

Ажибаева Г.М.,
доцент, менеджмент магистрі,
gulzhan121983@mail.ru

*Академик З.Алдамжар атындағы
Қостанай әлеуметтік- техникалық
университеті,
110000 Қостанай қ., Кобыланды Батыр даңғылы, 27*

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА ЦИФРЛАНДЫРУ ЖАҒДАЙЫНДА ХАЛЫҚТЫҢ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТЫЛУЫ

Аңдатпа. Аталған мақала цифрлық ақпараттық технологиялардың дамуының еңбек нарығы мен халықтың жұмыспен қамтылуына ықпалы мәселелеріне арналған. Отандық және шетелдік зерттеушілердің еңбектеріне әдеби шолу жүргізіп, цифрландырудың еңбек нарығына әсерін талдаған, соның нәтижесінде цифрландырудың жұмыспен қамтуға әсері белгілі бір аумақтағы өмір сүру деңгейі мен жұмыссыздық деңгейіне байланысты әртүрлі болатыны анықталған.

Мақалада еңбек өнімділігі, жұмыссыздық деңгейі, ақпараттық технологиялар саласындағы мамандардың орташа жалақысы талданып, Қазақстан өңірлері бойынша деректер қарастырылған. Зерттеу барысында цифрлық еңбек қатынастары жағдайында туындауы мүмкін тәуекелдерді айқындап, жұмыспен қамтуға әсер ететін оң және теріс салдарларды анықтаған.

Түйінді сөздер: еңбек нарығы, еңбек өнімділігі, халықты жұмыспен қамту, цифрлық экономика, цифрлық трансформация, цифрландырудың салдары, Электрондық еңбек биржасы.

Кіріспе

Қазақстан Республикасында цифрландыру жағдайында халықтың жұмыспен қамтылуы тақырыбы қазіргі әлеуметтік-экономикалық дамудың маңызды бағыттарының бірі болып табылады. Соңғы жылдары цифрлық технологиялардың жедел дамуы еңбек нарығының құрылымына, жұмыспен қамту формаларына және кәсіби дағдыларға қойылатын талаптарға елеулі өзгерістер енгізуде. Автоматтандыру, жасанды интеллект, платформалық жұмыспен қамту және қашықтан еңбек ету формалары кеңінен таралуда. Бұл үрдістер бір жағынан еңбек өнімділігін арттыруға ықпал етсе, екінші жағынан дәстүрлі жұмыс орындарының қысқаруына және жаңа мамандықтардың пайда болуына әкелуде. Сондықтан цифрландыру жағдайында халықтың жұмыспен қамтылуын зерттеу ғылыми және практикалық тұрғыдан ерекше маңызға ие.

Аталған тақырыптың өзектілігі цифрлық трансформация жағдайында еңбек нарығының тұрақтылығын қамтамасыз ету, жұмыссыздық деңгейін төмендету және халықтың бәсекеге қабілеттілігін арттыру қажеттілігімен айқындалады. Қазақстан экономикасында цифрландыру үдерістерінің күшеюі жаңа мүмкіндіктермен қатар бірқатар тәуекелдерді де туындатуда. Әсіресе, төмен білікті еңбекке сұраныстың азаюы, цифрлық дағдылардың жеткіліксіздігі және өңірлер арасындағы цифрлық теңсіздік мәселелері өзекті болып отыр. Осы тұрғыда халықты қайта даярлау, жаңа дағдыларды қалыптастыру және еңбек ресурстарын тиімді пайдалану мәселелері алдыңғы қатарға шығады.

Зерттеудің мақсаты – Қазақстан Республикасында цифрландыру жағдайында халықтың жұмыспен қамтылу ерекшеліктерін талдау, еңбек нарығына әсер ететін негізгі факторларды анықтау және оны жетілдірудің тиімді бағыттарын айқындау болып табылады. Бұл мақсатқа жету үшін цифрлық экономиканың еңбек нарығына ықпалы қарастырылып, жұмыспен қамту құрылымындағы өзгерістер сараланады, сондай-ақ жаңа экономикалық жағдайларға бейімделу тетіктері зерттеледі.

Әдістеме

Зерттеу аясында икемді жұмыспен қамту және қашықтан жұмыс істеу жағдайында қызметкерлерді қорғауды жетілдіру бойынша ұсыныстар берілген. Мақалада салыстыру, бақылау және жүйелік талдау әдістері қолданылған.

