицы и приостановке роста занятости.

Таким образом, в краткосрочном периоде эффект, получаемый от государственного регулирования процессов занятости, носит затухающий характер. Это красноречиво свидетельствует о том, что на основе одних лишь макроэкономических инструментов механизм управления занятостью функционировать не может. Необходимо гибкое сочетание их и инструментов микроэкономического регулирования, особенно на уровне крупного промышленного региона, каким является Павлодарская область.

Подтверждением сказанному является анализ долгосрочных последствий государственной политики «полной занятости», представленный в соответствии с рисунком 2.4 поэтапно (по годам) по мере включения макро- и микроэкономических инструментов регулирования процессов безработицы и занятости.

Этап 1. Пусть начальную экономическую ситуацию в регионе характеризует точка E_1 , которой соответствует темп инфляции \overline{P}_1 и уровень безработицы U_1 . В таком положении, когда безработица превышает естественную норму ("вынужденная безработица"), вмешательство государства вполне оправдано. Своими инструментами макроэкономической политики государство снижает безработицу до уровня U_n . Но при этом делается

неизбежным кратковременное повышение темпов инфляции до \overline{P}_2 . То есть в точке E_2 достигается естественный уровень безработицы [30].

Долгосрочные последствия политики "полной занятости" представлены в соответствии с рисунком 2.4.

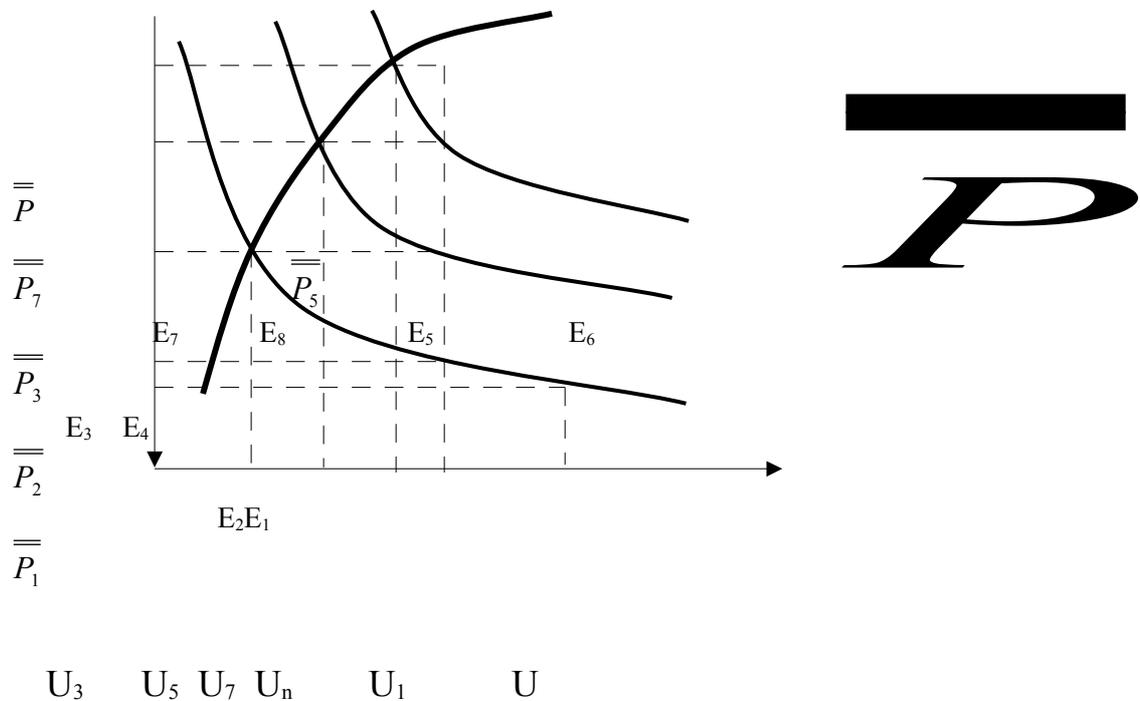


Рисунок 2.4 - Долгосрочные последствия политики "полной занятости"

Корректировать его государство может микроэкономическими методами:

- развивать систему переподготовки и переквалификации;
- регулировать государственный минимум заработной платы;
- аккумулировать информацию о вакансиях рабочих мест и должностей и др.
- сформировать инфраструктуру рынка рабочей силы (биржа труда, центры занятости и др.).

Следовательно, главной заботой государства становится поддержание темпа роста цен на сравнительно низком уровне P_2 .

Этап 2. Если же государство продолжает макроэкономическое регулирование рынка рабочей силы – увеличивает предложение денег, субсидий и дотаций, расширяет инвестиционный поток из госбюджета, то оно уменьшает безработицу до величины U_3 , делая ее ниже естественной нормы U_n . Однако за \overline{P}_3

это приходится расплачиваться возрастанием темпов инфляции до величины (явная инфляция спроса).

Время движения экономики региона из точки E_2 в точку E_3 определяется

двумя основными факторами:

- 1) сроками действия трудовых соглашений; если в последних не отражено обязательство повышения заработной платы в связи с темпом роста цен, то до заключения новых трудовых соглашений работники вынуждены мириться с

$$\frac{\overline{P}_2}{\overline{P}_3}$$

- 2) падением реальных доходов из-за ускорения инфляции от $\frac{\overline{P}_2}{\overline{P}_3}$ до $\frac{\overline{P}_2}{\overline{P}_3}$; инфляционными ожиданиями занятых; трудящиеся, имея определенный

$$\frac{\overline{P}_2}{\overline{P}_3}$$

инфляционный опыт, т.е. прогнозируя для себя темп роста цен $\frac{\overline{P}_2}{\overline{P}_3}$, до некоторого времени мирятся с падением своих реальных доходов; более того, они стремятся компенсировать его повышением эффективности своего труда; в результате номинальная заработная плата практически не растет, уменьшаются удельные затраты, увеличиваются инвестиции, прибыль и занятость, а экономика переходит из точки E_2 в точку E_3 .

Однако находиться в состоянии E_3 экономика региона долго не может. Работники в условиях относительного снижения своего уровня жизни начинают бороться за повышение номинальной и реальной заработной платы и в конце концов добиваются своего. Здесь важно отметить, что причиной ее повышения является инфляционный рост цен, а не увеличение спроса на рабочую силу. А поскольку новая, более высокая зарплата имеет нерыночное происхождение, связана с деятельностью государства, то рынок рабочей силы региона:

- будет разбалансированным отнюдь не по своей вине;
- будет двигаться в известном направлении – в сторону достижения равновесия;
- не даст возможности владельцам рабочей силы, торгующим ею по искусственно высоким ценам, продать последнюю в прежнем количестве.

В результате произойдет падение занятости, рост безработицы, экономика региона переместится в точку E_4 , в которой вновь достигается естественный

$$\frac{\overline{P}_2}{\overline{P}_3}$$

уровень безработицы U_n , но при более высоком темпе инфляции $\frac{\overline{P}_2}{\overline{P}_3}$.

Таким образом, государственное макроэкономическое регулирование рынка рабочей силы на втором этапе приводит к ускорению темпов инфляции и лишь кратковременному снижению безработицы.

Этап 3. Если государство и дальше продолжает упорно добиваться "полной занятости", то эффективность его усилий будет затухать. Обретая инфляционный опыт, трудящиеся гораздо раньше подымают вопрос повышения заработной платы [31].

Это, в свою очередь, сократит длительность движения экономики региона из точки E_4 в точку E_5 по сравнению с движением из E_2 в E_3 . Поэтому безработица понизится только до величины U_5 . А далее вновь вступит в дело объективный механизм рынка труда, способствующий перемещению экономики региона в сторону достижения равновесия – в положение E_6 .

Гипотетически этот цикл может повториться еще несколько раз; столько же государство будет вынуждено подстегивать инфляцию, добиваясь, однако, все

меньшего эффекта сокращения безработицы. Это отчетливо иллюстрируют уменьшающиеся горизонтальные отрезки:

$E_3E_4 > E_5E_6 > E_7E_8$ и так до нуля.

Анализ функционирования рынка труда региона позволяет сделать некоторые выводы:

- 1) на уровне занятости и безработицы влияют механизмы рынка труда, которые обязательно надо принимать во внимание при разработке механизма управления человеческими ресурсами;
- 2) какими бы ни были действия государства, механизмы рынка будут неумолимо подвигать экономику региона в направлении долгосрочного равновесия;
- 3) образовавшаяся линия $E_3E_5E_7$ есть долгосрочная кривая стагфляции, отражающая возможность наступления самого тяжелого для региона экономического процесса – с одной стороны, снижение уровня занятости, с другой - одновременное увеличение безработицы и инфляции;
- 4) механизм стагфляции имеет математическую интерпретацию:

$$L \times (U_n - U) = \overline{P} - \overline{P}_a; \text{ где } L > 0$$

где U – текущий уровень безработицы;

\overline{P}

– текущий темп инфляции;

\overline{P}_a

– темп ожидаемой инфляции;

U_n – естественная норма безработицы;

L – постоянная;

Формула показывает, что при $U_n = U$ реальная инфляция превращается в полностью ожидаемую. Если государство стремится сделать текущую безработицу ниже естественной, начинается ускорение инфляции;

- 5) при верной постановке региональной экономической политики естественную безработицу сопровождала бы уже умеренная, регулируемая инфляция,

\overline{P}_2

измеряемая величиной .

Особое место в системе регулирования рынка труда отведено территориальным центрам занятости населения, которые являются одной из важных структур рыночного хозяйственного механизма. Это специальные учреждения, которые осуществляют посреднические функции на рынке рабочей силы. В связи с этим, их роль возрастает, а функции усложняются. Их задача - ведение учета резервов рабочей силы на территориальном уровне, аккумулировать все данные о свободных рабочих местах и вакантных должностях, предоставлять жителям информацию о потребностях государственных предприятий и других нанимателей в специалистах и рабочих определенных профессий, содействовать устройству их на подходящее место работы. Также задачей этих центров является организация профессиональной

ориентации и переобучение с учетом реального спроса и возможности трудоустройства, выявление размеров нехватки рабочих мест, выступление в качестве инициатора создания общественных работ в случае необходимости, оказание содействия в обеспечении работой слабо защищенных социальных групп трудоспособного населения, ведение обмена информацией в условиях занятости в других регионах Республики.

Основными направлениями деятельности центров занятости являются:

- регистрация безработных;
- регистрация вакантных мест;
- трудоустройство безработных и других лиц, желающих получить работу;
- изучение конъюнктуры рынка труда и предоставление информации о ней;
- тестирование лиц, желающих получить работу;
- профессиональная ориентация и профессиональная переподготовка безработных; выплата пособий.

Центры подготовки и переподготовки рабочей силы обеспечивают повышение ее конкурентоспособности, повышают шансы безработных войти в состав занятого населения [32].

Бесплатная подготовка кадров из числа безработного населения проводится по профессиям, востребованным на рынке труда и освоение которых возможно на краткосрочных курсах.

Продолжительность обучения составляет от одного до трёх месяцев. Профессиональная пригодность для курсового обучения подтверждается прохождением обязательного медицинского осмотра по месту жительства.

Для мужчин предлагаются курсы слесарей-ремонтников промышленного оборудования, электрогазосварщиков, электромонтеров по ремонту и обслуживанию электрооборудования, машинистов мостового и козлового кранов, токарей, плотников, водителей категорий Д, Е, слесарей по ремонту автомобилей.

Женщины могут приобрести профессию секретаря-референта, парикмахера, администратора ресторанного и гостиничного хозяйства, портного, повара, кондитера, продавца продовольственных товаров, менеджеров в торговле.

Предусмотрено повышение квалификации для бухгалтеров и медицинских сестер.

Профессиональное обучение проводится на принципах дуальной модели подготовки кадров. Участник программы самостоятельно, по согласованию с работодателем, выбирает вид профессионального обучения и образовательную организацию. По завершению обучения центры занятости населения направляют участников программы на постоянное рабочее место, которое было заявлено работодателем.

Организация социальных рабочих мест способствует повышению уровня занятости населения, конкурентоспособности целевых групп на рынке труда.

Порядок организации социального рабочего места следующий:

- социальное рабочее место - рабочее место, создаваемое работодателем на

договорной основе с местным исполнительным органом, для трудоустройства безработных из целевых групп с частичной компенсацией затрат работодателя на оплату их труда;

- социальное рабочее место организуется путем предоставления или создания временных рабочих мест и имеет следующие особенности: работа носит временный характер, она предназначена специально для целевых групп; количество рабочих мест не ограничено, для ее организации не могут быть использованы постоянные рабочие места и вакансии;

- социальные рабочие места для безработных представляются или создаются на условиях софинансирования, с использованием средств местного бюджета и средств работодателя;

- расходы работодателей на оплату труда безработных, трудоустроенных на социальные рабочие места, оплату компенсации за неиспользованные дни отпуска частично компенсируются из средств местного бюджета;

- бюджетные средства впоследствии перечисляются на расчетные счета работодателей;

- создание социального рабочего места осуществляется работодателем на основе договора с местным исполнительным органом. В договоре должна содержаться информация об обязанностях сторон, видах и объемах работ, размере и условиях оплаты труда, сроках и источниках финансирования социальных рабочих мест. Порядок отбора работодателей, предлагающих организацию социальных рабочих мест, определяется местным исполнительным органом;

- условия труда безработных граждан, направленных на социальные рабочие места, определяются в трудовом договоре, заключаемом между работодателем и безработным, и на них распространяются законодательные акты Республики Казахстан о труде, пенсионном обеспечении и страховании.

Организация социального рабочего места имеет следующие положительные моменты: для работника это трудовая реабилитация, производственная адаптация, так как на социальное рабочее место направляются безработные, имеющие опыт работы в различных отраслях экономики, что позволяет им сохранить профессиональные навыки, повысить квалификацию непосредственно на рабочем месте.

Социальные рабочие места стимулируют постоянную занятость, поскольку по истечении срока трудового договора работодатель может перевести безработного на постоянное рабочее место с оплатой труда из собственных средств.

Для работодателя частично компенсируются его затраты на оплату труда безработных из целевых групп населения, трудоустроенных на социальное рабочее место.

При наличии рабочих мест имеется возможность зачислить в штат сотрудника, отвечающего квалификационным требованиям данной организации. Договоры с предприятиями заключаются на срок от трёх до шести месяцев.

За 2014 год в уполномоченные органы по вопросам занятости области за содействием в трудоустройстве обратилось 14065 безработных в трудоспособном возрасте, из них, проживающих на селе 6298 безработных.

Органами занятости трудоустроено 7361 безработных, из них, проживают в сельской местности 3370 человек. Из трудоустроенных 1178 безработным предоставлены социальные рабочие места, созданные работодателями по договорам с уполномоченными органами занятости специально для целевых групп населения.

Уровень трудоустройства безработных к численности обратившихся по области составляет 74,6 %.

По состоянию на 1 января 2015 года в области имеется 1454 вакантных рабочих мест.

В общественных работах приняло участие 4318 безработных, в том числе по селу - 2925 человек. На оплату труда участников работ начислено и профинансировано из средств местных бюджетов 295945,4 тыс. тенге, работодателей – 24162,8 тыс. тенге.

За 2014 год на профессиональное обучение направлено 719 безработных.

В действие введено 10939 новых рабочих мест (на селе – 7067).

В общей численности созданных рабочих мест – 5888 постоянных (в т.ч. на селе – 2798). Постоянные рабочие места созданы в сельском хозяйстве (1046), промышленности (566), строительстве (1585), транспорте (61), торговле (1045), образовании и здравоохранении (264), в других отраслях (1321). Временные рабочие места – 5051 (на селе – 4269).

На учете в органах занятости области состоит 1560 безработных (из которых 963 или 61,7 % женщины), в том числе по селу 625 человек. Доля зарегистрированных безработных в численности экономически активного населения составила 0,4 %.

