

МАНШУК КАРИМОВА



НАСКОЛЬКО ЭФФЕКТИВНО ГОСУДАРСТВО ТРУДОУСТРОИТ И ПЕРЕОБУЧИТ НАСЕЛЕНИЕ?

ЭФФЕКТИВНОСТЬ КРАТКОСРОЧНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ
БЕЗРАБОТНЫХ И САМОЗАНЯТЫХ
В РАМКАХ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ
ПРОДУКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ
И МАССОВОГО
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА
НА 2017-2021 ГГ.

ПРОГРАММА
ДЛЯ МОЛОДЫХ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ
В ОБЛАСТИ ПУБЛИЧНОЙ ПОЛИТИКИ



Точка зрения автора, отраженная в данном исследовании, может не совпадать с точкой зрения Фонда Сорос-Казахстан. Ответственность за факты, сведения, суждения и выводы, содержащиеся в публикации, несет автор.

Данное исследование подготовлено в рамках программы для молодых исследователей в области публичной политики. Целью данного проекта является развитие сферы публичной политики в Казахстане через повышение потенциала молодых исследователей, а также стимулирование общественного диалога.

В рамках пяти обучающих семинаров участники программы проходят серию тренингов по политико-управленческому анализу (policy analysis), визуализации данных и продвижению результатов исследований с тем, чтобы использовать полученные знания в разработке аналитических документов по актуальным для Казахстана вопросам публичной политики в рамках приоритетных направлений деятельности ФСК. За дополнительной информацией, пожалуйста, обращайтесь ppi@soros.kz.



ОГЛАВЛЕНИЕ

Список сокращений	4
1. Введение	5
2. Описание проблемы	7
2.1. Предпосылки проблемы	7
2.2. Проблема в контексте текущей политики	11
3. Варианты решения проблемы	22
3.1. Вариант 1. Текущий подход к определению перечня востребованных профессий для проведения краткосрочного обучения	22
3.2. Вариант 2. Формирование перечня востребованных профессий исключительно на основе заявок работодателей	23
3.3. Вариант 3. Формирование перечня востребованных профессий на основе среднесрочных прогнозов Центра развития трудовых ресурсов	24
4. Выводы и рекомендации	26
5. Список литературы	28
Приложения	30

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

АО	Акционерное общество
ВКО	Восточно-Казахстанская область
ДКЗ 2020	Дорожная карта занятости 2020
ЗКО	Западно-Казахстанская область
МБРР	Международный банк реконструкции и развития
МИО	местные исполнительные органы
МТСЗН РК	Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан
п.п.	процентный пункт
РК	Республика Казахстан
ЮКО	Южно-Казахстанская область

ВВЕДЕНИЕ

Подходы к борьбе с безработицей в Казахстане не меняются кардинально из года в год. С 2011 года официальный уровень безработицы остается 5%. В число безработных попадают одни и те же люди, которые не могут качественно трудоустроиться. Начиная с 2011 года, в Казахстане разработано 5 программ занятости, срок их реализации предполагался до 2020 года. Ни одна из предыдущих программ не доведена до своего логического завершения.

В качестве исследуемой проблемы политики определена недостаточная эффективность государственных мер по поддержанию занятости населения. Основной фокус исследуемой проблемы ориентирован на вопрос о том, насколько эффективно осуществляется краткосрочное профессиональное обучение безработных и самозанятых в рамках Программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 гг.

Цель исследования: на основе комплексного анализа государственных мер поддержки занятости безработного и самостоятельно занятого населения определить основные причины, которые влияют на эффективность реализации краткосрочного профессионального обучения и связанные с ними социально-экономические последствия.

Основная рабочая гипотеза: текущая государственная политика в области занятости, в частности меры по краткосрочному профессиональному обучению безработных и самозанятых, недостаточно эффективна и не способствует выходу самозанятых «из тени», а также сокращению уровня безработицы.

Методология: для получения надежных результатов и обеспечения их валидности было проведено политико-управленческое исследование, основанное на качественных методах. Методами сбора данных послужили контент-анализ, сбор статистической информации, фокус-групповое исследование и экспертные интервью. В целях повышения достоверности результатов и проверки рабочих гипотез также проведено «включенное наблюдение» в г. Таразе и г. Шымкенте.

В качестве кейса для исследования были выбраны регионы с наибольшей долей самозанятого населения в структуре занятости – Жамбылская и Южно-Казахстанская (ныне Туркестанская) области. Стратегическая на-

правленность выбора данных кейсов заключается в том, что масштабы самозанятости по исследуемой проблеме в этих регионах максимально отличаются от среднереспубликанского показателя (25,8%), превышая его примерно на 20 п.п. Другим фактором для выбора послужил такой показатель, как численность населения. Ключевой особенностью южных регионов является большая численность и высокая плотность населения. Поэтому можно предположить, что выводы и тенденции, характерные для выбранных кейсов, могут быть распространены на генеральную совокупность.

В ходе исследования были определены следующие основные **факторы неуспеха политики** по трудоустройству и переобучению населения:

- низкий уровень трудоустройства на постоянные рабочие места участников программ;
- органы занятости не могут в полной мере удовлетворить запросы населения и их услуги являются невостребованными;
- обучение участников программ невостребованным на рынке труда специальностям;
- отсутствие прямой взаимосвязи между показателями трудоустройства и безработицы;
- коррупционные правонарушения в сфере занятости и фиктивное трудоустройство.

Рамки исследования: при выборе предпочтительного варианта решения проблемы основным критерием оценки стала эффективность – уровень трудоустройства на постоянные рабочие места после завершения краткосрочного профессионального обучения. В рамках текущей политики показатель трудоустройства в регионах Казахстана сильно варьируется (от 11 до 94,2%), что не решает проблемы в регионах с низкими показателями.

Структура данной работы включает разделы с описанием проблемы, вариантами решения, выводами и рекомендациями. В приложениях представлены статистические и информационные материалы.

По итогам исследования была опубликована статья «5 ошибок при борьбе с безработицей» и распространена в средствах массовой информации. Статья доступна на сайте сетевого издания Zakon.kz по следующей ссылке: <https://www.zakon.kz/4949927-5-oshibok-pri-borbe-s-bezrobotitsey.html>

2. ОПИСАНИЕ ПРОБЛЕМЫ

2.1. ПРЕДПОСЫЛКИ ПРОБЛЕМЫ

Проблема недостаточной эффективности государственных мер по поддержанию занятости населения появилась с принятием первых программ. К числу основных государственных программ по поддержанию занятости, разработанных за годы независимости РК, можно отнести следующие:

- Программа по борьбе с бедностью и безработицей на 2000-2002 годы от 3 июня 2000 года;
- Программа по снижению бедности в Республике Казахстан на 2003-2005 годы от 26 марта 2003 года;
- Программа занятости населения Республики Казахстан на 2005-2007 годы от 27 января 2005 года;
- План мероприятий по совершенствованию системы занятости населения Республики Казахстан на 2008-2010 годы от 20 ноября 2007 года;
- Стратегия региональной занятости и переподготовки кадров (Дорожная карта) от 6 марта 2009 года;
- Программа занятости 2020 от 31 марта 2011 года;
- Дорожная карта занятости 2020 от 19 июня 2013 года;
- Дорожная карта занятости 2020 от 31 марта 2015 года;
- Программа развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы от 29 декабря 2016 года;
- Госпрограмма развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы «Еңбек» от 13 ноября 2018 года.

