



Полноправные люди.  
Устойчивые страны.

# РЫНОК ТРУДА В МАНГИСТАУСКОЙ ОБЛАСТИ: РЕКОМЕНДАЦИИ ПО БАЛАНСИРОВАНИЮ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ.



СОВМЕСТНАЯ ПРОГРАММА ООН В МАНГЫСТАУСКОЙ ОБЛАСТИ | 2015г.

# **Жастар жетістіктері**

**Қоғамдық Қоры**

**«Исследование рынка труда в Мангистауской области: подготовка рекомендаций по балансированию спроса и предложения»**

**(При финансовой поддержке Программы Развития ООН)**

**г. Актау 2015 г.**

## ОГЛАВЛЕНИЕ

КРАТКОЕ РЕЗЮМЕ.....	3
СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ.....	4
ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ.....	5
ВВЕДЕНИЕ.....	6
1. МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ.....	7
2. ХАРАКТЕРИСТИКА РЫНКА ТРУДА МАНГИСТАУСКОЙ ОБЛАСТИ.....	9
2.1 Общая характеристика социально-экономического развития Мангистауской области.....	9
2.2 Тенденции развития рынка труда Мангистауской области (сравнительный анализ).....	22
2.3 Структура рынка труда Мангистауской области.....	26
2.4.Характеристика основных проблем развития регионального рынка труда.....	28
3 РЕАЛИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И РЕГИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММ ЗАНЯТОСТИ.....	30
3.1 Анализ трудоустройства, профессиональной подготовки и переподготовки кадров в регионе.....	30
3.2 Программы занятости для определенных целевых групп.....	32
3.3 Службы профессиональной ориентации, консультации и трудоустройства.....	36
3.3.1 Государственные органы занятости.....	36
3.3.2 Частные агентства занятости.....	38
3.4 Характеристика системы средне-специального и высшего образования в Мангистауской области и её взаимосвязь с региональным рынком труда.....	39
4.ПРОГНОЗИРОВАНИЕ СПРОСА НА РАБОЧУЮ СИЛУ ПО ОТРАСЛЯМ И ПРОФЕССИЯМ.....	43
4.1 Модели прогнозирования потребности экономики в кадрах по профессиям и специальностям.....	43
4.2 Потребность экономики Мангистауской области в рабочей силе в разрезе специальностей (профессий) по видам экономической деятельности и в разрезе районов.....	44
5. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО БАЛАНСИРОВАНИЮ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА РАБОЧУЮ СИЛУ И ПОВЫШЕНИЮ ЗАНЯТОСТИ В МАНГИСТАУСКОЙ ОБЛАСТИ.....	53
5.1 Пути решения проблем рынка труда Мангистауской области.....	53
БИБЛИОГРАФИЯ.....	57

## **КРАТКОЕ РЕЗЮМЕ**

Проект по исследованию рынка труда был выполнен общественным фондом «Жастар жетістіктері» по заказу Программы развития ООН (ПРООН) в Казахстане.

В рамках данного исследования был дан анализ социально-экономической ситуации в области; был проведен опрос среди работодателей, представителей частных агентств и неправительственных организаций, работников предприятий и организаций и безработных с целью получения данных из «первоисточника». Было проанализировано состояние рынка труда в Мангистауской области, его динамика, а также уровень профессиональной подготовки и переподготовки кадров и профессионального самоопределения безработных, причем особое внимание было уделено молодежи. Отдельное внимание было уделено спросу на рабочую силу по отраслям и профессиям. Итогом работы стала выработка рекомендаций по балансированию спроса и предложения на рабочую силу и повышению занятости в регионе.

## **СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ**

<b>РК</b>	Республика Казахстан
<b>АРКС</b>	Агентство Республики Казахстан по статистике
<b>УКЗСП</b>	Управление координации занятости и социальных программ
<b>ОКЗСП</b>	Отдел координации и занятости социальных программ
<b>УПП</b>	Управление производственных предприятий
<b>ВУЗ</b>	Высшее учебное заведение
<b>ТнПО</b>	Техническое и профессиональное образование
<b>НПО</b>	Неправительственная организация
<b>АО</b>	Акционерное общество
<b>СП</b>	Совместное предприятие
<b>ТОО</b>	Товарищество с ограниченной ответственностью
<b>ЧА</b>	Частное агентство
<b>ЧАЗ</b>	Частное агентство занятости
<b>ЮКО</b>	Южно-Казахстанская область
<b>ФГД</b>	Фокус- групповая дискуссия
<b>РА</b>	Работодатели
<b>РБ</b>	Работающие
<b>БР</b>	Безработные

## ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

*Рынок труда* — экономическая среда, на которой в результате конкуренции между экономическими агентами (потребителями и производителями) через механизм спроса и предложения устанавливается определенный объем занятости и уровень оплаты труда.

*Безработица* - явление в экономике, при котором часть экономически активного населения, желающая работать на условиях найма или создать собственное дело, не может продать (применить) свою рабочую силу.

*Безработными* признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.

*Центр занятости населения* — государственное учреждение, выполняющее функции по предоставлению государственных услуг в сфере содействия занятости населения, в том числе: подыскивает работу тем, кто ее не имеет; помогает нанимателям найти подходящих работников и предоставляет возможности для профессиональной подготовки по специальностям, по которым не хватает специалистов; оказывает консультационные услуги по профессиональной ориентации и переподготовке кадров.

*Фокус-группа* – это групповая беседа, проходящая в форме дискуссии и направленная на получение от ее участников «субъективной информации» по восприятию ими различных объектов.

*Фокус-групповые дискуссии* - качественный метод сбора информации, позволяющий (в отличие от количественных методов) отвечать на вопросы: «как?», «почему?», «каким образом?» и предоставлять содержательную, мотивационную информацию.

*Фокус-групповые дискуссии-1 (ФГД-1)* – с участием работодателей и неправительственных организаций.

*Фокус-групповые дискуссии-2 (ФГД-2)* - с участием населения, в частности, работающих и безработных.

## ВВЕДЕНИЕ

Одной из важнейших проблем, стоящих перед многими странами, является проблема обеспечения занятости населения. Занятость вносит существенный вклад в экономическое и социальное развитие страны и является фактором обеспечения роста благосостояния народа, сокращения бедности.

Сырьевая направленность экономики региона предопределила приоритетность горнодобывающей промышленности, оказывающей непосредственное влияние на все остальные сектора экономики.

*Объектом исследования* является рынок труда в Мангистауской области.

*Территория исследования:* Мангистауская область.

*Предмет исследования:* оценка ситуации рынка труда в Мангистауской области. *Цель исследования-* проанализировать состояние рынка труда в Мангистауской области в динамике, определить уровень спроса на рабочую силу по отраслям и профессиям, профессиональной подготовки и переподготовки кадров в регионе и профессионального самоопределения безработных, в т.ч. молодежи, и выработать практические рекомендации по балансированию спроса и предложения на рабочую силу и содействию занятости в Мангистауской области.

*Задачи исследования:*

- оценить состояние и выделить особенности рынка труда Мангистауской области на современном этапе развития;
- оценить влияние факторов, оказывающих воздействие на состояние регионального рынка труда;
- провести анализ динамики основных показателей рынка труда Мангистауской области и структурных изменений в численности занятого и безработного населения;
- классифицировать районы Мангистауской области по основным показателям развития производства и состояния рынка труда, в результате классификации сформировать группы районов, схожих по исследуемым характеристикам;
- провести опрос фокус – групп: работодатели, работающие, безработные граждане, сотрудники уполномоченных государственных органов занятости, частных агентств занятости, неправительственных организаций (не менее 100 человек) по исследуемой теме;
- разработать рекомендации по моделированию и прогнозированию основных показателей регионального рынка труда, в том числе по достижению равновесия (балансирования) спроса и предложения на рабочую силу.

## 1. МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Данное исследование направлено на изучение механизмов формирования спроса и предложения на рынке труда, определение спроса, структуры рынка на основе деятельности компаний и предприятий (работодателей).

Одной из особенностей данного исследования является организация групповых бесед (фокус-группа) и проведение опроса работодателей, работающих, безработных граждан, сотрудников уполномоченных государственных органов, вовлеченных в содействие занятости, представителей частных агентств занятости, неправительственных организаций, работающих по исследуемой теме, методом фокус-групповых дискуссий.

В рамках данного проекта проектной командой проведен анализ динамики основных показателей рынка труда Мангистауской области и структурных изменений в численности занятого и безработного населения. Проанализированы статистические данные, информация, представленная на официальных сайтах рекрутинговых организаций, а также проведен обзор международного опыта балансирования рынка труда. Были учтены геополитические факторы и география расположения исследуемой области, отсутствие или наличие производства. Кроме этого, были проанализированы такие аспекты рынка труда, как скрытая теневая безработица, трудовая миграция граждан из стран ближнего зарубежья, был учтен сегмент выпускников профессиональных училищ и государственных университетов, занятых поиском работы.

В ходе реализации проекта были уточнены имеющиеся объемы трудовых ресурсов, составляющих трудоспособное население в возрасте от 18 до 50 лет, также учтены демографические и гендерные факторы.

При анализе документации была проведена классификация районов Мангистауской области по основным показателям развития производства и состояния рынка труда. В результате классификации сформированы группы районов, схожих по исследуемым характеристикам:

- основной контингент проживающих в данном районе, плотность населения;
- основной источник дохода населения;
- площадь территории и количество жителей;
- темпы экономического развития;
- граница и миграция;
- количество и основное направление деятельности, расположенных в районе предприятий.

Наиболее репрезентативную информацию дало непосредственно мнение работающих об условиях труда, объеме оплаты труда, которые были бы приемлемыми для них при имеющемся наборе навыков, знаний, опыте. В результате опрошены 64 работающих и безработных, 61 работодатель, представителей частных агентств и НПО.

В 5 районах и 2 городах области были проведены фокус-групповые дискуссии (ФГД-1) с участием работодателей (Р), представителей частных



агентств (ЧА) и неправительственных организаций (НПО), в ходе которых опрошены 61 респондент.

Выборка представлена ниже:

<b>Районы</b>	<b>Количество респондентов</b>
Актау	3 НПО, 6 работодателей, 3 ЧА
Жанаозен	2 НПО, 7 работодателей
Бейнеуский	1 НПО, 7 работодателей
Тупкараганский	1 НПО, 7 работодателей
Мангистауский	1 НПО, 7 работодателей
Каракиянский	1 НПО, 7 работодателей
Мунайлинский	1 НПО, 7 работодателей

Проведены фокус-групповые дискуссии (ФГД-2) с участием работающих (РА), и безработных граждан (БР), в ходе которых опрошены 64 респондента:

<b>Районы</b>	<b>Количество респондентов</b>
Актау	4 РА, 5 БР
Жанаозен	5 РА, 5 БР
Бейнеуский	4 РА, 5 БР
Тупкараганский	4 РА, 5 БР
Мангистауский	4 РА, 5 БР
Каракиянский	4 РА, 5 БР
Мунайлинский	4 РА, 5 БР

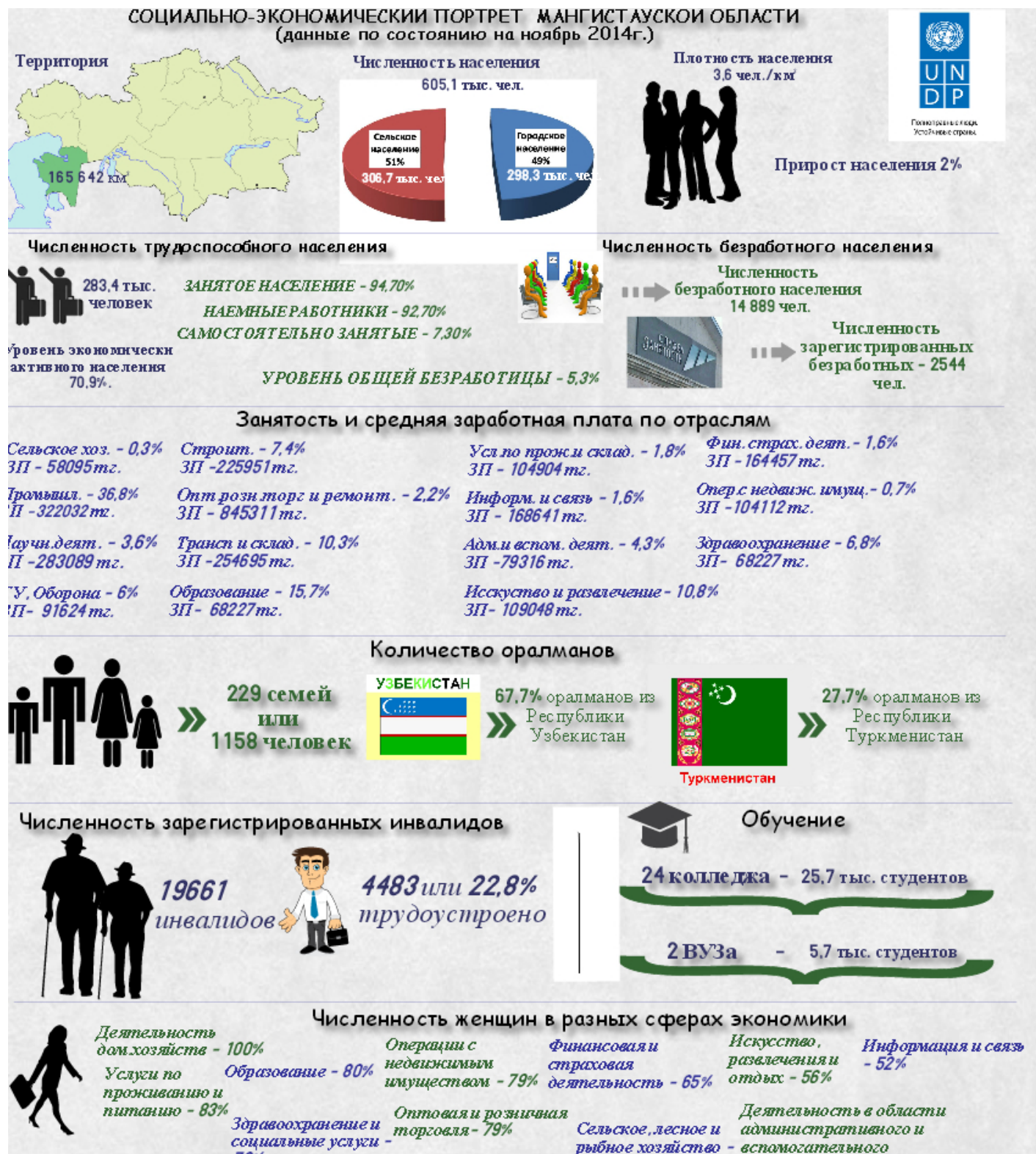
В результате, в 14 фокус-группах (ФГД-1 и ФГД-2) опрошены всего 125 респондентов по Мангистауской области.



В ходе реализации данного проекта проанализированы основные показатели рынка труда, а также представлены результаты проведенной фокус групповой дискуссии среди работодателей, безработных, работников и представителей частных агентств занятости и выработаны рекомендации для государственных структур, работодателей и неправительственного сектора.

## 2. ХАРАКТЕРИСТИКА РЫНКА ТРУДА МАНГИСТАУСКОЙ ОБЛАСТИ

### 2.1 Общая характеристика социально-экономического развития Мангистауской области.



Мангистауская область расположена на юго-западе Казахстана. В дореволюционной России и в эпоху СССР данный регион носил название Мангышлак. В современном Казахстане с начала 1990-х используется название Мангистау.

Рельеф территории области разнообразен. Северную половину занимает Прикаспийская низменность, центральную часть - полуостров Мангистау и самая глубокая в СНГ впадина Карагие. На юго-западе находится плато Кендирли-Каясанское, на юге - впадина Карынжарык. На востоке области - плато Устюрт. Климат резко континентальный.

Административный центр — г. Актау, который является также морскими воротами Казахстана.

Мангистауская область расположена к востоку от Каспийского моря на плато Мангышлак (Мангистау). Область граничит на северо-востоке с Атырауской и Актюбинской областями, на западе – по морю с Российской Федерацией, Азербайджаном и Ираном, на юге – с Туркменией и на востоке – с Узбекистаном. Протяженность внутренних границ области составляет 319 км, внешних границ – 1173 км, в том числе по морю – 810 км. Здесь проходит нефтепровод Актау – Жетыбай – Узень.

Основу экономики области составляет нефтегазовая промышленность, объем которой занимает более 90% от общего объема производимой в регионе промышленной продукции. Богатейшие запасы нефти и газа превратили Мангистау в зону средоточия серьезных финансовых интересов крупных отечественных и иностранных компаний.