Продолжается реализация программы "Дорожная карта занятости 2020", целью которой является вовлечение в продуктивную занятость самозанятых, безработных и трудоспособных граждан на основе их обучения, предоставления микрокредитов, добровольного переселения и последующего трудоустройства. Итогами по Павлодарской области являются следующие данные: за 2014 год в Центры занятости населения по вопросам участия в Программе обратилось 7325 человек, из них 6678 человек включено в состав участников Программы.

По первому направлению Дорожной карты занятости 2020 на развитие инфраструктуры и жилищно-коммунального хозяйства из республиканского бюджета выделено 2375,2 млн. тенге (в том числе на строительство 4 врачебных амбулаторий - 270,0 млн. тенге), освоено 1979,0 млн. тенге. На 2014 год утверждено 140 проектов с созданием 2135 рабочих мест.

По состоянию на 1 ноября 2014 года ремонтные работы ведутся на 24 объектах, завершены на 115 объектах, трудоустроено 2083 человека, в том числе 1155 участников Программы.

С 2011-2012 года профессиональную подготовку продолжают 882

человека. К профессиональному обучению приступили 470 участников программы (в т. ч. профессиональная подготовка – 132, переподготовка – 241, повышение квалификации – 97). Завершили профессиональное обучение 776 человека (с учетом переходящих с 2011-2012 годов), из них трудоустроены – 614.

С начала 2014 года на социальные рабочие места трудоустроено 727 человек, на молодежную практику направлено 456 участников Программы. На финансирование социальных рабочих мест из республиканского бюджета выделено 104,4 млн. тенге, освоено 79,4 млн. тенге, на организацию молодежной практики выделено 66,7 млн. тенге, освоено 44,5 млн. тенге.

В целом, результаты исполнения программы за 2011-2014гг отражают её эффективность:

10027 человек трудоустроены на постоянную работу;

5869 граждан охвачены программами подготовки, переподготовки и повышения квалификации;

5861 человек трудоустроен на социальные рабочие места и молодежную практику;

1301 человек получили микрокредиты и создали 2084 новых рабочих мест;

885 семей получили возможность переехать из сел низким потенциалом СЭР, из них 76,0 % трудоспособных членов семей получили работу;

300 проектов реализованы за счет развития инфраструктуры и ЖКХ, создано более 3900 временных рабочих мест.

С работодателями и профсоюзами заключены 198 меморандумов по сохранению 63,8 тыс. рабочих мест и стабилизации производственных процессов.

Что касается потенциала по созданию рабочих мест на предстоящий 2015 год - в регионе реализуется комплексный план по обеспечению занятостью 10 тысяч человек в 2015 году. На эти цели из местного бюджета предусмотрено 523 млн. тенге. К примеру, только за счет расширения и ввода новых производств в Павлодарской области будет создано 2600 постоянных рабочих мест. 2118 мест в области планируется открыть по проектам Карты индустриализации.

Только при запуске одного из крупнейших проектов – Бозшакольского ГОКа в 2015 году ожидается появление 1500 рабочих мест, а за счет проектов СЭЗ «Павлодар» будет создано 633 рабочих места.

А благодаря открытию в 2014 году производства трех новых видов металлургической продукции (выпуск гранулированного полипропилена и изделий из него, обожженных анодов для алюминиевой отрасли, а также катодной листовой меди и ряд другой продукции), в 2015 году планируется запустить 7 проектов с созданием 2000 постоянных рабочих мест.

Также в Павлодаре действует уникальный для Казахстана Центр обслуживания молодежи.

Здесь молодежи помогают трудоустроиться, молодым семьям получить жилье, начинающим предпринимателям найти себя в бизнесе, кроме того, здесь

бесплатно обучают английскому, казахскому и даже французскому языку. Также здесь проводится подготовка волонтеров для международной выставки ЭКСПО-2017. Только за два месяца после открытия в центр обратилось около 2 тысяч человек.

Данная молодежная биржа труда формирует всю базу молодежи Павлодарской области, занимаются отслеживанием рабочего пути всей молодежи Павлодарской области. База обновляется ежеквартально. Это позволяет получить информацию о том, сколько на сегодняшний день молодежи трудоустроено, сколько нетрудоустроенных, сколько обучающихся, самозанятых.

Инициатива по созданию подобного заведения была по достоинству оценена Президентом Республики Казахстан Н.А. Назарбаевым, который посоветовал использовать этот опыт в других регионах. С момента открытия трудоустроено уже около 300 человек.

2.3 Выявление слабых звеньев механизма управления занятостью в Павлодарской области как его потенциальных резервов

Несмотря на положительные результаты по реализации мероприятий по совершенствованию системы занятости населения направленных на снижение уровня безработицы и социальной защиты уязвимых групп населения на рынке труда, окончательно избавиться от проблем невозможно.

Самым важным и значительным условием на пути к экономическому росту остается развитие кадрового потенциала и положительная динамика на рынке труда.

Чтобы удовлетворить потребности экономики в условиях индустриально-инновационного развития уже в самое ближайшее время могут понадобиться высококвалифицированные специалисты по инновационным технологиям.

В настоящее время перед системой образования ставятся задачи не только подготовки инновационных кадров, но и необходимость реформирования самого образования. Потому как в этой сфере существует ряд очень серьезных проблем, требующих безотлагательного решения.

Основные проблемы рынка труда без сомнения останутся актуальными на протяжении еще нескольких лет:

- ужесточение требований к кандидатам — сегодня работодателю важны не только профессиональные навыки и достижения, но и определенные персональные качества;

- завышенные ожидания специалистов по заработной плате и социальному пакету;

- серьезный кадровый дефицит — даже при наличии «горящих» вакансий работодатели зачастую отказывают значительному числу соискателей из-за отсутствия необходимого опыта работы или же низкого уровня профессиональной подготовки. В связи с этим незаполненные вакансии сохраняются, несмотря на наличие в стране безработицы.

Для преодоления этого разрыва, необходимо при непосредственном

участии работодателей вносить существенные изменения, то есть, создавать новую систему квалификаций и разработать профессиональные стандарты, которые будут соответствовать современным требованиям производства и направлены на повышение качества подготовки специалистов.

Глава государства в своей программной статье «Социальная модернизация Казахстана: Двадцать шагов к обществу всеобщего труда» отмечал, что они должны стать «дорожной картой» для каждой профессии.

Следовательно, сегодня на рынке труда работодатели ведут серьезную борьбу за профессиональные кадры, а соискатели находятся в поиске лучших условий для работы.

Похожая ситуация происходит и на молодежном рынке труда.

Затруднения испытывают молодые специалисты, только начинающие свое становление профессиональное, при учете, что компании по-разному относятся к вопросам найма без опыта работы. Некоторые относятся к молодым специалистам как к некоему демографическому слою, не способному составить достойную конкуренцию на рынке труда, и считают бессмысленным нанимать специалиста без опыта, если брать в расчет затраты дополнительных ресурсов (время, средства) на его обучение, когда за этот же период можно увеличить производительность труда используя рабочую силу опытных специалистов. Другие же наоборот видят положительные стороны в найме неопытных специалистов, их обучении и последующем оформлении на контрактную основу. Однако безработица среди молодежи продолжает нарастать, потребность молодых специалистов в трудоустройстве не соответствует перспективе рабочих мест на рынке труда. Финансовые ожидания молодых специалистов не соответствуют тем требованиям, которые запрашивают работодатели к своим потенциальным сотрудникам. Ситуацию осложняет отсутствие практического опыта и тесной взаимосвязи образовательного и производственного процессов. [19]

Основными причинами роста безработицы среди молодежи являются следующие факторы:

- уровень квалификации молодых специалистов не соответствует потребностям рынка труда, а также дальнейшим прогнозам по расширению востребованности кадров;
- отсутствие или снижение у молодых специалистов профессиональных навыков по изучаемой ранее профессии;
- несоответствие требованиям работодателя;
- низкий уровень заработной платы у молодых специалистов и замедленное продвижение по должности;
- среди молодежи низок престиж рабочих профессий;
- ошибочный выбор профессии, специальности.

Зачастую, при выборе высшего учебного заведения школьники отдают предпочтение тем, куда легче поступить. Однако, по окончании университета, претендуют на высокооплачиваемую работу, не имея ни достаточных знаний, ни опыта.

По заявлению Министерства образования, «высокий уровень зачисления на программу бизнеса и права – 41%, и низкий на научно-технические специальности – 24%, не отвечают нуждам нынешней экономики». При этом аналитики HR не подтверждают высокого спроса на технических специалистов. Также министерство заявляет о низкой конкурентоспособности высшего образования. Это является причиной невостребованности выпускников на рынке труда.

В Центре развития молодежных инициатив г. Павлодара подтверждают, что вчерашние выпускники не согласны рассматривать трудоустройство на низкооплачиваемые вакансии. Часто молодые люди, овладев технической специальностью, стремятся приобрести должность в офисе. А между тем в регионе открываются предприятия малого и среднего бизнеса, на которые требуются работники среднего звена. А, как известно, именно такие должности формируют базу для роста и получения необходимого опыта топ-менеджеров разного уровня.

Причём зарабатывать большинство вчерашних выпускников желает от 40 до 80 тысяч тенге (52,8%). Окладом ниже удовлетворились бы 6,4%, больше (от 80 до 120 тысяч) требуют 24,7% соискателей. Остальные жаждут получать от 120 до 500 тысяч.

Государство отмечает, что компании не хотят предоставлять возможность студентам проходить у них практику, а предприятия заявляют о незаинтересованности молодых специалистов в производственной практике, потому что государство не даёт её оплачивать.

Безработица среди молодежи имеет свои негативные последствия:

- увеличение бедности и обнищание бюджетов молодых семей (как следствие - увеличение разводов, снижение рождаемости, увеличение числа беспризорных и брошенных детей, детей-сирот);

- снижение социальной защищенности и неадекватная оценка молодежного труда способствуют падению национального патриотизма, приводят к оттоку молодых специалистов в развитые страны, прививают интерес к поиску альтернативных форм заработка в сфере неформальной экономики и теневого бизнеса, подрывают интерес к образованию;

- усугубляется криминогенная обстановка в стране: растет число экономических и уголовных преступлений, расцветают алкоголизм и наркомания, увеличивается количество различных заболеваний, сокращается уровень продолжительности жизни, растет смертность - все это способствует естественному вырождению нации.

Вариантом для решения этих проблем может стать:

- установка средне-специальными и высшими учебными заведениями целью не количество (набор), а качество (выпуск) обучаемых. То есть, создание кадровой службы, которая будет работать с выпускниками, обеспечение устойчивых взаимосвязей с действующими-предприятиями-работодателями, организация курсов дополнительных специализаций, внедрение практики распределения выпускников на предприятия области;

- изменение характера заключения учебными заведениями договоров с работодателями на продолжение производственной практики, которые в целом носят декларативный характер. Предприятия не берут студентов на стажировку, мотивируя это отсутствием производственной необходимости, а рычаги воздействия на работодателей отсутствуют. Необходимо проработать эту проблему на государственном и законодательном уровне, чтобы предпринимателей, не исполняющих условия договора, можно было привлечь к ответственности.

- установление квоты для молодых специалистов на предприятиях, оплачиваемая производственная практика, которая повысит интерес выпускника к качественному выполнению своих обязанностей, что, в свою очередь, заинтересует предпринимателя в найме такого работника.

Еще одной проблемой в образовании стал высокий спрос на высшее образование, что привело к резкому увеличению коммерческого приема в ВУЗы, что, в свою очередь, привело к существенному снижению требований к преподавателям и студентам, качеству учебного процесса. Еще одной проблемой можно считать то, что множество государственных и частных высших учебных заведений просто-напросто не имеют возможности проводить качественную подготовку специалистов из-за устаревшей материально-технической базы, когда годами не обновляется оборудование, экспериментальные стенды. Низкий уровень заработной платы преподавателей и стипендий студентов вынуждает первых заниматься репетиторством и расширенным совместительством, а вторых - искать работу. Получается парадоксальная ситуация, работающие студенты начинают предъявлять претензии к уровню преподавания и построению учебных программ, поскольку получают новые, более передовые знания на практике.

Очевидно, что при любых затраченных усилиях, при любых вариантах реорганизации нет возможности радикально повысить качество высшего, среднего специального и общего среднего образования без подготовки кадрового преподавательского корпуса, способного осуществить такое повышение.

Кроме того, со стороны государства важно поддерживать эффективное международное сотрудничество в научной, образовательной и инновационной сферах, обеспечивая тем самым широкое участие ученых системы образования в международных научных и образовательных программах, а также создавать условия для привлечения зарубежных инвестиций в систему образования с целью последующего использования результатов совместной деятельности на внутреннем и международном рынках наукоемкой продукции.

В стратегии социально-экономического развития страны «Казахстан-2050», а также в послании Президента к народу Казахстана предусматривается переориентация промышленных предприятий на выпуск наукоемкой, высокотехнологичной продукции с высокой долей добавленной стоимости. При этом особо отмечается проблема с кадровым обеспечением процесса структурной переориентации экономики Республики Казахстан от сырьевого на

инновационный путь развития [33].

Структурная переориентация экономики от сырьевых отраслей к высокотехнологичным, наукоемким, с высокой долей добавленной стоимости отраслям, требует исполнения значительного объема инновационных проектов, реализовать которые способны только специалисты, обладающие высоким уровнем знаний, как в экономике, так и в технологии промышленного производства. Следовательно, подготовка инновационных (технологических) менеджеров в данное время особо актуальна и является одним из приоритетов, определенных стратегией «Казахстан - 2050», «Стратегией индустриально-инновационного развития Казахстана до 2015 года», а также Посланием Президента Республики Казахстан «Казахстан на пути ускоренной экономической, политической и социальной модернизации».

Также путем совершенствования ситуации на рынке труда может стать внедрение национальной системы квалификации [34].

Которая, во-первых, предусматривает разработку профессиональных стандартов, являющимися эталоном требований бизнеса к конкретным видам занятий. Профессиональный стандарт выступит своего рода техническим заданием бизнеса на подготовку специалистов и будет являться основой разработки и обновления образовательных программ и учебно-методической базы.

Во-вторых, это совершенствование системы классификации занятий (профессий) с учетом современного состояния рынка труда. Новый классификатор занятий разрабатывается на основе немецких подходов и станет единым языком для бизнеса и образовательной системы.

В-третьих, создание системы определения и прогнозирования потребности в кадрах в разрезе конкретных видов занятий. Образовательный заказ будет формироваться из реальных потребностей рынка.

В-четвертых, критерии и требования профессиональных стандартов позволят проводить независимую оценку и присвоение квалификации совместно с предприятиями.

Около 50% предпринимателей в Казахстане отмечают ухудшение условий кредитования, около 30% значительно сократили или прекратили экспорт своей продукции, а около 7% вынужденно отправили сотрудников в неоплаченные отпуска в результате девальвации рубля, такие данные выявил опрос 342 предприятий разных областей республики.

Приостановлено кредитования в национальной валюте, кредиты выдаются в основном в долларах. В среднем процентные ставки в тенге выросли с 14-16% до 24-26%.

Кроме того, несколько банков, а именно БТА, «Казкоммерцбанк», «Цеснабанк», «ЦентрКредит», ввели ограничения по кредитованию новых проектов. А «Альянс Банк» полностью остановил кредитование до окончания процесса объединения ForteBank, «Альянс Банка» и «Темирбанка». В наиболее тяжелой ситуации оказались предприятия пищевой промышленности, которые традиционно привлекают кредиты в национальной валюте для пополнения

оборотных средств на закупку сырья. В трудном положении находятся и компании химической промышленности, так как в условиях приостановки открытых кредитных линий испытывают проблемы при расчетах за услуги ж/д транспорта, электроэнергии и газа. Это в результате приводит и к росту межфирменной задолженности. В Павлодарской области у ТОО «Богатырь Комир», ТОО «Гофротара», АО «Казэнергокабель», ТОО «Унистрой ПВ» есть проблемы как с партнерами и заказчиками, так и с поставщиками ввиду прекращения кредитования банками открытых кредитных линий.

