

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ
МИНИСТРЛІГІ
Л.Н.ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ
«Менеджмент» кафедрасы**

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ
КАЗАХСТАН
ЕВРАЗИЙСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ им. Л.Н.
ГУМИЛЕВА
Кафедра «Менеджмент»**

**MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF THE REPUBLIC OF
KAZAKHSTAN
L.N. GUMILYOV EURASIAN NATIONAL UNIVERSITY
“Management” Department**



**«ФОРСАЙТ ӘДІСНАМАСЫ НЕГІЗІНДЕ ИННОВАЦИЯЛЫҚ
ҚЫЗМЕТТІҢ МЕНЕДЖЕРЛЕРІН ДАЯРЛАУ МӘСЕЛЕЛЕРІ» атты
Халықаралық ғылыми-практикалық онлайн-конференцияның
материалдары 6 мамыр 2021 жыл**

**Материалы конференции с международной научно-практической онлайн-
конференции: «ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРОВ
ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ОСНОВЕ МЕТОДОЛОГИИ
ФОРСАЙТА» 6 мая 2021 года**

**Materials of International Scientific and Practical online Conference
"PROBLEMS OF TRAINING MANAGERS OF INNOVATIVE ACTIVITIES
BASED ON THE FORESIGHT METHODOLOGY"
6 of May 2021**

НҮР-СУЛТАН, 2021

УДК 005
ББК 65.290-2
Л11

Редакционная коллегия:

Декан Экономического факультета д.э.н., профессор Макыш С.Б.
Заведующий кафедрой «Менеджмент» д.э.н., профессор Толысбаев Б.С.
Старший преподаватель кафедры «Менеджмент» Сейсинбинова А.А.

Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университетінің 25 жылдығына арналған **«Форсайт әдіснамасы негізінде инновациялық қызметтің менеджерлерін даярлау мәселелері»** Халықаралық ғылыми-практикалық онлайн-конференцияның материалдары - Нұр-Сұлтан: Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, 2021

Материалы с международной научно-практической онлайн-конференции: **«Проблемы подготовки менеджеров инновационной деятельности на основе методологии форсайта»**, посвященная 25 летию Евразийского национального университета им. Л.Н. Гумилева – Нур-Султан: Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, 2021

Materials of International Scientific and Practical online Conference "**Problems of training managers of innovative activities based on the foresight methodology**" dedicated to the 25 anniversary of L.N. Gumilyov Eurasian National University – Nur-Sultan: L.N. Gumilyov Eurasian National University, 2021

ISBN 978-601-337-614-1

Халықаралық ғылыми-практикалық онлайн-конференцияның мақалалар жинағында Форсайт әдіснамасы негізінде инновациялық қызметтің менеджерлерін даярлаудың өзекті мәселелері қарастырылған.

В сборнике статей международной научно-практической онлайн-конференции рассмотрены актуальные вопросы подготовки менеджеров инновационной деятельности на основе методологии форсайта.

In the collection of articles of the International Scientific and Practical online Conference, topical issues of the training managers of innovative activities based on the foresight methodology are considered.

ISBN 978-601-337-614-1

УДК 005
ББК 65.290-2
Л11

© Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, 2021
© Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, 2021
© L.N. Gumilyov Eurasian National University, 2021

инновационными процессами, а также поможет развитию инновации в нашей стране.

Список литературы:

1. Селезнев П.С. Европейский путь инновационной политики. // Научноаналитический журнал обозреватель – Observer, 2012. Т. 269. № 6. С. 107.
2. Минцберг Г. Требуются управленцы, а не выпускники МВА. Жесткий взгляд на мягкую практику управления и систему подготовки менеджеров / Пер. с англ. — М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2008
3. Палей Т.Ф. Поведенческий подход к инновационному менеджменту как конструктивный процесс развития организации. // Бизнес, менеджмент и право. 2010. № 1 (21). С. 9.

ӘОЖ 331.52

РУХАНИ ЖАҢҒЫРУ БАҒДАРЛАМАСЫАЯСЫНДА ЕҢБЕК НАРЫҒЫНЫҢ СЕГМЕНТТЕЛУІ ЖӘНЕ АДАМИ РЕСУРСТАРДЫҢ ҚҰРЫЛЫМЫ

Исабеков Бауыржан Нарзуллаұлы

Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті «Менеджмент»
кафедрасының э.ғ.д., профессоры
Нұр-Сұлтан қ-сы, Қазақстан Республикасы
E-mail: baurjani@mail.ru

Аннотация: Мақалада еңбек нарығының элементтері, сегменттері және түрлері зерделенген және халықты жұмыспен қамту процестерін реттейтін даму үрдістеріне терең талдау жасалған.

Түйін сөздер: экономикалық өсу, еңбек нарығы, жұмыссыздық, инновация

Ұйымдастырылған және тиімді жұмыс істейтін еңбек нарығы қоғамның еңбек әлеуетін толық және ұтымды пайдалануға мүмкіндік береді. Сондықтан еңбек нарығының жай-күйі мен тиімділігі экономиканың және қоғамның дамуының маңызды макроэкономикалық факторлары болып табылады. Кез келген басқа жүйе сияқты, еңбек нарығында да өз құрылымы бар. Әртүрлі елдердің еңбек нарығы олар үшін ортақ элементтерден қалыптасады, бірақ сонымен бірге кейбір айырмашылықтар болуы мүмкін. Сонымен қатар, еңбек нарығының ұйымдық деңгейі тікелей нарықтың қандай элементтері және осы элементтердің әрқайсысының жұмыс істеуі қалай шешілетініне байланысты.

