

Г.И. Абаева*, к.э.н., ассоц. профессор¹

К.М. Кужукеева, магистр¹

Ж.Н. Кажикова, магистр¹

М.Т. Даниярова, к.э.н., доцент²

Костанайский региональный университет

имени А. Байтурсынова, г. Костанай, Казахстан¹

Карагандинский университет Казпотребсоюза,

г. Караганда, Казахстан²

*- основной автор (автор корреспондент)

e-mail: gul.a.2023@mail.ru

ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Настоящая статья посвящена вопросам влияния развития цифровых информационных технологий на рынок труда и занятости населения. Авторами проведен обзор литературы отечественных и зарубежных исследователей на предмет установления влияния цифровизации на рынок труда, который показал, что цифровизация по-разному отражается на занятости в зависимости от уровня жизни и безработицы на определенной территории. В статье проведен анализ производительности труда, уровня безработицы средней заработной платы специалистов в сфере информационных технологий, рассмотрены данные по регионам Казахстана. В ходе исследования авторами представлены риски, которые могут возникнуть при цифровых трудовых отношениях, определены позитивные и негативные проявления последствий на занятость. В результате исследования авторами были выделены два основных последствия, проявляющие себя под влиянием развития интернет-технологий на сферу занятости. В статье авторами сделан акцент на изменение характера труда и форм трудовой деятельности, требований к профессиональным умениям, навыкам и компетенциям. В рамках исследования даны рекомендации по улучшению защиты работников в условиях гибкой занятости и дистанционной работы. В статье использованы методы сравнения, синтеза, наблюдения и системного анализа.

Ключевые слова: занятость, цифровая экономика, рынок труда, риски, Цифровой Казахстан, экономика, производительность труда, цифровые технологии, интернет, человеческий капитал

Кілт сөздер: жұмыспен қамту, цифрлық экономика, еңбек нарығы, тәуекелдер, Цифрлық Қазақстан, экономика, еңбек өнімділігі, цифрлық технологиялар, интернет, адами капитал

Keywords: employment, digital economy, labor market, risks, Digital Kazakhstan, economy, labor productivity, digital technologies, internet, human capital

Введение. Цифровизация экономики является важным и неотвратимым процессом, который оказывает глубокое влияние на все сферы общественной жизни, включая социальные и трудовые отношения. В последнее десятилетие быстрые технологические изменения и внедрение инновационных решений в сфере информационно-коммуникационных технологий радикально трансформируют рынки труда, создавая как новые возможности, так и новые вызовы для работников, работодателей и государства. Развитие цифровых платформ, автоматизация производства, переход к гибким формам занятости и дистанционному труду – все эти изменения требуют осмысления существующих моделей труда и социальной защиты, а также адекватной реакции со стороны государственных структур и предпринимательского сектора.

В этом контексте проблема трансформации трудовых отношений в условиях цифровизации становится все более актуальной. Существует ряд нерешенных вопросов, таких как неравномерный доступ к цифровым технологиям в разных регионах, влияния цифровизации на неформальный сектор, социальное неравенство и проблемы, возникающие при переходе к удаленной и гибкой занятости. Несмотря на наличие ряда исследований, которые охватывают различные аспекты цифровой трансформации труда, остается недостаточно внимания уделено многим важным проблемам, таким как социальная защита удаленных работников, цифровое неравенство между регионами.

Целью исследования является определение степени влияния цифровизации на занятость населения. Методология исследования построена на методах сравнения, синтеза, наблюдения и системного анализа, которые позволили раскрыть вопросы влияния цифровизации на сферу занятости. Исследование проведено на основе статистических данных БНС АСПиР Республики Казахстан.

Обзор литературы. Цифровизация экономики является важной темой для современных исследований в области экономики, социальной политики и трудовых отношений. В последние десятилетия многие ученые сосредоточились на анализе влияния цифровых технологий на рынок труда, производственные процессы и социальные структуры.

Обзор литературы показал, что вопросы взаимосвязи занятости и цифровой экономики обсуждается как отечественными, так и зарубежными экономистами. Так, экономисты Линь Л.Х. и Ван К., в своих исследованиях рассматривают взаимосвязь между качеством человеческого капитала, уровня занятости и цифровизации, которые влияют на рост талантов среди занятых [1]. В работах Скарано Г., Колфер Б. обращается внимание на формы занятости и трансформации человеческого капитала в условиях цифровизации, посредством инструментов карьерной ориентации, профилирования и подбора работы [2]. Исследования Ли П. свидетельствуют о том, что цифровая экономика по разному влияет на занятость в разных регионах, отраслях и социальных группах, приносящие новые возможности и вызовы на рынок труда [3]. В целом, тенденцией последних лет является широкое внедрение цифровых технологий в разные сферы человеческой деятельности, рынка труда и занятости не исключение.

