

DOI 10.52260/2304-7216.2024.1(54).2
 ЭОЖ 331.5.024.5
 FTAMP 06.77.61

А.Н. Казиева*, э.ғ.к., аға оқытушы¹
 Ш.Е. Шалбаева, э.ғ.к., қауымд. профессор²
 Қ.Ж. Қадырова, э.ғ.м., аға оқытушы³
 Қ.О. Бөлшекбаева, э.ғ.м., сеньор-лектор⁴
 Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық
 университеті, Алматы қ., Қазақстан¹
 Алматы Менеджмент Университеті, Алматы қ., Қазақстан²
 Тұран университеті, Алматы қ., Қазақстан³
 Каспий Қоғамдық Университеті, Алматы қ., Қазақстан⁴
 * – негізгі автор (хат-хабарларға арналған автор)
 e-mail: korlan.1977@mail.ru

ӘЛЕМДІК ЕҢБЕК НАРЫҒЫН ҚАЙТА БАҒДАРЛАУ

Мақалада жаңа өнеркәсіптік және технологиялық революцияның қарқыны ұлттық экономикалардың құрылымдарын айтарлықтай қалтына келтіру мен оның түбегейлі өзгеруіне ықпал ете отырып, еңбек нарығына әсер ету деңгейінің зерттелу нәтижесі қарастырылған. Материалдық ресурстар мен бәсекелестік мүмкіндіктерді жаһандық қайта бөлу, серпінді инновациялардың, жаңа идеялар мен технологиялардың пайда болуы еңбек нарығында да, әлеуметтік – еңбек қатынастарының барлық спектрінде де өз ізін қалдырады. Бұл өзгерістерде еңбек нарығы мен еңбек қатынастарын өзгертетін қарқынды дамып келе жатқан және өмірдің және өндірістің барлық салаларына енетін цифрлық технологиялар ерекше орын алады.

Қажетті шараларды қабылдау және болашақ өзгерістерге дайындық үшін жаһандық тенденциялар, олардың жергілікті еңбек нарықтарына әсері туралы ақпарат әлемдік ауқымда өрістеп жиналды. Цифрландыру, автоматтандыру, гиг-экономика және демографиялық өзгерістер біздің экономикалық және әлеуметтік өміріміздің барлық аспектілеріне қандай да бір түрде әсер етеді. Мақаланы дайындау барысында халықаралық ұйымдардың ресми статистикасы, ұлттық есептері мен жарияланымдары қолданылды, сонымен қатар экономика мен еңбек процестеріне жан-жақты шолу жасау үшін әртүрлі салалардағы халықаралық және ұлттық сарапшылардың көзқарастары жиналды.

Кілт сөздер: адами капитал, білім экономикасы, цифрлық экономика, біліктілікті арттыру, еңбек нарығы, автоматтандыру, демография.

Ключевые слова: человеческий капитал, экономика знаний, цифровая экономика, повышение квалификации, рынок труда, автоматизация, демография.

Keywords: human capital, knowledge economy, digital economy, professional development, labor market, automation, demography.

JEL classification: J40, J49

Кіріспе. Қазіргі жағдайда өндірістер мен қызметтердің жаңа түрлерінің пайда болуы жұмыс күшіне біліктілікті үнемі арттыру бойынша тиісті талаптар қойылады. Цифрландыру қарқыны, оның құралдарын жаңғырту жылдамдығы, адам және қоғам өмірінің барлық салаларында қолданылатын ақпараттық-коммуникациялық технологиялар саласында жаңа инновациялық өнімдердің пайда болуы өте жоғары. Технология жаңа салаларды дамытудың қозғаушы күшіне айналады, қоғамның мәселелерін шешуде маңызды әлеуметтік рөлдерге ие болады. Заманауи жаһандық трендтер Қазақстан үшін де өзекті, өйткені ғылыми-техникалық, технологиялық және ақпараттық салалардың дамуымен еңбек нарығының рөлі артып келеді. Алдыңғы қатарлы трендтерді, олардың экономикаға және еңбек нарығына әсерін түсіну, тиімді шараларды әзірлеу үшін практикалық қорытынды жасау маңызды.

