

Б.А. Жанкубаев
А.С. Молчановская
Д.Н. Шумеков

АО «Центр развития трудовых ресурсов», Астана, Казахстан
(E-mail: bahytbek48@rambler.ru)

О профессиональной структуре занятости и анализе спроса на квалификацию

Аннотация. В статье дается оценка состояния рынка труда и пути его развития в разрезе профессионального спроса на труд и квалификаций.

Цель состоит в изучении и оценке структуры занятости, анализе спроса на квалификацию в условиях индустриально-инновационной модели развития экономики.

Для проведения анализа спроса на труд в разрезе квалификаций использовались данные о профессиональной структуре занятости в соответствии с Государственным классификатором Республики Казахстан «Классификатор занятий ГК РК 01-2005» (далее – ГКЗ-2005) для периода 2010-2017 гг. и НК РК 01-2017 «Классификатор занятий» (далее – НКЗ-2017) для периода 2018-2021 гг.

Уровень квалификации и сложности рабочего места оценивались по четырем уровням навыков (высокий, выше среднего, средний, низкий). Определение уровня навыков по группам ГКЗ-2005 и НКЗ-2017 соответствует подходу, определенному Международной организацией труда в Международной стандартной классификации занятий 2008 г. (International Standard Classification of Occupations 2008). Представлено описание уровней навыков профессионализма.

Научная новизна: разработана методология исследования спроса на труд в разрезе квалификаций, выявлена структура занятости, основанная на уровне знаний, выполнен отраслевой анализ потребности в профессиональных кадрах.

Методология основана на динамическом характере рассмотрения приведенных фактов, логике исследования и поставленных задачах.

Краткие выводы: отмечены причины незаполняемости вакантных рабочих мест, подготовлены предложения по эффективному взаимодействию работодателей со службами занятости и населением, нуждающимся в работе.

Ключевые слова: занятость населения, рынок труда, квалификация, профессия, рабочее место, заработная плата, спрос на труд, навыки, профессионализм работника, работодатель.

DOI: <https://doi.org/10.32523/2789-4320-2022-4-87-98>

Введение

Обеспечение населения высокопродуктивными и хорошо оплачиваемыми рабочими местами является одной из важнейших

частей проводимой в Казахстане социальной политики.

Изучение профессиональных навыков и путей совершенствование подходов и методов обеспечения благоприятных и безопасных

условий труда с одновременным повышением его эффективности в процессе труда на основе профессионализма стало важнейшим направлением государственной политики в вопросах занятости населения.

Продуктивная занятость – это одно из условий эффективности экономики, которую необходимо развивать быстрыми темпами. Для ускорения этого процесса необходимо неуклонно повышать профессионализм действующих работников. Продуктивная занятость основывается на высоком профессионализме работников предприятий и организаций в различных отраслях экономики, в связи с чем данное исследование спроса на труд в разрезе отдельных групп и квалификаций, включая динамику заработных плат, становится актуальным. Для достижения продуктивной занятости в Казахстане были разработаны специальные программы занятости, которые охватывали различные периоды развития страны. В данном исследовании охвачен преимущественно последний период, по которому можно отслеживать состояние дел в вопросах спроса на труд в разрезе отраслей и квалификаций, включая динамику заработных плат. Необходимость повышения профессионализма основывается, как показало исследование, на развитии коммуникационных технологий, которые обуславливают создание новых форм отношений между работодателем и работниками. При этом можно выделить следующие предпосылки: смена стадий развития экономики индустриальной на постиндустриальную обусловила развитие тенденций размывания стандартной занятости; сокращение промышленности и рост сферы услуг потребовали более широкого использования нестандартных форм занятости; бурное развитие малого предпринимательства, которое сопровождалось сокращением издержек на труд, что повысило спрос на квалифицированных работников; распространение компьютеров, современных средств связи и доступа к Интернету

создали условия для привлечения более высокообразованных работников; демографические сдвиги в рабочей силе способствуют расширению спроса на рабочие места.