В комплексе современные проблемы рынка труда и направления их решения представлены в соответствии с рисунком 2.5.

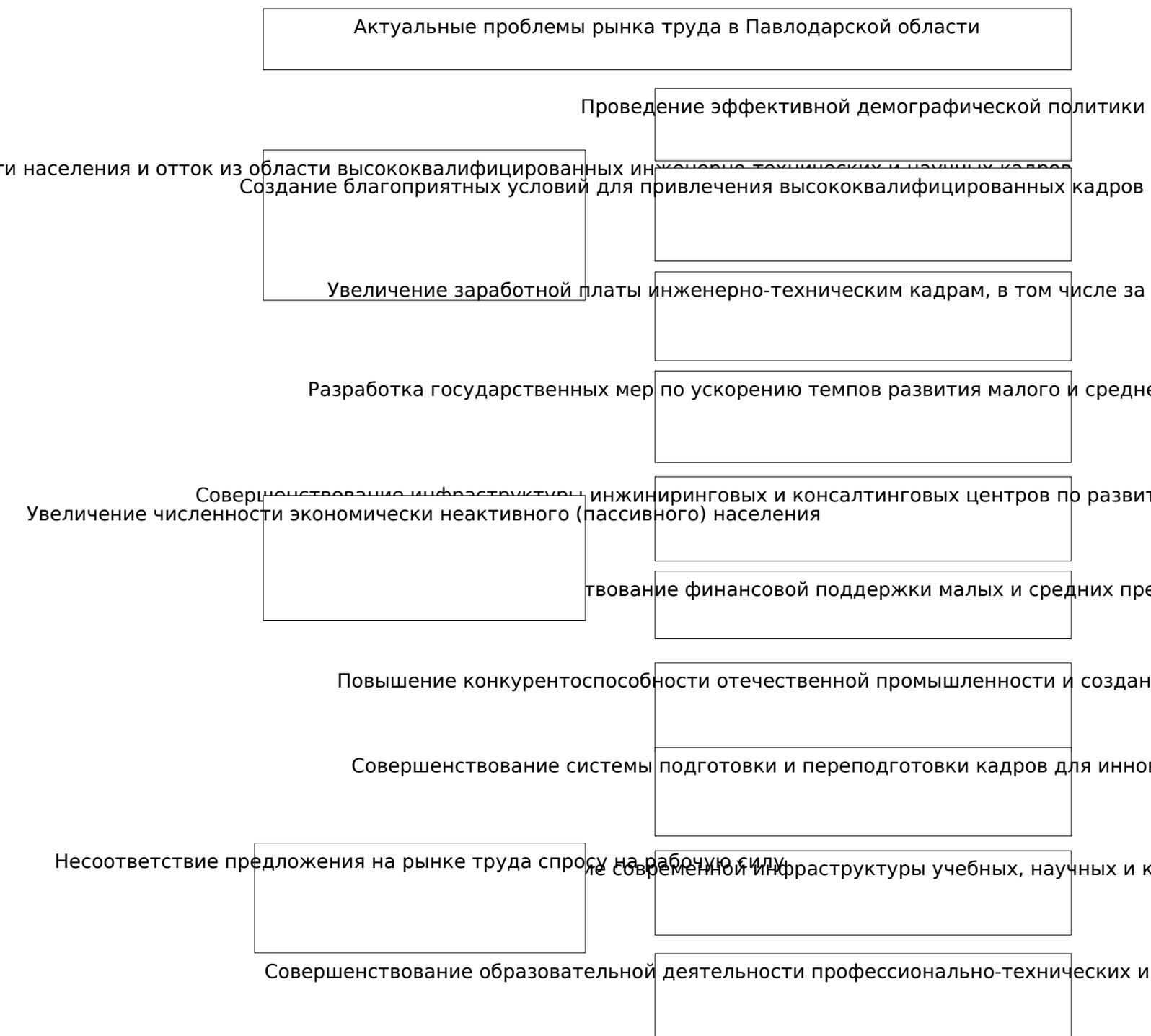


Рисунок 2.5 - Проблемы рынка труда и направления их решения

Ситуация же с занятостью показывает, что около 7% вынужденно отправили сотрудников в неоплаченные отпуска. Всего только по опросным данным в ближайшее время еще 25 компаний планируют сократить либо отправить в неоплачиваемые отпуска около 2800 человек. Даже такая крупная компания, как «Казахмыс» уже объявила о том, что также отправит в отпуска и на программы переобучения около 2000 сотрудников с сохранением 50% заработной платы.

Чтобы повысить конкурентоспособность региона следует реализовать систему мер качественного улучшения профессионально-квалификационных навыков работников всех сфер жизни. В принципе, каждый человек имеет значительный потенциал профессионального роста, и его использование становится все более важным по мере удорожания наращивания человеческих ресурсов.

Потребность в развитии трудовых способностей работника формируется в зависимости от множества факторов, являющихся динамическими процессами внешней среды – это появление новых видов техники и технологий, изменение отраслевой структуры рынка труда, необходимость освоения новых видов деятельности. В таких условиях успешную карьеру может обеспечить только та система образования, что будет учитывать процессы глобализации. Прослеживается прямая связь между использованием новых информационных технологий и повышением требований к уровню образования и квалификации работников [35].

Современная экономика испытывает потребность в специалистах нового типа, работниках, обладающих не только профессиональными качествами, но и способностями к управленческой и предпринимательской деятельности, к диагностированию деловых отношений и установлению деловых контактов, компетентность, высокий интеллект и высокий уровень культуры. Также ценностью имеют работники, обладающие склонностью к индивидуальному творчеству и, что не менее важно, умению адаптироваться и работать в новом информационном мире. В настоящее время возникла проблема отставания образования от запросов «новой экономики».

Такие тенденции вынуждают руководителей пересматривать свою политику в сфере образования, финансировать ее, чтобы максимально содействовать ее модернизации, повышению квалификации и качества рабочей силы и тем самым стимулировать экономический рост. Современные условия диктуют системе профессионального образования новые условия, которые касаются существенных изменений в структуре подготовки кадров. Система образования призвана выполнять особую миссию и быть способной подготавливать обучающийся контингент к постоянным изменениям, происходящим в мире техники и технологии, к пониманию относительности знаний и необходимости непрерывного совершенствования образования с целью своевременной адаптации к быстро меняющемуся внешнему миру.

В наши дни структура потребности экономики в специалистах и структура

их выпуска образовательными учреждениями порой не совпадает. Изменить ситуации можно конкретизировав оптимальную структуру набора в учебные заведения в непосредственной зависимости от информации о промышленной и инвестиционной ориентированности политики территорий. Помимо этого, следует определить приоритетные направления обучения и переобучения работников и, прежде всего, выделить основные тенденции развития. Цель такой политики - обеспечение потребностей экономики в квалифицированных кадрах, способных быстро и без потерь адаптироваться к технологическим и социально-экономическим изменениям.

Финансирование служб занятости осуществляется за счет средств государственного бюджета, с применением казначейской системы обслуживания, и это является недостаточным для реализации мероприятий активной политики занятости. В связи с этим считаем, что необходимо законодательно закрепить следующие положения:

- создать структуру, которая была бы способна поддержать самозанятость и малый бизнес, и учредителями которой могут стать органы местного самоуправления, Государственные учреждения Центров занятости населения, администрация предприятий;

- обязательные отчисления в размере 1 % от начисленного фонда оплаты труда с оплатой за счет данной структуры;

- разрешить работодателям относить вышеуказанные затраты на издержки производства с уменьшением налогооблагаемой прибыли;

- денежные средства, направляемые юридическими и физическими лицами на обучение, переобучение, повышение квалификации не облагать налогами с целью повышения качества рабочей силы.

Увеличение источников финансирования за счет предоставления платных услуг Государственными учреждениями Центров занятости населения. К ним можно отнести - ксерокопирование, сканирование необходимой информации, продажа продукции, оказание услуг, выполнение работ безработными гражданами в процессе их обучения, переобучения, профориентации и переориентации в соответствии с Порядком реализации мероприятий по содействию занятости населения и направления расходования финансовых средств.

Содействие самозанятости населения и развитие малого бизнеса это одно из направлений снижения напряженности на рынке труда, улучшения положения безработных, обеспечения их прожиточного минимума и сокращения бедности. Для этих целей следует разработать проект создания рабочих мест, который позволит получить преимущества для всех участников регионального рынка:

- владельцы мест - увеличивают доход за счет реализации экологически безопасной продукции, что открывает возможности для создания конкурентоспособного регулируемого рынка продовольственных товаров и получения дополнительного преимущества расширения объемов деятельности за счет мультипликативного эффекта;

- администрации региона - улучшает продовольственное обеспечение по основным позициям, снижает затраты на социальные цели.

Регулирование рынка труда на региональном уровне предполагает

разработку механизма для четкого взаимодействия трех уровней управления: государственного, регионального и местного.

Финансирование программы содействия занятости в регионе осуществляется через оплату потребленных товаров и услуг гарантированного спроса. Исходя из этого следует разработать и использовать систему налоговых льгот для предприятий, чья внутренняя кадровая политика соответствует достижению сбалансированности интересов участников рынка труда на региональном уровне. Предлагаем следующие мероприятия:

- введение налоговых льгот предпринимателям, которые принимают меры по поддержанию занятости, как то - временный перевод на работу в другую фирму, кадровые перестановки, переподготовка кадров;

- введение налоговых льгот предпринимателям, осуществляющим материального переоснащения предприятия, в ходе которого существует вероятность высвобождения некоторой части работников на период модернизации;

- введение налоговых льгот предпринимателям, принимающим на работу людей старшей возрастной категории после увольнения (в возрасте от 45 до 60 лет).

Важную роль в организационно-экономическом механизме регулирования занятости исполняет малый бизнес. Реализация стратегии повышения занятости населения станет ключевым направлением совершенствования пути реализации программы по созданию новых рабочих мест в регионе за счет:

- оказание стимулирующей поддержки развитию малого бизнеса (предоставление налоговых льгот, совершенствование нормативного регулирования может быть достигнуто как сокращением числа лицензируемых видов деятельности, так и упрощением административных процедур обращения в органы власти и использованием новых информационных технологий - «одного окна»);

- реализации организационно-экономических мероприятий, обеспечивающих рост числа самозанятых;

- интеграции малого и крупного бизнеса в рамках решения проблемы занятости населения с целью стимулирования создания новых рабочих мест.

В ходе исследования пришли к выводу, что совокупность мер и действий, способствующих расширению спроса на рабочую силу, направлена на создание новых и более рациональное использование действующих рабочих мест. Программы государственной поддержки бизнеса при этом имеют цели: решение вопросов занятости; развитие конкуренции; решение вопросов регионального развития, создание «среднего класса», вовлечение трудовых ресурсов, не используемых (мало используемых) другими категориями работодателей - молодежи, пожилых.

Среди них большое значение приобретают - содействие государства самозанятости и развитию малого бизнеса, так как данные направления в настоящее время могут увеличить занятость населения и способствовать повышению эффективности экономики (увеличению валового регионального продукта).

3 Совершенствование управления занятостью населения исследуемого региона

3.1 Мероприятия, проводимые государством по содействию занятости экономически активного населения

Необходимость регулирующей роли государства в реструктуризации занятости, с учетом нарастающей напряженности на внутренних рынках труда становится все более очевидной, и это подтверждается особым вниманием государства к решению проблем занятости и безработицы.

Регион, выступая как самостоятельный и равноправный субъект экономических отношений, располагает ресурсами, имеет значительный выбор средств воздействия на экономику и, следовательно, принимает долю ответственности за решение проблем занятости. Однако, отсутствие общности в воздействии на занятость экономических, образовательных, социально-трудовых и прочих региональных государственных структур, а также недостаточная развитость механизма оценки текущего состояния сферы труда и занятости, и разработки эффективных управленческих воздействий на предприятия, и трудоспособное население дают возможность сказать об отсутствии на сегодняшний день научно-обоснованной методологии и концепции организации управления занятостью в регионе.

Несмотря на наличие общих задач основных субъектов республики по преобразованию сферы социально-трудовых отношений, в них были сформированы свои специфические проблемы в области труда и занятости, которые обусловлены различиями в экономических возможностях и значительной социальной дифференциацией регионов. Для того, чтобы изменить такие негативные тенденции должна быть сформирована действенная система управления занятостью, которая обеспечит оперативное решение проблем, и будет влиять на макроэкономические показатели с целью сохранения уже существующих и создания новых рабочих мест, а также формирования эффективной структуры занятости.

То, что занятость зависит от демографических факторов и политики в области образования, здравоохранения, социальной защиты и регулирования национального рынка труда, безусловно, известно, а уровень и качество занятости зависит от текущего спроса на рабочую силу, которая обусловлена экономическим и социальным развитием, денежно-кредитной, фискальной, структурной и технологической политикой. Исходя из этого, проблему занятости следует рассматривать исключительно как комплексную проблему с многовекторными направлениями. В целом, следует заметить, что переход от всеобщей и полной занятости в общественном производстве к системе экономической активности, отвечающей критериям рыночного хозяйства, состоялся. В социально-трудовой сфере происходят абсолютные преобразования: на смену общественному и коллективному приходит частный и индивидуальный труд, существенная часть экономически активного населения работает на себя.

Проводимая политика занятости должна преимущественно ориентироваться на экономические методы регулирования рынка труда, а также должна предусматривать качественные сдвиги в структуре занятости, профессиональной подготовке, повышении конкурентоспособности рабочей силы и гарантированную социальную защиту.

Подготовка и переподготовка кадров для инновационной экономики, требует реализовывать следующие направления:

- разработку и совершенствование научно-методической базы для подготовки, переподготовки и повышения квалификации менеджеров промышленных предприятий;
- разработку учебно-методических комплексов касающихся финансирования инноваций, управленческому консалтингу, управлению инновационными проектами, управлению рисками в инновациях;
- установление научно-обоснованной зависимости между уровнем подготовки управленческих кадров и эффективностью производственно-хозяйственной деятельности предприятий;
- научно-обоснованное решение проблем в области производственно-хозяйственной деятельности промышленных предприятий в соответствии с приоритетными направлениями инновационной политики;
- сбор, хранение и анализ научно-технической информации, создание баз данных по научному и инновационному потенциалу региона.

Прикладной значимостью подготовки и переподготовки кадров для инновационной экономики являются в следующие аспекты:

- создание материально-технической базы для подготовки и переподготовки специалистов, которые будут отвечать требованиям инновационной экономики;
- кадровое обеспечение промышленных предприятий инновационного профиля;
- кадровое обеспечение субъектов региональной инновационной инфраструктуры;
- обучение и переподготовка предпринимателей в сфере экономики, менеджмента, маркетинга, повышение уровня их профессиональных, правовых, экономических и управленческих знаний.

Подобные системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов для инновационной экономики созданы и функционируют в странах с развитой рыночной экономикой с высокой эффективностью.

В Республике Казахстан система подготовки кадров для предприятий и других субъектов инновационного предпринимательства находится на начальной фазе своего формирования.

В процессе реализации программы подготовки и переподготовки кадров будут достигнуты следующие результаты:

- создание качественно новой системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров учитывая специфику рыночного механизма

хозяйствования и переориентации экономики на инновационный путь развития;

- совершенствование качества подготовки специалистов для инновационной экономики;

- создание методологических основ для моделирования экономических процессов в сфере венчурного предпринимательства.

Предполагаемые технико-экономические показатели подготовки и переподготовки кадров для инновационной экономики:

- количество подготовленных, переподготовленных и прошедших квалификацию менеджеров различных уровней управления;

- акты о внедрении результатов научных исследований призванные решить проблемы кадрового обеспечения производственно-хозяйственной деятельности предприятий, полученные в ходе подготовки, переподготовки и повышения квалификации управленческих кадров (инновационных менеджеров) для субъектов инновационного предпринимательства.

