

А.Р. Ибраева^{1*} , Е.Б. Аймагамбетов¹ ¹Карагандинский университет Казпотребсоюза, г.Караганда, 100000, Республика Казахстан
e-mail: aika_krg75@mail.ru

МОДЕЛИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА В РЕГИОНАЛЬНОМ АСПЕКТЕ

Аннотация

В данной статье представлен комплексный анализ взаимодействия спроса и предложения на рынке труда в региональном контексте. В свете растущей глобализации и децентрализации экономической деятельности понимание динамики регионального рынка труда стало критически важным как для политиков, исследователей, так и для бизнеса. Актуальность исследования заключается в его потенциале для информирования о целевых политических мерах, облегчения стратегического кадрового планирования и активизации усилий по региональному экономическому развитию. Цель статьи - предложить основу для анализа и интерпретации этих взаимодействий в конкретных географических регионах. Путем рассмотрения различных моделей, таких как модель равновесия на региональном рынке труда, теория пространственного несоответствия, модель дифференциала заработной платы, модель динамики местного рынка труда, модель миграции и трудовой мобильности и модель накопления человеческого капитала, эта статья призвана обеспечить целостное понимание факторов формирования результатов регионального рынка труда. Ожидаемые мероприятия включают обзор эмпирических исследований, теоретических основ и политического анализа, связанных с региональными рынками труда. Кроме того, в статье будет предложена концептуальная основа, которая объединяет ключевые факторы, влияющие на динамику спроса и предложения рабочей силы на региональном уровне. Методы, использованные при написании статьи, включают систематический обзор литературы, качественный синтез результатов и разработку концептуальной основы на основе теоретических и эмпирических данных. В целом статья вносит свой вклад в существующий объем знаний, предлагая структурированный подход к изучению взаимодействия региональных рынков труда.

Ключевые слова: модель, спрос, трудовые ресурсы, регион, капитал, заработная плата, работа.

Введение

Понимание взаимодействия между спросом и предложением на рынке труда в региональном контексте имеет решающее значение для политиков, исследователей и бизнеса. В эпоху глобализации и децентрализации региональные рынки труда играют жизненно важную роль в формировании экономических результатов, моделей занятости и социального благосостояния в конкретных географических регионах. Всесторонне изучая эти взаимодействия, политики могут разработать целевые меры для решения проблемы безработицы, содействия инклюзивному росту и повышения региональной конкурентоспособности.

Целью данного исследования является изучение и анализ различных моделей, объясняющих взаимодействие спроса и предложения на рынке труда на региональном уровне. Обобщая существующую литературу и эмпирические данные, статья призвана обеспечить всестороннее понимание факторов, влияющих на результаты рынка труда в конкретных географических регионах.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- 1 Рассмотреть и проанализировать существующую литературу по моделям взаимодействия спроса и предложения на региональных рынках труда.
- 2 Определить ключевые факторы, влияющие на динамику рынка труда в конкретных географических регионах.
- 3 Изучить последствия взаимодействия региональных рынков труда для экономического роста, моделей занятости и социального благосостояния.
- 4 Предложить стратегии для повышения региональной конкурентоспособности, снижения безработицы и содействия инклюзивному росту.

Изучая различные теоретические модели, эмпирические исследования и политический анализ, данное исследование направлено на углубление понимания сложной динамики, определяющей результаты регионального рынка труда. Исследование направлено на выяснение

роли таких факторов, как демография, образование, состав отрасли, инфраструктура и политические меры, в влиянии на предложение и спрос на рабочую силу в конкретных географических регионах.

Объектом исследования выступает рынок труда в региональном контексте, а предметом исследования - модели взаимодействия спроса и предложения на рынке труда в конкретном регионе.

Проблема исследования заключается в том, что недостаточное понимание динамики и факторов, влияющих на взаимодействие спроса и предложения на рынке труда в различных регионах, ограничивает возможности для разработки эффективных стратегий по содействию занятости, устойчивого экономического развития и повышения жизненного уровня населения.

Методы и материалы

В ходе исследования был осуществлен анализ научной литературы, а также эмпирические наблюдения и опросы. Первоначально внимание уделялось выявлению проблемы и определению целей исследования. После этого был осуществлен обзор существующей научной литературы и эмпирических исследований в этой области, включающий анализ теоретических основ, фундаментальных концепций и методологических подходов, касающихся взаимодействия рынка труда в региональном контексте. После обзора литературы была разработана методология исследования, в которой описаны методы сбора данных, определение выборочной совокупности и разработка инструментов для сбора и анализа данных. Это включало адаптацию методологий предыдущих исследований и их адаптацию к специфике изучения динамики регионального рынка труда.

Впоследствии был проведен сбор данных среди соответствующих заинтересованных сторон, включая опросы и интервью для получения информации из первых рук о тонкостях взаимодействия на региональном рынке труда. Собранные данные затем тщательно обрабатывались, анализировались и интерпретировались для выявления основных закономерностей и взаимосвязей. Наконец, на основе результатов анализа данных были сделаны выводы относительно сложности динамики спроса и предложения на региональных рынках труда. Эти выводы были использованы для обоснования политических рекомендаций и стратегических мер, направленных на содействие устойчивому экономическому развитию и снижению безработицы в конкретных географических регионах.

Результаты и их обсуждение

Формирование рынка труда тесно связано с управлением занятостью населения в конкретной стране. Занятость и безработица представляют собой ключевые показатели функционирования регионального рынка труда, взаимосвязанные и влияющие друг на друга. Безработица оказывает наиболее существенное негативное воздействие на развитие регионального рынка труда. Исследователи различных дисциплин анализируют безработицу с целью выявления ее корневых причин, что в свою очередь позволяет оптимизировать государственные меры, направленные на повышение уровня занятости [1. – 228].

Рынок труда — важная часть социальной и трудовой жизни в современном обществе. Одна из самых известных моделей в микроэкономике — это модель равновесия спроса и предложения на рынке товаров [2. – 21]. Модели равновесия спроса и предложения на рынке труда описывают ситуацию, когда на рынке много работодателей, и ни один из них не имеет большой власти, чтобы сильно влиять на уровень зарплат и количество рабочих мест. В такой ситуации равновесие достигается само собой благодаря множеству случайных взаимодействий между работниками и работодателями. Различные модели равновесия работодателя имеют существенные отличия в своих базовых постулатах [2. – 23].

В контексте управления трудовыми ресурсами на уровне предприятия важно учитывать неоднородность труда. Работодатель оказывает управляющее воздействие, в основном, на работников своей фирмы, что предполагает работу с различными категориями и видами труда [3].

Спрос на рабочую силу зависит от потребностей работодателей в найме определенного количества сотрудников с нужными навыками для производства товаров и услуг. Спрос и предложение на рынке труда — важные экономические концепции, которые помогают оценить кадровый потенциал страны и развитие рынка труда в целом.

Предложение труда определяется различными факторами, включая численность населения, долю трудоспособного населения, среднее количество отработанных часов в год, а также качество и квалификацию рабочей силы. На рисунке 1 отображены субъекты спроса и предложения.

