

DOI 10.54596/2958-0048-2025-4-123-131

УДК 331

МРНТИ 06.77.05

**ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ РЕГИОНА  
(ПО МАТЕРИАЛАМ СЕВЕРО-КАЗАХСТАНСКОЙ ОБЛАСТИ)**

**Копылова О.В.<sup>1</sup>, Катамадзе Ш.В.<sup>1\*</sup>**

<sup>1</sup>*НАО «Северо-Казахстанский университет имени Манаша Козыбаева»,  
Петропавловск, Казахстан*

*\*Автор для корреспонденции: [nik.dyukov@mail.ru](mailto:nik.dyukov@mail.ru)*

**Аннотация**

В современных условиях социально-экономического развития исследование трудового потенциала населения приобретает особую значимость, поскольку отражает не только количественные характеристики занятости, но и качественные параметры рабочей силы, определяющие конкурентоспособность экономики и устойчивость рынка труда. В работе рассматривается эволюция понятия «трудоувод потенциал», его роль в системе социально-экономических категорий и подходы различных отечественных и зарубежных исследователей к его определению и структурированию. Показано, что трудовой потенциал представляет собой многокомпонентную систему, включающую психофизиологические, квалификационные, интеллектуальные, социально-мотивационные и организационно-экономические элементы, которые в совокупности формируют способность населения эффективно участвовать в трудовой деятельности.

Особое внимание уделено анализу показателей трудового потенциала в Северо-Казахстанской и Восточно-Казахстанской областях за 2022–2024 годы. На основе статистических данных выявлены ключевые тенденции в динамике численности безработных, рабочей силы, занятых и занятой молодежи. Установлено, что обе области характеризуются умеренным уровнем безработицы и стабильной занятостью, однако различаются по динамике вовлеченности молодежи в трудовую деятельность: в Северо-Казахстанской области наблюдается постепенное снижение, тогда как в Восточно-Казахстанской – умеренный рост с последующей стабилизацией. Отмечены демографические и миграционные факторы, влияющие на долгосрочные перспективы трудового потенциала региона.

Приведен анализ зарубежного опыта, демонстрирующий важность цифровизации трудовых отношений, развития человеческого капитала и стимулирования участия различных возрастных групп в экономической активности. Полученные результаты подчеркивают необходимость комплексного подхода к развитию трудового потенциала с учетом современных технологических и структурных изменений в экономике.

**Ключевые слова:** трудовой потенциал, занятость, рынок труда, человеческий капитал, трудовые ресурсы, безработица, молодежь, социально-экономическое развитие.

**АЙМАҚТЫҢ ЕҢБЕК ӘЛЕУЕТІ (СОЛТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН ОБЛЫСЫ  
МАТЕРИАЛДАРЫ БОЙЫНША)**

**Копылова О.В.<sup>1</sup>, Катамадзе Ш.В.<sup>1\*</sup>**

<sup>1</sup>*«Манаш Қозыбаев атындағы Солтүстік Қазақстан университеті» КеАҚ,  
Петропавл, Қазақстан*

*\*Хат-хабар үшін автор: [nik.dyukov@mail.ru](mailto:nik.dyukov@mail.ru)*

**Аңдатпа**

Әлеуметтік-экономикалық дамудың қазіргі жағдайында халықтың еңбек әлеуетін зерттеу ерекше маңызға ие, өйткені ол Жұмыспен қамтудың сандық сипаттамаларын ғана емес, сонымен қатар экономиканың бәсекеге қабілеттілігін және еңбек нарығының тұрақтылығын анықтайтын жұмыс күшінің сапалық параметрлерін көрсетеді. Жұмыста "еңбек әлеуеті" ұғымының эволюциясы, оның әлеуметтік-экономикалық категориялар жүйесіндегі рөлі және әртүрлі отандық және шетелдік зерттеушілердің оны анықтау мен құрылымдау тәсілдері қарастырылады. Еңбек әлеуеті-бұл психофизиологиялық, біліктілік,

зияткерлік, әлеуметтік-мотивациялық және ұйымдастырушылық-экономикалық элементтерді қамтитын көп компонентті жүйе, олар халықтың еңбек қызметіне тиімді қатысу қабілетін қалыптастырады.