Основные предприятия области: АО «Мангистаумунайгаз» (ведущая нефтедобывающая компания в Республике Казахстан, АО «Разведка Добыча „КазМунайГаз“» (г. Жанаозен), ТОО «СП «Казполмунай», ТОО «Толкыннефтегаз», АО «Озенмунайгаз», АО «Каражанбасмунай», ТОО «СП «Арман», ТОО «Емир-ойл», «Бузачиоперейтинг ЛТД», компания NCOS. ТОО «Кен-Сары», ТОО «Гасбулат ойл Корпорейшн», ТОО «Бузачи нефть» и т.д.

Область является одним из поставщиков углеводородного сырья на экспорт. Основные экспортеры нефти - ПФ «Озенмунайгаз» АО «Разведка Добыча «КазМунайГаз», АО «Мангистаумунайгаз», АО «Каражанбасмунай», ТОО «СП «Арман», АО «Каракудукмунай». Нефть направляется, в основном, в Швейцарию, на Виргинские острова, Италию, Великобританию, Гибралтар, Багамские острова.

**Таблица 1 - Действующие юридические лица в области по видам деятельности**

Наименование вида деятельности	Количество,
--------------------------------	-------------

	ед.
Оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов	1 583
Строительство	1 207
Предоставление прочих видов услуг	406
Профессиональная, научная и техническая деятельность	519
Транспорт и складирование	456
Деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания	396
Образование	463
Обрабатывающая промышленность	242
Операции с недвижимым имуществом	331
Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	196
Государственное управление и оборона; обязательное социальное обеспечение	300
Услуги по проживанию и питанию	138
Искусство, развлечение и отдых	106
Информация и связь	77
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	50
Здравоохранение и социальные услуги	92
Водоснабжение; канализационная система, контроль над сбором и распределением отходов	59
Финансовая и страховая деятельность	53
Электроснабжение, подача газа, пара и воздушное кондиционирование	23

Объем валового регионального продукта в 2013 году составил 1 880 млрд. тенге (6 место по республике).

В области действует уникальный производственный комплекс, единственный в Казахстане - Мангышлакский атомный энергетический комбинат (подразделение АО «НАК «Казатомпром»), который автономно обеспечивает регион всеми видами энергии и воды.

В области действуют 134 дневных общеобразовательных школ (в них 100,9 тыс. учащихся), 24 колледжа (25,7 тыс. учащихся), 2 высших учебных заведения (5,7 тыс. студентов).

В области функционируют 34 больничных учреждения, в которых трудятся 1,9 тыс. врачей всех специальностей и 5,7 тыс. - среднего медицинского персонала.

В область входят 3 города (г. Актау, г. Жанаозен, г. Форт-Шевченко), 5 сельских районов, 45 сельских и аульных округов.

## Характеристика районов Мангистауской области по основным направлениям развития

г. Форт-Шевченко, п. Баутино – нефтепром., выращивание овощных культур, горнодобывающая промышленность  
 с. Акшукур, с. Сания-Палагатов – близлежащие села к г. Актау  
 с. Кзылбозен – животноводство,  
 с. Таушык – сельское и рыбное хозяйство.  
 Потенциал по развитию туризма, рыбного и сельского хозяйства

с. Бейнеу – железная дорога, горнодобывающая промышленность  
 Боранкул – железная дорога,  
 с. Джжигит, с. Сыпырлау, с. Сарга и с. Турпы – животноводство  
 Потенциал по развитию сельского хозяйства, ремесленничества и торговли.

г. Актау – МАЭК, офисы крупных компаний.  
 Потенциал по развитию туризма и сервисных услуг, а также развитие производства и МСБ.



Мангистауский район – нефтепромышленность месторождение Каламкас  
 с. Шетпе – железная дорога горнодобывающая промышленность  
 с. Акшырлау, с. Жармыш, с. Кзыан, с. Уштаган, с. Оны, с. Тушыкудук, с. Шайыр – животноводство  
 с. Жынылды – животноводство выращивание овощных культур  
 с. Сай-Утес – железная дорога, животноводство.  
 Потенциал по развитию ремесленничества и сельского хозяйства.

Мунайлинский район находится в окрестностях г. Актау. В с. Мангистау имеется железная дорога. Расположены крупные промышленные и транспортные предприятия. Потенциал по развитию сервисных услуг в силу густонаселенности местности.

В с. Курьяк – имеется сервис. пункт «Ерсай», горнодобывающая промышленность  
 с. Жельбай – нефтепромышленность горнодобывающая промышленность  
 с. Босланд, с. Сенек и с. Куланды животноводство  
 Потенциал по развитию туризма и сельского хозяйства

г. Жанаозен – нефтегазопромышленность  
 с. Тенге – железная дорога  
 с. Кзылсай – нефть и газ  
 Потенциал по развитию туризма и сервисных услуг

**Таблица 2 – Информация по регионам Мангистауской области**

Районы	Основной контингент, плотность населения	Основной источник дохода населения	Площадь /кол-во жителей	Экономика	Граница и миграция	Основные предприятия
г. Актау село: Умирзак	Так как это областной центр развивается во всех направлениях, т.е. промышленная отрасль, сфера услуг, государственные и бюджетные организации  Плотность населения – 1,1 чел./км <sup>2</sup>	Нефтяные, транспортные, сервисные, государственные служащие, бюджетные организации	165 642 км <sup>2</sup> , 185 тыс. чел	г.Актау является крупным промышленным центром, действуют крупные предприятия горнодобывающей и обрабатывающей промышленности (химической промышленности, машиностроения, металлургии, легкой, пищевой промышленности, электроснабжения, подачи газа и водоснабжения). Развивается малый и средний бизнес.	северная граница совмещена с северной границей сельского округа Акшукур Тупкараганского района, далее- в восточном направлении по прямой до границы Мунайлинского района. Западная граница Актау совмещена с береговой линией Каспийского моря. Миграция из всех районов области, а также из других регионов Казахстана	Основные производители: ТОО «МАЗК–Казатомпром» (производство питьевой воды, электроэнергии), ТОО «КазАзот», «Актауский литейный завод», «Прикаспийский машиностроительной комбинат», «Кеппел Казахстан», «КЕЗБИ», «Тупкараган», «OilServicesCompany», «УПП» (производство бетона), Битумный завод, АО «Каракудукмунай» и др. Градообразующее предприятие- АО «Мангистаумунайгаз». Функционирует специальная экономическая зона «Морской порт Актау», территория которой составляет 2000 га. Государственные детские сады–28, частный детский сад-10, государственные мини-центры-15, частные мини – центры-15, дошкольная гимназия – 4, дошкольный учебно-воспитательный центр – 2, школа – лицей – 1, Специализированная физико-математическая школа -1, СШ-гимназия-2, Экономический лицей – 1, вечерняя общеобразовательная СШ–1, вечерняя средняя общеобразовательная школа- 1, детская школа искусств – 1, ГККП «Школьник» - 1, КДШИИм.Абыла -1, СШ – 25, детские сады, почта, ЦОН, банки.
г. Жанаозен, села: Кызылсай, Тенге.	Нефтяники, много оралманов (примерно 80%)  Плотность – 2,6 чел./км <sup>2</sup>	Работают в нефтяных организациях, обслуживающих их организациях и в бюджетной сфере.	51,469 км <sup>2</sup> , 136,3 тыс. чел.	г. Жанаозен-город нефтяников, состоит из 7 микрорайонов и поселка Рахат. Город является моногородом. Основной отраслью является нефтегазовая.	Город расположен в континентальной части полуострова Мангистау, в 60 километрах от Каспийского моря и в 150 километрах от областного центра Актау. Граница с Туркменистаном, построены ЖД пути в Туркменистан. Близлежащий район-	Градообразующее предприятия: АО «Озенмунайгаз», ТОО «Казахский газоперерабатывающий завод», ТОО «Бургылау»: производство строительных материалов, эксплуатация горных производств, изготовление, монтаж, ремонт бурового и нефтегазопромыслового, геологоразведочного оборудования; ТОО «КРУЗ», ТОО «Жондеу» - ремонт скважин, АО «Узеньпромгеофизика»-геофизические исследования, ТОО «Темиртас – 1», ТОО «Жанарыс» - швейные изделия, молочный завод, производство питьевой воды-2, автотранспортные услуги-1, ТОО «Кендирили-Курылыс» - строительство, ТОО «Жол сервис» - строительство автодорог, работают филиалы, ЖД,



					<p>Каракиянский, село Жетыбай. В территориально-административную границу города входят села Кызылсай и Тенге. В городе проживают оралманы из соседних регионов, в основном, из Туркменистана и Узбекистана, а также, город популярный для внутренней миграции</p>	<p>Есть больницы, 22 школ, государственные детские сады-16, частный детский сад-3, государственные мини-центры -4, частные мини – центры-11, дворовые клубы - 5, вечерняя СШ – 1, детская музыкальная и творческая школы – 2, Координационный центр – 1, реабилитационный центр для детей-инвалидов-1, государственных колледжа-3 и частных колледжа-2, почта, ЦОН, банки</p>
Бейнеуский район	<p>Оралманы в районном центре, в остальных селах-местные жители.</p> <p>Плотность населения – 1,5чел./км2</p>	<p>Бюджетная сфера, карьеры, железнодорожные компании.</p>	<p>40510 км<sup>2</sup> 62,5 тыс. чел</p>	<p>Стабильное экономическое развитие. Бейнеуский район создан в 1973 году. Центр района - село Бейнеу, расстояние от центра области - 503 км. Транспортные сообщения с центром области и другими районами - автомобильное и железнодорожное. В составе района: 2 села и 9 сельских округов.<sup>1</sup> Проходит газопровод Бейнеу-Бозой-Шымкент, предназначенный для транспортировки газа с месторождений западного Казахстана для снабжения природным газом юга республики, а также экспортных поставок газа в газопровод Казахстан — Китай. В 2014 году брали кредиты МСБ 18 человек. Вообще по гос. программе поддержку получили 100 человек.</p>	<p>Граница с г. Атырау, Жителям удобнее ездить в г. Атырау, ЖД и автотрасса пути в Узбекистан, Алматы, Астана, Актау, Актобе, Атырау. Иммигранты, в основном, из Узбекистана.</p>	<p>23 карьера, добывающих ракушечный камень - работают более 600-700 жителей. Планируется строительство новой железной дороги <u>Жезказган-Бейнеу</u> общей протяженностью 988 км. Более 2000 жителей работают в сфере ЖД. Есть больницы, 24 школ, государственные детские сады – 19, частный детский сад – 1, начальная школа -2, СШ - 22, Бейнеуская гимназия – 1, Бейнеуский лицей – 1, Бейнеуская школа – интернат – 1; Координационный центр-1, почта, ЦОН, банки.</p>

<sup>1</sup>[http://mangystau.gov.kz/ru/vlast/prv\\_akm\\_gorod\\_raion/?title=akimat\\_beyneuskogo\\_rayona\\_425](http://mangystau.gov.kz/ru/vlast/prv_akm_gorod_raion/?title=akimat_beyneuskogo_rayona_425)

<p>Мунайлинский район, села: Мангистау Баянды, Кызылтобе, Даулет, Атамекен, Баскудык, Батыр, Бирлик.<sup>2</sup></p>	<p>80% от общей численности и населения района составляют оралманы.</p> <p>Плотность населения – 26 чел./км<sup>2</sup></p>	<p>Работают в ЖД, бюджетных организациях, многие работают в городе Актау</p>	<p>4922 км<sup>2</sup>, 128,7 тыс. с. чел</p>	<p>На территории района на сегодняшний день расположены крупные и иностранные нефтяные компании. Население динамично растет. Только в 2007 году проживали 53000 человек. Если количество зарегистрированных субъектов МСБ в 2007г. было 725, в 2013 году стало 3718<sup>3</sup>. Занято преимущественно на производствах Актау и в индивидуальных крестьянских хозяйствах.</p>	<p>Район расположен на западе Мангистауской области, вокруг г. Актау. Административный центр — село Мангистау. Расстояние от села Мангистау до Актау - 20 км. Горожане из-за дороговизны жилья строят дома в Мунайлинском районе и проезжают в этот район. Иммигранты, в основном, из Узбекистана. Характерна внутренняя миграция из города Актау и других районов, так как район находится вблизи к областному центру.</p>	<p>Есть 1 больница в районном центре и поликлиники в каждом селе, 8 школ, государственные детские сады – 6, частный детский сад-10, государственные мини-центры-6, лицей п.Кызылтобе – 1, координационный центр образования – 1, почта, ЦОН, банки. ТОО «Емир-Ойл» (переработка и производства нефтяного продукта), ТОО «Терм-Ойл» (переработка и производства нефтяного продукта), ТОО «КНЛК Интернэшнл Казахстан ИНК» (изыскатель нефти и газа). ТОО «Халлибертон», ТОО «Шлюмберже Лоджелко ИНК», КФ «Вагенборг Казахстан Б.В.», ТОО «Терминал ИНК», «Бейкер Хьюз». ТОО «Стройдеталь», «Еврострой-А» (производство железобетонной плиты), ТОО «Карьер тау» (производство асфальта), АО «МКДСМ» (производство асфальтобетона, щебня и минеральных частиц).</p>
<p>Мангистауский район</p> <p>Села: Шетпе, Жармыш, Сай-отес, Акшымырау, Уштаган, Тушыкудык, Онды,</p>	<p>Местные жители.</p> <p>Плотность населения – 0,7 чел./км<sup>2</sup></p>	<p>Мужчины работают вахтовым методом в нефтяных и обслуживающих кампаниях, в бюджетной сфере, в карьерах, в цементном заводе. Район предрасполо-</p>	<p>47900 км<sup>2</sup>, 35,9 тыс. чел</p>	<p>Мангистауский район образован в 1928 году. В составе района 12 сельских администраций, в которые входят 21 село. Экономика района имеет сельскохозяйственное направление. Традиционно направлением основным направлением развития в Мангистауском районе было сельское хозяйство, в частности, животноводство.</p>	<p>Расстояние от Актау до Шетпе - 159 км. Ближе лежащий район - Каракиянский район. Основная республиканская трасса и ЖД путь в города Атырау, Актобе, Алматы проходят по территории района.</p> <p>В селе Шетпе проживают оралманы, в основном, из</p>	<p>Есть больницы, 21 школа, государственные детские сады – 13, частный детский сад-1, государственные мини-центры -6, основная школа-2, школа-гимназия – 1, Шетпинский лицей-1, Координационный центр – 1, Детская школа искусств -1, почта, ЦОН, банки.</p> <p>На производстве заняты свыше 3000 чел. (Мангистаумунайгаз и его подрядные организации-1800 чел, ТОО «Каражанбасмунай» – выше 1000 чел, около 100 чел – в ТОО «Каракудукмунай» и в ТОО «Коммунай» ). В бюджетной сфере заняты 3463 чел., в районе функционирует 281 фермерское хозяйство, 10 организованных хозяйств.<sup>4</sup></p> <p>Самым крупным предприятием района является филиал АО "Мангистаумунайгаз", ПУ</p>

<sup>2</sup><http://www.munaily.mangystau.gov.kz/ru/region/Story/>

<sup>3</sup><http://ogni.kz/rubrika/munaylinskiy/rayon-dinamichno-razvivaetsya-.html>

<sup>4</sup><http://ogni.kz/rubrika/mangistauskiy/otchet-derzhal-mangistauskiy-rayon.html>



Шайыр, Кызан, Жынгыл- ды, Жарма, Сазды, Шебир, Тушыбек		жен к сельско- хозяйственно- му направлению.			Узбекистана и Туркменистана.	"Каламкасмунайгаз". Работает компания Хайдельберг Цементный завод, который обеспечивает работой местных жителей.
Тупкара- ганский район  г. Форт- Шевченко, села: Баутино, Кызыл- озен, Акшукур, Таушык, им.Саина Шапагато- ва.	Местные жители, оралманы - в с, Акшукур и с. им. С- Шапагатова  Плотность населения - 2,8 чел./км <sup>2</sup>	Бюджетные организации, в районном центре и в близлежащих селах многие работают в нефтяных и обслуживаю- щих их компаниях. В с. Таушык, с.Кызылозен - сельское хозяйство	8520 км <sup>2</sup> 24,1 тыс. человек	До 1963 года назывался Шевченковский район. Экономика района имеет сельскохозяйственное направление. Главные отрасли промышленности — пищевая (рыбная) и добыча нефти, камня-ракушечника.	Близлежащий район - Мангистауский район, г.Актау. Район расположен на западе Мангистауской области. Районный центр – г. Форт-Шевченко, в 1972-1992 годах был отдельным городом в составе области. <sup>5</sup> Расстояние от Актау до Форт-Шевченко - 132 км.  Характерна внутренняя миграция из регионов Казахстана, а также, оралманы из Узбекистана и Турменистана в с. Саина и Акшукур в силу близ расположенности к областному центру.	Действует больница, 7 школ, государственные детские сады–7, государственные мини-центры -2, частные мини-центры – 2, школа – лицей – 2, Тупкараганский координационный центр – 1, Школа профессиональной ориентации и искусства – 1, почта, ЦОН, банки. Действующие на суше объекты NCOС (Аджип ККО) расположены на южном берегу Каспийского моря в Караганской бухте, в близи поселков Баутино, Аташ, г. Форт-Шевченко. Крупным предприятием района является АО "Каражанбасмунай", который находится от г. Форт-Шевченко в 100-120 километрах. ОАО «Каражанбасмунай» был открыт в 1974 году, находится в северо-западной части полуострова Бузачи. Вместе с АО «Каражанбасмунай» на месторождении работают две аффилированные компании по сервисному обслуживанию: ТОО «Тулпар Мунай Сервис», специализирующиеся на бурении и ремонте скважин, и ТОО «Аргымак Транс Сервис», оказывающее транспортные услуги. <sup>6</sup>