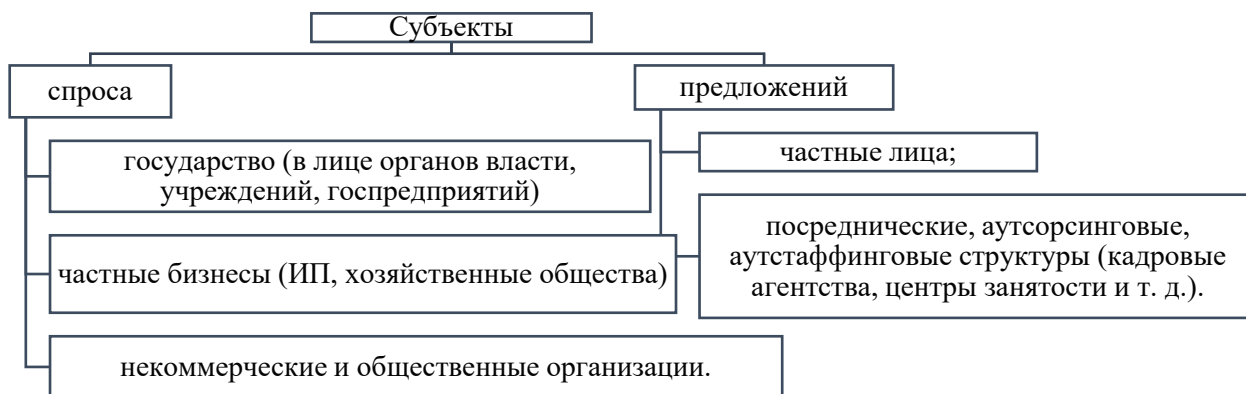


Рисунок 1 – Субъекты спроса и предложения

Примечание: составлено авторами на основе источника [2. – 15]

Региональный рынок труда, хоть он и является частью национального рынка труда, можно рассматривать как отдельную сложную социально-экономическую систему. Она состоит из территориальных рынков труда. Ниже рассмотрим несколько основных моделей к анализу функционирования современного рынка труда.

Согласно классической модели рынка труда, в точке пересечения кривых спроса (D) и предложения (S) устанавливается равновесная зарплата (W_0) и определенный уровень занятости (E_0). Если зарплата повышается до W_1 , предложение труда растет, так как больше людей хотят работать за такую цену, но спрос на труд снижается из-за высокой стоимости рабочей силы. Если зарплата снижается до W_2 , спрос на труд может увеличиться, но предложение уменьшится, так как некоторые работники не захотят работать за меньшую плату. В итоге спрос на труд может превысить предложение, что приведет к нехватке рабочей силы. В этой модели безработица частично добровольная, так как работники могут отказаться от работы из-за низкой оплаты [4].

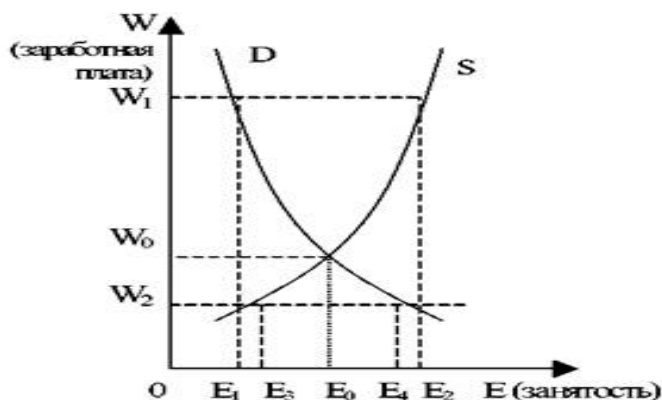


Рисунок 2 - Классическая модель рынка труда

Примечание: источник [4]

Сторонники неоклассической модели считают, что рынок труда работает по принципам ценового равновесия, где заработная плата регулирует спрос и предложение на рабочую силу, поддерживая их в балансе (Рисунок 3) [4. – 1].

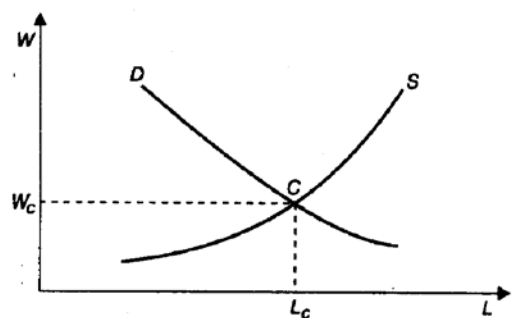


Рисунок 3 - Неоклассическая модель рынка труда

Примечание: источник [4]

В кейнсианской модели рынок труда работает иначе. Кейнс считает, что в капиталистической системе нет механизма, который бы гарантировал полную занятость. Основные причины безработицы, по его мнению, связаны с несогласованностью ключевых экономических решений, таких как решения о сбережениях и инвестициях (Рисунок 4).

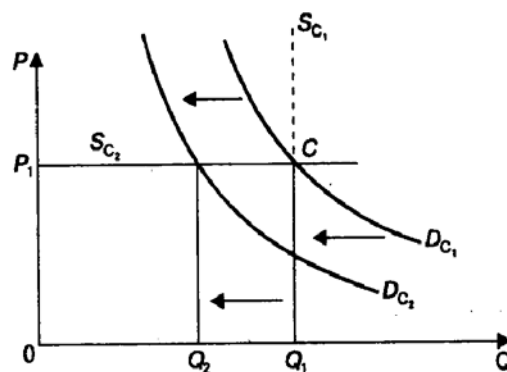


Рисунок 4 - Кейнсианская модель рынка труда: Sc_1 , Sc_2 - совокупное предложение; - совокупный спрос; P - цена; Q - реальный объем производства

Примечание: источник [4. – 2]

Согласно данной концепции, поскольку цена, или заработная плата, не выступает в роли регулятора рынка труда, регулятор должен вводиться извне. Государство играет ключевую роль в этом процессе, поскольку путем изменения совокупного спроса может корректировать неравновесие на рынке [4. – 2]. В реальной экономике на динамику рынка труда влияет множество факторов. Один из ключевых факторов — это предложение рабочей силы, которое в первую очередь зависит от демографических показателей, таких как уровень рождаемости, рост численности трудоспособного населения и его возрастно-половая структура [5. – 37]. Демографические циклы сильно влияют на предложение рабочей силы в экономике. В Казахстане наблюдается тенденция сокращения числа трудоспособного населения из-за отрицательного естественного прироста в последние годы [6. – 238].

В настоящее время в Казахстане активно развиваются различные отрасли экономики, такие как производственный сектор, нефтегазовая промышленность, фармацевтическая отрасль, транспортно-логистический сектор, сельское хозяйство и информационные технологии. Ритейлеры и компании в сфере продаж продуктов питания демонстрируют высокие результаты и стремятся расширить свою деятельность за пределы Казахстана, в

частности, на рынок Узбекистана [7. – 81]. Большинство предприятий в Казахстане сконцентрированы в мегаполисах, таких как Алматы, Шымкент, Атырау, Караганда, Актобе, Актау, Усть-Каменогорск и Павлодар. Однако с развитием бизнеса в отдаленных районах возникают значительные проблемы. Например, открытие предприятия, скажем фермы, в малонаселенной местности может быть привлекательным, но сталкивается с трудностями в привлечении инвестиций, привлечении работников и доставке продукции. В результате производственная деятельность в отдаленных районах развивается медленно [8].

