

МЕХАНИЗМ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

Мусаева Г.И., Файзрахманов Д.И.

Реферат. Необходимость совершенствования регулирования региональных рынков труда обусловлена задачами построения социально ориентированной экономики инновационного типа, что сопровождается ее модернизацией, изменением структуры с одновременным сохранением и усилением социальной направленности для повышения качества и уровня жизни населения. Рынок труда неоднороден, имеет территориальные особенности, поэтому для разработки эффективных мер по его регулированию необходимо многоаспектное изучение факторов, определяющих состояние и направления развития региональных рынков труда. Известно, что регулирование рынка труда относится к одной из приоритетных задач государства (от его эффективного функционирования зависит успешное социально-экономическое развитие страны в целом) и представляет собой процесс, направленный на сокращение безработицы, достижение полной и эффективной занятости населения, рост конкурентоспособности на рынке труда. В системе факторов, определяющих детерминанты развития рынка труда, важная роль принадлежит косвенным (экономическим) инструментам государственного воздействия. В условиях развивающихся рыночных отношений в Казахстане они приобретают доминирующее значение по сравнению с прямыми (административными) мерами государственного воздействия. Экономические рычаги и стимулы развития рынка труда включают финансирование занятости, социальную защиту безработных, профессиональную подготовку и государственную поддержку малого бизнеса. При этом их эффективное сочетание определяет в конечном итоге эффективность экономического механизма. Организационные меры должны быть направлены на совершенствование политики занятости, создание рабочих мест, стимулирование развития предпринимательства и самозанятости. Все методы взаимосвязаны и взаимоподдерживают друг друга. Главное, чтобы содержание этих методов на практике не противоречило друг другу.

Ключевые слова: механизм регулирования, региональный рынок труда, социально-ориентированная экономика, организационный механизм, экономический механизм, административные методы, социально-трудоустройство.

Введение. Вопрос о степени государственного присутствия на рынке труда сегодня является дискуссионным. Одни исследователи считают, что необходимость государственного регулирования регионального рынка труда обусловлена наличием ситуаций и факторов, в которых действие рыночного механизма оказывается неэффективным [1, С. 141-144; 2, с. 319; 3, с. 217; 4, С. 65-75 и др.] отмечают, что участие государства в регулировании рынка труда обязательным.

Существует и другая точка зрения: постоянное вмешательство государства в функционирование регионального рынка труда не всегда приводит к положительным результатам [5, с. 13; 6, с. 137; 7, 18 с.]. Подобная ситуация, по мнению И.Е. Золина, порождена недостаточной изученностью ряда методологических вопросов государственного регулирования экономики и, как следствие этого, несовершенством ее организационной структуры на различных уровнях (государственном, региональном, местном) [8].

По мнению автора, наиболее аргументированной является точка зрения экономистов-исследователей, свидетельствующих о необходимости совмещения государственного регулирования и рыночного саморегулирования рынка труда [9; 10, с. 293].

Так как важнейшей задачей государствен-

ного регулирования рынка труда является эффективная занятость населения, достигаемая на основе повышения и улучшения уровня и качества жизни, роста конкурентоспособности институциональных единиц рынка труда, стимулирования рационального распределения трудовых ресурсов по видам экономической деятельности, а также обеспечения гарантий в сфере трудовых отношений. Осуществление данной цели, конечно же, не означает, что государство вмешивается в развитие экономических процессов. Его влияние сосредоточено главным образом на содействии занятости населения, предупреждения или сокращения безработицы через основные государственные механизмы и инструменты регулирования.

В условиях социально-ориентированной экономики в Казахстане регулирование рынка труда, на наш взгляд, следует осуществлять в рамках проводимой политики занятости, которая должна быть дополнена соответствующим механизмом её реализации. Несомненно, необходимо обратить внимание на совершенствование механизмов регулирования рынка труда с учетом региональных особенностей и потребностей, оптимизировать расходы и определить ожидаемый экономический эффект.

Анализ и обсуждение результатов. Современные ученые, исследуя вопросы регулирования рынка труда, выделяют конкретные методы регулирования в зависимости от специфики, методологии и конечных целей их исследований [5; 11, с. 30; 12, С. 18-25], однако единого мнения по системе их регулирования так и не сложилось.

А.С.Чкан подчеркивает ценность трех основных методов регулирования:

- законодательно-правового, базирующегося на деятельности государства и направленного на разработку и внедрение обязательных для выполнения юридических норм;
- экономического, включающего в себя следующие составляющие: инвестирование для создания новых рабочих мест, поддержку малого и среднего бизнеса, установление минимальной заработной платы;
- организационного, основанного на определении квот на трудоустройство граждан, выплату пособий по безработице, проведение профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации [12, С. 23].

По мнению М.К.Мельдахановой [13, с. 83], Г.П.Горбачевой [14], Золина [8] и др. государственный механизм регулирования рынка труда включает в себя целый комплекс методов, основными из которых являются законодательные, административные, экономические, организационные и информационные.