Анализ состояния спроса на труд в разрезе отраслей и квалификаций

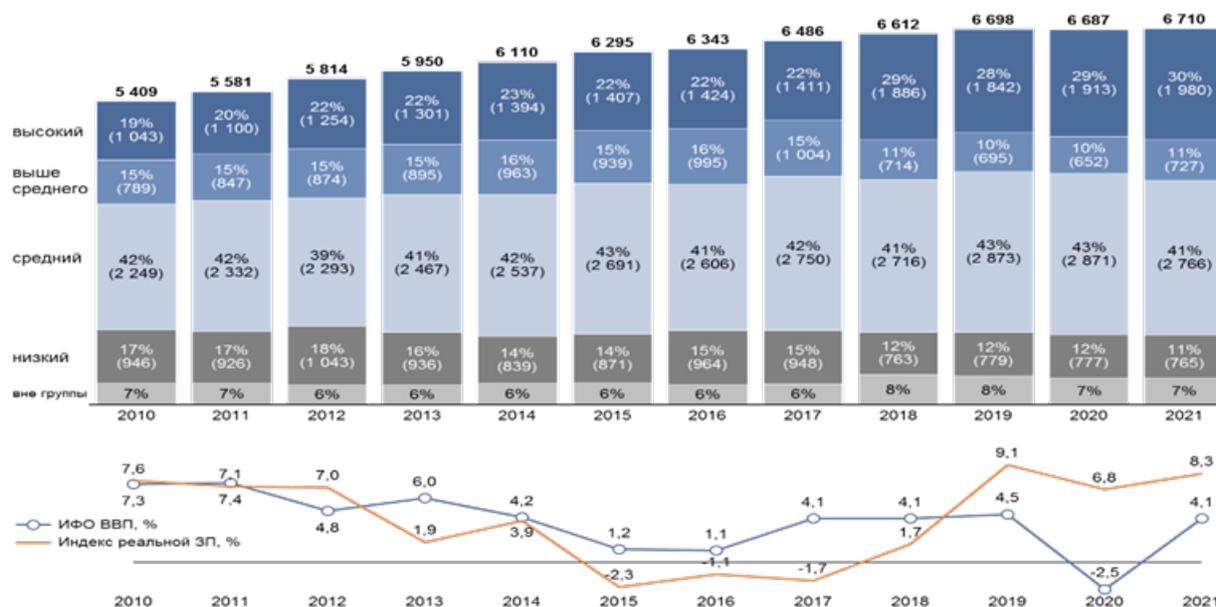
В соответствии с установленной в Казахстане профессиональной структуры занятости исследование охватывало все профессиональные группы по характеру и уровню навыков. В дальнейшем все профессиональные группы были разделены на 9 групп, первая из них называется «Руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей организаций» ГКЗ-2005 и «Руководители и государственные служащие» НКЗ-2017, а девятая – «Вооруженные Силы» ГКЗ-2005 и «Работники, не входящие в другие группы» НКЗ-2017 – была исключена из анализа ввиду того, что для данных групп характерен разный уровень навыков. Например, в первой группе представлены все государственные служащие, как руководители центральных государственных органов, для которых характерен высокий уровень навыков, так и их секретари в приемной, для которых требуется уже средний уровень навыков.

Анализ показывает, что при распределении численности наемных работников по уровням навыков в связи с различными подходами, принятыми в ГКЗ-2005 и НКЗ-2017, наблюдается значительный скачок в количестве работников той или иной группы. Так, численность работников с высоким уровнем навыков по ГКЗ-2005 составила 1411 тыс. чел. в 2017 году, а по НКЗ-2017 уже 1886 тыс. чел. в 2018 году. Это объясняется тем, что часть занятых из 3 группы ГКЗ-2005 перешла во 2-ю группу НКЗ-2017, к примеру, командиры, пилоты самолетов. Поэтому оценка эластичности спроса на наемную рабочую силу была осуществлена только для двух периодов: 2010-2017 годы для ГКЗ-2005 и 2018-2021 годы в соответствии с НКЗ-2017.

В соотношении требований ГКЗ-2005, НКЗ-2017 и уровня навыков специалистов отмечено, что уровень навыков специалистов подразделяется на: высокий, выше среднего, средний, низкий и вне группы. Необходимо выделить, что к вышесреднему уровню относятся специалисты-техники и иной вспомогательный профессиональный персонал. К среднему уровню навыков относятся: служащие в области администрирования; работники сферы услуг и продаж; фермеры и рабочие сельского и лесного хозяйства, рыбководства и рыболовства; рабочие промышленности, строительства, транспорта и другие родственные занятия; операторы производственного оборудования, сборщики и водители. В предварительной оценке спроса на труд на основе данных по статистической форме Т-001 принималось условие, что группы ГКЗ-2005 и НКЗ-2017 полностью соответствуют друг другу, но при этом скачки в наемных работниках той или иной группы в 2017-2018 гг. не воспринимались как ответная реакция на бизнес-цикл экономики.

В анализе были использованы данные о приросте ВДС по отраслям в сравнении с соответствующим периодом прошлого года. Рассматривая профессиональную структуру рабочих мест, было отмечено, что в 2010-2021 гг. наблюдается увеличение спроса на работников с высоким уровнем навыков (специалисты-профессионалы) вне зависимости от экономических колебаний. Их численность увеличилась на 936,7 тыс. чел. или 90% (с 1043,2 тыс. чел. до 1979,9 тыс. человек), а доля в общей структуре наемных работников увеличилась с 19% в 2010 году до 30% в 2021 году (см. рисунок 1).

Численность рабочих мест с **уровнем навыков выше среднего** в 2010-2021 гг. сократилась на 8% или 62,3 тыс. человек. Доля в общей структуре рабочих мест сократилась с 15% в 2010 году до 11% в 2021 году. При этом необходимо отметить, что численность таких рабочих мест напрямую не зависит от темпов роста экономики. Так, в 2015-2016 гг. темпы роста экономики замедлились и были на уровне 1,2% и 1,1% соответственно, а доля работников с уровнем навыков выше среднего



Источник: составлено авторами на основании данных БНС АСПиР РК, 2022 г.

Рисунок 1. Структура наемных работников по уровню навыков (тыс. чел.), ВВП и реальная заработная плата (в % по сравнению с пред. периодом) в 2010-2021 гг.

в общей структуре рабочих мест осталась на уровне 15-16%, как и годами ранее.

