

1. Закон Республики Казахстан от 6 апреля 2016 года № 482-V ЗПК О занятости населения. [Электрон. ресурс]. – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1600000482> (қаралған күні: 10.12.2021).
2. <https://stat.gov.kz/industries/labor-and-income/stat-empt-unempl/publications/9214/>
3. https://kaz.inform.kz/news/elimizdin-kay-onirlerinde-zhumyssyldar-kop_a4075219/
4. Современное состояние рынка труда в Казахстане: брошюра / Под ред. З.К.Шаукуеновой. – Астана: Казахстанский институт стратегических исследований при Президенте Республики Казахстан, 2017. – 100 с.
5. Экономический рост, ведущий к увеличению занятости. [Электрон. ресурс]. – URL: <https://www.ilo.org/moscow/dw4sd/themes/employment-rich/lang--ru/index.htm#19> (қаралған күні: 15.12.2021).
6. ILO. Decent Work Country Diagnostics - Technical Guidelines to draft the Diagnostics Report. Geneva: ILO, 2015.

МРНТИ 06.77.64

Ш.Ш. Жакупова

доктор экономических наук, ассоциированный профессор
Республика Казахстан, г. Астана, АО «Институт экономических исследований» МНЭ РК,
shaharbanu@inbox.ru

ВАЖНОСТЬ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ К УСТОЙЧИВОЙ ЗАНЯТОСТИ ДЛЯ УСПЕШНОЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛИТИКИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Сегодня все больше актуализируются вопросы устойчивой занятости населения. И это не случайно, потому что государственная политика должна содействовать не только выходу работоспособного населения на рынок труда, но и создавать условия, чтобы остаться в формальном сегменте рынка труда в долгосрочной перспективе.

В данных тезисах рассматриваются основные теоретические подходы к устойчивой занятости.

Инициативы, направленные на достижение этой цели, часто характеризуются сочетанием подходов «человеческий капитал» и «работа прежде всего». Хотя оба эти подхода, можно сказать, незначительно повлияли на обеспечение стабильной занятости для тех, кому менее доступен выход на рынок труда.

Интерес вызывает современный концептуальный подход к устойчивой занятости, который фокусируется на карьере человека, то есть его долгосрочной занятости, с достойной оплатой труда и реализацией профессиональных навыков.

Несмотря на то, что в этих трех подходах есть много общего, каждый из них дополняет слабые стороны другого. В то же время, подход, основанный на принципе «сначала - карьера», может принести пользу как отдельному человеку, так и обществу [1].

Такие исследователи политики на рынке труда, как Б. Кантillon [2] отметили относительно недавнее изменение парадигмы государства всеобщего благосостояния в сторону активной политики поддержки людей, выходящих на рынок труда и остающихся на нем. Особенность этой политики в том, что она рассматривает не только меры и ресурсы, направленные на борьбу с безработицей, но и индивидуальную ответственность и обязательства людей, выходящих на рынок труда. Ван Беркель и В. Борги также отмечают, что данная политика расширяет целевую группу активизации и интегрирует меры по защите доходов и программы активизации на рынке труда [3].

Основной постулат концептуального подхода развития человеческого капитала связан с повышением и обновлением навыков и профессиональной подготовки человека в соответствии со спросом на рынке труда [4]. В экономических стратегиях Европейского Союза, как правило, говорится о человеческом капитале как о совокупности навыков и активных мер на рынке труда, направленных на максимальное повышение возможностей трудоустройства и адаптации работников с акцентом на индивидуальную и эффективную поддержку.

Подходы «работа прежде всего», которые в последние десятилетия в значительной степени определяли политику на рынке труда многих стран, направлены на быстрый выход на рынок труда, зачастую на любую работу [5]. При этом, как отметил А. Дагерр, качеству или пригодности оплачиваемой занятости уделяется мало внимания. Несмотря на то, что переход на оплачиваемую работу рассматривается как основной способ выхода из бедности для безработных трудоспособного

возраста, меры по активизации подвергаются критике за то, что они иногда приводят к циклам низкой заработной платы и бедности работающих [7].

