

Тулегенова М.С.¹, Тулейбаева А.²

¹д.э.н., профессор, e-mail: ms_tulegenova@mail.ru

²докторант, e-mail: tuleibayeva888@gmail.com

^{1,2}Казахский национальный университет имени аль-Фараби, Казахстан, г. Алматы

ТРАНСФОРМАЦИЯ РЫНКА ТРУДА В КАЗАХСТАНЕ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Современное мировое хозяйство переходит к новой модели экономического роста – цифровой экономике. В этом процессе страны постсоветского пространства несколько отстали не только от развитых, но и отдельных стран среднего уровня экономического развития (Китай, Индия). Одна из причин отставания – это игнорирование неразрывности труда и капитала. Капитал не способен устойчиво развиваться без выполнения обществом адекватных требований рынка труда. В этих условиях интеграция Казахстана в международный рынок труда может привести к дисбалансу в трудовых ресурсах: оттоку за рубеж квалифицированных работников и притоку в страну дешевой не образованной рабочей силы.

Эффективное использование трудового потенциала выступает одной из важнейших задач формирования социально ориентированного государства, проводимого в рамках государственной политики в Казахстане. Поэтому вопрос трансформации рынка труда и повышения уровня социального обеспечения населения является основной повесткой дня в современных условиях развития мировой экономики.

Целью статьи является определение изменений на рынке труда в результате технологического обновления, выявление основных направлений трансформации рынка труда в условиях цифровой экономики.

Методы исследования: использованы методы сравнительного анализа, наблюдения, выявления проблем и поиска их решений.

Результаты исследования. На основе обзора изменений рынка труда, определения взаимосвязи труда и капитала выявлена роль интеллектуального человека, проведен сравнительный анализ рынка труда «до» и «в условиях» цифровой экономики.

Ключевые слова: рынок труда, цифровая экономика, технологические обновления, труд, работник, работодатель, трансформация.

Tulegenova M.S.¹, Tuleibayeva A.²

¹doctor of Economic Sciences, Professor, e-mail: ms_tulegenova@mail.ru

²doctoral student, e-mail: tuleibayeva888@gmail.com

Al-Farabi Kazakh National University, Kazakhstan, Almaty

Transformation of the labor market in Kazakhstan in the transition to a digital economy

The modern world economy is moving to a new model of economic growth – the digital economy. In this process, the countries of the post-Soviet space are somewhat behind not only the developed, but individual countries of the average level of economic development (China, India). One of the reasons for the backlog is ignoring the continuity of labor and capital. Capital is not capable of sustainably developing without society fulfilling the adequate requirements of the labor market. Under these conditions, the integration of Kazakhstan into the international labor market can lead to imbalance in the labor force: the outflow of skilled workers abroad and the inflow of cheap, not educated labor force into the country.

Effective use of labor potential is one of the most important tasks of the formation of a socially oriented state, carried out within the framework of state policy in Kazakhstan. Therefore, the question of the transformation of the labor market and raising the level of social security of the population is the main agenda in the modern conditions of the development of the world economy.

The purpose of the article is to identify changes in the labor market as a result of technological renewal, to identify the main directions of the transformation of the labor market in the digital economy.

Research methods: used methods of comparative analysis, monitoring, identifying problems and finding their solutions.

The results of the study. On the basis of a review of changes in the labor market, the definition of the relationship between labor and capital, the role of an intellectual person has been revealed, a comparative analysis of the labor market «before» and «in the conditions» of the digital economy has been carried out.

Key words: labor market, digital economy, technological updates, labor, employee, employer, transformation.

Тулегенова М.С.¹, Тулейбаева А.²

¹Э.ф.д., профессор, e-mail: ms_tulegenova@mail.ru

²докторант, e-mail: tuleibayeva888@gmail.com

^{1,2}Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Қазақстан, Алматы қ.