Научные работы Ванкевич А. посвящены основным тенденциям изменения управлением человеческих ресурсов в условиях цифровизации, росту платформенной занятости [4]. На сегодняшний день большое количество работников выбирают платформенную занятость в качестве альтернативы стандартной занятости. Однако, несмотря на гибкость платформенной занятости, она сопровождается рисками в виде небезопасных условий труда, подрывая завоеванные трудовые и социальные гарантии работников.

Исследования зарубежных авторов подчеркивают, что автоматизация и внедрение искусственного интеллекта могут привести к исчезновению традиционных рабочих мест, но также создают спрос на специалистов в сфере информационных технологий и анализа данных. К примеру, изменения, вызванные новым технологическим укладом, неизменно трансформирует образ жизни, культуру и формирует новую систему ценностей, которая может привести к неравности [5]. Также развитие цифровой экономики может снизить затраты на поиск информации, производство и прочее [6].

В Казахстане проблема цифровой трансформации занятости активно обсуждается в рамках национальных инициатив и программ. Следует отметить исследование Иманова С., который в своей работе рассматривает влияние новых технологий на трудовые отношения в стране, подчеркивая важность переподготовки кадров и развития цифровых навыков [7].

Таким образом, цифровизация трансформирует рынок труда, требуя от работников адаптации к новым условиям и активного освоения цифровых технологий.

Основная часть. В условиях цифровизации экономики реформирование социально-трудовых отношений тесно связаны с направлениями, стадиями проведения и процессом трансформации. Изучение взаимосвязей трансформации экономики позволило выделить два процесса цифровизации. Во-первых, цифровизация – это процесс, создающий информационные и цифровые платформы, который также включает в себя операторов на разных уровнях экономики, сопровождающие преобразование информационных технологий во всех сферы жизни общество. Во-вторых, цифровизация в экономике – это процесс, связанный с преобразованием производственных и экономических отношений, которые характеризуют изменения в производственных силах и факторах после внедрения новых технологий.

Трансформация экономики в цифровую экономику подразумевает кардинальные изменения в социально-трудовых отношениях, оказывая влияние на трудовой процесс [8]. На каждом этапе цифровизации возникают последствия для трансформации социально-трудовых отношений. Данные последствия способствуют росту социальных и экономических рисков, увеличивают количество угроз в процесс цифровой трансформации [9].

Проблема занятости в современной цифровой экономике – это задача, решение которой не может лежать на плечах отдельных людей или бизнеса. Необходима большая степень

взаимодействия между государством, бизнесом и индивидами [10]. В эпоху цифровых технологий искусственный интеллект значительно повысил возможность замещения человеческого труда. Это, в свою очередь, привело к увеличению требований к межличностному общению, уровню креативности, быстро обучаемости и гибкости людей. Во-первых, на трудовом рынке преимущества будут иметь те кадры, обладающие перечисленными преимуществами. Во-вторых, цифровизация требует максимальной открытости от персонала при поиске общих точек соприкосновения и активного участия во время взаимодействий между группами, организациями и цифровыми платформами. В-третьих, наличие многообразных форм занятости предлагают большое количество индивидуальных вариантов и требует от персонала высокого уровня самоуправления и контроля при стремлении достижению собственных интересов.

Высокий интерес к цифровым талантам, разнообразие форм занятости и изменение корпоративной культуры компании перед собой ставят новые задачи по управлению кадровым потенциалом [11]. В связи с этим, компаниям необходимо выявить разрыв среди цифровых талантов, обеспечивать непрерывный процесс повышения квалификации персонала, и стремится к быстрой адаптации сотрудников к реалиям цифровой трансформации.

С учетом новых тенденций в сфере занятости необходимо реализовывать меры оптимизации в цифровой экономике по следующим направлениям:

- Создание комплексной системы поддержки в области финансирования. Государству необходимо усилить финансовую поддержку субъектам бизнеса из-за роста инноваций и быстрых темпов развития предпринимательства в условиях цифровизации. В качестве инструментов поддержки можно использовать предоставление льготного кредитования по инновационным проектам и налоговые льготы субъектам социального предпринимательства.