Е.А.Полищук наряду с вышеуказанным методами рассматривает статистические, договорные, партисипативные методы [15].

Обобщая научные труды ученых, и учитывая особую специфику регулирования рынка труда, можно предложить дифференциацию основных методов регулирования - организационных (административных) и экономических - на основании выделенных критериев.

Целенаправленное формирование *организационного механизма* рынка труда должно осуществляться на постоянно действующей системе мер государственного регулирования. Подсистемами данного механизма являются организационно-институциональное обеспечение, административные меры и нормативно-правовые регуляторы.

В системе *специальных государственных институтов* ведущую роль играет Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан (МТСЗН РК), которое возглавляет и организует деятельность государственной службы занятости населения. Министерство создаёт территориальные органы по вопросам занятости населения, урегулированию коллективных трудовых споров и по государственному надзору за соблюдением трудового законодательства. Свою деятельность МТСЗН РК осуществляет во взаимодей-

ствии с другими государственными органами исполнительной власти и органами местного самоуправления, общественными и иными объединениями, а также другими организациями независимо от их организационно-правовой формы.

Реализация и дальнейшее совершенствование социального партнёрства в Казахстане привело к созданию Республиканской трёхсторонней комиссии (РТК) по социальному партнёрству и регулированию социально-трудовых отношений (декабрь, 1994г.), которое положило начало развитию конструктивных трёхсторонних отношений и созданию системы социального партнёрства. Впоследствии Казахстан продолжал укреплять законодательную базу для развития гражданского общества.

В решении проблем предотвращения возникновения и сокращения безработицы определённую роль призваны сыграть *негосударственные структуры*. В целях защиты интересов работников в марках системы трипартизма в РК функционирует Республиканское объединение работников, а также Федерация Профсоюзов Республики Казахстан (ФПРК), которые участвуют в разработке и реализации социально-экономической политики государства и работе консультативно-совещательных органов Министерств и ведомств через полномочных представителей. В то же время деятельность профсоюзов в Казахстане, к сожалению, характеризуется отсутствием должного внимания к вопросам создания условий для достойного труда и заработной платы. Работники не находят должной поддержки при решении трудовых споров. На наш взгляд, это связано, прежде всего, с правовой безграмотностью участников социально-трудовых отношений (СТО). В этой связи деятельность профсоюзов должна быть наполнена качественно новым содержанием в соответствии с реалиями современного этапа экономических преобразований в республике. В целях повышения эффективности работы профсоюзов как защитников интересов работников необходимо: предоставлять юридическую консультацию и оказывать правовую помощь работникам; проводить обучение профсоюзного актива, изучать и распространять позитивный опыт в данной сфере; обеспечивать поддержку работников, желающих повысить квалификацию, а также способствовать адаптации вновь принятых сотрудников; не допускать дискриминации работодателями в условиях и оплате труда работников по поло-возрастному признаку; активнее участвовать в решении вопросов, связанных с материальным стимулированием.

В систем *негосударственных институтов*

в республике выделяются также: Конфедерация труда, Республиканское объединение работодателей, Конфедерация работодателей, Конгресс предпринимателей Казахстана, Общенациональный союз предпринимателей и работодателей Казахстана «Атамекен».

Биржи труда, Агентства по трудоустройству играют в Казахстане наиболее существенную роль в решении проблем безработицы. Их цель - добиваться сдерживания темпов роста безработицы, способствовать достижению экономической самостоятельности лиц, ищущих работу. Службы занятости - государственные и негосударственные - уделяют большое внимание ориентации лиц, потерявших работу, на самозанятость, на предпринимательскую деятельность разнообразных видов. Малое предпринимательство - альтернатива сокращению безработицы производства в отраслях экономики, поскольку создаёт новые рабочие места.

Инфраструктура государственного регулирования рынка труда включает в себя комплекс организаций и учреждений, содействующих его функционированию. По мнению автора, в её состав включаются: информационное, научно-методическое, кадровое обеспечение, а также средства коммуникации. В условиях рыночной экономики субъекты рынка труда нуждаются в широкой и оперативной информации о состоянии экономики, её отраслей, возможностей трудоустройства и повышения квалификации. Тем самым, наличие информации и её анализ становятся непременными атрибутами технологии решения проблем занятости. Важнейшим элементом инфраструктуры выступает кадровое обеспечение. Подготовка специалистов и повышение квалификации должны находиться в тесной взаимосвязи с реальными потребностями рынка труда.

