

Мышбаева Земфира Толегеновна – докторант PhD, Казахский национальный университет имени аль-Фараби, Алматы, Республика Казахстан, e-mail: zemfira.myshbayeva@mail.ru

МРНТИ 06.77.64
JEL Classification: L28

WAYS TO IMPROVE PUBLIC ADMINISTRATION IN THE FIELD OF PROFESSIONAL RETRAINING OF THE UNEMPLOYED

R. Nuranova

Narxoz University, Almaty, Republic of Kazakhstan

ABSTRACT

Purpose of research is to identify changes in the labor market as a result of technological updates. Public administration mechanism for the professional retraining of unemployed citizens in Kazakhstan in the digital economy.

Methodology. Statistical analysis, identification of problems and methods of their solution are applied. The paper considers changes in the labor market and indicators of retraining of the unemployed. Professions and skills that are in demand on the market are analyzed. We also analyze the mechanisms of state management of labor training.

Research results. In accordance with the results of the study, it was found that the importance of being guided by the requirements of the digital economy is important when retraining unemployed citizens and for identifying professions and skills that are in demand on the market. We are making proposals to improve the mechanisms of state employment management.

Keywords: Labor market, Digital economy, Public administration, Unemployment, Employer, Professional retraining.

ЖҰМЫССЫЗДАРДЫ КӘСІБИ ҚАЙТА ДАЙЫНДАУ САЛАСЫНДАҒЫ МЕМЛЕКЕТТІК БАСҚАРУДЫ ЖЕТІЛДІРУ ЖОЛДАРЫ

Р. Нуранова

Нархоз Университеті, Алматы, Қазақстан Республикасы

АНДАТПА

Зерттеу мақсаты технологиялық жаңартулардың нәтижесінде еңбек нарығындағы өзгерістерді анықтау, сандық экономика жағдайында Қазақстанда жұмыссыз азаматтарды кәсіби қайта дайындаудағы мемлекеттік басқаруды жетілдіру жолдарын талдау.

Әдіснамасы. Статистикалық талдау, проблемаларды анықтау және оларды шешу әдістері қолданылған. Еңбек нарығындағы өзгерістер мен жұмыссыздарды қайта дайындаудың статистикалық көрсеткіштері қарастырылады. Нарықта сұранысқа ие кәсіптер және дағдылар талданылады. Жұмыс күшін қайта дайындауды мемлекеттік басқару тетіктері талданылады.

Зерттеу нәтижелеріне сәйкес, цифрлы экономиканың талаптарын басшылыққа алудың жұмыссыз азаматтарды қайта дайындау, нарықта сұранысқа ие кәсіптер мен дағдыларды анықтау кезіндегі маңыздылығы айқындалды. Жұмыссыздарды қайта дайындаудағы мемлекеттік басқарудың тетігін жетілдіруде ұсыныстар жасалды.

Түйін сөздер: еңбек нарығы, цифрлы экономика, мемлекеттік басқару, жұмыссыздық, жұмыс беруші, кәсіби қайта дайындау.

ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ БЕЗРАБОТНЫХ

Р. Нуранова

Университет Нархоз, Алматы, Республика Казахстан

АННОТАЦИЯ

Целью исследования является выявление изменений на рынке труда в результате технологических преобразований, и пути совершенствования государственного управления в профессиональной переподготовки безработных граждан в Казахстане в условиях цифровой экономики.

Методология. Применены статистический анализ, выявление проблем и методы их решения. Рассматриваются изменения на рынке труда и показатели переподготовки безработных. Анализируются востребованные на рынке профессии и навыки и механизмы государственного управления подготовкой рабочей силы.

Согласно *результатам исследования*, была определена значимость руководства требованиями цифровой экономики при переподготовке безработных граждан, определении востребованных на рынке профессий и навыков. Выработаны предложения по совершенствованию механизмов государственного управления в профессиональной переподготовки безработных граждан.

Ключевые слова: рынок труда, цифровая экономика, государственное управление, безработица, работодатель, профессиональная переподготовка.