Как отмечает Линдсей, это привело к приверженности к таким мерам поддержки в трудоустройстве, которые, в основном, направлены на содействие в поиске работы и на приобретение навыков для работы начального уровня, при этом недостаточно внимания уделяется будущему продвижению по службе, удовлетворенности работой и долгосрочной стабильности занятости. Этот подход, обычно реализуемый контрактными моделями "оплаты по результату" поставщиков услуг, подвергся критике за то, что поощрял рост безработицы, "снятие сливок" с тех, кто наиболее готов к работе, и сохранение проблемы недоступности формализованного рынка труда для социально-уязвимых слоев населения.

Устойчивая занятость определяется как сохранение работы либо на одном рабочем месте, либо путем перехода на другую работу, которая предоставляет возможности для продвижения по службе и увеличения заработка [8]. Достижение устойчивой занятости может сократить расходы на пособия, повысить эффективность программ социального обеспечения в обмен на работу и сократить текучесть кадров. Однако, как отмечают Макквайд и Фуертес, программа трудоустройства представляет собой лишь частичное представление об устойчивости, измеряемой как продолжительность трудовой деятельности, и, следовательно, может рассматриваться только как начальный этап на пути к устойчивой политике на рынке труда. Исследователи акцентируют внимание на том, что необходимо продолжить разработку мер по обеспечению устойчивости, с тем чтобы в большей степени учитывать качество и приемлемость занятости (например, с точки зрения приемлемого дохода, условий труда, поездок на работу и т.п.), возможностей для продвижения по службе и, конечно, долгосрочной перспективы относительно карьерного роста безработного. Это будет отражать переход от политики, ориентированной в первую очередь на работу или человеческий капитал, к более устойчивому подходу, ориентированному в первую очередь на карьеру.

Существует ряд факторов, которые могут повысить устойчивость занятости: адекватное финансовое вознаграждение; соответствующие навыки; эффективные коммуникации, отношение и стремления, связанные с работой; удаленность поездок; доступность соответствующей инфраструктуры поддержки, такой как уход за детьми, местный транспорт и социальные сети; условия трудового договора, например, продолжительность рабочего дня; отношение работодателя; желанная работа, на которой работники оценены по достоинству и в соответствии с их знаниями и навыками, а также имеют возможность для самореализации.

В данном контексте ряд ученых признают важность участия работодателей в политике активизации устойчивой занятости, но также утверждают, что необходимо не только влиять на работодателей с точки зрения найма, стабильности работы (например, условий и вознаграждений), но и активно использовать механизмы, направленные на повышение возможностей человека найти работу и приспособляемости к рынку труда [10].

Макквайд и Линдсей значительно расширили концепцию возможностей трудоустройства, которая стала охватывать индивидуальные особенности и обстоятельства, так и более широкие внешние социальные, институциональные и экономические факторы. Их модель основывалась на целостном взгляде на безработицу, при этом они видели, что всеобъемлющая политика в области спроса и предложения должна проводиться в тандеме. Политика в области предложения основывалась на подходе, ориентированном в первую очередь на работу и человеческий капитал, для поддержки возможностей трудоустройства отдельных лиц. В литературе показано, что подходы, основанные на использовании человеческого капитала, обеспечивают более высокую производительность в долгосрочной перспективе, более эффективное сохранение рабочих мест и продвижение по службе, а также способствуют обсуждению более высокой заработной платы на рабочем месте и более высокой отдачи для экономики [11].

Вместе с тем, подход, основанный на человеческом капитале, базируется на вере в предложение "лучших" рабочих мест и стремлении к ним после индивидуального улучшения, а не на достижении более высокой заработной платы и условий на существующих рабочих местах. Эти рассуждения, наряду с акцентом на индивидуальную ответственность и гибкость, подчеркивают неолиберальный уклон в дискурсе о человеческом капитале.

