

when creating a language test At the same time increasing awareness of the need to find alternative forms of language testing which would give students the right to choose the format of the test exam and would enhance the potential of the humanistic educational measurement procedures. Humanist role of language testing in the development and personal growth of students can be improved, if in the process and means of language testing to inform all participants of the educational process with useful information about the state of knowledge and individual cognitive capabilities of students, creating conditions for the full realization of individual potential of each student.

#### REFERENCES

1. Milrud R.P., Matienko A.V., *Yazykovoy test: problemy pedagogicheskikh izmereniy, Inostrannye yazyki v shkole*, **2006**, 5, 7, 13 (in Russ).
2. Milrud R.P., Matienko A.V., Maximova I.R., *Zarubezhny opyt yazykovogo testirovaniya i otsenki kachestva obucheniya inostrannym yazykam, Inostrannye yazyki v shkole*, **2005**, 7, 32, 41 (in Russ).
3. Miroyubov A.A., *Voprosy kontrolya obuchennosti uchashchikhsya inostrannomy yazyku: metod. posobie. Obninsk: Titul*, **2001**, 202 (in Russ).
4. Backman L., Palmer A., *Language Testing in Practice. Oxford. Oxford University Press*, **1996**, 268 (in Eng).
5. Hughes A., *Testing for Language Teachers. Cambridge. Cambridge University Press*, **1997**, 254 (in Eng).
6. Spolsky B., *Language Testing in The Modern Language Journal, The Modern Language journal*, **2000**, vol. 84, 1, 536, 552 (in Eng).

ӘОЖ 331.5 (574)

#### А.Қ. ХАШТАЕВА, Т.А. АБЫЛАЙХАНОВА

С. Аманжолов атындағы Шығыс Қазақстан мемлекеттік университеті,  
Өскемен қ., Қазақстан

#### ЕҢБЕК НАРЫҒЫНЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ

Мақалада еңбек нарығының теориялық негіздері, сонымен қатар еңбек нарығының атқаратын қызметтері қарастырылған. Еңбек ұсынысына ықпал ететін факторлар талданған.

**Түйін сөздер:** еңбек нарығы, кәсіпкерлік, экономика, тауар, жұмысбастылық.

#### ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РЫНКА ТРУДА

В статье рассмотрены теоретические основы рынка труда, также описаны функции, выполняемые рынком труда. Проанализированы факторы влияющие на предложение труда.

**Ключевые слова:** рынок труда, предпринимательство, экономика, товар, занятость.

## THEORETICAL BASES OF LABOUR MARKET

In article theoretical basics of labor market are covered. And also the functions which are carried out by labor market are described. The factors influencing the offer of work are analysed.

**Keywords:** labor market, business, economy, goods, employment.

Елбасы Н.Ә. Назарбаев «Қазақстан-2050» Стратегиясы қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты» атты Қазақстан халқына Жолдауында «Мемлекет қоғамның әлеуметтік жағдайы төмен топтарына – зейнеткерлерге, мүгедектерге, еңбекке жарамсыздарға, науқас балаларға және т.б. атаулы көмек үшін толық жауапкершілік алатын болады. Бізде жұмыссыздарды оқыту мен қайта даярлаудың еңбек нарығына бейімделген айқын бағдарламалары болуы керек. Мемлекет жұмыссыздарға әлеуметтік қолдауды бұл санатқа жататын адам жаңа мамандық игеріп, қайта даярлықтан өтуге бет бұрған жағдайда көрсетуі керек. Жұмыс берушілер халықтың әлеуметтік жағдайы төмен топтарын жұмысқа белсене тартып, оларды еңбекақымен қамтамасыз ететіндей жағдай туғызу қажеттігі маңызды», – деп атап көрсетті [1].

