Айбениз Мамедова, Венера Балгабаева

К ВОПРОСУ ЭКОНОМИКО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В СОВРЕМЕННОМ КАЗАХСТАНЕ

В статье проведен анализ рынка труда в Республике Казахстан. Раскрыты преимущества государственной политики в сфере экономико-правовых аспектов регулирования рынка труда, обеспечения занятости населения. Разработаны практические рекомендации по совершенствованию механизма правового регулирования. Предложены направления совершенствования законодательного регулирования рынка труда и механизма регулирования занятости населения.

Ключевые слова: *политика занятости; рынок труда; рабочая сила; безработица; рыночная экономика; социальное партнерство.*

Лит. 30.

Айбеніз Мамедова, Венера Балгабаєва

ДО ПИТАННЯ ЕКОНОМІКО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ У СУЧАСНОМУ КАЗАХСТАНІ

У статті проведено аналіз ринку праці у Республіці Казахстан. Висвітлено переваги державної політики у сфері економіко-правових аспектів регулювання ринку праці, забезпечення зайнятості населення. Розроблено практичні рекомендації з удосконалення механізму правового регулювання. Запропоновано напрямки удосконалення законодавчого регулювання ринку праці і механізму регулювання зайнятості населення.

Ключові слова: *політика зайнятості, ринок праці, робоча сила, безробіття, ринкова економіка, соціальне партнерство.*

Aibeniz Mamedova[1], Venera Balgabayeva[2]

ON THE ISSUES OF ECONOMIC AND LEGAL REGULATION OF LABOUR MARKET IN CONTEMPORARY KAZAKHSTAN

The article presents the analysis of the labour market in the Republic of Kazakhstan. Strengths of the current state policy concerning the economic and legal regulation of the labour market and in the provision of employment for population are described. Practical recommendations on the improvement of legal regulation are developed. Directions for further enhancement of legal regulation of the labour market are suggested along with the regulation mechanism for population employment.

Keywords: *employment policy; labour market; labour force; unemployment; market economy; social partnership.*

Постановка проблемы. Рынок труда является неотъемлемой частью любой действующей рыночной системы. Человеческий капитал, гармонично распределенный и эффективно функционирующий при помощи рынка труда, создает основу для устойчивого развития региона и страны в целом. Казахстан, как и другие страны СНГ, взял курс на создание социально направленной рыночной экономики, отличающейся эффективным ростом производства, его нацеленностью на человека и его растущие потребности [22].

Идеи и предложения Президента Республики Казахстан, изложенные им в статье «Социальная модернизация Казахстана: двадцать шагов к Обществу

[1] L.N. Gumilyov Eurasian National University, Astana, Republic of Kazakhstan.
[2] L.N. Gumilyov Eurasian National University, Astana, Republic of Kazakhstan.

© *Айбениз Мамедова, Венера Балгабаева, 2014*

Всеобщего Труда» [23], а также в Послании Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева народу Казахстана от 14 декабря 2012 г. «Стратегия «Казахстан-2050» – новый политический курс состоявшегося государства», направленные на обеспечение социально-экономической модернизации страны, указывают на то, что в рамках приоритетов социальных преобразований общества одним из главных направлений политики государства является формирование эффективной модели социально-трудовых отношений [2].

Реформа трудовых отношений в рамках Стратегии «Казахстан-2050» [2] преследует важнейшие цели – усилить реальную защиту трудовых прав работников, соблюдать законные интересы работодателей, повышать уровень оплаты труда и занятости населения.

Анализ последних исследований и публикаций. Рынок труда – категория как экономическая, так и правовая, в литературе подчеркивается особое место рынка труда в рыночной системе. Среди экономистов значительное внимание изучению экономических проблем рынка труда уделяли Д.А. Безруков [10], И.Е. Григорьев [13], С.К. Джумамбаев [14], С.С. Есилов [17], Б.А. Жанкубаев [18], М.Б. Кенжегузин [19] и другие. В правоведении наиболее интересными исследованиями различных аспектов рынка труда Республики Казахстан и других стран являются научные труды С.Ю. Головиной [12], С.А. Димитровой [15], П.Е. Морозова [21], Е.Н. Нургалиевой [24], А.М. Нурмагамбетова [25].