- Создание цифровой системы социального управления и цифрового кредитования, которые обеспечат создание прозрачных, безопасных и надежных цифровых платформ, а также предотвратят факты мошенничества и несправедливости в сфере занятости на данных платформах.

- Разработка системы инновационных услуг в сфере социальной защиты и налогового учета, которая позволит повысить гибкость удаленной работы и получать социальные льготы платформенных занятых, обеспечивая социальную защиту.

Продуктивность труда в Казахстане в 2023 году выросла на 3,2%. Данные о росте производительности труда обновляются ежеквартально, среднегодовой темп роста составил 3,0% [12]. За 9 месяцев 2024 года производительность труда составило 102,3%. Наивысший показатель индекса производительности труда был зафиксирован в 2002 году на уровне 109,8%, а наименьший – в 2020 году 97,5% (рисунок 1).

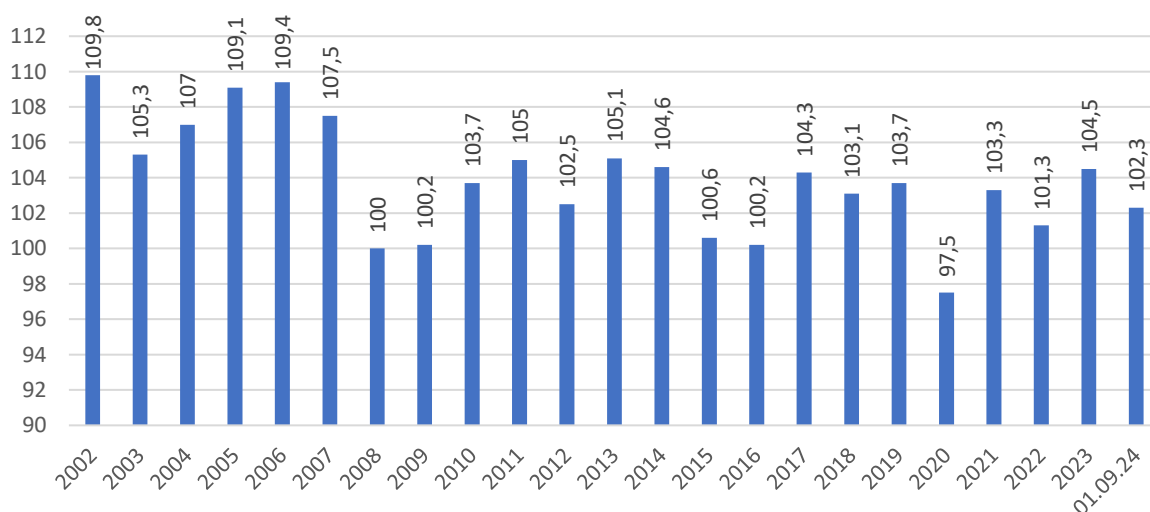


Рисунок – 1. Индекс производительности труда в Казахстане, в %*

*составлено авторами на основании источника [12]

По итогам 2023 года численность населения Казахстана составила 20014,6 тыс. человек. Уровень безработицы составил 4,7% или 452,2 тыс. человек. Средняя заработная плата составила 322845 тенге. Доля населения, живущая ниже прожиточного минимума, составляет 5,1%.

В таблице систематизированы последствия от цифровизации на рынке труда. Представленные последствия влияют на уровень благосостояния общества, повышая и снижая их.

Таблица – 1

Последствия цифровизации на рынке труда*

Положительные	Негативные
Увеличение производительности труда, экономия времени	Сокращение рабочих мест, вытеснение живого труда за счет автоматизации
Рост оплаты труда как высоко, так и низко квалифицированных работников	В результате автоматизации рост технологической безработицы
Создание новых рабочих мест с благоприятными трудовыми условиями, возникновение новых профессий	Поляризация занятости, доходов и социального статуса работников по оценочному критерию доступа к цифровым технологиям
В условиях растущего спроса на высококвалифицированных сотрудников повышать уровень образования и квалификации	Цифровая пропасть между интернет имущими и неимущими, маргинальность работников из развивающихся стран
Увеличение гибкости занятости	Снижение уровня социального обеспечения
Сокращение времени поиска работы	Возникновение трудностей в планирование деловой карьеры и прогнозирования на рынке труда

*составлено авторами

С учетом вышеприведенных последствий по результатам воздействия цифровизации на рынок труда, целесообразно провести оценку возможностей и угроз, которые цифровизация экономики несет для населения в рамках занятости. Влияние цифровизации на рынок труда и занятости можно рассматривать в двух аспектах:

- когда эффективность взаимодействия между работодателями и работниками в цифровой экономике не зависит от их местоположения;
- когда цифровая экономика заменяет жесткий рабочий график, который присущ индустриальной модели производства, делая использование человеческого капитала более гибким.