Еңбек нарығының компоненттері немесе элементтері:

1. Жұмыс берушілер, олардың өкілдері және жұмыс берушілер бірлестіктері бар нарық субъектілері; жалдамалы қызметкерлер мен олардың кәсіподағы; мемлекеттік және мемлекеттік органдар.

Қызметкерлер еңбек нарығының субъектілерінің ең көп бөлігі болып табылады, өйткені индустриалдық экономикаға көшу арқылы бұрын ауылдық жерлерде өз ауыл шаруашылығымен айналысатын жұмысқа қабілетті халықтың басым бөлігі жалдамалы жұмысшыларға айналды. Бұл санатқа өздерінің жеке қаражаты жоқ және еңбекке ақы төлеу арқылы өмір сүретін адамдар кіреді. Сондықтан, мұндай жұмысшылардың әл-ауқаты мен көбеюі өз жұмысын қаншалықты сәтті сатуға болатындығына байланысты. Өндірістің өндірістік кезеңінің басында нарықтағы басты тұлға машинада қарапайым қызмет көрсету үшін қолайлы, білімі мен біліктілігі жоқ қолөнерші болды. Қазіргі еңбек нарығы негізінен көк, ақ немесе алтын құмыра деп аталатын адамдардың санаттарын қамтиды. Мәселен, дәстүрлі түрде ақ түсті көйлек киіп жүрген ұйымдарда жұмыс істейтін, «көгілдір жалған» деп аталатын қараңғы киіммен жұмыс жасайтын және жоғарғы басшылық қызметкерлері - «алтын жалған» деп аталатын жұмысшылар. Жұмыс беруші үшін қызметкердің құны оның кәсіби қабілеттері мен біліктілігі, демографиялық сипаттамалары, еңбек сапасы қалыптасатын жеке қасиеттері бойынша айқындалады.

Егер жұмысшы мен жұмыс берушінің арасындағы туындайды экономикалық теңсіздікті тұрғыда, қызметкерлердің өтемақы лайықты деңгейіне қатысты өз мүдделерін қорғайтын болады кәсіби ұйымды біріктіру жолымен қол жеткізуге болады. Мысалы, өз құқықтары үшін күресте көптеген батыс елдерінде, қызметкерлер кәсіподақ әрекеттерімен жұмыс берушілер мен мемлекет тарапынан шегіністер, ең алдымен, жалақы артады және жұмыс уақытының қысқаруы, жақсы еңбек жағдайларын және одан ұмтылды.

Жұмыс берушілер бір немесе одан да көп қызметкерлердің ынтымақтастықты жұмысқа дербес және тұрақты жұмыс істейтін, өндіріс құралдарын иелері болып табылады. Алайда, жұмыс берушілер әрдайым өндіріс құралдарын иелері болуы мүмкін емес, сондықтан ірі акционерлік қоғамдар мен мемлекеттік кәсіпорындарда жалдамалы менеджерлер ретінде әрекет ете алады. Әрине, жұмыс берушілердің іс-, өйткені олардың білім, біліктілік, кәсіпкерлік дағдыларын экономикалық дамуы үшін маңызды болып табылады, кәсіпорындардың тиімділігін негізінен инновация негізінде молайту кеңейту байланысты.

Нарық қатынастарының субъектілері ретінде мемлекеттік және жергілікті өзін-өзі басқару органдары түрлі функцияларды орындайды. Әлеуметтік-еңбек саласында:

- нарықтық қатынастарды дамыту үшін жағдай жасау;
- еңбек нарығының барлық субъектілерін қорғау;
- экономиканың барлық секторларында жаңа жұмыс орындарын сақтау және құру, жұмыс күшін дамыту арқылы ынталандыру арқылы толық жұмысқа орналасуға жағдай жасау;
- еңбек қатынастары саласындағы нормативтік-құқықтық базаны дамыту;

- еңбек нарығын реттеу;
- кәсіпорындарда жұмыс берушінің функцияларын орындау.

Демек, мемлекет еңбек нарығындағы әріптес ретінде өз субъектілерінің мүдделерінің балансын қамтамасыз етеді. Экономиканың тиімді жұмыс істеуіне және еңбек өндірісіне жету үшін мемлекеттің қажетті жағдайларын жасайды және оларды заңнамалық және өзге де нормативтік құқықтық актілерде бекітеді. Олардың негізгі ережелері:

- еңбек жабдықтау еркіндігі, яғни, кәсіпті немесе қызмет түрін еркін таңдауға жағдай жасау;
- еңбекке сұраныс еркіндігі, яғни еңбек заңнамасының нормаларын міндетті түрде сақтай отырып, жұмыс берушілердің жұмысқа қабылдау және жұмыстан шығару мүмкіндігі;
- заңмен кепілдендірілген ең аз мөлшерде жалақы мөлшерлемесін тегін есептеу және төлеу;
- мәжбүрлі еңбекке тыйым салу, лауазымды тұлғалардың осы жағдайды бұзғаны үшін жауапкершілігі;
- жұмыссыздарға, кәсіптік бағдарлауға және кәсіптік оқытуға жұмыссыздарға ақпараттық және консультациялық көмек көрсету кепілдігі.

