

MPHTI 06.73.02

DOI: <https://doi.org/10.55871/2072-9847-2023-61-4-194-205>

**Акмолдина Б.Н.\***

к.э.н.

ТОО «Центр исследований, анализа и  
оценки эффективности»

г. Астана, Казахстан

E-mail: [umarken@mail.ru](mailto:umarken@mail.ru)

**Турсынбаева Н.Е.**

заведующий сектором  
научных исследований

ТОО «Центр исследований, анализа и  
оценки эффективности»

г. Астана, Казахстан

E-mail: [tursynbayeva@mail.ru](mailto:tursynbayeva@mail.ru)

**Темирбаев Б.Х.**

заместитель директора центра  
АО «Институт экономических  
исследований»

г. Астана, Казахстан

E-mail: [temir\\_adam@bk.ru](mailto:temir_adam@bk.ru)

ORCID: 0000-0003-0729-8447

## МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ И АУДИТУ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ И РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ КАЗАХСТАНА

**Аннотация:** В статье рассматриваются методологические подходы к оценке и аудиту эффективности государственного регулирования рынка труда и политики занятости, а также проблемы измерения эффективности предпринимаемых государством мер в данной сфере через призму внешнего аудита эффективности.

Пандемия 2020 года существенно ускорила экономические процессы преобразования, в результате которых цифровизация сфер общественной жизни, новые форматы работы, концепция «обучение в течение всей жизни» встроились в современный рынок труда. «Черные лебеди» также сыграли свою негативную роль на рынке труда: так, тренд на монополизацию в ряде отраслей в структуре ВВП привел к росту доли чистой прибыли корпоративного сектора преимущественно за счет сырьевых отраслей и снижению доли оплаты труда; наблюдается заметное отставание производительности труда от реального роста доходов населения, что привело к росту доли социальных трансфертов в структуре доходов населения и усилению фискальных государственных бюджета. Эти тенденции никак не способствуют заявленным стратегическим целям роста социального благополучия и сокращения непродуктивной занятости.

Ввиду накопленных и новых проблем устойчивости и адаптивности рынка труда требуются новые меры государственной политики занятости. В настоящее время государственная политика требует совершенствования механизмов регулирования занятости с учетом современных требований. Необходимо активное регулирование взаимодействия государственных органов и объектов рыночного хозяйства. Вместе с тем государственная политика на рынке труда влияет на социально-экономические преобразования занятого населения, т.к. рост безработицы, явной и скрытой, является одним из наиболее значимых факторов развития экономики и социальной нестабильности общества.

В связи с этим возникает необходимость в ревизии, анализе и поиске новых методологических подходов к рынку труда. В данной статье приводится анализ современного аналитического инструментария (в соответствии с методологией Международной организации труда), а также рассматривается возможность проектирования сводного показателя эффективности политики занятости на основе экономико-математического моделирования.

**Ключевые слова:** рынок труда, государственная политика занятости, безработица, зарубежный опыт, стимулирование занятости, адаптивность и устойчивость рынка труда, эластичность профессии.

## ■ Введение

В своем Послании народу Казахстана 2023 года «Экономический курс Справедливого Казахстана» Президент К.К. Токаев отмечает необходимость всестороннего развития рынка труда и ставит задачу перед Правительством принять Комплексный план в сфере политики занятости до 2030 года, что подчеркивает чрезвычайную актуальность темы исследования. «В структуре национального богатства Казахстана наибольшую долю сегодня занимает человеческий капитал – 42%, этот показатель ниже среднемирового значения на 20%. Учитывая ожидаемое влияние снижения цен на нефть на доходы, занятость и торговлю важными целями новой экономической политики становятся диверсификация экономики и создание рабочих мест в сельской местности» [1].

В то же время соседние страны объявляют в качестве важнейшего ориентира для отечественных компаний и власти при выработке мер экономической и социальной политики переход к «экономике высоких заработных плат в горизонте текущего десятилетия». При этом «чтобы использовать высококвалифицированный труд, его нужно оплачивать. Только там, где труд достойно оплачивается, будут работать профессиональные квалифицированные кадры, будет производиться действительно качественная продукция, будет расти спрос и меняться его структура. Точка зрения о том, что высокая стоимость трудовых ресурсов снижает глобальную конкурентоспособность страны, устарела; добиваться качественной работы невозможно, используя низкоквалифицированный труд» [2].

Пандемия 2020 года стала катализатором ускоренных экономических преобразований: цифровизация экономики, новые форматы работы, концепция «обучение в течение всей жизни» стали новой реальностью. Чтобы адаптироваться под происходящие изменения важно понимать существующие национальные вызовы, глобальные тренды и как они повлияют на экономику, рынок труда и граждан. В результате монополизации рынков в структуре ВВП произошел рост доли чистой прибыли корпоративного сектора преимущественно за счет сырьевых отраслей с 45% до 51% и снижение доли оплаты труда с 34% до 31% [3].

Стратегические аналитики отмечают, что «за последние 15 лет накопленный рост производительности труда отстает от реального роста доходов населения на 62 процентных пункта, рост доходов обеспечивался преимущественно увеличением социальных трансфертов. Усилились фискальные дисбалансы, усугубляемые снижением доли производительных затрат в структуре госбюджета» [4].