На рисунке 5 отображена методология формирования основных индикаторов рынка труда.

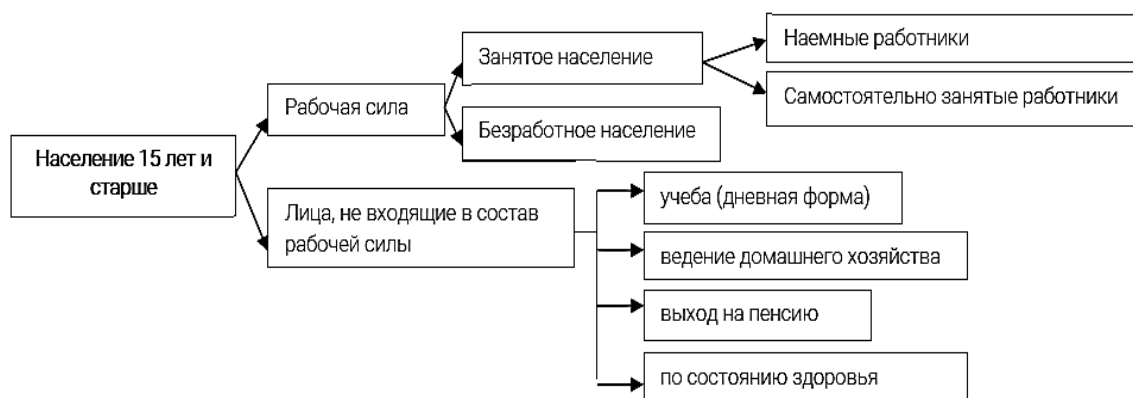


Рисунок 5 - Методология формирования основных индикаторов рынка труда

Примечание: составлено авторами на основе источника [8]

Ниже, на рисунке 6 отображен уровень безработицы в Казахстане за последние 3 года.

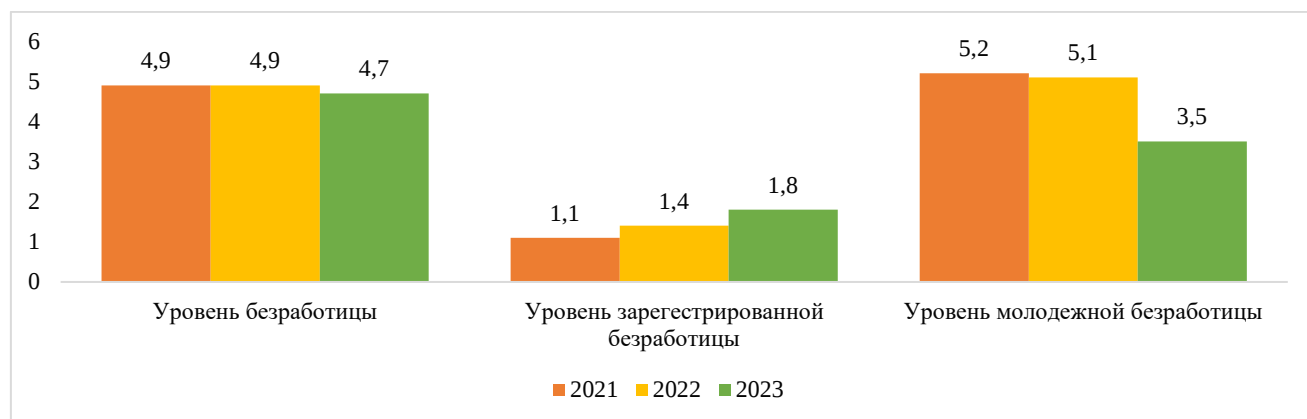


Рисунок 6 - Уровни безработицы, %

Примечание: составлено авторами на основе источника [8. – 1]

Согласно методологии Международной организации труда (МОТ), уровень безработицы в Казахстане по сравнению с 2022 годом снизился на 0,2% и составил 4,7%. К концу декабря 2023 года в Министерстве труда и социальной защиты населения было зарегистрировано 127,8 тысячи безработных. Доля зарегистрированных безработных выросла на 0,4% по сравнению с 2022 годом и составила 1,8% от общей численности рабочей силы. Уровень безработицы среди молодежи в возрасте от 15 до 34 лет составил 3,5%.

Рассмотрим основные индикаторы рынка труда за последние 3 года (Таблица 1).

Таблица 1 - Основные индикаторы рынка труда

	Рабочая сила, человек	Занятое население, человек	В том числе		Безработное население, человек	Лица, не входящие в состав рабочей силы, человек
			наемные работники	самостоятельно занятые работники		
2021	9 256 757	8 807 113	6 710 206	2 096 907	449 644	4 093 294
2022	9 429 809	8 971 539	6 847 300	2 124 239	458 270	4 301 439
2023	9 534 114	9 081 920	6 893 429	2 188 491	452 194	4 393 533

Примечание: составлено авторами на основе источника [8. – 2]

Таким образом, в период с 2021 по 2023 год в Казахстане наблюдалось изменение в структуре рабочей силы. В 2021 году общая численность рабочей силы составляла 9 256 757 человек, из которых 8 807 113 были заняты на работе. Среди занятых 6 710 206 человек были наемными работниками, а 2 096 907 человек - самостоятельно занятыми. Кроме того, в состав рабочей силы входило 449 644 человек без работы.

В 2023 году общая численность рабочей силы увеличилась до 9 534 114 человек. Занято было 9 081 920 человек, в том числе 6 893 429 наемными работниками и 2 188 491 самостоятельно занятыми. Безработных в этом году было 452 194 человека [8. – 3]. Кроме того, в каждом из перечисленных годов существовало количество лиц, не входящих в состав рабочей силы, которое оставалось на примерно одном уровне и составляло 4 093 294 человека в 2021 году, 4 301 439 человек в 2022 году и 4 393 533 человека в 2023 году.

Проанализируем динамику вакансий от работодателей по всем профессиональным областям (Рисунок 7).