В рамках первых двух программ основные меры по поддержанию занятости были направлены на государственное стимулирование создания новых рабочих мест, развитие индивидуального предпринимательства, а не на оказание материальной поддержки в виде выдачи пособия по безработице. Также отметим, что первые государственные программы, направленные на обеспечение занятости,

носили не комплексный, а фрагментарный характер и опирались на узкий круг рыночных инструментов¹.

Анализ разработки и реализации программ занятости показал, что за последние 7 лет центральными государственными органами разработано 5 программ занятости (включая дорожные карты), срок реализации которых предполагался до 2020 года. При этом **все ранее разработанные программы, кроме действующей, реализовывались и действовали не более 2,5 лет**, не считая внесенных изменений и дополнений в них. Так, Программа занятости 2020 действовала 2,2 года до июня 2013 года; Программа «Дорожная карта занятости 2020» от 19 июня 2013 года действовала 1,7 года до февраля 2015 года; Программа «Дорожная карта занятости 2020» от 31 марта 2015 года действовала 1,9 года до января 2017 года. С января 2017 года реализовывается Программа развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы, а в ноябре 2018 года принята обновленная государственная программа. В ранних программах имело место дублирование отдельных мероприятий Плана мероприятий по реализации ДКЗ 2020, а именно информирование населения о мерах господдержки. Как видим, один из показателей «жизнеспособности» государственной программы занятости заключается в реальном сроке ее действия и реализации. Ни одна из предыдущих госпрограмм так и не была доведена до своего логического завершения к намеченному сроку – к 2020 году.

Более того, имеет место слабая эффективность осуществления разработанных программ со стороны непосредственных исполнителей и **неполное освоение бюджетных средств**, выделенных на реализацию отдельных мероприятий. Это подтверждается результатами государственного аудита² МТСЗН РК, проведенного в 2017 году. Как выяснили ревизоры, реализация утратившей силу программы «Дорожная карта занятости 2020» осуществлялась в 2016 году недостаточно эффективно. Около 2 млрд тенге, выделенных на исполнение ее мероприятий, остались неиспользованными и были возвращены в бюджет. Кроме того, в рамках реализации ДКЗ 2020 и Плана мероприятий по обеспечению прав и улучшению качества жизни инвалидов на 2012-2018 годы не было обеспечено софинансирование из бюджетов ВКО, ЗКО и Актыубинской областей на общую сумму 267,4 млн тенге. Также в ходе проверки было

1. Проблемы рынка труда и занятости в Казахстане / Ж. А. Кулекеев. – Алматы, 2015. – 120 с.: 18 ил.

2. По данным официального запроса в Счетный комитет РК.

установлено, что темпы реализации проекта «Развитие трудовых навыков и стимулирование рабочих мест» остаются низкими. В 2016-2017 гг. остались неосвоенными около 14 млрд тенге, из которых средства Национального фонда составили 4,1 млрд тенге и займа МБРР – 9,9 млрд тенге. По итогам государственного аудита в уполномоченном органе выявлены финансовые нарушения на сумму 21,5 млрд тенге, процедурные нарушения – на 33 млрд тенге, факты неэффективного планирования и использования бюджетных средств – на 60 млрд тенге. В целом после государственного аудита уменьшено финансирование МТСЗН РК на 2017 год на сумму 12,5 млрд тенге.

Вместе с тем по программам занятости в 2011-2018 гг. большинство рабочих мест носило временный характер. Основные инструменты такого трудоустройства – это направление на социальные рабочие места, молодежная практика, общественные работы. Сроки трудоустройства по этим направлениям составляют от 6 до 12 месяцев. За 7 лет на временную работу трудоустроено 25,4% участников программ. При этом 49,3% – на постоянные рабочие места без оказания дополнительных мер господдержки. Последние нашли работу среди вакансий при первом обращении.

Стоит отдельно подчеркнуть, что с принятием в 2011 году первой долгосрочной государственной программы «Программа занятости 2020» в дополнение к существующим Управлениям занятости и социальных программ областей появились новые структурные единицы – Центры занятости населения. Цели создания таких структур – улучшение администрирования средств, выделяемых на реализацию разработанной программы, повышение общей координации политики занятости. Так, начиная **с 2011 года, в Казахстане стали параллельно функционировать две отдельные структуры, занимающиеся проблемами занятости**. При этом одна из них была подотчетна местным органам исполнительной власти (акиматам), а другая структура (центры занятости) – Министерству труда и социальной защиты населения Республики Казахстан.

Как отмечает Жаксыбек Кулекеев³, создание двух параллельных структур со схожими функциями **не оказало значительного влияния на улучшение общей координации политики занятости** по нескольким причинам. Во-первых, новые решения не приблизили работу институтов рынка труда

3. Проблемы рынка труда и занятости в Казахстане / Ж. А. Кулекеев. – Алматы, 2015. – 120 с.: 18 ил.

к потребностям общества в образовании полноценно функционирующего единого рынка труда, поскольку основные вопросы координации политики занятости остались в ведении местных органов власти. Во-вторых, центры занятости создавались с усеченной функцией в целях администрирования «Программы занятости 2020», в результате чего не только усилились элементы дублирования между параллельными структурами, но и усложнилось взаимодействие самих институтов, что препятствовало эффективной реализации политики занятости.

Наряду с этим эффективность работы центров занятости как проводников политики и непосредственных исполнителей программы «Дорожная карта занятости 2020» на местах была оценена в соответствии с государственным заданием. В 2015 году Информационно-аналитический центр по проблемам занятости (ныне – АО «Центр развития трудовых ресурсов») разработал методику оценки центров занятости населения при реализации программы ДКЗ 2020. За годы реализации в целом число участников превысило плановые показатели, однако **не все регионы обеспечивали 100% исполнение**, при этом результативность предпринятых мер также варьировалась от региона к региону (Приложение 1). Так, к примеру, Жамбылская область входила в число аутсайдеров по показателям освоения средств, по достижению плановых показателей. ЮКО замыкала рейтинг по динамике основных показателей, в частности здесь наблюдался отрицательный тренд по динамике постоянного трудоустройства.

Наверное, один из главных вопросов, которые возникают при изучении эффективности государственных мер по поддержанию занятости, заключается в качественном трудоустройстве населения. На протяжении последних нескольких лет, начиная с 2011 года, уровень безработицы в Казахстане находится в пределах 4,9-5,5% и не подвергается серьезным изменениям. Среди экспертного сообщества сложилось мнение, что эта цифра (уровень безработицы в 5%) не меняется, потому что **в число безработных попадают одни и те же люди, которые не могут качественно трудоустроиться**. Причиной тому служит целевой подход в создании рабочих мест. Государство зачастую создает рабочие места, которые оказываются малопривлекательными для населения ввиду низкой заработной платы и вида деятельности.

Далее изучим, какие подходы применяет государство по поддержанию занятости населения с принятием новой программы на 2017-2021 гг., и будут ли они достаточно эффективными.