Қазақстан еңбек нарығын цифрлы экономикаға өту жағдайында трансформациялау

Қазіргі заманғы әлемдік экономика экономикалық өсудің жаңа моделі – цифрлы экономикаға көшуде. Бұл үдерісте посткеңестік кеңістіктегі елдер дамыған елдерден, сонымен қатар дамушы бірқатар елдерден де (Қытай, Үндістан) артта қалып отыр. Артта қалудың себептерінің бірі – еңбектің және капиталдың сабақтастығын елемей болып табылады. Қоғам еңбек нарығының тиісті талаптарын орындамай капитал тұрақты дами алмайды. Мұндай жағдайда Қазақстанның халықаралық еңбек нарығына интеграциялануы еңбек ресурстарындағы теңгерімсіздікті тудыруы мүмкін, яғни білікті жұмысшылардың шетелге кетуі және арзан, білімі төмен жұмыс күшінің елге келуі.

Еңбек әлеуетін тиімді пайдалану Қазақстанда мемлекеттік саясат шеңберіндегі әлеуметтік бағытталған мақсаттардың бірі болып табылады. Сондықтан еңбек нарығын трансформациялау және халықтың әлеуметтік қамтамасыз ету деңгейін жоғарылату әлемдік экономиканың қазіргі дамуында негізгі мәселе болып отыр.

Мақаланың мақсаты – технологиялық жаңартулардың нәтижесінде еңбек нарығындағы өзгерістерді анықтау және цифрлы экономика жағдайында Қазақстан еңбек нарығын трансформациялаудың негізгі бағыттарын айқындау.

Мақалада бақылау және салыстырмалы талдау, проблемаларды анықтау және оларды шешу әдістері қолданылған.

Зерттеу нәтижелері. Еңбек нарығындағы өзгерістерді талдау және еңбек пен капитал байланысын анықтау негізінде интеллектуалды адамның ролі анықталған, цифрлы экономикаға дейін және цифрлы экономика жағдайында еңбек нарығына салыстырмалы талдау жүргізілген.

Түйін сөздер: еңбек нарығы, цифрлы экономика, технологиялық жаңартулар, еңбек, жұмысшы, жұмыс беруші, трансформациялау.

Введение

Рынок труда является важным индикатором социально-экономического развития экономики. В настоящий момент на экономику страны оказывают влияние как внутренние факторы, связанные с кризисными явлениями в экономике, так и внешние факторы.

Появление множества прорывных технологий изменит жизнь людей, уничтожит несколько старых и создаст множество новых профессий и, безусловно, сделает мир цифровым. Такая цифровизация мира приведет к изменениям во

всех отраслях. Так, например, самыми капитализированными являются высокотехнологичные компании, такие как Apple, Google, Microsoft, Facebook. Это самые «цифрующие» производства, охватившие в сеть своих услуг всю мировую экономику. Главным ресурсным обеспечением этих компаний является высокоинтеллектуальный персонал и качественный труд. Идеи основателей этих компаний внедряются работниками, которых они умело привлекают, организовывают и мотивируют к работе. «Покупая» целые научные группы, они получают возможность использовать их интеллектуальные

конкурентные преимущества. Создавая материальные и финансовые условия для специального обучения в целях разработки новых идей и их внедрения, они обеспечивают постоянный рост своей конкурентоспособности и лидерство на мировых рынках.

Важнейшей особенностью современного технологического обновления являются глобальность масштабов и высокие темпы проникновения новых технологий в страны с разным уровнем социально-экономического развития. Успешность их внедрения во многом зависит от сложившихся производственных отношений, в первую очередь – социально-трудовых, поскольку именно восприимчивость и действенность персонала предприятий определяют, насколько быстро и эффективно «новое» будет вытеснять «устаревшее». И самым сложным в технологическом обновлении является понимание сущности и цели труда и трудовых отношений, перестройка экономического мышления и поведения работодателей и работников (Mdwaba, 2018).