Еңбек нарығы – бұл жұмыс күшін тауар ретінде сату – сатып алу туралы экономикалық қатынастардың жүйесі. Еңбектің тікелей әсер етуінің арқасында жоғары біліктілікті еңбектің дәрежесі көтеріледі, әрбір жұмыс орнының бағасы өседі, жұмыскерге және оның еңбегіне талап күшейеді. Еңбек нарығында өте қабілетті және іскер жұмыскерлерге қатаң таңдау жүргізіледі. Нарық еңбекке қабілетсіздерді, жалқау, әлсіздерді ешқашан аямайды. Ол еңбектің жоғары шапшаңдығын қамтамасыз етіп, іскерлік пен біліктілікті талап етеді. Нарықтық экономика жүйесінде еңбек нарығы анықтамасына ерекше көңіл бөлініп келеді. Еңбек нарығы мәселелеріне теориялық көзқарастардың болуы өте маңызды.

Біздің көзқарасымыз бойынша «еңбек нарығы» – еңбек қызметін ұйымдастыру саласы және нарықтық экономиканың еңбекке сұраныс және еңбекке ұсыныс заңдары негізінде қызмет етуін қамтамасыз етеді [2].

Еңбек нарығы мен оның мәні төмендегідей тұжырымдар жасауға мүмкіндік береді:

– еңбек нарығы – жұмыс күшінің ұсынысы мен сұранысының тиімді тенгерімділігі мен еңбекті тиімді пайдалануды қамтамасыз ететін әлеуметтік-экономикалық қоғамдық қатынастардың жиынтығы;

– еңбек қатынастарының нарықтық қағидаларына көшуі нақты болып келеді, себебі еңбек сипатының өзгеруі әкімшілік құқықтық мәжбүрлеу шараларымен емес, экономикалық мүдделермен байланысты болып келеді. Меншік қатынасының өзгеруі мен оның жекелеген нысандарын бекіту жағдайында әрбір тұлғаның еңбек күші меншік ретінде қарастырылады;

– еңбек нарығының арқасында адамдардың қоғамдық мүдделерді ескере отырып, олардың қалауы мен мүмкіндіктеріне сәйкес кәсіп тандауға, қызмет саласы мен жұмыс жасау орнын таңдауға мүмкіндік болады;

– еңбек нарығы жеке кірістерді, олардың жұмысшылардың жетіспеушілігі мен біліктілігін ескере отырып, қажетті деңгейін реттейтін нарықтық тетік болып табылады.

Еңбек нарығының негізгі мақсаты – еңбек ресурстарын тиімді және нәтижелі қамту. Еңбекке жарамды адамдарды жұмыспен қамту – аса күрделі әрі мемлекеттік маңызды мәселе. Нарыққа бет алған сайын бұл мәселе экономикалық өмір тіршілігінде өткір және батыл қойылған саяси экономикалық және әлеуметтік мақсаттарға жетудің шартты жағдайларының бірі.

Сондықтан еңбек нарығында белгілі ағымдар қалыптасады: жұмысшы күші құрамынан шығушылар, жұмысшы күші құрамына кірушілер; жұмыс іздеуден бас тартқандар; жұмыс іздеуді бітіргендер; жұмыс тапқандар және т.б. Осы адамдардың бейімділігі қоғамдағы жұмысшы күшінің нарықтық динамикасын сипаттайды.

Нарықтық жағдай жұмыс күшінің бағасына және құнына әртүрлі ықпал жасайды. Ол еңбектің бағасына тікелей сипатта әсер етсе, жұмыс күшінің құнына жанама түрде, яғни жалданушы қызметкердің тұтынатын тауар және қызметтерінің баға қозғалысы арқылы ықпал етеді. Баға өндіріс салаларының дамуының басты бағдары болып саналады, сонымен қатар тауарлар мен қызметтерді тұтынушы мен сатушы арасында, жұмыс беруші мен жалданушы жұмыскер арасындағы қарым-қатынастарда дәл сол функцияны орындайды. Жалданушы қызметкерлер жұмыс орындарын олардың «бағасына» қарап таңдайды. Қызметкерлер өзінің жұмыс күшін, сол жұмыс күшіне неғұрлым мол ақы (баға) төлейтін жұмыс берушіге сатуға құқы бар. Егер қызметкерлердің едәуір бөлігі бір уақытта өз жұмысын жоғары ақы төленетін басқа жұмысқа ауыстырғысы келген жағдайда, жұмыс берушілер оларды жалақы деңгейін арттыру арқылы өз кәсіпорнына тартып ала алады. Жалпы, біліктілік деңгейі жоғары қызметкерлер мол салаларда жалақы деңгейі (еңбек бағасы) төмен болады. Яғни сұраныс пен ұсыныс тауарлар, қызметтер және капитал нарығындағы қалай әсер ететін болса, жұмыс күші нарығында да дәл солай әсер ете алады [3].

