

Г.Е. Талапбаева^{1*}, Ж.Н. Ерниязова², Н.Б. Култанова³, А.Р. Жуматаева⁴

^{1,2,3}Кызылординский университет имени Коркыт Ата, Кызылорда, Казахстан;

⁴Казахская национальная академия хореографии; Астана, Казахстан
(E-mail: Gulnar7575@mail.ru)

¹<https://orcid.org/0000-0001-5162-6028>, ²<https://orcid.org/0000-0003-2198-3985>,

³<https://orcid.org/0000-0003-3053-5965>, ⁴<https://orcid.org/0000-0003-4266-5038>

Перспективы поколения Z на рынке труда Казахстана

Аннотация:

Цель: В рамках исследования главной целью ставилось пересмотреть политику в области занятости в связи с структурными глобальными изменениями и волатильностью мировой экономики в целом, и в частности, демографические изменения, которые повлияли на национальный рынок труда Казахстана, а также определенные роли и места поколения Z в формировании будущего рынка труда.

Методы: В ходе написания научной статьи были использованы следующие методы исследования: статистико-экономические, диалектические и сравнительные методы.

Результаты: К 2030 году 37% рабочей силы в Казахстане будут представлять поколение Z. Учитывая, что Республика Казахстан, согласно официальной статистике, достаточно «молодая» страна, где средний возраст населения — 31,94 года. 33,97% наших соотечественников — дети в возрасте до 17 лет; 19,72 % — молодежь в возрасте 14–28 лет, то в среднесрочной перспективе «зумеры» будут иметь долю дохода всей экономики страны более 25% в 2030 году.

Выводы: Экологический и цифровой переход должен основываться на более широком подходе к цифровой культуре в сочетании с содействием приобретению молодыми людьми соответствующих технических навыков, чтобы они могли в полной мере использовать их извлекать выгоду из созданных новых возможностей. Наряду с этим, усилия по построению более устойчивого будущего требуют создания условий труда государством, но также активного участия и значительного вклада молодежи.

Ключевые слова: рынок труда, молодежь, поколение Z, цифровизация, автоматизация, мировая экономика, экономика Казахстана.

Введение

Вспышка пандемии коронавирусной инфекции (COVID–19) в начале 2020 года и глубокая глобальная рецессия, вызванная мерами по сдерживанию ее распространения, оказали чрезвычайно пагубное воздействие на мировое сообщество и, в частности, на Казахстан. Экономический спад был замечен своей неравномерностью, непропорционально сильно затронув отрасли, которые полагаются на социальные контакты, такие как гостиничный бизнес, развлекательные программы и розничная торговля товарами первой необходимости. Это, в свою очередь, привело к опасениям, что экономические последствия в значительной степени скажутся на молодых работниках, которые в период кризиса больше зависели от этих секторов в плане трудоустройства (MonicaJoyce, RobertandNorrisKeeiller, 2020). В связи с этим, существует опасение, что они будут страдать от того, что экономисты называют «рубцеванием» — постоянного негативного воздействия на их потенциальный доход и перспективы трудоустройства в будущем.

Данные опасения подтверждаются также статистикой на трудовом рынке Казахстана. Так, по словам министра труда Тамары Дуйсеновой, демографические изменения и волатильность мировой экономики повлияли на национальный рынок труда. Дополняющим изменением в этой области связывается с появлением нового потока рабочей силы. «Сегодня подрастает поколение, родившееся после 2000 года. Ежегодно на рынок труда выходит более 300 000 молодых людей. В результате формируется новая качественная структура рабочей силы. Миллениалы и поколение Z уже сегодня составляют 60% рабочей силы. К 2030 году этот показатель достигнет 80%», — сказала Т. Дуйсенова (Т. Duisenova, 2022).

Тем не менее до 2028 года ситуация на рынке будет не столь тревожной благодаря приостановлению повышения пенсионного возраста женщин. Однако с 2028 года планируется возобновления повышения женского пенсионного возраста, что приведет к замедлению выбытия из состава рабочей силы женщин старшего возраста. Вкупе с увеличением молодой рабочей силы это резко усугубит си-

*Автор-корреспондент. E-mail: Gulnar7575@mail.ru

туацію на ринку труда (двойной удар) (Министерство труда и социальной защиты населения РК, 2022).

Данная тенденция, нынешняя сложная ситуация и потенциальные вызовы указывают на необходимость пересмотра политики в области занятости. В связи с этим особую актуальность приобретает контроль и место молодого поколения на рынке труда, которые будут играть чрезвычайно важную роль в формировании трудовых ресурсов в Республике Казахстан.

Обзор литературы

В рамках исследования данной научной темы были использованы материалы из самых разных источников, включая:

- макроэкономическое положение и положение на рынке труда поколения Z, основанное на исследованиях, включая обзор литературы;
- данные опроса потребителей среди отдельных лиц на шести рынках таких стран, как Австралия, Франция, Германия, Нидерланды, Великобритания и Соединенные Штаты Америки по охвату. Выборка по квотам использовалась для обеспечения в целом равномерного распределения между различными поколениями, определяемыми как лица в возрасте от 16 до 24 лет (поколение Z) от 25 до 39 (миллениалы) и от 40 до 55 лет (поколение X)(Oxford Economics, 2021);
- официальная статистика и государственные отчеты (Workforce Development Centre, 2021).