2022-2024 жылдардағы Солтүстік Қазақстан және Шығыс Қазақстан облыстарындағы еңбек әлеуетінің көрсеткіштерін талдауға ерекше назар аударылды. Статистикалық деректер негізінде жұмыссыздар, жұмыс күші, жұмыспен қамтылған және жұмыспен қамтылған жастар санының динамикасындағы негізгі үрдістер анықталды. Екі облыс та жұмыссыздықтың қалыпты деңгейімен және тұрақты жұмыспен қамтылуымен сипатталады, алайда жастардың еңбек қызметіне тартылу динамикасы бойынша ерекшеленеді: Солтүстік Қазақстан облысында біртіндеп төмендеу байқалады, ал Шығыс Қазақстан облысында-кейіннен тұрақтанумен қалыпты өсу байқалады. Өнімнің еңбек әлеуетінің ұзақ мерзімді перспективаларына әсер ететін демографиялық және көші-қон факторлары атап өтілді. Сондай-ақ, жұмыста еңбек нарығын дамытуға, Жұмыспен қамту тиімділігін арттыруға және халықтың еңбекке қатысуын жандандыруға бағытталған Қазақстан Республикасының негізгі нормативтік-құқықтық құжаттары қаралды.

Еңбек қатынастарын цифрландырудың, адами капиталды дамытудың және әртүрлі жас топтарының экономикалық белсенділікке қатысуын ынталандырудың маңыздылығын көрсететін шетелдік тәжірибеге талдау келтірілген. Нәтижелер экономикадағы заманауи технологиялық және құрылымдық өзгерістерді ескере отырып, еңбек әлеуетін дамытуға кешенді көзқарастың қажеттілігін көрсетеді.

**Кілт сөздер:** еңбек әлеуеті, жұмыспен қамту, еңбек нарығы, адами капитал, еңбек ресурстары, жұмыссыздық, жастар, әлеуметтік-экономикалық даму.

## LABOR POTENTIAL OF THE REGION (ACCORDING TO THE MATERIALS OF THE NORTH KAZAKHSTAN REGION)

Kopylova O.V.<sup>1</sup>, Katamadze S.V.<sup>1\*</sup>

<sup>1\*</sup>*Manash Kozybayev North Kazakhstan University NPLC, Petropavlovsk, Kazakhstan*

<sup>\*</sup>*Corresponding author: [nik.dyukov@mail.ru](mailto:nik.dyukov@mail.ru)*

### Abstract

In modern conditions of socio-economic development, the study of the labor potential of the population is of particular importance, since it reflects not only the quantitative characteristics of employment, but also the qualitative parameters of the labor force that determine the competitiveness of the economy and the stability of the labor market. The paper examines the evolution of the concept of "labor potential", its role in the system of socio-economic categories and the approaches of various domestic and foreign researchers to its definition and structuring. It is shown that the labor potential is a multicomponent system, including psychophysiological, qualification, intellectual, socio-motivational and organizational-economic elements, which together form the ability of the population to effectively participate in labor activities.

Special attention is paid to the analysis of labor potential indicators in North Kazakhstan and East Kazakhstan regions for 2022-2024. Based on statistical data, key trends in the dynamics of the number of unemployed, the labor force, employed and employed youth have been identified. It has been established that both regions are characterized by moderate unemployment and stable employment, but they differ in the dynamics of youth involvement in labor activity: in the North Kazakhstan region there is a gradual decrease, while in the East Kazakhstan region there is a moderate increase followed by stabilization. Demographic and migration factors affecting the long-term prospects of the region's labor potential are noted. The paper also examines key regulatory documents of the Republic of Kazakhstan aimed at developing the labor market, increasing employment efficiency and increasing labor participation of the population.