Сонымен қатар, когнитивті және мінез-құлық дағдыларына, өзгермелі жағдайларға және нарық қажеттіліктеріне бейімделу қабілетіне сұраныстың артуы болжануда. Процестерді автоматтандыруды, кодтауды және алгоритмдерді құруды ескере отырып, стандартты емес шешімдерді жедел қабылдай отырып, штаттан тыс жағдайларда шешім қабылдау мүмкіндіктерінің мәні артады. Еңбек ресурстары технологиямен бәсекелесуге дайын болуы керек. Технологиялық прогрестің еңбек нарығына әсері саяси ортада да, кәсіби және ғылыми қауымдастықтарда да үлкен қызығушылық тудырады. Болашақта жаңа технологиялар жұмыс орындарының санын айтарлықтай қысқартып, жаппай жұмыссыздыққа әкеледі деген алаңдаушылық күшейіп отыр. Билл Гейтс және Ричард

Брэнсон [1] сияқты көрнекті кәсіпкерлер ұзақ мерзімді перспективада әлемдегі адамдардың көпшілігі жұмыссыз қалады деп есептейді. Адами капиталды қалыптастыру процесін мемлекет ұлттық деңгейдегі инвестор, фирма жергілікті инвестор сияқты тараптардың инвестициялық мінез-құлқымен анықтауға болады. [2]. Зерттеу барысында статистикалық және құрылымдық талдау, салыстыру және т.б. сияқты ғылыми таным әдістері қолданылды.

Мақаланың мақсаты. Жұмыстың мақсаты еңбек саласында ақпараттық технологияларды қолдануды кеңейтуді және халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесуді талдау болып табылады. Алға қойған мақсатқа жетуде келесі міндеттерді орындаған жөн:

- зерттелініп отырған еңбек нарығы бойынша ғылыми еңбектерге шолу;
- қазіргі жағдайдағы еңбек нарығының жай-күйі мен даму перспективаларына талдау;
- еңбек нарығындағы технологияларды енгізу кезіндегі кедергілерді анықтау;
- кедергілерді анықтау барысында ұсыныстар мен бағыттарды ұсыну.

Әдебиеттік шолу. Еңбек нарығының дамуын зерттеудің теориялық, әдіснамалық және қолданбалы аспектілері, құрылымын жетілдіру, оның жұмыс істеуінің ұйымдастырушылық-экономикалық механизмін әр түрлі тұрғыдан құру отандық және шетелдік ғалымдардың еңбектерінде баяндалған. Өз зерттеулерінде қарастырылып отырған мәселенің теориялық және әдіснамалық негізін кеңінен атап өтті. Басқа ғалымдар өз назарын адами капиталды өлшеу проблемаларына, адами капиталды инвестициялау, адами капиталдың құрылымы мен құрамын нақтылау мәселесіне аударды [3].

Автоматтандырудың жағымсыз әсерлерін азайтудың әртүрлі әдістері ұсынылды. Оларға негізгі шартсыз кірісті енгізу немесе оның аналогтары [4], роботтарға салық салу [5], жұмыс уақытын қысқарту болып табылады [6]. Мұндай болжамдармен барлық сарапшылар келіспейді, бірақ еңбек нарығының болашақта айтарлықтай өзгеретініне күмәнданатындар аз: құрылым өзгере, стандартты жұмыспен қамту үлесі азаяды. Өндірістік қатынастардағы болашақ өзгерістер әртүрлі ұлттық және халықаралық экономикалық ұйымдарда, жетекші әлемдік университеттерде (MIT, Гарвард бизнес мектебі), сонымен қатар NASA, IBM, Microsoft сияқты ұйымдарда ресми талқылаулардың негізгі тақырыбы болып табылады [7-9]. Техникалық прогрестің еңбек нарығына және мемлекеттік саясатқа әсерін ғалымдар Ляшок В., Малева Т., Лопатина М. [10] зерттеді. Скляр М.А., Кудрявцева К.В. [11]. Дүниежүзілік еңбек нарығындағы цифрландырудың әсерінен болып жатқан сандық және сапалық өзгерістерді талдаумен Яшин С.Н., Иванова О.Е. еңбек нарығындағы құрылымдық өзгерістердің пайда болуына байланысты экономиканы цифрландырудың жағымсыз салдарынның пайда болуын зерттеді [12]. Негізге ала отырып, мақала авторлары заманауи технологиялардың еңбек нарығына қалай әсер ететінін, әлемде және Қазақстанда жаппай жұмыссыздықты болу мүмкіндігін қарастырады. Еңбек нарығындағы трансформация тәуекелдерін қалай азайтуға болады және мемлекеттік жұмыспен қамту органдары қандай шаралар қабылдайды.