Основными потребителями такого рода услуг по подготовке и переподготовке кадров для инновационной экономики будут являться:

- региональные промышленные предприятия таких отраслей как энергетика, металлургия, машиностроение, строительство, транспорт и нефтехимическое производство;

- предприятия малого и среднего бизнеса;

- субъекты региональной инновационной инфраструктуры.

В качестве основных исполнителей программы по подготовке и переподготовки кадров для инновационной экономики могут выступать высшие учебные заведения рассматриваемого региона.

Примерная смета затрат по подготовке и переподготовке кадров представлена в соответствии с таблицей 3.1.

Таблица 3.1-Объем инвестиционных затрат на подготовку и переподготовку кадров

Наименование статей затрат	Сумма, тенге
Заработная плата	1260000
Налоги и обязательные платежи и бюджет	226800
Научные командировки	80000
Материалы	60000
Оборудование и прочие активы	2060000
Прочие прямые расходы	90000
Накладные расходы	223200
Итого	4000000

Примечание: Составлено автором на основе данных Управления координации занятости и социальных программ Павлодарской области

Одним из необходимых условий реализации Стратегии индустриально-инновационного развития Республики Казахстан является наличие качественного человеческого капитала. Образовательный сектор остается одной из главных "горячих точек" обеспечения устойчивого развития экономики любой страны. В современных условиях экономический рост отождествляется с

научно-техническим прогрессом, и в первую очередь с профессиональным качеством трудовых ресурсов.

Если рассматривать опыт развитых стран можно заметить, что их структуры образования работают в тесном взаимодействии с работодателями. В некоторых же странах все субъекты бизнеса обязаны быть членами организаций, которые обеспечивают подготовку и переподготовку рабочих кадров в соответствии с текущим спросом на рабочую силу. Каждый член такой организации должен платить взнос и составлять заявки на необходимые ему профессии.

Перед государственной политикой в области образования и подготовки профессиональных кадров стоит ряд задач, а именно:

- определение подготовки кадров для инновационной деятельности в качестве одного из приоритетов развития образования;
- создание центров и институтов, которые будут заниматься вопросами профессиональной аттестации и переподготовки специалистов и рабочих технических специальностей при участии государства и частного сектора;
- подготовка специалистов по специальностям, требуемым для развития инновационной деятельности в республике, таких как: менеджеры и эксперты инновационных проектов; специалисты по международному маркетингу, патентному праву, внедрению и оценке потенциального риска проектов (менеджер проектов), менеджер по качеству; менеджер интегрированных систем менеджмента (качества, бизнеса, информатизации).

Основой многоуровневой системы кадрового обеспечения можно считать Региональные образовательные центры (РОЦ), специализирующиеся на профессиональной переподготовке и повышении квалификации специалистов по управлению инновационной деятельностью. Центры могут иметь различную организационно правовую форму, функционировать или создаваться, как правило, на базе ведущих высших учебных заведений региона или учреждений дополнительного профессионально образования. Их работа должна проводиться в тесной взаимосвязи с региональными органами исполнительной и законодательной власти, инфраструктурой поддержки предпринимательства в научно-технической и промышленной сферах, промышленными предприятиями региона, ассоциациями промышленников и предпринимателей, отраслевыми союзами и т.п.

Источники финансирования РОЦ должны формироваться при использовании бюджетных (инновационные и научно - технические программы министерств и ведомств, программы развития регионов и целевые средства) и внебюджетных источников (международные программы и внебюджетные фонды поддержки инновационной деятельности, банковские кредиты и пр.), а также с вовлечением личных средств граждан, которые имеют возможность оплатить образовательные услуги регионального образовательного центра.

Что же касается основного источника финансирования центров, то им могут выступать конкретные инновационные проекты и программы, создаваемые в форме отраслевых кластеров, объединяющих организации сферы

образования, исследований, производства, сбыта и финансовых институтов для разработки и продвижения на рынок конкретных новых товаров.

Профессиональная переподготовка и повышение квалификации специалистов для обеспечения всей цепочки цикла от разработки до послепродажного обслуживания нового товара становятся в таком контексте частью программы продвижения на рынок конкретной продукции, что обуславливает содержание обучения и обеспечивает источник финансирования.

учебные программы по переподготовке и повышению квалификации специалистов по управлению инновационной деятельностью в РОЦ должны иметь в своем содержании следующие три слагаемых:

- общие вопросы управления (экономика фирмы, менеджмент организаций, маркетинг, управление финансами и персоналом и пр.);

- специальные вопросы управления инновациями (анализ коммерческого потенциала разработок, управление интеллектуальной собственностью, маркетинг новых товаров, стратегия планирования инновационного бизнеса, информационные технологии в инновационной деятельности и пр.);

- специфические вопросы управления конкретными инновациями: научные основы технологии выпуска нового товара, а также вопросы, регулируемые на отраслевом и региональном уровне при разработке конкретного нового товара.

Структура Регионального образовательного центра подготовки специалистов по управлению инновационной деятельностью представлена на рисунке 3.1.

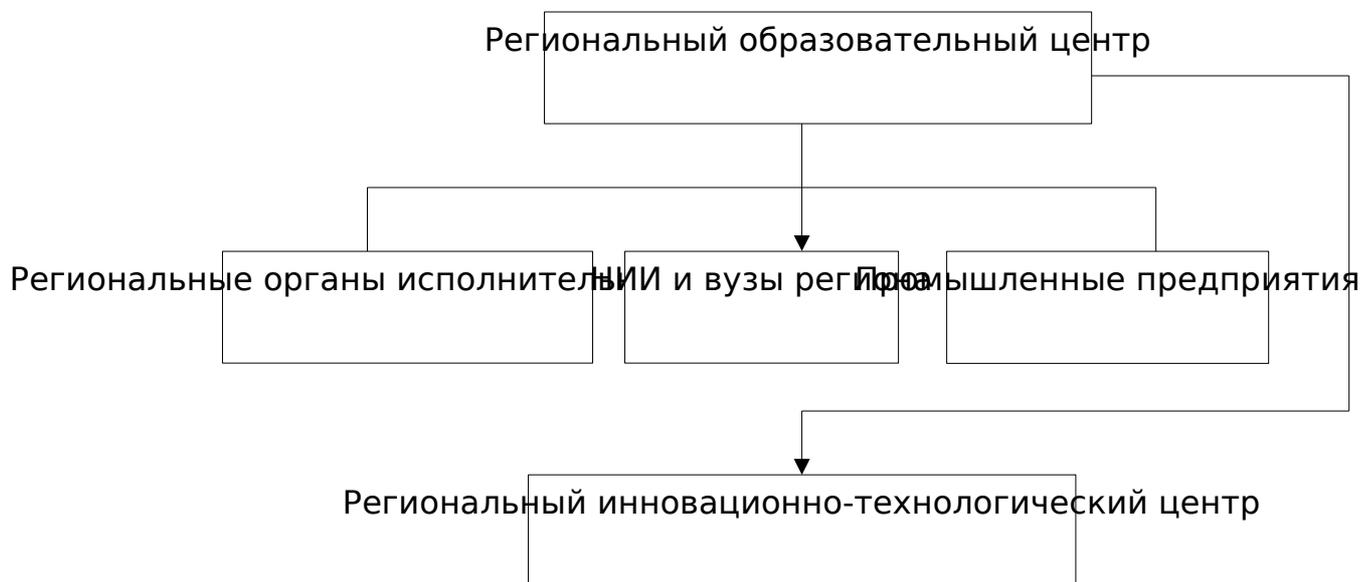


Рисунок 3.1 – Структура регионального образовательного центра

Одним из важнейших факторов повышения компетентности специалистов является сертификация. Подтверждение квалификации общественными или государственными организациями носит вполне определенные мотивы, как для персонала, так и для организации в целом. То есть, система аттестации находит

своих потребителей в лице как работников, так и корпоративных заказчиков. Интерес руководителей компании заключается в заинтересованности в получении новых знаний для их последующего применения в бизнесе, в том числе знаний вместе с их носителем. Руководители же подразделений и специалисты находят интересным повышение своей конкурентоспособности на рынке труда через повышение квалификации.

Главной целью сертификации специалистов по управлению инновациями является установление уровня качества подготовки специалиста через процедуру подтверждения соответствия профессиональных знаний, навыков и опыта установленным требованиям и определение его возможности надлежащим образом выполнять конкретные действия в сфере инновационной деятельности. Сертификация, в сравнении с традиционными формами профессиональной переподготовки и повышения квалификации, имеет ряд преимуществ:

- системность, т.е. наличие установленных международными нормами процедурных связей, которые бы обеспечили гарантированное качество;
- обязательная стандартизация образовательного процесса;
- связь с рынком труда через процедуру формирования установленных требований со стороны отраслей и территориальных органов управления;
- несение ответственности за качество исполнения подготовки посредством процедуры ведения реестра сертифицированных специалистов и контроля над качеством их профессиональной деятельности;
- возможность международного признания качества подготовки специалиста через построение процедуры сертификации;
- встраиваемость в систему дополнительного профессионального образования без несения существенных изменений и вложения дополнительных средств.

Сертификация специалистов вовсе не подразумевает замену применяемой в настоящее время системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации, так как преследует другие цели, имеет другие процедуры регулирования и контроля качества профессионального уровня специалиста. Система сертификации подразумевает многоступенчатое обеспечение качества образовательного процесса.

Сертификация, выступающая в качестве элемента государственного и общественного регулирования качества профессиональной подготовки специалистов, весьма актуальна для инновационного направления развития экономики Казахстана.

Повышению квалификации отведено особое место в обучении персонала как основному способу определения работников предприятия на соответствие квалификации современному уровню развития науки, техники, экономики.

Повышение квалификации персонала считается неотъемлемой частью развития работника по нескольким причинам.

Во-первых, повышение квалификации обходится меньшими затратами, нежели подготовка специалистов. Если не рассматривать дорогостоящие

зарубежные стажировки, то стоимость недельной программы составляет от 10 до 30 тыс. тенге.

Во-вторых, короткие сроки обучения: срок освоения программ на предприятиях с отрывом от производства может иметь продолжительность от трех дней до двух недель.

В третьих, целевая направленность обучения "под заказ" с использованием набора учебных модулей для специалистов и руководителей, например, "Персонал", "Маркетинг", "Инновационный менеджмент", "Стандартизация", "Информационные технологии" и т.д.

Основой повышения квалификации кадров должна являться гибкая программа обучения на базе учебных модулей. Необходимо разрабатывать несколько типовых программ подготовки по одной и той же проблематике. Типовые программы могут меняться в зависимости от пожелания заказчиков, интереса слушателей, состава преподавателей и сроков проведения.

Государственная программа переподготовки специалистов исполняется областными и городскими центрами занятости населения, которые через существующие учебные центры организуют обучение не имеющих работы с целью приобретения новых специальностей. Однако деятельность центров занятости имеет ряд недостатков:

- ориентация на среднесрочные программы обучения, которые длятся до 6 месяцев, хотя даже при наличии высшего технического образования освоить новую специальность и квалификацию за столь короткое время очень сложно;

- низкая стоимость образовательных программ в расчете на 1 человека. Зачастую в качестве подрядчиков таких программ выступают не лучшие образовательные учреждения с низкой квалификацией преподавателей и слабой материальной базой;

- ориентация на заказы предприятий, а не на потребности в рабочих и служащих и на модели рабочих мест, то есть имеет место "латание дыр" в переподготовке персонала.

Эффективному решению проблемы занятости населения должно способствовать прочное взаимодействие образовательных учреждений региона (вузов, техникумов, школ бизнеса) с центрами занятости населения в отношении дополнительного образования.

Задачи переподготовки специалистов, требующие решения в масштабах Казахстана:

- специализация образовательных учреждений по программам обучения;
- формирование годовых и квартальных заказов на обучение центрами занятости населения;

- разработка типовых моделей рабочих мест по должностям управленческого персонала и рабочим профессиям;

- разработка эффективной методики комплексной оценки персонала на основе моделей рабочих мест и результатов обучения слушателей (незанятого населения).

Следовательно, повышение квалификации кадров и переподготовку

специалистов можно рассматривать как выгодный бизнес, имеющий перспективный рынок.

3.2 Разработка мероприятий по совершенствованию управления занятостью экономически активного населения Павлодарской области

В послании президента РК народу Казахстана занятость населения рассматривается в качестве первого и основного направления социально-экономической модернизации, роста уровня жизни, стабилизации и дальнейшего развития экономики.

Реализация Программы Занятости-2020 стартовала в 2012 году после апробирования нескольких пилотных проектов годом ранее. Цель программы - повышение доходов населения путем содействия устойчивой и продуктивной занятости, используя повышение трудовой активности населения, организацию трудоустройства в реальном секторе экономики. В ходе межотраслевого взаимодействия служб занятости с образовательными учреждениями и региональными администрациями для кадрового обеспечения региональных проектов осуществляется профессиональная подготовка и переподготовка граждан, поиск инвестиций, развитие предпринимательства, обучение предпринимательству, регулирование миграционных потоков.

Карты занятости во всех регионах республики разработаны на среднесрочный период, учитывающие потребность в кадрах и источниках трудовых ресурсов региона, таких, как самозанятые граждане, безработные, выпускники учебных заведений профессионального образования, трудовые мигранты, мигранты-переселенцы, бывшие заключенные, демобилизованные военнослужащие и другие категории экономически активного населения. Впервые за годы независимости в Казахстане имеется возможность дать оценку по всем региональным рынкам труда соотношению спроса и предложения трудовых ресурсов, выявить их дефицит и избыток и разработать меры регулирования в направлении достижения баланса.

Объем средств, выделенных на реализацию программы занятости, составляет 62,3 миллиарда тенге. Правительство Казахстана ожидает, что программой воспользуются до 200 тысяч человек с целью получения занятости либо смены трудовой деятельности и улучшения качества занятости, повышения доходов. К 2020 году ожидаемое число участников программы достигнет 1,5 миллиона человек.

По сведениям Министерства здравоохранения и социального развития РК, общее число лиц, вовлеченных в программу, достигло более 170 тысяч человек, в том числе более 115 тысяч были трудоустроены. По проведенному подсчету, среди участников программы, подписавших социальный контракт, половина безработных, около 20 процентов, - самостоятельно занятые лица, почти 10 процентов - малообеспеченные граждане. Из общего числа участников программы молодежь составляет свыше 55 процентов, женщины - более 40 процентов. Приведенные показатели позволяют высоко оценить социальный эффект от реализации программы для представителей названных групп риска.

Для трудоустройства участников программы в регионах подписаны протоколы намерений (договоры) либо заключены соглашения более чем с 3 тысячами работодателей, в соответствии с которыми работодатели обязуются предоставить рабочие места для трудоустройства принимающих участие в программе.

Первое направление программы - профессиональное обучение с дальнейшим трудоустройством - задействовало более 400 организаций профессионального образования и обучения. Количество трудоустроенных на социальные места с частичным субсидированием заработной платы в рамках реализации программы граждан - 26,6 тысячи человек. Средний размер заработной платы трудоустроенных на социальные места участников программы составил 41 тысячу тенге.

Программа имеет особую значимость для выпускников вузов и техникумов, испытывающих определенные сложности при трудоустройстве в силу отсутствия необходимого опыта и стажа работы, недостаточного качества обучения в большинстве образовательных учреждений республики, так как партнерские связи учебных заведений с работодателями только начинают формироваться. В 2014 году 23,4 тысячи выпускников (при плане на 2014 год всего 15 тысяч человек) в рамках исполнения одного из направлений программы «Молодежная практика» приступили к работе на своем первом рабочем месте, соответственно, получили практический опыт и стаж работы, т.е. старт для повышения своей конкурентоспособности на рынке труда. На цели организации молодежной практики в 2014 году выделено 2,7 миллиарда тенге.

Хорошим вариантом укрепления связи рынка труда и рынка образовательных услуг станет передача вопросов об организации краткосрочного профессионального обучения (переподготовка и повышение квалификации) «в руки» региональных центров занятости. Министерство здравоохранения и социального развития РК при этом сохранит за собой полномочия координировать долгосрочное профессиональное обучение в соответствии с прогнозируемыми потребностями работодателей в трудовых ресурсах.