2. Нарықтық конъюнктура, яғни. Еңбек нарығындағы құрылымды құрайтын барлық элементтер тұрғысынан еңбек және еңбек ресурстарының сұранысының ара қатынасы.

Еңбек нарығының шарттары экономиканың мемлекет, экономиканың салалық құрылымын, техникалық негізде даму деңгейіне, халықтың әл-ауқатын, әлеуметтік және өнеркәсіптік жағдайларда мемлекет және бос орындар санының артуына немесе азаюына әсер тауарлар мен қызметтер нарығында басқа. Мысалы, сұраныс пен ұсыныстың байланысты дамиды . Ал бұл, өз кезегінде, өндірісте еңбек нарығы, және керісінше еңбек ағынын немесе кетуін реттейді. Сонымен қатар, еңбек нарығы шарттары демографиялық, этно-әлеуметтік, саяси, экологиялық және басқа да факторлар ықпал етеді. [1]

Сұраныс пен ұсыныс арасындағы қарым-қатынасқа байланысты еңбек нарығының жағдайы үш түрлі болуы мүмкін:

- Еңбек нарығында жұмыс күшінің жеткіліксіз болған кезде еңбекке қабілетсіздік;
- Еңбек нарығында еңбекпен қамтудың артуы болған жағдайда еңбек өнімділігі;
- еңбекке сұраныс оның ұсынысына сәйкес келетін тепе-теңдік.

Соңғы жылдары Қазақстандағы еңбек нарығының конъюнктурасы жұмыс күшінің жеткізілуінің басым болуымен, тоқырауды сатып алуымен сипатталды.

3. Еңбек рыногы субъектілерінің қатынастарын реттейтін нормативтік-құқықтық актілер.

Нарық экономикасы бар барлық мемлекеттер еңбек нарығын реттеу саласындағы құқықтық нормалар мен экономикалық бағдарламаларды әзірлейді. тұрақты өсу және одан да көп дәйекті жұмыс нарықтық қатынастардың барлық қатысушыларының жұмыс істеуге, өз қабілеттерін жүзеге асыру үшін тең

мүмкіндіктер қамтамасыз еді хабарсыз кеткен және жетілдіру қолданыстағы заңдар, нормативтік құқықтық және өзге де құқықтық актілерді қабылдау, бойынша қажет инновациялық экономиканы құру бойынша өз назар аудара отырып, Қазақстан үшін. еңбек нарығының жұмыс істеуі жұмыспен қамтуға жәрдемдесу үшін ұлттық және аймақтық бағдарламалар бар Алайда, ол маңызды болып табылады. трипартизм - Бүгінгі күні, әлеуметтік және еңбек қатынастарын береді әбден түсінікті болды өркениетті әлеуметтік серіктестік және оның жаңа нысан қабілетті болып табылады. Бас, аймақтық, салалық келісімдер мен ұжымдық шарттар белгілі бір алғышарттар қамтамасыз етеді.

4. Халықтың жұмыспен қамту қызметі (бөлім, орталық, бюро және т.б.).

Қазақстанда жұмыспен қамтудың мемлекеттік қызмет жүйесі Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі жанындағы Жұмыспен қамту Департаментіне, Басқарма мен Жұмыспен қамтуды мемлекеттік қолдау қорының атқарушы дирекциясына жатады. Жұмыспен қамту бөлімі орталық офистен тұрады; облыстық, қалалық жұмыспен қамту орталықтары - еңбек биржалары; жұмыссыздар үшін кәсіптік оқыту және кәсіптік бағдар беру орталықтары; қалалық және аудандық жұмыспен қамту орталықтары. Сонымен қатар, барлық деңгейлерде жұмыс берушілердің азаматтардың еңбекке және жұмысқа құқығы туралы заңнаманы іске асыруға бақылау жасауды жүзеге асыратын тексерулер жүргізіледі.

5. Еңбек нарығының инфрақұрылымы мемлекеттік немесе мемлекеттік емес жұмыспен қамту құрылымдары, кәсіпорындардың кадрлық қызметтері, кәсіптік бағдар беру қызметтері, кадрларды дайындау және қайта даярлау орталықтары, жұмыспен қамту қорлары, жарнама компаниялар. Олар еңбек нарығындағы сұраныс пен ұсыныс арасындағы ең тиімді өзара әрекеттестікті қамтамасыз ету, жұмыс беруші мен қызметкердің еңбек бағасы, еңбек жағдайлары және т.б. туралы қарым-қатынастарын реттеуге бағытталған.

6. Жұмысқа орналастырудың альтернативті уақытша нысандары.

Бұған ақылы қоғамдық жұмыстар, үйде жұмыс жасау, белгілі бір мерзімге, белгілі бір тапсырысты орындау, маусымдық жұмыс, кәметтік жасқа толмағандарды уақытша жұмысқа орналастыру және т.б. жұмыс істейді. Жұмыстың икемді түрлері, жүйе жұмыс істейтін дәстүрлі жұмыс жүйесін Ұжымдық шарттар келісім-шарттармен реттеледі.