Важным моментом является то, что при цифровизации занятости происходит снижение роли географического положения в виде фактора спроса и предложения на рынке труда.

В экономике Казахстана наблюдается значительная разница уровня оплаты труда в регионах, что говорит о значении место проживания работника, которое влияет на трудовые предположения, и соответственно на уровень доходов. На рисунке 2 представлена информация о средней заработной плате в Казахстане за первое полугодие 2024 год в разрезе регионов.

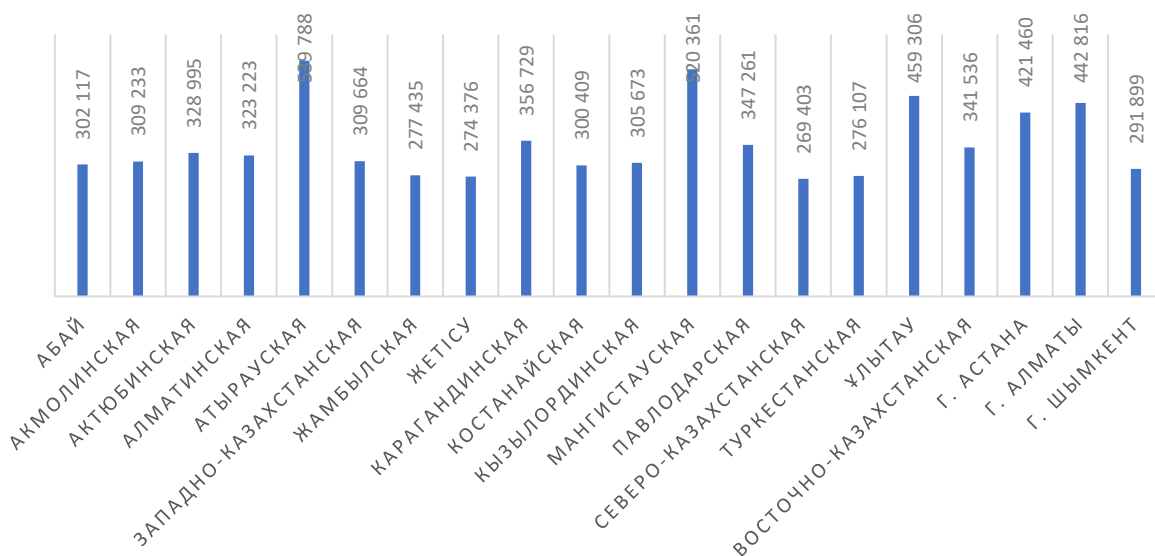


Рисунок –2. Средняя заработная плата в регионах Казахстана за 6 месяцев 2024г.*

*составлено авторами на основании источника [12]

Сегодня, развитие интернета вносит изменения в различные сферы экономики. В первую очередь, это касается трудовой деятельности в предпринимательстве, которые носят информационный характер. Деятельность специалистов ИТ не зависит от их местоположения, поскольку они могут вести профессиональную деятельность дистанционно. На рисунке 3 представлена динамика средней заработной платы специалистов сферы ИТ, из которого виден динамический рост, увеличение в 2 раза.