Методы

Методология исследования включает статистико-экономические, диалектические и сравнительные методы, которые использовались при написании этой научной статьи. Также проведен анализ и дана оценка состояния рынка труда молодежи с использованием графиков и диаграмм. С использованием сравнительного метода проведен сравнительный анализ показателей молодежного рынка труда и рынков труда зарубежных стран.

Результаты

Поколение Z, так называемых «зумеров», обычно описывают как тех, кто родился в период с середины 1990-х по 2010 год. Недавние оценки показали, что в настоящее время они являются самой многочисленной когортой (демографическая когорта — в демографии так называют совокупность людей, у которых в один и тот же период времени произошло определенное демографическое событие) поколений на Земле, составляя почти треть мирового населения в 2019 году. Поколение Z — это первое поколение, полностью ориентированное на цифровые технологии, — те, кого с рождения приучали использовать цифровые технологии и социальные платформы в качестве основного средства коммуникации, развлечений и потребления.

Прогнозы экспертов предполагают, что число занятых представителей поколения Z к 2030 году увеличится более чем втрое и составит 87 миллионов человек на шести рынках стран, участвовавших в опросе. Это означает, что, по прогнозам, на долю поколения Z будет приходиться 30% от общей занятости в 2030 году, по сравнению с чуть более чем 10% в 2019 году. С увеличением опыта, знаний и навыков также увеличится и доходность. Основываясь на прошлых тенденциях и прогнозируемых макроэкономических изменениях, ожидается, что средний заработок поколения Z увеличится почти на 250% к 2030 году и составит более 42 000 долларов. Объединяя эти тенденции в области занятости и доходов, прогнозы показывают, что доходы поколения Z от работы вырастут с 440 миллиардов долларов до более чем 3,5 триллионов долларов к 2030 году.

Чтобы представить это в контексте, их доля в доходах всей экономики вырастет с менее чем 3% в 2019 году до 20% в 2030. Даже после уплаты налога на свои доходы поколение Z будет иметь располагаемый доход в размере 3,2 трлн долларов в 2030 году, что в семь раз больше, чем 460 млрд долларов в 2019 году. Учитывая вероятную экономию, которую получают работники поколения Z, их общий потребительский расходы составят 3,0 трлн долларов — эквивалентно 11% от общего объема расходов домохозяйств в шести странах (S. Böhlich, R. Axmann, 2020.).

Что касается статистики в Казахстане, то, по мнению первого вице-министра труда и социальной защиты населения РК Акмади Сарбасова: «К 2030 году 37% рабочей силы в Казахстане будут представлять поколение «зумеров» (Информационное агентство Strategy2050.kz, 2021). Учитывая, что Республика Казахстан, согласно официальной статистике, достаточно «молодая» страна, где средний возраст населения — 31,94 года. 33,97% наших соотечественников — дети в возрасте до 17 лет,

19,72% — молодежь в возрасте 14–28 лет, то в среднесрочной перспективе «зумеры» будут иметь долю дохода всей экономики страны более 25% в 2030 году (Forbes Kazakhstan, 2022).

В связи с этим крайне важным представляется изучить представителей поколения «зумеров» в качестве будущего рынка труда, так как именно они в дальнейшем будут формировать экономический ландшафт страны. Проведенный опрос представителей трех поколений, находящихся на рынке труда или выходящих на него, выявил некоторые важные различия в установках и склонностях. Наиболее важная характеристика, что поколение Z обладает более высоким уровнем цифровой компетентности. В рамках научной работы были использованы результаты опроса для определения уровня цифровой компетентности, основанного на оценках респондентами своих собственных знаний и понимания повседневных цифровых задач. Для сбора информации о знаниях и понимании респондентом цифровых технологий по шести широким направлениям был использован широкий спектр вопросов темы. Ответы на каждый вопросы были нормализованы и объединены в индекс, где 100 баллов соответствует среднему показателю по всем респондентам на семи рынках зарубежных стран. Исходя из этого показателя, общий уровень цифровой компетентности поколения Z в среднем выше, чем у поколения X и миллениалов, как показано на рисунке 1.