КІРІСПЕ

Сандық экономикаға көшу, халықтың қартаюуы, жастардың шетелге көші-қоны, еңбекке қабілетті адамдар үлесінің төмендеуі, біліктілігі төмен жұмыс күшінің көбеюімен сипатталатын ерекше әлеуметтік-демографиялық жағдайларда жүреді [1].

Егер технологиялық дамудың алдыңғы кезеңдерінде халқы көп ірі мемлекеттер экономикалық даму жағынан алдыңғы орындарды иеленсе, және онда еңбек нарығында орта білімі бар мамандарға сұраныс артқан болса, ал сандық экономика жағдайында жаңа идеялар қалыптастыруға қабілетті жоғары кәсіби мамандарға сұраныс артады, сондай ақ, басқарушылық және қосымша қызмет көрсететін мамандықтар (бухгалтерлер, заңгерлер, делдалдар, т. б.) қысқарады деген болжам бар [2].

Сандық экономика дегеніміз – деректерді өндірудің, өңдеудің, сақтаудың, берудің жаңа әдістеріне, сондай-ақ сандық компьютерлік технологияларға негізделген экономика. Сандық экономиканың негізгі технологиялары үлкен деректер көзі (Big Data) және олармен жұмыс жасау әдістері, жасанды интеллект, блокчейн технологиясы, кванттық технологиялар, робототехника, виртуалды шындық және т. б.

Сарапшылардың пікірінше, 2025 жылға дейін 4 % немесе шамамен 140 миллион жұмыс орны жоғалуы мүмкін. Сонымен бірге, 80 % немесе 3 миллиардқа жуық жұмыс орны күрделене түседі. Жұмыс орындарындағы өзгерістер мемлекеттік органдарының күн тәртібіне жұмыс орнын жоғалтуға байланысты оларға төлемақылар төлеу мәселелерін қойды [3]. Экономиканы цифрландыру және автоматтандыру нәтижесінде дәстүрлі салалардағы жұмыспен қамтудың көп бөлігі жоғалады. Алайда инновация жаңа жұмыс орындарын ашуға мүмкіндік береді. Сондай ақ, халықаралық зерттеулерге сәйкес, әлемде шамамен 3 миллиард адам қайта даярлаудан өтуі керек, миллионнан астам кәсіпті заманауи технологияларды қолдана отырып автоматтандыруға болады [4].

Осылайша, технологиялық дамудың арқасында Alibaba Group, Taobao сияқты 200 елден 9 миллионнан астам онлайн сатушылар бар платформалық компаниялары пайда болды [5]. Жаһандану және технологиялық прогресс икемді экономиканың дамуына әкеледі, бұл икемді жұмыспен қамтуды, өзін-

өзі жұмыспен қамтуды және еңбек нарығына халықтың түрлі топтарын барынша тартуды талап етеді. Еңбек нарығының өзгеруіне байланысты, фрилансерлер саны артады, жұмыс күшінің инклюзивтілігі артады, әйелдер мен мүгедектердің экономикалық белсенділігі артады.

Қызметкерлерді жаппай қайта мамандандыру және қайта даярлау саласында мемлекет пен бизнес тарапынан мақсатты күш салмай, тиімді білім беру инфрақұрылымын қалыптастырмай, технологиялық жұмыссыздықтың жылдам өсуіне, соның салдарынан қызметкерлердің өмір сүру деңгейінің күрт төмендеуіне әкеліп соқтыруы мүмкін.

Әдебиетке шолу. Жалпы алғанда, микро деңгейдегі зерттеулер технологиялық прогресстің жұмыспен қамтуға, әсіресе қызмет көрсету және жоғары технологиялық өндіріс салаларында айтарлықтай оң әсері бар деген қорытынды жасауға мүмкіндік береді. Сонымен бірге роботтандыру қазіргі заманғы технологиялық инновациялардың көптеген басқа түрлері сияқты жұмыспен қамту динамикасы үшін оң болмауы мүмкін деген пікірлер бар [6].