Важную роль в регулировании СТО, становлении и развитии социального партнёрства (диалога) играет Международная организация труда (МОТ). Казахстан стал членом МОТ в 1993 году, в 2011 г. избран в Административный совет МОТ, и участвует в ежегодных заседаниях Генеральной конференции МОТ. Деятельность МОТ в Казахстане направлена на реализацию приоритетов, положенных в основу национальной программы достойного труда. Важно то, что достойный труд стоит в центре внимания всех четырех стратегических задач МОТ: содействие правам в сфере труда; занятость; социальная защита; социальный диалог. МОТ внесла существенный вклад в разработку стратегического документа – «Концепции социальной защиты в РК» [16]. В стране реализованы и продолжаются проекты в сфере социальной защиты, охраны труда,

миграции, детского труда, социального партнёрства. Казахстан ратифицировал 24 Конвенций МОТ, включая все основополагающие конвенции (восемь) и в сфере охраны труда (четыре).

Правовой блок организационного механизма включает ряд законодательных и нормативных актов, регламентирующих трудовые отношения. Среди них базовое место занимает Трудовой кодекс, который закладывает правовые основы регламентирования социально-трудовых отношений в республике, выстраивая их на качественно новом уровне.

Административные методы базируются на силе государственной власти и содержат меры запрета, разрешения или принуждения (к ним относятся: регулирование демографических и миграционных процессов; лицензирование деятельности предприятий и организаций; создание рабочих мест).

Одним из важнейших элементов организационного механизма рынка труда являются качественные требования к профессиональным компетенциям, которые находят практическое выражение в организации и проведении аттестационных процедур. Национальные рамки должны включать надёжную систему аттестации, которая обеспечивает универсальный характер квалификации работников и её признание в различных секторах, отраслях, предприятиях и образовательных учреждениях. Следует разработать специальные положения, обеспечивающие признание и аттестацию уровня знаний и квалификации трудящихся-мигрантов [17, С. 37].

В этой связи аттестационные процедуры должны быть нормой и практикой на предприятиях всех форм собственности. В основу её организации должны быть положены принципы объективности и транспарентности. Подобный подход будет способствовать качественному росту профессионализма, а также создаст необходимые предпосылки для повышения квалификации сотрудников. Для придания действенности аттестационным процедурам, их результаты следует увязать с материальным стимулированием сотрудников, что должно найти соответствующее отражение в коллективных договорах и индивидуальных трудовых соглашениях.

Рост профессионального качества рабочей силы, повышение занятости и снижение безработицы создают условия для конкурентоспособного и равноправного функционирования казахстанского рынка труда в системе глобального рынка труда. Данные показатели являются важнейшими индикаторами конкурентоспособности национальной экономики в целом в условиях Евразийского экономического союза и вступления Казахстана в ВТО.

Нельзя не согласиться с мнениями многих исследователей, в частности, О.Сабден [18, с. 214], в том, что стратегической целью развития является качественное развитие человеческого капитала. Всемирный банк на примере исследований, проведенных в 192 странах мира, пришел к выводу, что только 16% роста в странах с переходной экономикой обусловлены физическим капиталом, 20% – природным капиталом, остальные 64% – с человеческим и социальным капиталом. До 40% валового национального продукта наиболее развитые страны получают в результате эффективной системы образования. В современном мире сделать государство конкурентноспособным на мировой арене могут только инвестиции в человека. Следовательно, в качестве национальных приоритетов должны быть названы не рост ВВП и низкая инфляция, а повышение качества жизни человека.

Важную роль в *организационном механизме* рынка труда призвана сыграть *система прав и гарантий*, законодательно предоставляемых работникам. В частности, речь идет о трудовой адаптации молодежи, которая испытывает значительные трудности как при трудоустройстве, так и в начальный период работы. Связи с этим по программе «Дорожная карта занятости-2020» [19] предусмотрены социальные рабочие места и молодежная трудовая практика. Это когда органы занятости договариваются в начале года с предприятиями региона, чтобы они вне штата своих вакансий создавали временные рабочие места и направляли на них целевые группы населения, которым тяжело найти работу наравне с другими. Зарплата субсидируется министерством в размере 35%. На первое полугодие 2016 года уже трудоустроено 11 тыс. 600 человек на социальные рабочие места. К тому же, 8 тыс. 600 человек направлено на молодежную трудовую практику. Это кампания предусмотрена только для выпускников, которые испытывают трудности с первой работой - так называемый эффект «первого рабочего места». Но пока этих мер недостаточно. Кроме того, в последнее время со стороны предпринимателей наблюдается дискриминация в отношении молодых женщин, желающих продолжить после отпуска по уходу за ребенком свою трудовую деятельность. Объясняется это тем, что за время своего отпуска они теряют свои профессиональные навыки, устаревают их знания и т.д. В этой связи следует законодательно закрепить право за молодыми работниками с семейными обязанностями прибегать к нестандартным формам занятости, включая неполную занятость. Причём эти формы должны предлагать наравне с традиционными и быть гарантированными для молодежи.