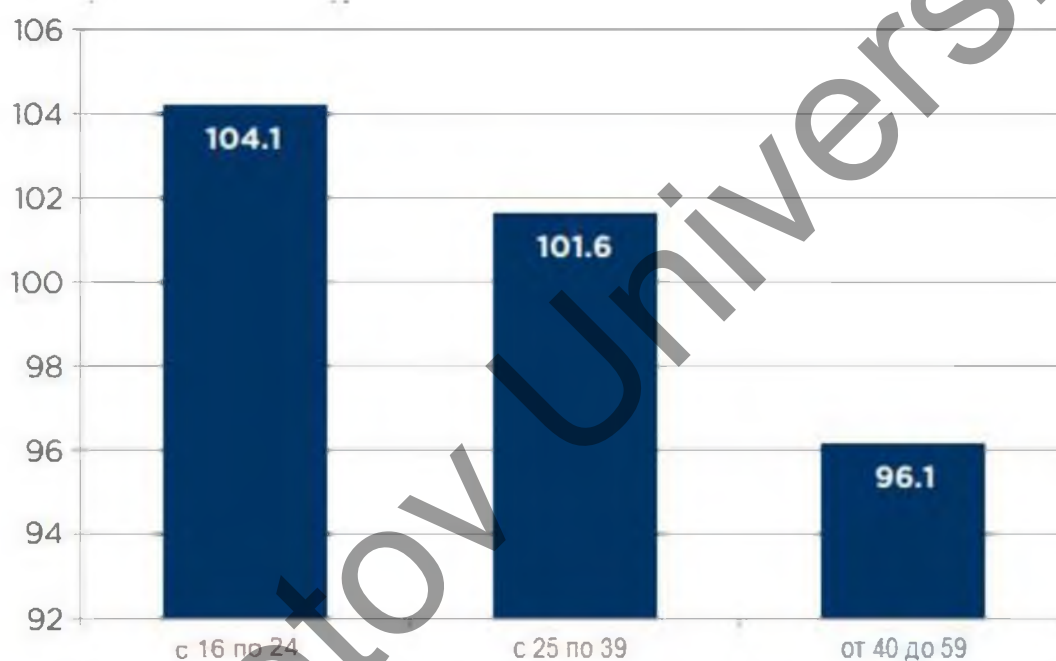


Рисунок 1. Индекс цифровой компетентности в разбивке по возрастным группам: глобальный выборочный индекс, среднее значение по миру = 100

Примечание. Составлен авторами на основе (Oxford Economics, 2021).

Следующая отличительная черта — креативность, то есть ключевой движущий фактор, лежащий в основе цифровых преимуществ поколения Z. Онлайн-платформы дают им выход для их творчества, а они, в свою очередь, хорошо адаптировались к технологиям. Используя арсенал цифровых инструментов, таких как AR-линзы (умные линзы — это гибкие дисплеи, которые укомплектованы дополненной реальностью.), фильтры, смайлики, замена лиц и короткие видеоролики, поколение Z не только самовыражаются и общаются с другими, но и творчески используют эти инструменты и платформы для пропаганды, искусства и предпринимательства.

Более того, различные исследования показывают, что поколение Z считает себя более креативным, чем другие поколения. Новое исследование, проведенное JWT Intelligence и Snap Inc., выяснило, что половина (51%) представителей поколения Z считают, что их поколение более креативно, чем предыдущие поколения. Более недавнее исследование, проведенное Cassandra research от имени Snap Inc., показало, что 76% представителей глобального поколения Z говорят, что они креативны, что значительно больше, чем представители старшего поколения (A. Кооп, 2021).

Кроме того, цифровое творчество поколения Z имеет аналог и в аналоговом мире: 77% представителей поколения Z в исследовании JWT указали, что они проводят свободное время за рисованием в автономном режиме, ведением дневника или играми на музыкальном инструменте.

Обсуждение

Поколение Z стремится максимально использовать возможности, предоставляемые цифровыми инструментами обучения. Так, опрос показывает, что представители поколения Z гораздо чаще используют цифровые технологии как для формальных дел, так и для обучения и личного самообразования. Неудивительно, что число поколения Z, принявших участие в официальных онлайн-занятиях, было намного больше, чем поколения X или миллениалов, поскольку первые с большей вероятностью получали очное образование. Более половины преодолели дистанцию обучение по сравнению примерно с третью из двух других когорт. В то время как более 60% из них принимали участие в среднем образовании или бакалавриате, 15% получали последиplomное образование онлайн, в то время как 13% получали профессиональную квалификацию.

В связи с тем, что поколение «зумеров» значительно отличается от предыдущих поколений, соответственно рынок труда также будет претерпевать структурные изменения, в том числе в формате, качестве, условиях работы и на рынке труда Казахстана.

Этому свидетельствует мнение первого вице-министра Акмади Сарбасова: «Облачные технологии, искусственный интеллект, роботизация стали неотъемлемой частью нашей жизни. В результате на рынке труда появляются новые профессии. По оценкам, в Казахстане в ближайшие 5-10 лет ожидается появление 239 новых профессий в 9 отраслях экономики, а 95 профессий трансформируются. При этом 52% рабочих мест в стране подвержены высокому риску автоматизации. Каждый 2-й сотрудник будет вынужден пройти переквалификацию. Приобретение новых навыков является залогом успешной карьеры. Поэтому важно обеспечить условия для быстрой и гибкой подготовки кадров».

Таким образом, рынку труда Казахстана предстоят кардинальные изменения, однако перед тем, как сделать прогноз, необходимо оценить текущую ситуацию рынка труда в рамках трудоспособной молодежи, в том числе перспективы трудоустройства поколения Z.

