

А.А. Альшанская<sup>1</sup>,  
Ю. Немец<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Евразийский национальный университет имени  
Л.Н. Гумилева, Астана, Казахстан

<sup>2</sup>Масариков университет, Брно, Чехия  
(E-mail: ann.alshanska@gmail.com, juraj.netec@umb.sk)

## Барьеры реализации «молодежной практики»: казахстанский опыт

**Аннотация.** Молодежь является одной из уязвимых групп на рынке труда в Казахстане. Низкая профессиональная подготовка, отсутствие необходимых знаний и навыков, нежелание многих работодателей трудоустраивать работников без опыта трудовой деятельности и высокой квалификации – основные барьеры к трудоустройству молодежи.

В Казахстане реализуется ряд государственных мер по вовлечению молодых людей в образовательную и трудовую деятельность. Одним из таких инструментов является молодежная практика, которая позволяет недавним выпускникам получить опыт работы и выйти на рынок труда после завершения учебного заведения.

В данной статье приведена оценка основных сдерживающих факторов и проблем государственного проекта «молодежная практика» на основе анализа вторичных данных и результатов онлайн-опроса. Кроме того, рассмотрен зарубежный опыт инструментов содействия занятости молодежи и представлены рекомендации. Авторы пришли к выводу, что практический эффект от государственных проектов по поддержке занятости молодежи остается недостаточным и требует активного вовлечения служб занятости и работодателей, а также повышения информированности молодежи о возможностях, которые предоставляются государством. Результаты исследования носят прикладной характер и могут быть использованы государственными органами при разработке стратегий в сфере содействия занятости населения.

**Ключевые слова:** молодежная практика, молодежная безработица, активные программы занятости, постоянное трудоустройство, служба занятости, привлечение работодателей.

DOI: <https://doi.org/10.32523/2789-4320-2023-2-39-49>

### Введение

Молодежная безработица является одной из важнейших проблем общества в большинстве стран мира. Молодежь как специфическая возрастная группа испытывает значительные трудности на рынке труда. Периоды экономических кризисов и высокой безработицы оказывают негативный эффект на молодое население, что отрицательно влияет на качество человеческого капитала страны в целом. По оценкам Международной организации труда (МОТ), уровень безработицы среди молодежи в мире оценивался в 15,6% в 2021 году, что в три раза выше, чем среди взрослого населения. В 2021 году около 75 миллионов молодых людей были безработными, 408 миллионов были заняты на рынке труда, 732 миллиона оставались вне рабочей силы [1].

В Казахстане, как и в большинстве стран мира, содействие занятости и благополучию граждан реализуется через активные и пассивные программы. Пассивные меры предполагают социальные выплаты на период безработицы с целью замещения потерянного дохода. Выплата пособий по безработице осуществляется через Государственный Фонд социального страхования (ГФСС), который формируется за счет страховых отчислений работников и работодателей.

Активные меры реализуются в виде государственных и отраслевых программ занятости, нацеленных на содействие гражданам, обратившимся в органы государственной службы

занятости. Важным институциональным образованием, которое выполняет функцию вовлечения уязвимых слоев населения на рынок труда, являются Центры занятости населения (ЦЗН). Они выполняют регистрацию безработных и предоставляют информацию о рынке труда, содействуют в поиске работы и направляют на активные меры поддержки [3]. Согласно Закону о занятости, активные меры поддержки занятого населения включают профессиональное обучение, молодежную практику, социальное рабочее место, общественные работы, обучение предпринимательству и др. [4].

Важным инструментом, направленным на смягчение выхода молодых людей на рынок труда, является молодежная практика, продолжительность которой составляет не более 12 месяцев. Данная программа предназначена для выпускников организаций технического и профессионального образования, высшего и послевузовского образования для получения первоначального опыта работы по специальности в течение 3 лет после завершения обучения [5].

Цель данной статьи – провести анализ основных сдерживающих факторов применения инструмента «молодежная практика» и выработать рекомендации.

### Методы исследования

Методология аналитического исследования базируется на системном подходе и использовании нескольких методов исследования.

Во-первых, было проведено кабинетное исследование, основанное на анализе вторичной информации, включая отраслевые порталы, статьи, обзоры и данные государственных органов, аналитические публикации по влиянию пандемии коронавируса на рынок труда. Кроме того, в ходе исследования использовались данные выборочного обследования рынка труда за 2019–2022 годы и данные Государственного фонда социального страхования Республики Казахстан.

Во-вторых, для углубленного изучения механизма «молодежная практика» был проведен онлайн-опрос студентов бакалавриата выпускных курсов 2022 года как основной аудитории данной государственной меры. Количество респондентов составило 308 человек, из них 62,3% - женщины, 37,7% - мужчины.