Әдебиетке шолу. Экономиканы цифрландыру қазіргі заманғы экономикалық зерттеулердің, әлеуметтік саясат пен еңбек қатынастарының маңызды тақырыптарының бірі болып табылады. Соңғы онжылдықтарда көптеген ғалымдар цифрлық технологиялардың еңбек нарығына, өндірістік үдерістерге және әлеуметтік құрылымдарға ықпалын талдауға назар аударуда.

Әдебиеттерге жасалған шолу жұмыспен қамту мен цифрлық экономиканың өзара байланысы отандық және шетелдік экономистер тарапынан кеңінен қарастырылатынын көрсетті. Мәселен, экономистер Линь Л.Х. мен Ван К. өз зерттеулерінде адами капитал сапасы, жұмыспен қамту деңгейі және цифрландыру арасындағы өзара байланысты қарастырып, олардың жұмыспен қамтылғандар арасындағы таланттардың өсуіне әсер ететінін атап өтеді [1].

Жалпы алғанда, соңғы жылдардағы басты үрдіс – цифрлық технологиялардың адам қызметінің түрлі салаларына кеңінен енгізілуі, бұл еңбек нарығы мен жұмыспен қамту саласын да қамтиды.

Ванкевич А. еңбектері цифрландыру жағдайында адами ресурстарды басқарудың негізгі өзгеру үрдістеріне және платформалық жұмыспен қамтудың өсуіне арналған [2].

Қазіргі таңда көптеген қызметкерлер дәстүрлі жұмыспен қамтудың баламасы ретінде платформалық жұмыспен қамтуды таңдауда. Алайда, оның икемділігіне қарамастан, бұл форма еңбек жағдайларының қауіпсіз болмауы және еңбек пен әлеуметтік кепілдіктердің әлсіреуі сияқты тәуекелдермен қатар жүреді.

Қазақстанда жұмыспен қамтудың цифрлық трансформациясы мәселелері ұлттық бастамалар мен бағдарламалар аясында белсенді түрде талқылануда.

Осы тұрғыда Иманов С. зерттеуін атап өткен жөн, ол өз еңбегінде жаңа технологиялардың елдегі еңбек қатынастарына әсерін қарастырып, кадрларды қайта даярлау мен цифрлық дағдыларды дамытудың маңыздылығын ерекше атап өтеді [3].

Рахметулина Ж.Б., Урекешова А.Б., Айдарова А.Б. Цифрландыру және автоматтандыру жағдайындағы өзгерістер Қазақстанның еңбек нарығында жұмыспен қамтудың жаңа жолдары мен формаларын іздеуге алып келеді деген қорытынды жасалды. [4].

Осылайша, цифрландыру еңбек нарығын түбегейлі өзгертуде, жұмысшылардан жаңа жағдайларға бейімделуді және цифрлық технологияларды белсенді меңгеруді талап етеді.

Экономиканы цифрландыру жағдайында әлеуметтік-еңбек қатынастарын реформалау оның бағыттарымен, кезеңдерімен және трансформация үдерісімен тығыз байланысты. Экономикалық трансформацияның өзара байланыстарын зерттеу цифрландырудың екі негізгі үдерісін бөліп көрсетуге мүмкіндік береді. Біріншіден, цифрландыру – ақпараттық және цифрлық платформаларды қалыптастыратын үдеріс, ол экономиканың әртүрлі деңгейлеріндегі операторларды қамти отырып, қоғам өмірінің барлық салаларында ақпараттық технологияларды түрлендірумен қатар жүреді. Екіншіден, цифрландыру – бұл жаңа технологияларды енгізу нәтижесінде өндірістік күштер мен факторлардың өзгеруімен сипатталатын өндірістік және экономикалық қатынастарды қайта құру үдерісі.

Экономиканың цифрлық экономикаға трансформациясы әлеуметтік-еңбек қатынастарында түбегейлі өзгерістерді білдіреді және еңбек үдерісіне тікелей ықпал етеді .

Цифрландырудың әрбір кезеңінде әлеуметтік-еңбек қатынастарының өзгеруіне байланысты белгілі бір салдарлар туындайды. Бұл салдарлар әлеуметтік және экономикалық тәуекелдердің артуына ықпал етіп, цифрлық трансформация үдерісіндегі қауіптердің көбеюіне әкеледі.