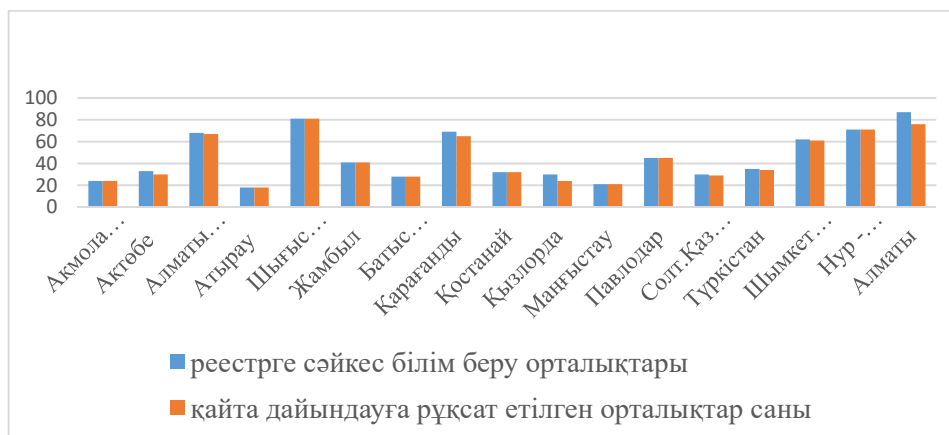
Айта кету керек, индустриалды экономикалық жүйеде адамдар машиналар мен жабдықтармен салыстырғанда аз артықшылыққа ие болды. Өнеркәсіптік жүйеге инвестициялар негізінен материалдық активтерге шоғырланған. Белгілі бір тарихи кезеңнен бастап (постиндустриалды) адам ресурстарының жетекші факторлық рөлі және олардың дамуының жоғарғы нысаны, адами капитал құрыла бастады. Өз табиғаты бойынша адам ресурстары, егер олардың дамуы тиімді басқарылса, сыртқы және ішкі ортадағы өзгерістерге тез бейімделе алады [7]. 4-ші технологиялық революцияның жетістіктерімен қамтамасыз етілген экономикалық дамудың постиндустриялық сатысы ұдайы өндірудің анықтаушы факторларының арақатынасын өзгертеді: ол өндіріс құралдарының басым рөлін, өзінің кәсіби, зияткерлік және рухани қасиеттерінің арқасында жаңа жоғары табысты өнімдер өндірісін жасай алатын және енгізетін жаңа идеялар мен білімнің генераторы, адам деп есептейді. Сондай ақ, адам инновациялық компаниялардың басты активіне айналады [8].

ЗЕРТТЕУДІҢ НЕГІЗГІ БӨЛІМІ

Бүгінгі күнде қалыптасқан жағдайды ескере отырып, мемлекет жұмыссыз азаматтарға еңбек нарығында сұранысқа ие кәсіби дағдылар алуға мүмкіндік береді. Ол негізінен, 2018 жылғы 13 қарашадағы № 746 қаулысымен бекітілген «Нәтижелі жұмыспен қамтуды және жаппай кәсіпкерлікті дамытудың 2017–2021 жылдарға арналған «Еңбек» мемлекеттік бағдарламасы аясында жүзеге асырылады. Бағдарламаның негізгі мақсаты, еңбек нарығында сұранысқа ие кәсіптік дағдылар мен біліктілікті меңгерудің тиімді жүйесін құруға, жаппай кәсіпкерлікті дамытуға бағытталған [9]. Бағдарламаның бірінші бағыты: Бағдарламаға қатысушыларды техникалық және кәсіптік біліммен және қысқа мерзімді кәсіптік оқумен қамтамасыз ету деп аталынады. Және ол басқарудың мынадай тетіктері арқылы жүзеге асырылады. Олар: *техникалық және кәсіптік білім беру мен қысқа мерзімде кәсіби оқыту мен қайта дайындау*. Ол бойынша яғни, техникалық және кәсіптік білімі бар кадрларды даярлау бойынша мамандықтар тізбесіне және оқытудың екі деңгейлі моделінің модульдік бағдарламаларына сәйкес тегін беріледі. Бағдарламаға өмірлік қиын жағдайға тап болған және тұрмысы төмен отбасылардың мүшелері қатарындағы 9-11-сыныптарды бітірушілер, оқу орындарына түспеген, жұмыс іздеп жүрген адамдар, сондай-ақ азаматтардың өзге санаттары қатысады. ал қаржыландыруды білім беру саласындағы жергілікті атқарушы органдар, қысқа мерзімді кәсіптік оқуды – халықты жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі жергілікті атқарушы органдар жергілікті бюджет қаражаты есебінен жүзеге асырады.