Опрос включал несколько разделов, которые включали следующие группы показателей:

- 1) определение намерений и планов продолжения обучения/выхода на рынок труда;
- 2) выявление способов поиска работы;
- 3) рассмотрение осведомленности о Центрах занятости населения (ЦЗН) и степень обращения за государственной поддержкой;
- 4) рассмотрение осведомленности о государственной программе по трудоустройству выпускников «Молодежная практика», основные источники получения информации;
- 5) желание участия в государственной программе по трудоустройству выпускников «Молодежная практика»;
- 6) социально-демографический блок.

В целом общий анализ проводился с использованием широкого перечня методов и подходов к исследованию, среди которых: обобщение и интеллектуальный анализ данных, общенаучные инструменты анализа, методы статистики, сравнения, сопоставления.

### Результаты и обсуждение

В Казахстане молодежь остается уязвимой категорией на рынке труда. Молодые специалисты тратят больше времени на поиск работы, нежели взрослое население. При этом статистика показывает, что молодежная безработица на четверть ниже среднереспубликанского уровня. Так, за 2017–2021 годы показатель снизился незначительно с 3,9% до 3,8% [2].

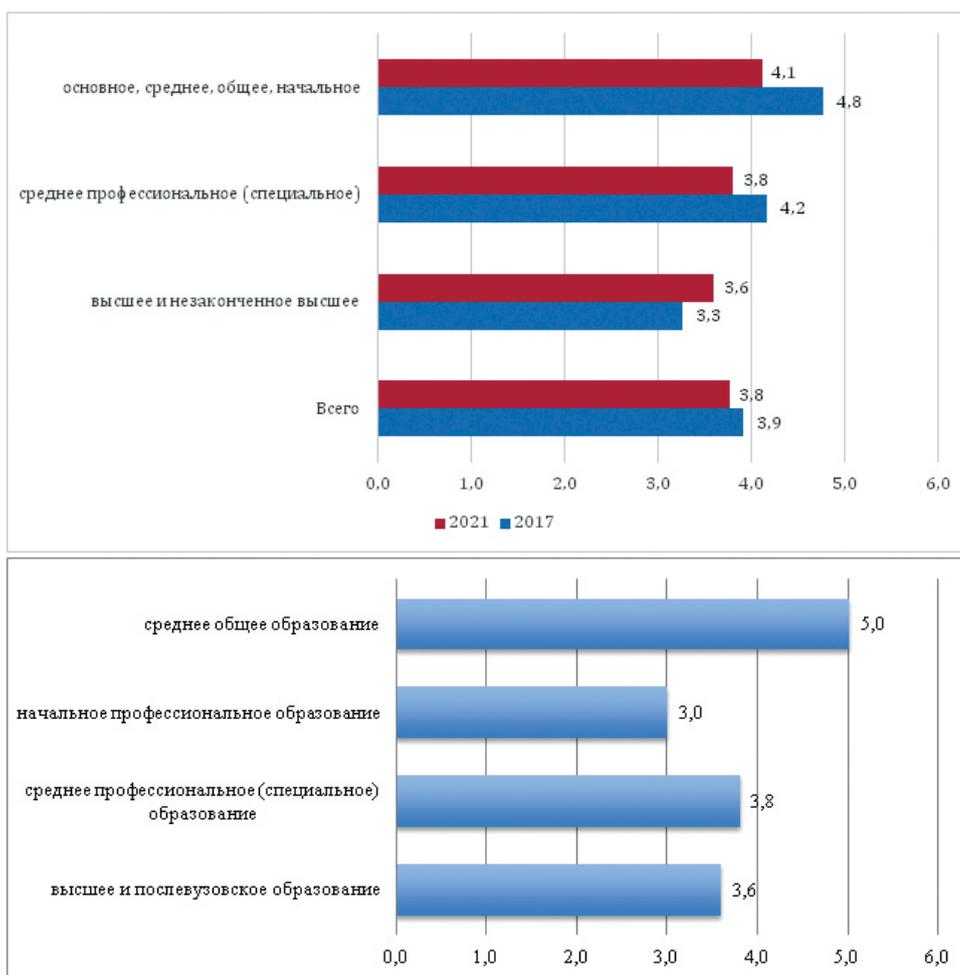
По данным статистики, по состоянию на 2021 год доля молодых работников в возрасте 15-28 лет, занимающихся поиском работы от 6 месяцев до 1 года, составила 14,7% всей безработной молодежи, тогда как доля таковых среди взрослого населения (в возрасте 29-64 лет) составляла 12,5%. Удельный вес молодых специалистов, которые искали работу более 1 года, составляла 10,2%, против 14,7% среди взрослого населения. 74,7% безработной молодежи находились без работы менее 6 месяцев, 19,2% оставались в статусе безработного меньше одного месяца (таблица 1).

**Таблица 1.** Распределение безработного населения по возрасту и продолжительности поиска работы на 2021 год

	менее 1 месяца	от 1 до 3 месяцев	от 3 до 6 месяцев	от 6 до 12 месяцев	от 1 года и более
<b>2017 год</b>					
15-28 лет	15,4	31,7	25,4	18,5	9,0
29-64 лет	53,0	8,6	16,0	13,1	9,3
<b>2021 год</b>					
15-28 лет	19,2	30,2	25,4	14,7	10,2
29-64 года	17,6	30,3	24,7	12,5	14,7

Примечание: составлено авторами на основании источника [2]

Как показал анализ структуры уровня безработицы в зависимости от образования, вероятность оказаться в числе безработных выше при низком уровне профессиональной подготовки (рисунок 1).