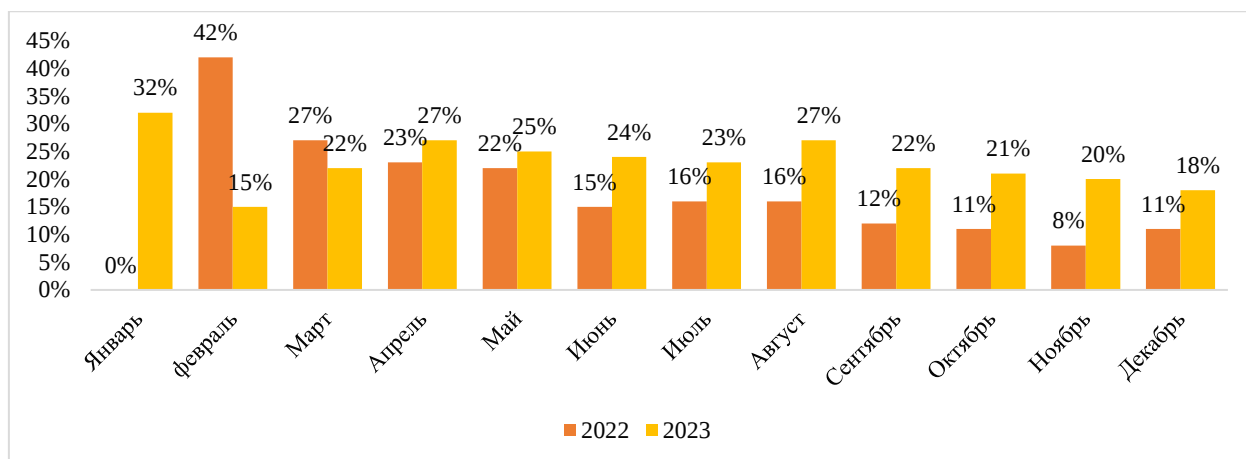


Рисунок 7 – Динамика вакансий

Примечание: составлено авторами на основе источника [8. – 3]

В 2023 году количество размещенных вакансий на веб-портале hh.kz превысило полмиллиона и составило более 500 000 предложений в различных секторах экономики. По сравнению с предыдущим годом отмечается значительный рост этого показателя на 28%. Большинство предлагаемых вакансий (94%) предусматривают полный рабочий день, в то время как только 3% вакансий упоминают возможность удаленной работы. Стаж работы, наиболее востребованный в предложениях, составляет от 1 года до 3 лет и охватывает более половины всех рабочих предложений по различным отраслям экономики.

Большая часть наемных работников, примерно треть от общего числа, сосредоточена в Южном Казахстане, в то время как их доля наименьшая в Центрально-Восточном регионе и составляет 14%. Прогнозы Концепции указывают на то, что эта тенденция будет продолжать усиливаться к 2030 году, северные и Центрально-Восточные регионы будут испытывать дальнейшее сокращение рабочей силы, в то время как Южный регион будет увеличивать свою долю. Учитывая, что производительность труда в южных областях ниже, чем в остальных регионах, значительный рост населения и рабочей силы может дополнительно снизить производительность

труда и увеличить региональные различия в заработной плате и доходах, что усугубит проблемы бедности и социальной нестабильности в этом регионе [8].

Города, которые показали наибольший рост количества вакансий год от года в процентном соотношении: Петропавловск (+48%); Семей (+46%); Тараз (+46%); Актау (+43%); Алматы (+38%); Спад произошёл в городе Атырау (-10%). За первый квартал 2023 года около 450 тысяч жителей Казахстана искали работу на hh.kz, что на 53% больше, чем в аналогичном периоде в прошлом году. Наибольшее число активных резюме показали города: Алматы, Астана и Шымкент (Рисунок 8).

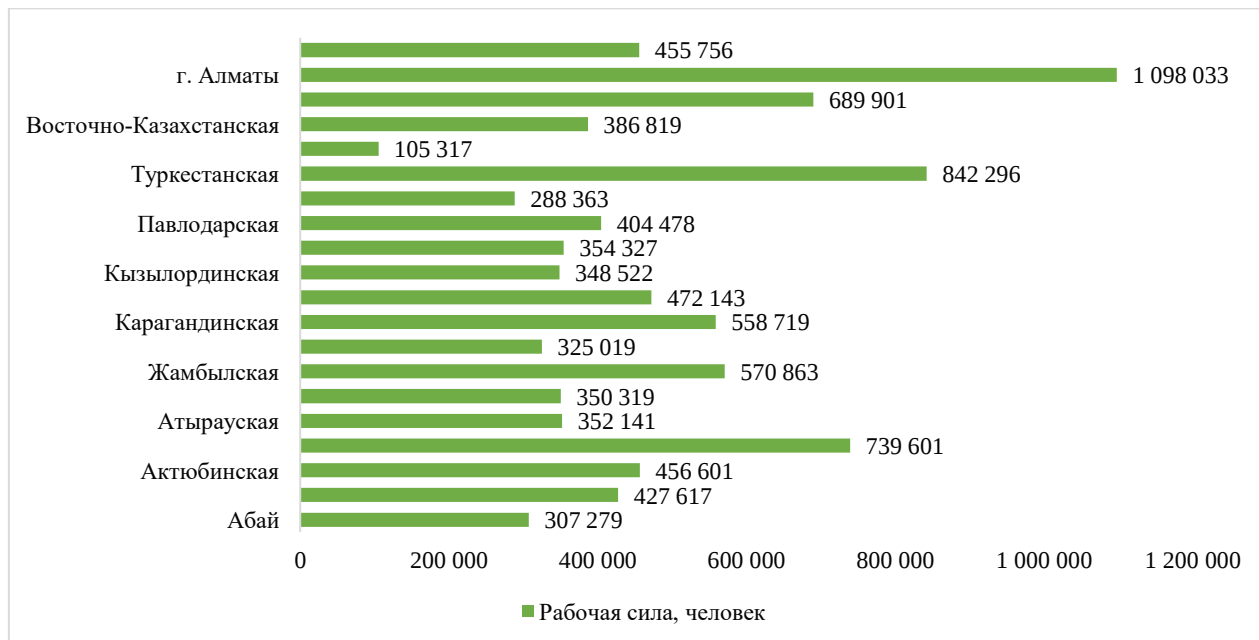


Рисунок 8 – Рабочая сила в региональном разрезе

Примечание: составлено авторами на основе источника [8. – 3]

Таким образом, наибольшее количество рабочей силы сосредоточено в крупных городах и областях, таких как г. Алматы, г. Шымкент, Алматинская область, Жамбылская область и Туркестанская область. Это может быть связано с наличием крупных предприятий, развитой инфраструктурой и высоким уровнем занятости в этих регионах. Есть заметные различия в количестве рабочей силы между различными регионами. Например, г. Алматы имеет значительно большее количество рабочей силы по сравнению с другими регионами. Это может быть обусловлено его статусом крупного экономического центра страны. Среди регионов с наименьшим количеством рабочей силы - Улытауская, Северо-Казахстанская область и Западно-Казахстанская область. Это может указывать на потенциальные проблемы с занятостью и развитием в этих регионах.

Города-миллионники, такие как Алматы и Астана, обладают значительным количеством рабочей силы, что свидетельствует о высоком уровне экономической активности и индустриализации в этих городах. На рисунке 9 отображено занятое население.

Таким образом, по рисунку можно сказать, что доля рабочей силы в численности населения колеблется от 59,3% до 77,1%. Наибольшая доля рабочей силы в численности населения наблюдается в Атырауской области, а наименьшая - в городе Шымкенте. Каждый регион имеет свое собственное количество рабочей силы. Наибольшее количество рабочей силы сосредоточено в городах и крупных областях, таких как Алматинская область, Туркестанская область и города Алматы и Астана.