Еңбек нарығы нарықтық сегменттің ерекше түрі болып саналады. Еңбек нарығының құрамды элементі ретінде психологиялық, физиологиялық, әлеуметтік, мәдени, діни, саяси қасиеттерге ие адамдар танылады. Бұл ерекшеліктер адамдардың қызығушылығына, мотивациясына, еңбек ету дәрежесіне және еңбек нарығындағы жағдайға ықпал етеді.

Еңбек нарығы дегеніміз – жұмыс күшін тауар ретінде сату, сатып алу туралы экономикалық қатынастар жүйесі. Еңбек нарығында кәсіпкерлер мен

еңбекке қабілетті адамдар арасында белгілі бір қарым-қатынастар орнатылады. Сондықтан еңбек нарығы, бұл – сұраныс пен ұсыныс механизмі арқылы белгілі бір жұмысбастылық көлемі мен еңбекақы деңгейі анықталатын, экономикалық агенттер арасындағы бәсеке нәтижесінде қалыптасқан экономикалық орта. Жүйелік тәсіл тұрғысынан қарастырғанда, еңбек нарығы – жүйелер, сегменттер, секторлар және әртүрлі ішкі және сыртқы байланыстардан тұратын, қоғамдық қатынастардың күрделі жүйесі ретінде қарастырылады. Сонымен бірге еңбек нарығы, интеграцияланған немесе біртұтас өндірістік ресурстар нарығының қосалқы жүйесі болып саналады. Басқалай өндірістік ресурстарға (кұрал-жабдықтар жер т.б.) қарағанда еңбек – өзгеше ресурс, өйткені ол сақтау заты бола алмайды, ол өндірістің субъективті секторларымен, қызметкерлердің құнды жеке сипаттамаларымен тығыз байланысты [4].

Өндірістік ресурстар нарығында еңбек нарығы ерекше, айқын орын алады, өйткені еңбек нарығынсыз өндіріс үдерісі болмайды, ал қоғам адамдардың еңбек қызметінен тыс дұрыс жұмыс істей алмайды.

Еңбек әлеуеті – табиғаттың потенциалдық қабілеттілігінің жиынтығы, еңбек белсенділігі, білім потенциалы және еңбек жолының бағасын анықтайды.

Еңбек әлеуетін мүмкіншілігін пайдалы қолдануын анықтауға болмыстар тізімі немесе компонент қолданылады, бірақ олар қоғамның жаңаша даму деңгейіне толықтай сәйкес келмейді.

Жоғарыда көрсетілген кемшіліктерді жою үшін өндірістік жеке фактордың еңбек әлеуеті компонентінің тізімін бағыттау және ұлғайту қажет. Еңбек ресурстарын басқару теорияларының басым көпшілігі адамдар сұранысын қанағаттандыруға әсер етуге байланысты құрылған. Адам факторын басқару туралы қалыптасқан ұғым, персонал басқару практикасы, адамдар ресурстарын басқарудың тиімді жүйесін қалыптастыру мәселесі өзара терең байланысты. Еңбек ресурстары – елдегі халықтың бір бөлігі, олар денсаулықтың дамуымен, алынған біліммен, персонал – мамандық деңгейімен пайдалы қоғамдық жұмыстармен айналысуға бейімді [5].

Еңбек нарығы – экономика жағдайын көрсетудің айнасы. Ол тұрғындарды жұмыспен қамту көлемі мен динамикасын, жұмыссыздықтың сала бойынша деңгейін, кәсіби-біліктілік, демографиялық және басқа да көрсеткіштердің құрылымын байқатады.

Еңбек нарығының атқаратын қызметтері қоғамдағы еңбектің ролімен анықталады:

*Әлеуметтік қызметі* – адамдардың қалыпты табыс деңгейі мен қолайлы жағдайын қамтамасыз етумен сипатталады.