Ал Бағдарламаны жүзеге асырудың екінші тетігі *жұмысшы кадрларды еңбек нарығында сұранысқа ие кәсіптер және дағдылар бойынша қысқа мерзімді кәсіптік оқыту* кадрларды даярлаудың дуальды моделінің элементтерімен білім беру ұйымдарында, оның ішінде мобильді оқу орталықтары арқылы жүргізіледі. Қысқа мерзімді кәсіптік оқу цифрлық сауаттылық дағдыларына, ағылшын тіліне және кәсіпкерлік негіздеріне оқыту бойынша да өткізіледі. Қысқа мерзімді кәсіптік оқудың ұзақтығы кәсіпкерлік негіздеріне оқытуды қоспағанда, кәсіптің (мамандықтың) ерекшелігіне қарай 1-6 айға дейінгі мерзімді құрайды. Қысқа мерзімді кәсіптік оқу білім беру ұйымы жұмыс берушілердің қатысуымен әзірлеген және Өңірлік кәсіпкерлер палатасымен мен келіскен кәсіпкерлік негіздеріне оқыту модулін

қамтитын оқу бағдарламасына сәйкес жүзеге асырылады. Қысқа мерзімді кәсіптік оқуды өткізу үшін білім беру ұйымдарының тізбесін облыстық деңгейдегі білім беру және халықты жұмыспен қамту саласындағы жергілікті атқарушы органдардың және өңірлік кәсіпкерлер палаталарының ұсынысы бойынша өңірлік комиссия айқындайды. 2019 жылы Атамекен Ұлттық Кәсіпкерлер палатасының мәліметі бойынша мұндай орталықтардың саны – 747 (1-сурет)



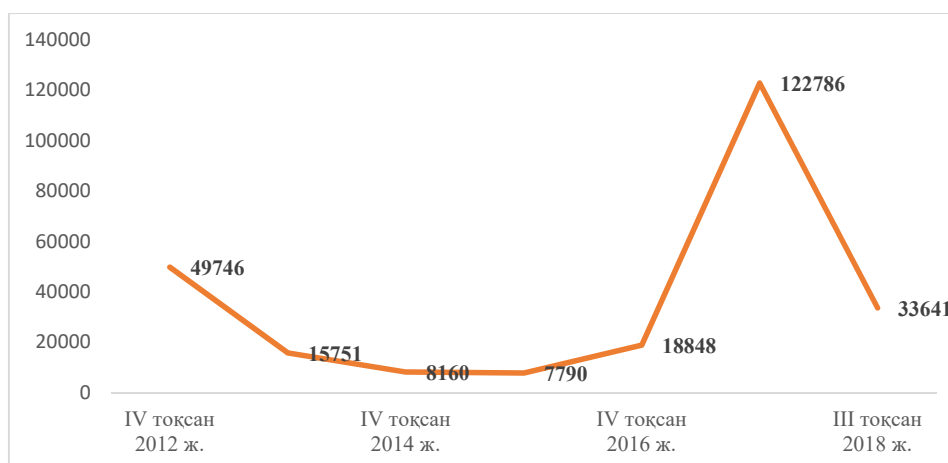
1-сурет – 2019 ж. кәсіби қайта дайындау орталықтарының саны
Ескерту – [10] әдебиет негізінде автормен құрастырылған

Қысқа мерзімді кәсіптік оқуды өткізу үшін білім беру орталықтары: Ақмола облысында – 24, Ақтөбеде – 30, Алматы облысында – 67, Атырауда – 18, Шығыс Қазақстан – 81, Жамбыл – 41, Батыс Қазақстанда – 28, Қарағандыда – 65, Қостанайда – 32, Қызылордада – 24, Маңғыстауда – 21, Павлодарда – 45, Солтүстік Қазақстанда – 29, Түркістанда – 34, Шымкентте – 61, Нұр-Сұлтанда – 71, Алматыда – 76 [10].