Исследователи сходятся во мнении, что актуальной проблемой рынка труда Казахстана является наличие неформальной занятости и самозанятого населения, когда работники не защищены ни трудовыми контрактами, ни социальными гарантиями. Наиболее высокий уровень самозанятости (доля численности самостоятельно занятого населения от общей численности занятого населения) наблюдается в регионах с преимущественно сельскохозяйственной специализацией. Высокий уровень самозанятости отражает проблемы рынков труда средне- и слаборазвитых регионов республики и маскирует скрытую безработицу, преимущественно сельского населения.

В связи с этим, государство должно совершенствовать прогностическую функцию и выявить тенденции на рынке труда для принятия адекватных мер государственного регулирования в целях содействия достойной работе для всех с учетом повышения производительной занятости, реализации возможности обучения на протяжении всей жизни и обеспечения всеохватного качественного образования. Для этого были повсеместно приняты как международные стратегические документы, так и на национальном уровне.

В процессе исследования отмечено, что созданная системы прогнозирования потребностей национальной экономики в трудовых ресурсах не способствует качественному изменению рынка труда, по-прежнему специалистами в данной сфере констатируется перенасыщение юристами, экономистами при острой нехватке технических специалистов, педагогов.

Данные аудита программ занятости также свидетельствуют о системной проблеме эффективного взаимодействия органов, уполномоченных на государственное регулирование и развитие рынка труда. В целом отмечается несбалансированность рынок труда и сохраняющуюся слабую конкурентоспособность трудовых ресурсов. Источников данной ситуации принято считать недостаточный уровень системы казахстанского образования по данным результатов оценки международных рейтингов.

Цель исследования заключается в определении подходов к оценке эффективности государственной политики в сфере рынка труда, и разработка предложений в области совершенствования государственной политики по обеспечению устойчивости и адаптивности рынка труда в современных условиях социально-экономического развития страны.

## ■ Обзор литературы

В качестве источников информации для обзора методологических подходов были использованы аналитические и методологические публикации экспертов различных международных организаций, таких как Международной организации труда (МОТ), Международной организации миграции (МОМ), ЮНЕСКО (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization), институтов развития, таких как Азиатский банк развития (АБР), Всемирный банк (ВБ), Международный валютный фонд (МВФ).

Изучение опыта стран при проведении аудита эффективности мер государственной политики в сфере рынка труда основывается на методических материалах Международной организации высших органов аудита (ИНТОСАИ, англ. INTOSAI), на материалах аудиторских отчетов высших органов аудита отдельных стран, которые проводили соответствующие тематические аудиты.

Также были изучены труды казахстанских ученых, которые сосредоточили внимание на вопросах государственного регулирования рынка труда и занятости населения: Р.А. Байжолова, Б.А. Мукашева, Л.О. Демушкина, К.С. Мустафаева, З.Т. Досанова, Р.Р. Тикжанова, М.С. Букаева, Г.С.Кармыс.

## ■ Материалы и методы

Основой для анализа данных послужили следующие источники: нормативные правовые акты по государственному регулированию правоотношений в сфере трудовых отношений и занятости населения. База включает законы, постановления, и другие документы, которые регулируют трудовые отношения и политику занятости в стране; стратегические программные документы Республики Казахстан, раскрывающие основные механизмы реализации государственной политики в области цифровизации, образования и содействия занятости. Эти документы содержат цели и приоритеты в сфере трудовых отношений и занятости; официальные данные Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан (МТЦЗН РК), включая в себя статистику о безработных, занятости, и другие показатели в сфере труда и занятости; материалы с сайтов международных организаций и международных рейтинговых агентств для предоставления международной перспективы на рынке труда в Казахстане и сравнительные данные; публикации с сайтов казахстанских исследовательских структур (аналитические отчеты, исследования и экспертные мнения по вопросам занятости и трудовых отношений в стране). Объединение этих источников информации позволяет исследователям получить всесторонний обзор состояния рынка труда и политики занятости в Казахстане и провести более глубокий анализ с учетом различных аспектов и данных из разных источников.

Методы исследования: систематический подход (теоретический синтез), описательные методы - сопоставления и обобщения, ретроспективный анализ, структурный анализ.

Объектом исследования является форма и сфера регулирующего воздействия государства на социально-экономические процессы в сфере рынка труда.

## ■ Результаты и обсуждения

Существующие разногласия в научном мире относительно того, является ли рынок труда экономической или социальной категорией, отражает действительное состояние дел в области исследования рынка труда. Вопрос о том, как классифицировать рынок труда, вызывает дебаты среди экономистов, социологов и других специалистов. [5].

С одной стороны, рынок труда рассматривается как экономическая категория, потому что он включает в себя механизмы спроса и предложения на рабочую силу, определение зарплат и условий труда, а также важный фактор в экономическом развитии страны. Экономисты анализируют рынок труда с точки зрения эффективности, производительности и экономического роста.

С другой стороны, рынок труда также рассматривается как социальная категория, так как он связан с множеством социальных вопросов, таких как равенство, справедливость, бедность и социальное неравенство.

Таким образом, рынок труда можно рассматривать как комплексное явление, которое включает и экономические, и социальные аспекты. Важно понимать, что обе точки зрения имеют свою ценность и могут быть полезными для анализа и разработки политики в сфере занятости и труда.

Рынок труда в Республике Казахстан можно охарактеризовать в общих чертах следующим образом: в настоящее время стабильно действует правовое обеспечение социально-экономических отношений между работодателями и наемными работниками, сформированы и функционируют государственные и негосударственные институты, регулирующие сферу трудовых отношений, развиваются как стандартные, традиционные формы занятости населения, так и нестандартная занятость.