Нерешенные части общей проблемы. На протяжении последнего двадцатилетия ситуация в экономике и, главное, в общественном сознании существенно изменилась. Законодательная и нормативно-правовая база регулирования рынка труда перетерпела ряд изменений, направленных на его улучшение. Однако эти изменения оказались недостаточными, они не смогли преодолеть углубляющего противоречия между необходимостью гибкого регулирования трудовых отношений, стимулирования работодателей (как крупных, так и мелких) к развитию бизнеса и стремлением максимально сохранить рабочие места. Недостаточное правовое подкрепление новой модели занятости обусловлено декларативностью статей Конституции РК, касающихся проблем занятости, отдельных положений программ занятости, их рассогласованностью с социальными проектами формирования и использования трудового потенциала страны. Их отсутствие показывает недостаточность традиционных мер политики занятости и проявляется: в отсутствии у подавляющей массы занятых других источников доходов, кроме заработный платы; низком стартовом уровне заработной платы, который провоцирует вторичную, часто мало продуктивную занятость, большую напряженность на рынке труда.

Целью исследования являются анализ рынка труда в Республике Казахстан, раскрытие преимущества государственной политики в сфере экономико-правовых аспектов регулирования рынка труда, обеспечения занятости населения и разработка практических рекомендаций по совершенствованию механизма правового регулирования.

Основные результаты исследования. В последнее время возрастает значение правового регулирования различных нестандартных форм занятости, что, в свою очередь, требует анализа состояния рынка труда в Казахстане посредством внедрения международных статистических норм. Выявление уров-

ня безработицы в стране даст возможность очертить пределы договорного и централизованного регулирования, их оптимальное сочетание в нормах трудового права, а также найти баланс между гибкостью правового регулирования, с одной стороны, и необходимой социальной защитой наемных работников – с другой. Особенным для системы правового регулирования занятости населения в РК является ее формирование и становление (как и в других странах СНГ) в условиях рыночной экономики, революционный, а не эволюционный характер по форме и содержанию, отрицание преемственности и положительного опыта, накопившегося в СССР, в частности права на труд и замена его на понятие «свобода труда». Занятость означает, что гражданин фактически реализует свободу выбора вида занятости и свое право на труд. С.А. Димитрова полагает, что вопрос о юридической природе права на труд, а если брать шире, то и права на занятость, не утратил своей актуальности в связи с тем, что действующая Конституция РК в ст. 24 закрепила не право на труд, а право на свободу труда [15]. Признание приоритета интересов личности необходимо в решении вопроса о добровольности и принудительности труда в условиях обеспечения эффективной занятости. В то же время право на свободу труда необходимо увязать с общественной потребностью в рабочей силе. Речь должна идти о свободно избранной занятости как праве неограниченного выбора профессии и сферы труда, региона в любом секторе экономики [25].

Конституционные основы правового регулирования рынка труда нашли свое отражение в Законе Республики Казахстан «О занятости населения» от 23 января 2001 г. №149-II [4]. В нормативных актах о занятости населения закрепляются цели, средства, принципы политики занятости, основы деятельности служб занятости, что является обоснованным в связи с тем, что первая задача достойного труда определяется как создание рабочих мест.

Регулирование рынка труда и сферы занятости в РК, начиная с 1991 г., осуществлялось преимущественно в формате специальных программ занятости населения: Программы по борьбе с бедностью и безработицей [28], Программы занятости населения Республики Казахстан [7].

Достигаемые на этой основе позитивные результаты делают актуальным разработку и применение программ и на казахстанском рынке труда. На 2008–2010 гг. в Республики Казахстан был разработан и утвержден постановлением Правительства РК от 20 ноября 2007 г. №1114 «План мероприятий по совершенствованию системы занятости населения Республики Казахстан», направленный на предупреждение роста безработицы, содействие росту продуктивной занятости, повышение качества рабочей силы и защиту национального рынка труда [8].