В 2020 году численность населения старше 15 лет составила 13,3 миллиона человек, из которых 83 % трудоспособного возраста (16–63 года для мужчин, 16–59,5 года для женщин). 9,2 миллиона человек относятся к трудоспособному населению, а к неактивному населению относятся 4,1 миллиона человек, из которых 49 % — пенсионеры (Национальный доклад, 2022).

За последнее десятилетие наблюдается положительная динамика по всем ключевым показателям рынка труда. Сегодня трудовую силу Казахстана составляют 9,2 миллиона человек, что на 570 000 человек больше, или на 7%, по сравнению с 2010 годом (рис. 2.16). Уровень экономической активности населения составляет около 69%, что, в целом, соответствует уровню стран ОЭСР (73%).

Если посмотреть на возрастную и гендерную структуру занятых, то 52% составляют мужчины, а 25% трудоспособного населения в возрасте от 35 до 44 лет (рис. 2).

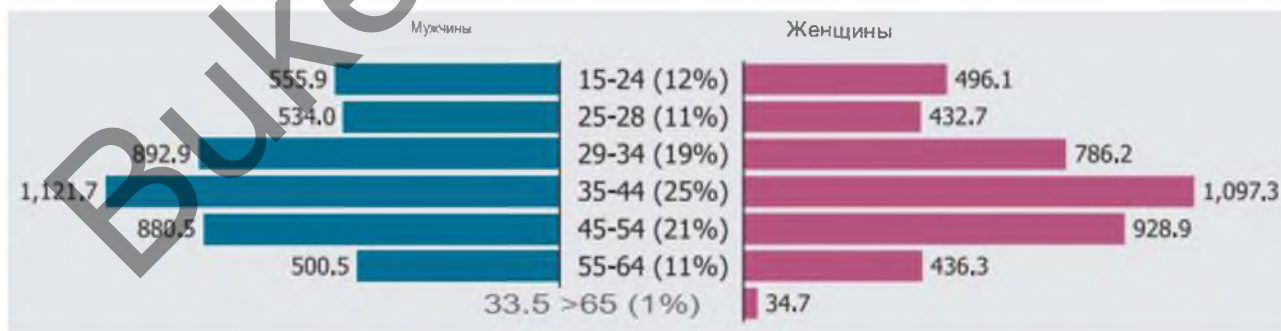


Рисунок 2. Возрастная и гендерная структура занятого населения в 2020 году, в тыс. чел.

Примечание. Составлен авторами на основе данных Министерства труда и социальной защиты населения РК, 2023.

При анализе структуры занятого населения по отраслям также важно обратить внимание на возрастную состав. Как показывает анализ, существует старение занятых в ряде отраслей промышленности. Например, 35% работников горнодобывающей промышленности в возрасте 45 лет и старше, и каждый третий работник обрабатывающей промышленности относится к той же возрастной группе.

В сельском хозяйстве ситуация еще более серьезная — более 42% занятых в возрасте 45 лет и старше. В Казахстане уже давно наблюдается тенденция к поступлению на факультеты, предлагающие подготовку по бизнес- и юридическим специальностям, поэтому общей проблемой для промышленности является нехватка квалифицированных специалистов. В 2020 году, например, почти половина выпускников профессионально-технических училищ получили квалификацию в области медицины, педагогики, бизнеса и сферы услуг, и только около 20% получили профессию для дальнейшей работы в промышленности.

Данный факт объясняется тем, что молодые люди более распространены в секторе услуг, например, в сфере финансов и страхования, других услуг и профессиональных, научных и технических профессий. «Молодые люди неохотно идут работать на производство, в реальный сектор экономики, что приводит к нехватке рабочих в промышленности. Повышение престижа рабочих мест «синих воротничков» является важным аспектом кадровой политики в промышленности. Одним из инструментов повышения престижа рабочих мест «синих воротничков» является Чемпионат Казахстана по мастерству WorldSkills. Казахское движение Чемпионата активно набирает популярность в стране. Молодые команды горно-металлургического комбината приняли участие в Евразийском чемпионате WorldSkills Чемпионат по высоким технологиям и завоевали призы. Молодые профессионалы соревнуются в своих навыках и овладении новыми технологиями и проявляют большой интерес к участию в подобных соревнованиях. Это помогает компаниям удовлетворять спрос на новое поколение профессионалов, которые адаптируются к современным условиям и готовы работать с новейшим оборудованием и заниматься робототехникой» сообщает Бахыт Манасбаева, заместитель исполнительного директора Ассоциации горнодобывающих и горно-металлургических предприятий Казахстана (Worldskills Kazakhstan).

Заключение

Таким образом, с развитием более сложной и конкурентоспособной экономики спрос на высококвалифицированных специалистов, способных разрабатывать и внедрять новые идеи, должен возрастать. Сегодня более половины рабочих мест имеют средний уровень квалификации рабочие места (53%), почти треть (29%) — это высококвалифицированные рабочие места, а 17% рабочих мест не предъявляют требований к навыкам или знаниям работников.