2.2. ПРОБЛЕМА В КОНТЕКСТЕ ТЕКУЩЕЙ ПОЛИТИКИ

В рамках первого направления Программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы государством была поставлена задача по краткосрочному профессиональному обучению рабочих кадров востребованным на рынке труда профессиям и навыкам. Согласно утвержденным правилам⁴ участниками программы, проходящими краткосрочное профессиональное обучение, являются молодые люди в возрасте до 29 лет, безработные, независимо от регистрации в центрах занятости населения, и самозанятые. В качестве показателей результатов выполнения плана⁵ значится единственный критерий – количество граждан, охваченных краткосрочным профессиональным обучением (тыс. человек). Основной фокус исследуемой проблемы ориентирован на вопрос о том, насколько эффективно осуществляется первое направление программы в отношении безработных и самозанятых.

Одним из прямых показателей эффективности реализации обозначенной задачи является ***уровень востребованности краткосрочного профессионального обучения среди самозанятого населения***. По итогам 2017 года отмечается низкое участие самостоятельно занятого населения в целом по программе и в краткосрочном обучении. На 1 января 2018 года число лиц, обратившихся по вопросам участия в программе, составило 595,7 тыс. человек, из них 572,9 тыс. включены в состав участников. Среди участников по всем направлениям программы 423,8 тыс. – безработных (74%) и 149,1 тыс. – самостоятельно занятых граждан (26%), то есть всего одна четвертая часть участников являются самостоятельно занятыми (Таблица 1). Непосредственно на курсы краткосрочного профессионального обучения были направлены 71,8 тыс. человек, в том числе 45 тыс. безработных (63%) и 26,8 тыс. самозанятых (37%), то есть чуть больше одной трети участников являются самостоятельно занятыми (Таблица 2).

4. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 30 января 2017 года № 35 «Об утверждении Правил организации подготовки кадров с техническим и профессиональным образованием и краткосрочного профессионального обучения».

5. План мероприятий по реализации Программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы.

Таблица 1.

Состав участников Программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 1 января 2018 года

Участники программы по всем направлениям, из них:	в тыс. человек	в процентах
	572,9	100%
безработные	423,8	74%
самозанятые	149,1	26%

Таблица 2.

Участники краткосрочного профессионального обучения на 1 января 2018 года

Направлены на краткосрочное профобучение, из них:	в тыс. человек	в процентах
	71,8	100%
безработные	45	63%
самозанятые	26,8	37%

Итоги реализации за первое полугодие 2018 года демонстрируют еще более низкую востребованность краткосрочного профессионального обучения среди самозанятых. Так, по данным на 1 июля 2018 года, на курсы краткосрочного обучения было направлено 29,7 тыс. человек, из них 22,2 тыс. – безработных (75%) и 7,5 тыс. – самозанятых (25%). Следует подчеркнуть, что только за первое полугодие план по приему на краткосрочное обучение уже выполнен на 80% (29,7 тыс. человек при плане 37,2 тыс. человек за год). Первые результаты программы позволяют сделать вывод о том, что в целом краткосрочное профессиональное обучение не пользуется высокой популярностью среди самозанятых и в большей степени **ориентировано на безработных граждан**, нежели на самостоятельно занятое население.

Кроме того, отдельного внимания заслуживают показатели⁶ востребованности краткосрочного профессионального обучения в разрезе регионов Казахстана (Приложение 2). В некоторых регионах наблюдается противоположная ситуация – среди направленных на краткосрочное обучение число самозанятых значительно превышает количество безработных граждан. По итогам 2017 года наибольшие показатели характерны для Южно-Казахстанской (ныне Туркестанской) и Жамбылской областей, что объясняется высоким уровнем самозанятости в данных регионах. Несмотря на повышенную востребованность краткосрочного обучения в отдельных регионах, **нельзя считать деятельность государственных органов занятости по реализации программы полностью эффективной.**

Другим ключевым показателем программы, который непосредственно отражает эффективность деятельности органов занятости, является трудоустройство после завершения краткосрочного профессионального обучения. В 2017 году краткосрочное обучение завершили 68,4 тыс. человек, из них 39,4 тыс. человек были трудоустроены. Так, уровень трудоустройства в среднем по Казахстану составил 57,7%, то есть чуть больше половины участников по окончании обучения обеспечиваются постоянными рабочими местами, остальные – не трудоустраиваются. Один из наиболее низких показателей трудоустройства после завершения краткосрочного профессионального обучения (28,7%) зафиксирован в Жамбылской области. Результаты организации краткосрочного профессионального обучения в регионе за 2017 год являются неутешительными. Органами занятости было определено 40 организаций образования по 58 специальностям, на обучение направлены 6 429 человек, из завершивших обучение 6 226 человек трудоустроены лишь 1 788 человек или менее одной трети участников. Уровень трудоустройства в других регионах сильно варьируется – от 11 до 94,2%. Основной причиной низкой трудоустраиваемости выступает незаинтересованность граждан и слабая востребованность услуг. Как отмечают специалисты Центра занятости населения в одном из регионов Казахстана, в июне 2018 года в рамках вовлечения безработных и самозанятых граждан в активные меры содействия занятости мно-

6. По данным официального запроса в Министерство труда и социальной защиты населения РК.

гие из них отказались от содействия в трудоустройстве. В качестве основной причины отказа отмечается потребность в работе исключительно вахтовым методом с зарплатой не менее 200 тыс. тенге. Однако государственные органы занятости имеют лишь незначительное число таких вакансий. Как показал мониторинг вакансий на официальном сайте «Электронная биржа труда» (<https://www.enbek.kz>), который служит единой онлайн-платформой для поиска работы и подбора персонала, число вакансий, соответствующих указанным требованиям, в августе-сентябре 2018 года по всем областям РК составило 105 объявлений на 1 098 вакансий или менее 10% (Рис. 1). Таким образом, **органы занятости не могут в полной мере удовлетворить запросы населения и, как следствие, услуги являются невостребованными.** По данным официальной статистики, в 2017 году только 17,2% безработных обращались в государственные органы занятости в поисках работы.

Рисунок 1.

Скриншот официального сайта «Электронная биржа труда» (поиск работы вахтовым методом с зарплатой не менее 200 тыс. тенге)

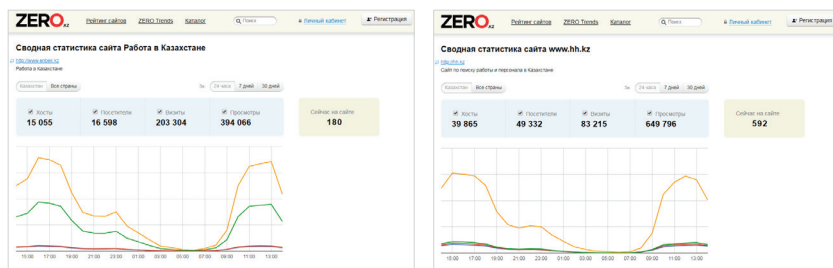
The screenshot shows the website interface for 'ЭЛЕКТРОННАЯ БИРЖА ТРУДА'. At the top, there are navigation links: 'Найти работу', 'Найти работника', 'Службы занятости', 'Профориентация', 'Аналитика', and 'Помощь'. Below this is a search bar with 'Искать' and 'Профессия' fields, a location dropdown set to 'Весь Казахстан', and buttons for 'Найти' and 'Расширенный поиск'. A 'Фильтровать' section shows 'источники' as a filter option. The main content area displays search results for 'Работа. Все области, 105 объявлений на 1098 вакансий', sorted by 'Дата по возрастанию'. Two job listings are visible:

- Машинист крана (крановщик)** / Crawler Crane Operator. Salary: от 200 000 тг. Experience: 3 года стажа. Location: МАНГИСТАУСКАЯ ОБЛАСТЬ / Ақтау. Method: вахтовый метод. Date: 06.08.2018.
- Монтажник технологических трубопроводов**. Salary: от 250 000 до 300 000 тг. Experience: 3 года стажа. Location: МАНГИСТАУСКАЯ ОБЛАСТЬ / Каракиянский район / Мангистауская область, Курык. Method: вахтовый метод. Date: 06.08.2018.