**Рисунок 1.** Уровень безработицы молодежи (в возрасте 15–28 лет) по уровню образования на 2021 год (%)

Примечание: составлено авторами на основании источника [2]

Так, уровень безработицы среди молодых людей, имеющих среднее общее образование, составляет 4,1%, тогда как среди имеющих среднее профессионально-техническое и высшее образование показатель составлял 3,8% и 3,6% соответственно.

Кроме того, анализируя показатели в разрезе пола, выявили, что более высокий уровень безработицы отмечается среди молодых женщин (4,4% в 2021 г.), нежели среди молодых мужчин (3,2%).

Следует также отметить, что несмотря на относительно низкий уровень безработицы, на молодежном рынке труда преобладают лица, наиболее подверженные негативной динамике сферы труда – неформально занятые работники и молодежь НЕЕТ. Так, вероятность участия молодежи в неформальной занятости намного выше, чем у взрослого населения. Доля молодежи НЕЕТ к 2021 году составила 6,9% [2].

Вместе с тем важной особенностью рынка труда в Казахстане является устойчивый разрыв в уровнях общей и регистрируемой безработицы. Заметная часть безработных и экономически неактивного населения не регистрируется в Центрах занятости населения и не стремится получить государственные услуги по трудоустройству. Так, величина разрыва за 2017–2022 гг. составляла порядка 3-4 п.п. (рисунок 2). При этом за рассматриваемый период отмечается небольшое увеличение регистрации в службах занятости, что может быть связано с ростом охвата безработных государственными активными мерами содействия занятости за последние 2 года на фоне последствий пандемии коронавируса.

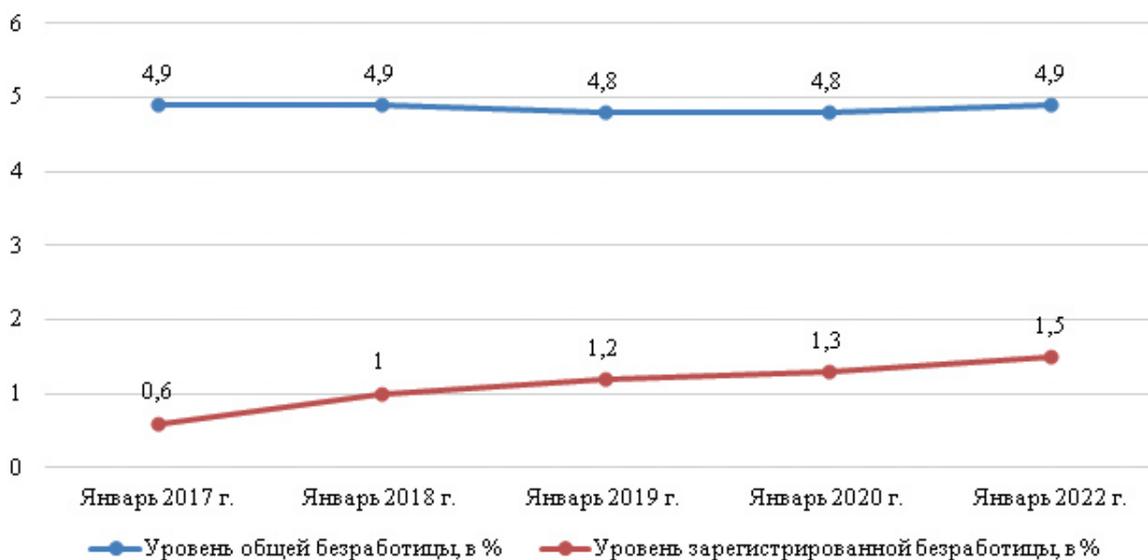


Рисунок 2. Динамика общей и регистрируемой безработицы (2017-2022)

Примечание: составлено авторами на основании источника [2]  
(уровень общей безработицы за январь 2021 года отсутствует)

При этом проект «Молодежная практика», цель которого заключается в поддержке недавних выпускников в адаптации на первом рабочем месте, сталкивается с рядом проблем в его реализации. За 2017–2021 гг. уровень обращения молодежи в центры занятости остается стабильно низким. В среднем ежегодно в эти организации обращаются более 210 тыс. молодых людей или 6% от общей численности молодежи в возрасте 14-28 лет [6]. Чем дольше молодые люди будут находиться вне рынка труда и образования, а механизмы поддержки будут показывать низкую эффективность, тем сильнее будет проявляться проблема молодежной безработицы.