Сформировавшаяся модель рынка труда в Казахстане с уклоном на активное участие государства в его регулировании является типичной для многих стран, особенно с учетом того, что Казахстан, как и многие другие государства, стремится обеспечить устойчивость и адаптивность своего рынка труда в условиях изменяющейся экономической среды. Важно обеспечить согласованность между уполномоченными органами и единым оператором нефинансовой поддержки. В настоящее время в Казахстане уровень безработицы низкий и этот показатель слабо реагирует на циклические колебания темпов экономического роста. Это связано с тем, что существует «амортизатор» в виде слоя самостоятельно занятого населения, часть которого занята в неформальном секторе экономики. Часть из них охвачена непродуктивной занятостью: имеет низкие доходы, которых едва хватает на обеспечение первостепенных нужд семьи, сезонную занятость, нестабильную заработную плату. Хотя идет постепенное снижение доли самостоятельно занятого населения, но в региональном разрезе есть регионы, где их доля очень высокая (регионы Северного и Южного Казахстана). Поэтому в политике содействия занятости в Казахстане нужно делать акценты на снижение доли непродуктивно занятых.

В Казахстане проводятся реформы системы профессионально-технического и высшего образования, которые ориентированы на укрепление связи с практикой, на соответствие качества образования современным требованиям потенциальных работодателей. Также отмечается повышение роли малого и среднего бизнеса в обеспечении продуктивной занятости населения в Казахстане, даже при сохранении ограничений институционального характера (в том числе коррупционные явления, сложность разрешительных процедур, сложность процедур таможенного оформления) и инфраструктурные ограничения.

Следует отметить, что действует несколько программ по государственной поддержке деятельности МСП в Казахстане, которые направлены на решение проблем вывода предпринимательской деятельности из неформального сектора, снижения стоимости затрат на рабочую силу и создание стимулов для формализации найма работников.

В современном Казахстане возрастает роль государственных инвестиций для обеспечения экономического роста и создания новых рабочих мест. Политика должна быть нацелена на преодоление «ловушек бедности», когда низкие доходы домохозяйств обуславливают низкие инвестиции в человеческий капитал (особенно в образование), а в свою очередь недостаточность инвестиций ведет к воспроизводству низких доходов. На создание рабочих мест и развитие масштабной занятости, устранение дисбалансов в трудовых доходах, развитие производственных навыков граждан, повышение заработной платы бюджетным работникам, развитие науки и инновационных технологий направлена Программа повышения доходов населения.

В настоящее время для получения востребованных на рынке труда профессиональных навыков и квалификаций, развития предпринимательства и создания условий для открытия собственного дела реализуется «Национальный проект по развитию предпринимательства на 2021-2025 годы».

Карантинные ограничения во время пандемии 2020 года стимулировали интерес исследователей к категориям адаптивной модели и устойчивости рынка труда. Адаптивность (от лат. «adapto» – «приспосаблию») – тенденция функционирования системы, определяющаяся соответствием между её целями и достигаемыми в процессе деятельности результатами; способность системы приспосабливаться к изменяющимся условиям окружающей среды. Адаптивность выражается в согласовании целей и результатов. По сути, технологический прогресс выступает одним из важнейших факторов развития сферы занятости, спроса и предложения труда и профессиональной структуры рабочей силы. Адаптивность стала также определяющим фактором по причине законодательного установления фиксированного минимального размера оплаты труда без учета конъюнктурных изменений на рынке труда, что приводило к негативным явлениям, включая неформальную и двойную занятость, утечку человеческого капитала за границу, низкую деловую активность.

Под устойчивым развитием рынка труда следует понимать стабильное развитие социально-трудовых отношений, обеспечивающее востребованность трудового потенциала в целях достижения долгосрочного роста эффективности экономики, повышения качества и уровня жизни трудоспособного населения.

Инструментарий для анализа адаптивности и устойчивости рынка труда по методологии Международной Организации Труда в соответствии с аспектами занятости можно систематизировать следующим образом:

**Таблица 1.** Инструментарий для анализа рынка труда (методология МОТ)

Аспекты занятости	Инструментарий для анализа рынка труда
Заработная плата/доход от предпринимательской деятельности: потребление, цены, инфляция	Показатели, сбор данных, периодические доклады (статистические бюро, МОТ, ООН, региональные органы)
Производимая продукция: способствует росту ВВП	Анализ последних данных и тенденций (научно-исследовательские учреждения, университеты, центральные банки, министерство труда)
Социальный статус и социальная интеграция: основа социальной и политической стабильности	Цели и меры политического характера, определяемые комитетами, трехсторонними органами, парламентами, правительством; рассмотрение обзоров политики для корректировки мер
<i>Источник: на основании [6]</i>	

При этом следует отметить, что МОТ разделяет политику государства в сфере занятости и в сфере рынка труда. Так, анализ политики в сфере занятости предполагает аналитические манипуляции с показателями по таким стратам как: молодежь в возрастных группах 15-19, 20-24 лет, женщины всех возрастов, работники старшего возраста (55+), проблемные регионы, низкоквалифицированные работники, трудовые мигранты, лица с ограниченными возможностями. В то же время, исследование политики на рынке труда предусматривает анализ таких категорий, как заработная плата (в том числе уровня минимальной заработной платы), ведение коллективных переговоров, продолжительность рабочего времени, безопасность и гигиена труда, нормы, регулирующие рынок труда (правила найма и увольнения) и гарантии занятости, пособия по безработице, посредничество в сфере занятости, справедливый найм и недопущение дискриминации.