Цель второго направления программы - повышение экономической активности граждан через организацию собственного дела. Все большую популярность у населения приобретает система микрокредитования. Расходы на эти цели уже увеличены в 3 раза и составляют около 12 миллиардов тенге. Возможность участвовать в подпрограмме микрокредитования распространена не только на жителей села, но и на граждан, которые проживают в городах районного значения и поселках городского типа, и зачастую тоже испытывают сложности трудоустройства.

Данное направление в качестве мер поддержки включает в себя оказание участникам программы консультативных услуг, обучение основам предпринимательства, а также предоставление микрокредитов и развитие инфраструктуры.

Третье направление программы предусматривает оказание содействия в добровольному переселении около 13 тысячам нуждающихся граждан из регионов, имеющих низкий экономический потенциал в центры где уровень экономической активности гораздо выше.

Если рассматривать в качестве примера Алматинскую область, в которой уровень самозанятости достигает наиболее высокого значения среди других регионов (44,5 процента) и большое число населенных пунктов, в которых также имеются проблемы с трудоустройством, то в этом регионе реализация Программы занятости-2020 в 2014 году проходит с перевыполнением первоначально намеченных планов. По данным, предоставленным областным управлением координации занятости и социальных программ, к середине октября освоение средств, выделенных на реализацию программы, превысило 81 процент и достигло 3 миллиардов тенге по всем трем направлениям программы.

Такой позитивный с точки зрения результативности старт Программы занятости-2020 не умаляет других проблем занятости в Казахстане, оказывающих непосредственное влияние на развитие экономики и уровень благосостояния населения. Это, в первую очередь, отсутствие системных исследований вопросов производительности и эффективности труда, характеризующих качество занятости. Высокое качество занятости, безусловно, предполагает высокую квалификацию работника. Однако в Казахстане, согласно оценкам, более половины занятых граждан работают не по специальности, которая была выбрана при профессиональном обучении. По-прежнему остается высоким уровень текучести кадров, и в 2014 году он составил 23,7 процента численности занятого населения. Система продолжающегося непрерывного профессионального обучения на протяжении жизни в Казахстане находится в стадии первоначального формирования, и практически никто не занимается координацией ее развития.

В это же время, в республике увеличивается число квалифицированных работников, работающих сверх установленной законом меры. Из-за страха потерять выгодное рабочее место, чрезмерной привязанности к работе, желания больше заработать, стремления к росту своей конкурентоспособности, и по ряду разных личностных их рабочий день, состоящий из 6 дней в неделю, достигает 10 часов или более. В развитых странах таким вопросам уделяется пристальное внимание, имеются специальные нормативные документы и меры по регулированию данной проблемы и принимаются строгие меры в случае обнаружения подобных нарушений. Вред переработки создает значительные риски переутомления, влияние которого негативно сказывается на качестве работы, здоровье работника, отношения в семье, с коллегами, которые придерживаются более здоровой позиции к делению времени на труд и отдых. Чрезмерная загрузка управленческих кадров в Казахстане также нуждается в анализе и регулировании. Поэтому имеет смысл обсудить дополнение Программы занятости-2020 некоторыми новыми направлениями, которые будут актуальными для регулирования рынка труда и сферы занятости Казахстана.

В Павлодарской области в 2014 году продолжалась работа по обеспечению эффективной занятости населения, сохранению действующих и созданию новых рабочих мест, недопущению роста уровня безработицы.

Продолжают действовать 308 Меморандумов, которые предусматривают сохранение рабочих мест, заблаговременное уведомление госорганов о предстоящем высвобождении работников, гарантию выплат, предусмотренных нормативно-правовыми актами РК, а также развитие системы внутрипроизводственной подготовки.

Все предприятиями, заключившие Меморандумы, исполняют свои обязательства в полной мере.

В текущем году продолжена работа по мониторингу влияния финансового кризиса на ситуацию, которая происходит на рынке труда области, в том числе по частичной занятости и предполагаемому высвобождению работников.

Предприятий работающих в режиме частичной занятости, нет.

На финансирование мероприятий, оказывающих содействие занятости населения из местных и республиканского бюджетов предусмотрено 772,3 млн. тенге.

За истекший период в действие было введено 4234 новых рабочих места, из них постоянных – 1980 и временно-сезонных - 2254.

Органами занятости на 1 июня 2014 года трудоустроено 8710 человек (по селу – 3313), в том числе 7895 безработных (по селу - 3275).

Уровень трудоустройства безработных к численности обратившихся по области составляет 62,3% (на 1 июня 2013 г. – 50,1%).

Из числа обратившихся в органы занятости 5467 безработных женщин обеспечены работой - 3086 чел. (56,4 %), профессиональным обучением - 882 чел. (16,1%), общественными работами - 1963 чел. (35,9 %). Уровень безработицы среди женщин увеличился до 7,6 % (6,7 % в 2013 году).

Из числа обратившейся в органы занятости 3159 безработной молодежи обеспечены работой - 1790 чел.(56,6%), общественными работами - 346 чел. (11,0 %), профессиональным обучением - 795 чел. (25,2%). В целях повышения конкурентоспособности безработных выпускников реализована программа «Молодежная практика», в рамках которой по полученным в учебных заведениях профессиям направлены 142 человека. Молодежь на рынке труда по-прежнему остается одной из самых неконкурентоспособных и невостребованных на предприятиях и организациях в силу неопытности, отсутствия стажа работы, низкого уровня квалификации. Наблюдается рост молодежной безработицы до 7,6 % (6,7 % в 2013 году).

На профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации направлены 2437 безработных, в т. ч. рамках реализации направлений Дорожной карты - 1595. Выполнение плановых показателей составляет 100,5%.

Финансирование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации планируется обеспечить 57,3 млн. тенге из средств областного и городского бюджетов.

Общественные работы организованы в сотрудничестве с 283 предприятиями по 16 видам. В них приняли участие 3153 безработных (по селу - 1694). Исполнение по плановым показателям составляет 65,7 %, (на селе – 60,0 %). На оплату труда участников работ начислено и профинансировано 121,5 млн. тенге, в том числе из средств местных бюджетов 106,6 млн. тенге, работодателей – 14,9 млн. тенге.

Для создания социальных рабочих мест для целевых групп населения по области было привлечено 346 предприятий и организаций (по селу – 193). На социальные рабочие места трудоустроены 2290 безработных (п селу – 897 чел.). На компенсацию части затрат работодателей на оплату труда из местных бюджетов направлено 27,8 млн. тенге.

По состоянию на 1 июня 2014 года на учете в органах занятости состоит 4070 безработных (по селу - 1542). Доля зарегистрированных безработных в численности экономически активного населения составила 0,9%, (по селу – 0,9 %).

В соответствии с Комплексными мероприятиями совершенствования системы занятости населения области производится работа по:

- осуществление постоянного мониторинга рынка труда в части ожидаемого высвобождения работников;
- реализация направлений «Дорожной карты», расширение программ социальных рабочих мест и молодежной практики;
- совершенствование системы профессионального обучения безработных и содействие занятости обученных;
- увеличение объемов общественных работ, создание социальных рабочих мест, стимулирование безработных к прохождению профессионального обучения.

Реализация мероприятий по совершенствованию системы занятости приведена в таблице 3.2.

Таблица 3.2 – Реализация мероприятий по совершенствованию системы занятости

Мероприятия	Выделено	Освоено	% освоения
Организация общественных работ	106527,6	106527,3	100,0
Организация профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных, в том числе:	28770,4	27624,4	96,0
из городских и районных бюджетов	16975,9	15829,9	93,2
из областного бюджета по сметам ПШ и ПЛ	11794,5	11794,5	100,0
материальная помощь безработным в период обучения	-	-	-
Организация социальных рабочих мест и молодежной практики	30828,2	30726,6	99,7
Примечание: Составлено автором на основе данных Управления координации занятости и социальных программ Павлодарской области			

За январь-май 2014 года на реализацию мероприятий по

совершенствованию системы занятости населения Павлодарской области выделено 166126,2 тыс.тенге, из них освоено 164878,3 тыс.тенге или 99,3 % .

По состоянию на 1 июня 2014 г. государственная адресная социальная помощь назначена 4506 малообеспеченным гражданам на общую сумму 43,6 млн. тенге, среднемесячный размер составил 1933,88 тенге. В сравнении с прошлым годом число получателей уменьшилось на 2833 человека (1.06. 2013 года – 7339 чел. на общую сумму 78,3 млн. тенге, среднемесячный размер назначения 2133,64 тенге). В 2012 году ГАСП было назначено 11424 малообеспеченным гражданам на сумму 206,9 млн. тенге, (средне месячный размер 1509,17 тенге), в 2007 году ГАСП было назначено 15954 малообеспеченным гражданам на сумму 220,9 млн. тенге, (средне месячный размер 1153,7 тенге)

По бюджетной программе 007 «Социальная помощь отдельным категориям нуждающихся граждан по решению местных представительных органов» на 2014 год в городах и районах области утверждены денежные средства на общую сумму более 864,2 млн. тенге.

Благотворительная помощь из разных источников финансирования за прошедший период была оказана в денежном и натуральном выражении 13 тыс. группе социально-уязвимых граждан в размере 89,3 млн. тенге. В том числе, в благотворительных столовых, а также пунктах питания, предоставляющих бесплатные разовые обеды, было обслужено 5282 человека на сумму 19,9 млн. тенге; в пунктах для сбора и выдачи одежды, обуви - 190 человек на сумму 0,6 млн.тенге; льготные рецепты на лекарства получили 1143 человека на сумму 1,3 млн. тенге; корма и зерноотходы - 372 человек на сумму 2,7 млн. тенге.

В области продолжают работать 18 социальных магазинов и 150 торговых точек. В них обслужено более 10 тысяч человек с начала года. В 116 аптеках и аптечных пунктах пенсионерам, ветеранам и инвалидам лекарственные препараты реализуются по сниженным ценам.

Следовательно, со стороны государства осознается важность и необходимость стабильного развития казахстанского рынка труда, и обеспечения, тем самым, социального благополучия граждан.

В условиях рыночной экономики, где безработица является неизбежной, должна определиться не только норма занятости, но и норма безработицы. Это диктует необходимость выработки нового подхода к практике решения проблемы занятости по опыту стран с развитой рыночной экономикой и опыту нашей страны.

Актуальность решения данной задачи на уровне регионов определяется значительными различиями демографического и социально-экономического характера развития, состояния рынка труда. Меры по профилактике массовой безработицы в значительной степени диктуются особенностями складывающейся в разных регионах безработицы - ее уровня, состава безработных по полу, возрасту, профессионально-квалификационному и, особенно, продолжительности безработицы.

Как показала практика, самой сложной стоит проблема сокращения

продолжительности безработицы, и для ее решения недостаточно только увеличения числа рабочих мест. В тоже время, в республике доля безработных, состоящих на учете в службе занятости больше одного года, в несколько раз превышает среднюю по стране и существенно различается в районах самой республики, городской и сельской местности. Высокий уровень длительной безработицы и связанные с этим значительные материальные затраты при резко ограниченных финансовых ресурсах свидетельствуют о необходимости корректировки государственного подхода к проблеме занятости в условиях стабильного роста численности экономически активного населения.

Региональные аспекты проблемы занятости на данном этапе разработаны недостаточно. Не может быть единого подхода к решению проблемы в регионах, где имеет место диглоуляция населения в районах, где стабильно растет численность всего, трудоспособного и экономически активного населения, где различна отраслевая структура хозяйства и, соответственно, занятости и перспективы экономического развития, требующие учета региональных условий при разработке мер повышения уровня занятости и ее основного результата - уровня доходов населения.

Вместе с тем остаются недостаточно изученными вопросы региональных различий в системе формирования системы занятости. В этой связи особое внимание следует уделить выработке рекомендаций по повышению уровня регионального прогнозирования на основе совершенствования региональных систем управления, учитывающий трудовой и производственный потенциал.

Потребность в занятости (в экономике) объективно зависит от численности населения, его половозрастной структуры, складывающегося уровня доходов в семье.

Согласно прогнозным расчетам ближайшее десятилетие будет характеризоваться в целом по стране ростом численности населения трудоспособного возраста - основной составляющей экономически активного населения, т.е. объективно ростом предложения труда.

Прогнозирование занятости в этих условиях должно базироваться на добровольности выбора трудоспособным членом общества сферы предложения труда в зависимости от способностей и возможностей удовлетворения своих потребностей. При определении потребности населения в той или иной сфере занятости в условиях рынка труда резко усиливается значение такого мотива труда как обеспечение определенного уровня доходов в семье, т.е. прежде всего уровнем зарплаты работающих, а также размерами социальной помощи, оказываемой лицам нетрудоспособного возраста. Весьма важной в этой связи является складывающаяся демографическая нагрузка - число лиц до и после трудоспособного возраста в расчете 1000 человек трудоспособных. В республике Казахстан - в силу особенностей демографического развития, она существенно превышает среднюю по стране, диктуя более высокую потребность в доходах.

В этих условиях представляется целесообразным воздействие государства на «спрос» на рабочую силу, в т.ч. путем проведения программ создания и сохранения рабочих мест.

Рост спроса на рабочую силу или увеличение занятости населения в экономике, наряду с обеспечением правовой и социальной защиты трудовой деятельности граждан предполагает:

- Сохранение трудового потенциала на перспективных предприятиях, определяющих приоритеты структурной перестройки экономики страны и регионов. Это возможно путем организации субсидирования занятости высококвалифицированных работников на основе доплат к их заработной плате в период выхода предприятия из кризиса, а также на основе компенсаций потерь в зарплате работникам, вынужденно недозанятым в период санации производства.

- Обеспечение в необходимых размерах перераспределения кадров с наименьшими потерями для человека и экономики.

Повышение эффективности производства должно сопровождаться ликвидацией неперспективных предприятий и активной модернизацией производства в «точках роста», что может вызвать не менее активное высвобождение изменений рабочей силы, включая ликвидацию «скрытой безработицы».

В этих условиях целесообразно завершить разграничения полномочий между всеми уровнями власти; повысить эффективность работы государственного аппарата; увеличить процентную долю государственного финансирования активных программ занятости - для этого потребуется изменить некоторые законодательные акты, продолжить процесс институционализации регионального рынка труда. На уровне региона инструментами должны стать: система гарантированного спроса на товары со стороны местных (территориальных) бюджетов (государственные закупки), система государственного инвестирования развития производства, предоставление общественных благ через государственное потребление. Вопросом согласования экономических интересов власти и бизнеса в рамках социального партнерства должен стать механизм организации оплаты труда работников предприятия.

Существующая система государственного регулирования рынка труда на уровне региона не эффективна, однако уже предпринято ряд действий в направлении ее повышения: реализован комплекс мер по формированию единого правового пространства страны, завершается разграничение полномочий между центром и регионами, совершенствуется система межбюджетных отношений, завершен первый этап административной реформы, определивший новую структуру государственных органов власти и порядок их взаимоотношений с органами государственной власти субъектов РК. В дополнение к сделанному необходимо усилить существующие факторы повышения занятости, влияющие на повышение спроса на рабочую силу; выделить действия, которые могут быть выполнены за счет административных

и финансовых ресурсов ряда источников, проработать принципы, методики оценки эффективности программ, элементы стратегии и мониторинга.

Ведущими элементами построения политики занятости в регионе могут стать: 1. механизмы сохранения существующих и создания новых (дополнительных) рабочих мест в регионе через формирование финансовой заинтересованности бизнеса. В основе - принцип инвестиционной привлекательности, учитывающий межотраслевые связи и региональные аспекты; 2. доработка стратегии повышения занятости в регионе за счет расширения социального партнерства и учета специфики запросов работодателей при имеющемся кадровом потенциале; 3. стимулирование развития малого бизнеса, как ведущего фактора в обеспечении занятости на рынке труда. Главная задача — содействие появлению большего числа рабочих мест лучшего качества в секторе малых предприятий.