Изучение мировых тенденций развития социально-трудовых отношений немаловажно для понимания происходящих процессов мировой экономики и для выбора на этой основе соответствующего вектора развития рынка труда. В настоящее время в мире происходит сложный и противоречивый процесс глобализация рынка труда. Глобализация открывает новые возможности, но также приводит к возникновению новых трудностей и вызовов. В частности, еще более неотложным стал вопрос обеспечения равновесия на глобальном и национальном уровнях между экономическими целями и задачами в социаль-

ной сфере. Следует согласиться с автором, что глобализация рынка труда – одна из составляющих глобализации мирового хозяйства в целом, которая заключается в резкой интернационализации труда. В основе глобализации рынка труда лежит международное передвижение трудовых масс с учетом или без учета национальных приоритетов отдельных стран [10].

За последние 10 лет численность занятого населения увеличилась с 6698,8 тыс. чел. до 8141,4 тыс. чел., а уровень безработицы снизился с 12,8% в 2001 г. до 5,5% на конец 2010 г. [6]. Численность безработных в сентябре 2013 г. составила 468,5 тыс. чел. Уровень безработицы составил 5,2% к численности экономически активного населения. Численность лиц, зарегистрированных в органах занятости в качестве безработных, на конец сентября 2013 г. составила 51,7 тыс. чел., или 0,6% экономически активного населения. Уровень скрытой безработицы составил 0,4% экономически активного населения (35,4 тыс. чел.) [20].

С 2008 г. под воздействием мирового финансово-экономического кризиса в Республике Казахстан началось снижение темпов производства, наблюдался рост инфляции, произошло снижение занятости и, соответственно, уменьшение доходов населения. В такой ситуации была разработана специальная Стратегия занятости и переподготовки кадров (Дорожная карта) [16], направленная на обеспечение занятости, недопущение существенного роста безработицы, сохранение и создание новых рабочих мест. Широкое применение в рамках Дорожной карты активных форм содействия занятости, таких как социальные рабочие места, молодежная практика, переподготовка и повышение квалификации, способствовало активизации работников из целевых групп населения, а уровень молодежной безработицы (4,7%) впервые был зафиксирован ниже общего уровня безработицы в стране. Основными результатами Дорожной карты стали реализация почти 9 тыс. проектов; создание 392 тыс. рабочих мест; направление на подготовку и переподготовку около 150 тыс. чел., из которых около половины трудоустроены; трудоустройство более 192 тыс. чел. на социальные рабочие места и рабочие места в рамках молодежной практики [16].

Доля населения, имеющего доходы ниже уровня прожиточного минимума, снизилась с 46,7% в 2001 г. до 18,2% в 2006 г. и 6,9% в 2010 году. В целях создания эффективной нормативной базы для реализации стратегии занятости населения Министерством труда и социальной защиты населения РК внесены изменения в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам занятости и обязательного социального страхования, предусматривающие социальную поддержку граждан посредством активных форм содействия занятости. Однако, несмотря на позитивные изменения, национальный рынок труда не сбалансирован. Отмечается дефицит рабочей силы, в первую очередь, квалифицированных кадров, работников технического и обслуживающего труда, связанный с низким качеством трудовых ресурсов и отсутствием реальной связи производства и обучения. Примерно треть занятого населения не имеет профессионального образования [16].

В структуре занятого населения велика доля самостоятельной занятости – 33,3% или более 2,7 млн чел. Основная часть самозанятых проживает в

сельской местности и занята на личном подворье, доходы от которого зачастую находятся на уровне выживания. В подавляющем большинстве самозанятые не охвачены системой социальной защиты и поддержки [16].