В обществе принято считать, что труд нацелен на создание жизненных благ, позволяющих субъектам труда – работодателю и работнику получать «свой» интерес: прибыль и заработную плату. На наш взгляд, такое понимание ограничивает сущность трудовых отношений и не позволяет проследить эволюционные изменения в содержании трудовых отношений, в качестве жизни человека и всего общества. Если проследить связь процесса технологической трансформации и ролевого значения труда в жизни человека и общества, то выявляется, что если на первых этапах жизнь была подчинена труду, то в последующем труд постепенно становится лишь средством повышения благосостояния человека и общества. А время свободное от труда является показателем высокого качества жизни.

В настоящее время ускоряющаяся цифровизация экономики ставит новые задачи. Проблемы занятости населения в условиях цифровой экономики приобретают новый смысл. Человеческий и социальный капитал рассматриваются в качестве ключевых источников богатства, что требует концептуального переключения сознания людей с позиций «максимизации прибыли» на позиции «максимизации полезности». Таким образом, период зарождения цифровой экономики требует быстрого реагирования на изменения рынка труда, вложений в человеческий капитал и новых способов его качественного улучшения, адаптации к новым условиям.

Обзор литературы

В XXI-м столетии человечество переходит к экономике, построенной на цифровых технологиях, позволяющих достичь повышения результативности производства при экономии затрат труда. Казахстану важно не отстать в развитии самых главных прорывных направлений, требующих высокого качества труда, его производительности и полезности. Опасения связаны с институциональными издержками как управленческого аппарата, так и исполнителей. Зачастую новаторские идеи топ-менеджмента «наталкиваются на стену» непонимания и противостояния определенной части работников. Степень адекватного влияния позитивно настроенной части персонала зависит от интеллектуального уровня специалистов. Вместе с тем, трудовой фактор недооценен, цена труда не адекватна требованиям технологий. В целом это негативно отражается на результативности и труда, и вложенного капитала (Лучанинова, 2003: 62).

Человек во все времена был и производителем, и потребителем жизненных благ. Человечество последовательно пережило ряд общественных форм организации производства и труда, различающихся формами и характером собственности на рабочую силу. В зависимости от них были различны место и роль Человека в экономической системе.

При технологических переходах, начиная с середины XX века главным инициатором и разработчиком новых технологий, потребителем новых продуктов является интеллектуальный Человек. На предыдущих этапах (машинная индустрия, электричество и конвейер), с характерным физическим и экономическим принуждением, Человек не имел достаточных возможностей и мотивов для инициирования новых разработок. И только свобода труда, постепенно раскрывавшаяся потребностями капитала, позволяет Человеку развивать свой интеллект, а капиталу – мотивировать инициаторов (Davidson, 2008: 38-55)

Следует отметить, что в индустриальной экономической системе люди оказались в менее привилегированном положении в сравнении с машинами и оборудованием. Инвестиции индустриальной системы в основном сосредоточены в материальных активах.

С определенного исторического этапа (постиндустриального) стала утверждаться ведущая факторная роль человеческих ресурсов и

высшей формы их развития – человеческого капитала. По своей природе человеческие ресурсы способны быстро адаптироваться к изменениям внешней и внутренней среды при условии эффективного управления их развитием (Puerta, 2010).

Этим и определяется новая экономика, где приоритетность закрепляется за отраслями, воспроизводящими человеческий капитал: образование, наука, социальное и медицинское обеспечение.

Постиндустриальная ступень экономического развития, обеспеченная достижениями 4-й технологической революцией, изменяет соотношение определяющих факторов воспроизводства: приоритетную роль средств производства сменяет Человек как генератор новых идей и знаний, способный в силу развитых профессиональных, интеллектуальных и духовных качеств разрабатывать и внедрять их в производство новых высокоприбыльных продуктов, становится главным активом инновационных компаний (Asliturk, 2016).

Материалы и методы

Переход к цифровой экономике происходит в особых социально-демографических условиях, в ряду которых наиболее выражены: ускоренное старение населения, рост смертности в трудоспособном возрасте, рост миграции молодежи за рубеж, снижение доли трудоспособных, приток малоквалифицированной рабочей силы (Белокрылова и др., 1998: 113).