Қысқа мерзімді кәсіптік оқудан өтетін Бағдарламаға қатысушылар:

- 29 жасқа дейінгі жастағы жастар;
- халықты жұмыспен қамту орталықтарында тіркелуіне қарамастан жұмыссыздар;
- өзін-өзі жұмыспен қамтығандар;
- қысқартылатын жұмыскерлер болып табылады.

Бүгінгі күнде мұндай қысқа мерзімді кәсіптік оқудан өтетіндердің саны жылдан жылға өсіп келеді (2-сурет).



2 – сурет – 2012-2018 жж. III тоқсан. қысқа мерзімді кәсіптік оқудан өткендер саны
Ескерту – [10] әдебиет негізінде автормен құрастырылған

Кәсіптер, дағдылар тізбесін және білім беру ұйымдары және кәсіптер, дағдылар бойынша орындарды бөлуді облыстық деңгейдегі білім беру және халықты жұмыспен қамту саласындағы жергілікті атқарушы органдардың және өңірлік кәсіпкерлер палаталарының ұсынысы бойынша өңірлік комиссия айқындайды. Кәсіптердің, дағдылардың тізбесі халықты жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі жергілікті атқарушы органдар халықты жұмыспен қамту орталықтарымен және өңірлік кәсіпкерлер палатасымен бірлесіп жүргізетін өңірдің еңбек нарығының қажеттілігіне талдау мен болжамды есепке ала отырып айқындалады. Ондай мамандықтарға 2-3 жыл бойы оқыту қажет емес. Бір айдан алты айға дейінгі қысқа мерзімді дайындық жеткілікті. Кәсіпорындардағы оқу орталықтарындағы қысқа мерзімді оқытудың тиімділігі – бір жерде оқыту және жұмыспен қамту, бюджет қаражатын үнемдеу және ең бастысы уақытты үнемдеу болып табылады.

Қазіргі статистикаға сүйенсек еңбек нарығында мынадай бірқатар кәсіптер мен дағдылар сұранысқа ие: Олар қызмет көрсету саласындағы әртүрлі қосалқы жұмыстары. Бұл бос жұмыс орындарының үштен бірін құрайды (23,7 %) (3-сурет). Одан кейінгі орында медициналық қызметкерлер (11,8 %) тұр [11].



3-сурет – Қазіргі кездегі еңбек нарығындағы жоғары сұранысқа ие кәсіптер мен дағдылар
Ескерту – [11] әдебиет негізінде автормен құрастырылған

Көріп отырғанымыздай, Бухгалтер – 6,7 %, Тәрбиешінің көмекшісі – 6,8 %; Үй-жайларды жинап тазалаушы – 7,1 %; Қосалқы жұмысшы – 23,7 %; Аумақты жинаушы – 7,3 %; Күзетші – 9,6 %. Бірақ аталған кәсіптер мен дағдылар уақытша, үнемсіз жұмыспен қамтуды ғана қамтамасыз ете алатын дағдылар. Өкінішке орай мұндай дағдылар цифрлық экономикаға көшу қарсаңында технологиялық жұмыссыздыққа әкеледі.