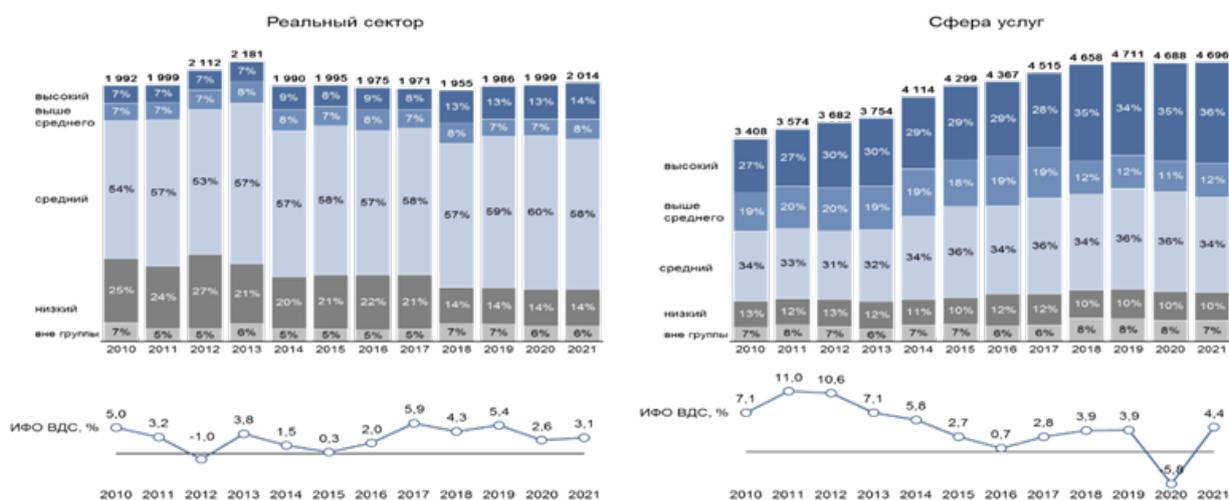
Численность наёмных работников со **средним уровнем навыков** увеличилась на 23% или 516,9 тыс. чел., составив 2765,7 тыс. человек в 2021 году. Эта группа рабочих мест занимает наибольшую долю в общей структуре рабочих мест, колеблясь от 39% до 43% в течение 2010-2021 гг. Наибольший прирост был обеспечен за счёт офисных служащих, численность которых увеличилась на 61%, а также работников сферы услуг и продаж, численность которых увеличилась на 48%.

Исследование установило, что численность фермеров и работников сельского хозяйства сократилась на 12% в ответ на общее сокращение занятости в этом секторе, произошел переток работников в сферу услуг. Также подверглась сокращению численность рабочих промышленности, строительства, транспорта на 11%, с 692,5 тыс. чел. до 616,2 тыс. человек. Как правило, такие рабочие выполняют работу ручную или с использованием инструментов, занимаются техническим обслуживанием, изготовлением ремесленных изделий. По мере роста автоматизации часть трудовых функций таких рабочих заменили оборудованием,

поэтому наблюдается рост численности 8 группы «Операторы производственного оборудования, сборщики и водители» на 39%, с 478 тыс. чел. в 2010 году до 663,2 тыс. чел. в 2021 году.

Численность **низкоквалифицированных работников** сократилась на 19% с 946,3 тыс. чел. в 2010 году до 764,9 тыс. чел. в 2021 году. При этом предварительный анализ показывает **рост спроса на работников с низким уровнем навыков во время замедления роста** экономики. Так, в 2012 году ВВП замедлился до 4,8% и численность низкоквалифицированных работников увеличилась на 13% или 117,1 тыс. чел., в 2015-2016 гг. темпы роста экономики замедлились и составили 1,2% и 1,1% соответственно, в результате численность низкоквалифицированных работников за данный период увеличилась на 15% или 124,8 тыс. чел. по сравнению с 2014 годом.

Таким образом, восстановление объемов выпуска положительно влияет на трудоустройство более квалифицированных работников. Динамика реальной заработной платы отражает изменения в профессиональной структуре рабочих мест. По мере увеличения доли работников с высоким уровнем навыков и навыками выше



Источник: составлено авторами на основании данных БНС АСПиР РК, 2022 г.

Рисунок 2. Структура наемных работников по уровню навыков (тыс. чел.) и ВДС (в % по сравнению с пред. периодом) в разрезе секторов в 2010-2021 гг.

среднего наблюдаются положительные изменения реальной заработной платы, и наоборот. Так, в 2015-2017 гг. при сокращении доли работников с высоким уровнем навыков на 1 п.п. до 22% и увеличении количества работников со средним и низким уровнем навыков индекс реальной заработной платы составил 2,3% в 2015 году, -1,1% в 2016 году, -1,7% в 2017 году.

В 2019-2021 годы общая структура занятости меняется в сторону более высококвалифицированных работников, что положительно отражается на уровне реальной заработной платы, даже несмотря на кризисный 2020 год на фоне пандемии COVID-19.

В разрезе **отраслей** наблюдаются различия в профессиональной структуре рабочих мест (см. рисунок 2). Так, структура наемных работников по уровню навыков (тыс. чел.) и ВДС (в % по сравнению с пред. периодом) в разрезе секторов в 2010-2021 гг. показывает, что в **реальном секторе** структура рабочих мест относительно стабильна. Высок спрос на работников со **средним уровнем навыков** – 54-60% от общей структуры работников. Это непосредственно рабочие промышленности и операторы оборудования, которые требуются на производстве. Большая доля **низкоквалифицированных работников** занята именно в реальном секторе, их доля в общей структуре была на уровне 25% в 2010 году по сравнению с 14%-ной долей в сфере услуг.