За годы независимости все государства Центральной Азии присоединились к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации женщин (CEDAW): Таджикистан в 1993 г., Узбекистан в 1995 г., Кыргызстан и Туркменистан в 1996 г., Казахстан в 1998 г. и разработали национальные механизмы для продвижения гендерного равенства. Тем не менее, общими для региона проблемами все еще остаются существенные различия в положении мужчин и женщин в политической, экономической и социальных сферах. Закон РК от 8 декабря 2009 №223-IV «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» в сфере трудовых отношений [20] закрепил ряд норм, призванных обеспечить равные права и возможности мужчин и женщин в этой области. Так, статья 10 гарантирует равные права при заключении трудового договора, равный доступ к рабочим местам, повышении квалификации, продвижении по службе. Вместе с тем, как отмечают эксперты, Казахстан считается страной с особенно высокой «долей необъяснимой разницы в уровне заработка» в регионе, что наталкивает на мысль о гендерной дискриминации [21, С. 26].

Организационные меры должны быть направлены на совершенствование политики занятости, создание рабочих мест, стимулирование развития предпринимательства и самозанятости.

Предлагаемые подходы не исчерпывают всех сторон обеспечения конкурентоспособного рынка труда в республике. Комплекс мер государственного регулирования данной сферы включает рычаги воздействия на все стороны общественной жизни, из которых решающая роль принадлежит базовой. В этой связи комплексной оценки требует экономически механизм регулирования рынка труда и социальной защиты. Сложившаяся непростая ситуация в сфере занятости населения (наличие скрытой безработицы в больших масштабах, теневой занятости, рост реальной безработицы за пределами фиксированного рынка труда) вызывает необходимость достаточно осязаемой роли государства в обеспечении и регулировании занятости населения. Сфера занятости представляет специфический объект государственного регулирования, требующий дифференцированного подхода.

В условиях социально-ориентированной экономики и соответствующих ей трудовых отношений механизм саморегулирования занятости через рынок труда и конкуренцию не работает из-за резкого отставания заработной платы (цены труда) от стоимости рабочей силы, дороговизны жилья и транспорта, затрудняющих перелив рабочей силы по законам

спроса и предложения. Незрелость рыночной инфраструктуры, отсутствие централизованного банка данных о вакансиях также не способствует межрегиональному перераспределению незанятого населения. Всё это обуславливает необходимость более активного государственного регулирования занятости в условиях углубления реформ. Исследователь К.Э.Лайкам предлагает ориентироваться на использование преимущественно *экономических механизмов* для обоснования регулирования регионального рынка труда [22, С. 14].

По мнению Сабеновой Б., наиболее существенно влияют на рынок труда в настоящее время социально-экономические факторы. Анализ их воздействия свидетельствует, что нынешняя безработица вызвана структурно-прогрессивным спадом производства из-за разрушения прежних рынков (экономического пространства) и механизмов; функционирования хозяйства при медленном формировании новых рынков и новых механизмов регулирования и саморегулирования экономики [23, С.52].

В системе факторов, определяющих детерминанты развития рынка труда, важная роль принадлежит косвенным (*экономическим*) инструментам государственного воздействия. В условиях развивающихся рыночных отношений в Казахстане они приобретают доминирующее значение по сравнению с прямыми (*административными*) мерами государственного воздействия. Экономические рычаги и стимулы развития рынка труда включают финансирование занятости, социальную защиту безработных, профессиональную подготовку и государственную поддержку малого бизнеса. При этом их эффективное сочетание определяет в конечном итоге эффективность экономического механизма [14].

Новые экономические условия требуют усиления мер по содействию занятости населения. Для реализации этих мер внесены изменения и дополнения в Дорожную карту занятости 2020, где акцент перенесен на сохранение и создание рабочих мест, расширение занятости в сфере услуг. Они включают: *во-первых*, меры по сохранению рабочих мест квалифицированных работников; *во-вторых*, меры по повышению качества трудовых ресурсов; *в-третьих*, меры по стимулированию создания новых рабочих мест, где предусматривается расширение микрокредитования, в том числе на организацию мелкотоварных производств (малых откормочных площадок, малых молочных предприятий, малых птицеферм);

В рамках программы также предлагается расширить добровольное переселение граждан из трудоизбыточных регионов в регионы, где

есть работа. Им будет предусмотрено наряду с оказанием поддержки в виде трудоустройства, обеспечения арендным жильем, общежитием и компенсации расходов на переезд, - и предоставление микро-кредитов до 5 млн. тенге на условиях Дорожной карты занятости. Эти меры господдержки будут оказываться только лицам, прибывшим в регионы, определенные Правительством, и включенным в региональную квоту переселения.

в-четвертых, с учетом нынешних трендов в экономике в ближайшей перспективе больше возможностей занятости будет в сфере услуг, в этой связи предусмотрены меры, направленные на расширение занятости именно в этой сфере [24].

Республикой Казахстан в 2001 году принята Концепция социальной защиты населения [16], в которой было предусмотрено создание модели, соответствующей принципам развития рыночной экономики. С 2002 года предоставляется адресная социальная помощь (АСП) людям, чьи доходы ниже черты бедности. В результате проведенных реформ с 2005 года в Казахстане выстроена трехуровневая система социальной защиты населения, основными характеристиками которой являются финансовая устойчивость и распределение ответственности между государством, работодателем и работником [25, С.100.].