Инициативы, ориентированные на принцип «работа прежде всего», как правило, также приводят к улучшению результативности в занятости. И некоторое время, когда наряду с рассуждениями о трудовой этике или зависимости, происходило давление на правительства стран с целью сокращения

расходов на пособия по безработице, данный подход превалировал в инициативах по активизации. Однако, принцип " работа прежде всего" использует санкции, а не доверие. Подходы, основанные на принципе "работа прежде всего", которые связывают причины безработицы со структурными факторами, были подвергнуты критике.

Подход Ванессы Фуэртес и других исследователей по развитию карьеры является междисциплинарным, который в значительной степени опирается на психологию, социологию и другие социальные науки. Точнее, они эту область представляют тремя направлениями, касающимися карьеры в организации, профессионального образования и консультирования, а также социально-политических перспектив. Ранние исследования о карьере в организации были сосредоточены на том, как взрослые работающие строили карьеру в среде крупных и стабильных работодателей. Впоследствии дискуссия переместилась на изучение того, как организации и отдельные лица могут и должны реагировать на радикальные изменения на рынках труда. В этих исследованиях основное внимание уделяется управленческим и профессиональным ролям; однако, безработным, низкооплачиваемым и маргинальным работникам уделяется мало внимания. В результате в ней редко затрагивались вопросы перехода от социального обеспечения к работе.

Второе направление включает профессиональное образование и консультационные вмешательства с акцентом на использование методов поддержки как молодежи, так и взрослых, основанных на различных психологических теориях [12]. Относится к организационным концепциям карьерного роста, где предлагаются механизмы поддержки процесса профессионального обучения групп учащихся школ, колледжей и университетов, которые входят на рынок труда. Но также может быть применена к работникам и лицам, ищущим работу в общественном секторе.

В последние годы особое внимание уделяется обучению навыкам управления карьерой, которые могут быть переданы другим людям [13]. Этот подход направлен на приобретение навыков, позволяющих совершать многократные переходы и ориентироваться на непредсказуемом рынке труда. Таким образом, некоторые разделы литературы по развитию карьеры изобилуют психологическими и образовательными подходами. Основное внимание уделяется развитию качеств личности, которые являются желательными для работодателей и адаптируются к условиям рынка труда. Однако эти подходы, как правило, игнорируют более широкие социально-экономические и контекстуальные факторы.

Социально-политический аспект делает упор на социальную справедливость и поддержку групп, находящихся в неблагоприятном положении. В них подчеркивается роль профориентации в повышении эффективности взаимодействия спроса и предложения на рынке труда, а также взаимодействия между системами образования и занятости в обществе. Это связывает развитие карьеры с политикой обучения на протяжении всей жизни, предлагая экономические возможности для профориентации, поскольку это может помочь государствам наращивать человеческий капитал среди своего населения и конкурировать на международном уровне в области навыков. Экономическое обоснование уравнивается социальным обоснованием равенства для мер по развитию карьеры, которые, как считается, играют важную роль в справедливом распределении жизненных шансов.

Распространен также подход, который фокусируется на возможностях человека. Одним из первых исследователей является А. Сен. Его подход к оценке возможностей, первоначально разработанный для оценки благосостояния, развития и справедливости человека, основан на свободе выбора людей в отношении того, что они могут делать, с учетом внешних факторов и личностные характеристики [14].

Многими учеными, как Денеулин, Дин, человек на рынке труда также рассматривается как независимый субъект, способный принимать решения на основе своего понимания "хорошей жизни". А. Сен утверждает, что равные затраты не приводят к равным результатам (занятости на рынке труда), поскольку функционирование определяется целым рядом факторов (социально-экономических, культурных или исторических, географических или климатических), которые являются возможностями для действий человека. Отдельные ученые концентрировали внимание на рассмотрении факторов, связанных с независимостью учреждений, расширением прав и возможностей, бедностью и благополучием.

О решающей роли государственной политики в содействии развитию потенциала человека, повышении эффективности и справедливости социальных институтов отмечают Дж. М. Бонвин и Н. Фарвак [15]. Подход, основанный на потенциале человека, имеет сходство с другими подходами, такими как теория потребностей человека, теория прав человека, и, хотя изначально использовался в экономике, впоследствии, стал применяться в политике профориентации и трудоустройства.