Создание дополнительных рабочих мест в регионе предлагается через формирование финансовой заинтересованности бизнеса. Выход из ситуации недостаточности эффективного спроса на рабочую силу - увеличение государственных расходов на политику занятости и поиск иных источников финансирования. Система государственного инвестирования развития производства должна ориентироваться на «модернизирующие» капиталовложения: это означает первоочередность направления капиталовложений не на новое строительство, а на модернизацию и техническое перевооружение уже имеющегося производства с возможным расширением его до требуемого уровня. Процесс создания рабочих мест должен включать перечень решений: выбор отрасли, в которой в дальнейшем будут создаваться рабочие места; расчет коэффициентов сопряженности по отраслям и стоимости создания и поддержания рабочих мест, расчет социально-экономического эффекта.

Доработка стратегии повышения занятости в регионе за счет расширения социального партнерства и учета специфики запросов работодателей при имеющемся кадровом потенциале возможна за счет: 1. создания объединений предпринимателей, а как стратегическая цель - расширение профсоюзной деятельности; 2. совершенствования механизмов защиты трудовых прав работников, в том числе формирование института профсоюзов и мотивирование предпринимателей к предоставлению некоторых экономических льгот и гарантий занятости наиболее квалифицированным рабочим; 3. оказания государственной поддержки развития системы взаимодействия участников «расширенного социального партнерства»; через создание спектра институтов, механизмов и процедур социального диалога, системы эффективных санкций. Для работодателей со стороны региона требуется разработка компенсационного механизма создания и сохранения рабочих мест работодателями за счет областного и местного бюджета и др.

Совершенствование государственной политики поддержки малого бизнеса с позиции расширения занятости возможно через стимулирование развития самозанятости и малого бизнеса, как ведущего фактора в обеспечении занятости на рынке труда. Главная задача — содействие появлению большего

числа рабочих мест лучшего качества в секторе малых предприятий. Реализация организационно-экономических мероприятий возможна через интеграцию малого и крупного бизнеса и обеспечение роста числа самозанятых.

Таким образом, исследование позволяет сделать вывод, что необходимым условием регулирования занятости на региональном уровне является развитие системы взаимодействия территориальных органов занятости населения, государственного образования субъекта РК и бизнеса. Повышение эффективности работы государственного аппарата предлагается за счет развития межбюджетных отношений, через реализацию государственного инвестирования развития производства в целях стимулирования занятости населения и др.

Необходима новая схема организации совместной работы органов власти и бизнеса в разработке и реализации программы; четкая расстановка интересов и приоритетов политики. В рамках создания дополнительных рабочих мест целесообразно привлечь фонды и центры развития бизнеса. Требуется доработка стратегий повышения занятости в регионе за счет учета специфики запросов работодателей при имеющемся кадровом потенциале.

Для каждого этапа развития экономики характерна своя определенная модель занятости, раскрывающая в своей характеристике сущностные процессы функционирования казахстанского общества. В этой связи считаем, что предложениями для совершенствования системы управления занятостью могут стать:

- улучшение качества подготовки и переподготовки;
- введение сертификации;
- выработать стратегию регулирования занятости в соответствии с избранной моделью социально-экономического развития Республики Казахстан и ее региональными особенностями;
- расширить специальные исследования, касающиеся вопросов структуры занятости и потребности экономики в рабочей силе в разрезе профессий и специальностей, по будущим вакансиям с учетом происходящих преобразований в экономике;
- помимо гибких и нетрадиционных форм занятости, предусматривающих возможность выбора оптимального режима работы самими работниками использовать и мировой опыт работы;
- проведение ежегодного (ежеквартального, полугодового) мониторинга региональных (областных) рынков труда;
- адаптация безработных к изменившимся требованиям рынка посредством использования системы профессиональной переподготовки при максимальном учете имеющейся базовой квалификации;
- разработка пакета законодательных актов, которые касались бы вопросов легализации мигрантов, обеспечения их временным жильем и услугами здравоохранения и социального страхования;
- стимулирование инвестиционных вложений в каждого человека через общее, профессиональное и бизнес-образование, систему повышения квалификации и переподготовку;
- развитие системы страхования от безработицы;

- создание действенной системы социального партнерства.

Также предлагается перенять опыт Швеции, где применяются активные меры, а не пассивные, состоящие в выдаче пособий по безработице, они включают следующие мероприятия:

- поощрение мелкого и семейного предпринимательства на максимально благоприятных условиях при помощи государственного субсидирования и кредитования, благодаря которому стартовый капитал владельцев может составлять всего лишь 10%, до 70% - государственные субсидии и 20% кредиты, а если предприятие не приносит прибыли, то на 4 года оно освобождается от уплаты налогов;

- обеспечение географической мобильности населения и рабочей силы, которое заключается в помощи (субсидировании и кредитовании на затраты по перемещению и освоению на новом месте) с переездом с семьей из районов с избытком рабочей силы в районы, где имеются вакантные места, с гарантией улучшения жилищных и материальных условий жизни;

- предоставление каждому соискателю полной информации о вакантных местах по профессиям, отраслям и регионам страны и создание для этой цели повсеместно общедоступных банков данных; оплата всех видов услуг по связи с отделами кадров предприятий, где есть рабочие места;

- организация общественных работ, в основном для молодежи, на строительстве жилья, дорог, в сфере обслуживания на срок до 6 месяцев с гарантированным заработком в пределах 50- 100% средней зарплаты по данной профессии;

- стимулирование предпринимателей в найме молодежи путем оплаты в течение полугодия владельцам предприятий субсидий в размере 50% издержек на вновь созданные рабочие места;

- специальное техническое оборудование рабочих мест для инвалидов на обычных предприятиях и субсидирование владельцев предприятий за найм инвалидов на работу и частичная компенсация на их заработной платы;

- стимулирование расширения предпринимательской деятельности и сверхурочных работ, а тем самым и более полной занятости путем снижения налогообложения с прибыли и личных доходов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В современных условиях одной из приоритетных задач развития региона является повышение его конкурентоспособности. Условием эффективного функционирования и стабильности экономики выступает необходимость разработки социального законодательства в сфере трудовых отношений. Кризис социальной сферы, потеря мотивированной субъективной базы рыночного механизма, обострение социально-трудовых отношений делают необходимым теоретический поиск новых инструментов и механизмов, способствующих дать импульс социальной динамике, без которой невозможно не только утверждение рыночных отношений, но и достижение эффективности проводимых реформ. Основанием этих процессов должно стать формирование цивилизованного рынка труда. Степень разработанности научных знаний о закономерностях функционирования рынка труда во многом предопределяет плодотворность их использования для решения практических задач.

Современные общественные и общеэкономические изменения обусловили необходимость поиска новых подходов к обозначению возрастающей роли личности в системе производительных сил. Это происходит потому, что сегодня теорией признано, что именно человеческие ресурсы будут определять перспективы развития экономики в XXI веке.

Настоящее состояние экономических знаний, хотя и демонстрирует определенный прогресс, еще не привело к единству взглядов по одним и тем же понятиям, таким как рынок труда, занятость. Оно проявляется в различных взглядах и подходах не только по основным концептуальным вопросам теории рынка труда, но и по содержанию понятийно-категориального аппарата, не позволяет понять роль рынка труда в развитии региона, объяснить воспроизводственную природу институциональных оснований, увидеть, что социальные детерминанты задают параметры функционирования и являются главным вектором его развития. Проблема эффективного функционирования рынка труда связана с его управлением.

Рынок труда не является замкнутой структурой, оторванной от других структур рыночной системы, а напротив, представляет собой звено рыночной экономики, находящейся в органической функциональной связи с другими элементами системы. Рынок труда призван выполнять определенные функции: воспроизводство рабочей силы отвечающей требованиям современного высокотехнологического производства; распределение и перераспределение трудовых ресурсов, а также создание стимулов для их эффективного использования; усиление заинтересованности работников в повышении собственной конкурентоспособности, своего профессионального мастерства, уровня квалификации; активация мобильности рабочей силы, усиление ее миграции как в рамках отрасли, так и в межотраслевом и межрегиональных направлениях (что открывает определенные возможности решения проблем занятости трудоспособного населения); повышение роли рыночных рычагов в оплате труда и, следовательно, усиление экономической мотивации труда, рост его эф-

фективности; усиление адаптации населения к утверждающимся в экономике страны рыночным отношениям, что способствует формированию рыночного мышления, выработке экономического поведения рыночного типа.

Изучение закономерностей развития и функционирования регионального рынка труда позволяет установить факторы, определяющие эффективность использования имеющихся ресурсов и оценить их вклад в формировании валового регионального продукта.

Павлодарская область является одним из главных промышленных регионов Республики Казахстан. Развитие промышленного сектора обуславливает наличие достаточного количества рабочих мест и обеспечения достойного уровня занятости населения.

Численность населения Павлодарской области к концу 2014 года составила 755428 человек. Городское население насчитывает 529433 (70,1%), сельское – 225955 человек (29,9%).

Павлодарская область отличается относительно высоким трудовым потенциалом с положительной динамикой трудоспособного населения и определенными резервами для его роста. Основными проблемами рынка труда области остаются структурный дисбаланс спроса и предложения на квалифицированную рабочую силу, сложность обеспечения занятости отдельных категорий целевых групп населения (женщины, инвалиды, освободившиеся из мест лишения свободы, лица предпенсионного возраста).

За период 2012-2014 годы по основным индикаторам рынка труда Павлодарской области в целом наблюдалась положительная динамика.

Просматривается стабильное увеличение показателя экономической активности населения – 74% в 2014 году по сравнению с 73,4% 2012 года. Этот показатель позволяет оценивать уровень и качество вовлеченности населения в процессы производства.

К безработным относятся лица в возрасте, установленном для измерения экономической активности населения, которые в рассматриваемый период отвечали одновременно трем основным критериям: были без работы (не имели доходного занятия), занимались активно ее поиском, были готовы приступить к работе в течение определенного периода времени.

Стоит отметить, что в Программе развития территории Павлодарской области на 2011-2015 годы от 29 декабря 2010 года № 330/30, уровень безработицы должен был снизиться до 5,5%, однако, в динамике рассматриваемого периода, он не перешагнул порога в 5%.

Количество самозанятых уменьшается с каждым годом, тогда как наемные работники увеличивают свои показатели. Это обусловлено предпочтением населения выступать в роли наемных работников, т.к. это, -во-первых, дает определенные гарантии, такие как стабильный доход, не зависящий от результата деятельности, соответствующие ежемесячные социальные выплаты и т.д., и это несмотря на упрощение налогового законодательства по отношению к самостоятельно занятым работникам, а также постоянную поддержку агропромышленного комплекса.

Во-вторых, снижение уровня самозанятого населения касается не только Павлодарской области. В целом по Казахстану этот показатель снизился с 33% в 2009 году, до 30% в 2014 году.

Уровень экономической неактивности (пассивности) населения снизился до 26,0% в 2014 году, по сравнению с 26,6% в 2012 году.

По статусу занятости, преобладают лица наемного труда. Наибольшая численность занятого населения – это работники на предприятиях и в организациях – 255,8 тыс. человек в 2012 году и 259,1 тыс. человек в 2014 году. Показатели занятых в крестьянских (фермерских) хозяйствах составили 11,4 тыс. человек в 2014 году по сравнению с 9,2 тыс. человек в 2012 году, занятые у физических лиц - 61,2 тыс. человек в 2014 году по сравнению с 61,8 в 2012 году.

Ситуация же с занятостью показывает, что около 7% вынужденно отправили сотрудников в неоплаченные отпуска. Всего только по опросным данным в ближайшее время еще 25 компаний планируют сократить либо отправить в неоплачиваемые отпуска около 2800 человек. Даже такая крупная компания, как «Казахмыс» уже объявила о том, что также отправит в отпуска и на программы переобучения около 2000 сотрудников с сохранением 50% заработной платы.

Так же на грани закрытия в Павлодарской области находится картонно-рубероидный завод. Производство упало более чем на 60% в связи с демпингом со стороны российских предприятий. На наш рынок начала поступать российская рубероидная продукция, которая на 40-60% дешевле аналогичной продукции Павлодарского картонно-рубероидного завода (АО «ПКРЗ»). А это может привести к нежелательному высвобождению трудовых ресурсов.

Для повышения конкурентоспособности региона необходимо реализовать систему мер качественного улучшения профессионально-квалификационных навыков работников всех сфер жизни. В сущности, почти каждый человек обладает значительным потенциалом профессионального роста, а само использование его становится все более важным по мере удорожания наращивания человеческих ресурсов.

Ориентируясь на преимущественно экономические методы регулирования рынка труда, проводимая политика занятости должна предусматривать качественные сдвиги в структуре занятости, профессиональной подготовке, повышении конкурентоспособности рабочей силы и гарантированную социальную защиту.

Подготовка и переподготовка кадров для инновационной экономики, требует реализацию следующих направлений:

- разработка и совершенствование научно-методической базы для подготовки, переподготовки и повышения квалификации менеджеров промышленных предприятий;
- разработка учебно-методических комплексов по финансированию инноваций, управлению рисками в инновациях, управленческому консалтингу, управлению инновационными проектами;
- установление научно-обоснованной зависимости между уровнем

подготовки управленческих кадров и эффективностью производственно-хозяйственной деятельности предприятий;

- научно-обоснованное решение проблем в области производственно-хозяйственной деятельности промышленных предприятий в соответствии с приоритетными направлениями инновационной политики;

- сбор, хранение и анализ научно-технической информации, создание баз данных по научному и инновационному потенциалу региона.

Изучая опыт развитых стран можно отметить, что структуры образования в них работают в тесном взаимодействии с работодателями. В некоторых странах все субъекты бизнеса обязаны быть членами организаций, обеспечивающих подготовку и переподготовку рабочих кадров в соответствии со спросом на рабочую силу. Каждый член таких организаций должен платить свой взнос и давать заявки на требуемые ему профессии.

В регионах республики разработаны карты занятости на среднесрочный период, которые учитывают потребность в кадрах и источники трудовых ресурсов региона, такие, как самозанятые граждане, безработные, выпускники учебных заведений профессионального образования, трудовые мигранты, мигранты-переселенцы, бывшие заключенные, демобилизованные военнослужащие и другие категории экономически активного населения. Впервые за годы независимости в Казахстане имеется возможность оценить по всем региональным рынкам труда соотношение спроса и предложения трудовых ресурсов, выявить их дефицит и избыток и разработать меры регулирования в направлении достижения баланса.

Объем средств, выделенных на реализацию программы занятости составляет 62,3 миллиарда тенге. Правительство Казахстана ожидает, что программой воспользуются до 200 тысяч человек с целью получения занятости либо смены трудовой деятельности и улучшения качества занятости, повышения доходов. К 2020 году число участников программы достигнет 1,5 миллиона человек.

По сведениям Министерства здравоохранения и социального развития РК, общее число лиц, вовлеченных в программу, достигло более 170 тысяч человек, в том числе более 115 тысяч были трудоустроены. По оценкам, среди участников программы, подписавших социальный контракт, половина безработных, около 20 процентов, - самостоятельно занятые лица, почти 10 процентов - малообеспеченные граждане. Из общего числа участников программы молодежь составляет свыше 55 процентов, женщины - более 40 процентов. Приведенные показатели позволяют высоко оценить социальный эффект от реализации программы для представителей названных групп риска.

Дальнейшему укреплению связей рынка труда и рынка образовательных услуг послужит передача вопросов организации краткосрочного профессионального обучения (переподготовка и повышение квалификации) в региональные центры занятости. Министерство здравоохранения и социального развития РК при этом оставляет за собой полномочия координировать долгосрочное профессиональное обучение в соответствии с прогнозными

потребностями работодателей на трудовые ресурсы.

В настоящее время можно выделить четыре основных направления государственного регулирования рынка труда: программы по стимулированию роста занятости и увеличению рабочих мест; программы, направленные на подготовку и переподготовку рабочей силы; программы содействия найму рабочей силы; программы по социальному страхованию безработицы.