В рамках исследования были проанализированы законодательство и документы системы государственного планирования на предмет нацеленности на системные изменения в сфере рынка труда и эффективное обеспечение надлежащей поддержки определенным целевым группам (учитываются ли реальные потребности всех заинтересованных сторон), а также как оценивается функционирование существующих систем управления, мониторинга и контроля со стороны Министерства труда и социальной защиты населения. Отдельное внимание уделялось анализу систем государственной поддержки в виде субсидирования на предмет дублирования функций. Также был изучены материалы аудита европейских государств и США в сфере занятости.

В результате были получены следующие выводы.

Аудит рынка труда, как правило, сопряжен с аудитом системы образования (насколько подготовка квалифицированных кадров соответствует потребностям современной и индустриальной экономики). В процессе аудита рекомендуется уделить особое внимание системе планирования/предложения услуг труда на основе прогнозирования эластичности спроса, которая способствует результативному контролю государственных программ и мер на рынке труда. Международный опыт аудита показывает, что недостатки в системах управленческой информации по планированию/прогнозированию спроса и предложения на рынке труда приводят к частичному несоответствию мер и неэффективным расходам бюджета в будущем.

В этой связи анализ рынка труда следует проводить в нетрадиционном ракурсе, в частности рекомендуется адаптировать опыт Германии в инструментах прогнозирования/планирования рынка труда. Прогноз спроса на рынке труда данной страны вплоть до 2025 года составлен для 59 отраслей промышленности и 54 сфер профессиональной деятельности. Моделирование предложения труда позволило немецким аудиторам рассчитать долю работающих в тех сферах профдеятельности, где они получили первоначальную подготовку, а также долю тех, кто перешел в другие сферы (в силу профессиональной гибкости). Данная матрица профессиональной гибкости в макро масштабе отражает степень адаптивности и устойчивости рынка труда, демонстрируя определенные модели поведения на рынке труда типы перехода из одной профессии в другую.

**Таблица 2.** Проект Аналитической матрицы профессиональной гибкости (ФРГ)

Номер/код Основной сферы профессиональ- ной деятельности	Доля выпускников учреждений профессионального образования, занятого в основных сферах профдеятельности			
	Добыча сырья	Переработка, об- работка и ремонт	Торговля и сбыт	Логистика, транс- порт и безопас- ность
Добыча сырья	49,5	8,6	3,0	12,8
Переработка, обра- ботка и ремонт	1,9	46,3	7,8	15,6

Номер/код Основной сферы профессиональ- ной деятельности	Доля выпускников учреждений профессионального образования, занятого в основных сферах профдеятельности			
	Добыча сырья	Переработка, об- работка и ремонт	Торговля и сбыт	Логистика, транс- порт и безопас- ность
Торговля и сбыт	1,3	14,0	44,3	11,9
Логистика, транс- порт и безопас- ность	1,1	6,1	2,0	65,3

*Источник: на основании [7]*

Из данных матрицы можно сделать вывод, какой процент выпускников в итоге работает в той сфере профессиональной деятельности, где они получили подготовку. Эти сведения в значительной мере помогают рассчитать объем приема и выпуска в каждой из основных сфер профессиональной деятельности, что позволяет сдерживать или сокращать несоответствие между спросом и предложением труда.

Информация о таких сферах эластичности профессии позволит аудиторам давать обоснованные рекомендации по пересмотру профессиональной структуры имеющегося предложения труда и избежать чрезмерного выпуска учащихся определенного профиля, так как эти выпускники могут с высокой долей вероятности перейти на другую работу (сменить профессию). Модели эластичности профессий могут быть разными в зависимости от содержания квалификаций и функциональных требований на тех или иных рынках труда.

Кроме этого важно учесть, что необходимо проанализировать управление ведущими талантами, получившими зарубежное образование; например, когда выпускники возвращаются из-за рубежа, в Сингапуре проводится целенаправленная политика по управлению этими талантами внутри страны, чтобы более полно использовать их потенциал для развития страны. [8]

Изученный опыт аудиторов Дании показывает важность ведения учета в разрезе инструментов государственной политики в сфере труда, целевой охват по получателям, регионам; анализа доступности программ занятости; вопросов измерения эффективности инструментов политики; анализа причин длительной безработицы среди возрастных людей; анализа эффективности инструментов политики по реинтеграции возрастных безработных [9].

В процессе аудита рекомендуется использовать следующие методы (помимо традиционных) по сбору информации: проведение консультации с экспертным сообществом по анализу качества данных центров занятости. В аудите необходимо широко использовать метод интервью с соответствующими ответственными представителями властей, с отдельными лицами-реципиентами бюджетных денег и услуг в рамках мер по трудоустройству.

Список интервьюируемых следует определить на этапе планирования, с подготовкой памятки по проведению интервью и примерами вопросов для глубинного интервью (от простых вопросов к сложным). В список следует включить официальных лиц МТСЗН, НПП «Атамекен», экспертов в сфере рынка труда, официальными лицами вузов/колледжей, Центров (служб) занятости населения, биржи труда, КГУ «Центр занятости населения» акимата. Также рекомендуется проведение опросов с региональными менеджерами (руководителями служб), инструкторами по работе и консультантами по трудоустройству, чтобы понять, как они помогают заявителям устроиться на работу и с какими проблемами они сталкиваются при этом.