Негізгі бөлім. Әлеуметтік, технологиялық, экономикалық, экологиялық және саяси салаларда болып жатқан өзгерістер әлемдік еңбек нарығының дамуына әсер етеді. Күзеліске, COVID-19 коронавирус инфекциясының індеті бұл өзгерістерді одан әрі жеделдете түсті. Бұл өзгерістердің маңыздылығы өзгерістердің өзінде емес, еңбек нарығының барлық қатысушыларына – жұмыс берушілерге, азаматтарға және үкіметке, жұмыс орындарын құру, жұмыс күшін ұсыну және біліктілік комбинациялары тұрғысынан әсер етуде.

Жылдам өзгеріп жатқан әлемде технология үнемі дамып, жетілдіріліп отырады. Жаңа технологиялардың жұмыс орнына ену қарқыны үнемі өсіп келеді. Егер компьютерлік технологиялар туралы айтатын болсақ, онда 1990 жылдан 2009 жылға дейін әлемде 533 000 патент берілсе, соңғы онжылдықта қазірдің өзінде 989 000 патент берілген [13].

Тағы бір мысал - ұялы телефондар. Соңғы жылдары смартфондар күнделікті өміріміздің ажырамас бөлігіне айналды. Олардың саны қазірдің өзінде планетадағы адамдар санынан асып түседі. Бастапқыда ұялы телефондар тек қоңырау шалу үшін ғана қолданылса, қазір бұл цифрлық гаджеттер адамдарға өз денсаулығын бақылауға, білім мен ақпарат алуға, үйден сауда жасауға және жұмыс істеуге мүмкіндік береді. Соңғы бес жылда ғана смартфон пайдаланушылар саны 1,7 есеге өсті [14].

Сонымен қатар, заманауи технологиялар адамдардың өмір сүру салтын өзгертіп қана қоймай, әлемдік экономиканы, мысалы, өндірісті автоматтандыру арқылы бірте-бірте түрлендіреді.

COVID-19 бұл өзгерістерді жылдамдатты. Мысалы, бірнеше айдың ішінде бүкіл әлем бойынша компаниялар тұтынушылардың өзара әрекеттесуін, жеткізу тізбегін және ішкі операцияларды цифрландырды, бұл пандемияға дейін үш-төрт жыл қажет ететін еді [15].

Коронавирустық дағдарыс цифрлық экономикаға көшуді жеделдетті. Ұзақ уақыт бойы жоспарланбаған салалар – мектептер, ауруханалар және басқа да көптеген қызметтер және бұрын ешқашан цифрлық технологияларды қолданбағандар қазір оларға сенім артуға мәжбүр болғаны байқалды. Пандемия бизнесті бизнес-процестердің келбетін өзгерте отырып, цифрлық ортаға еруге мәжбүр етті. Интернет-технологиялардың қатысуынсыз табысты бизнесті жүргізу енді мүмкін емес, бұл онлайн және офлайн салалары тоғысатын киберфизикалық шындықтың пайда болуына негіз қалады.