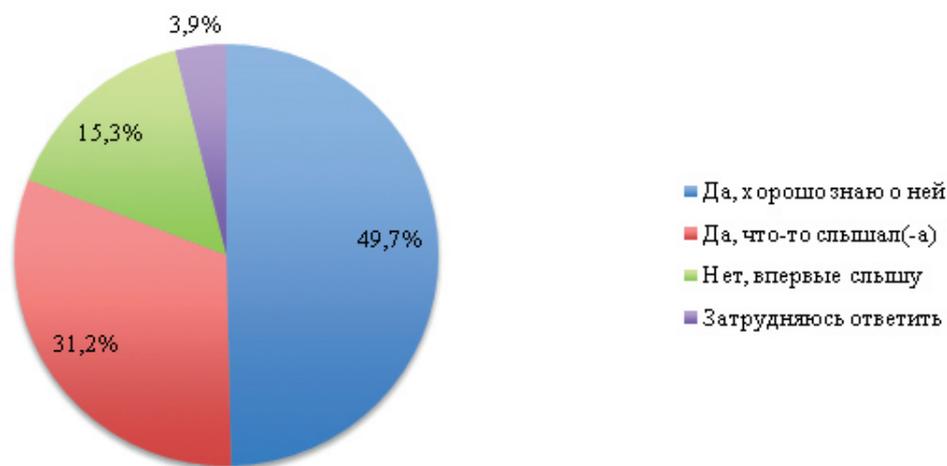
Анализируя систему поддержки занятости населения, причины низкого уровня регистрируемой безработицы и «необращения» за государственными мерами содействия трудоустройству среди молодежи, можно выделить следующие сдерживающие факторы.

1) Недостаточная информированность целевых групп.

Одним из факторов стимулирования обращений за системой поддержки, в том числе по молодежной практике, является степень информированности молодежи о мерах государственной поддержки.

По данным онлайн-опроса 4 курса бакалавриата, каждый четвертый (22%) совершенно не владеет информацией о государственных центрах занятости населения – администраторах проекта на местах.

Рассматривая отдельные программы занятости, каждый второй респондент из числа выпускников (49,5%) не знает о проекте «Молодежная практика». В полной мере владеют информацией только 15,2% опрошенной молодежи (рисунок 3). Соответственно, степень вовлечения молодежи на рынок труда через программы занятости может сократиться из-за низкой информированности.



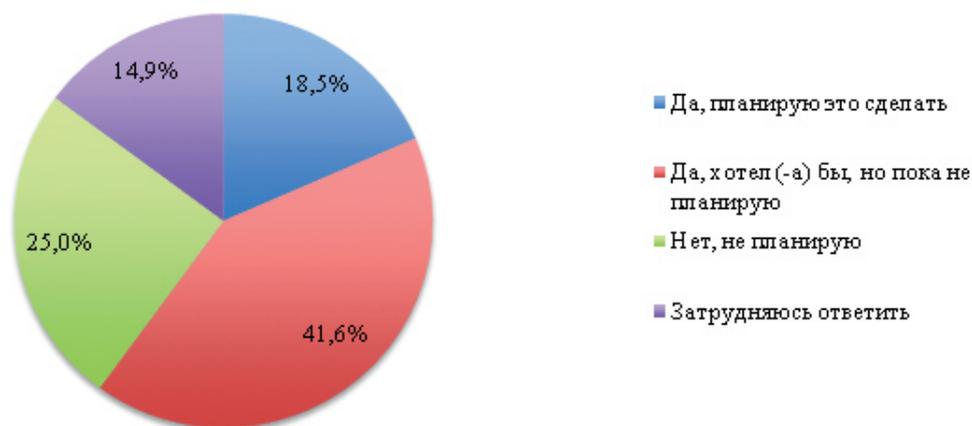
**Рисунок 3.** Распределение ответов респондентов на вопрос «Знаете ли Вы о государственной программе по трудоустройству выпускников «Молодежная практика?»»

Примечание: составлено авторами по данным онлайн-опроса

Одной из причин низкой информированности является применение неэффективных каналов продвижения проекта. Предпочитаемыми источниками продвижения для молодежи, как показал опрос, остаются социальные сети Instagram, Telegram (38,4%), неформальные источники – родственники, знакомые, друзья (35,4%).