Главной из вышеперечисленных является политика в области образования. Одной из ключевых задач в этой области - создание так называемых центров развития, где нуждающиеся смогут получить необходимую информацию о вакансиях в конкретном регионе и за его пределами и о существующих программах переподготовки.

В то же время роль государства и роль бизнеса различны и индивидуальны. Государство не в состоянии само установить связи между производством и образованием - оно может лишь способствовать их развитию и координировать это направление, а рынок при всей его заинтересованности в высококвалифицированной рабочей силе не может разрабатывать стратегические направления образования в стране. Непосредственно взаимодействуя с учебными заведениями, бизнес способен оказать влияние на совершенствование ресурсной базы учебных заведений, модернизацию программ и учебных технологий.

Реорганизация профессионального образования в соответствии с требованиями рыночной экономики является комплексной задачей. Она предусматривает на совершенно новой основе организацию финансирования профессиональных учебных заведений, изменение форм, методов и качества обучения обучающихся, пересмотр структуры подготовки специалистов и высококвалифицированных работников.

Так же исследование позволяет сделать вывод, что необходимым условием регулирования занятости на региональном уровне является развитие системы взаимодействия территориальных органов занятости населения, государственного образования субъекта РК и бизнеса. Повышение эффективности работы государственного аппарата предлагается за счет развития межбюджетных отношений, через реализацию государственного инвестирования развития производства в целях стимулирования занятости населения и др.

Необходима новая схема организации совместной работы органов власти и бизнеса в разработке и реализации программы; четкая расстановка интересов и приоритетов политики. В рамках создания дополнительных рабочих мест целесообразно привлечь фонды и центры развития бизнеса. Требуется доработка стратегий повышения занятости в регионе за счет учета специфики запросов работодателей при имеющемся кадровом потенциале.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ашимбаев Т.Д. Экономика Казахстана на пути к рынку: тенденции и размышления.-Алматы: Казахстан, 2003. - 168с.
2. Аухадиев М., Минимальные социальные стандарты в сфере социально-трудовых отношений в РК // Труд в Казахстане, № 10, 2014 г.
3. Яппаров Д.А., Ишманова М.С. Теоретические основы управления занятостью населения на региональном уровне// Труд в Казахстане, № 1, 2015 г.
4. Буторин А.М. Направления совершенствования регулирования занятости населения в регионе / А.М.Буторин // Вестник экономической интеграции, № 5, 2014 г. - с.137-141.
5. Тарасевич Л.С., Гребенников П.И., Леусский А.И. Макроэкономика.–М.: Юрайт, 2008г.
6. Шакаманов Ю.Тенденции человеческого развития в Казахстане, Алматы: Агентство РК по статистике, 2009.
7. Кокин Ю., Экономическая природа доходов населения и факторы, их определяющие, Труд в Казахстане, № 10, 2009 г.
8. Буланов В.С Рынок труда: Учебник/ В.С. Буланов, Н.А. Волгин. - М: Экзамен, 2000. – 352 с.
9. Закон РК «О занятости населения» от 23 января 2001г., № 149-ПЗРК.
- 10.Экономическая активность населения Казахстана. Статистический сборник / 2014. -302 с. Под ред. А. Мешимбаевой.
- 11.Мурзатаева М.Т. Социальная защита населения Республики Казахстан, АльПари № 4, 2014г.
- 12.Султанбеков К. Проблемы законодательного обеспечения социальных мер по снижению бедности в Казахстане, Саясат-Policy № 5, 2014г.
- 13.Соболевская А.А., Попов А.К. Современные проблемы рынка труда в странах Европейского Союза. - // Труд за рубежом. - 2013. - № 1. - С. 42-57.
- 14.Безработица в РК // Деловая неделя, № 2, 16.01 14. С.4.
- 15.Кунепенова Г.Молодежная безработица в Казахстане // Мегapolis. - 2014. - № 49.
- 16.Мамыров Н.К. Менеджмент и рынок: Казахстанская модель. - А.: «Казак энциклопедиясы», 2008.- 358с.
- 17.Еримбетаев А. Современные тенденции государственного регулирования рынка труда, Саясат-Policy № 12, 2014г.
- 18.Григорьева Р.П., Басова И.И. Статистика труда: Конспект лекций. - СПб.: Издательство Михайлова В.А., 2000. – 124 с.
- 19.Нурмагамбетов А.М, Рынок труда: правовые проблемы и перспективы. Монография. - Алматы ТОО «Баспа», 2013.- 151 с.
- 20.Махмутова М. Анализ и оценка государственных антикризисных мер - последствия для экономической политики. - //КИТ: Капитал. Инвестиции. Технологии. -2010. -№ 5. -С. 8-15.
- 21.Супян В. Рынок труда в США: состояние и проблемы // Человек и труд.- №9.- 2010, 217 с

22. Мукушев Т.Т. Зарубежный опыт регулирования процессов занятости // Материалы республиканской научной конференции молодых ученых, студентов и школьников «V Сатпаевские чтения». Том 6. – Павлодар: ПГУ им. С. Торайгырова, 2005. – 260 с.
23. www.oblstat.pavl.kz
24. www.stat.kz
25. www.mzsr.gov.kz/
26. <https://pavlodar.mzsr.gov.kz/>
27. Кошанов А., Мельдаханов Об обновлении концепции занятости и рынка труда // Общество и экономика. - 2014. - №11-12, 170 с.
28. Сарсембаева Р., Абдирайымова Г. Гендерное равенство: расширение прав и возможностей женщин в Казахстане // Саясат-Policy. - 2014. - № 7.
29. Квеско Р.Б. Занятость населения и ее регулирование: учебное пособие / Р.Б.Квеско. – Томск: Изд-во ТПУ, 2008. – 102 с.
30. Роцин С.Н., Разумова Т.О. Экономика труда: экономическая теория труда: Учебное пособие. - М.: ИНФРА-М, 2000.- 225 с.
31. Зуйко А.А. Рынок труда Казахстана: теория и практика // Вестник. - 2013. - №14, 245 с.
32. Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица: Учебное пособие.- М.: Международные отношения, 2007.- 210 с.
33. Стратегия "Казахстан 2050"
34. Стратегия индустриально-инновационного развития Республики Казахстан
35. Дорожная карта - 2020.

РЕФЕРАТ

Зерттеудің өзектілік сапалы түрлі көзқарас қалыптастыру қажеттілігі жаһандану туындаған еңбек нарығы мен жұмыспен қамту саласындағы және осыған байланысты жаңа саясатын іске асыру және еліміздің адам ресурстарын қарауға фактісі, таңдаған тақырыптың өзектілігі. Қазіргі жағдайда, облыстың басымдықтарының бірі оның бәсекеге қабілеттілігін арттыру болып табылады. Экономиканың тиімді жұмыс істеуі және тұрақтылығы үшін жағдайы еңбек қатынастары саласындағы әлеуметтік заңнаманы қажетті дамыту болып табылады.

Зерттеудің мақсаты мен міндеттері. Зерттеудің мақсаты теориялық негізі және дамуы Павлодар облысы материалдары бойынша аймақтық деңгейде экономикалық тұрғыдан белсенді халықты жұмыспен қамту басқаруды реформалау бағыттары, сондай-ақ әлеуметтік-экономикалық тиімділігін арттыру шеңберінде оны іске асыру тетіктері болып табылады.

Зерттеу объектісі жұмыспен қамту аймақтық жүйесін жұмыс істейді.

Зерттеу пәні Павлодар облысының жұмыспен қамтуды реттеу механизмі болып табылады.

Негізгі ғылыми-зерттеу әдістері. Теориялық лауазымдар мен қорытындылар пікірлерден негіздеу жобалау және графикалық пайдаланылатын зерттеу құралдарын жеке кезеңдерінде ұқсас әдісі, жүйелі, логикалық, салыстырмалы талдау негізінде жасалған, экономикалық және математикалық әдістер, сараптамалық бағалау әдісі болды.

Зерттеудің ақпараттық базасы нақты материалдар Қазақстандағы Павлодар облысының дамуының әр түрлі аспектілерін сипаттайтын, ресми мемлекеттік статистика, заңдар мен ережелерді, саясатын, болашаққа, аналитикалық және тұжырымдамалық материалдар, статистикалық және отандық және шетелдік деректер базасын талдау пайдаланып жасалды.

Зерттеу нәтижелерін ғылыми жаңалығы, теориялық негізі болып табылады және жергілікті және ұлттық деңгейде оны жүзеге асыру үшін өңірлік деңгейде экономикалық тұрғыдан белсенді халықтың, сондай-ақ ұйымдастырушылық және экономикалық тетіктерін жұмыспен қамту басқаруды реформалау жолдарын дамытуға, назарға толық өңірлік экономикалық дамудың аумақтық ұйымдастыру болып табылады.

Әртараптандырылған меншік құрылымы тұрғысынан түбегейлі еңбекке деген нысанын, жұмыспен қамту құрылымы мен мазмұнын, сондай-ақ халық көзқарасын өзгертті, олардың мотивация жұмыс істеуге.

Жұмыспен қамту туралы айтарлықтай өндірісі құрылымында әсер етеді.

Меншік нысанына түрлендіру ерте 90 экономикалық реформа Қазақстанда шығарыла басталды және өндірістің қайта құрылымдау өңірлік еңбек нарықтарында, жұмыспен қамту көрсеткіштермен сипаттауға болады республиканың халықты жұмыспен қамту айтарлықтай құрылымдық өзгерістер, алып келді.

Бұл тұрғыда зерттелген проблеманы тиісті өңірлік аспект айналады.

олардың тіркеусіз еңбек нарығының тиімді саясатты қалыптастыруды іске жұмыс істеді мүмкін емес, өйткені жеке аймақ ретінде материалдар мен деректер ғылыми-зерттеу тақырыптары, назарға елдің нақты жағдайларды ескере отырып, еңбек нарығын реттеу мәселелерін зерттеу қажеттілігін туындап.

Қазіргі уақытта, ол жалпы экономикалық және нақты тарихи тұрғыда еңбек нарығын реттеу нысандары мен әдістерін проблеманың одан әрі зерттеу мен түсіністікті талап етеді. Нарық жағдайында әлеуметтік күту микро деңгейде (ішкі еңбек нарығының) тиімді жұмыспен қамту қалыптастыру мәселесін және макроэкономикалық мемлекеттік жұмыспен қамту саясатын ушықтырып, осы процестердің үрдістер мен қайшылықтарды, өткенді шешу жолдарын анықтау. Нарықтық экономика теориясының жұмыспен қамту үстем теориясы болып табылады: классикалық теориясы (құрылтайшылары - экономистер классиктерінің Рикардо, Д. Стюарт Милль, А. Маршалл, Ж.Б.Сэй); Кейнстік теориясы (Д.М.Кейнс); неоклассикалық (Фридман). Нео-классикалық жұмыспен қамту теориясы мен оны реттеу дамуына үлкен үлес К. Виксселл, Ф. Хайек, Р. Хайке А. Филлипс және басқа да бар. Олар қалыптастыру және нарықтық экономикадағы еңбек қатынастарын реттеудің теориялық және әдіснамалық бағытын анықтады.

Өтпелі кезеңдегі еңбек нарығы, жұмыспен қамту және жұмыссыздық реттеу мәселелері қазақ және орыс ғалымдарының зерттеу нысанасы болды: Б. Бреев, М. Белгібаев, А.Волкова, Н.Вишневская, Х. Жаркешев, М. Кенжегузин, А. Қошанов, Ж. Қоргасбаев, Н. Мамыров, М. Мельдаханова, Н. Омаров және басқалар. Олардың жұмыс қазіргі жағдайда байланыстарды және дамыту тенденцияларын анықталған, еңбек нарығының түрлі элементтер мен факторлардың талдау болып табылады, теориялық және практикалық сипаттағы өзекті мәселелерді қойып, еңбек күшіне және оның реттеу тетігін молайту негізгі мәселелерін дамыған.

Зерттеудің практикалық маңыздылығы. Авторы еңбек рыногын дамыту тұрғысынан Павлодар облысында еңбек қатынастарын жақсарту үшін ұсыныстар олардың тәжірибеде ұлттық және аймақтық мемлекеттік органдардың пайдаланылуы мүмкін құрады.

Зерттеудің теориялық және әдіснамалық негіздері. Ақпараттық база, әдістемесі және зерттеу әдістері Статистика, Қазақстан Республикасы Президентінің және мемлекеттік органдардың, Үкімет және Қазақстан Республикасының Парламенті заңнамалық және нормативтік құқықтық актілерді, сондай-ақ Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің, агенттігінің статистикалық деректерді Қазақстан «Қазақстан 2050» даму ұзақ мерзімді стратегиялық бағдарламасын жасадық және дәлелдемелер және отандық және шетелдік монографиялық зерттеулер, халықаралық ұйымдардың материалдары мен басқа да анықтамалық және әдістемелік материалдар жарияланған ғылыми материалдар ретінде.

Зерттеудің ақпараттық базасы, департаменті Павлодар облысы статистика пайдаланып өзара іс-қимыл жұмыспен қамту және еңбек нарығының

проблемалары мәселелері бойынша жүргізілген социологиялық зерттеулердің нәтижелерін Павлодар облысының Жұмыспен қамту және әлеуметтік бағдарламалар үйлестіру басқармасының деректерді жасалды.

Зерттеу, ғылыми жаңалығы анықтау және қорғау жатады мынадай теориялық және практикалық нәтижелер берді:

- жұмыспен қамту сипатталған: экономикалық санаттағы жүйесінде табиғат, рөлі мен орны;

- жұмыспен қамту түрлері мен нысандарын баяндалған;

- жұмыспен қамту басқаруды қарады: жүйелі көзқарас;

- оқыған мемлекеттік саясат «толық» Жұмыспен қамту: шетелдік және отандық тәжірибесі;

- Павлодар облысының еңбек нарығының ағымдағы жай-күйі сипатталады және халықты жұмыспен қамту деңгейін бағалауға:

- зерттелетін облысының жұмыспен қамтуды қолданыстағы тетігін талдау;

- Павлодар облысының жұмыспен қамтуды басқару тетігін жетілдіру барланған қоры;

- Павлодар облысының жұмыспен қамту, халықтың басқаруды жақсартуға арналған іс-шаралар;

- экономикалық тұрғыдан белсенді халықтың жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің мемлекет жүзеге асырады қызметін зерттелді.

Диссертацияның көлемі мен құрылымы. Диссертация кіріспеден, үш тараудан, қорытындыдан, 25 қолданылған әдебиеттер тізімінен, және 5 қосымшалар тұрады. Жұмыстың негізгі мазмұны туралы баяндалған беттер 90 МА мәтін 31 кесте, 15 сандар бар, 169 беттердің жалпы көлемі.

Жұмыспен қамту, жұмыссыздық, еңбек рыногы, экономика, жол картасы-2020 Павлодар облысының, Қазақстан Республикасының, жұмыспен қамту талдау: негізгі сөздер тізімі.

Диссертацияның негізгі ережелері мынадай басылымдарда көрсетілген:

1 Зарубежный опыт управления занятостью экономически активного населения// IX Никулинские чтения: сборник статей. – Омск : изд-во НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия», 2015. – 308 с. ISBN 978-5-98566-100-2 – 0,25 п.л.

2 Управление занятостью экономически активного населения Республики Казахстан// Проблемы формирования единого пространства экономического и социального развития стран СНГ (СНГ-2015) : материалы ежегодной Международной научно-практической конференции, 2015 г. – 0,38 п.л.

РЕФЕРАТ

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что необходимость реализации новой политики в сфере рынка труда и занятости обуславливается глобализацией и в этой связи необходимостью формирования качественно иного подхода и взгляда на человеческие ресурсы страны. В современных условиях одной из приоритетных задач развития региона является повышение его конкурентоспособности. Условием эффективного функционирования и стабильности экономики выступает необходимость разработки социального законодательства в сфере трудовых отношений.