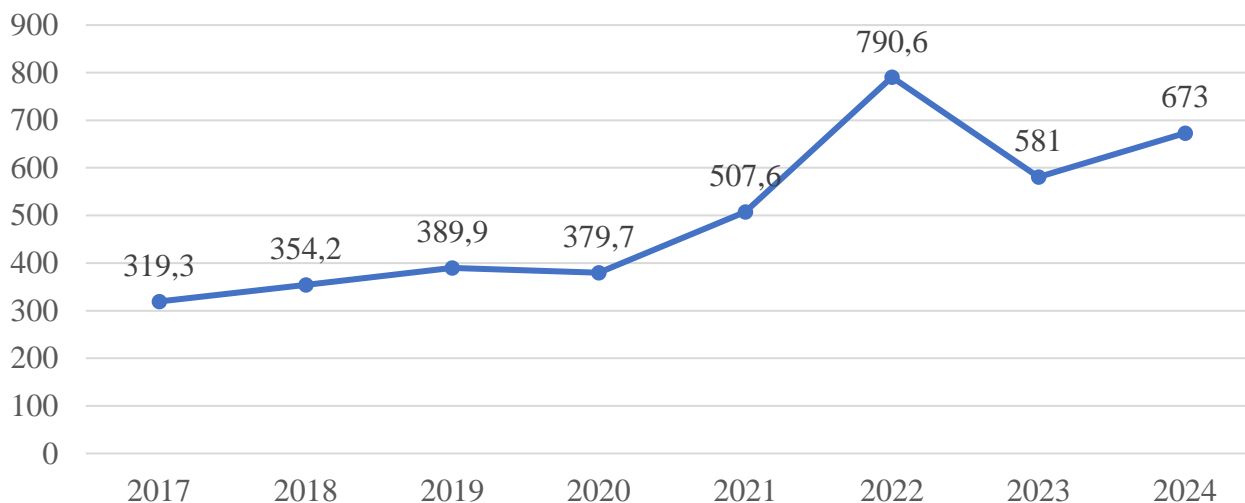


Рисунок –3. Динамика средней заработной платы ИТ-специалистов в Казахстане, тыс. тенге*
*составлено авторами на основании источника [12]

По данным статистики в 2023 году число занятых в сельской местности составляло 3,5 млн. человек, а среднемесячная заработная плата одного работника составляла 304,8 тыс. тенге. По регионам самая высокая заработная плата у работников сельской местности Атырауской области (615,2 тыс. тенге), а самая низкая в селах Северо-Казахстанской области (245,7 тыс.тенге). Для сравнения среднемесячная заработная плата в городах Казахстана составляла 368,3 тыс. тенге, самая высокая заработная плата также в Атырауской области (598,2 тыс.тенге), а самая низкая – в Жетысуйской области (254,1 тыс.тенге). как видно, разрыв в уровне заработных плат работников между городской и сельской местности сокращается, так как последние становятся более конкурентоспособными из-за низкой стоимости рабочей силы. Развитие цифровых платформ позволяют стирать барьеры по найму рабочей силы посредством удаленных форм занятости.

С целью оптимизации расходов часть бизнес процессов переносятся с городской местности в сельскую местность, что также благоприятно влияет на местную занятость. Одним из успешных примеров является бизнес модель китайских деревень «Таобао» [13]. По данной бизнес модели сельские жители Китая могут производить различные товары и продавать их посредством онлайн платформ с использованием логистических сервисов. Это стирает между руководством и персоналом зависимость от физической удаленности посредством цифровых технологий при управленческой деятельности.

Таким образом, на рынке труда цифровые технологии снижают барьеры по входу и выходу из него, которые объясняются географическим положением, что позволяет повышать конкуренцию и сокращать монопольную власть среди редких профессий. Тем самым цифровые технологии оказывают положительное влияние, повышая качество предлагаемых услуг на рынке труда, способствуя возникновению мотивации у специалистов к повышению производительности труда и саморазвитию. Цифровые технологии в экономике дают возможность предлагать те виды услуг, которые ранее были невозможны или нерентабельны в небольших сообществах.

Несмотря на положительные стороны цифровизации в сфере занятости, все же некоторые проблемы могут привести к проявлению социально-экономических рисков. В социально-трудовых отношениях можно отметить следующие риски, которые представлены на рисунке 4.

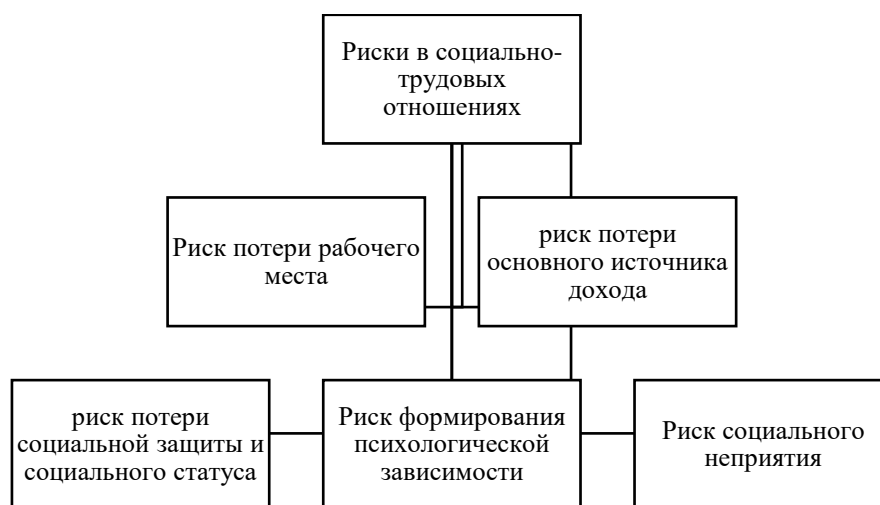


Рисунок – 4. Риски в социально-трудовых отношениях*

*составлено авторами на основании источника [14]