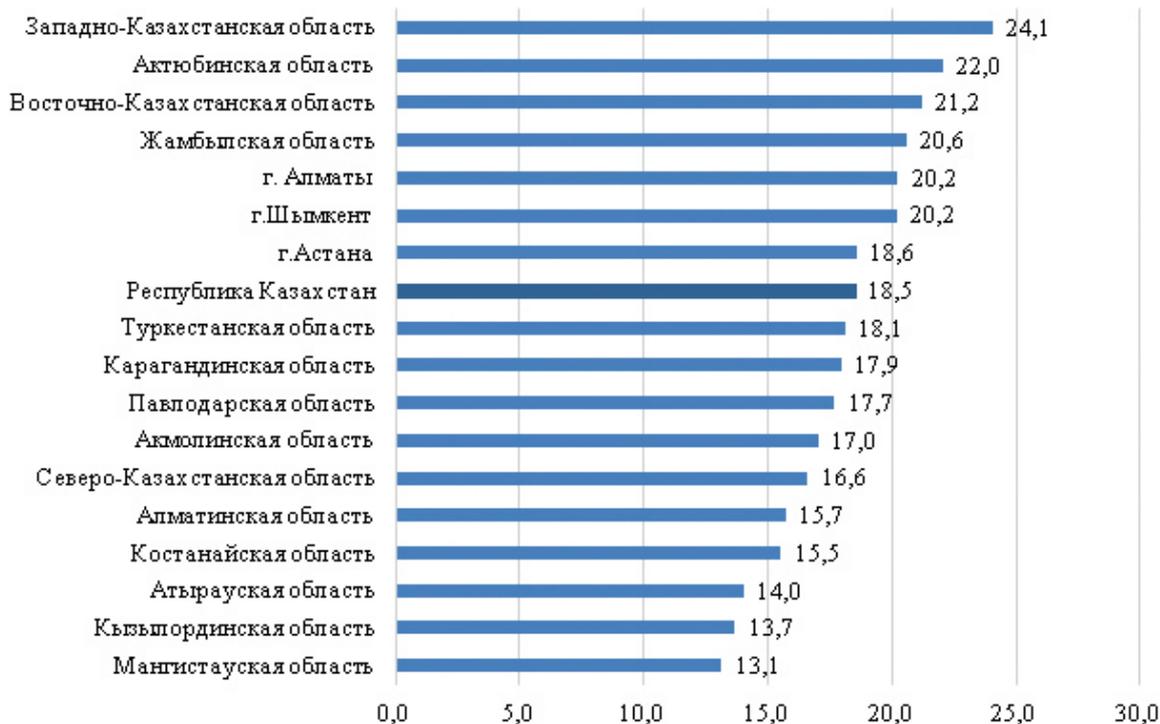
2) Недостаточная востребованность услуг ЦЗН среди молодежи.

Анализ показал, что со стороны молодежи не наблюдается активного интереса к деятельности Центров занятости населения. На вопрос «Хотели бы Вы участвовать в государственной программе по трудоустройству выпускников «Молодежная практика?» 41,6% ответили, что пока не планируют обращаться за услугой и 25% - категорически против. И только 18,5% - планируют участвовать в проекте (рисунок 4).



**Рисунок 4.** Распределение ответов респондентов на вопрос «Хотели бы Вы участвовать в государственной программе по трудоустройству выпускников «Молодежная практика?»  
Примечание: составлено авторами по данным онлайн-опроса

Частота обращений в службы занятости за государственной поддержкой зависит как от доступа к пособиям, так и от качества банка рабочих мест (временных и постоянных). На рисунке 5 представлен показатель, который отражает средний размер выплат по потере работы к средней заработной плате, что дает возможность рассмотреть активность обращения за государственной поддержкой. Последние статистические данные показывают, что к 2021 году фактический размер выплат по безработице в большинстве регионов страны колебался в пределах 13-24% от средней заработной платы. Наиболее высокий показатель отмечается в Западно-Казахстанской области, наиболее низкий – в Мангистауской области (рисунок 5).



**Рисунок 5.** Отношение среднего размера выплат по потере работы к средней заработной плате за 2021 год  
Примечание: составлено авторами на основании [2], [7]

При этом, как показал онлайн-опрос, Центры занятости населения не рассматриваются как приоритетный способ поиска работы – только 16,9% из числа выпускников бакалавриата считают данный способ более эффективным.

### 3) Недостаточная вовлеченность работодателей в программы занятости.

Как показал онлайн-опрос, по мнению 44,3% опрошенной молодежи, для расширения вакансий в Центрах занятости населения необходимо активное привлечение работодателей. 16% говорили о необходимости повышения качества предлагаемых вакансий. 36,8% отмечали важность повышения эффективности ярмарок вакансий в колледжах и вузах.

При этом пополнение банка вакансий в службе занятости, согласно Закону о занятости, зависит в большинстве случаев от работодателей. Согласно Закону РК «О занятости населения», работодатели обязаны предоставлять сведения обо всех свободных рабочих местах в Центры занятости в течение 5 рабочих дней со дня их появления [4].

Однако работодатели могут игнорировать законодательные нормы, а также могут предпочесть обращение в частные кадровые агентства или онлайн-площадки. Так, согласно результатам опроса, проведенного НПП «Атамекен», из 100 опрошенных субъектов среднего бизнеса только 50% имели опыт поиска сотрудников через ЦЗН. 77% опрошенных субъектов малого бизнеса не знают о норме, обязывающей предоставлять сведения о вакансиях [8].

Кроме того, ряд центров занятости и предприятий, участвующих в программах занятости, недобросовестно выполняют свои функции по обеспечению рабочими местами. Аудит Счетного комитета по Госпрограмме «Еңбек» показал, что из 383,4 тыс. было выявлено 118,8 тыс. фиктивно трудоустроенных граждан в организации, в которых они не работают. В 1,8 тыс. случаев Центры занятости сами выступали в качестве работодателей [9]. Учитывая, что центры занятости и работодатели являются основными участниками при организации молодежной практики, можно предположить, что коррупционные риски также высоки и для данного механизма.