<sup>5</sup><http://www.tupkaragan.mangystau.gov.kz/ru/region/Story/>

<sup>6</sup>[http://www.kbm.kz/rus/o\\_kompanii/deyatelnost\\_kompanii/](http://www.kbm.kz/rus/o_kompanii/deyatelnost_kompanii/)

<p>Каракиянский район</p> <p>села: Курык, Жетыбай, Мунайшы, Сенек, Куланды, Бостан, Болашак.</p>	<p>Оралманы в с.Жетыбай, Курык</p> <p>Плотность населения – 0,5 чел./км<sup>2</sup></p>	<p>В бюджетных организациях, в селах Жетыбай, Мунайшы многие работают в нефтяных организациях и обслуживающих, подрядных, транспортных организациях.</p>	<p>64300 км<sup>2</sup> 34 тыс. чел.</p>	<p>Район образован в 1973 году. Районный центр - село Курык. До 1993 года носил название Ералиевский район.</p> <p>В составе района -7 сельских администраций, в которые входят 12 сел. Экономика района имеет сельскохозяйственное направление. Стабильное производство находится в с. Жетыбай и Мунайшы (добыча нефти и газа, камня ракушечника). Также через территорию поселка проходит нефтепровод «Актау-Жетыбай-Жанаозен», - казахстанский нефтепровод, соединяющий бузачинский нефтепровод с г. Актау, которая дальше соединяется с нефтепроводом «Узень-Атырау-Самара».</p> <p>Поселок связан с нефтегазовым месторождением Жетыбай, которая была открыта 1961 году. В окрестностях ведётся добыча нефти месторождения Оймаша.</p>	<p>Близлежащий районы – Мангистауский район, г.Актау, Жанаозен. Село Курык расположен на побережье Каспийского моря. Расстояние от Актау до Курыка - 72 км, на территории района в 2015 году началось строительство Морпорта, через станцию Жетыбай проходят ЖД пути в направлении: Жанаозен, ст. Мангышлак, Атырау.</p> <p>В селах Жетыбай и Курык проживают оралманы, в основном, из Узбекистана и Туркменистана</p>	<p>Районный центр- с. Курык. Возле с. Курык была построена первая казахстанская строительная верфь — Курыкская Строительная Каспийская Верфь (ЕРСАЙ Каспиан Контрактор). Работают 14 школ, государственные детские сады - 9 (детский сад санаторного типа «Балдырган» -1), частный детский сад-1, государственные мини-центры – 3, начальная школа – 2, СШ- 11, Курыкская СШ-гимназия – 1, вечерняя школа – 1, Детская школа искусств – 2, дворовые клубы при детских школах искусств – 2; филиал районной библиотеки, спортивный комплекс, школа искусств, больница и поликлиника, дом культуры, ПТЛ, АТС и центр телевидения.</p> <p>ЦОН, банки. Основные предприятия находятся в селе Жетыбай. Разведка и бурение – 1, ТОО «OSK» - строительство и ремонт скважин, ТОО «ОСС» - строительное монтажные работы, ТОО «ОТК» – транспортные услуги, ТОО «Мангистауэнергомунай» - энергетика, ТОО «Мугайтелеком» - связь, ТОО «Хазар-Мунай», ПУ «Жетыбаймунайгаз», ТОО «Тасболатойл», АО «Озенмунайгаз», ТОО «КаспийОйл ГАЗ» - добыча нефти и газа, ТОО «Сенек» -сельское хозяйство. ТОО «Ерсай» - металлоконструкция</p>
--	---	--	--	---	--	--

Как видно из таблицы, Мунайлинский район (26 чел./км<sup>2</sup>) является наиболее густонаселенным. Причинами густонаселенности является расположенность вблизи к г. Актау. Наименьшая плотность приходится на Каракиянский (0,5 чел./км<sup>2</sup>) и Мангистауский (0,7 чел./км<sup>2</sup>) районы, в силу широкого территориального расположения.

По данным департамента статистики области численность населения области на 1 ноября 2014г. составила 605,1 тыс. человек, в том числе 298,3 тыс. (49,3%) – городских и 306,7 тыс. (50,7%) – сельских жителей. По сравнению с январем 2014г. она увеличилась на 3%, что обусловлено увеличением числа родившихся и положительным сальдо миграции. Смертность населения также снизилась.

Мунайлинский район, город Жанаозен и Бейнеуский район имеют огромный миграционный поток оралманов, а также, в силу расположения промышленных предприятий в городах Жанаозен и Актау, трудовую иммиграцию.

В Мангистауском, Бейнеуском, Тупкараганском, Каракиянском районах развито сельское хозяйство. В Мунайлинском районе и в городах Актау, Жанаозен основное количество занято на промышленных и нефтяных предприятиях.

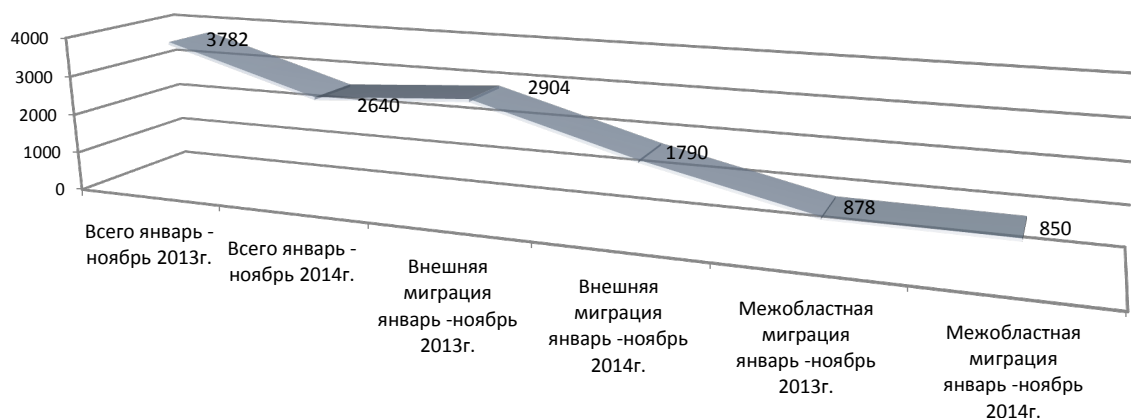
В Каракиянском, Мангистауском, Бейнеуском районах более развита горнодобывающая промышленность (добыча камня ракушечника).

В регион привлекается огромный поток инвестиции, что соответственно влияет на экономический рост и социальное развитие.

Практически во всех районах Мангистауской области развивается промышленная отрасль, в особенности, в городах Актау, Жанаозен, Каракиянском и Тупкараганском районах.

Как показывает статистика, в области наблюдается положительное сальдо миграции, однако в сравнении с предыдущим годом наблюдается ее снижение.

**Диаграмма 1 – Сравнительный анализ сальдо миграции населения за период январь – ноябрь 2013-2014 гг.<sup>7</sup>**



В целом, по состоянию на январь-ноябрь 2014г. численность мигрантов уменьшилась на 30% или на 1142 человека. В частности, в

<sup>7</sup> <http://stat.gov.kz/> Социально-экономическое развитие Мангистауской области, январь-декабрь 2014 г.

миграционном обмене со странами СНГ положительное сальдо составило - 1790 человек, против 2904 человека в январе - ноябре 2013 г., что на 38,3% или 1114 человека меньше, чем за этот же период предыдущего года.

Межобластное миграционное сальдо уменьшилось на 3,2% в 2014г. Причинами данных явлений могут быть прекращение выдачи квот для оралманов, (квота иммиграции оралманов отменена в соответствии с Законом Республики Казахстан «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам трудовой миграции» от 10 декабря 2013 года № 153- V ҚРЗ), а также ужесточение правил пребывания трудовых мигрантов в стране.

На диаграмме ниже представлено миграционное сальдо в разрезе районов области.

**Диаграмма 2 – Миграция населения по районам Мангистауской области за январь – ноябрь 2014г.<sup>8</sup>**



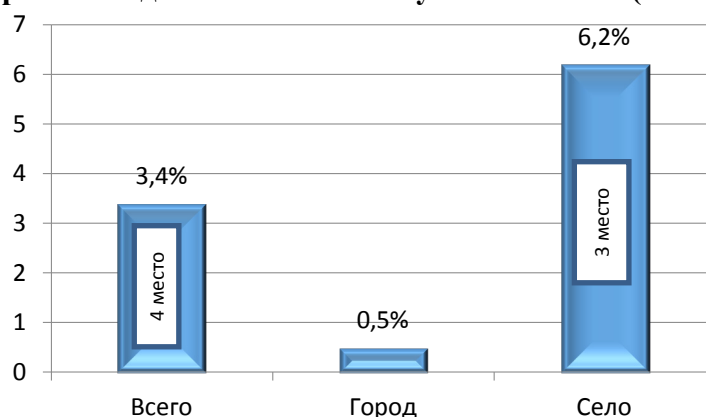
Наибольшее положительное сальдо миграции сложилась в Мунайлинском районе (3989 человек) и в г. Жанаозен (1728 человек). Мунайлинский район был образован Указом Президента из прилегающих к г. Актау территорий сельских населенных пунктов в целях создания условий для решения проблем оралманов, составляющих основную часть жителей района. Город Жанаозен является нефтяным городом, где создаются новые производства и соответственно рабочие места, что является причиной положительного миграционного потока.

Отрицательное сальдо показывает г. Актау (-3278 человек) и Тупкараганский район (-142 человека). Отрицательное миграционное сальдо в г. Актау связано, скорее всего, с высокими ценами на жилье в городе, что вытесняет трудовых мигрантов в близлежащие пригородные населенные пункты, которые официально не входят в состав городской территории.

<sup>8</sup> <http://stat.gov.kz/> Социально-экономическое развитие Мангистауской области, январь-декабрь 2014 г.

Как отмечалось выше, Мангистауская область входит в число регионов с развитой добывающей отраслью. Среднедушевые номинальные денежные доходы населения за второй квартал 2014г. составили 105 234 тенге. По сравнению с предыдущим периодом номинальный доход увеличился на 20,1%. По состоянию на 2 квартал 2014г. величина прожиточного минимума области сложилась самая высокая в стране – 23021 тенге, превысив средне-республиканскую величину на 20,6%. Однако согласно официальной статистике в области уровень бедности превышает средне-республиканский на 10,3%.

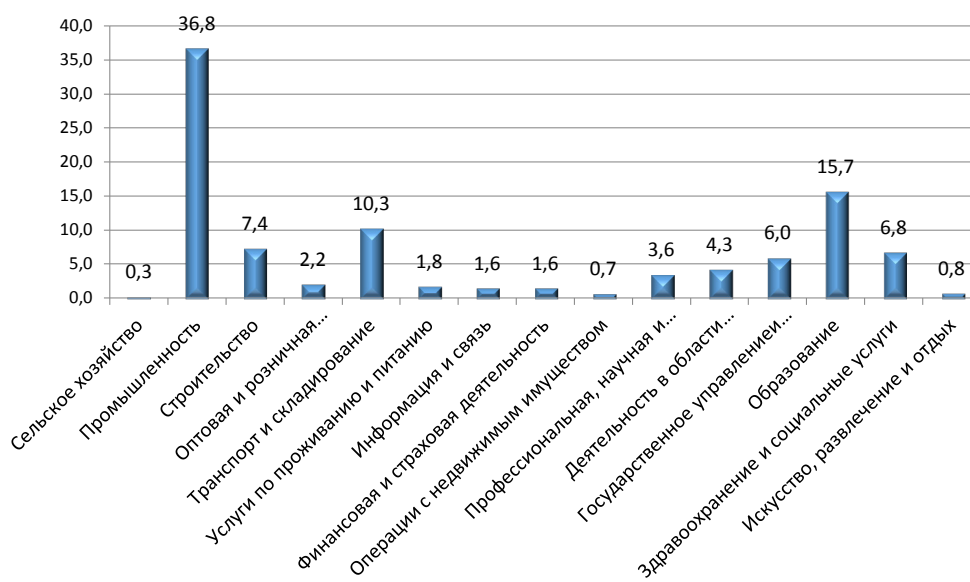
**Диаграмма 3 – Уровень бедности в Мангистауской области (2 квартал 2014г.,%)<sup>9</sup>**



Область занимает 4 место в стране по уровню бедности - 3,4% (средне- республиканский уровень – 2,9%), в т. ч. лидирующая позиция - третье место по показателям бедности сельского населения.

Наименьшая доля работников занята в сельском хозяйстве -0,3%. Наибольший удельный вес наемных работников: в сфере промышленности -36,8%, в сфере образования -15,7% и в сфере транспорта и складирования -10,3%.

**Диаграмма 4 – Структура наемных работников, занятых на крупных и средних предприятиях по видам экономической деятельности (по состоянию на ноябрь 2014 г., %)**



<sup>9</sup> <http://stat.gov.kz/> - Доля населения, имеющего доходы ниже величины прожиточного минимума

По информации Департамента статистики Мангистауской области в регионе средняя заработная плата составила – 198 922 тенге, что превышает республиканский уровень на 79 811 тенге или на 67%.

**Таблица 3 - Среднемесячная номинальная заработная плата по видам экономической деятельности (ноябрь 2014г., тенге)<sup>10</sup>**

Наименование показателя	Среднемесячная номинальная заработная плата
<b>Всего</b>	<b>198 992</b>
Сельское хозяйство	58 095
Промышленность	322 032
Строительство	225 951
Оптовая и розничная торговля: ремонт автомобилей и мотоциклов	84 531
Транспорт и складирование	254 695
Услуги по проживанию и питанию	104 904
Информация и связь	168 641
Финансовая и страховая деятельность	164 457
Операции с недвижимым имуществом	104 112
Профессиональная, научная и техническая деятельность	283 089
Деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания	79 316
Государственное управление и оборона, обязательное соц. обеспечение	91 924
Образование	68 227
Здравоохранение и социальные услуги	85 629
Искусство, развлечение и отдых	109 048

Самая высокая заработная плата наблюдается в отраслях промышленности - 322 032 тенге, транспорта и складирования - 254 695 тенге и профессиональной, научно - технической деятельности -283 089 тенге. Самая низкая заработная плата - у работников сельского хозяйства и образования 58 095 тенге и 68 227тенге соответственно, что в 3 раза ниже средне-областного уровня.

Высокий уровень заработной платы в промышленном секторе порождает разницу в уровне жизни населения и увеличивает среднюю стоимость продуктов питания, товаров первого потребления, жилья и т.д.

Из слов респондентов:

Представитель молодежной организации Мангистауского района: - *«В регионе высокий уровень безработицы, так как у молодежи высокие амбиции, без наличия опыта и стажа работы желают высокую заработную плату и предъявляют высокие требования. Так, недавно проводилась ярмарка вакансий, в ходе которой 80-90% работодателей*

<sup>10</sup> <http://stat.gov.kz/> Социально-экономическое развитие Мангистауской области, январь-декабрь 2014 г.

*были государственные учреждения. Однако молодые люди не изъявили желания устраиваться на низкооплачиваемую работу, все предпочитают работать в нефтяных и производственных организациях.»*

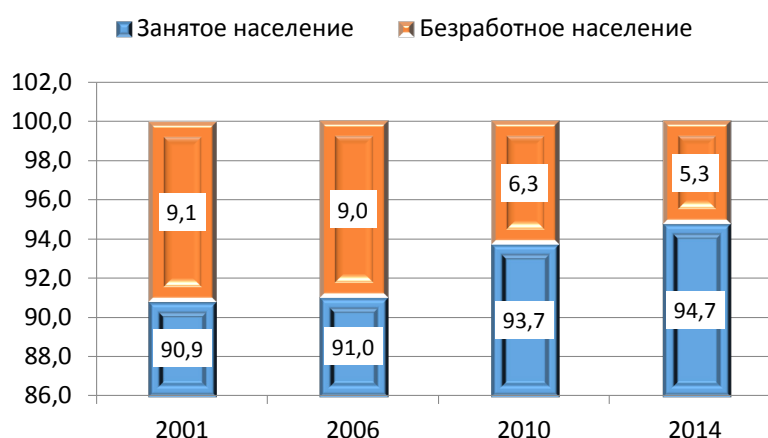
*Житель Мангистауского района: - «Молодежь не умеет выбирать профессию и допускает ошибки при выборе профессий. Раз у региона сельскохозяйственное направление, пусть идут обучаться на такие необходимые специальности. В регионе ощущается нехватка специалистов.»*

По данным Департамента статистики в региональном разрезе самый высокий уровень оплаты труда сложился в городе Жанаозен – 320 900 тенге. В Актау получают в среднем 197 807 тенге, в Каракиянском районе – 181 739 тенге, в Мунайлинском районе – 128 743 тенге, в Мангистауском районе – 101 591 тенге, в Тупкараганском районе – 85 996 тенге. Наименьшая заработная плата сохраняется в Бейнеуском районе (77 591 тенге). По данным Агентства РК по статистике уровень безработицы в области по состоянию на ноябрь 2014г. составила – 5,3%.