Развитие новых направлений в реализации активной политики занятости республики возможно путем применения гибких нестандартных форм занятости, расширения общественных работ, которые рассчитаны, в первую очередь, на безработных с длительным стажем, на категории незанятых с низкой конкурентоспособностью на рынке труда, утративших профессиональную квалификацию. Финансирование этих работ возлагается как на работодателей, так и на местные бюджеты. Мы поддерживаем мнение О.Б.Ленькиной [26] в том, что организация общественных работ, получившая наибольшее распространение в региональных программах, не отвечает условиям последнего кризиса в силу того, что занятость работами, не требующими высокого уровня квалификации, нецелесообразна для борьбы с «беловоротничковой» безработицей. Опережающее обучение, обеспечившее сохранение занятости на прежних рабочих местах, без модернизации производства, осуществляемой параллельно, позволило сохранить кадровый потенциал предприятий, не изменив при этом качество рабочих мест и структуру занятости. Самой неэффективной оказалась программа организации переезда в другую местность. Наиболее действенными оказались мероприятия, направленные на содействие развитию малого предпринимательства и самозанятости

безработных. Однако проведенное исследование результатов его реализации позволяет делать вывод о необходимости его распространения не во всех субъектах, а, прежде всего, в моногородах, сельской местности.

Таким образом, резюмируя вышесказанное, следует отметить, что современный государственный механизм регулирования регионального рынка труда представляет собой комплекс административных, экономических, законодательных, информационных, организационных методов. Все методы взаимосвязаны и взаимоподдерживают друг друга. Главное, чтобы содержание этих методов на практике не противоречило друг другу.

Выводы. 1. Формирование и функционирование рынка труда невозможно лишь при условиях саморегулирования за счет действия рыночных механизмов. Регулирование регионального рынка труда должно базироваться на применении современных технологий контроля и мониторинга состояния рынка и свое-

временного внесение необходимых корректив. Ведущая роль в развитом обществе относительно обеспечения единства регулирующих и саморегулирующих функций принадлежит государству, которое влияет на рынок труда через определенные институты и правовые методы регуляции.

2. Важным направлением усовершенствования механизмов государственного и регионального регулирования рынка труда и занятости является повышение уровня самозанятости населения. Для расширения этой формы занятости необходимо сформировать другую институциональную среду рынка труда, в которой субъекты хозяйствования с использованием правовых, нормативных, организационных инструментов создают условия для развития кооперативов, или специализированных (без посредников современного типа) рынков сбыта продукции и занятости персонала.

Литература

1. Алонкина Л.И. Государственное регулирование занятости населения // Вестник Московского университета МВД РФ. – 2007. – № 6. – С. 141-144.
2. Гранберг А.Г. Основы региональной экономики: учебник для вузов. - 4-е изд. - М.: ГУ ВШЭ, 2004. – 495 с.
3. Ильина Л.О. Рынок труда и управление человеческими ресурсами: учебник для вузов. - Ростов на Дону: Феникс. – 2008.
4. Некрестьянова С.Я. Роль государства в становлении и дальнейшем развитии рынка труда на общероссийском и региональном уровнях // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2008. – № 7. – С. 65-75.
5. Байгелова А.Н. Экономика рынка труда: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по экономическим специальностям (переизданное) / Байгелова А.Н. – Алматы: Академия экономики и права, 2012. – 85 с.
6. Мырзалиев Б.С. М 94 Государственное регулирование экономики: Учебник. – Алматы: «Нұр-Пресс», 2007. – 522 с.
7. Мусаева Г.И., Умирзакова М.А., Сегизбаева Д.У. Обеспечение занятости населения и ее регулирование. Учебное пособие. – ТОО «Қызылорда – Қанағаты». Кызылорда, 2016. – 140 с.
8. Золин И.Е. Совершенствование форм и методов государственного регулирования рынка труда в современной России // Вестник ПАГС. 2013. – С. 76-83. [Электронный ресурс] cyberleninka.ru.
9. Горбачева Г.П. Организационно-методические аспекты регулирования регионального рынка труда / Дисс. ... канд. эконом. наук. – 08.00.05. – М. 2016. – 197 с.
10. Одегов Ю.Г. Экономика труда: учебник для вузов. В 2 т. Т 2. / Ю.Г.Одегов, Г.Г.Руденко, Л.С.Бабькина / под общ. ред. Ю.Г.Одегова. - М.: Альфа - Пресс, 2007. – 921 с.
11. Абдразакова-Леглиз М.К. Эффективность государственного регулирования рынка труда в Казахстане (на материалах Карагандинской области) / Автореферат дисс. ... канд. эконом. наук. – 08.00.05. Республика Казахстан. – Караганда, 2006. – 30 с.
12. Чкан А.С. Консалтинговый анализ механизма государственного регулирования занятости населения // Экономика Крыма. – 2013. – № 4 (45). – С. 18-25.
13. Мельдаханова М.К. Занятость населения и экономический рост: методология, стратегия и механизм регулирования. – Алматы: 1999. – 296 с.
14. Горбачева Г.П. Государственный механизм регулирования рынка труда // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: материалы XXVII междунар. заочной науч.-практ. конф. Новосибирск: СибАК, 2013. [Электронный ресурс] URL: <http://sibac.info/2009-07-01-10-21-16/8536-2013-07-26-23-57-38> (дата обращения: 01.05.2015).
15. Полищук Е.А. Систематизация методов регулирования рынка труда. eoria-practica.ru/rus/files/archiv_zhurnala/2015/12/economics/polishchuk.pdf.
16. Концепция социальной защиты населения Республики Казахстан. (Одобрена постановлением Правительства РК от 27 июня 2001 года N 886).
17. Рекомендация МОТ №195 «О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение» // Труд в Казахстане. – 2006. – № 5. – С. 35-39.
18. Сабден О. Экономика: Избранные труды. - ИЭ КН МОН РК, 2011. Том II. Инновационная экономи-