Қазіргі цифрлық экономика жағдайында жұмыспен қамту мәселесі жекелеген адамдардың немесе бизнестің ғана жауапкершілігіне жүктелмейтін күрделі міндет болып табылады. Ол мемлекет, бизнес және жеке тұлғалар арасындағы өзара іс-қимылдың жоғары деңгейін талап етеді. Цифрлық технологиялар дәуірінде жасанды интеллект адамның еңбегін алмастыру мүмкіндігін едәуір арттырды. Бұл өз кезегінде тұлғааралық қарым-қатынас дағдыларына, креативтілік деңгейіне, жылдам үйрену қабілетіне және икемділікке қойылатын талаптарды күшейтті.

Еңбек нарығында аталған қасиеттерге ие кадрлар бәсекелік артықшылыққа ие болады. Сонымен қатар, цифрландыру қызметкерлерден өзара әрекеттестік барысында ашықтықты, топтар, ұйымдар және цифрлық платформалар арасындағы байланыстарда белсенді қатысуды талап етеді. Әртүрлі жұмыспен қамту формаларының болуы жеке мүмкіндіктердің кеңеюіне ықпал етіп, қызметкерлерден өзін-өзі басқару мен бақылаудың жоғары деңгейін талап етеді.

Қазақстанда белсенді цифрландыру жағдайында еңбек өнімділігінің тұрақты өсімі байқалуда, ол соңғы жылдары жедел қарқын ала түсті. Цифрлық технологиялар мен автоматтандыру тиімділікті арттырудың негізгі факторларына айналып, әсіресе тау-кен өндіру және өңдеу өнеркәсібінде айқын көрініс тапты.

2025 жылдың еңбек өнімділігі өткен жылдың сәйкес кезеңімен салыстырғанда 5,6%-ға өсті, бұл соңғы 13 жылдағы ең жоғары өсім көрсеткіштерінің бірі болып табылады. 2024 жылы экономикадағы еңбек өнімділігі бір жұмыспен қамтылған адамға шаққанда 12,6 млн теңгені құрап, номиналды түрде 11%-ға артты. Ал 2022–2023 жылдары еңбек өнімділігінің өсімі 2022 жылдың қорытындысы бойынша нақты мәнде шамамен 1,3%-ды құрап, бір жұмыспен қамтылғанға шаққанда 10 083,2 мың теңгеге жетті. Орта мерзімді кезеңде еңбек өнімділігі жыл сайын орта есеппен номиналды түрде 13,2%-ға өсіп отырған.

Цифрландыру еңбек өнімділігінің негізгі драйверіне айналды. Салалық тұрғыда алғанда, цифрландыру нәтижесінде тау-кен өндіру өнеркәсібінде еңбек өнімділігі 38,9%-ға, ал өңдеу өнеркәсібінде 49,8%-ға дейін өседі деп күтілуде. 2025–2026 жылдары жасанды интеллект пен робототехниканы белсенді енгізу, әсіресе ірі өндіріс орындарында, өндірістік үдерістерді автоматтандыруға мүмкіндік беріп, операцияларды орындау уақытын сағаттардан секундтарға дейін қысқартуда. Сонымен қатар, халықтың цифрлық сауаттылық деңгейі 87,3%-ға жетті. Болашақта, болжамдарға сәйкес, 2035 жылға қарай жасанды интеллект мамандықтардың 44%-ына дейін өзгеріске ұшыратып, еңбек өнімділігін айтарлықтай арттыруы мүмкін.

Сонымен қатар, еңбек өнімділігінің өсуіне қарамастан, бірқатар мәселелер сақталуда. Мәселен, 2025 жылдың тоғыз айындағы 5,6%-дық өсім көбінесе мемлекеттік ынталандыру шараларының, құрылыс секторы мен мұнай өндіру саласының әсерінен қамтамасыз етілгені атап өтіледі, яғни бұл өсім толықтай технологиялық жаңғыртумен байланысты емес. Бұдан бөлек, 2025 жылы еңбек өнімділігінің өсу қарқыны жалпы экономикалық өсім деңгейінен (6,3%) төмен болғаны байқалады.

Қазақстандағы еңбек нарығының цифрландыруы - өндірістік процестерді автоматтандыру, жасанды интеллект (AI) және интернет-технологияларды енгізу арқылы жүріп жатқан ауқымды трансформация. Бұл процесс еңбекнарығына оң да, теріс те әсеретеді.