## 2.2 Тенденции развития рынка труда Мангистауской области (сравнительный анализ)

По данным Департамента статистики в 3 квартале 2014 г. численность экономически активного населения составила 283,4 тыс. человек. Уровень экономической активности населения в возрасте от 15 лет и старше составил 70,9%.

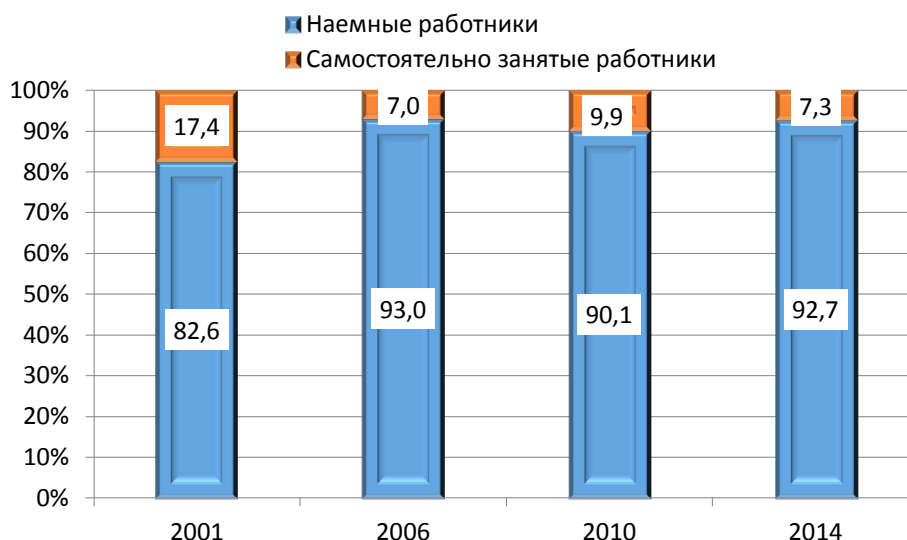
**Диаграмма 5 – Динамика структуры занятого и безработного населения Мангистауской области в разрезе 2011-2014гг. (3 квартал)<sup>11</sup>**



За 13 лет, начиная с 2001 года, доля занятого населения области (в численности экономически активного населения) возросла с 90,8% до 94,7%, а доля безработного населения сократилась с 9,1% до 5,3%.

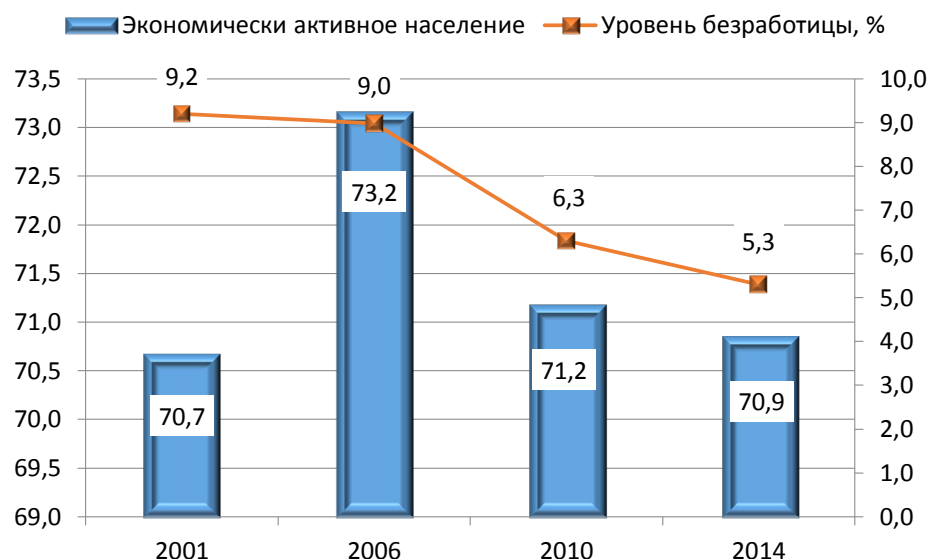
<sup>11</sup> <http://stat.gov.kz/> Основные индикаторы рынка труда Мангистауской области

**Диаграмма 6 – Динамика структуры занятого населения Мангистауской области в разрезе 2011-2014гг. (3 квартал)**<sup>12</sup>



Доля наемных работников возросла с 82,6% до 87,7%, в частности, значительное увеличение наемных работников наблюдалось в 2006 году в сравнении с 2001 годом. Посткризисный период (2010г.) показывает положительную динамику самостоятельно занятых работников с 7% до 9,9% за 2006-2010 гг., однако 3 квартал 2014 г. иллюстрирует волну увеличения наемных работников и сокращения самостоятельно занятых.

**Диаграмма 7 – Динамика уровня безработицы и уровня экономической активности населения Мангистауской области за 2011-2014гг. (3 квартал)**<sup>13</sup>



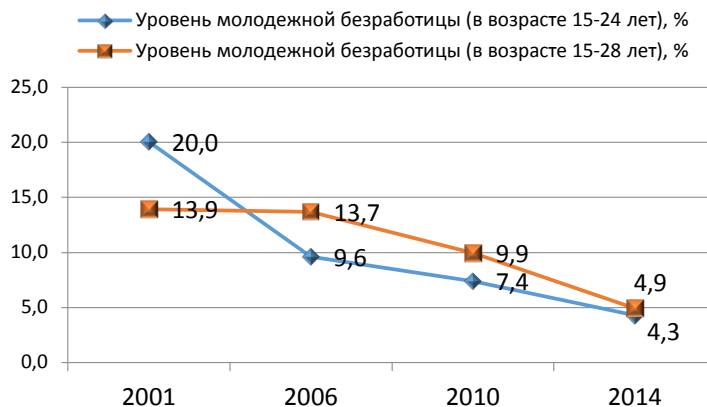
Как показывает выше представленная диаграмма, экономически активное население области в 2006 году увеличилось на 2,5%, далее в 2010 году данный показатель упал на 2% и в дальнейшем имеет тенденцию незначительного снижения. Вместе с тем, наряду со снижением экономически активного населения области, снижается уровень безработицы.

<sup>12</sup> <http://stat.gov.kz/> Основные индикаторы рынка труда Мангистауской области

<sup>13</sup> <http://stat.gov.kz/> Основные индикаторы рынка труда Мангистауской области



**Диаграмма 8 – Динамика уровня молодежной безработицы в возрасте 15-24 и 15-28 лет Мангистауской области за 2011-2014гг. (3 квартал) <sup>14</sup>**



Показатель безработицы среди данной категории населения имеет тенденцию к снижению. Так, за анализируемый период доля безработной молодежи в возрасте 15-24 лет сократилась с 20% до 4,3% и среди молодежи в возрасте 15-28 лет - с 13,9% до 4,3%.

**Таблица 4 – Уровень безработицы в Казахстане в региональном разрезе (3 квартал 2014г.) <sup>15</sup>**

№ п/п	Наименование региона	Уровень безработицы	Уровень молодежной безработицы	Уровень долгосрочной безработицы	Уровень женской безработицы	
		Всего	Всего	Всего	Всего	В сельской местности
1	Республика Казахстан	5,0	4,3	2,8	5,7	5,5
2	Акмолинская	5,0	4,3	3,1	5,8	6,9
3	Актюбинская	4,9	2,6	0,9	6,3	6,7
4	Алматинская	4,7	2,5	1,9	4,8	5,1
5	Атырауская	4,9	3,1	0,8	3,3	4,0
6	З-Казахстанская	4,9	4,0	2,8	6,0	6,6
7	Жамбылская	4,9	6,9	6,1	5,1	4,2
8	Карагандинская	4,9	4,1	2,6	6,0	4,8
9	Костанайская	5,0	3,4	1,5	5,0	4,2
10	Кызылординская	5,0	4,7	4,0	5,5	6,1
11	Мангистауская	5,3	4,9	4,6	9,9	11,1
12	Ю-Казахстанская	5,3	3,7	2,7	6,0	4,9
13	Павлодарская	4,8	3,7	-	5,8	5,3
14	С-Казахстанская	4,9	3,9	1,5	6,0	6,3
15	В-Казахстанская	4,8	3,9	1,9	5,1	5,8
16	г. Астана	5,2	5,1	2,4	5,1	5,5
17	г. Алматы	5,5	8,1	5,5	6,4	6,9

Мангистауская область занимает одну из лидирующих позиций в республике по уровню безработицы, в том числе долгосрочной и молодежной.

<sup>14</sup> <http://stat.gov.kz/> Основные индикаторы рынка труда Мангистауской области

<sup>15</sup> <http://stat.gov.kz/> Основные индикаторы рынка труда в Республике Казахстан

Официальная статистика показывает, что по уровню безработицы по состоянию на 3 квартал 2014 года область занимает второе место наряду с ЮКО, по молодежной безработице - 4 место после г.Алматы, г.Астаны и Жамбылской области.

По уровню долгосрочной безработицы - 3 место, пропустив вперед лишь Жамбылскую область и г. Алматы.

Вместе с тем, высокий уровень безработицы наблюдается среди женщин в целом, а также в сельской местности. Причиной данного явления, прежде всего, является менталитет местного населения, где замужним женщинам зачастую не разрешается работать.

В сельской местности не развита сфера услуг, кроме больниц и школ, на производстве, в основном, предусмотрен вахтовый метод работы, где женщинам, в виду особенности менталитета, не позволяют работать.

**Таблица 5 - Информация по основным индикаторам рынка труда в Казахстане в региональном разрезе, (3 квартал 2014 г.)<sup>16</sup>**

№ п/п	Наименование региона	Уровень экономической активности населения, (%)	Уровень НЕЕТ молодежи <sup>17</sup> , (%)	Уровень самостоятельно занятых работников (%)	Численность зарегистрированных инвалидов (чел.)	Уровень занятости лиц с инвалидностью (%)
1	<b>Республика Казахстан</b>	<b>71,9</b>	<b>8,2</b>	<b>30,0</b>	<b>627163</b>	<b>22,6</b>
2	Акмолинская	78,0	6,4	39,4	28003	24,4
3	Актюбинская	71,8	4,4	24,2	22256	33,7
4	Алматинская	75,6	6,7	38,8	70282	19,7
5	Атырауская	75,8	6,0	12,1	18888	20,5
6	З-Казахстанская	69,6	2,6	38,6	24753	22,6
7	Жамбылская	75,7	12,3	49,6	40365	19,5
8	Карагандинская	69,1	10,4	16,2	62239	25,7
9	Костанайская	74,6	6,0	37,3	26907	20,1
10	Кызылординская	71,2	11,4	33,7	27304	13,4
11	<b>Мангистауская</b>	<b>70,9</b>	<b>9,9</b>	<b>7,3</b>	<b>19661</b>	<b>22,8</b>
12	Ю-Казахстанская	70,3	11,7	46,8	108547	20,5
13	Павлодарская	74,3	5,7	21,4	28410	26,0
14	С-Казахстанская	75,3	7,5	34,3	28747	29,7
15	В-Казахстанская	67,4	7,0	31,8	57124	17,1
16	г. Астана	73,4	8,9	6,3	19481	22,6
17	г.Алматы	67,2	7,0	8,1	44196	32,1

Уровень экономической активности населения Мангистауской области составил 70,9%, уровень самостоятельно занятых работников достаточно низкий (7,3%) в сравнении с другими регионами после г. Астаны. По уровню НЕЕТ Мангистауская область показывает один из высоких показателей (9,9%), уровень занятости инвалидов составил 22,8%.

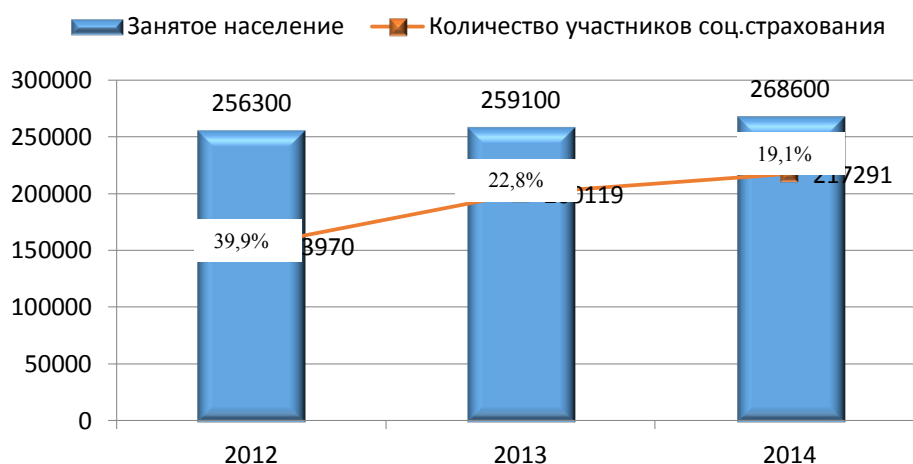
По данным АО «Государственный фонд страхования» численность занятого населения области составила в 2014 году 268,6 тыс. человек, наряду с этим, количество участников социального страхования составило

<sup>16</sup> <http://stat.gov.kz/>

<sup>17</sup> Доля молодежи, которая не работает (безработные или не в сфере занятости) и не учится в % к общей численности молодежи.

217,2 тыс. человек, отсюда следует, что 19% занятого населения области не производят социальных отчислений. Это свидетельствует о существовании проблемы неформальной занятости. В основном, это работники частных строительных организаций, наемные работники у индивидуальных предпринимателей, работники сферы услуг (магазины, особенно в сельской местности, водители такси, домашний персонал, репетиторы, няни).

**Диаграмма 9 – Информация по количеству занятого населения и количества участников социального страхования, человек**



Как видно из выше представленной диаграммы, количество занятого населения, не совершающее отчисления на социальное страхование, имеет динамику снижения, но все же данный показатель остается высоким – (Приложение 2).

### 2.3 Структура рынка труда Мангистауской области

**Таблица 6 - Уровень занятости в отраслях экономики (3 квартал 2014 г.)**

№ п/п	Отрасль экономики	Уровень занятости
1	Сельское хозяйство	0,3
2	Промышленность	36,8%
3	Научная деятельность	3,6%
4	Гос. управление, оборона	6%
5	Строительство	7,4%
6	Оптово- розничная торговля и ремонт	2,2%
7	Транспорт и складирование	10,3%
8	Образование	15,7
9	Услуги по проживанию и складированию	1,8%
10	Информация и связь	1,6%
11	Административная и вспомогательная деятельность	4,3%
12	Искусство и развлечение	10,8%
13	Финансовая и страховая деятельность	1,6%
14	Операции с недвижимым имуществом	0,7%
15	Здравоохранение	6,8%

Наибольшая занятость населения Мангистауской области наблюдается в сфере промышленности - 36,8% и в сфере образования - 15,7%. Наименьшая же занятость населения в сельском хозяйстве - 0,3%.

Далее представлена информация по статусу занятости населения Мангистауской области.

**Таблица 7 - Информация по статусу занятости населения (3 квартал 2014г.)**

№ п/п	Статус занятости работников	Численность занятых работников, чел.	Уровень занятости, %
<b>1</b>	<b>Самостоятельно занятые</b>	<b>19718</b>	<b>7,3%</b>
2	работодатели	1259	6,4%
3	самостоятельные работники	18459	93,6
<b>4</b>	<b>Наемные работники</b>	<b>248838</b>	<b>92,7%</b>
5	в организации	230443	92,6%
6	у отдельных физ. лиц	18395	7,4%

В структуре занятости населения основная доля (93%) это наемные работники, в том числе работающие по найму - 93%. Самостоятельно занятые работники занимают лишь 7%, причем, в основном, это самостоятельные работники (93,6%).

Далее представлена информация по статусу и уровню занятости женщин в отраслях экономики за 2014 год.