ка. Монография. – 336 с.

19. Программа "Дорожная карта занятости 2020". Постановление Правительства Республики Казахстан от 19 июня 2013 года № 636. Утратило силу постановлением Правительства Республики Казахстан от 5 февраля 2015 года № 42(№ 162) от 31 марта 2015 года. – 38 с.

20. Закон Республики Казахстан от 8 декабря 2009 года № 223-IV «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» (с изменениями по состоянию на 03.07.2013 г.). http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30526983.

21. Азиатский банк развития. Республика Казахстан. Гендерная оценка по стране. Филиппины: Азиатский банк развития, 2013. – 71 с.

22. Лайкам К.Э. Структурный анализ занятости и безработицы. //Человек и труд. – 2010. – № 8. – С. 14-16.

23. Сабенова Б. Повышение занятости как фактор борьбы с бедностью // Экономика и статистика.– 2006. – № 3. – С. 52-54.

24. Тезисы выступления Министра здравоохранения и социального развития РК Дуйсеновой Т.К. на республиканском семинаре по обсуждению Послания Главы государства к народу Казахстана от 30 ноября 2015 года. Доклады и выступления. Данные МЗСР РК. [Электронный ресурс] <https://www.mzsr.gov.kz/ru/node/333198>.

25. Жолдасбаев С. Три уровня социальной защиты при наступлении случаев социального риска // Экономика и статистика.– 2006. – № 2. – С. 100.

26. Ленкина О.Б. Трансформация государственной политики занятости в условиях экономической нестабильности. / Федеральное государственное бюджетное учреждение науки. Институт экономики РАН. Автореферат диссертация канд. эконом. наук – 08.00.05. – М. 2012. – 26 с.

Сведения об авторах:

Мусаева Гульшат Исаевна – аспирант, e-mail: m.gulshat_kz@mail.ru

Файзрахманов Джаудат Ибрагимович – доктор экономических наук, профессор, e-mail: info@kazgau.com

ФГБОУ ВО «Казанский государственный аграрный университет», г. Казань, Россия.

THE MECHANISM OF REGIONAL LABOR MARKET REGULATION

Musaeva G.I., Fayzrakhmanov D.I.

Abstract. The necessity to improve the regulation of regional labor markets is conditioned by the tasks of making an innovative type of socially oriented economy, which is accompanied by its modernization, restructuring, while maintaining and strengthening the social orientation to improve the quality and living standards of the population. The labor market is heterogeneous, it has territorial peculiarities, that's why, in order to develop effective measures to regulate it, a multifaceted study of factors, determining the state and directions of regional labor markets development, is necessary. It is well known that the labor market regulation is one of the priorities of the state (the successful social and economic development of the country as a whole depends from its effective functioning) and represents a process aimed to reducing unemployment, achieving full and effective employment of the population, increasing competitiveness in the labor market. In the system of factors, determining the determinants of the development of the labor market, an important role belongs to indirect (economic) instruments of state influence. Under the conditions of developing market relations in Kazakhstan, they acquire a dominant importance in comparison with direct (administrative) measures of state influence. Economic levers and incentives for labor market development include employment finance, social protection of the unemployed, vocational training and state support for small businesses. At the same time, their effective combination determines, in the final analysis, the effectiveness of the economic mechanism. Organizational measures should be aimed to improving employment policies, creating jobs, stimulating the development of entrepreneurship and self-employment. All methods are interlinked and mutually supportive. The main thing is that the content of these methods in practice does not contradict each other.

Key words: regulatory mechanism, regional labor market, social-oriented economy, organizational mechanism, economic mechanism, administrative methods, social and labor relations.