Если на предыдущих ступенях технологического развития наиболее крупные государства с большой численностью населения занимали первые ступени в экономическом развитии, и наибольший спрос на рынке труда предъявлялся к специалистам со средним профессиональным образованием, то в цифровой экономике возрастет спрос на высококвалифицированных специалистов высшего звена с повышенными способностями к генерированию новых идей, наметится сокращение управленческого и вспомогательного персонала (бухгалтера, кадровики, посредники, юристы и т.п.).

Президент страны Н.А. Назарбаев в своем Послании народу Казахстана подчеркнул: «Повсеместная цифровизация экономики приведет к исчезновению целых отраслей и созданию принципиально новых» (Послание Президента Республики Казахстан Н. Назарбаева народу Казахстана 31 января 2017 г.).

Цифровая экономика рассматривается как экономика, основанная на новых методах генерирования, обработки, хранения, передачи данных, а также цифровых компьютерных технологиях. Стержневыми технологиями цифровой экономики являются большие данные (Big data) и методы работы с ними, искусственный интеллект, технология блокчейн, квантовые технологии, робототехника, виртуальная реальность и др.

По оценкам экспертов 4%, или около 140 млн. рабочих мест, могут исчезнуть до 2025 года. В тоже время 80%, или около 3 млрд. рабочих мест, усложнятся. Изменения структуры рабочих мест ставят в повестку дня национальных правительств вопросы компенсации потерь рабочих мест (Сулейменов, 2018). В результате цифровизации экономики и автоматизации большая часть занятости в традиционных секторах исчезнет. Тем не менее, инновации позволяют создавать новые рабочие места. Так, благодаря технологическому развитию появились платформенные компании Alibaba Group, Taobao.com, на которых существует уже 9 млн. онлайн продавцов из 200 стран мира. Глобализация и технологический прогресс ведут к развитию гибкой экономики, которая требует более гибкой занятости, самозанятости, максимального вовлечения в рынок труда различных групп населения. Рынок труда трансформируется, вырастет количество фрилансеров, повысится инклюзивность рабочей силы, вырастет экономическая активность женщин и лиц с ограниченными возможностями.

Следует отметить, что в условиях цифровой экономики необходим соответствующий кадровый потенциал, объем и качество которого в стране пока не достаточен. Известно, что действующие и новые предприятия испытывают дефицит кадров управленческого и производственного звеньев, владеющих новыми профессиями и соответствующими личностным качествам, как стремление к непрерывному образованию, профессиональному росту, приверженность корпоративным интересам.

Кроме того, сложившиеся социально-трудовые отношения на предприятиях: административно-командные принципы управления, слабая система мотивации и корпоративной ответственности, зачастую не отвечают требованиям инновационной экономики (Варшавская, 2007: 26).

Одна из причин отставания отечественной экономики в технологическом развитии – это игнорирование неразрывности труда и капитала.

Капитал не способен устойчиво развиваться при игнорировании роли труда, адекватной новым требованиям рынка труда.

Все преуспевающие общества являются капиталистическими в широком смысле слова: они организованы вокруг отношения труда и капитала, и позволяют рынкам играть важную роль в распределении ресурсов и доходов. Формы и методы распределения созданной стоимости во все времена были «камнем преткновения интересов» социальных структур и от эффективности государственного регулирования зависела перспективность того или иного общества. Искусство экономической политики государства

определяется его способностью обеспечивать баланс интересов всех социальных структур в повышении производительности капитала (Jacobsson, 1999).

Результаты и обсуждение

Только со второй половины XX века с утверждением менеджмента как науки в развитых странах стала формироваться корпоративная культура, предусматривающая приверженность интересам фирмы всех участников производства: от топ-менеджмента до самого низшего звена персонала.