Қазақстан Республикасында цифрландыру үдерісінің қарқынды дамуы еңбек нарығының құрылымына елеулі өзгерістер әкелуде. Бұл өзгерістер ең алдымен еңбек өнімділігінің артуымен, жаңа жұмыс орындарының пайда болуымен және еңбек қызметінің жаңа формаларының қалыптасуымен сипатталады. Қашықтан жұмыс, фриланс және платформалық жұмыспен қамту кеңінен таралып, еңбек нарығының икемділігі артып келеді. Сонымен қатар, цифрлық технологиялардың енгізілуі жоғары білікті мамандарға сұранысты күшейтіп, олардың табысының өсуіне ықпал етуде.

Дегенмен, цифрландырудың теріс салдары да байқалады. Дәстүрлі мамандықтардың бір бөлігі қысқарып,

төменбілікті жұмысшылардың еңбек нарығындағы бәсекеге қабілеттілігі төмендеуде. Жасанды интеллект пен автоматтандырудың дамуы кейбір жұмыс орындарының жойылуына немесе трансформациялануына әкеліп, құрылымдық жұмыссыздыққа үлкен күшейтеді. Сонымен қатар, табыс теңсіздігі артып, өңірлер арасындағы жалақы айырмашылығы сақталуда. Кестеде еңбек нарығындағы цифрландырудың салдарын келтіріп отырмын.

Кесте 1. Еңбек нарығындағы цифрландырудың салдары

Салдары	Оңәсері	Терісәсері
Жұмыс орындарының өзгеруі	Жаңа цифрлық мамандықтардың пайда болуы	Дәстүрлі жұмыс орындарының қысқаруы
Еңбек өнімділігі	Автоматтандыру есебіне өнімділіктің артуы	Кейбір салаларда өнімділіктің құнсыздануы
Жұмыспен қамту формалары	Қашықтан жұмыс, фриланс, платформалық еңбек дамиды	Тұрақсыз, уақытша жұмыстың көбеюі
Кәсіби дағдылар	Цифрлық дағдыларға сұраныс артады	Төменбілікті жұмысшылардың бәсекеге қабілеттілігінің төмендеуі
Еңбек нарығының икемділігі	Жұмыс істеу мүмкіндігі артады	Әлеуметтік кепілдіктердің әлсіреуі
Табыс деңгейі	Жоғары білікті мамандардың табысы өседі	Табыс теңсіздігінің артуы
Әлеуметтік қатынастар	Жаңа коммуникация формалары дамиды	Тұлғааралық байланысты

Кестедегі мәліметтер негізінде қорытынды жасайтын болсақ, еңбек нарығындағы цифрландыру үдерісі екі жақты сипатқа ие екені байқалады. Бір жағынан, ол еңбек өнімділігінің артуына, жаңа жұмыс орындарының пайда болуына, қашықтан жұмыс істеу мен платформалық жұмыспен қамту сияқты икемді еңбек формаларының дамуына және жоғары білікті мамандарға сұраныстың өсуіне ықпал етеді. Бұл факторлар жалпы еңбек нарығының тиімділігін арттырып, экономиканың инновациялық дамуына жол ашады.

Екінші жағынан, цифрландыру дәстүрлі жұмыс орындарының қысқаруына, төмен білікті жұмысшылардың еңбек нарығындағы бәсекеге қабілеттілігінің төмендеуіне және әлеуметтік теңсіздіктің күшеюіне алып келуі мүмкін. Сонымен қатар, тұрақсыз жұмыспен қамту формаларының көбеюі әлеуметтік кепілдіктер жүйесіне қосымша жүктеме түсіреді.

Осылайша, цифрландыру еңбек нарығын түбегейлі трансформациялап, оның құрылымын өзгертуде. Сондықтан оның оң әсерін күшейтіп, теріс салдарын азайту үшін мемлекет, бизнес және білім беру жүйесі арасындағы

тиімді өзара іс-қимыл, сондай-ақ халықтың цифрлық дағдыларын дамыту маңызды болып табылады.

2026 жылдың мамыр айының басындағы деректерге сәйкес (I тоқсан есептері мен сәуір айындағы бағалаулар негізінде), Қазақстандағы орташа номиналды жалақы өсу үрдісін көрсетіп отыр, алайда оның нақты (реалды) өсімі баяулаған. Экономиканы цифрландыру жалақының IT-секторда және тау-кен өнеркәсібінде өсуіне ықпал етуде, бірақ өңірлер арасындағы айырмашылық әлі де жоғары деңгейде сақталуда.