Стоит подчеркнуть, что одним из показателей востребованности государственных мер по улучшению занятости среди населения в целом выступает число активных пользователей единой онлайн-платформы <https://www.enbek.kz> для поиска работы. Электронная биржа труда интегрирована с государственной базой данных, формируемой центрами занятости населения. Особо отметим, что создание упомянутой единой цифровой площадки по трудоустройству вошло в перечень⁷ государственных заданий на 2018 год, согласно которому в числе ответственных исполнителей – АО «Центр развития трудовых ресурсов», при этом сумма бюджетных средств, необходимая для выполнения государственного задания, составила 148 682 тыс. тенге. Анализ показал, что данная платформа является менее популярной, чем сайт по поиску работы и персонала HeadHunter (<https://hh.kz>). Согласно данным сервиса интернет-статистики ZERO.kz, на начало сентября 2018 г. в казахстанском рейтинге сайтов Электронная биржа труда в течение 24 часов занимает 36-е место, HeadHunter – 12-е место; за 7 дней – 43-е и 14-е место соответственно; за 30 дней – 51-е и 16-е место соответственно. Число посетителей Электронной биржи труда за сутки практически в 3 раза меньше, чем на HeadHunter, а по числу просмотров биржа труда уступает в 1,6 раз (Рисунки 2, 3). Дополнительный замер был сделан в начале декабря 2018 г. через SimilarWeb.com и Alexa.com (Приложение 3). По имеющимся данным нельзя проследить, являются ли посетители безработными или самозанятыми, но в целом они показывают предпочтения населения не в пользу единой онлайн-платформы для поиска работы.

Рисунки 2, 3.

Скриншоты сервиса интернет-статистики ZERO.kz (сводная статистика сайтов <https://www.enbek.kz> и <https://hh.kz>)



7. Приложение 32 к постановлению Правительства Республики Казахстан от 7 декабря 2017 года № 823 Перечень государственных заданий на 2018 год.

С другой стороны, включенное наблюдение в г. Таразе и г. Шымкенте показало имеющийся спрос на рабочую силу со стороны потенциальных работодателей, которые не обращаются в органы занятости и размещают свои объявления о вакансиях в местах массового скопления людей (автобусные остановки, доски объявлений, афиши и др. – Рисунки 4, 5). Таким образом, происходит «пробел» между услугодателями в лице центров занятости и услугополучателями: безработные, самозанятые и работодатели являются недостаточно активными пользователями услуг государственных органов занятости и используют другие возможности поиска работы или рабочей силы.

Рисунки 4, 5.

Объявления о работе в г. Таразе и г. Шымкенте (август 2018 г.)



Необходимо также отметить, что эффективность государственных мер по улучшению занятости **зависит от уровня информированности среди населения**, в особенности целевых групп. По данным Отчета⁸ «Социальный портрет самозанятого населения в южных регионах Республики Казахстан», самозанятые демонстрируют высокий уровень информированности о Программе развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы. В зависимости от направлений программы уровень информированности достигает

8. Кулекеев Ж., Туреханова Б., Исмуризна Г., Оразбекова С. Социальный портрет самозанятого населения в южных регионах Республики Казахстан. – Алматы, 2018. – Казстатинформ – 124 с., 80 табл., 30 ил.

от 60 до 80%. Согласно данным опроса, о направлении на бесплатное профессиональное обучение в Жамбылской области слышали 84% респондентов, в Южно-Казахстанской области – 79% респондентов. Вместе с тем, несмотря на высокую осведомленность о направлениях госпрограммы, **уровень вовлеченности самозанятых низкий** и в целом составляет от 5 до 19%. По направлению бесплатное профессиональное образование в среднем участвовали только 13% опрошенных (в Жамбылской области – 10%, в Южно-Казахстанской области – 17%). Результаты опроса позволяют сделать вывод о том, что при высокой информированности самостоятельно занятого населения о государственных мерах по улучшению занятости уровень участия в них минимальный, что в очередной раз свидетельствует о невостребованности профессионального обучения среди самозанятых.

К числу причин слабой востребованности можно отнести формальный подход к организации обучения. Как отмечает Айман Жусупова в своем исследовании⁹, «большинство из обучающих программ устарело и не соответствует требованиям рынка труда, даже бесплатные курсы переобучения при формальном подходе могут стать для самозанятых граждан совершенно бесполезными». Кроме того, по мнению самозанятых, некоторые направления программы продуктивной занятости слабо адаптированы и составлены без учета региональной специфики. Государственная политика занятости малоэффективна из-за ее непродуманности и однобокости проектов, которые предполагают только обучение или адаптационные программы без конкретного трудоустройства. С другой стороны, отмечается низкая ответственность чиновников за исполнение программы занятости, привлечение своего круга знакомых. Причина этого – слабый уровень доверия населения представителям государственной власти. По данным официальной статистики, в течение последних 3-х лет из общего числа самостоятельно занятых работников 98% не участвовали в государственных программах поддержки предпринимательства и занятости, из них 27,2% – по причине наличия работы и отсутствия потребности в государственной поддержке. Суммируя первые итоги реализации программы за 2017-2018 годы с результатами опроса, подчеркнем, что бесплатное профессиональное обучение пока слабо ориентировано на самозанятое население.

9. Жусупова А. Феномен самозанятости в Казахстане как отражение специфики социально-экономического развития. Институт мировой экономики и политики: Астана - Алматы: 2013. 62 с.

Переходя непосредственно к оценке эффективности деятельности государственных органов занятости по краткосрочному профессиональному обучению рабочих кадров востребованным на рынке труда профессиям и навыкам, перечислю ряд существенных недостатков в реализации данного направления программы, которые были указаны сотрудниками учебных центров и самими участниками в ходе глубоких интервью и фокус-группы. Ниже приведены некоторые фрагменты этих бесед.

«Не могу констатировать эффективность курсов, я не сотрудник Центра занятости, но слышала о том, что за прошлый год практически 0% трудоустройства. Со своей стороны учебные центры не обязаны трудоустраивать, мы можем только предлагать, и заставить насильно человека работать мы тоже не можем. Есть неупорядоченные люди, у которых стиль жизни — все время учиться, получать стипендию. А зачем ему страдать и работать 8-часовой рабочий день?».