Таблица 1 – Сравнительная характеристика рынка труда «до» и «в условиях» цифровой экономики

До цифровой экономики	При цифровой экономике
Чем больше численность населения, трудовых ресурсов, тем больше ВВП страны.	Экономика стран с небольшой численностью населения растет большими темпами в сравнении с экономикой стран с высокой численностью.
Конкурентоспособность страны определялась объемами производства ВВП.	Конкурентоспособность страны определяется высокотехнологичным производством, объемами охвата мирового рынка.
Потребность в специалистах рабочих профессий, перепроизводство специалистов среднего звена	Рост потребности в специалистах с уникальными способностями, в управленцах нового поколения, способных генерировать идеи и принимать быстрые решения
Подготовка узкоспециализированных профессионалов, работающих в условиях гарантированной занятости.	Рост потребности в поливалентных специалистах, быстро адаптирующихся к колебаниям рынка
Повышение уровня жизни населения определяется производительностью труда в сфере производства, ростом объема материального потребления.	Перспективы повышения уровня жизни населения определяются производительностью и качеством труда в сфере услуг, ориентированных на социальное развитие.
Богатство нации определяется объемами природных ресурсов и занятостью в производственной сфере.	Богатство нации определяется свободным временем и возможностью гармоничного развития Человека.
Количественная валовая оценка производительности труда.	Биометрическая система оценки полезности индивидуального труда
Ограниченные возможности мотивации вклада работника в развитие предприятия	Инновационные методы мотивации интереса, действий работника в повышении качества и полезности трудового вклада.
Доминирование административных методов регулирования трудовых отношений	Регулирование и совершенствование трудовых отношений на основе результатов «обратной связи» по системе Кайдзен
Примечание – разработано авторами на основе сравнительного анализа экономических условий западных стран в ходе зарубежных научных стажировок и совместных исследований	

Из таблицы видно, что в мире капитал третьего тысячелетия выражает отношения между главными субъектами рынка (собственником капитала и наемными работниками), уже значительно «повзрослевшими» экономически и

политически. Усиление конкуренции принуждает работодателей изменить отношение к трудовому фактору, к формам взаимоотношений работника и работодателей. В развитых странах система Кайдзен используется администрацией

компаний для налаживания «обратной связи» с персоналом, изучения и активного реагирования на проблемы и для принятия сбалансированных решений (Воса, 2011).

Переход к цифровой экономике в Казахстане происходит в особых социально-демографических условиях, в ряду которых наиболее выражены: ускоренное старение населения, рост смертности в трудоспособном возрасте, рост миграции молодежи за рубеж, снижение доли трудоспособных, приток малоквалифицированной рабочей силы. Ожидается, что к 2035 году будет автоматизировано примерно 1/3 производственных процессов. Это окажет влияние на 3/4 рабочих мест.

В мировом масштабе, согласно The Future of Jobs Reports 2018, к 2022 г. 75 млн. нынешних рабочих мест будут ликвидированы в результате будущего разделения труда между людьми и машинами, но также будет создано дополнительно 133 млн. новых рабочих мест (The Future of Jobs Reports, 2018). Несмотря на значительные изменения, перспективы в области занятости в целом позитивны, рабочие места с ярко выраженными человеческими навыками по-прежнему будут востребованы. Роботы не смогут вытеснить ученых, инженеров, актеров, руководителей, учителей, социальных работников.

Цифровизация экономики – это не дело ближайших лет, этот процесс уже стремительно развивается. За внедрением цифровой экономики – будущее, и если мы хотим использовать этот шанс для повышения уровня жизни, обеспечения конкурентоспособности страны и национальной безопасности, необходимо уже сегодня предпринять решительные действия по минимизации грядущих рисков. Для того чтобы адаптация рынка труда к современным изменениям прошла как можно более безболезненно, важно заблаговременно выработать действенные ответы на вызовы цифровой эпохи. Потребуются значительные инвестиции и совместные усилия правительства, учебных заведений и крупнейших работодателей. Нужно не только переобучить высвобождаемый персонал, но и обеспечить соответствие инфраструктуры, программ, методов обучения и переподготовки персонала новым потребностям. Для успешного развития цифровой экономики система образования и переподготовки кадров должна обеспечивать экономику специалистами, соответствующими требованиям цифровой эпохи.