2026 жылдың басындағы бағалаулар бойынша Қазақстандағы орташа жалақы шамамен 380 000 – 473 000 теңге аралығында (шағын кәсіпорындарды есепке алуына байланысты) қалыптасқан.

Өңірлік тұрғыда ең жоғары жалақы көрсеткіштері келесі аймақтарда байқалады: Астана қаласында шамамен 659 610 теңге, Маңғыстау облысында 658 762 теңге, Ұлытау облысында 648 620 теңге, Алматы қаласында 601 126 теңге. Ал ең төмен көрсеткіштер Түркістан облысында – 324 229 теңге, Жамбыл облысында – 335 794 теңге және Жетісу облысында – 349 593 теңге деңгейінде тіркелген.

Жалақы динамикасына тоқталсақ, 2025 жылдың IV тоқсанында номиналды жалақы 2024 жылмен салыстырғанда 8,8%-ға өскен. 2026 жылдың басында да бұл үрдіс жалғасып, шамамен 10% номиналды өсім күтілгенімен, инфляция әсерінен нақты табыстар 3,2%-ға төмендеген. Орташа көрсеткішпен салыстырғанда медианалық жалақы 339 912 теңгені құрап, 473 158 теңгелік орташа жалақыдан айтарлықтай төмен екені байқалады, бұл еңбек нарығындағы табыс теңсіздігін көрсетеді.

Цифрландырудың әсері әсіресе IT саласында айқын көрінеді, мұнда жалақы деңгейі 1,4 млн теңгеден асып, республикалық орташа деңгейден шамамен үш есе жоғары. Бұл цифрлық технологиялар мен жоғары білікті мамандарға сұраныстың артуымен түсіндіріледі.

Сонымен қатар, 2026 жылдың 1 қаңтарынан бастап мемлекеттік қызметтің атқарушы құрамының жалақысы 16%-ға арттырылған.

Жалпы алғанда, цифрландыру жалақы құрылымын өзгертіп, жоғары білікті цифрлық мамандардың табысын арттыруда, алайда өңірлік теңсіздік пен нақты табыстың төмендеуі сияқты мәселелерді толық жоя алған жоқ.

Қазақстандағы IT-сектордағы орташа жалақы айтарлықтай өсім көрсетуде. 2025 жылдың соңына қарай ол 1,4 млн теңге деңгейіне жетті. IT-мамандарының жалақысы елдегі ең жоғары көрсеткіштердің бірі болып қалып отыр және республикалық орташа деңгейден (473,2 мың теңге) шамамен 3 есе жоғары.

IT-мамандары жалақысының динамикасы (теңге):

2025 жылдың басында орташа жалақы шамамен 838–900 мың теңгені құраса, медианалық жалақы 700 мың теңге деңгейінде болған. 2025 жылдың соңы – 2026 жылдың басында орташа жалақы 1,4 млн теңгеге дейін өсті.

Өңірлік айырмашылықтар (2025 жылдың соңы): Астана қаласында табыс 975,3 мың теңгеге, Алматыда 898,8 мың теңгеге жеткен. Қашықтан жұмыс істеу

жағдайында 2025 жылдың басында орташа жалақы шамамен 1,5 млн теңгені құраған.

Негізгі факторлар: ИТ-сектордағы жұмыспен қамтудың 2025 жылға қарай үш жыл ішінде 40%-ға өсуі. Ең жоғары жалақы деңгейі Senior деңгейіндегі әзірлеушілерге тән. QA-мамандарының жалақысы орта есеппен 400–600 мың теңге аралығында.

Қазақстандағы еңбек нарығының цифрландырылуы 2025–2026 жылдары жасанды интеллекттің (ЖИ) енгізілуі және платформалық жұмыспен қамтуға көшу үдерісінің жеделдеуімен бірге жүріп, әлеуметтік-еңбек қатынастары үшін әрі мүмкіндіктер, әрі елеулі тәуекелдер туындатуда. Негізгі үрдіс жаппай жұмыссыздықтың өсуі емес, керісінше жұмыс орындарының трансформациясы болып табылады, бұл қызметкерлерден жаңа жағдайларға бейімделуді талап етеді.