Бүгінгі таңда бизнес көшбасшылары өздерінің басымдықтарын технологиялық дамуға, соның ішінде бірінші бұлтты есептеулермен байланыстыра отырып (cloud computing), үлкен деректермен (Big Data), электронды коммерцияға (e-commerce) және жасанды интеллектке (AI, ИИ) қатысты технологиялық әзірлемелерге көңіл бөлуде. Бұл тенденция ИТ (AI, машиналық оқыту, Интернет заттары және т.б.) және онымен байланысты салаларда (өнім әзірлеу, инжиниринг, маркетинг және т.б.) аралық және жоғары деңгейлі жұмыс орындарына сұраныстың өсуімен қатар жүреді. Цифровизацияландыру адам ресурстарын азайту арқылы еңбек өнімділігін жоғарлатады, оны компьютерлер мен алгоритмдер ықпалын тигізеді. Мысалы, болжам бойынша, ИИ дамыған елдерде алдағы 15 жылда еңбек өнімділігін 40%-ға арттырады.

Бұл компаниялар үшін шығындарды үнемдеуге, өндіріс көлемін ұлғайтуға және жаңа жұмыс орындарын ашуға әкеледі. Мысалы, Интернет-сауда қазірдің өзінде кеңінен таралған, әсіресе табысы жоғары елдерде және түгендеуді немесе сақтауды қажет ететін жеткізу тізбегін басқаратын бөлшек саудагерлердің жаңа класы пайда болуда. Сонымен қатар, халық санының өсуі және өмір сүру ұзақтығының артуы денсаулық сақтау, білім беру және әлеуметтік қызмет көрсету салаларында әлеуметтік және тілдік дағдыларды қажет ететін жұмыс орындарына әкеледі.

Дегенмен, технологияның қарқынды дамуы экономикалық перспективаларды ашып қана қоймай, еңбек әлемінде жаңа өзекті мәселелерді тудырды. Мысалы, жақын болашақта еңбек нарығында 85 миллионнан астам жұмыс орны жойылып кетуі мүмкін, сонымен қатар 97 миллион жаңа жұмыс орны ашылады, олар адамда, машиналар мен алгоритмдер арасындағы еңбек бөлінісіне бейімделуіне тиіс. Сонымен қатар, жақында әлемдегі ең ірі 8 экономиканы зерттеу 2030 жылға қарай шамамен 100 миллион жұмысшы немесе әрбір 16 жұмысшы жұмыс орнын ауыстыруға мәжбүр болатынын көрсетті.

Керісінше, ОЭСР бағалауы бойынша, алдағы 15-20 жылда автоматтандыру нәтижесінде бар жұмыс орындарының 14%-ы жойылады деп есептейді, ал 32%-ы жеке тапсырмаларды автоматтандыру арқылы түрлендіруге болады. Басқаша айтқанда, адамдар бизнес үлгілері және келісімшарт түрлері өзгергенінен байланысты терең зерттеп қалыптасады. Көбісі тек жұмысын ғана емес, кәсіптерін де өзгертуге мәжбүр болады, ал басым көпшілігі өз дағдылары мен жұмыс әдістерін жаңартуға мәжбүр болады.

Қазақстанға келетін болсақ, елдегі жұмыс орындарының жартысынан көбі (52%) жоғары немесе өте жоғары автоматтандыру қаупі төніп тұр, бұл ОЭСР (47%) және көршілес Ресей Федерациясы (47%) бойынша орташа көрсеткіштерден жоғары. Салыстырмалы түрде бұл жұмыс күшінің біліктілігін арттыру деңгейінің төмендігімен түсіндіріледі, өйткені ОЭСР елдерімен салыстырғанда қазақстандық жұмысшылардың күрделі мәселелерді шешу қабілетін талап ететін жұмыстарға қатысу ықтималдығы айтарлықтай аз. Мысалы, ересектердің дағдыларын зерттеу қазақстандық жұмысшылардың 12,6% күрделі мәселелерді шешуге байланысты іс-әрекеттерге ешқашан тартылмағанын көрсетеді.