*Экономикалық қызметі* – адамдардың еңбегін тиімді пайдалану, бөлу, реттеумен сипатталады.

*Ынталандыру қызметі* – еңбек нарығына қатысушылар арасында бәсеке қабілеттілікті ынталандыру, жоғары тиімді еңбекке қызығушылығын арттыру, адамдардың біліктілігін жоғарылатумен сипатталады.

Еңбек нарығының құрылымында бірнеше сегменттер бөлінеді:

- жоғары біліктілігі бар басқару жұмысшыларының тұрақты саны;
- кадрлық жоғары білікті жұмысшылар және қызметкерлер;
- құрылымдық өзгерістерге бейімделген өнеркәсіп салаларының жұмысшылары;
- қызметтер саласын қамтитын еңбек өнімділігінің төмен деңгейімен ерекшеленетін ауқымды еңбек ететін жұмысшылар;
- жұмысшылардың қорғалмаған категориялары: жастар, қарт адамдар, жұмыс табудан үмітін үзген адамдар.

Еңбек нарығы экономиканың жағдайын, жұмыссыздықтың деңгейін, адамдардың кәсіби біліктілігін, елдегі демографиялық көрсеткіштердің құрылымын көрсетеді. Еңбек нарығының ерекшеліктері: бірыңғай ұлттық нарық ретінде қалыптасуы, еңбекке жалдаудың ерекше көрсеткіші ретінде қалыптасуы. Еңбектің тікелей әсер етуі арқылы жоғарғы біліктілікті еңбектің дәрежесі көтеріледі, әрбір жұмыс орнының бағасы өседі, жұмыскерге және оның еңбегіне талап күшейеді. Еңбек нарығында өте қабілетті және іскер жұмыскерлерге қатаң әрі қатал таңдау жүргізіледі, нарық еңбекке қабілетсіздерді, жалқау, әлсіздерді ешқашан аямайды. Бұл жағдай еңбектің шапшаңдығын қамтамасыз етіп, іскерлік пен бастамашылдықты ынталандырады. Еңбек нарығындағы тепе-теңдік еңбекке деген сұраныс пен ұсыныс көмегімен бекітіледі. Еңбекке сұраныс келесі факторларға байланысты: еңбектің шекті өнімділігі; басқа өндіріс факторларының ұсынысы.

Еңбек ұсынысына келесі факторлар ықпал етеді:

- халықтың жалпы саны;
- жұмыс істейтін белсенді халықтың үлес салмағы және оның өзгерісі;
- әрбір жеке жұмысшының жұмыс істеу мерзімі;
- қызметкерлердің кәсіби дайындығы және мамандық дәрежесі.

Еңбектің сұранысы мен ұсынысына әсер ететін әлеуметтік факторларға ұсынылған еңбектің сапасы және қызметкердің біліктілігі, әлеуметтік қамсыздандыру деңгейі, білім беру жүйесінің дамуы, кәсіподақ қозғалысының дамуы, денсаулық сақтау жүйесінің дамуы және еңбек жағдайының өзгерісі енеді.

Елбасының тапсырмасымен еліміздің еңбек нарығындағы қалыптасқан жағдайды оң шешуге, индустриялық саясатты жүзеге асыру үшін еңбек әлеуетін тиімді пайдалануға мүмкіндік беретін бұрын-соңды болмаған «Жұмыспен қамту-2020» бағдарламасы әзірленді. Жалпы бұл бағдарлама халық арасында

жақсы қабылданып, экономиканың өрлеуіне, оң жетістіктерге жетуіне әсерін тигізуде.

Еңбек нарығын тиімді реттеу – кез келген мемлекеттің әлеуметтік-экономикалық саясатын жүргізу мен жүзеге асырудағы белгілі бір заңнама көлеміндегі және жұмыс беруші мен жалдамалы жұмыс істеуші арасындағы міндетті келісімшарттың орындалу кепілдемесін қамтамасыз етуге негізделген аса маңызды бағыттардың бірі.

Еңбек нарығының әлеуметтік-экономикалық теориясы нарықтық экономиканың дамуының әртүрлі кезеңдерінде өзіндік ерекшеліктерімен сипатталған.