Названные риски можно связать с неисполнением обязательств работодателем перед работниками и прекращением трудовых отношений с ними. При нарушении трудового законодательства работодатель переносит часть затрат на самих работников или общество. Нарушение прав работников за собой влечет репутационные риски для работодателя. Среди которых можно назвать негативные отзывы в сети, судебные разбирательства, штрафы и прочее. В большинстве случаев изменение трудовых отношений вызывается стремлением работодателя сэкономить на трудовых расходах и переложить риски.

Таким образом, в условиях цифровой экономики риски на рынке труда возникают при использовании дистанционных технологий в процессе трудовой деятельности, фрагментации задач и удаленной занятости могут привести к потере связи с обществом. Стремление работников защитить себя от представленных условий может стать причиной возникновения трудовых конфликтов.

На основании проведенного исследования вопросов влияния цифровизации на занятость с учетом возможных рисков можно сделать следующие рекомендации:

- Во-первых, усилить государственную поддержку цифрового предпринимательства. В условиях цифровизации особое внимание следует уделить поддержке стартапов, малого и среднего бизнеса, а также социального предпринимательства. Важно создавать и развивать инкубаторы и акселераторы для стартапов, поддерживающие молодые компании, занимающиеся цифровыми решениями, а также продвигать инициативы по снижению административных барьеров для новых участников рынка.

- Во-вторых, уделить внимание системе переквалификации и повышения квалификации работников. Учитывая угрозу технологической безработицы и потребность в новых квалификациях, важно инвестировать в образовательные программы и курсы повышения квалификации. Особое внимание следует уделить подготовке специалистов в области информационных технологий, анализа данных, а также в области креативных индустрий и цифрового маркетинга. Государству и бизнесу необходимо развивать гибкие образовательные модели, включая онлайн-курсы, стажировки и практики в реальных компаниях, для того чтобы работники могли адаптироваться к изменениям на рынке труда.

- В-третьих, усилить социальную защиту работников в условиях цифровизации. Одна из важных задач – это защита прав работников, которые работают в новых цифровых форматах в виде удаленной работы или фриланса. Создание системы социального обеспечения для работников, занятых в неформальном секторе позволит избежать социального неравенства и даст возможность работникам цифрового сектора быть уверенными в социальной защите.

- В-четвертых, провести оценку и управление социально-экономическими рисками цифровизации. Система мониторинга и оценки рисков, связанных с цифровизацией, позволит своевременно реагировать на негативные последствия, в виде роста безработицы, утраты социальной мобильности и неравенства доступа к новым технологиям. Важно создать институциональные механизмы для управления рисками и их минимизации через проведение анализа и разработки стратегии по преодолению возможных барьеров.

Таким образом, для успешной адаптации трудового рынка к цифровизации необходима комплексная система, учитывающая как положительные, так и отрицательные стороны процесса цифровой трансформации. Это требует общих усилий государственных органов, бизнеса и общества, чтобы обеспечить устойчивый и инклюзивный рост в условиях новой цифровой реальности.

Заключение. Цифровизация экономики влияет на развитие социальных и трудовых отношений, трансформируя как рынок труда, так и трудовой процесс. Развитие информационных технологий способствует росту производительности, улучшению качества работы и созданию новых профессий, однако, сопровождается негативными последствиями, в виде сокращения рабочих мест и роста технологической безработицы. Данные изменения требуют комплексного подхода к управлению занятостью, что невозможно без тесного сотрудничества государства, бизнеса и общества. Вместе с этим, цифровая трансформация влияет на увеличение гибкости занятости, сокращению зависимости от географического положения, предоставляя возможность дистанционной работе, открывая границы для поиска работы сельскому населению. Эффективное управление последствиями цифровизации в сфере занятости возможна при создании безопасных и прозрачных цифровых платформ, а также адаптации социальных систем к новым условиям труда.