7. Өндірістен босатылған, жаңа жұмыс орнына ауыстырылған, жұмыссыз адамдарға төленетін әлеуметтік төлемдер мен кепілдіктер жүйесі.

Халықты әлеуметтік қорғау еңбек нарығының элементі ретінде объективті құбылыс болып табылады. Өйткені, жұмыссыздықты халықтың әлеуметтік қорғалмаған топтары жасайды, олар жұмыс іздеуге көмек қажет және материалдық қолдау көрсетеді. Халықты әлеуметтік қорғау - азаматтардың қалыпты өмір сүруіне жағдай жасайтын заңнамалық, экономикалық және әлеуметтік кепілдіктер жүйесі.

Нысандар мен нарық жағдайлары сияқты кез-келген еңбек нарығы кез-келген еңбек нарығында жұмыс істейді және оның ұйымдастырылуына

байланысты емес. Еңбек нарығының қалған элементтері қатынастардағы тиімділіктің дәрежесіне айтарлықтай ықпал еткен кезде.

Егер еңбек нарығын жалпылама түрде қарастырсақ, онда ол екі негізгі субъект - қызметкерлер мен жұмыс берушілер өзара әрекеттесетін нарықтық механизмдердің әсерімен бірыңғай кеңістік ретінде ұсынылуы мүмкін. Сонымен қатар, еңбек қызметтері мен жұмыс орындарының алуан түрлілігі, еңбек нарығының көптеген секторлары мен сегменттерінен тұратын еңбек нарығының біркелжілігі еңбек нарығының дифференциациясын тудырады.

Еңбек нарығының сегменттеуі немесе сегменттеуі нарықты салыстырмалы түрде тұрақты бөліктерге, секторларға, сегменттерге біріктіретін белгілерге бөлу болып табылады. Демек, еңбек нарығының сегменттеуінде жұмысшылар мен жұмыс орындарын тұрақты жабық секторларға немесе өз шекаралары бойынша еңбек ұтқырлығын шектейтін аймақтарға бөлуге болады.

Еңбек нарығының сегменттелуі оның талдауы, нарықтың құрылымы мен әлеуетін зерттеу, нарықтағы еңбек нарығындағы сұраныс пен ұсынысты қалыптастыратын контингентті айқындау, еңбек нарығының даму перспективасын айқындау үшін өте маңызды болып табылады. Өкінішке орай, бүгінгі күнге дейін экономикалық әдебиеттер еңбек нарығының сегменттелуіне бірыңғай көзқарасты жасамады. Әдетте сегменттеу бір мезгілде бір немесе бірнеше айнымалы параметрлер негізінде жүзеге асырылады [4].

Осы параметрлердің бірі - кәсіптік біліктілікке сәйкес еңбек нарығының құрылымы. басқа Сондықтан, әрбір жұмыс түрі, мамандық, кәсіп және біліктілік деңгейлері өз нарығы, көп немесе аз оқшауланған. негізінен физикалық еңбек (жұмысшылар) айырмашылық нарықтарының ең көп таралған түрінде, психикалық еңбек (қызметкерлер), ең алдымен шығармашылық (зиялылар), ауыл шаруашылығы, еңбек және т.б. осы әлеуметтік топтар аясында одан мамандандырылған нарықтарды бөлу - .. Еңбек нарығы оқыту. Мысалы, қызметкерлерді жоғары білікті, білікті, біліктілігі жоқ және біліктілікке бөлуге болады. Мамандану мен түрлі іс-шаралар интеграциялық дәстүрлі кәсіптер мазмұнын өзгертуге, жаңа мамандықтар мен кәсіптер болды қамтамасыз ету үшін көмектеседі, және ескірген мамандық жүзеге қайтыс болды. Басқаша айтқанда, экономика STP және қайта құрылымдау әсер белгілі бір кәсіптер пайда еңбек нарығы, белгілі бір мамандық бойынша сұраныс пен ұсыныстың ауытқуына ықпал етті.

Еңбек нарығына мемлекеттік әсер ету деңгейіне қарай екі сегмент бөлінеді. Жұмыспен қамтудың мемлекеттік қызметі басқаратын бірінші сегмент жұмыс іздеп, кәсіби бағдар беру, оқыту және қайта даярлауға мұқтаж тіркелген жұмыссыз азаматтарды қамтиды. Бұл контингент негізінен еңбек нарығында жеткізілімдерді қалыптастырады. Еңбек нарығының бақыланбайтын бөлігі деп аталатын екінші сегмент еңбекпен қамту қызметтерін ұсыну және ресми жұмыспен қамту агенттіктерінің құрамына кірмейтін бос жұмыс орындарымен ұсынылған. Бұл жағдайда жұмыссыздар жұмыссыздар мен жұмыс берушілер арасындағы тікелей байланыстар негізінде қамтамасыз етіледі.