Негізгі тәуекелдер:

Технологиялық жұмыссыздық және құрылымдық өзгерістер тәуекелі. Автоматтандыру нәтижесінде Қазақстанда жұмыс функцияларының 13–29%-ы автоматтандыру қаупіне ұшырайды, бұл шамамен 1–2,2 млн жұмыспен қамтылған адамды қамтиды. Кеңселік қызметкерлер мен қайталанатын, рутиналық еңбекті атқаратын мамандар ең осал топ болып табылады. Сонымен қатар, 2026 жылға қарай еңбек нарығының шамамен 44%-ы (562 мамандық) жасанды интеллект әсерінен өзгеріске ұшырайды, кейбір мамандықтар жойылуы мүмкін. Ресми вакансиялар саны азайып, түйіндемелер санының 10%-ға артуы (2025 ж.) жасырын жұмыссыздықтың өсу қаупін күшейтеді.

Әлеуметтік теңсіздік пен цифрлық алшақтықтың артуы. Цифрлық дағдылар деңгейіндегі алшақтық, әсіресе төмен білікті жұмысшылар мен еңбек мигранттары арасында, сақталуда. Бұл олардың жоғары жалақы алатын жұмыс орындарына қол жеткізуін шектейді. Жасанды интеллекттің дамуы жоғары білікті (AI/ML, киберқауіпсіздік) мамандар мен басқа жұмыс күші арасындағы табыс айырмашылығын ұлғайтуы мүмкін.

Платформалық жұмыспен қамту және еңбек тұрақсыздығы тәуекелдері. Платформалық жұмыспен қамтудың (такси, жеткізу қызметтері) өсуі толыққанды еңбек шарттарының болмауына байланысты әлеуметтік кепілдіктерсіз жұмыс істейтін қызметкерлер санының артуына алып келеді. Бұл топтар ақылы еңбек демалысы, еңбекке жарамсыздық парағы сияқты құқықтардан айырылады. Сонымен қатар, цифрлық платформаларды қолдануға қарамастан, еңбекақы төлеудің кешігуі және еңбек қауіпсіздігі мәселелері сақталуда.

Құқықтық реттеу тәуекелдері. Еңбек нарығындағы өзгерістер құқықтық базадан жылдамырақ жүріп жатыр, бұл жаңа реттеу нормаларын енгізуді талап етеді. Осыған байланысты 2026 жылы Цифрлық кодексті қабылдау қажеттілігі қарастырылуда.

Тәуекелдерді азайту шаралары ретінде цифрлық дағдылар мен жасанды интеллект құралдары бойынша ауқымды оқыту және қайта даярлау бағдарламаларын енгізу, Электрондық еңбек биржасы (Enbek.kz) арқылы цифрлық жұмыспен қамту қызметін дамыту және платформалық жұмыспен

қамтуды реттейтін арнайы салықтық және әлеуметтік төлем жүйелерін енгізу ұсынылады.

Қорытынды

Осы жұмысты орындау барысында Қазақстан Республикасында цифрландыру жағдайында еңбек нарығы мен әлеуметтік-еңбек қатынастарының қалай өзгеріп жатқанын қарастырдым. Жинақталған мәліметтер цифрлық технологиялар мен жасанды интеллекттің еңбек нарығына айтарлықтай әсер етіп отырғанын көрсетті. Әсіресе еңбек өнімділігінің артуы, жана цифрлық мамандықтардың пайда болуы, қашықтан жұмыс пен платформалық жұмыспен қамтудың кеңеюі сияқты оң өзгерістер байқалады.

Сонымен бірге цифрландырудың теріс жақтары да бар екені анықталды. Оларға дәстүрлі мамандықтардың қысқаруы, төмен білікті жұмысшылардың еңбек нарығындағы бәсекеге қабілеттілігінің төмендеуі, табыс теңсіздігінің артуы және өңірлер арасындағы жалақы айырмашылығының сақталуы жатады. Бұл үдерістер еңбек нарығының құрылымын түбегейлі өзгертіп, жаңа талаптар мен құзыреттерді қалыптастыруда.

Менің ойымша, цифрландыру – еңбек нарығының дамуын тежейтін емес, керісінше оны жаңа деңгейге көтеретін процесс. Дегенмен оның оң әсерін күшейтіп, теріс салдарын азайту үшін халықтың цифрлық сауаттылығын арттыру, қайта даярлау жүйесін дамыту және әлеуметтік қорғау тетіктерін жетілдіру қажет.