При этом в 2012 году в ответ на падение ВВП реального сектора на 1% работники со средним уровнем навыков перешли на низкоквалифицированную работу, их доля снизилась на 4 п.п. до 53%, а доля работников с низким уровнем навыков увеличилась на 3 п.п. до 27% по сравнению с 2011 годом. В 2015 году наблюдается аналогичная ситуация, когда при замедлении темпов роста реального сектора до 0,3% доля работников со средним уровнем навыков сократилась на 1 п.п. до 57%, а доля низкоквалифицированных рабочих увеличилась на 1 п.п. до 21%. Доля работников с **высоким уровнем навыков** увеличилась с

7% в 2010 году до 14% в 2021 году и в целом не зависела от экономических колебаний. Доля работников с уровнем навыков выше среднего в течение 2010-2021 гг. стабильно находилась на уровне 7-8% и также в целом не зависит от роста или спада объемов производства в секторе. Что касается **сферы услуг**, то основная доля рабочих мест приходится на работников с высоким (27-36%) и средним (31-36%) уровнями навыков.

В 2010-2013 годы в период роста объемов сектора услуг растет спрос на **высококвалифицированных работников**, доля которых увеличилась на 3 п.п. до 30%, в то время как доля работников со средним уровнем навыков сократилась на 2 п.п. до 34% в этот же период.

В дальнейшем темпы роста объемов замедлились и произошла обратная ситуация, когда спрос увеличился на работников со **средним уровнем навыков**, доля которых увеличилась на 4 п.п. до 36%, а доля высококвалифицированных работников сократилась на 2 п.п. до 28%.

Такая ситуация подтверждается восстановлением после кризисного 2020 года, когда в 2021 году на фоне восстановления темпов роста сферы услуг увеличился спрос на высококвалифицированных работников и сотрудников с навыками выше среднего, а доля работников со средним уровнем навыков сокращается.

Доля **низкоквалифицированных работников** сократилась с 13% в 2010 году до 10% в 2021 году и в целом не реагировала на происходящие изменения в производстве услуг.

Учитывая значительные колебания в структуре наёмных работников по уровню навыков в связи с применением двух классификаторов занятий, а также тот факт, что данные собираются опросным путем населения, которое может допустить ошибки в оценке уровня сложности занимаемого рабочего места, проведен анализ спроса на труд в разрезе отраслей и квалификации на основе данных по статистической форме 1-Т «Отчет по труду». Несмотря на то, что данная

форма охватывает в среднем 56% наёмных работников, она заполняется предприятиями на основании актов и унифицированных форм первичной учетной документации, а значит, отражает более реальные данные о профессиональной структуре рабочих мест.

Также необходимо отметить, что, несмотря на применение ГКЗ-2005 в течение 2010-2017 гг. и НКЗ-2017 в течение 2018-2020 гг., больших скачков в структуре рабочих мест между группами не наблюдается, что позволяет сделать правильную оценку спроса на труд со стороны работодателей.

Численность наёмных работников по форме 1-Т в разрезе отраслей и уровня навыков в динамике 2010-2020 гг. показана на рисунке 1 (см. рисунок 1).

В связи с тем, что форма 1-Т не охватывает малые предприятия, занимающиеся предпринимательской деятельностью, которые преимущественно работают в сфере услуг, и требования к навыкам работникам были ниже, чем у крупных и средних предприятий, то и спрос на высококвалифицированных работников по данной форме выше.

Так, если по статистической форме Т-001 в 2020 году доля наемных работников с высоким уровнем навыков составляла 29%, то по статистической форме 1-Т доля таких работников составляла уже 34%.

В целом, в 2010-2020 гг. спрос на **высококвалифицированных работников** постепенно увеличивается, несмотря на периодические спады экономики. Их доля выросла с 25% в 2010 году до 34% в 2020 году (см. рисунок 3), или с 822 тыс. чел. до 1 189 тыс. чел.

В абсолютном выражении по всем отраслям, за исключением четырех отраслей (строительство, операции с недвижимым имуществом, профессиональная, научная и техническая деятельность, государственное управление и оборона; обязательное социальное обеспечение), наблюдается рост численности наёмных работников высокой квалификации.

При этом спрос на другие категории работников снижается, в особенности упал

спрос на работников с уровнем навыков выше среднего в 2017 году. Такое падение наблюдается в сфере строительства, а также в сфере услуг. В целом доля работников с **уровнем навыков выше среднего** сократилась с 17% в 2010 году до 10% в 2020 году, или с 563 тыс. чел. до 362 тыс. чел.

Во всех отраслях без исключения произошло снижение численности наёмных работников с квалификацией выше средней. Доля рабочих мест со **средним уровнем навыков** снизилась с 35% в 2010 году до 32% в 2020 году, или с 1 128 тыс. чел. до 1 114 тыс. чел., при этом наблюдается некоторая взаимосвязь с темпами роста экономики. Так, в 2012 году темпы роста ВВП замедлились до 4,8%, доля работников со средним уровнем навыков сократилась на 1 п.п. до 33%, в дальнейшем в 2015-2016 гг., когда ВВП был на уровне 1,2% и 1,1% соответственно, доля таких работников сократилась на 2 п.п. до 30% по сравнению с 2014 годом. Во время пандемии в 2020 году спрос на работников со средним уровнем навыков также снизился на 1 п.п. до 32%, чем годом ранее. Это подтверждает выводы исследования **Jaimovich&Siu**, которые выявили, что занятость работников «рутинного» труда снижается во время экономического спада.

Спрос на работников средней квалификации различен в разрезе отраслей. В абсолютном выражении наибольший рост численности таких работников произошел в сфере здравоохранения (+50%), а наибольшее сокращение количества рабочих мест со средним уровнем навыков наблюдается в сфере операций с недвижимым имуществом (-52%). Доля **низкоквалифицированных работников** сократилась с 16% в 2010 году до 14% в 2020 году и в целом не зависит от бизнес-цикла экономики. Во всех отраслях экономики, за исключением четырех отраслей (прочие индивидуальные услуги, услуги по проживанию и питанию, образование, деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания), наблюдается сокращение численности неквалифицированных работников.