Әлбетте, еңбек нарығында күрделі құрылым бар. Оны кеңінен қарастыруға болады, яғни. барлық жиынтық ұсыныстан (экономикалық тұрғыдан белсенді халық) және жиынтық сұраныс (жұмыс күшінің экономиканың жалпы сұраныс тар мағынада қазіргі еңбек нарығына туралы айту, жалпы еңбек нарығындағы шығыңқы бөлігін қамтиды жалпы еңбек нарығы. ағымдағы еңбек нарығының негізгі сипаттамалары ұсыныс болып табылады, өйткені жұмыс күші, жұмыссыздар жұмыс іздеп адамдар, еңбек немесе бос орындар сұраныстың, яғни шартты.

Еңбек нарығының сегменттеуімен, ең танымал факторлар - демографиялық сипаттамалар: гендерлік, жас, отбасылық құрамы және т.б.. Жұмысшы күштің гендерлік, жас және денсаулыққа байланысты ерекшеліктері бары белгілі. Гендерлік және жас құрылымына сәйкес еңбек нарығының келесі сегменттерін бөлуге болады:

- Әйелдер еңбек нарығы. Еңбек нарығының негізгі ерекшелігі балалардың туылуына және тәрбиесіне байланысты жұмыста үзілістер болуы мүмкін, бұл сайып келгенде кәсіби даярлық деңгейін төмендетеді;

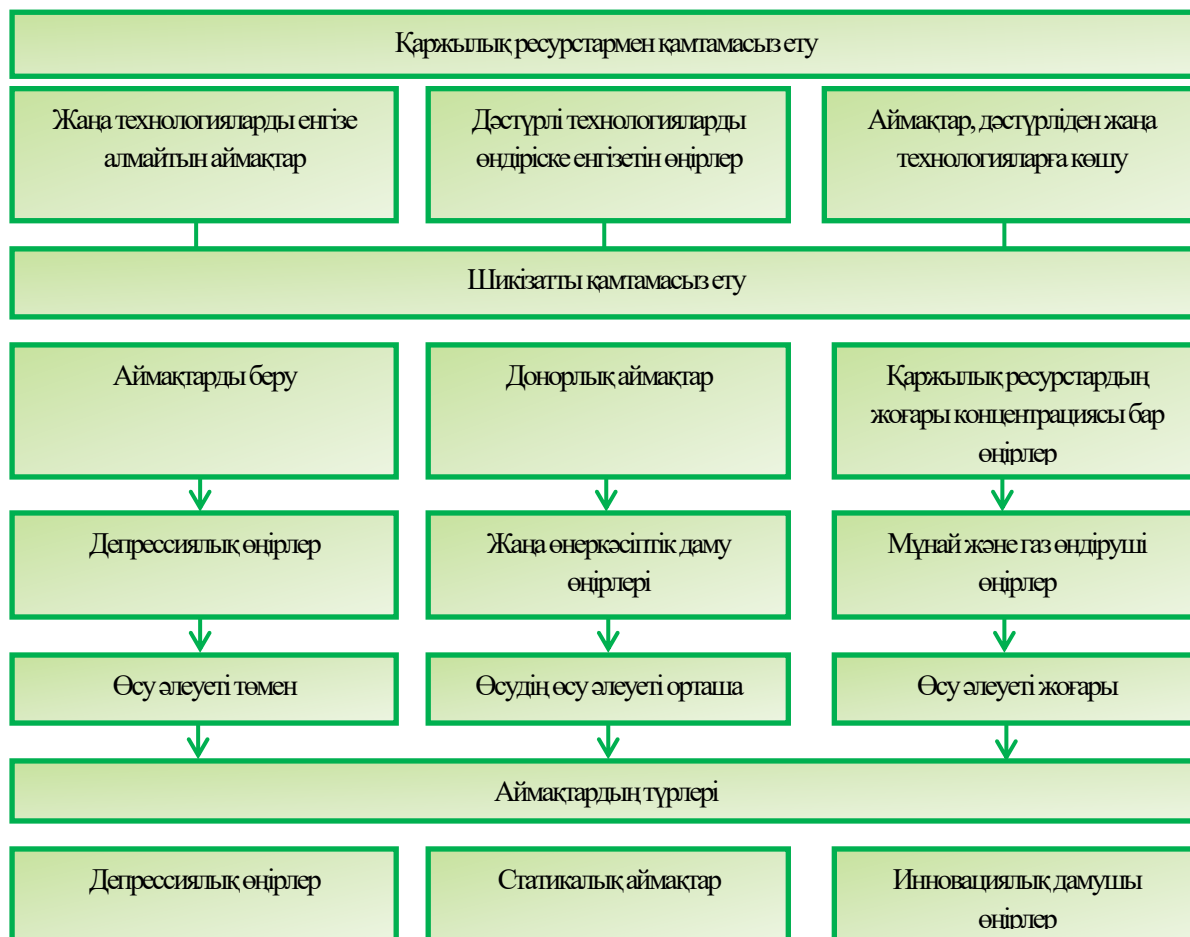
- жоғары ұтқырлықпен, шеберліктің төмен деңгейімен немесе оның толық болмауымен, сондай-ақ жұмыссыздықтың жоғары деңгейімен сипатталатын жастар еңбек нарығы;

- Еңбек өнімділігінің төмендігі, экономикалық белсенділіктің төмендігі, қайта даярлау мүмкіндіктерінің болмауы немесе шектелуімен сипатталатын зейнеткерлікке шыққан және зейнеткерлік жастағы адамдардың еңбек нарығы;

- мүгедектер үшін еңбек нарығы.