### 4) Недостаточное обеспечение постоянного трудоустройства.

Создание постоянных рабочих мест остается актуальным и наиболее важным вопросом эффективности большинства активных программ занятости, в том числе и молодежной практики. Создание временных рабочих мест является важным социальным механизмом поддержки государства, который позволит сократить масштабы безработицы и перехода работников в неформальный сектор экономики. Цель таких мер - повысить вероятность трудоустройства среди уязвимых слоев граждан [3].

Так, за 2017-2021гг. на все существующие активные программы занятости было направлено 2,5 млн. человек, из них трудоустроено 1,4 млн. человек. При этом после оказания мер государственной поддержки постоянным трудоустройством было охвачено только 334 тысяч человек. За данный период в молодежной практике приняли участие свыше 123 тысяч человек, из них 87% завершили практику. В течение четырех лет на постоянную работу трудоустроено почти 52 тысячи молодых граждан или 42,2% после завершения практики [10]. Следовательно, завершение краткосрочных форм занятости не всегда гарантирует участникам постоянной работы.

## Выводы

На основе проведенного анализа можно сделать следующие выводы.

Во-первых, молодые люди в большинстве недостаточно осведомлены о работе государственных центров занятости, и, как следствие, предлагаемые ими меры по поиску работы не пользуются популярностью.

Во-вторых, частота обращений молодежи в службы занятости также остается небольшой и во многом зависит как от доступа к пособиям, так и от качества предлагаемых рабочих мест (временных и постоянных). При этом фактический размер выплат по безработице остается относительно низким в большинстве регионов страны.

В-третьих, низкая заинтересованность работодателей во взаимодействии со службами занятости – один из барьеров для расширения трудоустройства безработных.

В-четвертых, молодежная практика является временным рабочим местом и важным социальным механизмом поддержки уровня дохода на краткосрочный период. Вместе с тем

после завершения молодежной практики в Казахстане постоянную работу получает менее половины участников программы.

С учетом рисков роста молодежной безработицы и неформальной занятости существует необходимость повышения эффективности проекта «Молодежная практика». В целом данные рекомендации могут быть применены и в отношении других программ занятости, которые направлены на создание временных рабочих мест.

1. Требуется повышение информированности выпускников учебных заведений о молодежной практике, особенно среди наиболее уязвимых категорий молодежи, а также пересмотр каналов коммуникаций между учебными заведениями и центрами занятости, с одной стороны, и молодежью - с другой.

2. Стимулировать работодателей к взаимодействию со службами занятости. Международный опыт показывает, что службы занятости используют различные стратегии привлечения работодателей к сотрудничеству – от разработки национальных стратегий до применения индивидуального подхода к каждому работодателю [11].

3. С целью рационального использования бюджетных средств необходимо уделять внимание мониторингу и оценке влияния данных мер на занятость целевых групп населения. К примеру, при осуществлении социальной поддержки населения необходимо внедрять системы оценки воздействия (impact evaluation). В качестве оценки может выступить онлайн-анкетирование (при подаче заявления и после завершения периода государственных программ занятости). Данная мера позволит проводить качественную оценку, составлять портрет получателей и анализировать в течение определенного периода времени результаты влияния мер поддержки на дальнейшее материальное положение получателей.

Таким образом, значимость результатов исследования заключается в их прикладном характере, которые направлены на улучшение существующих практик в государственной политике занятости населения, повышении эффективности работы государственной службы занятости и росте вовлеченности молодежи на рынок труда.

### Список литературы

1. ILO (2022). Global Employment Trends for Youth 2022: Investing in transforming futures for young people. [Электрон. ресурс] – URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_853321.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/---publ/documents/publication/wcms_853321.pdf) (дата обращения: 23.11.2022)
2. Основные индикаторы рынка труда. Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. [Электрон. ресурс] – URL: <https://stat.gov.kz/official/industry/25/statis-tic/7> (дата обращения: 23.11.2022)
3. Алышанская А. Проблемы трудоустройства молодежи на рынке труда в Казахстане. - Нур-Султан: Казахстанский институт стратегических исследований при Президенте Республики Казахстан, 2020. – 100с.
4. Закон Республики Казахстан о занятости населения от 6 апреля 2016 года № 482-V ЗРК. [Электрон. ресурс] – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1600000482> (дата обращения: 23.11.2022)
5. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 14 июня 2016 года № 516. О некоторых вопросах содействия занятости населения [Электрон. ресурс] – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1600013938> (дата обращения: 23.11.2022)
6. Более 210 тыс. молодых людей охвачено мерами поддержки занятости [Электрон. ресурс] – URL: [https://el.kz/ru/bolee-210-tys-molodyh-lyudey-ohvacheno-merami-podderzhki-zanyatosti\\_53986/](https://el.kz/ru/bolee-210-tys-molodyh-lyudey-ohvacheno-merami-podderzhki-zanyatosti_53986/) (дата обращения: 23.11.2022)
7. Сведения о средних размерах назначенных социальных выплат. Государственный фонд социального страхования. [Электрон. ресурс] – URL: <https://gfss.kz/ru/показатели/показатели-деятельности1/> (дата обращения: 23.11.2022)
8. Работодатели: норма, обязывающая предоставлять сведения о вакансиях не работает. [Электрон. ресурс] – URL: <https://atameken.kz/ru/news/27838-rabotodateli> (дата обращения: 23.11.2022)
9. Заключение к отчету Правительства Республики Казахстан об исполнении республиканского бюджета за 2021 год. Счетный комитет по контролю за исполнением