Таким образом, в 2010-2020 гг. в Казахстане в **общей структуре** наемных работников наблюдается **увеличение спроса высококвалифицированных работников**, где требуется больше «когнитивный» труд, происходит переток в эту категорию работников с уровнем навыков выше среднего, а работники среднего уровня навыков больше всех подвержены экономическим колебаниям.

Рассматривая спрос на квалификацию в разрезе отраслей, необходимо отметить, что в целом тренд роста спроса на высококвалифицированных работников сохраняется, а по остальным группам работников имеются различия.

В структуре наемных работников по уровню навыков (%) и ВДС (в % по сравнению с пред. периодом) в разрезе секторов в 2010-2020 гг. наблюдается небольшой рост. Так, в **реальном секторе** доля рабочих мест с **высоким уровнем навыков** увеличилась с 9% в 2010 году до 12% в 2020 году, а в **секторе услуг** с 35% до 45%. При этом в реальном секторе в целом наблюдается ситуация перетока работников между уровнями квалификации.

Так, в 2011 году при неизменной доле **среднеквалифицированных работников** (65%), сократилась доля низкоквалифицированных рабочих на 1 п.п., при этом доля рабочих мест с навыками выше среднего увеличилась на 1 п.п., что означает, что часть работников средней квалификации повысила уровень свои навыков, а на их место пришла часть работников из низкоквалифицированной группы.

В целом доля **неквалифицированных работников** в реальном секторе сократилась с 13% в 2010 году до 10% в 2020 году, а в сфере услуг всего на 1 п.п. до 17%. В **секторе услуг среднеквалифицированные работники** подвержены большим колебаниям. По мере снижения темпов роста ВДС сферы услуг доля работников средней квалификации постепенно сокращалась и увеличилась с усилением темпов роста ВДС. В результате доля работников средней квалификации увеличилась на 1 п.п. до 25% в 2020 году.

Доля работников с **навыками выше среднего** в 2010-2016 гг. оставалась стабильной

на уровне 25%, однако с 2017 года наблюдается перераспределение таких работников между высоко- и среднеквалифицированными работниками, в результате их доля сократилась до 13% в 2020 году. Такая же ситуация наблюдается и в реальном секторе, но не в таких масштабах.

Сельское хозяйство является отраслью с наименьшей долей высококвалифицированных работников (см. рисунок 4). При этом отток рабочих мест наблюдается по всем уровням квалификаций, но в 2012-2016 гг. наблюдается переход работников средней квалификации на рабочие места низкой квалификации. Доля рабочих мест с низким уровнем навыков увеличилась с 23% в 2010 году до 28% в 2015 году.

В 2011 году на фоне значительного роста ВДС сельского хозяйства на уровне 22,9% произошел переток работников средней квалификации на рабочие места с навыками выше среднего. В 2012 году падение объемов производства в сельском хозяйстве привело к ситуации, когда рабочие места со средним уровнем навыков сократились, а низкоквалифицированные рабочие места увеличились.

В 2013-2014 гг. наблюдается аналогичная ситуация, когда при ускоренном росте ВДС отрасли доля работников средней квалификации увеличилась на 1 п.п., доля работников низкой квалификации сократилась, а замедление темпов роста ВДС отрасли привело к обратной ситуации. Причем в последующие годы такой взаимосвязи между спросом на квалификации и темпами роста отрасли не наблюдалось. Доля работников высокой квалификации увеличилась с 5% в 2010 году до 8% в 2020 году, а доля работников с навыками выше среднего осталась неизменной на уровне 7%.

Таким образом, на фоне общего сокращения занятости сохраняется спрос на работников высокой и средней квалификации.

В **промышленности** спрос на труд в разрезе квалификаций является стабильным и не подвержен значительным колебаниям в

зависимости от объемов производства. Доля работников средней квалификации в 2020 году составила 64%, сократившись на 2 п.п. по сравнению с 2010 годом. Доля работников высокой квалификации увеличилась с 9% в 2010 году до 13% в 2020 году, а доля низкоквалифицированных рабочих мест сократилась с 10% в 2010 году до 8% в 2020 году.

Также сократилась доля работников с навыками выше среднего с 6% в 2010 году до 5% в 2020 году. Таким образом, профессиональная структура в промышленности меняется в сторону работников высокой и средней квалификации.

В **строительстве** наблюдаются неоднородные скачки спроса на труд в разрезе квалификаций. Можно отметить, что растет спрос на работников низкой квалификации в период роста объемов производства отрасли, и наоборот, их доля снижается при падении ВДС. Так, в 2011 году ВДС отрасли сократился на 0,1%, при этом доля рабочих мест низкой квалификации сократилась на 3 п.п. до 13%, в то время как доли работников высокой квалификации и с уровнем навыков выше среднего увеличились на 1 п.п. каждая.

В последующие годы происходили перетоки работников по уровням квалификации, но наибольший спрос формируется на работников средней квалификации, доля которых увеличилась с 62% в 2010 году до 65% в 2020 году.

Доля низкоквалифицированных работников сократилась с 16% в 2010 году до 11% в 2020 году, а доля рабочих мест высокой квалификации увеличилась с 9% в 2010 году до 13% в 2020 году.