Бөлінген нарықтың моделі әртүрлі елдердегі еңбек нарығының даму үрдістерін ескере отырып көрсетілуі мүмкін екенін ескеру қажет.

Біздің ойымызша, республиканың экономикасын индустриалды-инновациялық дамыту жағдайында инновациялық көзқарасты ескере отырып, өңірлердің типологиясын әзірлеу ұсынылады, яғни, өңірлерді олардың қазіргі және перспективалық инновациялық дамуы негізінде ажырата білу.



4-сурет - Инновациялық экономикаға өту кезеңіндегі өңірлердің типологиясы

Ескертпе - авторлар құрастырған

4-суретке сәйкес, еліміздің индустриялық-инновациялық даму саясатын іске асыру сатысында келесі өңірлерді ұсынуға болады:

1) әлеуметтік-экономикалық даму деңгейі төмен өңірлерді қамтитын депрессиялық өңірлер. Мұндай өңірлер мемлекеттік қолдаусыз терең өзгерістер жасай алмайды;

2) статикалық аймақтар. Бұл белгіленген технологиялық жүйе бойынша экономикалық өсу кезеңінде тұрған аймақтар;

3) инновациялық дамушы өңірлер. Оған құрылатын инновациялық жүйелер ескі жүйенің элементтерін ауыстыруды қамтамасыз етеді және жаңа облысаралық байланыстарды дамытуға үлес қосатын аймақтарды қамтиды.

Қазақстанда жылдам өсу үшін аумақтардың негізгі түрлерін анықтауға болады:

- жоғары технологиялық және постиндустриялық функцияларды меңгеру және орнықты дамуды қамтамасыз ететін ірі қалалар;

- дамыған салалары бар өңірлер, соның ішінде жоғары технологиялық техника;

- Приморье өңірлері; Дамыған елдермен шектесетін аумақтар;

- Ресурстарды интенсивті өндіру өңірлері, бірақ экономиканы қолдауға жұмсалған шығындарға байланысты инновацияларды баяу іске асыру.

Біздің ойымызша, үдемелі өсу аумақтары инновациялық өңірлерге, алайда әртүрлі даму қарқынына байланысты болуы мүмкін.

Аймақтың жағдайы және оның нақты түріне сілтеуі аймақтық еңбек нарығындағы ахуалды алдын ала анықтайды. Экономикалық ғылымда өңірлік деңгейде еңбек нарығының жіктелуіне арналған түрлі нұсқалар бар. Осылайша, бірқатар зерттеушілер өңірлік еңбек нарығын келесі түрлерге бөлуге қолайлы деп есептейді:

1. Еңбек нарығы жағдайы қолайлы болатын өнеркәсіптік және постиндустриалдық жұмыспен қамту құрылымдары бар өңірлер, ал жұмыссыздық деңгейі орташа республикалық деңгейден төмен

2. Жұмыссыздық деңгейі республика бойынша орташа деңгейден асып кететін және жұмыс орындары үшін бос орындардың жоғары ставкасы бар өндіруші салалар мен экономикадағы құрылыс салаларының басым үлесі бар өңірлер

3. Жұмыспен қамту құрылымын айтарлықтай дифференцирленген өңірлер: өнеркәсіптен аграрға дейін. Мұндай өңірлерде жұмыссыздықтың жоғары деңгейі, жұмыс орындарының төменгі деңгейлері, экономиканың «көлеңкелі» секторында жоғары жұмыспен қамтылуы сипатталады

4. Дағдарыс индустриясы басым аймақтары. Осы өңірлердің еңбек нарығы жұмыссыздық деңгейінің жоғарылауымен, еңбекке деген сұранысқа ие әлдеқайда жоғары әлеуеті бар жұмыс орындарының төмен бос орындарымен сипатталады

5. Аграрлық-индустриялық аймақтар, артық жұмыс күшінің саналы сақталуы және жұмыссыздық деңгейі төмен [16].

Біздің ойымызша, өңірлік еңбек нарығының ең жалпылама және әмбебап типологиясы Заславскийдің ұсынғанын көрсетеді. Оның пікірінше, аймақтық еңбек нарығы мынадай түрлерге бөлінуі керек:

1) реттелетін және «көлеңкелі» еңбек нарығының арақатынасында, еңбекпен қамтудың салалық құрылымындағы теңгерімсіздіктермен сипатталатын асимметриялы;

2) еңбек нарығының дамыған құрылымдары, жұмыссыздықтың реттелетін өсуі және әлеуметтік-еңбек қатынастарын тұрақтандырумен сипатталатын тепе-теңдік;

3) жұмысшылардың жоғары мотивациясы мен ұтқырлығына жағдай жасайтын жұмыспен қамтуды және өзін-өзі реттеуді қайта құрылымдаудың жоғары деңгейімен сипатталатын әртараптандырылған [17].

Дамыған елдердің экономикасы мен әлеуметтік саласы ұқсас даму тарихына ие болғанымен, олардың әрқайсысында жұмыспен қамту саясаты еңбек нарығының әр түрлі модельдерін қалыптастыруға әкелді.

Еңбек нарығы модельдерінің әр түрлі болуы модельдердің екі негізгі түріне - сыртқы және ішкі еңбек нарығына дейін қысқартылуы мүмкін.