References

1. Alonkina L.I. The state regulation of employment of the population. [Gosudarstvennoe regulirovanie zanyatosti naseleniya]. // *Vestnik Moskovskogo universiteta MVD RF. – The Herald of Moscow university of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation.* –2007. – № 6. – P. 141-144.

2. Granberg A.G. *Osnovy regionalnoy ekonomiki: uchebnyk dlya vuzov.* [Regional economy fundamentals: the textbook for high schools]. - 4-e izd. - M.: GU VSHE, 2004. – P. 495.

3. Ilina L.O. *Rynok truda i upravlenie chelovecheskimi resursami: uchebnyk dlya vuzov.* [Labor market and human resources management: a textbook for universities] - Rostov na Donu: Feniks. – 2008.

4. Nekrestyanova S.Ya. The role of the state in the formation and further development of the labor market at the all-Russian and regional levels. [Rol gosudarstva v stanovlenii i dalneyshem razvitii rynka truda na obscherossiyskom i regionalnom urovnyakh]. // *Kadrovik. Kadrovyy menedzhment. - Personnel management.* –2008. – № 7. – P. 65-75.

5. Baygelova A.N. *Ekonomika rynka truda: Uchebnoe posobie dlya studentov vysshikh uchebnykh zavedeniy, obuchayuschikhsya po ekonomicheskim spetsialnostyam (pereizdannoe).* [Economics of the labor market: A manual for students of higher educational institutions, studying in economic specialties (reissued)]. / Baygelova A.N. – Almaty: Akademiya ekonomiki i prava, 2012. – P. 85.

6. Myrzaliev B.S. *M 94 Gosudarstvennoe regulirovanie ekonomiki: Uchebnyk.* [M 94 State regulation of economy: textbook]. –Almaty: “Nyr-Press”, 2007. – P. 522.

7. Musaeva G.I., Umirzakova M.A., Segizbaeva D.U. *Obespechenie zanyatosti naseleniya i ee regulirovanie. Uchebnoe posobie.* [Providing employment and its regulation. Manual]. – TOO “Kyzylorda – Kanağaty”. Kyzylorda,

2016. – P. 140.

8. Zolin I.E. Perfection of forms and methods of state regulation of the labor market in modern Russia. [Sovershenstvovanie form i metodov gosudarstvennogo regulirovaniya rynka truda v sovremennoy Rossii]. // *Vestnik PAPS. – The Herald of Volga State Academy of Public Administration*. 2013. – P. 76-83. [Elektronnyy resurs] cyberleninka.ru.

9. Gorbacheva G.P. *Organizatsionno-metodicheskie aspekty regulirovaniya regionalnogo rynka truda / Diss. ... kand. ekonom. nauk. – 08.00.05.* (Organizational and methodical aspects of regulation of the regional labor market. / Ph.D. of Economy sciences thesis). Moskva, 2016. – P. 197.

10. Odegov Yu.G. *Ekonomika truda: uchebnik dlya vuzov.* [Economics of labor: a textbook for universities]. / Yu.G. Odegov, G.G. Rudenko, L.S. Babykina / pod obsch. red. Yu.G. Odegova. – M.: Alfa - Press, 2007. – P. 921.

11. Abdrazakova-Legliz M.K. *Effektivnost gosudarstvennogo regulirovaniya rynka truda v Kazakhstane (na materialakh Karagandinskoy oblasti).* / Avtoreferat diss. ... kand. ekonom. nauk. – 08.00.05. (Efficiency of state regulation of the labor market in Kazakhstan (based on proceedings from Karaganda region) / Author's abstract of Ph.D. of Economy sciences thesis. – 08.00.05). Respublika Kazakhstan. – Karaganda, 2006. – P. 30.

12. Chkan A.S. Consulting analysis of the mechanism of state regulation of population. [Konsaltingovyy analiz mekhanizma gosudarstvennogo regulirovaniya zanyatosti naseleniya]. // *Ekonomika Kryma. - Economics of the Crimea.* – 2013. – № 4 (45). – P. 18-25.

13. Meldakhanova M.K. *Zanyatost naseleniya i ekonomicheskyy rost: metodologiya, strategiya i mekhanizm regulirovaniya.* [Population employment and economic growth: methodology, strategy and regulatory mechanism]. – Almaty: 1999. – P. 296.

14. Gorbacheva G.P. *Gosudarstvennyy mekhanizm regulirovaniya rynka truda. // Ekonomika i sovremennyy menedzhment: teoriya i praktika: materialy XXVII mezhdunar. zaochnoy nauch.-prakt. konf.* (State mechanism of labor market regulation. // Economics and modern management: theory and practice: proceedings of XXVII International part-time scientific and practical conference). Novosibirsk: SibAK, 2013. Available at: <http://sibac.info/2009-07-01-10-21-16/8536-2013-07-26-23-57-38> (date of access 01.05.2015).