По примеру опыта США рекомендуется использовать точечный подход к проблемам конкретных групп людей. Так, в фокусе их внимания могут быть пожилые безработные; малооплачиваемые работники из сферы услуг; временные и самозанятые работники; работники, которые могут потерять работу в результате автоматизации их рабочего места;

эффективность инноваций, которые оказывают влияние на рынок труда; проблемы гендерного, расового, регионального, возрастного неравенства [10]. При этом активно можно использовать не только информацию МТСЗН и статданные, но и проводить количественные мини – исследования, в частности опросы репрезентативной на национальном уровне выборки работодателей-участников программ занятости, проведение круглых столов, конференций, обзвоны, регрессионный анализ. Особое внимание при проведении аудита следует уделить вопросам трудоустройства людей с ограниченными возможностями, с разработкой и применением системы оценки для измерения эффективности государственных программ и анализом рисков.

При проведении аудита рекомендуется использовать развернутый анализ-схему воздействия уполномоченного органа на рынок труда, иными словами идентифицировать социально-экономический эффект предпринимаемых усилий на благосостояние граждан (опыт Нидерландов). Аудиту также следует подвергнуть результаты всех реализованных инициатив в области рынка труда за последние 10-15 лет, их своевременности и долгосрочной эффективности, с анализом процедур их принятия, степени охвата целевой группы. Акцент при этом следует сделать на оценке воздействия, эффективности, действенности, экономичности и функциональности различных частей системы рынка труда и взаимодействий между ними (со стороны спроса (работодатели) и предложения (занятые) рынка труда) [11].

Учитывая, что ситуация на рынке труда детерминирует с общей макроэкономическими тенденциями, при проведении аудита эффективности мер государственной политики по обеспечению занятости следует включать макроэкономический блок с анализом налоговых поступлений (региональный и отраслевой разрез), показателями демографии, миграции и др. для получения полноценной картины, выявления истинных причинно-следственных связей и возможностей прогнозирования возможных исходов применения мер государственной поддержки (опыт Германии) [12].

В процессе аудита европейские аудиторы прибегают к моделированию и использованию количественных показателей, ориентированных на качество, например «Доля устойчивых трудоустройств по категориям работников», «Доля устойчивых трудоустройств безработных со стажем работы более шести месяцев по категориям работодателей», «Доля успешно заполненных вакансий среди работников малого и среднего бизнеса» и др., которые в дальнейшем объединяются в общий показатели и служат основой для оценки эффективности деятельности (опыт Германии). Также в анализ следует включить проблему выявления и прогнозирования дефицита и избытка квалифицированной рабочей силы. Так, дефицит (и избыток) кадров является результатом взаимодействия спроса и предложения и может быть выявлен и спрогнозирован посредством мониторинга ряда показателей рынка труда (вакансии соответствующего профиля; рост совокупной занятости квалифицированных кадров в данной профессиональной сфере). По результатам данного анализа аудиторы могут сделать вывод об уровне безработицы среди соискателей рабочих мест данного профиля.

В целом, в процессе аудита государственной политики занятости рекомендуется охватить вопросы по разработке и внедрению политики планирования трудовых ресурсов; развитию системы обучения в течение всей жизни в целях повышения адаптации граждан к меняющимся условиям на рынке труда и увеличения возможностей для трудоустройства в течение всей жизни; проблеме сокращения количества высококвалифицированных специалистов и восполнение этого дефицита за счет привлечения из-за рубежа; изменению условий и качества условий труда.

Для оценки эффективности предпринимаемых финансовых и нефинансовых мер государственной политики регулирования рынка труда рекомендуется применение композитных или сводных индикаторов.

Композитные индикаторы (далее - CI), позволяющие сравнивать показатели стран, все чаще признаются полезным инструментом анализа политики и коммуникации с общественностью. Число CI, существующих во всем мире, растет из года в год. Такие составные

индикаторы обеспечивают простое сравнение стран, которое можно использовать для иллюстрации сложных социальных проблем в самых разных областях, в том числе государственной политике в области рынка труда, окружающей среды, экономики, общества или технологического развития [13].

Исследователями признается тот факт, что политикам проще интерпретировать отдельные показатели (уровень безработицы, количество продуктивно занятых), чем выявлять общие тенденции для многих отдельных показателей. В связи с этим показатели могут посылать ошибочные политические сигналы, если они плохо построены или неверно истолкованы. Их результаты «общей картины» могут побудить пользователей (особенно политиков) сделать упрощенные аналитические или политические выводы. Фактически, комплексные показатели следует рассматривать как средство инициирования дискуссии и стимулирования общественного интереса. Их актуальность следует оценивать по отношению к группам населения, на которые влияет сводный индекс.

В общих чертах, сводный (композитный) индикатор – это количественная или качественная мера, полученная на основе ряда наблюдаемых фактов, которые могут выявить относительное положение (например, страны) в данной области. При оценке через регулярные промежутки времени показатель может указать направление изменений в различных единицах измерения и во времени. В контексте политического, индикаторы полезны для выявления тенденций и привлечения внимания к конкретным проблемам. Они также могут быть полезны при определении приоритетов политики, а также при сравнительном анализе или мониторинге эффективности.

Сводный индикатор формируется, когда отдельные индикаторы объединяются в единый индекс на основе базовой модели. В идеале составной показатель должен измерять многомерные концепции, которые не могут быть отражены одним показателем, например, устойчивость рынка труда.

Для расчета сводного индикатора эффективности рынка труда в данном исследовании были отобраны следующие показатели:

- P1 - Уровень безработицы, в %;
- P2- Уровень молодежной безработицы, % (в возрасте 15-28 лет);
- P3 - Доля неформальной занятости, %;
- P4 - Доля населения без высшего и специального образования, %;
- P5 - Доля непродуктивно занятых, %;
- P6 - Уровень долгосрочной безработицы, %;
- P7 - Доля занятых в неблагоприятных условиях труда, %;
- P8 - Доля занятого населения, чья работа (занятие) расположена вне места проживания, %;
- P9 - Индекс производительности труда, %.