Для расширения мобильности граждан на рынке труда проведена масштабная модерни-

зация инфраструктуры рынка труда. Правительством Республики Казахстана реализовано два конкретных проекта. Первый проект – это Электронная биржа труда, которая внедрена с 1 января 2018 года. Биржа стала первой цифровой площадкой в стране. К ней подключены 200 государственных центров занятости, 48 частных агентств занятости, 4 СМИ и 6 онлайн-площадок. На Бирже размещено более 48 тыс. вакансий и 77 тыс. резюме. Свыше 280 тыс. граждан трудоустроились с помощью Биржи труда. Дальнейшее развитие Биржи предусматривает заключение на её базе электронных трудовых договоров. Также Биржа станет площадкой для профессионального обучения, где работодатели смогут заявлять о востребованных кадрах, а учебные организации – о курсах обучения.

Второй проект – это модернизация служб занятости. В рамках нового Закона о занятости, принятого в апреле 2018 г., все центры занятости перешли на новый формат работы: для граждан обеспечен адресный подход на основе обязательной диагностики навыков и индивидуальных планов трудоустройства. С работодателями центры занятости ведут работу как профессиональные HR-службы по подбору персонала. Созданы зоны самообслуживания для работодателей и соискателей.

Заключение

Повсеместная цифровизация бизнес-процессов и целых отраслей в ближайшие десятилетия приведет к частичному замещению человеческого труда машинным и высвобождению значительной доли рабочей силы, что создаст новые трудности для компаний и государств. Вместе с тем цифровые технологии и платформы смогут оказать и заметное положительное воздействие на рынок труда: они облегчат поиск кадров, сократят сроки поиска работы, повысят производительность сотрудников, улучшат ситуацию с вовлеченностью кадров в экономику при помощи дистанционных рабочих мест и обеспечат доступ к качественному образованию. Чтобы добиться хороших результатов, политики и лидеры бизнеса должны использовать преимущества автоматизации и в то же время контролировать перемещения работников, вызванные технологиями цифровой экономики. Грядущие изменения на рынке труда бросают вызов существующим моделям обучения и подготовки кадров, а также бизнес-подходам к формированию профессио-

нальных умений и навыков. Поэтому первой приоритетной задачей является обеспечение устойчивого роста спроса на рабочую силу. Другой приоритетной задачей является переосмысление переходных процессов в сфере цифровизации рынка труда и поддержание доходов работников, оказавшихся в перекрест-

ных потоках автоматизации. От государства, бизнеса и учебных заведений потребуются скоординированные действия по подготовке к ожидаемым изменениям, а также переподготовке и трудоустройству высвобождаемого персонала. Таким образом процесс трансформации будет продолжен.

Литература

- Mdwaba M. Twentieth anniversary of the 1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. – 2018.
- Лучанинова А.А. Тенденции формирования современного рынка труда в РК. – 2004, 62 с.
- Davidson O. Climate change: Technology Development and Technology transfer. Chapter III. Mechanisms for enhancing technology development and transfer. – 2008, pp. 38-55.
- Puerta M.S. Labor Market Policy Research for Developing Countries: Recent Examples from the Literature What do we know and what should we know? – The World Bank. – 2010.
- Asliturk E. Skills In The Digital Economy: Where Canada Stands And The Way Forward // The Information and Communications Technology Council. – Ottawa, Canada. – 2016, <https://www.ictc-ctic.ca/wp-content/uploads/2016/05>.
- Белокрылова О.С., Заиченко А.А. Занятость и рынок труда в переходной экономике, теория и практика. – Ростов-на-Дону, 1998. – С. 113.
- Послание Президента Республики Казахстан Н. Назарбаева народу Казахстана 31 января 2017 г. Третья модернизация Казахстана: глобальная конкурентоспособность, <http://www.akorda.kz>.
- Сулэйменов А. Чего ждать от рынка труда в Казахстане. – 2018, https://liter.kz/ru/news/show/53245-chego_zhdat_ot_rynka_truda_v_kazahstane
- Варшавская Е. Flexicurity, или как обеспечить сочетание гибкости и защищенности на рынке труда // Человек и труд. – 2007. – № 10, с. 26.
- Jacobsson K. Employment Policy in Europe – A New System of European Governance? // Stockholm Center for Organizational Research. – 1999.
- Gratiela B.D. Kaizen Method in production Management / Conference Paper. – 2011.
- The Future of Jobs Reports 2018. – World Economic Forum, http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf.
- Пошевнев Г.С. Регулирование социально-трудовых отношений и занятости населения. – Новосибирск, 2008. – 142 с.
- Данные с сайта Министерства труда и социальной защиты РК, <http://www.enbek.gov.kz>
- Вступительный доклад МОТ «Достойный труд – безопасный труд». – 2018, <https://www.ilo.org/public/english/protection/safework/wdcongrs17/index.htm>.