Представитель учебного центра

«Центры занятости, по идее, обязаны обеспечивать нас обучающимися, но так как мы — новая организация, они тоже должны понимать интерес к этому. Мне приходилось работать с мастерами и нашими членами точно. Их нужно образовывать, каждый день приходится разговаривать по телефону, обрабатывать, просить сделать временную прописку в городе, заставлять учиться. Мы как раз таки подбиваем наших мастеров, чтобы они пошли учиться».

Представитель учебного центра

«По этой программе есть дисциплины дуальные, это дуальная программа, здесь 18 часов основ предпринимательства, 18 часов английского языка, 18 часов цифровой грамотности. Среди участников есть продвинутые люди, люди с высшим образованием, поэтому некоторые не очень хотят это проходить. А так я не думаю, что за 18 часов их обучат сверхъестественным каким-то знаниям, но основы, базу они получат».

Представитель учебного центра

«Лично для меня есть один большой минус этой программы – возрастное ограничение. Там могут участвовать только молодые люди до 29 лет. Когда я начала изучать условия обучения, поняла, что это для меня не подходит».

Респондент, 29 лет

«Один большой недостаток программы – в ней установлено ограничение по возрасту для участников. Нам по 30 лет, мы же молодые. Нас тоже можно поддержать, думаю, что есть такая возможность».

Респондент, 30 лет

Среди указанных недостатков – самостоятельный поиск участника-ми краткосрочных курсов без поддержки центра занятости (формирование предварительного списка участников, оповещение, консультирование по необходимым документам и действиям); ограничение по возрасту участников программы, проходящих краткосрочное профессиональное обучение (только для молодежи в возрасте до 29 лет); по завершении обучения отсутствие достаточного количества вакансий по полученной специальности. В целом, по мнению респондентов, эффективность реализации программы и краткосрочного профессионального обучения оценивается как низкая или средняя. При этом ни один из участников фокус-группы не дал высокую оценку. Кроме того, к числу недостатков, имеющих системный характер, была отнесена коррупция и, как следствие, низкий уровень доверия населения государственной власти и реализуемым программам.

Данные обзора¹⁰ по коррупции в Казахстане показывают увеличение частоты коррупционных схем в 2017 году по сравнению с 2016 годом. Особенно ухудшилось состояние в ряде областей, в том числе Жамбылской и Южно-Казахстанской. При этом представители бизнес-сектора ЮКО считают антикоррупционную программу недостаточно эффективной; в Жамбылской области высокая частота коррупции, но предприниматели относительно хорошо оценивают антикоррупционную программу.

10. Специальный обзор по коррупции в Казахстане глазами предпринимателей. – Национальная палата предпринимателей РК «Атамекен». – Центр исследований «Сандж». – Астана, 2018.

Респонденты обеих областей оценивают эффективность государственных органов как низкую: по сравнению с 2016 годом Жамбылская область опустилась с предпоследнего на последнее место, а лидирующая в 2016 году ЮКО заняла нижние строчки рейтинга (Приложение 3). Таким образом, оценка деятельности государственных органов непосредственными потребителями их услуг и участниками реализуемых мер является неутешительной.

Эффективность деятельности государственных органов занятости в определенной степени зависит от слаженности взаимодействия с уполномоченным органом в лице Министерства труда и социальной защиты населения РК и межведомственной координации. В ноябре 2017 года Счетный комитет по контролю за исполнением республиканского бюджета подвел итоги государственного аудита эффективности деятельности и использования бюджетных средств, выделенных Министерству труда и социальной защиты населения РК на реализацию программ занятости. Планом мероприятий по реализации Программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы предусмотрено 18 мероприятий, из которых по состоянию на 1 апреля 2017 года не исполнено – 5, несвоевременно исполнено – 1 мероприятие. Основной причиной неисполнения мероприятий является **отсутствие должного взаимодействия между исполнителями** – МТСЗН РК и МИО.

Вместе с тем в августе 2018 года Генпрокуратурой РК подведены итоги проверки¹¹ исполнения программы занятости за 2016-2018 годы, которые также свидетельствуют о низкой эффективности деятельности органов занятости. В ходе проверки было выявлено неэффективное использование 10,5 млрд тенге, хищение порядка 1 млрд тенге и нецелевое использование кредитов в сумме 553 млн тенге. Из числа завершивших обучение 81 тыс. безработных по полученной специальности трудоустроено всего 28% или 23 тыс. человек. Так, например, в Балхашском районе Алматинской области за 45 млн тенге бюджетных средств 250 человек **обучены невостребованным специальностям**, что противоречит поставленным задачам программы, в конечном итоге только 3 человека нашли работу по специальности. Кроме того, уста-

11. Прокуроры проверили реализацию программы занятости – <http://prokuror.gov.kz/rus/novosti/press-releasy/prokurory-proverili-realizaciyu-programmy-zanyatosti>

новлено **766 фактов фиктивного трудоустройства граждан**. Рабочими местами «обеспечивались» умершие, инвалиды, а также работники других организаций. По такой схеме в Туркестанской области преступная группа похитила 464 млн бюджетных средств. В ее состав входили руководители Центра занятости населения и начальник местной полиции Енбекшинского района Шымкента. В целом по Казахстану за фиктивное трудоустройство привлекаются к уголовной ответственности 120 работодателей, уже осуждены руководители и сотрудники центров занятости в нескольких регионах РК, в том числе в Жуалинском районе Жамбылской области, в г. Шымкенте и др. Всего по результатам проверки возбуждено 195 уголовных дел с ущербом в 1 млрд тенге. Генеральным Прокурором внесено Премьер-Министру представление об устранении нарушений законности и привлечении ответственных лиц к ответственности.

Таким образом, проведенный анализ текущей политики продемонстрировал основные причины, которые влияют на эффективность реализации краткосрочного профессионального обучения безработных и самозанятых.

3. ВАРИАНТЫ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ

3.1. ВАРИАНТ 1. ТЕКУЩИЙ ПОДХОД К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПЕРЕЧНЯ ВОСТРЕБОВАННЫХ ПРОФЕССИЙ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ КРАТКОСРОЧНОГО ОБУЧЕНИЯ

Согласно Программе развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы краткосрочное профессиональное обучение населения осуществляется по определенному перечню профессий. Текущий подход к определению перечня востребованных профессий для проведения краткосрочного обучения (вариант сохранения «статуса-кво») означает, что перечень востребованных профессий, навыков определяется с учетом анализа и прогноза потребностей рынка труда региона, проводимых местными исполнительными органами по вопросам занятости населения совместно с центрами занятости населения и Региональной палатой предпринимателей. В рамках краткосрочных профессиональных курсов ведется обучение техническим профессиям: тракторист-машинист, электрик, слесарь-ремонтник, газосварщик, а также профессиям сферы услуг (парикмахер, продавец, повар). Продолжительность краткосрочного профессионального обучения составляет от 1 до 6 месяцев, исходя из особенностей профессии.