МОТ, помимо указанных показателей, предлагает к анализу дополнительный перечень индикаторов:

– уровень участия в составе рабочей силы: Доля населения трудоспособного возраста (ДТН), пребывающая в составе рабочей силы (РС):  $(РС/ДТН*100)$

– коэффициент демографической нагрузки: Число детей и лиц пожилого возраста, которых должен обеспечивать каждый человек трудоспособного возраста (лица в возрасте до 15 лет + 65 лет и старше) /лица в возрасте 15-64).

– коэффициент трудовой нагрузки: Число неактивных лиц, которых должен обеспечивать каждый участник рабочей силы (неактивные/РС).

Сводный индикатор рассчитывается как сумма произведений взвешенных стандартизированных показателей согласно формуле 1.

$$I = \sum_{i=1}^n X_i W_i \quad (1)$$

где:

$I$  – сводный индикатор эффективности рынка труда;

$X_i$  – нормализованный показатель  $i$ , рассчитываемый по формуле  $\frac{X_i - X_{min}}{X_{max} - X_{min}}$ ;

$n$  – количество показателей.

Полученный сводный индикатор комплексно характеризует результат проводимой политики на соответствующем уровне.

Интерпретировать данный индикатор следует так: чем больше его значение, тем выше эффективность государственной политики в устойчивости и адаптивности рынка труда.

При расчете данного индикатора используется метод главных компонент, факторный анализ и анализ оболочки данных. Указанные методы нашли широкое применение для оценки эффективности государственной политики в различных сферах, в том числе и на рынке труда.

### ■ Заключение

На основе систематизации опыта аудитов государственной политики в области рынка труда европейских стран был сформулирован пул рекомендаций по совершенствованию политики занятости у нас в стране. Так, немецкая практика аудита рынка труда, как правило, сопряжена с аудитом системы образования (насколько подготовка квалифицированных кадров соответствует потребностям современной и индустриальной экономики). В процессе аудита рекомендуется уделить особое внимание системе планирования/предложения услуг труда на основе прогнозирования эластичности спроса, которая способствует результативному контролю государственных программ и мер на рынке труда.

В международном опыте аудита выявлено, что недостатки в управлении информацией о спросе и предложении на рынке труда могут привести к несоответствию мер и неэффективному использованию бюджета в будущем. Улучшение этих систем позволяет более точно определять потребности и предложение труда в различных профессиональных областях, что помогает сглаживать различия между спросом и предложением на рынке труда. Помимо этого, важно анализировать воздействие государственных мер на рынок труда для выявления их социально-экономического влияния на жизнь граждан.

Аудит также должен оценить результаты последних инициатив на рынке труда, их эффективность и долгосрочное воздействие, а также изучить процедуры их принятия и охват целевой аудитории. Основной акцент делается на оценке эффективности различных частей системы рынка труда и их взаимодействия между собой, учитывая потребности работодателей и работников.

Кроме того, для оценки эффективности государственной политики в области рынка труда предлагается использовать композитный индикатор, который рассчитывается на основе взвешенных стандартизированных показателей.

### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ:

1. Послание Главы государства Касым-Жомарта Токаева народу Казахстана «Экономический курс Справедливого Казахстана». Электронный ресурс – URL: <https://www.akorda.kz/ru/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-ekonomicheskij-kurs-spravedlivogo-kazahstana-18588>
2. Президент России Владимир Путин на расширенном заседании президиума Госсовета, посвященном рынку труда. Электронный ресурс – URL: <https://rg.ru/2023/09/21/putin-nazval-uroven-zarplat-vazhnejshim-orientirom-dlia-biznesa-i-vlasti.html>
3. АСПиР назвал основные вызовы и возможности для развития экономики Казахстана // Служба центральных коммуникаций при Президенте РК. Электронный ресурс – URL: <https://ortcom.kz/ru/novosti/1652443309>
4. АСПиР назвал основные вызовы и возможности для развития экономики Казахстана // <https://www.gov.kz/memleket/entities/aspr/press/news/details/370796?lang=ru>
5. Шваб К. Четвертая промышленная революция. – Litres, 2016. – 138 с
6. Подходы к восстановлению экономики в странах СНГ путем создания рабочих мест. Электронный ресурс – URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms\\_787242.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_787242.pdf)
7. Maijer, T.: «Methods and results of skills demand and supply forecasting. The case of Germany» In: Building on skills forecasts. Comparing methods and applications. Conference proceedings. Research paper No 18. Cedefop. 2012

8. И.Г. Животовская. Сингапур: глобализация и регулирование рынка труда // Глобализация рынков труда: динамика, проблемы, перспективы. 2010. №2010. Электронный ресурс – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/singapur-globalizatsiya-i-regulirovanie-rynka-truda>
9. Statsrevisorerne finder det utilfredsstillende. Электронный ресурс – URL: <https://www.rigsrevisionen.dk/revidsionssager-arkiv/2017/nov/beretning-om-viden-fra-puljer-paa-socialomraadet>
10. Workforce Innovation and Opportunity Act: Additional Steps Needed to Help States Collect Complete Enrollment Information. Электронный ресурс – URL: <https://www.gao.gov/products/gao-23-104830>
11. Sociale zekerheid en flexibele arbeidsmarkt. Электронный ресурс – URL: <https://www.rekenkamer.nl/archief/publicaties/rapporten/2020/12/9/sociale-zekerheid-en-flexibele-arbeidsmarkt>
12. Электронный ресурс – URL: <https://www.bundesrechnungshof.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2021/handlungsfahigkeit-pandemie.html>
13. Руководство по построению составных индикаторов Организации по экономическому сотрудничеству и развитию. Электронный ресурс – URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms\\_787242.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_787242.pdf)