республиканского бюджета. [Электрон. ресурс] – URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/esep/documents/details/319511?lang=ru> (дата обращения: 23.11.2022)

10. Рынок труда Казахстана: развитие в условиях новой реальности.– Нур-Султан: АО «Центр развития трудовых ресурсов», 2021 [Электрон. ресурс] – URL: <https://iac.enbek.kz/ru/node/1179> (дата обращения: 23.11.2022)

11. Cedefop (2020). Annual report 2021. Luxembourg: Publications Office. [Электрон. ресурс] – URL: <http://data.europa.eu/doi/10.2801/708566> (дата обращения: 23.11.2022)

А.А. Альшанская<sup>1</sup>, Ю. Немец<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Астана, Қазақстан

<sup>2</sup>Масариков университеті, Брно, Чехия

### «Жастар тәжірибесі» механизмін жастар арасындағы жұмыссыздықпен күрес құралы ретінде пайдаланудағы негізгі кедергілер

**Аңдатпа.** Жастар Қазақстандағы еңбек нарығындағы осал топтардың бірі болып табылады. Кәсіби даярлықтың төмендігі, қажетті білім мен дағдылардың жоқтығы, көптеген жұмыс берушілердің жұмыс тәжірибесі мен жоғары біліктілігі жоқ жұмысшыларды жұмысқа қабылдағысы келмеуі жастарды жұмысқа орналастырудағы негізгі кедергілер болып табылады.

Қазақстанда жастарды оқу және еңбек қызметіне тарту бойынша бірқатар мемлекеттік шаралар жүзеге асырылуда. Сондай құралдардың бірі – жастар тәжірибесі, бұл жаңа ғана бітірушілерге жұмыс тәжірибесін жинақтап, оқу орнын бітіргеннен кейін еңбек нарығына оңай шығуға мүмкіндік береді.

Бұл мақалада қосымша деректерді талдау және онлайн сауалнама нәтижелері негізінде «жастар тәжірибесі» мемлекеттік жобасының негізгі шектеулері мен мәселелеріне баға берілген. Сонымен қатар, жастарды жұмыспен қамтуға жәрдемдесу құралдарының шетелдік тәжірибесі қарастырылып, ұсыныстар берілді. Автор жастарды жұмыспен қамтуды қолдау бойынша мемлекеттік жобалардың практикалық тиімділігі жеткіліксіз болып қалуда және жұмыспен қамту қызметтері мен жұмыс берушілердің белсенді қатысуын, сондай-ақ мемлекет ұсынып отырған мүмкіндіктер туралы жастардың хабардар болуын талап етеді деген қорытындыға келді. Зерттеу нәтижелері қолданбалы сипатқа ие және оны мемлекеттік органдар халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің стратегияларын әзірлеу кезінде пайдалана алады.

**Түйін сөздер:** жастар тәжірибесі, жастардың жұмыссыздығы, белсенді жұмыспен қамту бағдарламалары, тұрақты жұмыспен қамту, жұмыспен қамту қызметі, жұмыс берушілерді тарту.

А.А. Alshanskaya<sup>1</sup>, J. Nemeц<sup>2</sup>

<sup>1</sup>L.N. Gumilyov Eurasian National University, Astana, Kazakhstan

<sup>2</sup>Masarik University, Brno, Czech Republic

### The main barriers to using the “youth practice” mechanism as a tool to combat youth unemployment

**Abstract.** Youth is one of the vulnerable groups in the labor market in Kazakhstan. Low professional training, lack of necessary knowledge and skills, unwillingness of many employers to hire workers without work experience and high qualifications are the main barriers to youth employment.

Kazakhstan is implementing a number of government measures to involve young people in educational and labor activities. One such tool is youth internships, which allow recent graduates to gain work experience and easily enter the labor market after graduation.

This article provides an assessment of the main constraints and problems of the state project “youth practice” based on the analysis of secondary data and the results of an online survey. In addition, foreign experience of tools to promote youth employment is considered and recommendations are presented. The author came to the conclusion that the practical effect of state projects to support youth

employment remains insufficient and requires the active involvement of employment services and employers, as well as raising youth awareness of the opportunities provided by the state. The results of the study are of an applied nature and can be used by government agencies in developing strategies to promote employment of the population.