Сыртқы еңбек нарығы кәсіпорындар арасындағы еңбек мобильділігін, яғни, бұл қызметкерлердің аумақтық қозғалысы туралы. Сыртқы нарыққа қатысу үшін

қызметкерлер түрлі мамандықтар бойынша пайдаланылуы мүмкін мамандықтар болуы керек. Бұл нарықта экономиканың салалары мен секторларында еңбек ресурстарын бөлу болып табылады.

Ішкі нарық кәсіпорынның ішінде персоналдың қозғалысы негізделген. Бұл жағдайда, көлденең және тік ауыстыру оның даму жоспарларына сәйкес бос жұмыс орындары мен жұмыс орындарын құрылымына сәйкес компания ішіндегі жұмысшылар жүреді. Мысалы, қызметкер алдыңғы орынға ұқсас функциялары мен жұмыс сипаты бойынша, жаңа жұмыс орнына жылжиды, немесе одан жоғары лауазымдарға және атақтар аударылған. олар өздерінің ерекшеліктерін бар қызметкерлердің Мамандығы және біліктілік, ішкі еңбек нарығында назар аударып отырып, ол, басқа компанияларда пайдалануға қиын. Иә, әсіресе отандық еңбек нарығында өндіріс қатынастары басқа компанияларға қызметкерлердің көшу кедергі. [37]

Әлбетте, ішкі еңбек нарығын кәсіпорындарда құрылымдық өзгерістерге сәйкес келеді және өз ерекшеліктері бар. Оның басты ерекшелігі, яғни, «сұраныс пен ұсыныс» қатынасы топ ішінде жүзеге асырылады, бұл қазірдің өзінде кәсіпорында жұмыс істейді. Сонымен қатар, жаңа немесе бос жұмыс орындарын үшін үміткерлер басқа өндірістік сайттарға босаған жұмысшылардың арасында болуы мүмкін немесе саны жұмысын жалғастыруда, бірақ олардың жұмыс орнын өзгертуге ниет білдірді. Бір жағынан, компания ішінде жұмыс күшінің қайта, белгілі бір сапасы, оның еңбек қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін көмектеседі, және екінші жағынан - қызметкердің іске асыру жеке ұмтылысын. [18]

Демек, жұмыс берушілер мен қызметкерлердің стратегиялары кәсіпорындардың ішкі еңбек нарығында қиындайды, сұраныс-сұраныс коэффициенті реттеледі. Сонымен қатар, егер сұраныс азайса, қызметкерлерді әкімшіліктің бастамасы бойынша жұмыспен қамтылуы мүмкін, бұл жасырын жұмыссыздық деп есептеледі.

Экономикалық даму үрдістері, атап айтқанда экономика қайта құрылымдау, өнеркәсіпте жұмыспен қамту үлесін азайту және қызмет көрсету үлесінің өсуі, өндірістің материалдық-техникалық базасын үздіксіз жаңарту, шығарылатын өнімнің сұраныстың көлемі мен құрылымын тұрақты өзгеруі, компаниялар еңбек саны мен сапасы үшін қажеттілігін өзгерді. Алайда, жұмыс жағдайларына қызметкерлерінің көзқарасы өзгеруі, тұрақты білім жаңарту және кәсіби бейіндегі кеңейту қажеттілігі, яғни еңбекті ұйымдастырудың жаңа нысандарын, нарық жұмыс күшінің жұмыс істеуінің стандартты емес модельдер пайда, пайда болуына ықпал, еңбек нарығы икемді болды. Еңбек нарығында икемді еңбек нарығындағы жұмыс түрлері ұзақтығы мен күнделікті жұмыс режимдерін (күндізгі және сырттай, қатты немесе икемді жұмыс және тынығу режимдері) реттеуден ерекшеленетін түрлі ұйымдастырушылық-құқықтық нысандар арқылы ұйымдастырылады; тұрақты жұмыс (тұрақты, уақытша, маусымдық, эпизодтық); жұмыс орны (кәсіпорындарда немесе үйде); қызметтің (негізгі, қайталама, екінші) мәртебесі.

Әрине, икемді еңбек нарығы өзінің артықшылықтарына ие. Бір жағынан, икемді жұмыспен жұмыс істей отырып, өндіріс көлемін азайту немесе оның

құрылымдық өзгерістерін төмендетуге байланысты туындаған мәселелерді шешуге болады, жаңа қызметкерлерді жалдауда негізсіз шығындарды болдырмау үшін өндірісті кеңейту кезінде ең тәжірибелі және білікті қызметкерлерді ұстап тұру керек. Екінші жағынан, жұмыспен қамтудың икемді нысаны қатаң режимде жұмыс істеуге мүмкіндігі жоқ халық санаттарын қамтуға мүмкіндік береді [19].