Значимость этого подхода к политике на рынке труда заключается в том, что инициативы по активизации расширяют возможности человека в сфере занятости и позволяют им выбирать свой образ жизни, а не быть объектом патернализма. Конечно, этим подходом признается то, что ограничение не может быть устранено полностью. Даже правительство страны, которое рассматривается как «государство возможностей», может не предоставлять "полную свободу выбора" соискателю работы, но все же расширяет внутренние возможности и позволяет выражать стремления соискателя работы с помощью цель - "реализация объединенных возможностей". Важными инструментами выступают меры информационной и организационной поддержки населения для продвижения их потенциала. В данном подходе важна экосистема политики преобразований, таких как количество и типы доступных рабочих мест или корпоративная социальная ответственность, что отличает его от теории человеческого капитала.

Таким образом, подход, ориентированный на карьеру, выходит за рамки концепции, ориентированной «работа прежде всего», и концепции человеческого капитала. Подход, ориентированный на карьерный рост, направлен на обеспечение стабильной занятости путем достижения такого статуса и траектории трудоустройства, которые человек имеет основания ценить и которые он хочет и способен выбрать. Подход, ориентированный на карьерный рост, основан на интеграции профориентации и подхода, основанного на возможностях, поддержанных политикой на рынке труда. Этот подход учитывает индивидуальные навыки и характеристики, мотивацию и отношение, гибкость и адаптивность. Наряду с этим, он подчеркивает взаимосвязь между социально-экономической средой и индивидуальными характеристиками и подчеркивает важность обеспечения профессиональной ориентации, информационной и организационной поддержки со стороны правительства, а также реализацию на практике принципов свободы и меритократии.

Практика "Карьера - прежде всего" должна предоставлять профессиональные знания и информацию о рынке труда и развитии карьеры, наряду с признанием, рассмотрением и стремлением изменить сдерживающие факторы окружающей среды. Другими словами, подход к трудоустройству, ориентированный на карьерный рост, должен предоставлять людям пространство и доступ к ресурсам, необходимым для реализации их потенциальных возможностей и право выбора в отношении работы, а также обязательства или «адаптивные предпочтения», которые представляют собой решения, принимаемые в условиях ограниченных возможностей.

Иногда развитие карьеры рассматривается в рамках политики профессионального образования и профессиональной подготовки или объединяется с ней, что вполне объяснимо ввиду их взаимосвязи. В отличие от этого, в литературе по развитию карьеры описывается широкий спектр подходов к оценке, консультированию и обучению, которые можно использовать при индивидуальном, групповом или онлайн-предоставлении услуг. Использование широкого спектра методов предполагает глубокую подготовку и опыт практиков. Эти подходы в основном игнорируются при имплементации и поставщики услуг, как правило, не слишком полагаются на профессионально подготовленный или квалифицированный персонал. Имеется позитивный опыт использования услуг профессиональных провайдеров в некоторых странах, включая Великобританию, где службы профориентации сыграли ключевую роль в предотвращении и устранении безработицы среди молодежи. Но их участие в повышении трудовой активности групп безработного взрослого населения было ограниченным. В странах, где профориентация осуществлялась государственными службами занятости, имели место проблемы [16]. Это связано с потенциальным конфликтом интересов между профессиональной этикой, недирективными, ориентированными на личность ценностями карьеры специалистов по развитию, и методами работы организаций по обеспечению занятости населения, которые регламентированы государственными целями трудоустройства или соблюдением правил социального обеспечения. Практика карьерного роста в таких организациях может быть поверхностной, что свидетельствует о том, что профориентация в рамках служб занятости ограничена директивными требованиями.

Для полноценного использования системы карьерного роста потребуется привлечение профессиональных специалистов и более глубокое внедрение ее принципов и практик в разработку и цели инициатив на рынке труда.