Вместе с тем в ноябре 2018 г. Правительством внесены изменения в программу развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы «Еңбек». Как отмечается в депутатском запросе¹², до того, как приступить к реализации измененной программы, необходимо выполнить детальный анализ исполнения предыдущего варианта документа. Изменения, которые вносятся в программу занятости, принципиально на ситуацию на рынке труда не повлияют. Увеличение средств на переобучение остается временной мерой, эффект которой закончится вместе с бюджетным финансированием. В целом программа занятости позволяет лишь удерживать текущие цифры безработицы. Государственная политика занятости должна быть направлена не на формирование отчетности о массовом охвате населения, а

12. Депутатский запрос о государственной программе занятости населения «Еңбек» – <http://www.parlam.kz/ru/blogs/konyrov/Details/8/64795>

на изменение структуры трудового рынка в пользу реального сектора. Поэтому она должна быть тесно увязана с промышленной, аграрной, энергетической и транспортной политикой. Только такой комплексный подход способен решить проблему структурной безработицы, существующую в казахстанской экономике.

Таким образом, сохранение текущего подхода является неpreferred вариантом по **критерию эффективности** – уровень трудоустройства на постоянные рабочие места после завершения краткосрочного профессионального обучения в регионах Казахстана сильно варьируется (от 11 до 94,2%), что очевидно не решает проблемы в регионах с низкими показателями.

3.2. ВАРИАНТ 2. ФОРМИРОВАНИЕ ПЕРЕЧНЯ ВОСТРЕБОВАННЫХ ПРОФЕССИЙ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНО НА ОСНОВЕ ЗАЯВОК РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Формирование перечня востребованных профессий исключительно на основе заявок работодателей предполагает прямое участие работодателей в определении профессий, которым необходимо обучить безработное и самозанятое население в отдельном регионе Казахстана. Краткосрочное профессиональное обучение включает в себя профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по востребованным на рынке труда профессиям и навыкам, соответствующим реальным потребностям работодателей. Количество вакансий, заявленных работодателями, которые ежегодно остаются незаполненными, составляет 20 тыс. При этом наличие у работодателей фактических показателей потребности в кадрах без прогнозных оценок количества вакансий по востребованным профессиям ограничивает данный вариант решения.

Выбор варианта 2 является неpreferred вариантом **по критерию эффективности** – ввиду трудоизбыточности и трудодефицитности отдельных регионов добиться равномерного показателя трудоустройства на постоянные рабочие места после завершения краткосрочного профессионального обучения будет проблематично. Кроме того, заявленные вакансии работодателей могут быть заполнены и без оказания населению дополнительных мер государственной поддержки в виде бесплатного обучения.

3.3. ВАРИАНТ 3. ФОРМИРОВАНИЕ ПЕРЕЧНЯ ВОСТРЕБОВАННЫХ ПРОФЕССИЙ НА ОСНОВЕ СРЕДНЕСРОЧНЫХ ПРОГНОЗОВ ЦЕНТРА РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Формирование перечня востребованных профессий на основе прогнозов АО «Центр развития трудовых ресурсов» представляет собой наиболее обоснованный подход к определению списка профессий. В настоящее время данный центр организует только методологическую поддержку деятельности центров занятости населения, зачастую они не придерживаются заданного алгоритма работы. Поэтому перечень востребованных профессий для краткосрочного обучения должен носить для них не рекомендательный, а обязательный характер.

По нынешним прогнозам¹³ Центра развития трудовых ресурсов, к 2022 году в целом по стране наиболее востребованными специалистами будут работники, оказывающие индивидуальные услуги, архитекторы и инженеры, работники служб защиты граждан и собственности, средний административно-управленческий персонал, специалисты в области здравоохранения.

Выбор варианта 3 является предпочтительным *по критерию эффективности* – за счет среднесрочных прогнозов ожидается выравнивание уровня трудоустройства в разрезе регионов. Кроме того, предполагается выделение отдельных показателей прямой взаимосвязи между трудоустройством и безработицей – сокращение численности безработных за счет трудоустроенных по итогам обучения. В отличие от текущего подхода предлагается изменить приоритетные категории участников (не только молодежь в возрасте до 29 лет, но и граждане в возрасте от 25 до 44 лет, которые являются самыми многочисленными среди безработных и самозанятых), что в свою очередь позволяет расширить круг потенциальных участников программы.

Более того, необходимо учитывать имеющиеся институциональные возможности и уровень политической приемлемости. Центр развития трудовых ресурсов функционирует с 1999 года и осуществляет прогнозирование. В 2018 году центр был ответственным за выполнение государственных заданий¹⁴ по информационно-аналитическому

13. Каждый работник желает знать – <https://www.kazpravda.kz/news/ekspert-sovet/kazhdii-rabotnik-zhelaet-znat>

14. Приложение 32 к постановлению Правительства Республики Казахстан от 7 декабря 2017 года № 823 Перечень государственных заданий на 2018 год.

сопровождению рынка труда и методологической поддержке служб занятости; а также по совершенствованию и сопровождению единой информационной системы социально-трудовой сферы.

Являясь разработчиком электронной биржи труда, Центр развития трудовых ресурсов имеет непосредственный доступ к базе вакансий, реальных запросов работодателей. Согласно Закону РК «О занятости населения» работодатели обязаны размещать информацию о свободных вакансиях на электронной бирже труда в течение 5 рабочих дней со дня их появления. В этой связи оперативный мониторинг и соответствующие прогнозы будут способствовать формированию достаточно объективного перечня востребованных профессий для проведения краткосрочного обучения.

В целом при формировании перечня востребованных профессий на основе среднесрочных прогнозов Центра развития трудовых ресурсов можно ожидать позитивных последствий. Для повышения эффективности краткосрочного профессионального обучения безработных и самозанятых по программе «Еңбек» разработаны рекомендации, представленные в следующем разделе.

4. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Как показало исследование, все ранее разработанные программы по поддержанию занятости в Казахстане реализовывались и действовали не более 2,5 лет. При этом имели место слабая эффективность осуществления разработанных программ со стороны непосредственных исполнителей и неполное освоение бюджетных средств, выделенных на реализацию отдельных мероприятий. Начиная с 2011 года, в Казахстане стали параллельно функционировать две отдельные структуры, занимающиеся проблемами занятости. Однако это не оказало значительного влияния на улучшение общей координации политики занятости, что стало одной из главных предпосылок исследуемой проблемы.

В нынешних условиях органы занятости не могут в полной мере удовлетворить запросы населения и, как следствие, услуги являются невостребованными, в том числе и услуги вновь созданной электронной биржи труда. По официальной статистике, в 2017 году только 17,2% безработного населения обращалось в государственные органы занятости в поисках работы. В течение последних 3-х лет из общего числа самостоятельно занятых работников – 98% не участвовало в государственных программах поддержки предпринимательства и занятости, из них 27,2% – по причине наличия работы и отсутствия потребности в государственной поддержке.

Суммируя первые итоги реализации программы за 2017-2018 годы с результатами фокус-группы и интервью, подчеркну, что краткосрочное профессиональное обучение пока слабо ориентировано на самозанятое население. При этом безработные после окончания обучения не могут качественно трудоустроиться. Причиной тому служит целевой подход в создании рабочих мест и обучение невостребованным специальностям. Государство зачастую создает рабочие места, которые оказываются малопривлекательными для населения ввиду низкой заработной платы и вида деятельности.