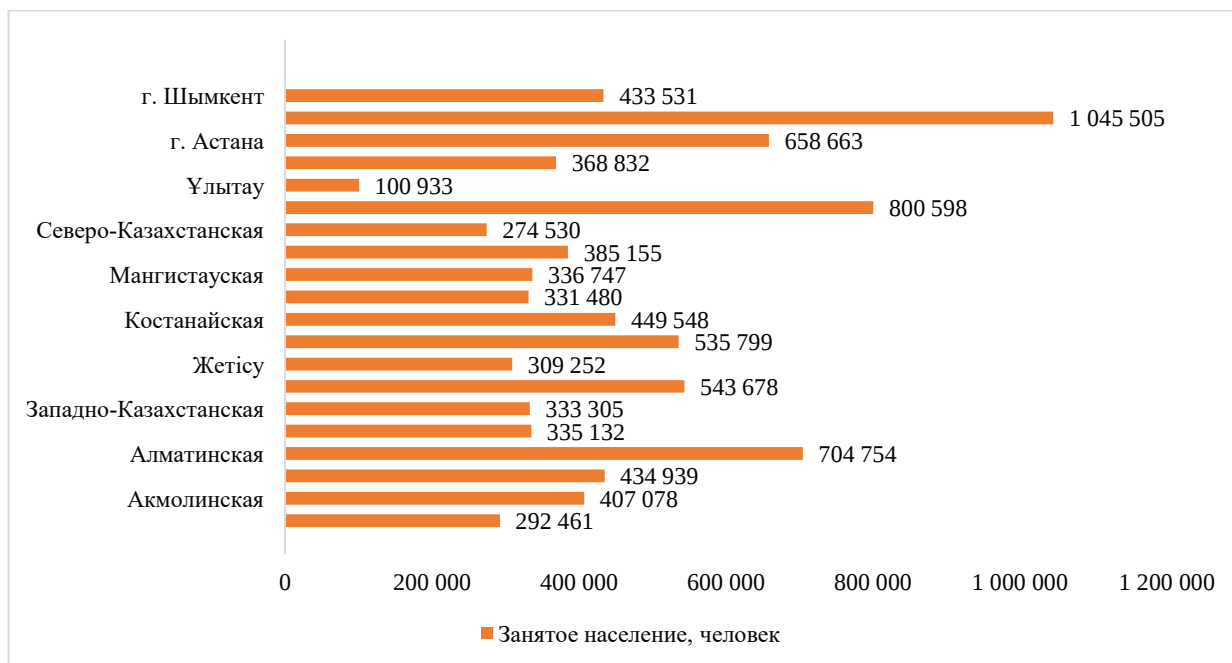


Рисунок 9 – Занятое население

Примечание: составлено авторами на основе источника [8. – 4]

Важно отметить количество занятого населения в каждом регионе. Это количество показывает, сколько людей фактически занято работой в каждом регионе. Наибольшее количество занятого населения наблюдается в городах и крупных областях, где и сконцентрировано наибольшее количество рабочей силы.

На рисунке 10 отображено безработное население в региональном разрезе.

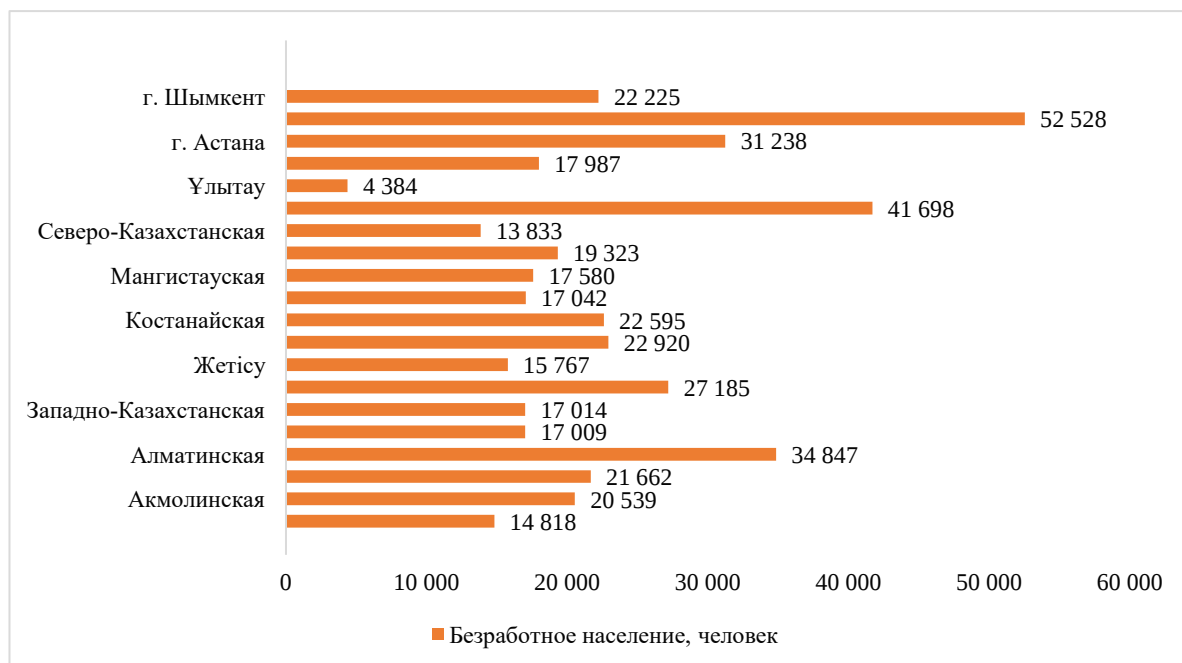


Рисунок 10 – Безработное население

Примечание: составлено авторами на основе источника [8. – 5]

Анализируя рисунок, можно сказать, что наибольшее количество безработных наблюдается в Алматы, а наименьшее - в Ұлытау. Лидерами среди регионов по уровню средней номинальной заработной платы на одного работника стали Атырау, Мангистауская область и Ұлытау: Атырау —

602 411 тенге. Мангистауская область — 519 118 тенге. Ұлытау — 471 300 тенге. После тройки лидеров идут крупнейшие города Казахстана — Астана и Алматы. В столице средняя зарплата составляет 449 873 тенге. Алматы несколько уступает Астане по показателю средней зарплаты [8. – 6].

Больше всего вакансий размещали компании из сфер: розничная торговля (14% от общего количества вакансий), товары народного потребления (непищевые) (9%), строительство и недвижимость (8%), продукты питания (6%) и финансовый сектор (5,5%).

Города, в которых сосредоточено больше всего предложений: Алматы (42%), Астана (21%), Караганда (5%), Шымкент (4%) и Усть-Каменогорск (2,5%). В 2% вакансий (около 10 тысяч предложений) работодатели указали доступность работы для людей с инвалидностью. За 2023 год около полутора миллиона казахстанцев искали работу на hh.kz. По сравнению с предыдущим годом это больше на 53%. В разрезе профессиональных областей по скорости роста количества резюме лидерами стали рабочие профессии, представители розничной торговли, туризма и ресторанов. Меньшую активность проявляли представители добычи сырья, закупок и страхования.