Так же, как и в других отраслях сократилась доля работников с навыками выше среднего с 9% в 2010 году до 6% в 2020 году.

Спрос на труд в разрезе квалификаций в сфере услуг меняется в зависимости от отраслей, но в целом общий тренд роста доли высококвалифицированных работников сохраняется.

В целом в отраслях **бизнес услуг** доля работников высокой квалификации увеличилась с 26% в 2010 году до 34% в

2020 году, при этом наибольший спрос на данную категорию работников приходится на отрасли, непосредственно связанные с высокоинтеллектуальным трудом – информация и связь, где доля работников высокой квалификации увеличилась с 28% в 2010 году до 46% в 2020 году, финансы и страхование - с 39% до 56%; профессиональная, научная и техническая деятельность - с 34% до 44%. Доля неквалифицированных работников в сфере бизнес-услуг в течение 2010-2020 гг. сократилась с 10% до 9%.

Однако, рассматривая отрасли по отдельности, необходимо отметить, что в таких отраслях, как деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания и операции в сфере недвижимого имущества наблюдается рост доли неквалифицированных рабочих на 5 п.п. до 15% в 2020 году и на 1 п.п. до 30% в 2020 году соответственно.

В общей структуре сферы бизнес-услуг растет спрос на работников средней квалификации, их доля увеличилась с 30% в 2010 году до 37% в 2020 году, в то время как рабочие места с уровнем навыков выше среднего сокращаются, тем самым перераспределяясь между рабочими местами высокой и средней квалификации. Необходимо отметить, что спрос на труд в сфере бизнес-услуг не зависит от экономического бизнес-цикла в отраслях.

В отраслях **транспортировки и распределения товаров** растет спрос на труд средней квалификации, доля таких работников увеличилась с 60% в 2010 году до 63% в 2020 году, а также на работников высокой квалификации, доля которых увеличилась с 11% в 2010 году до 13% в 2020 году.

Доля неквалифицированных рабочих колеблется из года в год, и в период с 2010 по 2020 годы она сократилась всего на 1 п.п. до 10%. Однако необходимо отметить, что в сфере услуг по проживанию и питанию доля работников с низким уровнем навыков увеличилась с 20% в 2010 году до 27% в 2020 году.

В сфере **общественных услуг** наблюдается наибольшая доля высококвалифицированных

работников в общей структуре, а именно, в сфере образования, доля которых составила 59% в 2020 году. И спрос на работников высокой квалификации продолжает расти, что приводит к перетоку сотрудников из других квалификационных групп. Так, доля высококвалифицированных рабочих мест увеличилась с 40% в 2010 году до 47% в 2020 году, а доля работников с уровнем навыков выше среднего сократилась с 24% в 2010 году до 13% в 2020 году, доля низкоквалифицированных рабочих мест постепенно снижалась с 20% до 17%.

Социальная экономика (здравоохранение, образование, госуправление), как правило, не реагирует на экономические колебания, и профессиональная структура меняется в ответ на демографические изменения, а именно, при росте численности населения увеличивается потребность в врачах, преподавателях, воспитателях, которые являются высококвалифицированными профессиями.

В отраслях **прочих услуг** (искусство, развлечения и отдых, прочие индивидуальные услуги) также наблюдается спрос на работников высокой квалификации, доля которых увеличилась с 32% в 2010 году до 45% в 2020 году, а доля рабочих мест с уровнем навыков выше среднего сократилась с 23% в 2010 году до 10% в 2020 году. Доля низкоквалифицированных рабочих мест оставалась неизменной после снижения на 1 п.п. до 17% в 2011 году. Доля работников средней квалификации менялась из года в год, оставаясь на уровне 14-18%. При этом не наблюдается никакой зависимости между темпами роста ВДС отрасли и спросом на определенную квалификацию.

Таким образом, в Казахстане анализ спроса на труд в разрезе квалификаций подтверждает теорию **Cirillo, Pianta, Nascia (2018)**, которые выяснили, что **бизнес-циклы по-разному влияют на потерю рабочих мест в отраслях экономики**. Так, в сельском хозяйстве 18%-е падение ВДС в 2012 году привело к сокращению численности среднеквалифицированных работников, в то время как в строительстве в 2011 году

0,1%-е падение ВДС отрасли отразилось на сокращении низкоквалифицированных рабочих.

В то же время во всех отраслях, за исключением сфер гос. управления и социального обеспечения и деятельности в области административного и вспомогательного обслуживания, произошло увеличение спроса на работников высокой квалификации. Также во всех отраслях без исключения произошло сокращение рабочих мест, где требуется уровень навыков выше среднего, данные работники либо улучшили свои навыки и занялись «когнитивным» трудом, либо перешли на рабочие места со средним уровнем навыков, то есть занялись «рутинным» трудом.

Выводы

1. Продуктивная занятость – это одно из условий эффективности экономики, которую необходимо развивать быстрыми темпами. Для ускорения этого процесса необходимо неуклонно повышать профессионализм действующих работников.

2. Анализ профессиональной структуры рабочих мест показал, что в 2010-2021 гг. наблюдается увеличение спроса на работников с **высоким уровнем навыков** вне зависимости от экономических колебаний. Их численность увеличилась на 936,7 тыс. чел. или 90%.

3. Спрос на работников средней квалификации различен в разрезе отраслей. В абсолютном выражении наибольший рост численности таких работников произошел в сфере здравоохранения (+50%), а наибольшее сокращение количества рабочих мест со средним уровнем навыков наблюдается в сфере операций с недвижимым имуществом (-52%).