ЛИТЕРАТУРА

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. Scarano G., Colfer B. Linking active labour market policies to digitalisation—a review between remote and automated possibilities. // International Journal of Sociology and Social Policy, 2022. – № 14(42). – P. 98–112. – doi.org/10.1108/IJSSP-02-2022-0050.
3. Peng L. Characteristic, Impact and Countermeasures to Support Employment in The Context of The Digitalization of The Economy. // Journal of Economic Regulation, 2022. – № 13(4). – P. 116 – 124 – doi:10.17835/2078-5429.2022.13.4.116-124
4. 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
5. Kumisheva Z., Mambetova F. Human capital and employment transformation in the context of digitalisation. // E3S Web of Conferences, 2023. – № 431. – P. 7-32. – doi: 10.1051/e3sconf/202343107032
6. Grabynskiy I., Ukrainians L. The impact of FDI on employment in the conditions of digitalization of the economy: the example of China. // Economic Space, 2024. – № 189. – P. 30-36. – doi.org/10.32782/2224-6282/189-5
7. Иманов С. Цифровизация экономики и занятость. // Вестник Казахский Национальный Университет имени Аль-Фараби. Экономическая серия. – 2019. – № 4(122). – С. 75–81.
8. Капышева С.К., Сауранова М.М., Назарова О.И., Сатанбеков Н.А. Проблемы формирования человеческого капитала в современных условиях развития экономики Казахстана // Вестник Казахского университета экономики, финансов и международной торговли – 2023. – № 2(51). – С. 109–114. – DOI: 10.52260/2304-7216.2023.2(51).14
9. Sanz A., Alfaro M. Social Innovation in universities at the service of sustainability. Circular Society Lab as a case study: Social Innovation in universities at the service of sustainability // European Public & Social Innovation Review, 2020. – № 5(1). – P. 22–36. – URL: <https://epsir.net/index.php/epsir/article/view/125>
10. Tokunova A., et all. Economic Consequences of Artificial Intelligence and Labor Automation:

Employment Recovery, Transformation of Labor Markets, and Dynamics of Social Structure in the Context of Digital Transformation. // *Economic Affairs*, 2023. – № 4(68). – P. 2035–2046. – doi: 10.46852/0424-2513.4.2023.15.

11. Khlystova O., Kalyuzhnova Y. The impact of the creative industries and digitalization on regional resilience and productive entrepreneurship. // *J Technol Transf*, 2023. – № 48. – P. 1654–1695. – doi.org/10.1007/s10961-023-10020-2.

12. Официальный сайт Бюро Национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам РК . – URL: <https://stat.gov.kz/ru/>

13. Pengfei Q., Jianghui D., Chai X. The evolution process and reconstruction of industrial island Taobao villages // *World Geography Research*, 2024. – № 33(2). – P. 93-107. – doi:10.3969/j.issn.1004-9479.2024.02.2021846.

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. Scarano G., Colfer B. Linking active labour market policies to digitalisation—a review between remote and automated possibilities. // *International Journal of Sociology and Social Policy*, 2022. – № 14(42). – P. 98-112. –doi.org/10.1108/IJSSP-02-2022-0050.

3. Peng L. Characteristic, Impact and Countermeasures to Support Employment in The Context of The Digitalization of The Economy. // *Journal of Economic Regulation*, 2022. – № 13(4). – P. 116–124 – doi: 10.17835/2078-5429.2022.13.4.116-124

4. 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

5. Kumisheva Z., Mambetova F. Human capital and employment transformation in the context of digitalisation. // *E3S Web of Conferences* , 2023. – № 431. – P. 7-32. – doi: 10.1051/e3sconf/202343107032

6. Grabynskiy I., Ukrainians L. The impact of FDI on employment in the conditions of digitalization of the economy: the example of China // *Economic Space*, 2024. – № 189. – P. 30-36. – doi.org/10.32782/2224-6282/189-5

7. Imanov S. Cifrovizacija jekonomiki i zanjatost'. [Digitalization of the economy and employment] // *Bulletin of Al-Farabi Kazakh National University. Economic Series*, 2019. – № 4(122). – S. 75– 81. [in Russian]

8. Kapysheva S., Sauranova M., Nazarova O., Satanbekov N. Problemy formirovaniya chelovecheskogo kapitala v sovremennykh usloviyakh razvitiya jekonomiki Kazahstana [Problems of human capital formation in modern conditions of economic development in Kazakhstan] // *Vestnik Kazakhskogo universiteta ekonomiki, finansov i mezhdunarodnoy trgovli*. – 2023. – № 2(51). – S. 109-114. – DOI: 10.52260/2304-7216.2023.2(51).14 [in Russian]