Қазіргі таңда мынадай сұрақтар жиі қойылады – қандай мамандықтар ескіреді, роботтар кімді ауыстырады, қандай тапсырмалар автоматтандырылады, қандай мамандар және тәжірибелер қажет етіледі? Қазіргі таңда бұл сұрақтарға ортақ жауап жоқ. Әртүрлі сарапшылар және ғалымдар автоматтандыру салдарынан жұмысшылардың қысқаруына алып келетін, «технологиялық» жұмыссыздық бойынша әртүрлі бағалау келтіреді. Мысалы, ғалымдар Карл Фрей мен Майкл Осборн 2013 жылы АҚШ-да мамандықтың 47 %, 10–20 жыл ішінде автоматтандырудың жоғарғы қаупіне ие екенін анықтады [12]. Бұл зерттеулерді Citibank-пен бірге жалғастырып, 2016 жылы авторлар 50-ден аса, орта есеппен ЭЫДҰ елдерінде 57 % мамандықты роботтар ауыстырады деген қорытындыға келген [13]. Сандық экономика жағдайында жаңа идеялар қалыптастыруға қабілетті жоғары кәсіби мамандарға сұраныс артады, сондай ақ, басқарушылық және қосымша қызмет көрсететін мамандықтар (бухгалтерлер, заңгерлер, делдалдар, т. б.) қысқарады деген болжам бар.

Технологияның дамуымен, барлық саланы автоматтандыру, сөйлеуді тану болашақта аудармашының және колл-орталық операторының мамандығы жоғалады, тіпті тірі экскурсоводтар экзотика болады –

оларды әрбір нақты пайдаланушы үшін бейімделген контент шығаруға қабілетті нейрондық желілер алмастырады. «Жоғалып бара жатқан» мамандықтардың қатарында – агент-туроператор, жалпы бейіндегі талдаушы, мұрағатшы, аудитор, банктік операционист, іс жүргізуші, ғимараттарды пайдалану жөніндегі инженер, кассир, клиенттік менеджер, несие менеджері, нотариус, әкімшілік ғимараттардың күзетшісі, рекрутер, телемаркетолог, трейдер, заң кеңесшісін жатқызады [14]. Жалпы зерттеушілердің пайымдауынша, технологияларды дамыту, компаниялардың цифрлы трансформациясы, жұмыс орындары үшін бәсекелестіктің өсуі, өмір сүру ұзақтығын арттыру мен қызметкерлерді кәсіби қызмет саласында жаңа құзыреттер мен дағдыларды игеріп, бірнеше рет мамандықтарды өзгерту қажеттігіне алып келеді [15]. Сандық экономика даму барысында жұмыс күшіне қойылатын талаптар мен оның сипаты да өзгеретіні белгілі. Батыс елдерінің зерттеулеріне сәйкес, оған мынадай сипаттама беруге болады. Олар:

1. Бірегей қабілеті бар мамандарға, идеяларды генерациялауға және жылдам шешімдер қабылдауға қабілетті жаңа буын басқарушыларына қажеттіліктің өсуі;
2. Нарықтың ауытқуына тез бейімделетін поливалентті мамандарға қажеттіліктің өсуі ;
3. Халықтың өмір сүру деңгейін арттыру болашағы әлеуметтік дамуға бағытталған қызмет көрсету саласындағы еңбек өнімділігі мен сапасымен айқындалады;
4. Ұлт байлығы бос уақытпен және адамның үйлесімді даму мүмкіндігімен анықталады.

Сондықтан да, мемлекеттік басқару тетіктерін халықты жұмыспен қамту мен әлеуметтік саясатты қолдау бойынша белсенді шараларды, әсіресе, жұмыспен қамту сипатындағы құрылымдық өзгерістерді ескере отырып, қайта қарау қажет. Жұмыссыз қалған азаматтарды кәсіби қайта дайындау мәселелерін жетілдіру мен жұмыстан босатылған жұмысшыларды бұрынғы жұмыс орындарынан жаңаға тиімді көшуін қамтамасыз ету қажет.