4. В секторе услуг **среднеквалифицированные работники** подвержены большим колебаниям. По мере снижения темпов роста ВДС сферы услуг доля работников средней квалификации постепенно сокращалась и увеличилась с

усилением темпов роста ВДС. В результате доля работников средней квалификации увеличилась на 1 п.п. до 25% в 2020 году.

Доля работников с **навыками выше среднего** в 2010-2016 гг. оставалась стабильной на уровне 25%, однако с 2017 года наблюдается перераспределение таких работников между высоко- и среднеквалифицированными работниками, в результате их доля сократилась до 13% в 2020 году. Такая же ситуация наблюдается и в реальном секторе, но не в таких масштабах.

5. В **сельском хозяйстве** в целом наблюдается отток высококвалифицированных рабочих мест. В то же время выявлено, что доля рабочих мест с низким уровнем навыков увеличивается.

6. В **промышленности** спрос на труд в разрезе квалификаций является стабильным и не подвержен значительным колебаниям в зависимости от объемов производства. Доля работников средней квалификации в 2020 году составила 64%, сократившись на 2 п.п. по сравнению с 2010 годом. Доля работников высокой квалификации увеличилась с 9% в 2010 году до 13% в 2020 году, а доля низкоквалифицированных рабочих мест сократилась с 10% в 2010 году до 8% в 2020 году.

7. В **строительстве** наблюдаются неоднородные скачки спроса на труд в разрезе

квалификаций. Можно отметить, что растет спрос на работников с низкой квалификацией в период роста объемов производства отрасли и, наоборот, что их доля снижается при падении ВДС.

8. В отраслях **транспортировки и распределения товаров** растет спрос на труд средней квалификации, доля таких работников увеличилась с 60% в 2010 году до 63% в 2020 году, а также на работников высокой квалификации, доля которых увеличилась с 11% в 2010 году до 13% в 2020 году.

9. В отраслях по **общественным услугам** наблюдается наибольшая доля высококвалифицированных работников в общей структуре, а именно: в сфере образования, доля которых составила 59% в 2020 году. При этом спрос на работников высокой квалификации продолжает расти, что приводит к перетоку сотрудников из других квалификационных групп.

10. Рассматривая динамику роста заработной платы с ростом производительности труда необходимо отметить, что пока темпы роста заработной платы опережают рост производительности труда. В сфере услуг динамика зарплат в целом однородна в разрезе отраслей. Наибольший рост зарплат наблюдается в секторе общественных услуг, где рост составил 189% по сравнению с 2010 годом.

Список литературы

1. Экономика труда. Социально-трудовые отношения: Учеб. для вузов.; Рос.Акад. Гос. Службы при Президенте РФ; Под общ.ред. Н.А.Волгина, Ю.Г.Одегова. - М.: Экзамен, 2004. -735 с.
2. Дурановская Г.П. Труд и заработная плата в Республике Казахстан: практическое пособие./ Г.П. Дурановская. – Алматы: LEM publishing, 2014. - 380 с.
3. Мухамеджанова А.Г. Человеческий капитал Казахстана: формирование, состояние, использование. - Алматы: Ғылым, 2001. -276с.
4. Acemoglu D., Autor D. Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings. NBER Working Paper Series. [электрон.ресурс]. URL:https://www.nber.org/system/files/working_papers/w16082/w16082.pdf (дата обращения: 01.05.2022)
5. Foote C. L., Ryan R. W. Labor-market polarization over the business cycle. NBER Macroeconomics Annual. [электрон.ресурс]. URL: https://conference.nber.org/confer/2014/Macro14/Foote_Ryan.pdf (дата обращения: 01.05.2022)

6. Jaimovich N., Siu H. E. Job polarization and jobless recoveries. NBER Working Paper Series. [электрон.ресурс]. URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w18334/w18334.pdf (дата обращения: 01.05.2022)
7. David H., Dorn D. The growth of low-skill service jobs and the polarization of the US labor market. American economic review.- 103(5).- pp.1553-1597. [электрон.ресурс]. URL: <https://www.ddorn.net/papers/Autor-Dorn-LowSkillServices-Polarization.pdf> (дата обращения: 01.05.2022)

Б.А. Жанкубаев, А.С. Молчановская, Д.Н. Шумеков
«Еңбек ресурстарын дамыту орталығы» АҚ, Астана, Қазақстан

Жұмыспен қамтудың кәсіби құрылымы және біліктілікке сұранысты талдау туралы

Аннотация. Мақалада еңбек нарығының жай-күйіне және оның еңбекке кәсіби сұраныс пен біліктілікке,

Мақсаты-жұмыспен қамту құрылымын зерттеу және бағалау, экономиканы дамытудың индустриалды-инновациялық моделі жағдайында біліктілікке сұранысты талдау,

Біліктіліктер бөлінісінде еңбекке сұранысқа талдау жүргізу үшін 2010-2017 жылдар кезеңі үшін "ҚР МЖ 01-2005 Кәсіптер жіктеушісі" (бұдан әрі – МКЖ-2005) Қазақстан Республикасының Мемлекеттік кәсіптер жіктеушісі және 2018-2021 жылдар кезеңі үшін "Кәсіптер жіктеушісі" (бұдан әрі – ҰКЖ-2017) ҚР ҰК 01-2017 сәйкес Жұмыспен қамтудың кәсіптік құрылымы туралы деректер пайдаланылды.