По сравнению с 2019 годом структура рабочих мест изменилась в том смысле, что увеличилось число квалифицированных, промышленных и неквалифицированных работников. Напротив, в других группах наблюдалось значительное снижение. Больше всего страдают административные работники, за ними следуют менеджеры и государственные служащие средней квалификации профессионалы, операторы производственного оборудования, фермеры и сельскохозяйственные рабочие. Эти изменения соответствуют глобальной тенденции к «поляризации рабочих мест», то есть профессии с самой высокой и самой низкой квалификацией будут пользоваться спросом, в то время как число рабочих мест со средней квалификацией будет испытывать наибольшее давление со стороны автоматизации и цифровизации.

Таким образом, представителям поколения Z стоит обратить свое внимание на профессии промышленной и сельскохозяйственной сферы высокой квалификации, а также сферу развития информационных технологий, но не рассматривать профессии, которые могут быть подвергнуты автоматизации.

На протяжении всей современной истории рынок труда и технологические изменения были неразрывно связаны. Чаще всего эти отношения оформляются в контексте сферы труда. Примечательно, что технология поддерживает «автоматизацию» — замену определенных человеческих задач машинами. Эти «прямые» эффекты, конечно, оказывают большое влияние. Спрос на навыки, однако, также чувствителен к «косвенным» каналам, с помощью которых технологический прогресс трансформирует наш образ жизни.

Так, цифровые технологии уже привели к серьезным изменениям. Поскольку компьютеры на рабочих местах получили широкое распространение во время «революции в области информационно-коммуникационных технологий», фирмы обнаружили, что им больше не нужны работники для выполнения целого ряда повторяющихся задач. Это привело к структурному снижению спроса на более рутинную работу и связанному с этим смещению акцента в пользу ролей, требующих более продвинутых аналитических навыков и навыков межличностного общения.

В последнее время темпы изменений замедлились. Однако за последнее десятилетие были достигнуты значительные успехи в области искусственного интеллекта (ИИ), аддитивное производство и робототехника, которые, похоже, намерены вызвать дальнейший всплеск автоматизации. Действительно, в одном известном исследовании было подсчитано, что почти половина всех рабочих мест в США может оказаться в зоне «высокого риска» в течение следующих двух десятилетий (Carl Benedikt Frey, Michael A. Osborne, 2018).

Вместе с другими глобальными мегатенденциями, такими как старение населения, это говорит о том, что следующее десятилетие будет отмечено дальнейшим решительным сдвигом в сторону спроса на более продвинутое когнитивные, социальные и технологические навыки. Эта точка зрения была подчеркнута ОЭСР в их докладе «Навыки на период до 2030 года», в котором подчеркивается неотъемлемая роль креативности и критического мышления в будущей работе. Способность бросать вызов ортодоксальности и разрабатывать оригинальные решения — это качества, которые будут все больше цениться фирмами.

В дальнейшем также устанавливается важность обучения на протяжении всей жизни, поскольку работникам требуется адаптироваться к более быстро меняющимся задачам (Organisation for Economic Cooperation and Development, 2018). В этом смысле цифровые технологии также будут жизненно важным дополнением. Благодаря Интернету у человечества никогда не было под рукой такого огромного количества информации и инструментов обучения. Способность максимально использовать возможности, предоставляемые этим ресурсом, будет жизненно важна для людей, чтобы преуспевать на все более динамичном рабочем месте 2020-х годов.

Данные тенденции необходимо также учитывать в реализации государственной стратегии в сфере развития рынка труда касательно перспектив реализации трудовой деятельности поколения «зумеров», но также стоит учитывать и национальные особенности экономики, которые уже включены в комплексный план развития рынка труда до 2028 года Министерством труда и социальной защиты населения РК. В частности, создание механизмов поддержки предприятий для удовлетворения растущей потребности в рабочих местах со стороны молодежи:

- предоставление комплексной поддержки молодежи в рамках активных мер содействия занятости: практическое обучение, наставничество, профориентирование, возможность постоянного трудоустройства после окончания активных мер содействия занятости;
- налоговые вычеты на расходы по обучению молодежи, субсидирование заработной платы в течение первых месяцев после трудоустройства для работодателей;
- адресная поддержка нуждающейся молодежи во время обучения, чтобы избежать преждевременного завершения учебы до получения квалификации.

Стратегическая задача по повышению уровня квалификаций и непрерывному развитию навыков рабочей силы должна охватить как молодых людей, которым еще предстоит выйти на рынок труда, так и действующую рабочую силу. Потребность в новых навыках в связи с автоматизацией рабочих процессов будет компенсироваться созданием условий для постоянного самообразования и повышения квалификации, в том числе при поддержке работодателей. В этой связи навыки имеют решающее значение для будущего казахстанского рынка труда.