Варианты решения проблемы строились относительно формирования перечня востребованных профессий для проведения краткосрочного обучения. Для выравнивания уровня трудоустройства в разрезе регионов предпочтительным вариантом являются среднесрочные прогнозы Центра развития трудовых ресурсов.

Основной фокус исследуемой проблемы ориентирован на вопрос о том, насколько эффективно осуществляется краткосрочное профессиональное обучение безработных и самозанятых.

ПО ИТОГАМ ИССЛЕДОВАНИЯ БЫЛИ РАЗРАБОТАНЫ СЛЕДУЮЩИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ:

- 1) актуализация перечня востребованных профессий для проведения краткосрочного обучения с учетом прогнозов Центра развития трудовых ресурсов;
- 2) выделение отдельных показателей прямой взаимосвязи между трудоустройством и безработицей – сокращение численности безработных за счет трудоустроенных по итогам обучения;
- 3) изменение приоритетных категорий участников (граждане в возрасте от 25 до 44 лет, которые являются самыми многочисленными среди безработных и самозанятых), что в свою очередь расширит круг потенциальных участников программы;
- 4) усиление мониторинга за исполнением показателей по краткосрочному профессиональному обучению;
- 5) размещение информационных материалов об услугах, предоставляемых электронной биржей труда, в местах массового скопления населения (автобусные остановки, доски объявлений, афиши и др.);
- 6) перевод услуг по направлению безработных и самозанятых на краткосрочное профессиональное обучение в электронный формат.

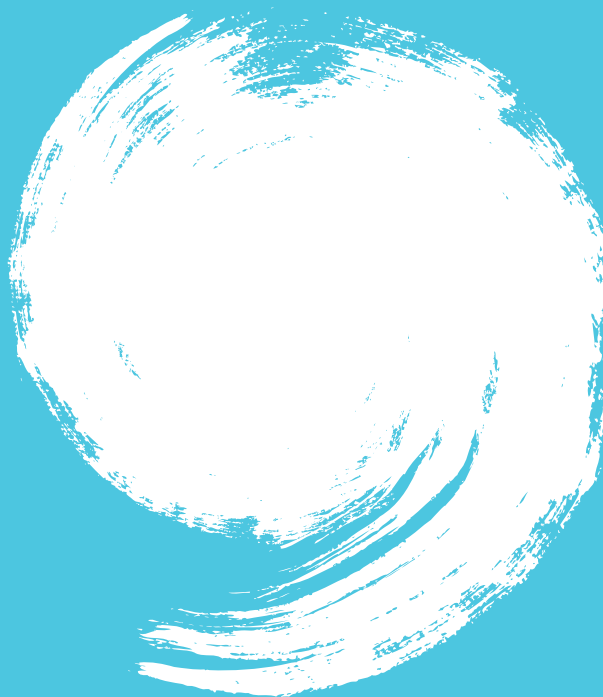
Вместе с тем в настоящее время Центр развития трудовых ресурсов не имеет административных рычагов для улучшения качества работы служб занятости, отсутствуют единые корпоративные стандарты подбора кадров, что сказывается на уровне компетентности сотрудников центров занятости. Один из возможных путей повышения эффективности центров занятости населения – **создание единой структуры по содействию занятости** по примеру корпорации «Правительство для граждан». Учитывая проведенную работу по трансформации центров занятости населения, определенная организационная база для этого создана.

5. СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абрахам К., Антонов М., Александрова О. Неустойчивость занятости. Международный и российский контексты будущего сферы труда / под ред. Бобкова В.Н. – М.: Реал Принт, 2017 г. – 560 с.
2. Государственная программа развития продуктивной занятости и массового предпринимательства в Республике Казахстан на 2017-2021 годы.
3. Депутатский запрос о государственной программе занятости населения «Еңбек» – <http://www.parlam.kz/ru/blogs/konyrov/Details/8/64795>
4. Ертлесова Ж. Реформы 90-х: интервью с ключевыми участниками событий / Ж. Ертлесова. – Алматы: Атамұра, 2016. – 192 с.
5. Жусупова А. Феномен самозанятости в Казахстане как отражение специфики социально-экономического развития. Институт мировой экономики и политики: Астана – Алматы: 2013. 62 с.
6. Закон Республики Казахстан от 6 апреля 2016 года №482-V «О занятости населения».
7. Каждый работник желает знать – <https://www.kazpravda.kz/news/ekspert-sovet/kazhdii-rabotnik-zhelaet-znat>
8. Кулекеев Ж., Туреханова Б., Исмурзина Г., Оразбекова С. Социальный портрет самозанятого населения в южных регионах Республики Казахстан. – Алматы, 2018. – Казстатинформ – 124 с., 80 табл., 30 ил.
9. Кулекеев Ж.А. Проблемы рынка труда и занятости в Казахстане. – Алматы, 2015. – 120 с.: 18 ил.
10. Методика оценки центров занятости населения при реализации Дорожной карты занятости 2020/Министерство здравоохранения и социального развития Республики Казахстан. – АО «Информационно-аналитический центр по проблемам занятости». – Астана, 2016 г.
11. Электронная биржа труда (Е-Биржа) – <https://www.enbek.kz>
12. Официальный сайт Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан – <http://stat.gov.kz/>

13. Официальный сайт сервиса интернет-статистики ZERO.kz – <https://zero.kz/>
14. Оценка результативности Центров занятости населения при реализации Дорожной карты занятости в 2015 году/Министерство здравоохранения и социального развития Республики Казахстан. – АО «Информационно-аналитический центр по проблемам занятости». – Астана, 2016 г.
15. План мероприятий по реализации Программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы.
16. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 30 января 2017 года № 35 «Об утверждении Правил организации подготовки кадров с техническим и профессиональным образованием и краткосрочного профессионального обучения».
17. Приложение 32 к постановлению Правительства Республики Казахстан от 7 декабря 2017 года № 823 Перечень государственных заданий на 2018 год.
18. Прокуроры проверили реализацию программы занятости – <http://prokuror.gov.kz/rus/novosti/press-releasy/prokurory-proverili-realizaciyu-programmy-zanyatosti>
19. Разумов А.А., Цыганкова И.В., Антонова Г.В. Нестандартная занятость как форма использования рабочего времени (российский и зарубежный опыт) / Разумов А. А. – М.: Дашков и К, 2019. – 171 с.
20. Специальный обзор по коррупции в Казахстане глазами предпринимателей. – Национальная палата предпринимателей РК «Атамекен. – Центр исследований «Сандж». – Астана, 2018.

ПРИЛОЖЕНИЯ



ПРИЛОЖЕНИЕ 1.