11 июня 2013 г. правительство Казахстана утвердило новую комплексную программу – «Дорожную карту занятости», рассчитанную до 2020 г. и направленную на повышение эффективности казахстанского рынка труда. Программа включает как оперативные меры антикризисного реагирования в случае ухудшения ситуации в мировой экономике, так и системные меры по обеспечению продуктивной занятости граждан [16].

Программа предполагает реализацию 3 основных направлений: обеспечение занятости через развитие инфраструктуры и ЖКХ, обеспечение занятости через развитие сельского предпринимательства, обеспечение занятости через обучение и переселение. За время реализации Программы уровень трудоустройства безработных из числа обратившихся в отделы занятости превысил 50%. Безработица снизилась с 5,8% по итогам 2010 г. до 5,2% в третьем квартале 2013 г. [16].

Существенную роль в регулировании рынка труда также играют международные договоры государств, прежде всего, конвенции Международной организации труда (МОТ). Международной организацией труда в 1999 г. на 87-ой сессии Генеральной конференции МОТ принята Программа достойного труда, где последнему определено центральное место в разработке национальных экономических и социальных политик, ключевая роль в обеспечении сбалансированности и социальной справедливости. С тех пор концепция достойного труда претерпела некоторые изменения, которые повлияли на новую формулировку задач достойного труда [28].

Разработанная МОТ концепция достойного труда находит отражение в страновых программах достойного труда (далее – СПДТ), которые совместно с МОТ разрабатывают и подписывают трехсторонние партнеры. Целью проекта является оказание помощи трехсторонним партнерам (правительству, профсоюзам и организациям работодателей) в 8 странах СНГ – 5 странах Центральной Азии и 3 странах Кавказа – в практической реализации приоритетов, которые они идентифицировали в ходе работы над Программой достойного труда. Таким образом, СПДТ основаны на национальных приоритетах и совпадают с основными целями долгосрочных национальных стратегий развития данных стран.

Структура СПДТ основывается на выборе 3 приоритетов, определенных национальными партнерами МОТ:

- расширение возможностей занятости;
- модернизация национальных систем охраны труда;
- повышение уровня социальной защиты и социального обеспечения [27].

Комитет экспертов, назначаемых Административным советом МОТ, ежегодно собирается в ноябре. Его доклад содержит комментарии в отношении соблюдения государствами-членами своих уставных обязательств, полученные в результате проведения Общего обзора. Общий обзор 2010 г., согласно первому докладу о периодически обсуждаемых вопросах по проблемам

занятости, охватывает 6 ключевых связанных с занятостью норм: Конвенцию 1964 г. о политике в области занятости, Конвенцию 1975 г. о развитии людских ресурсов, Конвенцию 1948 г. об организации службы занятости, Конвенцию 1997 г. о частных агентствах занятости, Рекомендацию 1998 г. о создании рабочих мест на малых и средних предприятиях и Рекомендацию 2002 г. о содействии развитию кооперативов. Комитет экспертов отмечает, что, несмотря на изменение экономических моделей в 1980–1990-ых гг., «почти все страны привержены цели повышения уровня продуктивной занятости» [26]. Это отражается в ссылках на создание занятости в их конституциях и законодательстве по социально-трудовым вопросам; принятии специальных законов; в их ключевых программных документах. Благодаря проведению обзора основных поднятых вопросов в сфере занятости и трехсторонних согласованных заключений, сформулированных на самом последнем раунде региональных совещаний, проблема занятости молодежи становится одним из главных приоритетов, за которым следует вопрос о путях преодоления последствий глобализации для занятости. Республика Казахстан приняла программу по достойному труду (НПДТ), разработанную совместно с трехсторонними партнерами Республики Казахстан и являющуюся продолжением совместно проводимой работы по продвижению принципов достойного труда в Казахстане, в целях обеспечения устойчивого социально-экономического развития и повышения стандартов и качества жизни мужчин и женщин.