## REFERENCES:

1. Poslanie Glavy gosudarstva Kasym-Zhomarta Tokaeva narodu Kazakhstana «Ehkonomicheskii kurs Spravedlivogo KazakhstanA». Ehlektronnyi resurs – URL: <https://www.akorda.kz/ru/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazakhstan-ekonomicheskii-kurs-spravedlivogo-kazakhstan-18588>
2. Prezident Rossii Vladimir Putin na rasshirennoy zasedanii prezidiuma Gossoveta, posvyashchennom rynku truda. Ehlektronnyi resurs – URL: <https://rg.ru/2023/09/21/putin-nazval-uroven-zarplat-vazhnejshim-orientirom-dlia-biznesa-i-vlasti.html>
3. ASPIR nazval osnovnye vyzovy i vozmozhnosti dlya razvitiya ehkonomiki Kazakhstana // Sluzhba tsentral'nykh kommunikatsii pri Prezidente RK. Ehlektronnyi resurs – URL: <https://ortcom.kz/ru/novosti/1652443309>
4. ASPIR nazval osnovnye vyzovy i vozmozhnosti dlya razvitiya ehkonomiki Kazakhstana // <https://www.gov.kz/memleket/entities/aspir/press/news/details/370796?lang=ru>
5. Shvab K. Chetvertaya promyshlennaya revolyutsiya. – Litres, 2016. – 138 s
6. Podkhody k vosstanovleniyu ehkonomiki v stranakh SNG putem sozdaniya rabochikh mest. Ehlektronnyi resurs – URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms\\_787242.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_787242.pdf)
7. Maijer, T.: «Methods and results of skills demand and supply forecasting. The case of Germany» In: Building on skills forecasts. Comparing methods and applications. Conference proceedings. Research paper No 18. Cedefop. 2012
8. I.G. Zhivotovskaya. Singapur: globalizatsiya i regulirovanie rynku truda // Globalizatsiya ryнков truda: dinamika, problemy, perspektivy. 2010. №2010. Ehlektronnyi resurs – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/singapur-globalizatsiya-i-regulirovanie-rynka-truda>
9. Statsrevisorerne finder det utilfredsstillende. Ehlektronnyi resurs – URL: <https://www.rigsrevisionen.dk/revidsionssager-arkiv/2017/nov/beretning-om-viden-fra-puljer-paa-socialomraadet>
10. Workforce Innovation and Opportunity Act: Additional Steps Needed to Help States Collect Complete Enrollment Information. Ehlektronnyi resurs – URL: <https://www.gao.gov/products/gao-23-104830>
11. Sociale zekerheid en flexibele arbeidsmarkt. Ehlektronnyi resurs – URL: <https://www.rekenkamer.nl/archief/publicaties/rapporten/2020/12/9/sociale-zekerheid-en-flexibele-arbeidsmarkt>
12. Ehlektronnyi resurs – URL: <https://www.bundesrechnungshof.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2021/handlungsfahigkeit-pandemie.html>
13. Rukovodstvo po postroeniyu sostavnykh indikatorov Organizatsii po ehkonomicheskomu sotrudnichestvu i razvitiyu. Ehlektronnyi resurs – URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms\\_787242.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_787242.pdf)

## МЕМЛЕКЕТТІК ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ САЯСАТЫНЫҢ ТИІМДІЛІГІН БАҒАЛАУДЫҢ ӘДІСТЕМЕЛІК ТӘСІЛДЕРІ: ҚАЗАҚСТАН ҮШІН ҰСЫНЫСТАР МЕН ШЕТЕЛДІК ТӘЖІРИБЕ

**Ақмолдина Б.Н.\***

Ә. Ф. К.

«Тиімділікті зерттеу, талдау және  
бағалау орталығы» ЖШС  
Астана қ., Қазақстан  
E-mail: [umarken@mail.ru](mailto:umarken@mail.ru)

**Тұрсынбаева Н.Е.**

ғылыми зерттеулер секторының  
меңгерушісі  
«Тиімділікті зерттеу, талдау және  
бағалау орталығы» ЖШС  
Астана қ., Қазақстан  
E-mail: [tursynbayeva@mail.ru](mailto:tursynbayeva@mail.ru)

**Темірбаев Б.Х.**

орталық директорының орынбасары  
«Экономикалық зерттеулер институты» АҚ  
Астана қ., Қазақстан  
E-mail: [temir\\_adam@bk.ru](mailto:temir_adam@bk.ru)  
ORCID: 0000-0003-0729-8447

***Аңдатпа:** Мақалада еңбек нарығын мемлекеттік реттеу және жұмыспен қамту саясаты саласындағы әсерлердің мәнін түсінудің әдіснамалық тәсілдері, сондай-ақ осы саладағы мемлекет қабылдаған шаралардың тиімділігін сыртқы факторлар призması арқылы өлшеу мәселелері қарастырылған. өнімділік аудиті.*

*2020 жылғы пандемия экономикалық трансформация процестерін айтарлықтай жеделдетті, нәтижесінде қоғамдық*