**Таблица 8 - Уровень занятости женщин Мангистауской области в отраслях экономики за 2014 г., (%)**

№ п/п	Отрасль экономики	Всего занятых женщин	Наемные работники		Самостоятельно занятые	
			Всего (оба пола в структуре занятого населения)	В том числе занятость женщин	Всего (оба пола в структуре занятого населения)	В том числе занятость женщин
	<b>Всего</b>	<b>44</b>	<b>93</b>	<b>43</b>	<b>7</b>	<b>56</b>
1	Сельское, лесное и рыбное хозяйство	56	76	50	24	76
2	Промышленность	13	100	13	0	0
3	Строительство	45	88	48	12	23
4	<i>Оптовая и розничная торговля</i>	68	55	66	45	71
5	Транспорт и складирование	14	92	15	8	0
6	<i>Услуги по проживанию и питанию</i>	83	85	84	15	77
7	Информация и связь	52	100	52	0	0
8	<i>Финансовая и страховая деятельность</i>	65	100	65	0	0
9	<i>Операции с недвижимым имуществом</i>	79	100	79	0	0
10	Профессиональная, научная и техническая деятельность	47	100	47	0	0
11	Деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания	55	100	55	0	0
12	Государственное управление и оборона; обязательное социальное обеспечение	46	100	46	0	0
13	<i>Образование</i>	80	100	80	0	0
14	<i>Здравоохранение и социальные услуги</i>	79	99	78	1	100
15	Искусство, развлечения и отдых	56	91	52	9	100
16	Предоставление прочих видов услуг	51	79	51	21	51
17	Деятельность дом. хозяйств, нанимающих домашнюю прислугу и производящих товары и услуги для собственного потребления	100	100	100	0	0

В отраслях экономики по статусу наемного и самостоятельно занятого работника наибольшая занятость женщин наблюдается в сфере предоставления услуг по проживанию и питанию - 84%, в сфере образования - 80%, в сфере операции с недвижимым имуществом - 79%, в сфере здравоохранения и социальных услуг - 78% и сфере оптовой розничной торговли - 66%. Наименьшая занятость женщин в сфере промышленности - 13%.

По данным УКЗСП Мангистауской области количество безработных, состоящих на учете в органах занятости, – 2 544 человека, т.е. всего 17% от общего количества безработных по области. Количество специалистов, обратившихся в органы занятости в поиске работы, составляет 3 523 человека, что составляет 23,7% от общей численности безработных.

Среди причин данной ситуации можно отметить низкую информированность населения об услугах ОКЗСП. Обратившиеся соискатели в биржу труда не сразу регистрируются в качестве безработного, то есть соискатели направляются на имеющиеся вакантные рабочие места и в случае отказа (3 раза) в найме соискатель регистрируется в качестве безработного. Вместе с тем, респонденты фокус групп отметили факты низкой оплаты труда предлагаемых рабочих мест.

По данным сайта [www.enbek.kz](http://www.enbek.kz) вакансии, заявленные в органы занятости, – 1035, при количестве обратившихся в поиске работы – 3 523 человека, т.е. в 3,5 больше.

**Таблица 9 – Информация по региону**

№	Наименование показателя	Количество (чел.)
1	Общее количество безработного населения	14 889
2	Количество безработных, состоящих на учете в органах занятости	2 544
3	Количество специалистов, обратившихся в органы занятости	3 523
4	Вакансии, заявленные в органы занятости	1 035

Несмотря на то, что государство предпринимает меры по снижению безработицы, проблема остается актуальной не только в Мангистауской области, но и в целом по Казахстану.

#### 2.4. Характеристика основных проблем развития регионального рынка труда

Опрос работодателей показал, что существует несоответствие уровня профессиональной подготовки безработных требованиям работодателей.

На рынке труда региона избыток специалистов в сфере нефти и газа и недостаток технических специалистов, таких, как проектировщик, инженер-энергетик. Существует острая потребность в квалифицированных рабочих кадрах (строительных,

машиностроительных, дорожных и т.д.). Также ощущается нехватка работников сферы услуг, в частности, парикмахеров, швей, таксистов, специалистов сферы торговли, что влечет поток трудовых мигрантов из других регионов Казахстана, в частности, из ЮКО, а также из Турции, Грузии, Узбекистана.

Высокий уровень безработицы особенно отмечается среди сельского работоспособного населения в силу неразвитости инфраструктуры села.

Наибольшая доля безработных наблюдается среди женщин (9,9%). Это объясняется тем, что основное трудоустройство осуществляется в нефтяной сфере, где женщинам работать достаточно сложно, а также играет роль менталитет местного населения, где замужним женщинам зачастую не разрешается работать. Высокий уровень молодежной безработицы связан с низким качеством образования, а также стремлением молодежи трудоустроиться в нефтегазодобывающих отраслях, не имея при этом соответствующих знаний и опыта.

### 3 РЕАЛИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И РЕГИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММ ЗАНЯТОСТИ

#### 3.1 Анализ трудоустройства, профессиональной подготовки и переподготовки кадров в регионе

Трудовое посредничество со стороны государства осуществляет местный исполнительный орган в лице государственного учреждения «Управление координации занятости и социальных программ Мангистауской области» и КГУ «Центр занятости населения».

Посреднические функции на рынке рабочей силы в региональном разрезе выполняют территориальные центры занятости населения. Данные центры занятости содействуют регулированию рынка труда посредством обучения и переквалификации, а также содействия в трудоустройстве безработных.

Государством принимаются меры по развитию малого и среднего бизнеса в регионе, в частности в виде принятия государственных программ: «Дорожная карта занятости-2020» и «Дорожная карта бизнеса - 2020».

Центры оказывают поддержку в открытии бизнеса жителям сельской местности в виде выдачи кредита по облегченным условиям, осуществляется частичное субсидирование заработной платы участникам Программы, трудоустроенным на социальные рабочие места. Условия получения финансовой поддержки в рамках данных программ достаточно сложны для сельских жителей. Результаты проведенных опросов показали неудовлетворенность жителей условиями кредитования по государственным программам развития МСБ.

Респондент в лице сотрудника государственного органа, непосредственно реализующего программу развития МСБ в регионе, отметил:

*- «Если эта программа рассчитана для сельских жителей, то пусть облегчат ее. Мы не можем выдавать кредиты жителям, во-первых, потому, что в дальние села оценщики залогового имущества отказываются приезжать, во-вторых, оцениваемое сельское залоговое имущество оценивается по очень низким ценам. Следует учесть, что кредит выдается в размере, составляющем не выше 50% от стоимости оцениваемого имущества. Получается, если будущий предприниматель хочет получить кредит в размере трех миллионов, а его имущество оценено в 4 миллиона, он может получить лишь два миллиона тенге. Как он с этой суммой может начать свой бизнес?».*

Согласно официальным данным УКЗСП по состоянию на 4 квартал 2014 г. с начала года в органы занятости обратилось 15 357 граждан, в том числе 15 287 или 99,5% безработных. Из них трудоустроено 3 398

граждан, в т.ч. 1 653 человека, входящие в состав целевых групп, т.е. 48,6% (таблица – 10).

**Таблица 10 – Статистическая информация о предпринимаемых мерах УКЗСП Мангистауской области, чел**

№	Наименование показателя	Количество
1	Число граждан, обратившихся за содействием в трудоустройстве	15 357
	<i>в том числе</i>	
1.2	<i>безработные</i>	15 287
2	Численность трудоустроенных граждан	3 396
	<i>в том числе</i>	
2.1	<i>безработные</i>	3 392
2.2	<i>целевая группа<sup>18</sup></i>	1 653
3	Численность официально зарегистрированных безработных	2 544
4	Численность лиц, направленных на общественные работы	2 176
5	Прошли профессиональное обучение	365
	<i>в том числе</i>	
7.1	<i>прошли переподготовку</i>	26
7.2	<i>повысили квалификацию</i>	96

Отметим, что из 15 287 человек, обратившихся в УКЗСП, всего 2 544 (16,4%) зарегистрировались в государственных органах занятости в качестве безработных граждан. Причинами данной ситуации, как отметили сотрудники отделов занятости, являются отсутствие прописки, так как за трудовым посредничеством зачастую обращаются граждане из других регионов, а также неудовлетворенность соискателями предлагаемыми рабочими местами.

В то же время результаты опроса показали, что безработные жители не регистрируются в государственных органах занятости в качестве безработных по следующим причинам:

1. Коррупционные действия в районных органах занятости;
2. Слабая осведомленность населения региона о предоставляемых государством мерах поддержки безработных;
3. Бюрократические препятствия при получении услуг, оказываемых региональным центром занятости (необходимость сбора большого пакета документов).

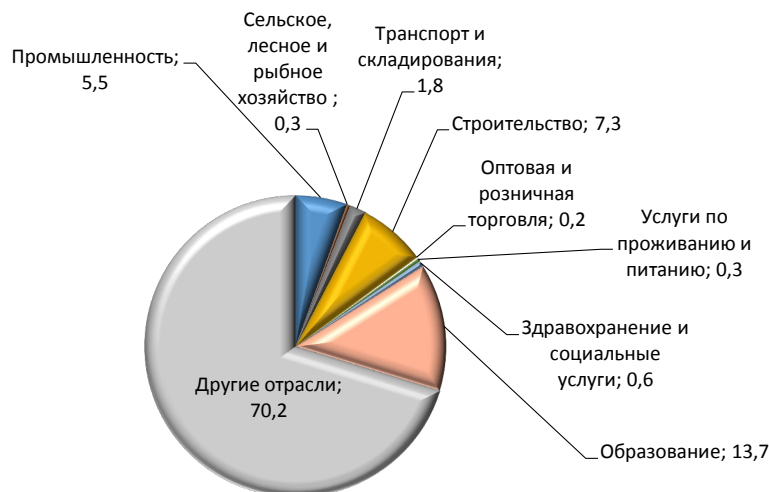
Согласно официальным данным УКЗСП, трудоустроено в сфере образования - 14%, в сфере строительства – 7,3%, в промышленной отрасли – 5,5% и в сфере транспорта и складирования – 1,8% безработных. Менее 1% трудоустроенных граждан приходится на сферу здравоохранения, сельского, лесного и рыбного хозяйства, а также на сферу услуг проживания и питания. Около 2387 или 70,2% граждан трудоустроены в других отраслях экономики. Наибольшее количество

<sup>18</sup> В целевую группу граждан входит сельское население, молодежь, лица предпенсионного возраста, лица с ограниченными возможностями, женщины и оралманы.



трудоустроенных граждан приходится на сферы образования и строительства. В сферу образования, так как вводятся в эксплуатацию новые школы и детские дошкольные учреждения, и в строительную сферу, где наблюдается текучесть кадров в силу низкой заработной платы и проблем с ее несвоевременной выплатой.

**Диаграмма 10 - Структура трудоустроенных граждан по видам экономической деятельности, (%)**



Трудоустройство в сферу образования учителей из числа оралманов вызывает ряд проблем. Прежде всего - это слабый уровень их профессиональной подготовки и вторая проблема - слабое владение казахским языком, обучаться которому они не желают. Тем не менее, им необходимо переобучаться, потому что в долгосрочной перспективе языковой барьер может повлиять на конкурентоспособность их учеников при поступлении в ВУЗы и при трудоустройстве.

Результаты фокус-групповых дискуссий свидетельствуют о слабой информированности населения о государственных программах. Во всех районах жители отметили, что информацию о вакантных местах можно узнать только непосредственно в центрах занятости или по звонкам от работников центров занятости.

### 3.2 Программы занятости для определенных целевых групп

Государственные и региональные программы занятости предусматривают целевую группу граждан, в которую входят сельское население, молодежь, лица предпенсионного возраста, лица с ограниченными возможностями, женщины и оралманы. Далее представляется анализ мер, предпринимаемых Центром занятости, по трудоустройству лиц, входящих в состав целевых групп.

Общее количество обратившихся за содействием в трудоустройстве составило – 15357 человек, из них примерно половину составляет целевая группа, т.е. женщины -52,5%, молодежь в возрасте 16-29 лет – 52%,

сельское население - 55,6%, из них примерно 50% женщины и молодежь в возрасте 16-29 лет.

Численность трудоустроенных граждан - 3 396 человек, в том числе трудоустроенных лиц, входящих в состав целевой группы, - 1653 человек, т.е. 48,7%. Структура трудоустроенных граждан, входящих в целевую группу, представлена в таблице ниже.

**Таблица 11 – Структура трудоустроенных граждан, входящих в целевую группу по данным УКЗСП (4 квартал 2014г.)<sup>19</sup>**

№	Наименование показателя	Всего трудоустроены по области			Из них проживающие в сельской местности		
		Всего (человек)	Женщины (%)	Молодежь (16-29 лет) (%)	Сельские жители (%)	Женщины (%)	Молодежь (16-29 лет) (%)
	<b>Всего</b>	<b>1653</b>	<b>54,1</b>	<b>64,3</b>	<b>44,8</b>	<b>59,7</b>	<b>61,9</b>
1	Молодежь в возрасте до 21 года	696	398	x	381	234	x
2	Лица предпенсионного возраста	9	5	x	5	4	x
3	Инвалиды	96	42	33	51	27	18
4	Воспитанники детских домов, дети – сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей, в возрасте до 23 лет	8	0	x	0	0	x
5	Лица, высвобожденные из мест лишения свободы или принудительного лечения	16	0	6	3	0	0
6	Граждане, имеющие на содержании лиц, которые признаны нуждающимися в постоянном уходе, помощи или надзоре	27	24	16	18	17	12
7	Оралманы	5	4	0	5	4	0
8	Малообеспеченные граждане	253	150	76	75	51	15
9	Выпускники организаций высшего и послевузовского образования	13	8	12	4	3	3
10	Высвобожденные	8	1	0	1	1	0
11	Другие	613	308	393	229	115	156

Как показывает выше представленная таблица, наибольшее количество трудоустроенных граждан - это молодежь (64,3%), в т. ч. сельская молодежь - 61,9%. Также по категории «прочие», куда входит большая часть трудоспособного населения среднего возраста, наибольшее количество трудоустроенных. Доля трудоустроенных женщин составила

<sup>19</sup>[http://www.soc.mangystau.gov.kz/ru/normativ\\_prav\\_dok/statistics\\_analysis/?title=otchet\\_o\\_sostoyanii\\_ryinka\\_truda\\_i\\_sotsialnoy\\_podderjke\\_bezrobotnyih\\_212#](http://www.soc.mangystau.gov.kz/ru/normativ_prav_dok/statistics_analysis/?title=otchet_o_sostoyanii_ryinka_truda_i_sotsialnoy_podderjke_bezrobotnyih_212#)

54,1%, из них 59,7% - сельские женщины.

Количество трудоустроенных лиц предпенсионного возраста - 9 человек, из них доля сельских женщин составила 5 человек, в целом удельный вес трудоустроенных женщин в сельской местности - 80%.

В структуре трудоустроенных инвалидов около 50% составляют женщины. Такой же удельный вес приходится на долю жителей сельской местности в данной категории граждан и около трети трудоустроенных приходится на долю молодежи. Вместе с тем, по данным УКЗСП, было трудоустроено 5 оралманов из сельской местности, из них 4 женщины.

В структуре малообеспеченных граждан более половины трудоустроенных составили женщины (59,3%), около треть - молодежь и сельские жители. В структуре сельских жителей данной категории граждан 68% - женщины и 20% - молодежь.

В структуре трудоустроенных граждан 13 человек - выпускники высшего и послевузовского организаций образования, из них наибольшая доля приходится на женщин (61,5), доля жителей сельской местности - 30,8%, в том числе 75% женщины.

Финансирование мероприятий по содействию занятости осуществляется как из средств местного бюджета, так и трансфертов республиканского бюджета.

Согласно данным отдела занятости, по состоянию на 4 квартал 2014г., направлено на обучение 365 человек, в том числе безработных 81,6%.

**Таблица 12 – Структура лиц, прошедших обучение, профессиональную подготовку и переподготовку**

№	Наименование показателя	Всего (%)	Обучены впервые (%)	Прошли переподготовку (%)	Повысили квалификацию (%)	Из них трудоустроено (%)
	<b>Всего</b>	<b>100</b>	<b>66,6</b>	<b>7,1</b>	<b>26,3</b>	<b>26,3</b>
1	Безработные	81,6	59,1	8,7	32,2	9,7
2	Малообеспеченные	12,6	39,1	13,0	47,8	0,0
3	Жители сельской местности	46,6	88,2	4,1	7,6	47,6
4	Женщины	19,7	77,8	8,3	13,9	1,4
5	Освобожденные из мест лишения свободы	1,6	100,0	0,0	0,0	50,0
6	Молодежь (16-29 лет)	69,0	64,3	7,1	28,6	4,8
7	Из них жители сельской местности	31,0	90,3	1,8	8,0	1,8
8	Выпускники общеобразовательных школ, лицеев, гимназий	0,3	100,0	0,0	0,0	0,0
9	Окончившие колледжи, училища среднего профессионального образования	2,5	22,2	0,0	77,8	0,0
10	Окончившие ВУЗы	0,3	0,0	0,0	100,0	0,0

11	Обучались в организациях образования	96,2	65,2	7,4	27,4	0,0
12	в негосударственных учебных заведениях	3,8	100,0	0,0	0,0	0,0
13	на самозанятости	2,7	100,0	0,0	0,0	0,0
14	По профессиям различных отраслей экономики	2,7	100,0	0,0	0,0	0,0

В структуре обученных граждан 46,6% - жители сельской местности, 19,7% - женщины и 69% - молодежь.