Программа руководствуется положениями Целей развития тысячелетия [9], Рамочной программы ООН по оказанию помощи в целях развития (UNDAF) [29] и Глобального пакта МОТ о рабочих местах [11]. Программа также основывается на национальных приоритетах, определенных в Стратегии развития Республики Казахстан до 2030 г. и другие. Программа стала продолжением предшествующих программ сотрудничества в сфере социально-трудовых отношений с учетом влияния мирового финансово-экономического кризиса.

Основные реформы в сфере занятости будут направлены на продвижение принципов Глобального пакта МОТ о рабочих местах в национальной политике занятости. В программе сформулированы ключевые индикаторы и стратегии, необходимые для достижения поставленных целей и результатов по 3 направлениям: регулирование вопросов в сфере трудовых отношений в соответствии с международными стандартами; содействие эффективной занятости; дальнейшее развитие трехстороннего сотрудничества и социального диалога.

Проблема правового регулирования различных форм нестандартной и нетипичной занятости является одним из наиболее дискуссионных в литературе. Авторы выделяют следующие формы нетипичной занятости:

- работа на условиях неполной занятости (part-time work);
- срочная (fixed-term) или краткосрочная (short-time);
- работа на дому (work at home);
- удаленная (telework, e-work) работа;
- самозанятость (self-employment);
- псевдосамозанятость (pseudo-self-employment);
- временная агентская (temporary-agency) [13].

Хотя, в последнее время весьма заметно активизировалась работа по модернизации трудового законодательства, современное казахстанское трудовое законодательство меняется в основном точечно, через отдельные статьи Трудового кодекса РК. Раздел 3 Трудового кодекса РК дополнен гл. 23-1 в соответствии с Законом РК от 17.02.2012 №566-IV «Об особенностях регулирования труда работников, занятых на дистанционной работе» [3]. К сожалению, новая глава ТК РК не достаточно урегулировала отношения с дистанционными работниками, труд которых не был до сих пор регламентирован специальными нормами [3].

Следует отметить, что отсутствие правового регулирования особого рода трудовых отношений в Трудовом кодексе РК влечет [1] за собой ряд негативных последствий для работника. Работник оказывается незащищенным от злоупотреблений работодателя, возникающих в связи с неопределенностью или отсутствием правовых норм. Поэтому в нынешних условиях рынка, где экономически господствующей силой выступают работодатели, одной из приоритетных задач казахстанского трудового права и законодательства является изучение и адекватное правовое регулирование новых форм нестандартных трудовых отношений.

В связи с реализацией индустриально-инновационной стратегии развития приоритетным направлением является создание основы для будущей конкурентоспособности экономики Казахстана через подготовку высококвалифицированных кадров соответствующих специальностей.

Следует отметить, что при подготовке квалифицированных кадров не в полной мере учитываются потребности национального рынка труда. Ситуация на казахстанском рынке труда сопряжена с рядом проблем, важнейшими из которых на формальном рынке труда являются: дефицит рабочей силы, в первую очередь, квалифицированных кадров, работников технического и обслуживающего труда, связанный с низким качеством трудовых ресурсов и отсутствием реальной связи производства и обучения, наличие неэффективной занятости, высокий удельный вес занятых в трудоемких отраслях экономики. Сложившаяся ситуация означает недоиспользование имеющихся в стране трудовых ресурсов вопреки растущему спросу на рабочую силу в условиях перехода к новому этапу формирования рыночной экономики.

Переход к реализации государственной программы по форсированному индустриально-инновационному развитию Республики Казахстан [5], с одной стороны, расширяет возможности для дальнейшего роста занятости, а с другой – требует разработки и реализации новых подходов к вовлечению на рынок труда внутренних резервов рабочей силы, повышению качества и экономической активности трудовых ресурсов.

Главной целью новой программы занятости населения Казахстана «Стратегия занятости 2020» [7] является повышение доходов населения путем содействия устойчивой и продуктивной занятости, что предусматривается достичь путем решения следующих задач: вовлечение самостоятельно занятых, безработных и малообеспеченного населения в активные программы занятости; развитие кадрового потенциала для реализации программы индустриализации, совершенствование системы адресной социальной помощи.