Жұмыс уақытының ерекше режимдерінде, еңбек үлес қосып, атап айтқанда, мүдделі нақты. Бұл отбасылық міндеттерін, студенттер, қарт, мүгедек адамдармен әйелдер. Бұл режимдері кеңінен мысалы, шағын бизнес саласында, төмен беделді тапсырмаларында маусымдық салаларда, құлдырау кезінде тұрақты қызметкерлер үшін пайдаланылады. икемді режимдерін қолдану негізгі принципі айқын себептер жұмысшылардың өндірістік қажеттіліктері мен мүмкіндіктерін осы режимдерін ең үйлестіру үшін тұрып және жұмыс уақытының өзге де шығындарды өтеуі азайту болып табылады. [20]

Соңғы жылдары отандық және халықаралық еңбек нарығымен өзара тығыз байланыс орнайды. Халықаралық еңбек нарығы - бұл еңбекті жеткізуді мемлекетаралық реттеу шеңберінде сатушылар мен сатып алушылар бар ұлттық ұйым. Халықаралық еңбек нарығы өндірісті интенсификациялау жағдайында еңбек нарығының сапалы дамуын, түрлі ұлттар арасындағы интеграцияның өсуін сипаттайды. Өткен жылдарда ұлттық еңбек нарығы оқшауланудан және оқшаулаудан айырыла бастады. Елдер арасында туындаған трансұлттық ағындар тұрақты және жүйелі болды. Ұлттық және халықаралық еңбек нарығы арасындағы өзара қарым-қатынас дәрежесі көбінесе мемлекеттің эмиграциялық саясатымен реттеледі. Өздеріңізге белгілі, ұзақ уақыт бойы республика азаматтары басқа елдерде жұмысқа шығудың қатаң шектеу жағдайында тұрды. Әлемнің басқа елдерінде еңбек экспорты кең тараған. Мысалы, XX ғасырдың 80-ші жылдарының басында, уақытша еңбек мигранттары деп аталатын 25 миллионнан астам адам өз елдерінен тыс жұмыс істеді. Францияда мигранттар құрылыста жұмыс істейтіндердің төрттен бірін, ал Бельгияда - шахтерлердің жартысы, Швейцарияда - құрылысшылардың жартысына жуығы [21].

Еңбек нарығының элементтерін, сегменттерін және түрлерін зерделеу халықты жұмыспен қамту процестерін реттейтін даму үрдістеріне терең талдау жасауға және сайып келгенде, қоғамдағы еңбек ресурстарын неғұрлым тиімді пайдалануға мүмкіндік береді. Өйткені, еңбек нарығының нақты жұмыс істемейінше, қазақстандық экономиканы құрылымдық қайта құру мүмкін емес. Сонымен қатар, еңбек нарығы үздіксіз қозғалыста екенін ұмытпау керек. Еңбек нарығындағы үдерістер елдегі демографиялық ахуалмен, әртүрлі жыныстық және жас топтарының динамикасымен, туу мен өлім деңгейінің, некелер мен ажырасулардың саны, отбасылардағы балалар мен отбасылардың орташа саны мен басқа да көрсеткіштерімен тығыз байланысты.

Әдебиеттер тізімі:

1.Пильник Н.Б. Прогнозирование конъюнктуры рынка труда в системе предпринимательства // Российское предпринимательство. – 2016. - № 10

2. Doringer P., Piore M. Internal labor markets and manpower analysis. - Heath, Lexington, 1971. - P. 1-28
3. Ветрова А.А. Структурный анализ субъектов и объектов арт-рынка в контексте современных реалий // Креативная экономика. – 2013. - № 2. – С. 83-88
4. Цехла С.Ю., Симченко Н.А., Полищук Е.А. Методологические подходы к сегментированию рынка труда молодежи // Российское предпринимательство. – 2015. - № 21
5. Вукович М.Д. Специфика трансформационных процессов рынка труда в России // Общество: политика, экономика, право. – 2014. - №2. – С. 128-131
6. Кулик В.О., Алдакушева А.Б. Сегментирование рынка труда // Центр научного сотрудничества. Интерактив плюс. – 2016. - № 1
7. Олимских Н.Н. Теоретические аспекты сегментации рынка труда // Вестник Удмуртского университета. – 2014. - № 2. – С. 71-77
8. Кашепов А. Политика на рынке труда // Общество и экономика. - 2001. - № 5. - С. 68-109
9. Лапаев С.П. Типологизация регионов России: инновационный подход // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2014. - № 8. – С. 100-105
10. Гранберг А.Г. Основы региональной экономики. Учебник для студентов вузов. 4-е изд. – М.: ГУ ВШЭ, 2004. – 492 с.
11. Токарский Б. Сегментация и маркетинг рынка труда // Вестник статистики. - 1991. - № 12. - С. 68-70
16. Сырбу А.Н. Разработка системы управления развитием регионального рынка труда на основе маркетинга трудовых ресурсов // Управление экономическими системами. Электронный научный журнал. – 2015. - № 6
17. Заславский И. К новой парадигме рынка труда // Вопросы экономики. - 1998. - № 2. - С. 83-96
18. Маковская Н.В. Социальное развитие субъектов в условиях внутреннего рынка труда организации // Вестник Удмуртского университета. – 2007. - № 2. – С. 443-456
19. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия. – М., 2010. – 235 с.
20. Одегов. Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2014. – 423 с.
21. Злобин Р.Р. Гибкий рынок труда: стандартные и нестандартные формы занятости // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2011. - № 4. - С. 166-169
22. Ананьев А. Новые процессы в занятости населения в условиях перехода к рыночной экономике // Вопросы экономики. – 1995. - № 5. – С. 36-42