References

- Asliturk E. (2016) Skills in The Digital Economy: Where Canada Stands and The Way Forward. The Information and Communications Technology Council, Ottawa, Canada, <https://www.ictc-ctic.ca/wp-content/uploads/2016/05>.
- Belokrylova O.S., Zaichenko A.A. (1998) Zanyatost' i rynek truda v perekhodnoy ekonomike, teoriya i praktika [Employment and labor market in a transition economy, theory and practice]. Rostov-na-Donu, p. 113.
- Dannyye s sayta Ministerstva truda i sotsial'noy zashchity RK [Data from the website of the Ministry of Labor and Social Protection of the Republic of Kazakhstan], <http://www.enbek.gov.kz>
- Davidson O. (2008) Climate change: Technology Development and Technology transfer. Chapter III. Mechanisms for enhancing technology development and transfer, pp. 38-55.
- Gratiela B.D. (2011) Kaizen Method in production Management. Conference Paper.
- Jacobsson K. (1999) Employment Policy in Europe – A New System of European Governance? Stockholm Center for Organizational Research.
- Luchaninova A.A. (2004) Tendentsii formirovaniya sovremennogo rynka truda v RK [Trends in the formation of the modern labor market in Kazakhstan], 62 p.
- Mdwaba M. (2018) Twentieth anniversary of the 1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.
- Poshevnev G.S. (2008) Regulirovaniye sotsial'no-trudovykh otnosheniy i zanyatosti naseleniya [Regulation of social and labor relations and employment]. Novosibirsk, 142 p.

Poslaniye Prezidenta Respubliki Kazakhstan N.Nazarbayeva narodu Kazakhstana 31 yanvarya 2017 g. Tret'ya modernizatsiya Kazakhstana: global'naya konkurentosposobnost' [Message of the President of the Republic of Kazakhstan N.Nazarbayev to the people of Kazakhstan on January 31, 2017. The third modernization of Kazakhstan: global competitiveness], <http://www.akorda.kz>.

Puerta M.S. (2010) Labor Market Policy Research for Developing Countries: Recent Examples from the Literature What do we know and what should we know? The World Bank.

Suleymenov A. (2018) Chego zhdet' ot rynka truda v Kazakhstane [What to expect from the labor market in Kazakhstan], https://liter.kz/ru/news/show/53245-chego_zhdet_ot_rynka_truda_v_kazahstane

The Future of Jobs Reports 2018. World Economic Forum, http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf.

Varshavskaya Ye. (2007) Flexicurity, ili kak obespechit' sochetaniye gibkosti i zashchishchennosti na rynke truda [Flexicurity, or how to provide a combination of flexibility and security in the labor market]. *Chelovek i trud*, vol. 10, p. 26.

Vstupitel'nyy doklad MOT «Dostoyunnyy trud – bezopasnyy trud» [ILO introductory report «Decent work – safe work»] (2018) <https://www.ilo.org/public/english/protection/safework/wdcongrs17/index.htm>.