Также отметим, что из числа обученных лишь 26,3% граждан трудоустроены, в том числе наибольшая доля трудоустроенных граждан приходится на долю сельских жителей – 47,6% и лиц, освобожденных из мест лишения свободы – 50%.

По мнению сотрудников отдела занятости, процесс организации обучения безработных граждан достаточно долгий. Сам процесс обучения в среднем занимает 3 месяца, оформление безработного для обучения, а также набор группы занимает еще несколько месяцев. Отсюда следует, чтобы оформиться и пройти обучение, безработному гражданину необходимо около 6 месяцев. За это время работодатель, с которым была заключена договоренность о найме обученного гражданина на работу, не дожидаясь, нанимает другого человека.

За анализируемый период структура специальностей, по которым безработные прошли обучение, выглядит следующим образом:

**Диаграмма 11 – Структура специальностей, по которым безработные граждане прошли обучение, по состоянию на 4 квартал 2014г.**



Всего обучено 365 человек, наибольшее количество обученных граждан приходится на специальность «Монтажник наружных трубопроводов» - 59 человек или 16%, «Оператор котельной» - 49 человек или 13% и на специальность «Повар» - 28 человек или 8%.

Таким образом, местными исполнительными органами предпринимаются меры по оказанию содействия в занятости безработных, которые позволили бы снизить напряженность на рынке труда.

В ходе проведения опросов были выявлены следующие причины низкого показателя трудоустроенных граждан:

- компьютерные автоматизированные системы, которую используют в своей работе центры занятости, не учитывают граждан, трудоустроенных в организациях, осуществляющих свою деятельность на патентной основе;

- большинство работодателей не обращаются к услугам государственных органов занятости, т.к. в базе данных, в основном, безработные, не имеющие навыков и опыта работы;

- по окончании курсов обучения не все желают трудоустроиться на предлагаемые позиции, ссылаясь на низкую заработную плату, непрестижность предлагаемой работы или же находят другие причины и предпочитают самозанятость, либо находят другую работу;

- безработные граждане, проходящие стажировку в предприятиях, долго не задерживаются, потому что *«их там не обучают по специальности, а заставляют красить, убирать мусор»* (представитель государственного органа);

- оплата труда по предлагаемым центрами занятости вакансиям не соответствует уровню жизни в регионе, вследствие чего соискатели отказываются от предлагаемой работы.

На вопрос об удовлетворенности качеством услуг центров занятости респонденты ответили таким образом:

- *«Я состою на учете в качестве безработного с 2008 года. С тех пор я не получала ни одного предложения о работе с центра. Без денежного вознаграждения очень тяжело получить нормальную работу»*
- *«Центр занятости принимает людей только до обеда, после работают с документами. Говорят постоянно, что очередь не двигается. Например, я давала взятку, чтобы мне быстро оформили пенсию, а до этого меня 8 раз отправляли обратно, ссылаясь на неправильность пакета документов.»*
- *«Они предлагают низкооплачиваемую работу»*
- *«Они, если даже и стараются, компании не хотят знать о них. При мне в компанию «Ерсай» позвонили с центра занятости, с той стороны даже и слушать не стали, положили трубку.»*

### 3.3 Службы профессиональной ориентации, консультации и трудоустройства

#### 3.3.1 Государственные органы занятости

Управление и отделы занятости и социальных программ осуществляют функции по размещению информации о вакансиях в региональную базу данных, организуют ярмарки вакансий для

безработных с участием работодателей и проводят профессиональную реабилитацию инвалидов.

*Оказываемые услуги:*

- Заключение социального контракта и предоставление социальных рабочих мест;
- Размещение на молодежную практику;
- Направление на общественные работы;
- Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.

*КГУ «Центры занятости населения» предоставляют следующие виды услуг:*

- Проведение информационно - разъяснительной работы и предоставление консультационных услуг самозанятым, безработным и малообеспеченным гражданам по вопросам участия в Программе.
- Оказание помощи в подготовке и приеме документов претендентов на участие в Программе.
- Оказание адаптационных услуг и психологической поддержки потенциальным участникам Программы.
- Организация профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации участников Программы.
- Содействие в трудоустройстве участников Программы.
- Содействие добровольному переселению участников Программы и предоставление им государственной поддержки.
- Содействие в получении участниками Программы видов социальной помощи, установленных законодательством РК.

#### **Механизм обеспечения занятости через государственные учреждения**



Работающие и безработные граждане в ходе опроса отметили бюрократизм процесса регистрации безработных, а также наличие коррупционных действий при распределении высокооплачиваемой и/или же престижной работы. Им предлагают, в основном, рабочие специальности, а также работы с низким уровнем оплаты труда.

Среди причин недовольства отмечено отсутствие у работников службы занятости должного отношения к обратившимся гражданам. Это вызвано тем, что у сотрудников государственных органов огромный объем

бумажной работы, при котором не остается ни сил, ни времени на взаимодействие с клиентами и работодателями, а также текучесть кадров в силу низкой заработной платы, что оказывает негативное влияние на качество их работы.

Сотрудники же районных отделов занятости в ходе опроса отметили, что большинство обратившихся за трудовым посредничеством - это граждане, у которых низкая квалификация и недостаточные навыки работы, что является причиной их невостребованности на рынке труда.

Следует заметить, что среди обратившихся граждан наблюдается иждивенческое настроение, нежелание работать, в частности, это характерно для молодежи, не имеющей опыта и стажа, но желающей устроиться на высокооплачиваемую работу.

Со стороны крупных компаний не наблюдается заинтересованности в информировании государственных органов занятости об имеющихся вакансиях и желания сотрудничать с ними, так как обращающиеся за трудовым посредничеством граждане имеют низкую квалификацию.

Таким образом, для повышения эффективности работы государственных органов занятости необходимо принять меры по повышению мотивации сотрудников, в частности путем пересмотра системы премирования в зависимости от результата работы, а также улучшить взаимодействие с работодателями через улучшение качества работы по подготовке и переподготовке рабочих кадров.

### 3.3.2 Частные агентства занятости

Помимо Центров занятости в Казахстане на протяжении уже многих лет работают частные агентства занятости. В Казахстане основным законом, под действие которого попадает сфера частного трудового посредничества, является Закон Республики Казахстан «О занятости населения», в соответствии с которым частные агентства занятости взаимодействуют с государственными органами, работодателями по вопросам трудоустройства, создания рабочих мест и реализации программ занятости.

Однако, в действительности такое взаимодействие отсутствует. Как показали результаты опроса, по мнению респондентов частные агентства занятости видят в государственных органах занятости своих конкурентов.

На вопрос: «Вы работаете совместно с государственными службами занятости?» представитель частного агентства ответил:

*- «Нет, мы не сотрудничаем, так как мы являемся конкурентами».*

На сегодняшний день многие частные агентства взимают с клиента оплату за сам «факт обращения» и регистрацию в базе данных агентства, а также за консультацию, размещение анкеты в альтернативных базах данных, заключение договора и т.п. Информация о работодателе



предоставляется только после заключения договора. Условия договора составлены таким образом, что частные агентства не несут никакой ответственности за трудоустройство клиентов и, как показывает практика, через 1-2 месяца договор с частным агентством занятости теряет свою силу.

В регионе работодатели, в основном, сотрудничают с крупными частными агентствами занятости, которые могут предложить высококвалифицированных кадров («Headhunter», «Болашак», «Эксперт»). Местные же ЧАЗ по сравнению с ними зачастую неконкурентоспособны и осуществляют свою деятельность сезонно. В основном, они работают в масштабе города. Нефтяные компании практически не обращаются к ним, так как набирают работников по рекомендациям знакомых, по многочисленным имеющимся резюме.

Один из работников по кадрам транспортной компании отметил: *«Мы работаем с агентствами «Headhunter», «Болашак», так как у таких крупных агентств можно найти в базе нужных для нас специалистов. У мелких частных агентств нет такой базы, к ним жители не обращаются. Также нам удобно работать с теми, кто часто сам предлагает свои услуги. Многие агентства на рынке неустойчивы, так как более крупные не дают возможности развиваться им, и они остаются неконкурентоспособными».*

В связи с этим, государственным органам необходимо принять меры по привлечению ЧАЗ в реализацию региональных программ занятости, разработать систему мотивации и стимула ЧАЗ в сотрудничестве с государственными органами занятости.

### 3.4 Характеристика системы средне-специального и высшего образования в Мангистауской области и её взаимосвязь с региональным рынком труда

Как отметили респонденты в ходе фокус-групповых дискуссий, одной из проблем, является низкое качество образования. Данная ситуация обуславливает сложность трудоустройства выпускников, так как достигаемый уровень образования молодых людей не делает их конкурентоспособными на рынке труда.

Следующие ответы предоставили жители города Жанаозен на вопрос: **«Вы удовлетворены качеством образования учебных заведений?»**:

- Нет;
- сессию закрывают деньгами;
- специалист только становится специалистом тогда, когда начинает стажироваться на работе;
- молодые специалисты простые вещи не могут написать;
- бывали случаи, когда они не могли компьютер включить;



- виноваты и родители, они сами стимулируют своих детей давать деньги учителям, они должны участвовать в процессе обучения.

**Кадровое агентство (г.Актау):**

- «Многие компании не желают брать на работу местных жителей, так как они просят высокую заработную плату. 80-100 тысячи тенге для местных жителей мало, а приезжих данная оплата устраивает (приезжие, в основном, с Уральска, Шымкента, Тараза, иногда с Атырау).
- Местным работникам не хватает знаний. Работодатели предпочитают брать на работу готовых специалистов, а не вкладывать средства на обучение и т.д. Например, если работодателю нужен стропальщик 4 разряда, он готов искать кандидата с 4 разрядом, а не переобучать безработного стропальщика 3 разряда и т.д».

Для дальнейшего анализа качества предоставляемого в Мангистауской области образования рассмотрим структуру преподавательского состава в организациях технического и профессионального образования, представленную ниже.

**Диаграмма 12 – Структура преподавательского состава ТиПО на 2013/2014 учебный год.<sup>20</sup>**



Отметим, что в организациях ТиПО в 2013/2014 учебном году количество преподавателей составило 1311 человек, в том числе имеющих высшее образование - 1247 человек, т.е. 4,8% преподавателей не имеют высшего образования. Преподаватели, имеющие высшую категорию - 22,6%, первую категорию – 24,5%, вторую категорию - 23,9% и преподаватели, работающие без категории – 29%.

Структура преподавательского состава высших учебных заведений области выглядит следующим образом:

**Таблица 13 - Структура преподавательского состава высших учебных заведений на 2014/2015 учебный год, человек<sup>21</sup>**

<sup>20</sup> [www.stat.gov.kz](http://www.stat.gov.kz) «Техническое и профессиональное образование Мангистауской области (на начало 2014/2015 учебного года)»

<sup>21</sup> [www.stat.gov.kz](http://www.stat.gov.kz) «О деятельности высших учебных заведений Мангистауской области на начало 2014/2015 учебного года».

№	Преподаватели ВУЗа	Количество
<b>1</b>	<b>Академическая степень</b>	<b>72</b>
<b>2</b>	<b>Ученая степень</b>	<b>192</b>
2.1.	доктора наук	19
2.2.	кандидата наук	173
<b>3</b>	<b>Ученое звание</b>	<b>152</b>
3.1.	профессор	33
3.2.	доцент	119

Доля преподавателей, имеющих академическую степень, -19%, с ученой степенью -50,8%, в том числе лишь 10% - доктора наук. 40% преподавателей имеют ученое звание, в том числе 21,7%. – профессора.

По результатам фокус-групповых дискуссий выяснилось, что работодатели не удовлетворены качеством образования. В учебных заведениях не проводятся практические занятия. Выпускники учебных заведений в большинстве случаев никогда не проходили практику по специальностям, например, сварщик не знает, как варить железо.

Причинами низкого качества образования являются нехватка преподавателей и коррупционные действия. Прокурорскими проверками выявлены факты занятия педагогической деятельностью с поддельными дипломами об окончании высшего учебного заведения по городу Актау – 7 учителей, в Жанаозене – 86, в Мангистауском районе – 10, в Мунайлинском районе – 13, по Бейнеускому району – 4 учителя<sup>22</sup>.

Работодатели не заинтересованы участвовать в процессе обучения.

Представитель крупной энергетической компании города Актау: «В Советское время каждое учебное заведение было прикреплено к крупным организациям, они помогали студентам проходить практику, потом принимали их на работу. В данное время только наше предприятие работает с энергетическим колледжем.»

Представитель компании «Казахстан Темир Жолы» (Мунайлинского район) во время фокус-групповых дискуссий на вопрос: «Довольны ли Вы качеством образования?» ответил:

- *«Качество образования низкое. Необходимо готовить молодежь быть конкурентоспособными. В школах должны проходить уроки по психологии. Детям надо открывать кружки по обучению к труду, моделированию, клубы юных натуралистов. В свое время мы выходили со школы готовыми плотниками. Есть в школах такие уроки, но они не проходят на должном уровне.»*

Необходимо отметить, что в образовательных школах не уделяется достаточного внимания вопросам профориентации, нет учебно-методических пособий для ведения программ, родители самостоятельно выбирают профессии своим детям, не учитывая их способности и знания.

Выпускники школ зачастую при выборе будущей профессии ориентируются не на спрос рынка труда, а на уровень заработной платы,

<sup>22</sup> Газета «Огни Мангистау»

что является одной из причин создания дисбаланса на рынке труда. Большая часть молодежи желает работать нефтяниками, где уровень заработной платы превысил общереспубликанский уровень, а также экономистами, юристами и финансистами.

В целях содействия решению таких проблем с 2011 года ОФ «Жастар жетістіктері» реализовывает проекты по внедрению предмета по профориентации в школах Мангистауской области.

Целью данного проекта является формирование у школьников основ профессионального самоопределения и создание условий для осознанного выбора профессий через внедрение и обучение в школах комплексной программы “Знакомство с профессиями”, “Профессиональное самоопределение”, а также обучение учителей интерактивным методикам преподавания профориентации.

В силу того, что данный проект финансируется бизнес- структурами отдельных районов, основная часть средних школ не охвачена данной программой. Многие директора школ не заинтересованы во внедрении такой практики, ссылаясь на нехватку учебных часов. Между тем, в двадцати девяти школах, охваченных программой, проводят факультативные уроки по профориентации во время классных и факультативных часов.

Практически в каждом учреждении и организации страны существует официальное или негласное требование о наличии высшего образования для трудоустройства. Тем самым, оно обесценивает значимость средне-специального образования, что, в свою очередь, приводит к резкому снижению внимания и интереса работодателей к сотрудничеству с колледжами. Налицо проблемы позиционирования и статуса диплома/образования колледжа. Можно сделать вывод о неправильном понимании работодателями уровня квалификации работника.

## 4.ПРОГНОЗИРОВАНИЕ СПРОСА НА РАБОЧУЮ СИЛУ ПО ОТРАСЛЯМ И ПРОФЕССИЯМ

На сегодняшний день причиной дисбаланса спроса и предложения на рабочую силу на рынке труда, нехватки (избытка) квалифицированных кадров по отдельным профессиям и специальностям во многом является отсутствие реального прогноза потребности экономики в кадрах в разрезе профессий и специальностей.

Одной из причин является несоответствие структуры профессионального образования потребностям рынка труда по квалификационному уровню и профессиональной структуре. Отраслевые министерства не занимаются целенаправленным изучением реальной потребности в кадрах курируемых отраслей из-за отсутствия механизмов ее определения. Наряду с этим, существует проблема получения информации от работодателей, которые не всегда способны спрогнозировать собственную потребность в кадрах.

Для выхода Казахстана на новый качественный уровень Правительством разработана стратегия по форсированному индустриально-инновационному развитию, которое предполагает эффективное использование трудовых ресурсов, подготовку новых квалифицированных кадров и их рациональное распределение по сферам экономики. Планируется реализация крупных инвестиционных проектов, которые повлекут изменения в структуре рынка труда и соответственно увеличения спроса на квалифицированную рабочую силу.

В свете данных процессов встает вопрос об определении достаточных для экономики страны объемов подготовки специалистов, уровня их профессиональной подготовки и видов специальностей.

Работодатели должны участвовать в процессе планирования трудовых ресурсов, так как именно они являются заказчиками кадров, однако как правило такие планы носят эпизодический характер.