В Республике Казахстан на протяжении многих лет реализуются различные программы, такие как «Занятость-2020», Программа продуктивной занятости населения, программа «Серпін», Программа «Енбек». Но при мониторинге этих программ выявляется краткосрочный характер трудоустройства трудоспособного населения страны, низкая активность к участию в этих программах. Так, в 2019 году доля трудоустроенных выпускников, завершивших краткосрочное профессиональное обучение по

Программе «Енбек», составила всего 75,8%. Инструменты программы «Серпін» были не востребованы⁸.

В Программе «Повышения доходов населения до 2025 г.» предусмотрен целый комплекс мер по повышению занятости населения, особенно молодежи («Первое рабочее место», «Молодежная практика для выпускников» с увеличением продолжительности и размера субсидии;- «Контракт поколений»), для социально-уязвимых слоев населения, по профессиональной подготовке и по профессиональной ориентации молодежи.

Вместе с тем, сегодня в РК разработан цифровой путеводитель по профессиям в реализацию проекта «Атлас новых профессий и компетенций», введение в школах штатной единицы «педагог-профорientатор», а также краткосрочное онлайн обучение молодежи на Электронной бирже труда. Это хорошие современные инициативы.

Однако, эти все инструменты поддержки построены на старых принципах поддержки занятости населения и, чтобы не имели в результате краткосрочный характер занятости, требуют новых подходов к реализации. Это все свидетельствует о необходимости смены парадигмы в проведении политики занятости населения.

Внедрение принципов подходов, ориентированных на карьеру, может улучшить реализацию политики занятости. Для чего необходимо использовать комплексный подход, найти точки соприкосновения трех научных точек зрения: изучении рынка труда, развитии карьеры и подходе, основанном на возможностях. Вкупе они поддерживают долгосрочную занятость, предлагая реальные возможности не только войти на рынок труда, но и закрепиться на нем, реализуя свой потенциал. Необходима внедрение следующих направлений поддержки населения:

- поддержки, позволяющей людям определить, что для них важно (возможно проведением социальных опросов), и информационно-организационной консультацией как внедрять свои ценности в образ жизни, хотя и в рамках социальных ограничений;
- поддержки, позволяющая отдельным лицам определить доступные им ресурсы, развить эти ресурсы и превратить их в достойный образ жизни;
- услуги, предоставляемые профессиональным персоналом с уровнем подготовки и квалификации, соответствующим использованию методов оценки карьерного роста, консультирования и обучения;
- повышение квалификации персонала, способствующее развитию отношений с пользователями услуг, основанных на уважении к личной независимости и ценностям;
- механизмы финансирования услуг, способствующие вышеуказанному (например, стабильные профессиональные услуги, долгосрочный характер и ценности для пользователей услуг). • -
- создание социальной инфраструктуры поддержки, чтобы содействовать доступу населения к обучению, уходу за больными и другими зависимыми членами семьи, а также заместить другие жизненные роли людей, выходящих на рынок труда.

Список литературы:

1. Vanesa Fuertes, Ronald McQuaid, Peter J. Robertson. Career-first: an approach to sustainable labour market integration //www.researchgate.net/publication/348693756_Career-first_an_approach_to_sustainable_labour_market_integration
2. Cantillon, B. (2011). The paradox of the social investment state: Growth, employment and poverty in the Lisbon era. *Journal of European Social Policy*, 21(5), 432–449. <https://doi.org/10.1177/0958928711418856>.
3. Van Berkel, R., & Borghi, V. (2007). New modes of governance in activation policies. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 27(7/8), 277–286. <https://doi.org/10.1108/01443330710773854>.
4. Lindsay, C. (2014). Work first versus human capital development in employability programs. In U. C. Klehe & E. van Hoof (Eds.), *Oxford handbook of job loss and job search* (pp. 561–574). Oxford University Press.
5. Bivand, P, Brooke, B., Jenkins, S. & Simmonds, D. (2006). Evaluation of the StepUp Pilot: Final Report, Research report 337. Department for Work and Pensions.

⁸ Доклад Министра труда и социальной защиты населения РК.