Бұл цифровизацияландыру нәтижесінде жұмыс орындарының қысқаруына қай салалар көбірек ұшырайды деген сұрақ туындайды. Орташа біліктілігі бар жұмысшылардың ең көп саны жұмыс істейтін болжамды және күнделікті кәсіптер ең қауіпті болып табылады және бұл мамандықтардың жойылып кетуіне әкеледі. Автоматтандыруға ең қолайлы жұмыс орындары банк ісін, өндірісті, көлікті және қойманы қамтиды. Мысалы, өңдеуші өнеркәсіпте роботтарды қолдану 20 миллионға дейін жұмыс орнын жоғалтуға әкеледі.

Сонымен қатар, ескі жұмыс орындары жойылып, жаңа жұмыс орындары ашылған кезде жұмысшылардың дайындық деңгейі де өзгереді. Бүгінгі таңда көптеген жаңа жұмыс орындары үшін талап етілетін дағдылар жиынтығы бизнес пен басқару, өнім және цифрлық маркетинг, жарнама, коммерция және т.б. саласындағы техникалық және мамандандырылған (арқылы) дағдыларды қамтиды.

Оның үстіне «экономика білімінің» қалыптасуымен шығармашылық және «жұмсақ» дағдыларының «soft skills» құндылығы артады. Жұмыс берушілер қазірдің өзінде өз қызметкерлерінен білім мен қабілеттің жоғары деңгейлерін, соның ішінде өзгеше ойлау мен талдауды, мәселені тез және

тиімді шешу дағдыларын, көшбасшылықты, эмоционалды интеллектті, белсенді оқытуды, стресске төзімділік пен икемділікті талап етуде. Ал қазіргі уақытта «soft skills» жиынтығы экономиканың барлық салаларына қатысты (1-кесте).

1-кесте

Экономика секторлары бойынша дағдыларға сұраныс*

Дағдылар	Салалар											
	Тасымалдау және сақтау	Өңдеу өнеркәсібі	Қаржылық қызметтер	Сандық коммуникациялар және IT	Мұнай және газ	Тау-кен және металл өнеркәсібі	Денсаулық сақтау	Мем-тік сектор	Білім	сатылым	Ауыл шаруашылығы, тамақ	Автомобиль, Индустриялық
Белсенді оқыту және оқу стратегиясы	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2
Мәселелерді кешенді шешу	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
Аналитикалық ойлау және жаңашылдық	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	1
Технологияны пайдалану, қадағалау және бақылау	2	2	2	2	3	1	3	2	3	2	2	2
Технологияларды әзірлеу және бағдарламалау	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3
Жүйені талдау және бағалау	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2
Қызметтік бағдар	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3
көшбасшылық	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3
Эмоциялық интеллект	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3
Сыни тұрғыдан ойлау және талдау	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2
Шығармашылық, бастамашылық	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
Мәселені шешу және идеяларды тудыру қабілеті	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2
Төзімділік, икемділік	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2
Ақаулықтарды жою және пайдаланушы тәжірибесі	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2
Сендіру және келіссөздер жүргізу дағдылары	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
Сапа мен қауіпсіздікті бақылау	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
Персоналды басқару	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
Тәлімгерлік және оқыту	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3

* 1 - сала үшін ең жоғары біліктілік; 2 - өнеркәсіп үшін жоғары біліктілік; 3 – өнеркәсіп үшін төмен біліктілік негізінде құрастырылған: *The Future of Jobs Report*

Сонымен қатар, технологиялық прогресс жоғары білікті жұмысшыларды қолдайды, ал ескірген дағдылары бар жұмысшылар жаңа міндеттерге тап болады.

Экономикалық және технологиялық дамуы өзара қатар адам білімінің өсуіне әкеледі. Сонымен бірге білім мен дағдылар әрбір бес жыл сайын ескіреді, бұл қазіргі дағды деңгейін сақтау үшін аптасына шамамен 20 сағат біліктілікті арттырып отыру қажет етеді. Осылайша, ОЭСР елдеріндегі ересек тұрғындардың 16,3%, Қазақстанда 19,7% және Ресейде 20,8% компьютерлік дағдыларға ие емес, бұл қазірдің өзінде ағымдағы қызметті орындауда қосымша қиындықтар туғызады. Көптеген қызметкерлердің қаражат пен уақыт тапшылығына байланысты қайта даярлауға мүмкіндігі болмайтынын есте ұстаған жөн.