Цель и задачи исследования. Целью исследования является теоретическое обоснование и разработка направлений реформирования управления занятостью экономически активного населения на региональном уровне на материалах Павлодарской области, а также механизмов ее реализации в рамках повышения социально-экономической эффективности.

Объектом исследования является функционирующая региональная система управления занятостью населения.

Предметом исследования выступает механизм регулирования занятости населения в Павлодарской области.

Основные методы исследования. Обоснование теоретических положений и аргументация выводов осуществлялись на основе принципов системного, логического, сравнительного анализа, метода аналогии. На отдельных этапах работы использовались расчетные и графические инструменты исследования, экономико-математические методы, метод экспертных оценок

Информационной базой исследования послужили данные официальной государственной статистики, законодательные и нормативные акты, программные, прогнозные, аналитические и концептуальные материалы, статистические и аналитические материалы отечественных и зарубежных баз данных, фактические материалы, характеризующие различные аспекты развития Павлодарской области в Республике Казахстан.

Научная новизна результатов исследования заключается в теоретическом обосновании и в разработке направлений реформирования управления занятостью экономически активного населения на региональном уровне, а также организационно-экономических механизмов ее реализации на местном и республиканском уровнях, отличающееся более полным учетом территориальной организации регионального экономического развития.

В условиях многоукладной структуры форм собственности коренным образом изменяются формы, структуры и содержание занятости, а также отношение людей к трудовой деятельности, их мотивация к труду.

На занятость населения существенное влияние оказывает структура производства.

Начатая в Казахстане в начале 90-х годов экономическая реформа по трансформации форм собственности и структурной перестройке производства привела к значительным структурным сдвигам в занятости населения

республики, которые могут быть охарактеризованы показателями занятости на региональных рынках труда.

В этой связи актуальным становится региональный аспект исследуемой проблемы.

Исследование темы на материалах и данных отдельного региона продиктовано также острой необходимостью изучения проблем регулирования рынка труда с учетом специфических условий республики, так как без их учета не может быть выработана эффективная политика становления рынка труда.

В настоящее время требует дальнейшего изучения и осмысления проблема форм и методов регулирования рынка труда в общеэкономическом и конкретно-историческом разрезах. Социальные ожидания в условиях рынка обостряют проблему формирования эффективной занятости на микроуровне (внутренний рынок труда) и макроэкономической государственной политики занятости, выявляют тенденции и противоречия этих процессов, возможные пути разрешения последних. В теории рыночной экономики доминирующими являются теория занятости: классическая теория (основоположники — экономисты, классики Д. Рикардо, Д. Стюарт Милль, А. Маршал, Ж.Б. Сэй); кейнсианская теория (Д.М.Кейнс); неоклассическая (М.Фридман). Большой вклад в развитие неоклассической теории занятости, ее регулирования внесли К. Викссеалл, Ф. Хайек, П. Хейке, А. Филлипс и другие. Они определили теоретические и методологические направления формирования и регулирования трудовых отношений в условиях рыночной экономики.

Проблемы регулирования рынка труда, занятости и безработицы в переходный период стали предметом изучения казахстанских и российских ученых: Б. Бреева, М. Бельгибаева, А. Волкова, Н.Вишневской, Х. Жаркешева, М. Кенжегузина, А. Кошанова, Ж. Коргасбаева, Н. Мамырова, М. Мельдахановой, Н. Омарова, и других. В их работах приводится анализ различных элементов и факторов рынка труда, выявляются взаимосвязи и тенденции его развития в современных условиях, разрабатываются основные вопросы воспроизводства рабочей силы и механизма его регулирования, ставятся актуальные проблемы теоретического и практического характера.

Практическая значимость исследования. Внесенные автором предложения по совершенствованию трудовых отношений в Павлодарской области в условиях развивающегося рынка труда могут быть использованы республиканскими и региональными государственными органами в их практической деятельности.

Теоретические и методологические основы исследования. Информационную базу, методологию и методику исследования составили Стратегия "Казахстан 2050", Законодательные и нормативные акты Президента РК и органов государственной власти, Правительства и Парламента РК, а также статистические материалы Министерства здравоохранения и социального развития РК, Комитета статистики Министерства Национальной экономики РК, а также фактические данные и научные материалы, опубликованные в отечественных и зарубежных монографических исследованиях, материалы

международных организаций и другие справочные и инструктивные материалы.

Информационной базой исследования послужили данные Департамента статистики Павлодарской области, данные Управления координации занятости и социальных программ Павлодарской области, результаты проводимых социологических обследований по проблемам занятости населения и проблемам взаимодействия рынка труда.

В процессе исследования получены следующие теоретические и практические результаты, определяющие научную новизну и являющиеся предметом защиты:

- описана занятость: сущность, роль и место в системе экономических категорий;
- изложены виды и формы занятости;
- рассмотрено управление занятостью: системный подход;
- исследована государственная политика "полной" занятости: зарубежный и отечественный опыт;
- описано современное состояние рынка рабочей силы Павлодарской области и проведена оценка уровня занятости ее населения;
- проведен анализ существующего механизма занятости населения исследуемого региона;
- разработаны мероприятия по совершенствованию управления занятостью населения Павлодарской области;
- исследованы мероприятия, проводимые государством по содействию занятости экономически активного населения.

Объем и структура диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников из 25 наименований и 5 приложений. Основное содержание работы изложено на 90 страницах машинописного текста, включает 31 таблицу, 15 рисунков. Общий объем работы 169 страниц.

Перечень ключевых слов: занятость, безработица, рынок труда, экономика, Дорожная карта 2020, Павлодарская область, Республика Казахстан, анализ занятости.

Основные положения диссертации нашли отражение в следующих публикациях:

1 Зарубежный опыт управления занятостью экономически активного населения// IX Никулинские чтения: сборник статей. – Омск : изд-во НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия», 2015. – 308 с. ISBN 978-5-98566-100-2 – 0,25 п.л.

2 Управление занятостью экономически активного населения Республики Казахстан// Проблемы формирования единого пространства экономического и социального развития стран СНГ (СНГ-2015) : материалы ежегодной Международной научно-практической конференции, 2015 г. – 0,38 п.л.

ABSTRACT

The relevance of the topic chosen due to the fact that the need to implement the new policy in the field of labor market and employment caused by globalization and in this regard the necessity of forming a qualitatively different approach and look at the human resources of the country. In modern conditions, one of the priorities of the region is to increase its competitiveness. The condition for the effective functioning and stability of the economy is a necessary development of social legislation in the field of labor relations.

The purpose and objectives of the study. The aim of the research is theoretical foundation and development directions of reforming management of employment of the economically active population at the regional level on the materials of Pavlodar region, as well as mechanisms for its implementation in the framework of enhancing the socio-economic efficiency.

The object of the study is functioning regional system of employment.

The subject of research is the mechanism of regulation of employment in the Pavlodar region.

Basic research methods. Justification of theoretical positions and reasoning of conclusions were made on the basis of a systematic, logical, comparative analysis, the method of analogy on the individual stages of design and graphics used research tools, economic and mathematical methods, the method of expert evaluations

The information base for the study was compiled using official government statistics, laws and regulations, policy, forward-looking, analytical and conceptual materials, statistics and analysis of domestic and foreign databases, factual materials describing the various aspects of development of Pavlodar region in Kazakhstan.

Scientific novelty of the results of the study is theoretical basis and to develop ways of reforming management of employment of the economically active population at the regional level, as well as organizational and economic mechanisms for its implementation at the local and national levels, are more fully into account the territorial organization of regional economic development.

In the context of a diversified ownership structure has radically changed the form, structure and content of employment, as well as people's attitudes towards work, their motivation to work.

On employment is significantly affected by the structure of production.

Launched in Kazakhstan in the early 90s economic reform to transform the patterns of ownership and the restructuring of production has led to significant structural changes in the employment of the population of the republic, which can be characterized by indicators of employment in regional labor markets.

In this context becomes relevant regional aspect of the investigated problem.

The research topics in materials and data as separate region dictated urgent need to study the problems of regulating the labor market, taking into account the specific conditions of the country, because without their registration can not be worked out effective policy formation of the labor market.

Currently, it requires further study and understanding of the problem of forms and methods of regulation of the labor market in general economic and specific historical context. Social expectations in market conditions exacerbate the problem of formation of effective employment at the micro level (internal labor market) and the macroeconomic state employment policy, identify trends and contradictions of these processes, the possible ways of resolving the past. In the theory of the market economy are the dominant theory of employment: the classical theory (founders - economists classics Ricardo, D. Stuart Mill, A. Marshall, JB Say); Keynesian theory (D.M.Keyns); neoclassical (Friedman). A great contribution to the development of neo-classical theory of employment and its regulation have Viksseall K., F. Hayek, P. Heike A. Phillips and others. They identified theoretical and methodological direction of formation and regulation of labor relations in a market economy.

Problems of regulation of the labor market, employment and unemployment in the transition period were the subject of the study of Kazakh and Russian scientists: B. Breeva M. Belgibaeva, Volkov, N. Vishnevskoy, X. Zharkesheva M. Kenzheguzina A. Koshanova, J. Korgasbaeva , N. Mamyrova M. Meldahanovoy, N. Omarov and others. Their work is an analysis of different elements and factors of the labor market, identified linkages and development trends in modern conditions, developed the main issues of reproduction of the labor force and the mechanism of its regulation, put actual problems of theoretical and practical nature.

The practical significance of the study. The author made proposals to improve the employment relationship in the Pavlodar region in terms of developing the labor market can be used by national and regional government bodies in their practice.

Theoretical and methodological bases of research. Information base, methodology and research methods have made long-term strategic program of development of Kazakhstan "Kazakhstan 2050", legislative and regulatory acts of the President of Kazakhstan and the government authorities, the Government and Parliament of the Republic of Kazakhstan, as well as statistical data of the Ministry of Labor and Social Protection, the Agency for Statistics and as evidence and scientific materials published in domestic and foreign monographic studies, materials of international organizations and other reference and instructional materials.

The information base for the study was compiled using statistics of the Department of Pavlodar region, the data of the Office of Coordination of Employment and Social Programs of Pavlodar region, the results of sociological surveys conducted on issues of employment and labor market problems of interaction

The study yielded the following theoretical and practical results that define the scientific novelty and are the subject of protection:

- employment described: the nature, role and place in the system of economic categories;
- set out the types and forms of employment;
- reviewed the management of employment: a systematic approach;
- studied public policy "full" employment: foreign and domestic experience;
- describes the current state of the labor market of Pavlodar region and assess the level of employment of the population:

- an analysis of the existing mechanism of employment in the region under study;
- explored reserves of improvement of the mechanism of management of employment in the Pavlodar region;
- measures designed to improve management of the employment population of Pavlodar region;
- investigated the activities carried out by the state to promote the employment of the economically active population.

Volume and structure of the thesis. The thesis consists of an introduction, three chapters, conclusion, list of references of the 25 items, and 5 applications. The main content of the work is set out on pages 90 and the synopsis text contains 31 tables, 15 figures. The total volume of the work is 169 pages.

List of key words: employment, unemployment, labor market, the economy, the Roadmap 2020 Pavlodar region, Republic of Kazakhstan, the analysis of employment.

Key provisions of the dissertation are reflected in the following publications:

1 Зарубежный опыт управления занятостью экономически активного населения// IX Никулинские чтения: сборник статей. – Омск : изд-во НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия», 2015. – 308 с. ISBN 978-5-98566-100-2 – 0,25 п.л.

2 Управление занятостью экономически активного населения Республики Казахстан// Проблемы формирования единого пространства экономического и социального развития стран СНГ (СНГ-2015) : материалы ежегодной Международной научно-практической конференции, 2015 г. – 0,38 п.л.

ТҮЙІНДЕМЕ

Осы магистрлік диссертацияның тақырыбы бойынша: «Аймақтық деңгейде экономикалық тұрғыдан белсенді халықтың жұмыспен қамтылуын басқару» (Павлодар облысының деректері негізінде) жұмыспен қамтылуды басқарудың негізгі теориялық аспектілері қарастырылған. Экономикалық санаттар жүйесінде жұмыспен қамтылудың маңызы, рөлі және орны ашылған, «толық» жұмыспен қамтылудың мемлекеттік саясаты: шетелдік және отандық тәжірибесі белгіленген.

Жұмыспен қамтылудың талдауы жүргізілген және Қазақстан Республикасының ірі өнеркәсіптік аймағының жұмыспен қамтылуын басқарудың тәжірибесі зерттелінген.

Павлодар облысы халықтың жұмыспен қамтылуын басқаруды жетілдіру бойынша шаралар әзірленген. Сонымен қоса ұсынылатын шаралар тиімділігінің бағалауы жүргізілген.

РЕЗЮМЕ

В данной магистерской диссертации по теме: «Управление занятостью экономически активного населения на региональном уровне на материалах Павлодарской области» рассмотрены основные теоретические аспекты управления занятостью населения. Раскрыта сущность, роль и место занятости в системе экономических категорий, обозначена государственная политика "полной" занятости: зарубежный и отечественный опыт.

Произведен анализ занятости и изучена практика управления занятостью населения крупного промышленного региона Республики Казахстан.

Разработаны мероприятия по совершенствованию управления занятостью населения Павлодарской области. Также проведена оценка эффективности предлагаемых мероприятий.

SUMMARY

In this master's thesis on "Management of employment of the economically active population at the regional level on the materials of Pavlodar region" describes the main theoretical aspects of employment. The essence of the role and place of employment in the system of economic categories, is designated a state policy of "full" employment: foreign and domestic experience.

The analysis of employment and employment management practices studied populations of large industrial region of the Republic of Kazakhstan.

Developed measures to improve the management of employment of the population of Pavlodar region. Also assessed the effectiveness of the proposed measures.

НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

В настоящей магистерской диссертации использованы ссылки на следующие стандарты:

1. Дорожная карта 2020
2. Стратегия «Казахстан 2050»
3. Закон «О занятости населения»

ОПРЕДЕЛЕНИЯ

В настоящей магистерской диссертации применяют следующие термины с соответствующими определениями:

Занятость – это экономическая категория, существующая во всех общественных формациях, а также совокупность экономических отношений, связанных с обеспечением рабочими местами и участием людей в хозяйственной деятельности.

Полная занятость - это обеспеченность профессиональным трудом, который приносит доход личности и достойное существование ему и его семье.

Продуктивная занятость – это занятость населения в общественном производстве.

Эффективная занятость - занятость населения, обеспечивающая достойный доход, здоровье, рост образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда.

Экономически активное население - часть населения в возрасте, установленном для измерения экономической активности населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг.

Экономически неактивное население - физические лица в возрасте, установленном для измерения экономической активности населения (15 лет и старше), которые не являются занятыми или безработными в течение рассматриваемого отчетного периода.

Рынок труда – важная и многоплановая сфера экономической и социально-политической жизни общества.

Работодатель – наниматель, который может быть представлен различными "фигурами" в зависимости от узаконенной структуры отношений собственности.

Наемные работники - это свободные трудоспособные граждане, для которых по найму является главным источником средств существования и индивидуального воспроизводства.

Предложение рабочей силы - это потребность различных групп трудоспособного населения в получении работы по найму и на этой основе – источника средств существования.

Открытый рынок труда - это экономически активное население, которое ищет работу и нуждается в подготовке, переподготовке, а так же все вакантные рабочие места во всех секторах экономики.

Скрытый рынок труда - это лица, которые формально заняты в экономике, но в то же время в связи с сокращением производства или же с изменением его структуры могут быть высвобождены.

Внешний рынок труда – это система социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками в масштабе страны, региона, отрасли. Внутренний рынок - основан на движении кадров внутри предприятия, либо когда работник перемещается на новое рабочее место, сходное по выполняемым функциям и характеру работы с прежним местом, либо на более высокие должности и разряды.

ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

РК – Республика Казахстан

РОЦ Региональный образовательный центр

ГАСП - государственная адресная социальная помощь

и т.д. – и так далее

и т.п. – и тому подобное

пр. – прочее

тыс. тенге – тысяч тенге

млн.тенге – миллион тенге