Жұмыс орнының біліктілік деңгейі мен күрделілігі төрт дағды деңгейі бойынша бағаланды (жоғары, ортадан жоғары, орташа, төмен). МКЖ -2005 және ҰКЖ -2017 топтары бойынша дағдылар деңгейін айқындау халықаралық еңбек ұйымы 2008 жылы сабақтардың халықаралық стандартты жіктеушісінде (International Standard Classification of Occupations 2008) айқындаған тәсілге сәйкес келеді. Кәсіби шеберлік деңгейлерінің сипаттамасы ұсынылады.

Ғылыми жаңалық: біліктілік тұрғысынан еңбекке сұранысты зерттеу әдістемесі әзірленді, білім деңгейіне негізделген жұмыспен қамту құрылымы анықталды, кәсіби кадрларға қажеттілікке салалық талдау жасалды.

Әдістеме берілген фактілерді қарастырудың динамикалық сипатына, зерттеу логикасына және қойылған міндеттерге негізделген.

Қысқаша қорытындылар: бос жұмыс орындарының толтырылмау себептері атап өтілді, жұмыс берушілердің жұмыспен қамту қызметтерімен және жұмысқа мұқтаж халықпен тиімді өзара іс-қимылы бойынша ұсыныстар әзірленді.

Кілт сөздер. Халықты жұмыспен қамту, еңбек нарығы, біліктілігі, кәсібі, жұмыс орны, жалақы, еңбекке сұраныс, қызметкердің дағдылары, кәсібилігі, жұмыс беруші.

B.A. Zhankubaev, A.S. Molchanovskaya, D.N. Shumekov
JSC "Center for Human Resources Development" Astana, Kazakhstan

About the occupational structure of employment and analysis of the demand for qualifications

Abstract. The article assesses the state of the labor market and the ways of its development in the context of professional labor demand and qualifications, including the dynamics of wages.

The purpose is to study and evaluate the structure of employment, to analyze the demand for qualifications in the conditions of an industrial and innovative model of economic development.

Data on the professional structure of employment according to the State Classifier of the Republic of Kazakhstan "Classifier of occupations GC RK 01-2005" (hereinafter – SCO-2005) for the period 2010-2017 and NC RK 01-2017 "Classifier of occupations" (hereinafter – NCO-2017) for the period 2018-2021 were used to analyze the labor demand in terms of qualifications.

The skill level and complexity of the workplace were assessed by four skill levels (high, above average, medium, low). The determination of the level of skills in the SCO -2005 and NCO -2017 groups corresponds to the approach defined by the International Labor Organization in the International Standard Classification of Occupations 2008 (International Standard Classification of Occupations 2008). The description of the skill levels of professionalism is presented.

Scientific novelty: a methodology for the study of labor demand in the context of qualifications has been developed, the employment structure based on the level of knowledge has been identified, an industry analysis of the need for professional personnel has been performed.

The methodology is based on the dynamic nature of the consideration of the facts presented, the logic of the study and the tasks set.

Brief conclusions: the reasons for the unfillability of vacant jobs are noted, proposals for effective interaction between employers and employment services and the population in need of work are prepared.

Keywords. Employment, labor market, qualification, occupation, workplace, salary, demand for labor, skills, professionalism of the employee, employer.

References

1. Labor economics. Social and labor relations: Proc. for universities, Ros. Acad. State. Services under the President of the Russian Federation; Ed. N.A. Volgina, Yu.G. Odegova (Exam, Moscow, 2004)
2. Duranovskaya G.P. Labor and wages in the Republic of Kazakhstan: a practical guide. / G.P. Duranovskaya (LEM publishing, Almaty, 2014)
3. Mukhamedzhanova A.G. Human capital of Kazakhstan: formation, state, use (Gylym, Almaty, 2001)
4. Acemoglu D., Autor D. Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings. NBER Working Paper Series. Available at: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w16082/w16082.pdf (accessed: 01.05.2022)
5. Foote C.L., Ryan R.W. Labor-market polarization over the business cycle. NBER Macroeconomics Annual. Available at: https://conference.nber.org/confer/2014/Macro14/Foote_Ryan.pdf (accessed: 01.05.2022)
6. Jaimovich N., Siu H. E. Job polarization and jobless recoveries. NBER Working Paper Series. Available at: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w18334/w18334.pdf (accessed: 01.05.2022)
7. David H., Dorn D. The growth of low-skill service jobs and the polarization of the US labor market. American economic review.- 103(5).- pp.1553-1597. Available at: <https://www.ddorn.net/papers/Autor-Dorn-LowSkillServices-Polarization.pdf> (accessed: 01.05.2022)

Сведения об авторах:

Жанкубаев Б.А. – PhD, научный руководитель госбюджетной темы «Сегментированный рынок труда: циклическая эластичность спроса на квалификации», АО «Центр развития кадров», Астана, Казахстан.

Молчановская А.С. – управляющий директор АО «Центр развития персонала», Астана, Казахстан.

Шумекоев Д.Н. – директор Департамента АО «ЦРПК», Астана, Казахстан.

Zhankubaev B.A. – Ph.D. in Economics, Scientific Supervisor of the state budget topic "Segmented Labor Market: Cyclical Elasticity of Demand for Qualifications", JSC "Workforce Development Centre", Astana, Kazakhstan.

Molchanovskaya A.S. – Managing Director of JSC "Workforce Development Centre", Astana, Kazakhstan

Shumekov D.N. – Director of the Department of JSC "C Workforce Development Centre", Astana, Kazakhstan