Реализация программы началась в 2012 году. Программой планируется охватить к 2015 г. более 1,5 млн чел. Это позволит снизить уровень бедности в республике до 6%, а уровень безработицы не будет превышать 5,5%. Предполагается, что доля самостоятельно занятых в составе занятого населения снизится с 33,3% до 26% [7].

Реализация программы будет осуществляться по следующим направлениям: обучение и содействие в трудоустройстве самозанятого, безработного и малообеспеченного населения; содействие развитию предпринимательства на селе; повышение мобильности трудовых ресурсов.

Сохраняется отставание от наиболее развитых стран по уровню оплаты труда. При этом рабочие места крайне дифференцированы и неоднородны по данному индикатору. Верхний сегмент представлен высокооплачиваемыми работниками финансовой сферы и работниками, занятыми в горнодобывающей промышленности, среднемесячная заработная плата которых в 1,5–2 раза превышает среднемесячную заработную плату по стране в целом. В нижнем сегменте рынка труда, где заняты менее квалифицированные работники, женщины, оралманы (этнические казахи-репатрианты, переселяющиеся в Казахстан из соседних стран), сельскохозяйственные работники, занятость нестабильна, а уровень заработной платы значительно ниже среднереспубликанского. Состав занятого населения по статусу занятости, распределение его по занятиям и сферам деятельности позволяет оценить глубину рыночных отношений, а также степень готовности экономики реализовать планы перехода к инновационному пути развития.

Одним из принципиальных показателей качества занятости является высокий уровень производительности труда. В целом, благодаря значительному росту профессионализма экономически активного населения страны, было бы справедливым ожидать значительного повышения эффективности труда, однако, этого не произошло. Одной из причин такого положения можно назвать низкое качество базового и профессионального образования занятого персонала. В результате отсутствия хорошо налаженной системы подготовки и переподготовки кадров, необходимых организациям, значительная часть экономически активного населения остается невостребованной. Проблемы кадрового обеспечения инновационных процессов предстоит решать как на уровне отдельных предприятий и целых отраслей, так и в масштабах казахстанской экономики в целом. Правовое обеспечение решения этих проблем может значительно ускорить модернизацию общества. Изменения в структуре занятости становятся в ближайшие годы все более важным фактором инновационного развития.

Выводы. Таким образом, при формировании перспективной казахстанской модели рынка труда необходимо основное внимание уделить проблемам механизма регулирования, включая разработку эффективных мер воздействия на спрос, предложение и цену рабочей силы. Из-за отсутствия достаточной теоретической базы социально-экономической политики государства на практике большинство принимаемых в большинстве стран социально-экономических программ не выполняются в полной мере, некоторые действия государства вообще не соответствуют декларируемым задачам регулирования

[30]. Поддержание в период кризиса и особенно создание новых, технологически перспективных рабочих мест в послекризисной перспективе должно рассматриваться как приоритетное направление регулирования рынка труда в стране. На современном рынке труда и занятости в Казахстане обеспечение занятости населения является важнейшим условием развития и реализации кадрового потенциала как совокупности способностей и возможностей кадров обеспечивать эффективное функционирование системы организации, достижение текущих и перспективных целей в интересах государства. При достижении оптимального уровня развития кадрового потенциала численность и структура кадров соответствуют потребностям рационально организованной структуры управления и сложности решаемых задач, уровень квалификации кадров позволяет обеспечивать высокое качество принимаемых решений и их скорейшую реализацию.