өмір салаларын цифрландыру, жаңа жұмыс форматтары және «өмір бойы білім алу» тұжырымдамасы заманауи еңбек нарығына біріктірілді. «Қара аққулар» еңбек нарығында да теріс рөл атқарды: мысалы, ЖІӨ құрылымындағы бірқатар салалардағы монополиялану үрдісі корпоративтік сектордың таза пайдасы үлесінің, негізінен, ішкізаттық салалардың есебінен ұлғаюына әкелді. және жалақы үлесінің төмендеуі; Үй шаруашылықтары кірістерінің нақты өсуінен еңбек өнімділігінде айтарлықтай артта қалу байқалады, бұл үй шаруашылықтарының кірістері құрылымындағы әлеуметтік трансферттер үлесінің ұлғаюына және мемлекеттік фискалдық бюджеттің нығаюына әкелді. Бұл тенденциялар әлеуметтік әл-ауқатты арттыру және өнімсіз жұмыспен қамтуды азайту жөніндегі мәлімделген стратегиялық мақсаттарға қандай да бір түрде ықпал етпейді.

Еңбек нарығының тұрақтылығы мен бейімделуінің жинақталған және жаңа проблемаларын ескере отырып, мемлекеттік жұмыспен қамту саясатының жаңа шаралары қажет. Қазіргі уақытта мемлекеттік саясат заман талаптарын ескере отырып, ел аймақтарының секторлары арасындағы жұмыспен қамтуды реттеу тетіктерін жетілдіруді талап етеді. Мемлекеттік органдар мен нарықтық экономика объектілерінің өзара іс-қимылын белсенді түрде реттеу қажет. Сонымен бірге еңбек нарығындағы мемлекеттік саясат жұмыспен қамтылған халықтың әлеуметтік-экономикалық өзгерістеріне әсер етеді, өйткені ашық және жасырын жұмыссыздықтың өсуі экономикалық дамудың және қоғамның әлеуметтік тұрақсыздығына әсер ететін маңызды факторлардың бірі болып табылады.

Осыған байланысты еңбек нарығын қайта қарау, талдау және жаңа әдістемелік тәсілдерді іздеу қажеттілігі туындады. Бұл мақалада еңбек нарығын талдаудың қазіргі заманғы аналитикалық құралдарына (Халықаралық еңбек ұйымының әдістемесіне сәйкес) талдау берілген, сондай-ақ экономикалық-математикалық модельдеу негізінде жұмыспен қамту саясатының тиімділігінің жиынтық көрсеткішін жобалау мүмкіндігі қарастырылған.

**Түйін сөздер:** еңбек нарығы, мемлекеттік жұмыспен қамту саясаты, жұмыссыздық, шетелдік тәжірибе, жұмыспен қамтуды ынталандыру, еңбек нарығының бейімділігі мен тұрақтылығы, кәсіптің икемділігі.

## METHODOLOGICAL APPROACHES TO ASSESSMENT AND AUDIT OF THE EFFECTIVENESS OF STATE EMPLOYMENT POLICY: FOREIGN EXPERIENCE AND RECOMMENDATIONS FOR KAZAKHSTAN

**Akmoldina B.N.\***

candidate of economics  
LLP «Center for Research, Analysis and  
evaluation of effectiveness»  
Astana, Kazakhstan  
E-mail: umarken@mail.ru

**Tursynbaeva N.E.**

head of the scientific research sector  
LLP «Center for Research, Analysis and  
evaluation of effectiveness»  
Astana, Kazakhstan  
E-mail: tursynbayeva@mail.ru

**Temirbayev B.Kh.**

deputy director of the center  
«Institute of Economic Research» JSC  
Astana, Kazakhstan  
E-mail:temir\_adam@bk.ru  
ORCID: 0000-0003-0729-8447

**Abstract:** The article discusses methodological approaches to understanding the essence of effects in the field of state regulation of the labor market and employment policy, as well as the problems of measuring the effectiveness of measures taken by the state in this area through the prism of external performance audit.

The 2020 pandemic significantly accelerated economic transformation processes, as a result of which the digitalization of areas of public life, new work formats, and the concept of “lifelong learning” were integrated into the modern labor market. “Black swans” also played a negative role in the labor market: for example, the trend towards monopolization in a number of industries in the GDP structure led to an increase in the share of net profit of the corporate sector, mainly due to primary industries and a decrease in the share of wages; There is a noticeable lag in labor productivity from the real growth of household incomes, which has led to an increase in the share of social transfers in the structure of household incomes and a strengthening of the state fiscal budget. These trends do not in any way contribute to the stated strategic goals of increasing social well-being and reducing unproductive employment.

In view of the accumulated and new problems of stability and adaptability of the labor market, new measures of state employment policy are required. Currently, government policy requires improving the mechanisms for regulating employment between sectors of the country's regions, taking into account modern requirements. It is necessary to actively regulate the interaction of government bodies and market economy objects. At the same time, state policy in the labor market influences the socio-economic transformations of the employed population, because the growth of unemployment, obvious and hidden, is one of the most significant factors in economic development and social instability of society.

In this regard, there is a need for revision, analysis and search for new methodological approaches to the labor market. This article provides an analysis of modern analytical tools for analyzing the labor market (in accordance with the methodology of the International Labor Organization), and also considers the possibility of designing a summary indicator of the effectiveness of employment policy based on economic and mathematical modeling.

**Keywords:** labor market, state employment policy, unemployment, employment stimulation, adaptability and sustainability of the labor market, elasticity of the profession.