Жалпы алғанда, цифрландыру Қазақстан экономикасының маңызды бағыты ретінде еңбек нарығын жаңғыртып, жаңа мүмкіндіктермен қатар жаңа міндеттерді де алға қойып отыр.

ӘДЕБИЕТТЕР

1. Lin L., Wang K. Talent Retention of New Generations for Sustainable Employment Relationships in Work 4.0 Era - Assessment by Fuzzy Delphi Method // Sustainability, 2022. – № 14. – doi.org/10.3390/su141811535.

2. Vankevich A. The new trends in human resource management in the context of the economy digitalization. // University Economic Bulletin, 2019. – № 43. – P. 7–12. – doi.org/10.31470/2306-546X 2019-43-7-12.

3. Иманов С. Цифровизация экономики и занятость. // Вестник Казахский Национальный Университет имени Аль-Фараби. Экономическая серия. – 2019. – № 4(122). – С. 75–81.

4. Рахметулина Ж.Б., Урекешова А.Б., Айдарова А.Б. Рынок труда в условиях цифровизации. Вестник университета «Туран». 2022;(4):130-142. <https://doi.org/10.46914/1562-2959-2022-1-4-130-142>.

5. www.gov.kz.

6. <https://stat.gov.kz>.

7. enbek.kz.

REFERENCES

1. Lin L., Wang K. Talent Retention of New Generations for Sustainable Employment Relationships in Work 4.0 Era - Assessment by Fuzzy Delphi Method // Sustainability, 2022. – № 14. – doi.org/10.3390/su141811535.
2. Vankevich A. The new trends in human resource management in the context of the economy digitalization. // University Economic Bulletin, 2019. – № 43. – P. 7–12. – doi.org/10.31470/2306-546X 2019-43-7-12.
3. Imanov S. Digitalization of the economy and employment. // Bulletin of Al-Farabi Kazakh National University. The economic series. – 2019. –№ 4(122). – Pp. 75-81.
4. Rakhmetulina Zh.B., Urekeshova A.B., Aidarova A.B. Labor market in the context of digitalization. Bulletin of Turan University. 2022;(4):130-142. <https://doi.org/10.46914/1562-2959-2022-1-4-130-142>.
5. www.gov.kz.
6. <https://stat.gov.kz>.
7. enbek.kz.

Ажибаева Г. М.,
магистр менеджмента, доцент
gulzhan121983@mail.ru

*Костанайский социально-технический
университет имени академика З. Алдамжара,
110000 г. Костанай,
пр. Кобыланды Батыра, 27*

ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Аннотация: Данная статья посвящена вопросам влияния развития цифровых информационных технологий на рынок труда и занятость населения. Провела литературный обзор работ отечественных и зарубежных исследователей, проанализировала влияние цифровизации на рынок труда, в результате чего установлено, что влияние цифровизации на занятость различается в зависимости от уровня жизни и уровня безработицы на данной территории.

В статье проанализированы производительность труда, уровень безработицы, средняя заработная плата специалистов в области информационных технологий, рассмотрены данные по регионам Казахстана. В ходе исследования выявлены риски, которые могут возникнуть в условиях цифровых трудовых отношений, выявлены положительные и отрицательные последствия, влияющие на занятость.

Ключевые слова: рынок труда, производительность труда, занятость населения, цифровая экономика, цифровая трансформация, последствия цифровизации, электронная биржа труда.

Azhibayeva G. M.,
associate professor, Master of Management,
gulzhan121983@mail.ru

*Kostanay Social-Technical University
named after Z.Aldamzhar,
110000 Kostanay, ave.KoblandyBatyr, 27*

EMPLOYMENT OF THE POPULATION IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

***Abstract.** This article is devoted to the impact of the development of digital information technologies on the labor market and employment of the population. Conducted a literature review of the works of domestic and foreign researchers and analyzed the impact of digitalization on the labor market, as a result of which it was found that the impact of digitalization on employment varies depending on the standard of living and unemployment in a particular territory.*

The article analyzes labor productivity, unemployment rate, average salaries of specialists in the field of Information Technology, and provides data for the regions of Kazakhstan. The study identified the risks that may arise in the context of digital labor relations, identified the positive and negative consequences that affect employment.

***Keywords:** labor market, labor productivity, employment of the population, digital economy, digital transformation, consequences of digitalization, electronic labor exchange.*