В решении вопросов содействия занятости населения, несомненно, большое значение имеет выработка согласованных мер, с одной стороны, органов государственного управления, с другой стороны – профсоюзов и с третьей – работодателей и их ассоциаций. Необходимо находить консенсус, чтобы функционировал цивилизованный рынок труда взамен стихийного, на котором используемый работодателем труд остается незащищенным, поскольку не производятся социальные отчисления, нарушаются условия труда и его оплаты. Исходя из необходимости развития гибкого рынка труда, каждый из социальных партнеров должен несколько изменить свою традиционную роль в социальном государстве. Для того, чтобы работодатели создавали новые места, государство обеспечивало возможности для своевременной подготовки квалифицированных кадров, работники должны активно искать новые формы применения труда. Традиционные риски по содержанию и обучению неэффективных работников, которые ранее возлагались только на работодателей, стали перераспределяться: государство стало играть более заметную роль в создании жизнеспособной системы социальной защиты на принципах частно-государственного партнерства.

Как справедливо указывается в литературе, система мер по управлению занятостью должна охватывать всю цепочку – от разработки концепции развития занятости в условиях рыночной экономики, формирования политики и программ занятости, конкретных механизмов регулирования и заканчивая совершенствованием инструментария и методов исследования занятости [19].

Таким образом, подводя итог проведенному исследованию, можно сделать вывод о том, что сегодня на рынке труда происходят следующие изменения:

- активизация государственной политики в области занятости населения и обеспечения социальной защищенности безработных;
- модернизация законодательства и нормативно-правовой базы по вопросам регулирования рынка труда, трудовых отношений и социального партнерства;
- расширение субъектного состава участников рынка;
- появление нестандартных форм занятости;
- формирование глобального трудового рынка.

1. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15.05.2007 №251-III (с зим. и доп. на 17.01.2014.) // online.zakon.kz.

2. Стратегия «Казахстан-2050»: новый политический курс состоявшегося государства: Послание Президента Республики Казахстан – Лидера нации Н.А. Назарбаева народу Казахстана от 14.12.2012 // online.zakon.kz.

3. О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Казахстан: Закон Республики Казахстан от 17.02.2012 №566-IV // online.zakon.kz.

4. О занятости населения: Закон Республики Казахстан от 23.01.2001 №149-II (с изм. и доп. на 21.06.2013) // online.zakon.kz.

5. О государственной программе по форсированному индустриально-инновационному развитию Республики Казахстан на 2010–2014 годы: Указ Президента Республики Казахстан от 19.03.2010 №958 // online.zakon.kz.

6. О стратегическом плане развития Республики Казахстан до 2020 года: Указ Президента Республики Казахстан от 1.02.2010 №922 // Казахстанская правда.– 12.02.2010.

7. Об утверждении Программы занятости 2020: Постановление Правительства Республики Казахстан от 31.03.2011 №316 // astana.enbek.gov.kz.

8. План мероприятий по совершенствованию системы занятости населения Республики Казахстан: Постановление Правительства Республики Казахстан от 20.11.2007 №1114 // online.zakon.kz.

9. Декларация тысячелетия Организации Объединенных Наций: Резолюция 55/2 Генеральной Ассамблеи от 8.09.2000 // online.zakon.kz.

10. *Безруков Д.А.* Глобализация рынка труда: основные тенденции развития: Дис... канд. экон. наук. – Саратов, 2009. – 169 с.

11. Выход из кризиса: Глобальный пакт о рабочих местах // Междунар. конф. труда, 98-я сессия. – Женева, 2009, июнь // www.ilo.org.

12. *Головина С.Ю.* Защита интересов работодателей средствами трудового права // Бизнес, менеджмент и право.– 2004.– №1 // www.bmpravo.ru.

13. *Григорьев И.Е.* Рынок труда и механизмы его регулирования в условиях формирования новой экономики: Дис... канд. экон. наук. – СПб.: РГБ, 2007. – 171 с.

14. *Джумамбаев С.К.* Рынок труда в казахстанской экономике. – Алматы, 2000. – 140 с.

15. *Димитрова С.А.* Правовые проблемы труда и занятости населения в Республике Казахстан. – Алматы, 1998. – 302 с.

16. Дорожная карта занятости 2020 // Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан // www.enbek.gov.kz.

17. *Есилов С.С.* Становление и развитие рынка труда: социально-экономические аспекты и перспективы (на примере Акмолинской области): Дис... канд. экон. наук. – Астана, 2003. – 142 с.