Еңбек нарығын реттеуге байланысты мәселелер, оның негізгі құраушылары жұмыспен қамту және жұмыссыздық мәселесін зерттеу көптеген белгілі экономикалық ғылым өкілдерінің, түрлі ғылыми мектептер мен бағыттардың қарастыратын негізгі нысаны болды. Жалпы алғанда, тарихи даму барысында еңбек және оның мәні туралы алғашқы ғылыми зерттеулер нарықтық экономиканың реттелмейтін жағдайындағы оны қолданудың күрделі мәселелерін жария етті.

Заманауи еңбек нарығының аса маңызды компоненттерінің бірі еңбек бағасының өзгерістері түрінде алынған ақпараттар негізінде жалданып жұмыс істегісі келетін еңбекке қабілетті тұрғындар мен жұмыс берушілердің алуан түрлі мүдделерінің өзара әрекеттестігі мен келісімділігіне тұжырымдалатын оның өзін-өзі реттеу механизмі болып табылады. Аталған механизмнің құрылымы өзіне еңбекке деген сұранысты, еңбек ұсынысын, еңбек бағасын және бәсекелестікті кіргізеді.

Еңбектің сұранысы мен ұсынысына әсер ететін әлеуметтік факторларға ұсынылған еңбектің сапасы және қызметкердің біліктілігі, әлеуметтік қамсыздандыру деңгейі, білім беру жүйесінің дамуы, кәсіподақ қозғалысының дамуы, денсаулық сақтау жүйесінің дамуы және еңбек жағдайының өзгерісі енеді. Қазақстан Республикасы Президенті Н.Ә. Назарбаев 2012 жылғы Қазақстан халқына Жолдауында ең бірінші мәселе ретінде қазақстандықтардың еңбекпен толық қамтылуы мәселесін қарастырған. Ол оқытудың тиімді жүйесін қалыптастыра отырып, адамдарды жұмысқа орналастыруға көмектесу және еңбек ресурстарының мобильділігін арттыруға негізделген. Мұның өзі 2020 ж. 1,5 млн адамды сапалы еңбекпен қамтамасыз етуге ықпал ететіндігін атап көрсеткен. Экономиканың жандану және өрлеу кезеңдерінде, жоғарғы деңгейдегі нарықтық жағдаяттың қалыптасуына байланысты жаңа кәсіпорындар ашылады, бұрыннан жұмыс істейтін кәсіпорындар ұлғаяды, және соның салдарынан жаңа жұмыс орындары ашылады да жұмыс күшіне деген сұраныс артады. Мұның нәтижесінде еңбектің бағасы неғұрлым өседі де халықтың әлеуметтік жағдайы

жақсарады.

Нарықта сұраным мен ұсыным заңы жұмыс жасайды және ол еңбекақыға әсер етеді. Мұнда жұмыс күшін сатушылар мен сатып алушылар кездеседі. Өзінің жұмыс күшін ұсынатын жұмыскерлер, яғни өзінің жұмысқа қабілеттілігін сатушылар болып табылады. Біздің елімізде еңбек рыногын мойындау үшін жұмыс күшінің әлеуметтік-экономикалық табиғаты мен оның өндіріс құрал-жабдығымен қосылу әдісін түбегейлі өзгерту керек. Жұмыс күшінің өндіріс құрал-жабдығымен қосылуын нерықтық әдіспен сатып алу-сату жолы арқылы жүзеге асады.

Егер жұмыс күшін тауар десек, онда оның құны жайлы әңгіме туындайды. Шын мәнінде, жұмыс күші құнын өмір сүру жабдықтары қажеттіліктер құнына теңестіруге болады, яғни жұмыскер мен оның отбасының өмір сүруі осы қажеттіліктер құнына пара-пар болады.

Қазақстан Республикасында тәжірибесінде енді ғана тұрғындарды жұмыспен қамтудың нарықтық механизмге өтуі қарастырылуда. Қазіргі кезде жұмыспен қамту қатынастары терең дағдарысты басынан кешіруде. Оның себебі, әміршілдік экономика жағдайында жұмыспен қамту қатынастары тоталитарлық орталықтан жоспарланған еді. Бұрынғы әміршілдік қоғам толық жұмыспен қамту міндетін және тұрғындардың тиімді еңбекпен қамтылуын шеше алмады.