Мнение представителя одной из компаний, являющейся крупным работодателем в области: *«На сегодняшний день в крупных компаниях нет никаких аналитических работ по прогнозированию спроса на рабочую силу, если бы это им обязали, то и учебные заведения и местные власти могли бы использовать эти данные и выпускать специалистов именно по потребностям. Сейчас по области нет никаких прогнозов для балансирования спроса и предложения. Поэтому у нас и нет баланса».*

### 4.1 Модели прогнозирования потребности экономики в кадрах по профессиям и специальностям

Постоянная и эффективная оценка состояния наличных трудовых ресурсов и будущих потребностей в специальностях и профессиях

является необходимым условием экономического роста и обеспечения занятости населения страны.

Согласно результатам ежегодного обзора заработных плат и компенсаций компании, которую проводит компания Эрнст энд Янг, вопрос увеличения численности персонала будет стоять наиболее остро для компаний нефтегазовой и добывающих отраслей. Например, в ходе опроса 69% компаний нефтегазового сектора отметили планы увеличения численности в среднем на 22% в 2013 году.

50% компаний в сфере добывающей промышленности планировали увеличить численность в 2013 году в среднем на 24%. Что касается других индустрий, 33% компаний банковского сектора планируют увеличение численности сотрудников в среднем на 11%, а 67% компаний сектора потребительских товаров – на 14%.

Проблема дисбаланса спроса и предложения рабочей силы на рынке труда в отдельных отраслях объясняется не только отсутствием инструментов прогнозирования по отраслям и профессиям, но также недостаточным планированием количества выпускников по специальностям учебными заведениями.

В 2013 году приказом Министерством труда и социальной защиты населения РК разработана и утверждена методика определения потребности отраслей экономики в кадрах в разрезе отраслей, специальностей и регионов на перспективу. Потребность в кадрах, определенная на основе Методики, будет корректироваться Картами занятости регионов и определяться по видам деятельности, где занятость зависит от объёмов производства и производительности труда, от численности населения и/или численности определённой группы населения и от уровня благосостояния населения.

Результаты работы, проводимой в рамках Методики, представляются в Министерство образования и науки Республики Казахстан и могут быть использованы при формировании государственного образовательного заказа на подготовку специалистов по различным направлениям и ступеням подготовки.

Задача по прогнозированию потребностей экономики в кадрах достаточно сложная, требующая специального исследования на макро- и микроуровне с применением экономико-математических моделей. Для построения таких моделей одних статистических данных недостаточно, т.е. необходимо дополнительно проводить исследование в виде опроса работодателей для определения видения и тенденций последних на рынке труда.

#### 4.2 Потребность экономики Мангистауской области в рабочей силе в разрезе специальностей (профессий) по видам экономической деятельности и в разрезе районов

По поручению Правительства РК Агентство Республики Казахстан по статистике разработало и ввело в 2012 году статистическую форму «Отчет о численности и потребности в кадрах крупных и средних

предприятий». Надо отметить, что объектом наблюдения являются лишь крупные и средние предприятия страны с численностью работающих более 50 человек.

Сбор и обработка данных по статистической форме осуществляется по потребностям в кадрах для замещения вакантных рабочих мест ежегодно на 1 января, а также по ожидаемой потребности в работниках на текущий год. Данные формируются по профессиональным группам занятий, видам экономической деятельности регионов и форм собственности предприятий.

Сведения о потребности в кадрах для замещения вакантных рабочих мест были сформированы с учетом свободных рабочих мест, освободившиеся в связи с увольнением работников, и вновь созданных рабочих мест по состоянию на 1 января текущего года.

Ожидаемая потребность в кадрах на текущий год определена с учетом предполагаемой дополнительной численности персонала (работников), необходимой в текущем году для расширения деятельности предприятия и реализации новых проектов.

Сбор статистической информации по численности и потребности в кадрах осуществляется от крупных и средних предприятий и организаций, осуществляющих все виды экономической деятельности, кроме финансовой и страховой деятельности; государственного управления и обороны; обязательного социального обеспечения; деятельности по предоставлению прочих видов услуг; деятельности экстерриториальных организаций и органов.

Перечень профессиональных групп занятий определена в соответствии с Государственным Классификатором занятий Республики Казахстан, утвержденным постановлением Госстандарта РК от 16 октября 1999 года №22.

Списочная численность работников в обследованных предприятиях на 1 января 2014 года составила 134,2 тыс. человек, число вакантных рабочих мест - 1487 человек, ожидаемая потребность в работниках на отчетный период - 1274 человека.

Наибольшее число вакантных рабочих мест сложилось в сфере промышленности - 591 единица, наименьшее - в сфере оптовой торговли, за исключением автомобилей и мотоциклов - 1 единица. По профессиональным группам занятий наибольшая доля вакансий отмечена среди специалистов высшего уровня квалификации и составила 23,5% от общего количества вакантных рабочих мест.

Наряду с этим, работодателями крупных и средних предприятий по состоянию на 1 января ежегодно предоставляется информация об общей ожидаемой потребности в работниках до конца года.

Так, согласно статистическим данным, 16,1% ожидаемой потребности в кадрах сложился среди квалифицированных рабочих крупных и мелких промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр: 27 % - специалистов высшего уровня квалификации; 4,3% -

неквалифицированных рабочих; 11,3% - операторов, аппаратчиков, машинистов установок и машин, слесарей - сборщиков.

В структуре специалистов высшего уровня квалификации наибольшая потребность сложилась среди специалистов в области естественных и инженерных наук, занимающихся проведением комплексного изучения геологического строения земных недр – 53,8%.

В группе специалистов среднего уровня квалификации наибольшая потребность отмечена в специалистах в сфере физических и инженерных направлений деятельности – 48,2% и среди среднего персонала в сфере финансово-экономической, административной и социальной деятельности – 33,7%.

Наибольшая потребность в кадрах на предприятиях с государственной формой собственности сложилась по виду экономической деятельности «здравоохранение и социальные услуги» - 68,1%. На предприятиях с частной формой собственности наибольшая потребность сложилась по профессии «Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин, слесари – сборщики», «Квалифицированные рабочие крупных и мелких промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки» и «Водители и машинисты подвижного оборудования».

В разрезе районов ожидаемая потребность в работниках по профессиональным группам сложилась следующим образом:

**Таблица 14 - Ожидаемая потребность в работниках на отчетный период по профессиональным группам и регионам, человек<sup>23</sup>**

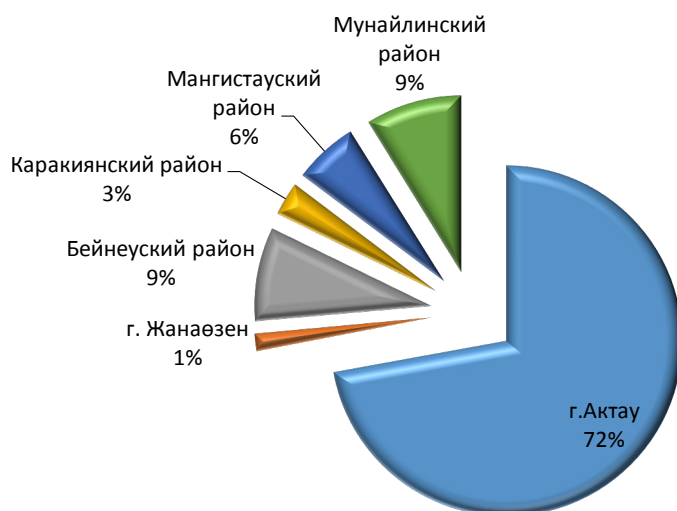
Районы	Всего	Руководители организаций и их структурных подразделений (служб)	Специалисты высшего уровня квалификации	Специалисты среднего уровня квалификации	Служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием
<b>Мангистауская область</b>	<b>1 274</b>	<b>39</b>	<b>344</b>	<b>297</b>	<b>62</b>
г. Актау	919	30	257	191	55
г. Жанаэзен	19	-	19	-	-
Бейнеуский район	109	1	10	30	-
Каракиянский район	39	1	14	16	5
Мангистауский район	75	4	11	12	2
Мунайлинский район	113	3	33	48	-
Тупкараганский район	-	-	-	-	-

В структуре ожидаемой потребности в работниках по профессиональным группам наибольшая доля ожидаемой потребности

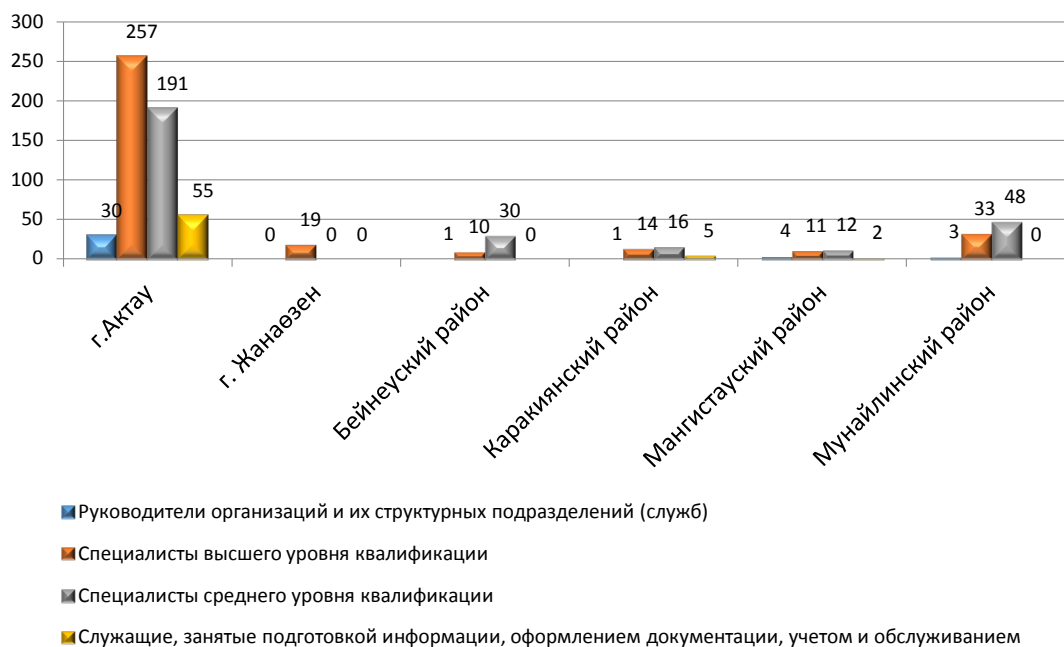
<sup>23</sup>Численность и потребность в кадрах крупных и средних предприятий Мангистауской области, 2014 г. Департамент статистики Мангистауской области

сложилась в г. Актау - 72%, затем в Бейнеуском и Мунайлинском районах на уровне - 9%.

**Диаграмма 13 – Структура ожидаемой потребности в кадрах по районам, % (январь 2014- январь 2015 гг.)**



**Диаграмма 14 - Структура ожидаемой потребности в кадрах по профессиональным группам и по регионам, человек**



Как видно из выше представленной диаграммы, наибольший показатель ожидаемой потребности в кадрах сложилась в г.Актау, в том числе наибольшая потребность наблюдается в специалистах высшего и среднего уровня квалификации – 257 и 191 человек соответственно. По городу Жанаозен сложилась потребность лишь в специалистах высшего уровня квалификации. По остальным же районам ожидается потребность, в основном, в специалистах высшего и среднего уровня квалификации.



Наименьшая потребность сложилась среди профессиональной группы служащих, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием.

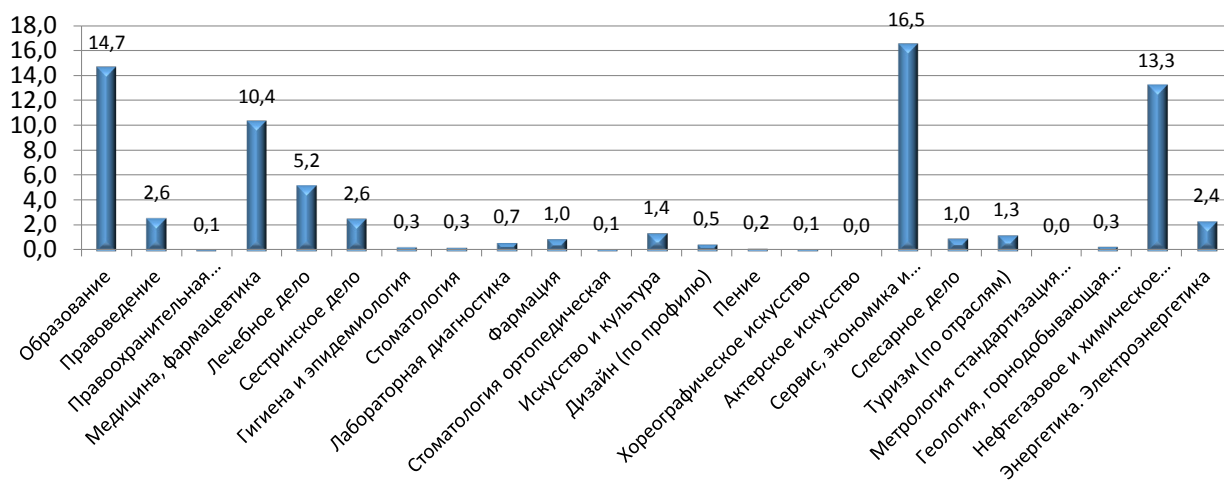
По Тупкараганскому району данные отсутствуют, т.е. ожидаемой потребности в кадрах не имеется.

**Таблица 15 – Сравнительный анализ ожидаемой потребности в кадрах и количеством выпускников учебных заведений, человек<sup>24</sup>**

№	Районы	Ожидаемая потребность	Выпуск ТиПО	Выпуск ВУЗ
1	Мангистауская область	1 274	7 008	2027
2	Актау г.а.	919	4 945	2027
3	Жанаозен г.а.	19	1 702	0
4	Бейнеуский район	109	361	0
5	Каракиянский район	39	0	0
6	Мангистауский район	75	0	0
7	Мунайлинский район	113	0	0

Дополнительная потребность в кадрах сложилась на уровне 1274 человека по области, тогда как количество выпускников учебных заведений (ТиПО и ВУЗов) составило – 9035 человек, т.е. в 7 раз больше.

**Диаграмма 15 – Структура выпускников по специальностям ТиПО на начало 2014/2015 учебный год, человек**



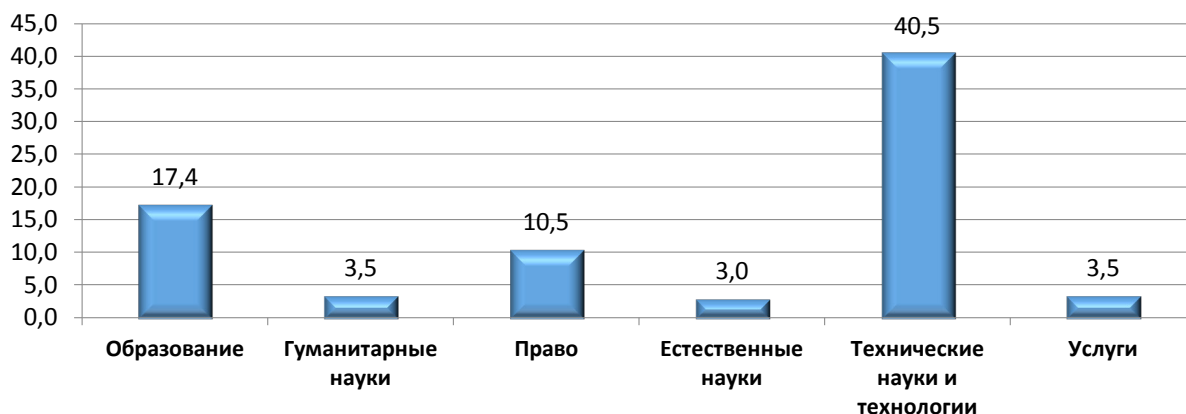
Как видно из выше представленной диаграммы, наибольшая доля выпускников сложилась по специальностям: сервис, экономика и управление – 16,5%, образование – 14,7%, нефтегазовое и химическое дело – 13,3%, медицина и фармацевтика – 10,4%.

В структуре выпускников ВУЗов наибольший удельный вес выпускников сложилось по специальностям: «Технические науки и технологии» - 40,5%, образование – 17,4% и право – 10,5%.

<sup>24</sup>Численность и потребность в кадрах крупных и средних предприятий Мангистауской области, 2014 г. Департамент статистики Мангистауской области

Тем самым, наибольшее количество выпускников как ТиПО, так и ВУЗов сложилось среди технической специальности, в частности это нефтегазовое дело и образование.

**Диаграмма 16 – Структура выпускников по специальностям ВУЗа, на 2014/2015 учебный год, человек**



Если сравнить структуру ожидаемой потребности в кадрах и количество выпускников по некоторым специальностям, то видно, что количество выпускников в разы превышает дополнительную потребность в кадрах.