18. *Жанкубаев Б.А.* Тенденции занятости населения в постсоциалистическом Казахстане: Дис... канд. экон. наук. – М., 2000. – 167 с.

19. *Кенжегузин М.Б.* Итоги реформ и проблемы нового этапа развития экономики Казахстана. Трансформация экономики Казахстана (итоги, перспективы). – Алматы: ИЭ МОН РК, 2002. – 264 с.

20. Краткие итоги социально-экономического развития Республики Казахстан в январе-сентябрь 2013 года // Министерство экономики и бюджетного планирования Республики Казахстан // minplan.gov.kz.

21. *Морозов П.Е.* Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации: Автореф. дис... док-ра юрид. наук. – М., 2012. – 50 с.

22. *Назарбаев Н.А.* Рынок и социально-экономическое развитие. – М.: Экономика, 1994. – 495 с.

23. *Назарбаев Н.А.* Социальная модернизация Казахстана: Двадцать шагов к Обществу Всеобщего Труда // Казахстанская правда.– 2012 // kazpravda.softdeco.net.

24. *Нургалиева Е.Н.* Роль трудового права в рыночном механизме хозяйствования. – Караганда: РИО «Болашак-Баспа», 2001. – 205 с.

25. *Нурмагамбетов А.М.* Рынок труда (Правовые проблемы и перспективы): Дис... докт. юрид. наук. – М., 1998. – 324 с.

26. Политика в сфере занятости во имя социальной справедливости и справедливой глобализации / МБТ, Женева, 2010 // sartraccc.ru.

27. Преодоление кризиса и обеспечение достойного и безопасного труда. Устойчивое региональное развитие с целью создания рабочих мест и установления принципов социальной справедливости путем осуществления страновых программ достойного труда (СПДТ) // www.ilo.org.

28. Программа достойного труда в Республике Казахстан на 2010–2012 гг. // www.ilo.org.

29. Рамочная программа ООН по оказанию помощи в целях развития (ЮНДАФ) для Республики Казахстан на 2010–2015 годы // www.un.kz.

30. *Тансыкбаева Г.* Уровень жизни населения как критерий оценки эффективности социально-экономической политики государства // Актуальні проблеми економіки.– 2012.– №8. – С. 482–487.

Стаття надійшла до редакції 4.07.2013.

КНИЖКОВИЙ СВІТ

СУЧАСНА ЕКОНОМІЧНА ТА ЮРИДИЧНА ОСВІТА
ПРЕСТИЖНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ

Україна, 01011, м. Київ, вул. Панаса Мирного, 26
E-mail: book@nam.kiev.ua
тел./факс 288-94-98, 280-80-56

Менеджмент: Підручник / За заг. ред. д.е.н., проф. М.М. Єрмошенка. – К.: Національна академія управління, 2011. – 656 с. Ціна без доставки – 130 грн.

Авторський колектив: **М.М. Єрмошенко, С.А. Єрохін, М.П. Денисенко, О.А. Кириченко, О.І. Соскін.**

Має гриф підручника від МОН України.

У даному підручнику викладено матеріал, який дає системне уявлення щодо менеджменту. Комплекс представлених навчальних матеріалів стосується відносин управління на макро- та мікрорівні економічної системи, що дозволяє сформувати сутнісне бачення щодо менеджмент-взаємозв'язків різноманітних видів діяльності. У цілому викладений матеріал суттєво поширює теоретичні і методичні уявлення щодо менеджменту.

Підручнник включає теоретичні засади менеджменту, історію його виникнення і розвитку, форми і методи документообороту при здійсненні управлінської діяльності, основи операційного менеджменту, розкриває нові тенденції у розвиткові стратегічного менеджменту. Містить також менеджмент-практикум щодо основних засад управління.

Призначений для студентів вищих навчальних закладів, викладачів, аспірантів, а також всіх тих, хто цікавиться питаннями управління.