ҚОРЫТЫНДЫ

Әрине экономиканы цифрландыру – бұл таяу жылдардағы іс емес, бірақ бұл процесс тез дамып келеді. Сандық экономиканы енгізу – бұл біздің болашағымыз, егер біз осы мүмкіндікті өмір сүру деңгейін жақсарту, елдің бәсекеге қабілеттілігі мен ұлттық қауіпсіздігін қамтамасыз ету үшін қолданғымыз келсе, және сандық экономикаға көшкен кездегі халықты жұмыспен қамту саласында туындайтын келеңсіз жағдайларды азайту үшін батыл шаралар қабылдауымыз керек. Еңбек нарығын заманауи өзгерістерге бейімдеу, мүмкіндігінше ауыртпалықсыз болу үшін алдын-ала сандық дәуірдің сын-қатерлеріне тиімді жауап бере алуымыз керек. Ол үшін мемлекеттен және ірі жұмыс берушілерден елеулі инвестиция мен бірлескен күш-жігері талап етіледі. Жұмыссыз қалған азаматтар мен жұмыстан қысқартылған жұмыскерді қайта оқытумен қатар, ондай орталықтардың инфрақұрылымдарын, бағдарламаларын, қызметкерлерді оқыту мен қайта даярлау әдістерінің жаңа қажеттіліктерге сәйкестігін қамтамасыз ету қажет. Сандық экономиканы табысты дамыту үшін кадрларды білім беру және қайта даярлау жүйесі экономиканы сандық дәуір талаптарына сәйкес келетін мамандармен қамтамасыз етуі тиіс. Мемлекеттен, бизнестен және оқу орындарынан күтілетін өзгерістерге жұмыссыздарды қайта дайындауда және оларды жұмысқа орналастыруда үйлестірілген іс-қимылдар талап етіледі.

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Белокрылова О. С., Заиченко А. А. Занятость и рынок труда в переходной экономике, теория и практика. – Ростов-на-Дону, 1998. – 113 с.
2. Шваб К. Четвертая промышленная революция. – М., 2017. – 32 с.
3. Лучанинова А. А. Тенденции формирования современного рынка труда в РК. – 2004. – 62 с.
4. Чакраворти Б., Бхалла А., Чатурведи Р. Самые цифровые страны мира [Электронды ресурс]. // Harvard Business Review Russia. – 2017. – URL: <https://hbr-russia.ru/innovatsii/trendy/p23271/> (қауап уақыты: 17.01.2020).
5. Davidson O. Climate change: Technology Development and Technology transfer. Chapter III. Mechanisms for enhancing technology development and transfer. – 2008. – pp. 38–55.

6. Капелюшников Р. И. Технологический прогресс – пожиратель рабочих мест? // Вопросы экономики. – 2017. – № 11. – С. 111–140.
7. Puerta M. S. Labor Market Policy Research for Developing Countries: Recent Examples from the Literature .What do we know and what should we know? // The World Bank. – 2010.
8. Asliturk E. Skills In The Digital Economy: Where Canada Stands And The Way Forward [Электронды ресурc]. // The Information and Communications Technology Council. – Ottawa, Canada. – 2016. – URL: <https://www.ictc-ctic.ca/wp-content/uploads/2016/05> (қарау уақыты: 17.01.2020).
9. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 13 қарашадағы № 746 «Нәтижелі жұмыспен қамтуды және жаппай кәсіпкерлікті дамытудың 2017–2021 жылдарға арналған «Еңбек» мемлекеттік бағдарламасы [Электронды ресурc]. – URL: <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/P1800000746> _ (қарау уақыты: 01.03.2020).
10. Атамекен Ұлттық Кәсіпкерлер палатасының ресми сайты. [Электронды ресурc]. – URL: <https://atameken.kz/kk/> (қаралған күні: 01.03.2020).
11. Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің ресми сайты [Электронды ресурc]. – URL: <https://www.enbek.gov.kz/kk/> (қарау уақыты: 01.03.2020).
12. Frey C. B., Osborne M. Technology at work: the future of innovation and employment. – Oxford, 2016. – P. 24.
13. Citibank. «Technology at Work v2.0» Citi GPS: Global Perspectives & Solutions, January, 2016. – P. 14.
14. The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce strategy for The Fourth Industrial Revolution // World Economic Forum. Report. – 2016. – P.18.
15. Arntz M., Gregory T., Zierahn U. Revisiting the risk of automation // Economics Letters. – 2017. – № 159. – P. 157–160.