15. Polishchuk E.A. *Sistematizatsiya metodov regulirovaniya rynka truda.* (Systematization of the labor market regulating methods). Available at: teoria-practica.ru/rus/files/arhiv_zhurnala/2015/12/economics/polishchuk.pdf.

16. *Kontseptsiya sotsialnoy zaschity naseleniya Respubliki Kazakhstan. (Odobrena postanovleniem Pravitelstva RK ot 27 iyunya 2001 goda №886).* (The concept of social protection of the population of the Republic of Kazakhstan. (Approved by Resolution of the Government of the Republic of Kazakhstan of June 27, 2001 №886).

17. *Recommendation №195 “On human resources development: education, training and continuing Education”.* // [Rekomendatsiya MOT №195 “O razvitiy lyudskikh resursov: obrazovanie, podgotovka kadrov i nepreryvnoe obucheniye”]. // *Trud v Kazakhstane. - Labor in Kazakhstan.* – 2006. – № 5. – P. 35-39.

18. Sabden O. *Ekonomika: Izbrannye trudy.* [Economics: selected works]. - IE KN MON RK, 2011. Vol. ÍÍ. Innovatsionnaya ekonomika. Monografiya. – P. 336.

19. *Programma “Dorozhnaya karta zanyatosti 2020”. Postanovlenie Pravitelstva Respubliki Kazakhstan ot 19 iyunya 2013 goda №636. Utratilo silu postanovleniem Pravitelstva Respubliki Kazakhstan ot 5 fevralya 2015 goda №42(№162) ot 31 marta 2015 goda.* (The program “Employment of road map of 2020”. Resolution of the Government of the Republic of Kazakhstan №636 of June 19, 2013. It was abolished by the Decree of the Government of the Republic of Kazakhstan №42 (№162) of February 31, 2015, dated February 5, 2015). – P. 38.

20. *Zakon Respubliki Kazakhstan ot 8 dekabrya 2009 goda № 223-IV «O gosudarstvennykh garantiyakh ravnnykh prav i ravnnykh vozmozhnostey muzhchin i zhenshchin» (s izmeneniyami po sostoyaniyu na 03.07.2013 g.).* http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30526983. Law of the Republic of Kazakhstan №223-IV of December 8, 2009 “On state guarantees of equal rights and equal opportunities for men and women”. (as amended on 03.07.2013). Available at: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30526983

21. *Aziatskiy bank razvitiya. Respublika Kazakhstan. Gendernaya otsenka po strane.* [Asian Development Bank. The Republic of Kazakhstan. Gender assessment of the country. Philippines.: Aziatskiy bank razvitiya.2013. – P. 71.

22. Laykam K.E. Structural analysis of employment and unemployment. // [Strukturnyy analiz zanyatosti i bezrabotitsy]. // *Chelovek i trud. - Man and work* – 2010. – № 8. – P. 14-16.

23. Sabenova B. Increase in employment as a factor in the fight against poverty. [Povysheniye zanyatosti kak faktor borby s bednostyu]. // *Ekonomika i statistika. – Economics and Statistics* 2006. – № 3. – P. 52-54.

24. *Tezisy vystupleniya Ministra zdravookhraneniya i sotsialnogo razvitiya R.K. Duysenovoy T.K. na respublikanskom seminar po obsuzhdeniyu Poslaniya Glavy gosudarstva k narodu Kazakhstana ot 30 noyabrya 2015 goda. Doklady i vystupleniya. Dannyye MZSR RK.* (Theses of the speech of the Minister of Health and Social Development of the Republic of Kazakhstan Duysenova T.K. At the Republican seminar on the discussion of the address of the Head of State to the people of Kazakhstan of November 30, 2015. Reports and speeches. Data of the Ministry of Health of the Republic of Kazakhstan). Available at: <https://www.mzsr.gov.kz/ru/node/333198>.

25. Zholdasbayev S. Three levels of social protection in the event of occurrence of social risk. [Tri urovnya sotsialnoy zaschity pri nastuplenii sluchayev sotsialnogo riska]. // *Ekonomika i statistika. – Economics and Statistics* 2006. – № 2. – P. 100.

26. Lenkina O.B. *Transformatsiya gosudarstvennoy politiki zanyatosti v usloviyakh ekonomicheskoy nestabilnosti. / Federalnoye gosudarstvennoye byudzhethoe uchrezhdenie nauki. Institut ekonomiki RAN. Avtoreferat dissertatsiya kand. ekonom. nauk – 08.00.05.* (Transformation of state employment policy in conditions of economic instability. Federal State Budgetary Institution of Science. Institute of Economics, Russian Academy of Sciences).

Authors:

Mussayeva Gulshat Isayevna – a post graduate student, e-mail: m.gulshat_kz@mail.ru

Fayzrakhmanov Dzhaudat Ibragimovich – Doctor of Economics, Professor, e-mail: info@kazgau.com

Kazan State Agrarian University, Kazan, Russia.