Біздің елде 25 пен 64 жас аралығындағы ересектердің 26 пайызы жұмысқа орналасқанын және білім алуға қалтасы көтермейтінін айтады. Ал азаматтардың 25%-ы қосымша білім алу мүмкін

еместігін айтады. Сонымен қатар, ОЭСР -да, мысалы, төмен біліктілігі бар жұмысшылар жоғары білікті жұмысшыларға қарағанда кәсіптік білім біліктілігін арттыруы төмен.

Осы өзекті мәселелерді шешу үшін қазірдің өзінде әлемнің көптеген елдерінде кадрларды қайта даярлау шаралары жүргізілуде. Оқуға жағдай жасаумен қатар, білім алудың маңыздылығын өмір бойына сіңіру қажет. Мәселен, ересектер құзыретінің халықаралық сауалнамасы (PIAAC) мәліметтері бойынша қазақстандықтардың 95 пайызы оқуды қаламайды. Екінші жағынан, қазақстандық компаниялар өз қызметкерлерін оқытудан бас тартады: 10 жыл ішінде (2009-2019 ж.ж.) өз қызметкерлерін оқытатын ірі компаниялардың (>100) үлесі 51%-дан 42%-ға дейін төмендеді. Осындай төмендеу ШОБ үшін де тән. Барлық елдерде ШОБ кәсіпорындары жұмысқа қатысты, аз оқытуды ұсынады. Себебі, ШОБ ірі фирмаларға қарағанда олардың оқу қажеттіліктерін бағалау, сәйкес оқыту бағдарламаларын анықтау және шектеулі айналым қаражаты сияқты көптеген ақпараттық және қаржылық кедергілерді еңсеру үшін ресурстары аз, сондықтан айналым капиталын шектеп аз жұмсауға тырысады. Соның нәтижесінде, Қазақстанда жыл сайын жұмыспен қамтылған халықтың 4-5 % ғана кәсіптік оқыту курстарына қатысады.

Қорытынды. Жалпы, адами капиталдың қалыптасуын өмірлік цикл контекстінде қарастыру керек. Балалық шақтан кәрілікке дейін өмір бойы білім алудың құндылығын мойындау керек. Сондықтан барлық деңгейдегі білім беру жүйесі өзгеріп, қызметкердің біліктілігін арттырып, заманауи технологиялық дамуға тиіс. Сондықтан біліктілікті арттыру мен қайта даярлауды кең ауқымда қамтамасыз ету үшін формальды, бейресми және қашықтықтан білім беру нысандарының неғұрлым икемді және аз шығынды үйлестіру қажет. Coursera, Udey және т.б. сияқты жаппай ашық оқыту курстары, модульдік оқыту еңбек нарығына сәйкес келетін дағдыларды қалыптастыруға және дамытуға бағыттау өзекті. Неғұрлым икемді және арзанырақ оқыту нұсқалары қажет. Жалпы бұл тұжырымдарды дәлелдеген пандемия салдары болды. Мысалы, Coursera мәліметтері бойынша, 21 миллионнан астам оқушы 2020 жылдың наурызы мен қыркүйегі аралығында платформаға қосылды, бұл алдыңғы жылдармен салыстырғанда 353%-ға әлде қайда жоғары.

Сонымен қатар, дамушы елдерден келген студенттердің 91%-ы, бакалавр дәрежесі жоқ студенттердің 88%-ы және жұмыссыздардың 84%-ы Coursera-да оқудың мансаптық артықшылықтарын хабардар етіп отыр.

Нәтижесінде, оқуға түсудің өсімі бойынша Қазақстан (114%) алғашқы үштікке кірді, одан кейінгі Бангладеш (192%) және Тайланд (128%). Қазақстан Республикасы еңбек және халықты әлеуметтік қорғау Министрлігінің бастамасымен жұмыссыз қазақстандықтар Coursera платформасында тегін оқу мүмкіндігіне ие болды.