Топ-3 самых востребованных специалистов в 2023 году возглавили:

- Менеджер по продажам, менеджер по работе с клиентами (10% от количества всех вакансий).

- Бухгалтер (7%).

- Продавец-консультант, продавец-кассир (5%) [8. – 7].

В ходе исследования был проведен опрос граждан Казахстана. В опросе участвовало 60% женщин и 40% мужчин в возрасте 18-55 (лет). Всего было опрошено 150 человек.

Первоначально был задан вопрос «Как вы оцениваете текущую ситуацию на рынке труда в вашем регионе?». Было выявлено, что большинство респондентов (40%) оценивают текущую ситуацию на рынке труда как удовлетворительную. Это может указывать на наличие как положительных, так и отрицательных аспектов в рыночной динамике, однако общий баланс оценивается как удовлетворительный. 25% респондентов склоняется к тому, что текущая ситуация на рынке труда скорее благоприятная. 10% респондентов считают, что обстановка очень благоприятная, 20% - скорее неблагоприятная и 5% - неблагоприятная.

На рисунке 11 показаны ответы респондентов на вопрос «Как вы считаете, какие факторы оказывают наибольшее влияние на рынок труда в вашем регионе?».

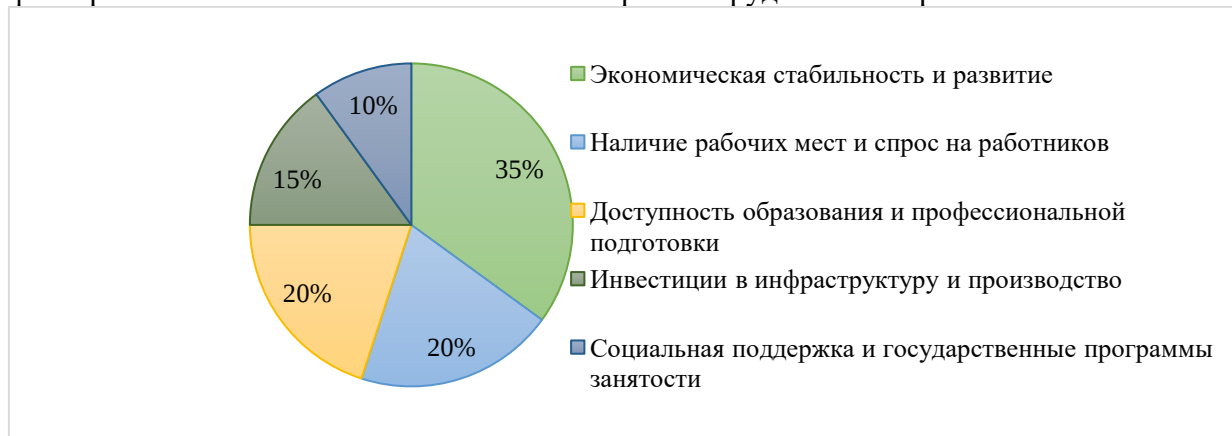


Рисунок 11 – Ответы респондентов

Примечание: составлено авторами

Из представленных факторов, оказывающих влияние на рынок труда, наибольшее значение по мнению респондентов имеет доступность образования и профессиональной подготовки (35%). Это свидетельствует о важности образовательных ресурсов для формирования и поддержания конкурентоспособности трудовой силы в регионе. Вторым по значимости фактором является наличие рабочих мест и спрос на работников (20%), что указывает на существенную роль занятости в формировании устойчивого рынка труда. Экономическая стабильность и развитие (20%) также признаются важным фактором,

характеризующим общую экономическую среду и потенциал для роста. Инвестиции в инфраструктуру и производство (15%) и социальная поддержка, включая государственные программы занятости (10%), хотя и важны, имеют относительно меньшее влияние по сравнению с другими факторами.

Необходимо отметить, что наибольшее количество респондентов (35%) выразили нейтральное отношение к будущему своего трудоустройства. В целом оценка перспектив трудоустройства представляет собой широкий спектр мнений, от нейтрального к скорее оптимистичному, с меньшей долей участников, выражающих очень пессимистичное отношение. Наибольшее количество респондентов (30%) выделило сферу услуг и туризма как наиболее перспективную. На втором месте по проценту оценок (25%) находится сфера информационных технологий и высоких технологий. Анализ оценок свидетельствует о том, что респонденты видят наибольший потенциал в развитии сфер услуг, информационных технологий и промышленного производства, в то время как строительство, недвижимость и сельское хозяйство оценены менее оптимистично.

На рисунке 12 отображены ответы респондентов на вопрос «Какие препятствия могут возникнуть при поиске работы в вашем регионе?».



Рисунок 12 – Ответы респондентов

Примечание: составлено авторами

Согласно анализу предоставленных данных, основным барьером в поиске занятости, в соответствии с мнением опрошенных, является недостаточный уровень квалификации или образования (35%). На втором месте по значимости находится нехватка вакансий (30%). Проблемы с транспортом и доступностью мест работы занимают третье место (15%). Другие факторы, такие как несоответствие предлагаемой заработной платы ожиданиям (15%) и дискриминация на основе пола, возраста или других характеристик (5%), упоминаются в меньшей степени, что может указывать на их менее значимую роль в препятствии при поиске работы среди данной группы опрошенных.

Также преобладающее число респондентов (30%) выделило развитие образования и повышение квалификации кадров как фундаментальную стратегию. Кроме того, привлечение инвестиций для создания новых рабочих мест также было выделено значительным числом респондентов (25%). Оценка снижения налогов и пошлин для предпринимателей (20%) свидетельствует о понимании значимости создания благоприятной бизнес-среды, способствующей развитию предпринимательства и, как следствие, увеличению числа рабочих мест. Отмеченная поддержка малого и среднего бизнеса (15%) указывает на признание его ключевой роли в стимулировании

экономического роста и создании рабочих мест, особенно в контексте регионального развития.

Исходя из анализа количественных оценок респондентов относительно мер по улучшению ситуации на рынке труда, следует сформулировать последующие рекомендации:

1 Проявление усилий в направлении активного инвестирования в систему образования и профессиональной подготовки призвано обеспечить наличие кадров, отвечающих современным потребностям на рынке труда. Развитие образовательных программ, ориентированных на приобретение актуальных навыков и компетенций, содействует повышению конкурентоспособности трудовых ресурсов.

2 Эффективные действия направлены на создание благоприятной инвестиционной среды с целью привлечения инвестиций в различные секторы экономики. Этот процесс способствует расширению производственных мощностей и формированию дополнительных рабочих мест.

3 Инициирование действий по снижению налоговых и административных барьеров для предпринимателей направлено на стимулирование развития малого и среднего бизнеса, являющегося ключевым источником создания новых рабочих мест во многих регионах.

4 Осуществление действий по установлению механизмов поддержки малых и средних предприятий, таких как предоставление льготных кредитов и консультаций по бизнесу, способствует их развитию, а также повышению предпринимательских навыков.

5 Несмотря на некоторую сдержанность в оценке, следует продолжать развивать государственные программы занятости, направленные на поддержку безработных и стимулирование их трудоустройства.