Таким образом, меры реагирования на кризис выявили различные пробелы в удовлетворении конкретных потребностей молодежи, и особенно уязвимых молодых людей, таких как те, кто впервые выходит на рынок труда, молодежь, не успевшая получить образование, молодые выпускники с низкой квалификацией и другие. Что больше всего нужно молодым людям, когда они становятся частью рабочей силы, так это правильно функционирующий рынок труда с возможностями достойной занятости. А там, где они еще не интегрировались в рабочую силу, крайне важно предоставить им качественное образование и профессиональную подготовку. Кроме того, необходимы целенаправленные политические меры для борьбы с неравенством.

Вместе с тем, предлагаются некоторые рекомендации при реализации государственной стратегии развития рынка труда Казахстана. Политика и программы, касающиеся рынка труда, и системы социальной защиты должны выходить за рамки рынка труда и дополняться мощными образовательными учреждениями. Также необходимо усилить системы социальной защиты и решать проблему их фрагментарного охвата, чтобы повысить устойчивость молодежи в эпоху крупномасштабных преобразований в экономической ситуации на рынке труда. Это оказывается необходимым, если мы хотим избежать более глубокие экономические и социальные стигмы и способствовать лучшему будущему в сфере занятости для всех. Во избежание перерастания кризиса в сфере занятости в социальный кри-

зис в центре политики восстановления экономики должны стоять проблемы, связанные с безработицей, неактивностью и незащищенностью молодежи.

Правительству необходимо будет расставить приоритеты в своих расходах, мобилизовать внутренние ресурсы для укрепления своих систем социальной защиты и провести реформы, направленные на улучшение финансового посредничества и деловой среды, чтобы их малые предприятия могли развиваться.

При разработке и реализации активной политики на рынке труда и в области развития навыков, направленной на то, чтобы помочь работникам сориентироваться в новых профессиях и рабочих местах, важно обеспечить активное участие молодежи и учет их потребностей. Экологический и цифровой переход должен основываться на более широком подходе к цифровой культуре в сочетании с содействием приобретению молодыми людьми соответствующих технических навыков, чтобы они могли в полной мере использовать их извлекать выгоду из созданных новых возможностей. Наряду с этим, усилия по построению более устойчивого будущего требуют активного участия и значительно вклада молодежи.

Список литературы:

- Böhlich S. Generation Z: A comparative study of the expectations of Gen Z and the perception of employers / S. Böhlich, R. Axmann // IUBH Discussion Papers - Human Resources, 1. — 2020. — P. 92-97.
- Carl Benedikt Frey. The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation? / Frey Carl Benedikt, A. Michael Osborne // Oxford Martin School Working Paper. — 2018. — P. 381.
- ForbesKazakhstan. К 2030 году 37% рабочей силы в Казахстане будут представлять поколение «зумеров» (https://forbes.kz/news/2022/05/25/newsid_276543). (Дата обращения: 22.04.2023 г.).
- Koop A. How Gen Z employment levels compare in OECD countries/ A. Koop // World Economic Forum. — 2022. — DOI:10.35808/ersj/2902.
- Monica Joyce. COVID-19 and the career prospects of young people / Joyce Monica, Keeiller Robert and Norris, Dias Agnes Costa // Briefing Note. Institute for Fiscal Studies. — 2020. — P. 6-8.
- OECD Future of Education and Skills 2030 // Organization for Economic Cooperation and Development. Access mode: <https://www.oecd.org/education/2030-project/> (Дата обращения: 22.04.2023 г.).
- OxfordEconomicsGenZ'sroleinshapingthedigitaleconomy // OxfordEconomics. — 2021. — EconomicConsulting-TeamAccess mode: https://d2rpg8wtqka5k.cloudfront.net/614792/open20210310091900.pdf?Expires=1683098498&Signature=HonGku6TzMK1vew5S~jBL~1IT5IM~sjlr2Gid2FcaFzpl8Yut6s6RxnSlxT2L0BtRLeylDIZEHLrCa-e6MhVyJA52bhxQcxDP1SfN2CamNrTRHOD15jHrmRqTPaiw4RCisk-4MnAc1ZrWMYx3hYENgkQ6EKO4FeKcpILKQt590Y9BAaPxzRxvkdDaM12mdb5TTrWajp0eghb9kZp9vwcfKK7LW4PIYwvP19bhiMZlhrULA61DBSGrxLYVRrKdPfmjyIH3K8s1C6pNRG09zd049516QS9jke3m4JzOGBicEzE-HOSmH34nmyQ1F1JUdalBaciGB53jk~fcW-Y050gw__&Key-Pair-Id=APKAJVGCNMR6FQV6VYIA
- Tamara Duisenova Platform employment in Kazakhstan reaches 500 thousand people — Astana, 2022.—Access mode: <https://primeminister.kz/en/news/kazakstanda-500-myn-adam-platforma-arkyly-zhumyspen-kamtylgan-tduysenova-75346> (Дата обращения: 22.04.2023).
- Workforce Development Centre. The Labour Market In Kazakhstan Development in the Face of a New Reality. — 2021. — Ministry of Labour and Social Protection of Population of the Republic of Kazakhstan Access mode: <https://iac.enbek.kz/sites/default/files/WDC.%20Labour%20market%20in%20Kazakhstan%2C%20September%2021.pdf>
- Worldskills Kazakhstan // National representative in the WorldSkills International Association Access mode: https://worldskills.kz/?page_id=42 (Дата обращения: 22.04.2023 г.).
- Информационное агентство Strategy2050.kz. Более 19 миллионов: названа численность казахстанцев после переписи населения. — 2021. — (<https://strategy2050.kz/ru/news/bolee-19-millionov-nazvana-chislennost-kazakhstansev-posle-perepisi-naseleniya/>). (Дата обращения: 22.04.2023 г.).
- Министерство труда и социальной защиты населения РК «Об утверждении Комплексного плана развития рынка труда до 2028 года». — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://legalacts.egov.kz/application/viewcardhistory?id=28915> (Дата обращения: 10.04.2023 г.).
- Национальный доклад «Рынок труда Казахстана: на пути к цифровой реальности» // Министерство труда и социальной защиты РК. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://iac.enbek.kz/sites/default/files/%D0%A0%D1%8B%D0%BD%D0%BE%D0%BA_%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0_%D0%9A%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D1%85%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B0_%D0%BD%D0%B0_%D0%BF%D1%83%D1%82%D0%B8_%D0%BA_%D1%86%D0%B8%D1%84%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B9_%D1%80%D0%B5%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%2C_%D0%A6%D0%A0%D0%A2%D0%A0_2022_ru.pdf (Дата обращения: 22.04.2023 г.).