6. Daguerre, A. (2007). Active labour market policies and welfare reform: Europe and the US in comparative perspective. Palgrave Macmillan.
7. Shildrick, T., & MacDonald, R. (2012). Poverty and insecurity: Life in low-pay, no-pay Britain. Policy Press.
8. National Audit Office. (2007). Sustainable employment: supporting people to stay in work and advance. The Stationery Office.
9. McQuaid, R., & Fuertes, V. (2014). Sustainable integration of the long term unemployed: From Work First to Career First. In C. Larsen, et al. (Eds.), Sustainable economy and sustainable employment (pp. 359–373). Rainer Hampp Verlag.
10. Ingold, J., & Stuart, M. (2015). The demand-side of active labour market policies: A regional study of employer engagement in the work programme. *Journal of Social Policy*, 44(3), 443–462. <https://doi.org/10.1017/S0047279414000890>.
11. Card, D., Kluge, J., & Weber, A. (2010). Active labour market policy evaluations: A meta-analysis. *The Economic Journal*, 120(548), F452–F477. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2010.02387.x>.
12. Arthur, N., Neault, R., & McMahon, M. (2019). Career theories and models at work: Ideas for practice. CERIC.
13. Hooley, T., Sultana, R., & Thomsen, R. (2017). The neoliberal challenge to career guidance: Mobilising research, policy and practice around social justice. In T. Hooley, R. Sultana, & R. Thomsen (Eds.), *Career guidance for social justice: Contesting neoliberalism* (pp. 1–28). Routledge.
14. Sen, A. (1985b). Well-being, agency and freedom: The Dewey lectures 1984. *The Journal of Philosophy*, 82(4), 169–221. <https://doi.org/10.2307/2026184>.
15. Bonvin, J. M., & Farvaque, N. (2005). What informational basis for assessing job-seekers?: Capabilities vs. preferences. *Review of Social Economy*, 63(2), 269–289. <https://doi.org/10.1080/0034676500130614>.
16. Watts, A. G., & Sultana, R. (2004). Career guidance policies in 37 countries: Contrasts and common themes. *International Journal for Vocational and Educational Guidance*, 4(2–3), 105–122. <https://doi.org/10.1007/s10775-005-1025-y>.

МРНТИ: 06.61, 06.41, 12.01, 12.41

Ф.Г. Альжанова, Ф.М. Днишев, Г.Ж. Алибекова
Институт экономики Комитета науки Министерства науки и высшего образования,
Республика Казахстан, г. Алматы, alzhanova.farida@ieconom.kz

НАУЧНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ КАЗАХСТАНА: ПРОСТРАНСТВЕННЫЕ ДИСБАЛАНСЫ И ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ВЫЗОВЫ.

В современных исследованиях прочно укоренился пространственный подход к изучению разнообразных процессов, которые получают разное измерение в зависимости от объекта исследования, в виде, например, экономического, социального, информационного, культурного, научно-технологического пространства и т.д. Содержательный анализ потенциала с позиций пространственного подхода особенно важен для Казахстана, где, во-первых, имеет место значительная неравномерность территориального распределения научных ресурсов, во-вторых, наука еще слабо вовлечена в индустриально-технологические процессы внутри страны и слабо влияет на индустриальное пространство, в-третьих, далеко не интегрирована в глобальное научно-технологическое пространство. Цель статьи – выявить тенденции пространственной динамики научного потенциала Казахстана и вызовы для научно-технологической политики, обусловленные пространственными дисбалансами. Гипотеза исследования состоит в том, что поляризация научного пространства имеет негативное влияние на качество научного пространства Казахстана.

При исследовании научно-технологического пространства целесообразно обратиться к пионерной работе Ф.Перру [1], который выделил два типа пространств: экономическое и геоэкономическое. Геоэкономическое пространство или, как он его характеризовал, «банальное» пространство содержит «объекты и субъекты (материальные ресурсы и люди)». Экономические отношения, существующие между экономическими элементами, определяют экономическое пространство. Ф.Перру рассматривает три типа экономического пространства: «экономическое пространство,