Необходимо отметить, что в период с 2023 по 2030 годы в региональном аспекте прогнозируется разнообразный уровень спроса на наемных работников. Ожидается, что наименьший спрос на них будет наблюдаться в центральных, восточных и северных регионах. Например, в северных регионах ожидаемый спрос составит от 241 до 273 тысяч человек при базовом сценарии в 259 тысяч человек, что составляет примерно 12% от общего спроса по всему Казахстану. В то время как в южных регионах, таких как Кызылординская, Туркестанская, Жамбылская области, области Жетісу и Алматинская область, ожидается основной спрос на наемных работников, который может составить от 420 до 494 тысяч человек, что составляет около 27% от общего спроса. Кроме того, значительная часть спроса будет приходиться на города Астана, Алматы и Шымкент, где он может составить от 374 до 450 тысяч человек, или примерно 27% от общего спроса. В западных регионах, таких как Мангистауская, Атырауская, Актюбинская и Западно-Казахстанская области, спрос на наемных работников оценивается от 287 до 336 тысяч человек, что составляет около 17% при базовом сценарии в 314 тысяч человек.

Прогнозируемый совокупный спрос на наемных работников в период с 2023 по 2030 годы, согласно базовому сценарию, оценивается в 1 832 тысячи человек. Из этой общей численности 48% (883 тысячи человек) предполагается составить новый спрос, а 52% (948 тысяч) - спрос по замещению. В центральных и восточных регионах, таких как области Абай, Ұлытау, Восточно-Казахстанская, Павлодарская и Карагандинская, ожидается, что доля нового спроса составит 40% (154 тысячи человек), в то время как 60% (230 тысяч) придется на спрос по замещению. В городах Астана, Алматы и Шымкент предполагается, что доля нового спроса составит 57% (238 тысяч человек), а спрос по замещению - 43% (178 тысяч). В северных регионах, таких как Акмолинская, Костанайская и Северо-Казахстанская области, доля нового спроса оценивается примерно в 41% (105 тысяч человек), а спроса по замещению - около 59% (153 тысяч). В южных регионах, таких как Кызылординская, Туркестанская, Жамбылская и Жетысуская области, новый спрос по ожиданиям составит около 52% (237 тысяч человек) от общего спроса, в то время как спрос по замещению - около 48% (223 тысяч). В западных регионах, включая Мангистаускую,

Атыраускую, Актюбинскую и Западно-Казахстанскую области, новый спрос составит около 48% (149 тысяч человек), в то время как спрос по замещению - около 52% (164 тысячи).

Заключение

Рынок труда встраивается в контекст системы социальных, политических, экономических, культурных и региональных ограничений и амортизаторов. Его формирование должно протекать поэтапно, учитывая внутреннюю логику развития. Государственная программа на будущее направлена на макроэкономическую стабилизацию, которая должна создать условия для решения проблем занятости в перспективе. Дальнейшее оживление экономической деятельности должно привести к увеличению числа рабочих мест. Для регулирования рынка труда важно активно использовать финансовые и кредитные механизмы, а также проводить сбалансированную политику распределения производственных ресурсов. Необходим также государственный контроль за правильностью и полнотой учета доходов от хозяйственной деятельности во всех секторах экономики с использованием гибких налоговых механизмов, чтобы предотвратить необоснованное обогащение производителей за счет потребителей и одновременно защитить интересы работников и стимулировать их к труду. Казахстан стремится к экономическому развитию, что влияет на рынок труда. Устойчивое экономическое положение способствует созданию новых рабочих мест и повышению спроса на рабочую силу.

Система образования и подготовки кадров важна для обеспечения рынка труда квалифицированными специалистами. Инвестиции в образование и развитие обучающих программ могут способствовать улучшению качества трудовых ресурсов. Несмотря на положительные моменты, на рынке труда Казахстана существуют проблемы, такие как высокий уровень безработицы среди молодежи, недостаточная квалификация работников в некоторых отраслях и неравенство в доступе к возможностям трудоустройства. Для улучшения ситуации на рынке труда Казахстана необходимо активно развивать образование и профессиональную подготовку, стимулировать инвестиции в перспективные сектора экономики, создавать благоприятные условия для развития бизнеса и предпринимательства, а также поддерживать государственные программы занятости и стимулирования трудоустройства. В целом рынок труда в Казахстане представляет собой динамичную среду, требующую внимания со стороны правительства, бизнес-сообщества и образовательных учреждений для достижения устойчивого и справедливого экономического развития.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Сафарова Н. Н. Формирование рынка труда - фактор развития экономики // Вестник Бохтарского государственного университета имени Носира Хусрава. Серия гуманитарных и экономических наук. – 2019. – № 1-2(62). – С. 228-230
- 2 Понятие рынка труда. [Электронный ресурс] – URL: <https://publications.hse.ru/pubs/share/folder/q72pfij16q/185718919.pdf> (дата обращения 09.05.2024)
- 3 Гончарова Н. В. Управление человеческими ресурсами организации в условиях современного рынка труда: учебное пособие; под общ. ред. Е. В. Зайцевой ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2021. – 162 с.
- 4 Труд и рабочая сила. Особенности рабочей силы как товара [Электронный ресурс]. – URL: <https://intuit.ru/studies/courses/3639/881/lecture/31282> (дата обращения 09.05.2024)
- 5 Ералина Э. М. Тенденции развития рынка труда Казахстана в условиях трансформации экономики // Вестник университета Туран. – 2023. – № 1(97). – С. 36-48.
- 6 Izguttiyeva K. Y. Analysis of the state of the labor market in the Republic of Kazakhstan // Вестник университета Туран. – 2022. – No. 2(94). – P. 237-245.
- 7 Кайдарова С. Е. Состояние рынка труда в Казахстане: проблемы и тенденции // Вестник Инновационного Евразийского университета. – 2022. – № 4(88). – С. 81-89.
- 8 Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам республики Казахстан [Электронный ресурс]. – URL: <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/stat-empty-unempl/spreadsheets/> (дата обращения 09.05.2024)