**Таблица 16 – Структура ожидаемой потребности и количества выпускников по некоторым специальностям, человек (январь 2014 г. - январь 2015 г.)<sup>25</sup>**

Наименование показателя	Ожидаемая потребность	ТиПО	ВУЗ	Всего выпускников	Коэффициент напряженности
Образование	36	1051	352	1403	0,03
Юристы	4	204	213	417	0,01
Здравоохранение	108	742	108	850	0,13
Искусство и культура	34	102	0	102	0,33
Сервис, экономика и управление	77	1182	248	1430	0,05
Инженера и техники	107	2526	821	3347	0,03

Если попробовать применить опыт Франции по расчету коэффициента напряжения (*коэффициент напряжения по профессии = количество вакансий/число лиц, желающих занять вакансию по этой профессии, если ниже 1, то желающих больше чем вакансии, если больше 1, то вакансии больше чем желающих*), то по всем выше представленным специальностям получим коэффициент ниже 1.

Тем самым, дополнительная рабочая сила в виде выпускников учебных заведений намного превышает потребность в кадрах и это без учета дополнительной рабочей силы, в виде освобожденных лиц из мест лишения свободы, потока трудовых мигрантов и т.д.

<sup>25</sup>Численность и потребность в кадрах крупных и средних предприятий Мангистауской области, 2014 г. Департамент статистики Мангистауской области

Во всех районах области востребованы врачи, учителя русского и английского языков и специалисты, имеющие техническое образование.

Но наряду с этим, в области по причине сокращения производства идет процесс сокращения работников.

Ниже в виде таблицы по данным центра занятости) представлена информация по количеству сокращенных работников и востребованных кадров в разрезе районов.

**Таблица 17 - Информация по количеству сокращенных работников и востребованных специалистов в разрезе районов<sup>26</sup>**

Наименование района	Численность сокращенных работников		Причины сокращения	Востребованные кадры
	2013 г.	2014 г.		
Мунайлинский район	18	26	Сокращение производства	Врачи, ветеринары, техник-технологи, специалисты в сфере сельского хозяйства
Мангистауский район	0	0	-	Учителя русского, английского языков, по труду, физической культуре, ветеринары
Каракиянский район	20	37	Ликвидация предприятия	Учителя математики, русского языка, врачи, хирурги, акушер-гинекологи, анестезиолог-ревматолог, офтальмолог, статистики, режиссеры, дизайнеры, хореографы и вокалисты
Бейнеуский район	17	98	Сокращение производства	Учителя английского и русского языков, учителя музыки, по физической культуре, диетологи, технологи и врачи
г. Актау	285	265	Сокращение производства	Инженера-программисты, инженера по сварке, электро-газосварщики 5-бразряда, плотники 5-бразряда, инженера-строители, машинисты крана, инженера по качеству, машинисты экскаватора, бульдозера, грейдера, геодезисты, инженера-метрологи, электромонтеры 5-бразряда, инженера-проектировщики, энергетики, маляры, каменщики, прорабы ПГС, автоэлектрики, слесари КИПиА 4-бразряда, инженера-сметчики, врачи, агрономы, учителя физики, математики, химии, инспектора по контролю за качеством сварочных работ
г. Жанаозен	14	11	Сокращение производства	Учителя математики, физики, химии, русского и английского языков, учителя по физической культуре, воспитатели ДДУ. В колледжи: инженера-программисты, специалисты с высшим техническим образованием. В медицинский колледж востребованы преподаватели: врачи-терапевты, врачи-хирурги. В учреждения здравоохранения востребованы врачи-гинекологи, реаниматоры, неонатологи и врачи-статисты. В сфере искусства- преподаватели фортепиано, домбры, кобыза и дирижеры, а также военные.

Как показали результаты опроса, в настоящее время высококвалифицированные работники сферы образования, здравоохранения и промышленности - это работники предпенсионного

<sup>26</sup> По данным отделов занятости социальной защиты населения районов

возраста. В будущем в этих отраслях будут востребованы квалифицированные специалисты.

Мнение респондента опроса в городе Актау, представителя компании «МАЭК-Казатомпром»: *«Сейчас у нас не хватает врачей, через несколько лет у нас их вообще не будет, так как сейчас в здравоохранении работают пенсионеры. Молодежь не хочет обучаться на врача, так как оплата за обучение в год составляет более семьсот тысяч тенге, и обучаться необходимо более семи лет. А заработная плата врача эту сумму даже через несколько лет не оправдает.»*

Попытаемся обобщить выше обозначенные данные, характеризующие рынок труда Мангистауской области. Прежде всего, необходимо отметить, что государством принимаются активные меры по снижению безработицы, однако дисбаланса спроса и предложения на рабочую силу на рынке труда по-прежнему существенный.

Причинами низкой эффективности по результатам опроса респондентов являются недостаточная осведомленность населения о принимаемых государством мер по снижению безработицы, присутствие бюрократических элементов при регистрации безработных, низкий уровень оплаты труда предлагаемых вакансий. Среди причин недовольства называют также отсутствие у работников службы занятости должного отношения к обратившимся гражданам. В ходе опросов выражена неудовлетворенность респондентов качеством образования, теоретические знания студентов не подкрепляются практическими навыками, отмечено наличие коррупционных действий в учебных заведениях, а также разрыв теории от практики.

Представители районных отделов занятости отметили:

- проблему огромного потока бумажной работы, что мешает работе с клиентами и работодателями;
- текучесть кадров в силу низкой заработной платы;
- низкая квалификация и отсутствие навыков работы у безработных, особенно у оралманов, сказываются на уровне их низкой востребованности на рынке труда;
- иждивенческое настроение молодежи, а также высокие амбиции при отсутствии опыта и соответствующего стажа работы;
- отсутствие заинтересованности со стороны крупных компаний в сотрудничестве с государственными органами занятости;
- низкое взаимодействие между предприятиями и учебными заведениями, а также отсутствие четкого понимания важности такого сотрудничества.

Существование официального или негласного требования о наличии высшего образования для трудоустройства обесценивает деятельность средних специальных учебных заведений в подготовке кадров и приводит

к снижению внимания и интереса работодателей к сотрудничеству с колледжами.

Высокий уровень безработицы наблюдается среди женщин, особенно проживающих в сельской местности. В силу менталитета местного населения замужним женщинам зачастую не разрешается работать. Отрицательным фактором является также неразвитость инфраструктуры сельской местности, где, кроме больниц и школ, работать негде. На производстве, в основном, предусмотрен вахтовый метод работы, где женщинам в силу менталитета не позволяют работать.

Наиболее социально уязвимой категорией населения является молодежь. Отсутствие в настоящее время координирующей инстанции по профориентационному просвещению учащихся, высокая степень неопределенности молодежи на рынке труда во многом обуславливают сложность ситуации профессионального самоопределения выпускников общеобразовательных учреждений.

## 5. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО БАЛАНСИРОВАНИЮ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА РАБОЧУЮ СИЛУ И ПОВЫШЕНИЮ ЗАНЯТОСТИ В МАНГИСТАУСКОЙ ОБЛАСТИ

### 5.1 Пути решения проблем рынка труда Мангистауской области

Мангистауская область – один из тех регионов, который нуждается не только в финансовых вливаниях и новых проектах, но и в регулировании внутренней миграции, преодолении патерналистских ожиданий у населения.

В целях повышения качества принимаемых государством мер по улучшению ситуации на рынке труда необходимо проводить регулярно мониторинг эффективности реализации региональных программ. Необходимо проводить исследования на макро и микроуровне по изучению ситуации на рынке труда, чтобы выявить основные тенденции и изменения в структуре рынка труда и по их результатам принимать корректирующие меры.

Одна из участниц фокус-групповых дискуссий, представитель крупной компании в Тупкараганском районе предлагает:

➤ *Необходимо обеспечивать прозрачность при приеме на работу. Мы создали единую комиссию по приему на работу. В итоге мы претенденту предоставляли информацию об уровне его знаний. Это возможно, если захочет руководство.*

По данным официальной статистики основную часть безработных составляет молодежь в возрасте 15-28 лет. Одна из причин – отсутствие стажа работы, которого выпускник учебного заведения не имеет. Необходимо внести в правила компаний пункт об обязательном трудоустройстве выпускников без стажа работы (например, от 1-5% от всего количества работников).

Во многих частных компаниях наблюдается нарушение трудового законодательства (несвоевременная выплата заработной платы, увольнение без причин, сокращение и т.д.), в связи с чем стоит ужесточить к ним меры контроля над соблюдением трудового законодательства.

Ниже представлены рекомендации для государственных органов, работодателей и для НПО в целях содействия балансированию спроса и предложения на рынке труда

#### **Рекомендации для государственных органов**

- Необходима модернизация системы образования в целях повышения образовательной подготовки учащихся и создания условий для оптимальной профессиональной ориентации;
- Необходимо развивать школьные профориентационные программы, которые будут выявлять склонности подростков к определенным

- видам профессий, определять направления трудовой деятельности и обеспечивать развитие этих особенностей в подростковом возрасте;
- Модернизировать систему управления профессиональным образованием региона, развивать социальное партнерство, а также укреплять материально-техническую базу учебных заведений;
  - Необходимо установить тесное сотрудничество образовательных учреждений с потенциальными работодателями в целях устранения дисбаланса между структурой подготовки кадров и спросом на выпускников, а также повышения практических навыков у выпускаемых специалистов;
  - Принять действенные меры по искоренению коррупционных действий в учебных заведениях и по повышению качества образования;
  - В регионе, расположенном на побережье Каспийского моря, имеются благоприятные условия для развития туризма, что позволит трудоустроить несколько тысяч жителей в данной сфере;
  - Необходимо создать единую информационную базу, которая позволит компаниям анализировать потребность в кадрах, а местной исполнительной власти - информировать о состоянии рынка труда учебные заведения (школы, ВУЗЫ, СУЗЫ);
  - В целях развития МСБ в регионе необходимо облегчить условия получения кредита для сельских жителей, устранить бюрократические препятствия на пути открытия бизнеса. Центры поддержки предпринимателей должны консультировать, обучать управлению проектами и рисками, повышать правовую и финансовую грамотность лиц, желающих заняться бизнесом на селе. Центры могут оказать начинающим бизнесменам поддержку по сопровождению их бизнеса до полного выхода на самоокупаемость или получение прибыли;
  - В центрах по трудоустройству, граждане, обратившиеся за трудовым посредничеством, должны иметь доступ к базе данных, возможность знакомиться с предлагаемыми вакансиями. Им должна быть оказана помощь в составлении резюме. Центры должны проводить мониторинг рынка труда, делать прогноз рынка вакансий;
  - С целью создания новых рабочих мест в малом и среднем бизнесе необходимо шире использовать возможность предоставления налоговых льгот для предприятий, готовых трудоустроить молодых специалистов;
  - Усилить мероприятия по противодействию коррупций в органах государственной власти;
  - Повысить эффективность работы государственных органов занятости путем повышения мотивации сотрудников через внедрение системы премирования в зависимости от результата работы и других поощрительных мер;
  - С целью решения вопросов обеспечения сел квалифицированными врачами необходимо выделить гранты и создать соответствующие условия проживания для студентов медицинских факультетов. Также



- возможно сократить гранты на нефтяные специальности и увеличить гранты на необходимые специальности;
- Принять меры по развитию сельского хозяйства, так как природно-климатические условия Бейнеуского, Тупкараганского, Мангистауского и Каракиянского районов позволяют развивать сельское хозяйство, в частности, есть условия для разведения верблюдов и овец;
  - Имеющиеся запасы подземных источников в Мангистауском районе необходимо использовать для развития тепличного, сельского хозяйства;
  - Необходимо развивать рыбное хозяйство путем создания условий для переработки и консервирования морских продуктов, через субсидирование специального оборудования, специализированное обучение;
  - Усилить контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства;
  - Совместно с НПО разработать мероприятия по реализации проектов, позволяющих повысить статус рабочих специальностей, повысить уважение к бизнесменам, рискующим собственным капиталом, создающим рабочие места, платящим налоги и т.д.;
  - Ускорить возможность переобучения безработных по востребованным специальностям;
  - Регулировать поток нелегальной трудовой миграции;
  - Вести работу по повышению статуса рабочих профессий через СМИ, рассказывая о полезности и востребованности данных специальностей и т.д.;
  - Вести аналитическую работу о состоянии рынка труда (прогноз, определение потребности в трудовых ресурсах);

### **Рекомендации для работодателей**

В целях повышения занятости в регионе:

- Обеспечить прозрачность процедуры найма на работу;
- Взаимодействовать с учебными заведениями, принимать активное участие в процессе подготовки кадров;
- Повысить социальную ответственность перед местными жителями в виде найма на работу местных жителей, в т.ч. выпускников колледж.

### **Рекомендации для неправительственного сектора**

- Необходимо развивать и внедрять программы по профессиональной ориентации учащихся;
- Необходимо реализовывать социальные проекты, направленные на повышение правовой, финансовой грамотности населения, а также проекты, направленные на развитие навыков ведения бизнеса;
- Необходимо реализовывать проекты, направленные на повышение статуса рабочих специальностей;
- Общественным организациям по работе с молодежью необходимо активизировать работу по информированию молодежи о ситуации на рынке труда и по повышению их мобильности.

## БИБЛИОГРАФИЯ

1. Ежемесячный информационно-аналитический журнал: Социально-экономическое развитие Мангистауской области (январь-декабрь 2014 года);
2. Статистические материалы, бюллетени и пресс-релизы по статистике труда: Численность и потребность в кадрах крупных и средних предприятий Мангистауской области 2014г.
3. Демографический ежегодник Казахстана – 2014г.
4. Основные индикаторы рынка труда Мангистауской области за 3 квартал 2014 год.
5. Труд и занятость населения Мангистауской области - 2009-2013гг.
6. Регионы Казахстана в 2013 году, статистический сборник.
7. Уровень жизни населения в Мангистауской области, статистический сборник, (2009-2013гг.)
8. О деятельности высших учебных заведений Мангистауской области на начало 2014/2015 учебного года.
9. Техническое и профессиональное образование Мангистауской области (на начало 2014/2015 учебного года)
10. Основные индикаторы рынка труда молодежи (в возрасте 15-28 лет) по регионам РК за 2001-2013годы.
11. Современное состояние рынка труда в Республике Казахстан и меры по обеспечению занятости целевых групп населения – 2011г. (Министерство труда и социальной защиты населения РК)
12. Самостоятельно занятое население по регионам Республики Казахстан – (2006-2014 гг.)
13. Мангистауская область - статистический сборник – (2009-2013гг.)
14. Аналитическая записка «Демографическая ситуация в области»- Актау 2012г.
15. Научное исследование на тему: Региональные особенности уровня жизни в Казахстане, АО «Институт экономических исследований» - 2011г.
16. Отчет о деятельности Управления координации занятости и социальных программ Мангистауской области за 6 месяцев 2014 года
17. Отчет о состоянии рынка труда и социальной поддержке безработных (4 квартал 2014г.)
18. Численность и потребность в кадрах крупных и средних предприятий Мангистауской области
19. Проведение анализа динамики и структуры трудовых ресурсов – ЧУ «Центр исследований прикладной экономики» (2013г.)
20. Анализ рынка труда РК, характеристика казахстанской модели занятости – Эрнст энд Янг.
21. Прогноз социально-экономического развития РК на 2013 – 2017 годы
22. [www.soc.mangystau.gov.kz/ru/normativ\\_prav\\_dok/statistics\\_analysis/](http://www.soc.mangystau.gov.kz/ru/normativ_prav_dok/statistics_analysis/)

23. <http://www.nac.gov.kz/news/analytics/251/>
24. [file:///C:/Users/%D0%90%D0%B9%D0%B3%D1%83%D0%BB%D1%8C/Downloads/Making%20Better%20Vocational%20%20Qualifications%20-%20Russian%20version%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/%D0%90%D0%B9%D0%B3%D1%83%D0%BB%D1%8C/Downloads/Making%20Better%20Vocational%20%20Qualifications%20-%20Russian%20version%20(1).pdf)
25. <http://www.gfss.kz/ru/statistic/549/>
26. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_175984.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_175984.pdf)
27. [http://ilo.org/skills/WCMS\\_167174/lang--en/index.htm](http://ilo.org/skills/WCMS_167174/lang--en/index.htm)
28. Economic role of cluster in increasing the competitiveness of kazakhstan economy, Mukhtarova S. Karlygashal-Farabi Kazakh National University
29. [http://newsplot.org/release/gp-group/doc/Gaskov\\_Lisogor\\_Report.pdf](http://newsplot.org/release/gp-group/doc/Gaskov_Lisogor_Report.pdf)
30. Тематический доклад на тему: «Уменьшение несоответствия между потребностями и наличием квалифицированных рабочих кадров», Владимир Гаськов, Лариса Лисогор
31. Спрос и предложение квалифицированных кадров в Европе. Методологическая программа. Cedefop. Люксембург, 2012г