REFERENCES

1. Belokrylova, O. S. and Zaichenko, A. A. (1998), «Employment and the labor market in a transition economy, theory and practice» , Rostov-on-Don, 113 p.
2. Schwab, K. (2017), «Fourth Industrial Revolution» , Moscow, 32 p.
3. Luchaninova, A. A. (2004), «Trends in the formation of the modern labor market in the Republic of Kazakhstan» , 62 p.
4. Chakravorti, B., Bhalla, A. and Chaturvedi, R. (2017), «The most digital countries in the world» , Harvard Business Review Russia, available at: <https://hbr-russia.ru/innovatsii/trendy/p23271/> (accessed: January 17, 2020).
5. Davidson, O. (2008), «Climate change: Technology Development and Technology transfer» , Chapter III, Mechanisms for enhancing technology development and transfer, pp. 38–55.
6. Kapelyushnikov, R. I. (2017), «Technological Progress – a Job Eater?» , Economic issues, No. 11, pp. 111–140.
7. Puerta, M. S. (2010), «Labor Market Policy Research for Developing Countries: Recent Examples from the Literature What do we know and what should we know?» , The World Bank.
8. Asliturk, E. (2016), «Skills In The Digital Economy: Where Canada Stands And The Way Forward» The Information and Communications Technology Council, Ottawa, Canada, available at: <https://www.ictc-ctic.ca/wp-content/uploads/2016/05> (accessed: January 17, 2020).
9. «Kazakhstan Republic Ukimetin 2018 zhily 13 Qarashadagy No. 746 «Natizheli zhumyspen kamtudy zhane zhappai kasipkerlikti damytudyn 2017–2021 zhyldarga arnalgan «Enbek» memlekettik bagdarlamasy» , available at: <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/P1800000746> _ (accessed: January 3, 2020) (in Kazakh).
10. «Atameken Ultyk Kasipkerler palatasynyn resmi saity» , available at: <https://atameken.kz/kk/> (accessed: January 3, 2020) (in Kazakh).
11. «Kazakhstan Respublikasy Engbek zhane khalykty aeleumettik korgau ministrloginin resmi saity» , available at: <https://www.enbek.gov.kz/kk/> (accessed: January 3, 2020) (in Kazakh).

12. Frey, C. B. and Osborne, M. (2016), «Technology at work: the future of innovation and employment», Oxford, p. 24.
13. Citibank (2016), «Technology at Work v2.0 Citi GPS: Global Perspectives & Solutions» , P. 14.
14. The Future of Jobs (2016), «Employment, Skills and Workforce strategy for The Fourth Industrial Revolution» , World Economic Forum. Report, p. 18.
15. Arntz, M., Gregory, T. and Zierahn, U. (2017), «Revisiting the risk of automation» , Economics Letters, No. 159, pp. 157–160.

SUMMARY

The paper considers changes in the labor market and indicators of retraining of the unemployed. Professions and skills that are in demand on the market are analyzed. We also analyze the mechanisms of state management of labor training. We are making proposals to improve the mechanisms of state employment management.

ТҮЙІНДЕМЕ

Мақалада, Қазақстандағы еңбек нарығындағы өзгерістерге және жұмыссыздарды қайта дайындау көрсеткіштеріне, нарықта сұранысқа ие кәсіптер мен дағдыларға, жұмыс күшін қайта дайындауға байланысты мемлекеттік басқару тетіктеріне талдау жасалған. Соның негізінде жұмыссыз азаматтарды қайта дайындау саласындағы мемлекеттік басқарудың тетіктерін жетілдіруде ұсыныстар жасалды.

РЕЗЮМЕ

В статье проведен анализ изменений на рынке труда в Казахстане и показателей переподготовки безработных, востребованных на рынке профессий и навыков, механизмов государственного управления, связанных с переработкой рабочей силы. На ее основе выработаны предложения по совершенствованию механизмов государственного управления в сфере переподготовки безработных граждан.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

Нуранова Райхан – докторант PhD, Университет Нархоз, Алматы, Республика Казахстан, e-mail: raikhan.nuranova@narхоз.kz