АЙМАҚТЫҚ АСПЕКТІДЕГІ ЕҢБЕК НАРЫҒЫНДАҒЫ СҰРАНЫС ПЕН ҰСЫНЫСТЫҢ ӨЗАРА ӘРЕКЕТТЕСУ МОДЕЛЬДЕРІ

Аңдатпа

Мақалада аймақтық контексте еңбек нарығындағы сұраныс пен ұсыныстың өзара әрекеттесуіне кешенді талдау берілген. Өсіп келе жатқан жаһандану мен экономикалық қызметтің орталықсыздандырылуына байланысты аймақтық еңбек нарығының динамикасын түсіну саясаткерлер, зерттеушілер және бизнес үшін өте маңызды болды. Зерттеудің өзектілігі оның мақсатты саяси шаралар туралы хабардар ету, стратегиялық кадрларды жоспарлауды жеңілдету және аймақтық экономикалық дамуға күш салу әлеуетінде жатыр. Мақаланың мақсаты - белгілі бір географиялық аймақтардағы осы өзара әрекеттесулерді талдау және түсіндіру үшін негіз ұсыну. Аймақтық еңбек нарығындағы тепе-теңдік моделі, кеңістіктегі сәйкессіздік теориясы, жалақы дифференциалының моделі, жергілікті еңбек нарығының динамикасы моделі, көші-қон және еңбек ұтқырлығы моделі және адами капиталды жинақтау моделі сияқты әртүрлі модельдерді қарастыру арқылы бұл мақала факторларды толық түсінуді қамтамасыз етуге арналған. аймақтық еңбек нарығының нәтижелерін қалыптастыру. Күтілетін іс-шараларға аймақтық еңбек нарықтарымен байланысты эмпирикалық зерттеулерге, теориялық негіздерге және саяси талдауға шолу кіреді. Сонымен қатар, мақалада аймақтық деңгейдегі жұмыс күшінің сұранысы мен ұсынысының динамикасына әсер ететін негізгі факторларды біріктіретін тұжырымдамалық негіз ұсынылады. Мақала жазу кезінде қолданылатын әдістерге әдебиеттерге жүйелі шолу, нәтижелердің сапалы синтезі және теориялық және эмпирикалық дәлелдерге негізделген тұжырымдамалық негізді әзірлеу кіреді. Тұтастай алғанда, мақала аймақтық еңбек нарықтарының өзара әрекеттесуін зерттеуге құрылымдық тәсілді ұсына отырып, бар білім көлеміне үлес қосады.

Негізгі сөздер: модель, сұраныс, еңбек ресурстары, аймақ, капитал, жалақы, жұмыс

MODELS OF INTERACTION OF SUPPLY AND DEMAND IN THE LABOR MARKET IN THE REGIONAL ASPECT

Abstract

This article offers a comprehensive examination of the relationship between supply and demand in the labour market within a regional context. In light of the growing globalisation and decentralisation of economic activity, understanding the dynamics of regional labour markets has become critically important for policymakers, researchers, and businesses. The relevance of this study lies in its potential to inform targeted policy measures, facilitate strategic personnel planning and enhance regional economic development efforts. The purpose of this article is to offer a framework for analysing and interpreting these interactions in specific geographical regions. By considering various models, such as the regional labor market equilibrium model, spatial disparity theory, wage differential model, local labor market dynamics model, migration and labor mobility model, and human capital accumulation model, this article aims to provide a holistic understanding of the factors shaping the results of the regional labor market. Expected activities include reviewing empirical research, theoretical foundations, and policy analysis related to regional labour markets. Additionally, the article will propose a conceptual framework that integrates the key factors influencing the dynamics of labour supply and demand at the regional level. The methods employed in writing the article include a systematic review of the literature, a qualitative synthesis of the results, and the development of a conceptual framework based on both theoretical and empirical data. In general, the article contributes to the existing body of knowledge by providing a structured approach to studying the interaction between regional labour markets.

Keywords: model, demand, labor resources, region, capital, salary, job.

REFERENCES

- 1 Safarova N. N. Formirovaniye rynka truda - faktor razvitiya ekonomiki [*Formation of the labor market - a factor in economic development*] // Vestnik Bokhtarskogo gosudarstvennogo universiteta imeni Nosira Khusrava. Seriya gumanitarnykh i ekonomicheskikh nauk. № 1-2(62). 2019. P. 228-230. [in Russian]
- 2 Ponyatiye rynka truda [*The concept of the labor market*]. Available at: — URL: <https://publications.hse.ru/pubs/share/folder/q72pfij16q/185718919.pdf> [in Russian] (accessed: 09.2024).
- 3 Goncharova N. V. Upravleniye chelovecheskimi resursami organizatsii v usloviyakh sovremennogo rynka truda : uchebnoye posobiye; pod obshch. red. Ye. V. Zaytsevov; Ministerstvo nauki i vysshego obrazovaniya Rossiyskoy Federatsii, Ural'skiy federal'nyy universitet. [*Human Resource Management of an Organization in the Conditions of the Modern Labor Market: a Study Guide*] – Yekaterinburg : Izd-vo Ural. un-ta, 2021. – 162 p. [in Russian]
- 4 Trud i rabochaya sila. Osobennosti rabochey sily kak tovara [*Labor and labor force. Features of labor force as a commodity*]. Available at: — URL: <https://intuit.ru/studies/courses/3639/881/lecture/31282> [in Russian] (accessed: 09.2024).

5 Yeralina E. M. Tendentsii razvitiya rynka truda Kazakhstana v usloviyakh transformatsii ekonomiki [Trends in the development of the labor market in Kazakhstan in the context of economic transformation] // Vestnik universiteta Turan. № 1(97). 2023. P. 36-48. [in Russian]

6 Izguttiyeva K. Y. Analysis of the state of the labor market in the Republic of Kazakhstan [Analysis of the state of the labor market in the Republic of Kazakhstan] // Vestnik universiteta Turan. № 2(94). 2022. P. 237-245. [in Russian]

7 Kaydarova S. Ye. Sostoyaniye rynka truda v Kazakhstane: problemy i tendentsii [The state of the labor market in Kazakhstan: problems and trends] // Vestnik Innovatsionnogo Yevraziyskogo universiteta. № 4(88). 2022. P. 81-89. [in Russian]

8 Byuro natsional'noy statistiki Agentstva po strategicheskomu planirovaniyu i reformam respubliky Kazakhstan [Bureau of National Statistics of the Agency for Strategic Planning and Reforms of the Republic of Kazakhstan]. Available at: — URL: <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/stat-empty-unempl/spreadsheets/> [in Russian] (accessed: 09.2024)

Information about authors:

Aigul Ibraeva - **corresponding author**, PhD, doctoral student in Economics, Karaganda University of Kazpotreboysuz, Karaganda, Republic of Kazakhstan

E-mail: aika_krg75@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5534-7333>

Yerkara Aimagambetov - Doctor of Economics, Professor of the Department of Economics and Entrepreneurship, Karaganda University of Kazpotreboysuz, Karaganda, Republic of Kazakhstan

E-mail: Rector@keu.kz

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4590-8242>

Информация об авторах:

Айгуль Ибраева – **основной автор**, PhD, докторант специальности «Экономика», Карагандинский университет Казпотребсоюза, г.Караганда, Республика Казахстан

E-mail: aika_krg75@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5534-7333>

Еркара Аймагамбетов - доктор экономических наук (PhD), профессор кафедры «Экономика и предпринимательство», Карагандинский университет Казпотребсоюза, г.Караганда, Республика Казахстан

E-mail: Rector@keu.kz

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4590-8242>

Авторлар туралы ақпарат:

Айгүл Ибраева - **негізгі автор**, "Экономика" мамандығының PhD докторанты, Қазтұтынуодағы Қарағанды университеті, Қарағанды қ., Қазақстан Республикасы

E-mail: aika_krg75@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5534-7333>

Еркара Аймагамбетов - экономика ғылымдарының докторы (PhD), «Экономика және кәсіпкерлік» кафедрасының профессоры, Қазтұтынуодағы Қарағанды университеті, Қарағанды қ., Қазақстан Республикасы

E-mail: Rector@keu.kz

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4590-8242>