Г.Е. Талапбаева, Ж.Н. Ерняязова, Н.Б. Култанова, А.Р. Жуматаева

Қазақстандағы еңбек нарығындағы Z буынының болашағы

Аңдатпа:

Мақсаты: Зерттеу аясында негізгі мақсат құрылымдық жаһандық өзгерістерге және жалпы әлемдік экономиканың құбылмалылығына байланысты жұмыспен қамту саласындағы саясатты қайта қарау, атап айтқанда Қазақстанның ұлттық еңбек нарығына әсер еткен демографиялық өзгерістер, сондай-ақ болашақ еңбек нарығын қалыптастырудағы Z буынының рөлі мен орнын анықтау.

Әдісі: Ғылыми мақаланы жазу барысында келесі зерттеу әдістері қолданылды: статистикалық-экономикалық, диалектикалық және салыстырмалы әдістер.

Қорытынды: 2030 жылға қарай Қазақстандағы жұмыс күшінің 37%-ы Z буынының өкілі болады, ресми статистикаға сәйкес Қазақстан Республикасында халықтың орташа жасы – 31,94 жас болатын «жас» ел екенін ескеруіміз керек. Біздің отандастарымыздың 33,97%-ы 17 жасқа дейінгі балалар, 19,72%-ы 14-28 жас аралығындағы жастар, содан кейін орта мерзімді перспективада «зумерлер» 2030 жылы бүкіл ел экономикасының табысының 25%-дан астамына ие болады.

Тұжырымдама: Экологиялық және цифрлық ауысу цифрлық мәдениетке кеңірек көзқарасқа негізделуі керек, бұл жастардың тиісті техникалық дағдыларды игеруіне ықпал етеді, сондықтан олар оларды толық пайдалана алады және құрылған жаңа мүмкіндіктерден пайда алады. Сонымен қатар, неғұрлым орнықты болашақты құру жөніндегі күш-жігер мемлекеттің еңбек жағдайларын жасауды, сондай-ақ жастардың белсенді қатысуын және елеулі үлесін талап етеді.

Кілт сөздер: еңбек нарығы, жастар, Z буыны, цифрландыру, автоматтандыру, әлемдік экономика, Қазақстан экономикасы.

Talapbayeva G.E., Yerniyazova Zh.N., Kultanova N.B., Zhumatayeva A.R.

Prospects of generation Z in the labor market of Kazakhstan

Abstract:

Object: As part of the research of the scientific work, the main goal was to revise the employment policy in connection with structural global changes and the volatility of the world economy as a whole, and in particular with demographic changes that affected the national labor market of Kazakhstan, as well as to determine the role and place of generation Z in the formation of the future labor market.

Methods: In the course of writing a scientific article, the following research methods were used: statistical-economic, dialectical and comparative methods.

Findings: By 2030, 37% of the workforce in Kazakhstan will represent generation Z. Considering that the Republic of Kazakhstan, according to official statistics, is a fairly “young” country, where the average age of the population is 31.94 years. 33.97% of our compatriots are children under the age of 17, 19.72% are young people aged 14-28, then in the medium term, generation Z will have a share of the income of the entire economy of the country of more than 25% in 2030.

Conclusions: The environmental and digital transition should be based on a broader approach to digital culture, combined with promoting the acquisition of appropriate technical skills by young people so that they can fully use them to benefit from the new opportunities created. At the same time, efforts to build a more sustainable future require the creation of working conditions by the state, but also the active participation and significant contribution of young people.

Keywords: labor market, youth, generation Z, digitalization, automation, world economy, economy of Kazakhstan.