9. Sanz A., Alfaro M. Social Innovation in universities at the service of sustainability. Circular Society Lab as a case study: Social Innovation in universities at the service of sustainability. // *European Public & Social Innovation Review*, 2020. – № 5(1). – P. 22–36. – URL: <https://epsir.net/index.php/epsir/article/view/125>

10. Tokunova A., et all. Economic Consequences of Artificial Intelligence and Labor Automation: Employment Recovery, Transformation of Labor Markets, and Dynamics of Social Structure in the Context of Digital Transformation. // *Economic Affairs*, 2023. – № 4(68). – P. 2035-2046 – doi: 10.46852/0424-2513.4.2023.15.

11. Khlystova O., Kalyuzhnova Y. The impact of the creative industries and digitalization on regional resilience and productive entrepreneurship. // *J Technol Transf*, 2023. – № 48. – P. 1654–1695. – <https://doi.org/10.1007/s10961-023-10020-2>.

12. Official website of Bureau of National statistics Agency for Strategic Planning and Reforms RK. – URL: <https://stat.gov.kz/ru/>

13. Qi P., Ding J., Chai X. The evolution process and reconstruction of industrial island Taobao

villages // World Geography Research, 2024. – № 33(2). – P. 93-107. – doi:10.3969/j.issn.1004-9479.2024.02.2021846.

Абаева Г.И., Кужукеева К.М., Кажикова Ж.Н., Даниярова М.Т.

ЦИФРЛАНДЫРУ ЖАҒДАЙЫНДА ХАЛЫҚТЫ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ

Аңдатпа

Берілген мақала цифрлық ақпараттық технологияларды дамытудың еңбек нарығына және халықты жұмыспен қамтуға әсері мәселелеріне арналған. Авторлар цифрландырудың еңбек нарығына әсерін анықтау тұрғысынан отандық және шетелдік зерттеушілердің әдебиеттеріне шолу жасады, бұл цифрландыру белгілі бір аумақтағы өмір сүру деңгейі мен жұмыссыздық деңгейіне байланысты жұмыспен қамтуға әр түрлі әсер ететіндігін көрсетті. Мақалада еңбек өнімділігіне, Ақпараттық технологиялар саласындағы мамандардың орташа жалақысының жұмыссыздық деңгейіне талдау жүргізілді, Қазақстан өңірлері бойынша деректер қаралды. Зерттеу барысында авторлар цифрлық еңбек қатынастарында туындауы мүмкін тәуекелдерді ұсынды, жұмыспен қамтуға салдардың оң және теріс көріністерін анықтады. Зерттеу нәтижесінде авторлар интернет-технологиялардың дамуының жұмыспен қамту саласына әсер етуімен көрінетін екі негізгі салдарды анықтады. Мақалада авторлар еңбек сипаты мен еңбек формаларын, кәсіби дағдыларға, Дағдылар мен құзыреттерге қойылатын талаптарды өзгертуге баса назар аударады. Зерттеу аясында икемді жұмыспен қамту және қашықтықтан жұмыс істеу жағдайында қызметкерлерді қорғауды жақсарту бойынша ұсыныстар берілді. Мақалада салыстыру, синтездеу, бақылау және жүйелік талдау әдістері қолданылады.

Abayeva G., Kuzhukeyeva K., Kazhikova Zh., Daniyarova M.

EMPLOYMENT IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION

Annotation

This article is devoted to the impact of the development of digital information technologies on the labour market and employment. The authors conducted a literature review of domestic and foreign researchers to establish the impact of digitalisation on the labour market, which showed that digitalisation has a different impact on employment depending on the standard of living and unemployment in a particular territory. The article analyses labour productivity, unemployment rate of average wages of specialists in the field of information technologies, and considers data on the regions of Kazakhstan. In the course of the study the authors presented the risks that may arise in digital labour relations, identified positive and negative manifestations of the effects on employment. As a result of the study, the authors identified two main consequences that manifest themselves under the influence of the development of Internet technologies on employment. In the article, the authors focus on the changing nature of work and forms of labour activity, requirements for professional skills, skills and competencies. The research provides recommendations for improving the protection of workers in flexible employment and telecommuting. The article uses the methods of comparison, synthesis, observation and system analysis.