Еңбек нарығы нарық түрінің ішіндегі ең жетілмегені болып табылады. Өзінің жұмыс күшін ұсынатын жұмыскерлер, әдетте, олардың еңбегіне сұранымның бар немесе жоқтығы туралы мәліметтермен толық ақпараттанбаған. Олар өзінің қаласының шеңберіндегі бос жұмыс орнының барлығын толық білмейді. Ал басқа аймақта жұмыс орнының болуы туралы тіпті хабарсыз. Нарық жағдайында экономикалық еңбекті ауыстыру заңы жұмыс атқарады. Оның мәнісі мынада: өзінің экономикалық жағдайын жақсарту үшін белсенді жұмыс жасау керек, ол болса тұрақты жетілдіруді қажет етеді және бүкіл өмір бойы еңбек еткен кезеңде қызмет сапасы түрін өзгерткені абзал.

Дамыған елдердегі рынок өзінің өзгермелі конъюктурасына қарай, жұмыскерлердің үштен екісін үнемі оқуға итермелейді. Жапонияда, мысалы, әрбір екінші жұмысшы белгілі бір жерде оқиды. Осы елде сапа үйірмелері, тәжірибемен алмасу тобы, жаңа технология және еңбек тәсілдерін игеру құбылыстары кең тараған. Швецияда еңбекке байланысты арнайы заң қабылданған. Заң талабына сай, әрбір жұмыскерге жұмыс уақытының есебінен кез келген курста оқуға құқылы және ешқашан жалақысын жоғалтпайды. Сондықтан да жұмыскердің оқуы мен білім дәрежесі жоғары бағаланады. Бұл процес – нарықтық принципке

көшетін экономика үшін қажетті құбылыс. Финляндияда мысалы, осындай орташа мерзім кезінде мамандық та өзгертіледі немесе халық шаруашылығында айналысатындардың үштен бір бөлігі басқа жұмысқа ауысады.

Еңбек нарығында тепе-теңдік сұраным мен ұсыным көмегімен бекітіледі. Еңбекке деген сұраным мөлшері жалақы мөлшерінен кері пропорционалды байланыстылықта болады. Жалақы мөлшері көтерілген кезінде фирмалар нарықтық тепе-теңдікті сақтау мақсатында жұмыс күшіне сұранымды төмендетуі қажет, ал жалақы мөлшері төмендегенде еңбекке сұраным артады. Жұмыс күшіне деген ұстаным нақты байланысқа іс-әрекет етеді.

Америкалық экономист П. Самуэльсонның ойынша, қоғамдағы еңбекке деген ұстаным төмендегідей факторлармен анықталады [5]:

- тұрғындардың жалпы санымен;
- жалпы тұрғындар санындағы өз бетінше тұратындардың үлесімен құралады;
- жыл немесе апта бойынша жұмысшының атқаратын орташа санымен;
- жұмысшының жұмсайтын еңбегінің сапасы, саны және біліктілігімен.

Сұраныс пен ұсыныс механизмдерінің жұмыс істеу нәтижесінде еңбек нарығы келесідей қызметтерді атқарады:

- еңбек сұранысы мен ұсынысын реттеу;
- жұмыс күшін өндіріс құралдарымен (капиталмен) біріктіру мақсатында шарт жасасу үшін жұмыс күшін сатушылар мен сатып алушылар (жұмыс берушілер) арасында кездесуді қамтамасыз ету;
- жұмысшылар арасында жұмыс орны үшін, ал жұмыс берушілер арасында жұмыс күшін жалдауға бәсекелестікті қамтамасыз ету;
- тепе-теңдіктегі (басымдықтағы) бағаны белгілеу;
- толық, бірақ экономикалық тиімді жұмыспен қамтылуды жүзеге асыру.