Оценка результативности Центров занятости населения при реализации Дорожной карты занятости в 2015 году

ОБЛАСТЬ	ГРУППА 1 Освоение средств		ГРУППА 2 Достижение плановых показателей		ГРУППА 3 Основные индикаторы		ГРУППА 4 Активность		ГРУППА 5 Постоянство		ГРУППА 6 Формализация		ГРУППА 7 Динамика основных показателей		ГРУППА 8 Динамика показателей рынка труда	
	Место	Баллы	Место	Баллы	Место	Баллы	Место	Баллы	Место	Баллы	Место	Баллы	Место	Баллы	Место	Баллы
С-КАЗАХСТАНСКАЯ	2	6,18	3	4,42	10	4,03	3	5,09	3	4,64	3	5,80	6	3,23	1	5,27
КОСТАНАЙСКАЯ	1	6,25	8	3,97	3	5,07	8	4,67	5	3,85	4	5,66	11	2,46	4	4,75
Ю-КАЗАХСТАНСКАЯ	8	5,69	11	3,29	4	4,92	7	4,73	2	4,77	8	5,15	15	2,03	3	4,90
КАРАГАНДИНСКАЯ	7	5,81	4	4,40	2	5,19	9	4,43	1	4,87	12	4,62	12	2,45	16	3,65
ПАВЛОДАРСКАЯ	10	5,56	5	4,23	9	4,08	1	5,57	4	4,42	6	5,26	13	2,36	6	4,61
Г.АЛМАТЫ	9	5,68	15	2,65	1	5,43	4	4,99	9	3,45	13	4,18	2	4,21	2	5,08
АЛМАТИНСКАЯ	12	5,21	13	3,25	11	3,82	5	4,98	6	3,78	7	5,15	5	3,42	10	4,26
АКМОЛИНСКАЯ	13	4,92	9	3,47	15	2,83	11	4,36	8	3,56	2	5,93	3	4,12	5	4,63
ЖАМБЫЛСКАЯ	14	4,84	14	2,85	12	3,81	10	4,38	7	3,73	11	4,94	8	3,21	8	4,43
КЫЗЫЛОРДИНСКАЯ	4	5,94	12	3,27	7	4,22	15	3,32	14	2,83	5	5,35	4	3,80	12	4,10
АКТЮБИНСКАЯ	5	5,92	2	4,42	16	2,14	2	5,26	15	2,65	1	5,93	16	1,49	15	3,70
В-КАЗАХСТАНСКАЯ	6	5,81	7	4,12	5	4,70	12	4,30	10	3,31	15	3,29	10	2,61	9	4,32
МАНГИСТАУСКАЯ	15	4,43	6	4,22	6	4,63	16	2,76	16	1,93	10	5,13	1	4,36	11	4,12
З-КАЗАХСТАНСКАЯ	11	5,41	1	4,81	14	3,07	14	3,98	12	3,09	9	5,14	14	2,05	7	4,47
Г.АСТАНА	16	3,31	16	2,49	8	4,18	6	4,73	11	3,12	16	3,14	7	3,22	14	3,91
АТЫРАУСКАЯ	3	5,95	10	3,46	13	3,15	13	4,10	13	2,95	14	3,90	9	2,94	13	4,07

ПРИЛОЖЕНИЕ 2.

Статистические данные о реализации краткосрочного профессионального обучения в 2017-2018 гг.

1. СВЕДЕНИЯ О ХОДЕ РЕАЛИЗАЦИИ КРАТКОСРОЧНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В 2017 ГОДУ

Регионы	План приема, чел.	Направлено на обучение, чел.	в том числе		Завершили обучение всего, чел.	Трудоустроены из завершивших обучение, чел.
			безработные	самозанятые		
Республика	70 626	71 851	45 053	26 798	68 435	39 461
Акмолинская	5 040	5 118	2 327	2 791	4 801	3 112
Актюбинская	5 600	4 438	3 445	993	4 357	2 862
Алматинская	6 815	7 083	3 713	3 370	7 002	6 593
Атырауская	1 885	2 133	2 133	0	2 117	844
ВКО	6 535	7 366	4 257	3 109	7 024	3 385
Жамбылская	6 308	6 429	2 609	3 820	6 226	1 788
ЗКО	3 132	3 353	1 614	1 739	3 237	818
Карагандинская	5 957	7 128	6 627	501	6 143	4 852
Костанайская	3 152	3 152	2 963	189	2 688	1 817
Кызылординская	3 518	3 625	3 478	147	3 486	759
Мангистауская	2 383	2 526	2 367	159	2 432	268
Павлодарская	1 012	1 437	1 076	361	1 321	1 092
СКО	2 678	2 354	2 325	29	2 115	1 358
ЮКО	13 111	12 159	2 911	9 248	12 159	8 116
г. Алматы	3 000	3 004	2 682	322	2 849	1 685
г. Астана	500	546	526	20	478	112

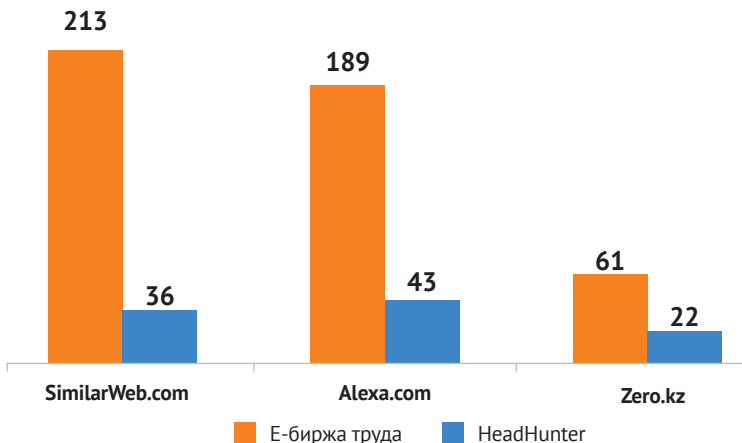
2. СВЕДЕНИЯ О ХОДЕ РЕАЛИЗАЦИИ КРАТКОСРОЧНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ НА 1 ИЮЛЯ 2018 ГОДА

Регионы	План приема, чел.	Направлено на обучение, чел.	в том числе		Завершили обучение всего, чел.	Трудоустроены из завершивших обучение, чел.
			безработные	самозанятые		
Республика	37 249	29 748	22 205	7 543	9 513	4 580
Акмолинская	1 475	1 457	840	617	941	632
Актюбинская	2 289	1 913	1 302	611	939	491
Алматинская	5 160	4 719	3 815	904	2 645	1 315
Атырауская	1 375	838	838	0	372	75
ВКО	2 555	1 716	1 147	569	540	7
Жамбылская	4 100	2 890	2 160	730	–	–
ЗКО	1 500	1 085	957	128	328	102
Карагандинская	2 200	2 152	2 135	17	80	46
Костанайская	1 625	1 599	1 364	235	1 276	957
Кызылординская	1 605	1 399	1 325	74	210	16
Мангистауская	1 555	312	312	–	157	70
Павлодарская	1 200	1 073	1 073	0	493	222
СКО	1 710	1 485	1 485	–	1 448	647
ЮКО	7 200	6 087	2 464	3 623	70	–
г. Алматы	1 000	677	642	35	–	–
г. Астана	700	346	346	–	14	–

ПРИЛОЖЕНИЕ 3.

Сравнительный рейтинг электронной биржи труда и сайта по поиску работы HeadHunter (декабрь 2018 года)

РЕЙТИНГ САЙТОВ



ПРИЛОЖЕНИЕ 4.

Частота коррупционных схем в 2016-2017 гг.