**Keywords:** youth practice, youth unemployment, active employment programs, permanent employment, employment service, involvement of employers.

### References

1. ILO (2022). Global Employment Trends for Youth 2022: Investing in transforming futures for young people. [Electronic resource] - Available at: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_853321.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_853321.pdf) (Accessed: 23.11.2022)
2. Osnovnye indikatory rynka truda. Bjuro nacional'noj statistiki Agentstva po strategicheskomu planirovaniyu i reformam Respubliki Kazahstan. [The main indicators of the labor market. Bureau of National Statistics of the Agency for Strategic Planning and Reforms of the Republic of Kazakhstan] [Electronic resource] - Available at: <https://stat.gov.kz/official/industry/25/statistic/7> (Accessed: 23.11.2022)
3. Al'shanskaja A. Problemy trudoustrojstva molodezhi na rynke truda v Kazahstane [Problems of youth employment in the labor market in Kazakhstan] - Nur-Sultan: Kazahstanskij institut strategicheskikh issledovanij pri Prezidente Respubliki Kazahstan [Nur-Sultan: Kazakhstan Institute for Strategic Studies under the President of the Republic of Kazakhstan], 2020. – 100p.
4. Zakon Respubliki Kazahstan o zanjatosti naselenija ot 6 aprelja 2016 goda № 482-V ZRK. [Law of the Republic of Kazakhstan on employment of the population dated April 6, 2016 No. 482-V ZRK] [Electronic resource] - Available at: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1600000482> (Accessed: 23.11.2022)
5. Prikaz Ministra zdavoohranenija i social'nogo razvitija Respubliki Kazahstan ot 14 ijunja 2016 goda № 516. O nekotoryh voprosah sodejstvija zanjatosti naselenija [Order of the Minister of Health and Social Development of the Republic of Kazakhstan dated June 14, 2016 No. 516. On some issues of promoting employment of the population] [Electronic resource] - Available at: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1600013938> (Accessed: 23.11.2022)
6. Bolee 210 tys. molodyh ljudej ohvacheno merami podderzhki zanjatosti [More than 210 thousand young people covered by employment support measures] [Electronic resource] - Available at: [https://el.kz/ru/bolee-210-tys-molodyh-lyudej-ohvacheno-merami-podderzhki-zanyatosti\\_53986/](https://el.kz/ru/bolee-210-tys-molodyh-lyudej-ohvacheno-merami-podderzhki-zanyatosti_53986/) (Accessed: 23.11.2022)
7. Svedenija o srednih razmerah naznachennyh social'nyh vyplat. Gosudarstvennyj fond social'nogo strahovanija. [Information about the average size of assigned social payments. State Social Insurance Fund]. [Electronic resource] - Available at: <https://gfss.kz/ru/показатели/показатели-деятельности1/> (Accessed: 23.11.2022)
8. Rabotodateli: norma, objazyvajushhaja predostavljat' svedenija o vakansijah ne rabotaet. [Employers: the rule obliging to provide information about vacancies does not work] [Electronic resource] - Available at: <https://atameken.kz/ru/news/27838-rabotodateli> (Accessed: 23.11.2022)
9. Zakljuchenie k otchetu Pravitel'stva Respubliki Kazahstan ob ispolnenii respublikanskogo bjudzhetza za 2021 god. Schetnyj komitet po kontrolju za ispolneniem respublikanskogo bjudzhetza. [Conclusion to the report of the Government of the Republic of Kazakhstan on the execution of the republican budget for 2021. Accounts Committee for Control over the Execution of the Republican Budget]. [Electronic resource] - Available at: <https://www.gov.kz/memleket/entities/esep/documents/details/319511?lang=ru> (Accessed: 23.11.2022)
10. Rynok truda Kazahstana: razvitie v usloviyah novoj real'nosti [Labor market of Kazakhstan: development in a new reality], 2021– Nur-Sultan: AO «Centr razvitiya trudovyh resursov» [Nur-Sultan: Center for the Development of Labor Resources JSC]. [Electronic resource] - Available at: <https://iac.enbek.kz/ru/node/1179> (Accessed: 23.11.2022)
11. Cedefop (2020). Annual report 2021. Luxembourg: Publications Office. [Electronic resource] - Available at: <http://data.europa.eu/doi/10.2801/708566> (Accessed: 23.11.2022)

**Сведения об авторах:**

**Альшанская А.А.** – «Экономика және кәсіпкерлік» кафедрасының 3 курс докторанты, Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Астана, Қазақстан.

**Немец Ю.** – PhD, профессор, Экономика және басқару факультеті, Масарик университеті, Брно, Чехия

**Alshanskaya A.A.** – a 3rd year PhD Student of the Department of Economics and Entrepreneurship, L.N. Gumilyov Eurasian National University, Astana, Kazakhstan;

**Nemec Jurac** – PhD, Professor, Faculty of Economics and Administration, Masaryk University, Brno, Czech Republic.