Еңбек нарығындағы жұмыссыздықтың оңтайлану механизмін қарастыра отырып, оны реттеудің басқа да механизмдерін бөліп көрсетеді, зерттеушілердің ойынша, жұмыспен қамтылу деңгейін арттыру мақсатында заманауи жағдайларда ресми мақұлданған болуы мүмкін. Оларға жататындар:

- еңбек төлемін қаражаттандырудың түрлі тәсілдері;
- жұмыс орындарын үлестеу механизмдері;
- азаматтарды жедел қайта оқытуды ұйымдастыру;
- азаматтарды аумақтық қайта бөлуді ынталандыру;
- жұмыс уақытының икемді тәртібі шарттарындағы еңбекке жұмыс орындарын ашуға жұмыс берушілерді ынталандыру;
- қоса атқарушылықты реттеу;
- уақытша қоғамдық жұмыстарды ұйымдастыру.

Жастардың еңбек нарығына қатысты мемлекет жүргізіп отырған са-



ясат мемлекеттік және аймақтық жастар бағдарламалары аясында әртүрлі заңнамалық актілерді іске асыру арқылы жүзеге асырылады. Бұл құжаттарды жүзеге асырудың негізгі мақсаты жастардың заманауи еңбек нарығын қалыптастыруға ықпал ететін механизмдер әрекетінде жастардың түрлі проблемаларын шешу болып табылады. Сондықтан аталған кезеңде институционалдық механизмдердің әрекеті негізгі мәнге ие деп есептейміз.

Институционалдық механизмнің әрекеті кезінде түрлі заңнамалық актілер мен жастар бағдарламаларының негізгі ережелерін жүзеге асыру, өз кезегінде, институционалдық мақсат ретінде болатын жастардың еңбек нарығын реттейтін әлеуметтік және экономикалық механизмдердің тиімді жұмыс істеуіне ықпал етуі тиіс.

Еңбек нарығын реттеудің әлеуметтік-экономикалық, ұйымдастырушылық-инфрақұрылымдық қызмет ету тетіктерін жетілдіру, облыс тұрғындарын жұмыспен қамту, әлеуметтік қорғаудың белсенді формасы ретінде жұмыссыздарды кәсіби даярлау және қайта даярлау, қоғамдық бағдарлама жасау негізгі өзекті мәселелердің бірі болып отыр, ол өз кезегінде ғылыми тұрғыдан зерттеуді талап етеді.

#### ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Назарбаев Н.Ә. «Қазақстан-2050» Стратегиясы қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты» Ел Президентінің Қазақстан халқына Жолдауы / Н.Ә. Назарбаев // Егеменді Қазақстан. – 2012. – 14 желтоқсан.
2. Джумабаев С.К. Еңбек рыногы экономикасы: оқу құралы / С.К. Джумабаев. – Алматы: Қазақ университеті, 2003. – 237 б.
3. Шеденов Ө.Қ. Жалпы экономикалық теория: оқулық / Ө.Қ. Шеденов. – Ақтөбе: «А-Полиграфия», 2004. – Б. 185-198.
4. Жумабаев С.К. Рынок труда в казахстанской экономике / С.К. Джумабаев. – Алматы: Ғылым, 2000. – С. 352.
5. Рынок труда: учебник / Под редакцией В.С. Буланова. – М.: Издательство «Экзамен» 2010. – 480 с.

#### REFERENCES

1. Nazarbaev N.A., *Qazaqstan 2050 Strategijasy qalyptasqan memlekettin zhana sаяsi baqyty El Prezidentinin Qazaqstan halqyna Zholdauy. Egemendi Qazaqstan. 2012 (in Kaz)*.
2. Dzhumabaev S.K., *Enbek rynogy jekonomikasy. Oqu quraly. Almaty. Qazaq universiteti, 2003, 237 (in Kaz)*.
3. Shedenov O.Q., *Zhalpy jekonomikalyq teorija. Okulyq. Aqtobe. A Poligrafija, 2004, 185, 198 (in Kaz)*.
4. Zhumabaev S.K., *Rynok truda v kazahstanskoj jekonomike. Almaty. Qylym, 2000, 352 (in Russ)*.
5. *Rynok truda. Uchebnik. Pod redakciej V.S. Bulanova. M. Izdatel'stvo Jekzamen 2010, 480 (in Russ)*.