COVID-19 бүкіл әлем бойынша оқу үлгілері мен жұмысқа орналасу үлгілерін бұзғанымен, онлайн оқытуға көшу адамдарға жұмыс әлеміне бейімделу және мансаптық өсу үшін дағдыларын арттыруға мүмкіндік берді.

ӘДЕБИЕТТЕР

1. Branson R. Experimenting with Universal Basic Income [Electronic resource]. – Virgin. – 2017, August 14. – URL: www.virgin.com/richard-branson/experimenting-universal-basic-income.
2. Рахимжанова Г.А., Чакеева К.С. Экономическая оценка качества человеческого капитала региона (на материалах восточного Казахстана) // Вестник КазУЭФМТ. – 2023. – № 3. – С. 232-238. – DOI: 10.52260/2304-7216.2023.3(52).27.
3. Balatskiy E. The principle of consistency in social development theory // Terra economicus. – 2021. – Т. 19. – № 1. – Р. 36-52.
4. Gentilini U., Grosh M., Rigolini J., Yemtsov R. Exploring Universal Basic Income: A Guide to Navigating Concepts, Evidence and Practices. – World Bank. – 2020.
5. Жукібай М.Ы., Мажитова Б.Б., Мельдебекова А.Д. Человеческий капитал и финансирование его основных компонентов // Вестник КазУЭФМТ. – 2020. – № 1. – С. 167-176.
6. Может ли роботизация повлиять на потоки трудовых мигрантов? [Электронный ресурс] // Инвест-форсайт. – 2017, 17 мая. – URL: <https://www.if24.ru/roboty-protiv-tadzhikov/>.
7. Frase P. Four Futures: Life After Capitalism. – London: Verso Books. – 2016.
8. The Future of Work [Electronic resource]. – URL: <https://blogs.nasa.gov/futureofwork>.
9. IBM Watson to watsons [Electronic resource]. – URL: <https://www.ibm.com/watson/future-of-work>.

10. Step into the AI-powered future of work [Electronic resource]. – URL: <https://www.microsoft.com/en-us/microsoft-365/the-future-of-work>.
11. Ляшок В., Малева Т., Лопатина М. Влияние новых технологий на рынок труда: прошлые уроки и новые вызовы // Экономическая политика. – 2020. – Т. 15. – № 4. – С. 62-87.
12. Скляр М.А., Кудрявцева К.В. Мировой рынок труда под влиянием цифровизации // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. – 2018. – 6 (114). – С. 26-30.
13. Яшин С.Н., Иванова О.Е. Влияние дополнительного профессионального образования на рынок труда в условиях цифровизации экономики [Электронный ресурс] // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2022. – № 7-1. – С. 160-165. – URL: <https://vaael.ru/ru/article/view?id=2314>.
14. Statista.com [Electronic resource]. – URL: Statista.com.
15. McKinsey Global Institute. The future of work after COVID-19 [Electronic resource]. – 2021. – URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>.