References

- (2021). Informatsionnoe agentstvo Strategy2050.kz. Bolee 19 millionov: nazvana chislennost kazahstantsev posle perepisi naseleniia [Information agency Strategy2050.kz, More than 19 million: the number of Kazakhstanis named after the population census]. Retrieved from <https://strategy2050.kz/ru/news/bolee-19-millionov-nazvana-chislennost-kazahstantsev-posle-perepisi-naseleniya/> (Data obrashcheniia: 22.04.2023) [in Russian].
- (2022). Forbes Kazakhstan, K 2030 godu 37% rabochei sily v Kazakhstane budut predstavliat pokolenie «zumerov» [ForbesKazakhstan, By 2030, 37% of the workforce in Kazakhstan will represent the “zoomer” generation] Retrieved from https://forbes.kz/news/2022/05/25/newsid_276543 (Data obrashcheniia: 22.04.2023) [in Russian].
- (2023). Ministerstvo truda i sotsialnoi zashchity naseleniia RK «Ob utverzhdenii Kompleksnogo plana razvitiia rynka truda do 2028 goda» [Ministry of Labor and Social Protection of the Population of the Republic of Kazakhstan On approval of the Comprehensive Labor Market Development Plan until 2028]. Retrieved from <https://legalacts.egov.kz/application/viewcardhistory?id=28915> (Data obrashcheniia: 10.04.2023) [in Russian].

- Böhlich, S., & Axmann, R. Generation Z: A comparative study of the expectations of Gen Z and the perception of employers (2020). *IUBH Discussion Papers — Human Resources*, 1, 92-97.
- Carl Benedikt Frey, & Michael A. Osborne. The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation? (2018). *Oxford Martin School Working Paper*, 381.
- Koop A. (2022). How Gen Z employment levels compare in OECD countries *World Economic Forum*. DOI:10.35808/ersj/2902
- Monica, Joyce, Robert and Norris Keeiller, & Agnes Costa Dias (2020). COVID-19 and the career prospects of young people. *Briefing Note*. Institute for Fiscal Studies, 6-8.
- Natsionalnyi doklad «Rynok truda Kazakhstana: na puti k tsifrovoy realnosti» [National report “Kazakhstan’s labor market: on the way to digital reality”] (2022) // *Ministerstvo truda i sotsialnoi zashchity RK — Ministry of Labor and Social Protection of the Republic of Kazakhstan*. Retrieved from https://iac.enbek.kz/sites/default/files/%D0%A0%D1%8B%D0%BD%D0%BE%D0%BA_%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0_%D0%9A%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D1%85%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B0_%D0%BD%D0%B0_%D0%BF%D1%83%D1%82%D0%B8_%D0%BA_%D1%86%D0%B8%D1%84%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B9_%D1%80%D0%B5%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%2C_%D0%A6%D0%A0%D0%A2%D0%A0_2022_ru.pdf (Data obrashcheniia: 22.04.2023) [in Russian].
- OECD Future of Education and Skills 2030 (2018). *Organization for Economic Cooperation and Development*. Retrieved from <https://www.oecd.org/education/2030-project/> (Data obrashcheniia: 22.04.2023 g.).
- Oxford Economics Gen Z’s role in shaping the digital economy (2021). *Oxford Economics*. Economic Consulting Team. Retrieved from https://d2rpk8wtqka5kg.cloudfront.net/614792/open20210310091900.pdf?Expires=1683098498&Signature=HonGku6TzMK1vew5S~jBL~1IT5IM~sjlr2Gid2FcaFzpl8Yut6s6RxnSlxT2L0BtRLeyIDIZEHLrCa-e6MhVyJA52bhxQcxDP1SfN2CamNrTRHODI5jHrmRqTPaiw4RCisk-4MnAc1ZrWMyx3hYENgkQ6EKO4FeKcpILKQt590Y9BAaPxxRvxfDaM12mdb5TTrWajp0eghb9kZp9vwcfKK7LW4PIYwvP19bhiMZIhrrULA61DBSGrxLYVRRkDpfmjlH3K8s1C6pNRG09zd049516QS9jke3m4JzOGBicEzE-HOSmH34nmyQ1F1JUdalBaciGB53jk~fcW-Y050gw_&Key-Pair-Id=APKAJVGCMR6FQV6VYIA
- Tamara Duisenova Platform employment in Kazakhstan reaches 500 thousand people (2022). Retrieved from <https://primeminister.kz/en/news/kazakstanda-500-myn-adam-platforma-arkyly-zhumyspen-kamtylgan-t-duysenova-75346> (Data obrashcheniia: 22.04.2023).
- Workforce Development Centre, The Labour Market In Kazakhstan Development in the Face of a New Reality (2021) Ministry of Labour and Social Protection of Population of the Republic of Kazakhstan. Retrieved from <https://iac.enbek.kz/sites/default/files/WDC.%20Labour%20market%20in%20Kazakhstan%2C%20September%202021.pdf>
- Worldskills Kazakhstan. *National representative in the WorldSkills International Association*. Retrieved from https://worldskills.kz/?page_id=42 (Data obrashcheniia: 22.04.2023 g.).