REFERENCES

1. Branson R. Experimenting with Universal Basic Income [Electronic resource]. – Virgin. – 2017, August 14. – URL: www.virgin.com/richard-branson/experimenting-universal-basic-income.
2. Rakhimzhanova G.A., Chakeeva K.S. Ekonomicheskaya otsenka kachestva chelovecheskogo kapitala regiona (na materialah vostochnogo Kazakhstana) [Economic assessment of the quality of human capital in the region (based on the materials of East Kazakhstan)] // Vestnik KazUEFMT. – 2023. – No. 3. – S. 232-238. – DOI: 10.52260/2304-7216.2023.3(52).27 [in Russian].
3. Balatskiy E. The principle of consistency in social development theory // Terra economicus. – 2021. – Т. 19. – № 1. – P. 36-52.
4. Gentilini U., Grosh M., Rigolini J., Yemtsov R. Exploring Universal Basic Income: A Guide to Navigating Concepts, Evidence and Practices. – World Bank. – 2020.
5. Zhukibai M.Y., Mazhitova B.B., Meldebekova A.D. Chelovecheskiy kapital i finansirovanie yego osnovnykh komponentov [Human capital and financing of its main components] // Vestnik KazUEFMT. – 2020. – No. 1. – S. 167-176 [in Russian].
6. Mojet li robotizatsiya povliyat' na potoki trudovykh migrantov? [Can robotization affect the flow of migrant workers?] [Elektronnyy resurs] // Invest-forsayt. – 2017, May 17. – URL: <https://www.if24.ru/roboty-protiv-tadzhikov/> [in Russian].
7. Frase P. Four Futures: Life After Capitalism. – London: Verso Books. – 2016.
8. The Future of Work [Electronic resource]. – URL: <https://blogs.nasa.gov/futureofwork>.
9. IBM Watson to watsons [Electronic resource]. – URL: <https://www.ibm.com/watson/future-of-work>.
10. Step into the AI-powered future of work [Electronic resource]. – URL: <https://www.microsoft.com/en-us/microsoft-365/the-future-of-work>.
11. Lyashok V., Maleva T., Lopatina M. The impact of new technologies on the labor market: past lessons and new challenges. Economic policy. – 2020. – Vol. 15. – No. 4. – S. 62-87 [in Russian].
12. Sklyar M.A., Kudryavtseva K.V. The world labor market under the influence of digitalization. Proceedings of the St. Petersburg State University of Economics. – 2018. – 6 (114). – S. 26-30 [in Russian].
13. Yashin S.N., Ivanova O.E. The impact of additional vocational education on the labor market in the conditions of digitalization of the economy // Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law. – 2022. – No. 7-1. – S. 160-165 [in Russian].
14. Statista.com [Electronic resource]. – URL: Statista.com.
15. McKinsey Global Institute. The future of work after COVID-19 [Electronic resource]. – 2021. – URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>.

Казиева А.Н., Шалбаева Ш.Е., Кадырова К.Ж., Болшекбаева Қ.О.

ПЕРЕОРИЕНТАЦИЯ ГЛОБАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

Аннотация

В статье рассматривается результат изучения степени влияния темпов новой промышленной и технологической революции на рынок труда, способствуя значительному восстановлению структур национальных экономик и ее радикальным изменениям. Глобальное перераспределение материальных ресурсов и конкурентных возможностей, появление прорывных инноваций, новых идей и технологий оставляют свой след как на рынке труда, так и во всем спектре социально – трудовых отношений. Особое место в этих изменениях занимают быстро развивающиеся цифровые технологии, которые изменяют рынок труда и трудовые отношения и проникают во все сферы жизни и производства.

Для принятия необходимых мер и подготовки к будущим изменениям была собрана информация о глобальных тенденциях, их влиянии на местные рынки труда. Цифровизация, автоматизация, гиг-экономика и демографические изменения так или иначе влияют на все аспекты нашей экономической и социальной жизни. При подготовке статьи использовалась официальная статистика, национальные отчеты и публикации международных организаций, а также были собраны взгляды международных и национальных экспертов в различных областях для всестороннего обзора экономики и трудовых процессов.

Kazieva A., Shalbayeva Sh., Kadyrova K., Bolshekbayeva K.

REORIENTATION OF THE GLOBAL LABOR MARKET

Annotation

The article considers the result of studying the degree of influence of the pace of the new industrial and technological revolution on the labor market, contributing to a significant restoration of the structures of national economies and its radical changes. The global redistribution of material resources and competitive opportunities, the emergence of breakthrough innovations, new ideas and technologies leave their mark both on the labor market and in the entire spectrum of social and labor relations. A special place in these changes is occupied by rapidly developing digital technologies that change the labor market and labor relations and penetrate into all spheres of life and production.

In order to take the necessary measures and prepare for future changes, information was collected on global trends and their impact on local labor markets. Digitalization, automation, gig economy and demographic changes somehow affect all aspects of our economic and social life. When preparing the article, official statistics, national reports and publications of international organizations were used, and the views of international and national experts in various fields were collected for a comprehensive overview of the economy and labor processes.