The analysis of foreign experience is presented, demonstrating the importance of digitalization of labor relations, the development of human capital and stimulating the participation of various age groups in economic activity. The results obtained emphasize the need for an integrated approach to the development of labor potential, taking into account modern technological and structural changes in the economy.

**Keywords:** labor potential, employment, labor market, human capital, labor resources, unemployment, youth, socio-economic development.

### Введение

В современных социально-экономических условиях занятость населения остается одной из ключевых категорий, определяющих уровень развития государства, его социальную стабильность и качество жизни граждан. Переход от простого количественного анализа занятости к исследованию трудового потенциала населения отражает необходимость более глубокого понимания не только фактической вовлеченности людей в трудовую деятельность, но и их качественных характеристик – уровня образования, профессиональных компетенций, мотивации, здоровья и адаптивности к изменяющимся условиям рынка труда.

В условиях цифровизации экономики, автоматизации производственных процессов и распространения дистанционных форм занятости существенно меняется структура спроса на рабочую силу. Это требует переосмысления подходов к оценке и использованию трудового потенциала. Одновременно наблюдаются региональные и возрастные различия в уровне занятости и вовлеченности населения, что усиливает необходимость комплексного анализа взаимосвязи между занятостью и трудовым потенциалом.

Таким образом, актуальность исследования определяется:

1. возрастающей ролью человеческого капитала в экономическом развитии;
2. необходимостью эффективного использования трудового потенциала в условиях структурных изменений на рынке труда;
3. потребностью в разработке мер по повышению занятости и раскрытию трудового потенциала различных социальных и демографических групп.

Исследование данной темы позволит выявить основные тенденции, противоречия и резервы развития трудового потенциала населения, а также предложить пути его более полного использования в интересах устойчивого социально-экономического роста.

Термин «трудовой потенциал» появился в советской экономической литературе в 1970–1980-х годах XX века на смену понятию «трудовые ресурсы». Его введение было связано с необходимостью совершенствования учета возможностей повышения продуктивности и качества труда за счет новых факторов, а также с потребностью учесть труд людей, которые не являлись частью трудовых ресурсов.

Тему трудового потенциала исследовали такие ученые, как М.И. Старшинский, И.С. Маслова, Р.К. Иванова, М.И. Долишний, Л.О. Костин, Горфинкель, А. Первушин, А.С. Панкратов и др.

В.Я. Горфинкель, В.А. Швандра придерживаются точки зрения, что трудовой потенциал «являет собой обобщающую характеристику меры и качества общей способности к труду трудовых ресурсов, их динамизм и непрерывный, процесс, что развивается, характеризующий скрытые, что не проявили себя возможности или способности у соответствующих сферах деятельности» [1].

Постепенно понятие «трудовые ресурсы» стало не адекватно отражать накопленные знания о применении труда на предприятиях. В экономической литературе не было терминов, которые отображали неэкономические отношения в процессе производства. На базе понятия «трудовые ресурсы» в 80-х гг. XX столетия в экономической литературе появилось понятие «трудовой потенциал» [2, с.40].

Данное понятие позволило учесть возможности повышения продуктивности труда, его качества за счет разных факторов, а также труд людей, что не являются трудовыми ресурсами, но работают. В 1984 году А. Первушин сделал попытку объяснить физиологический фактор развития экономики: «... трудовой потенциал можно

определить как среднее количество лет, которое, за существующего порядка вымирания поколения, можно было бы отработать в будущем при условии сохранения существующих уровней экономической активности» [2].

Данное определение со времен было дополнено А. Панкратовым, который кроме возможного количества отработанных лет включил в его структуру совокупность индивидуальных рабочих сил [3, с. 24].

В 2010 году в Республики Казахстан дано понятие в Докладе Агентства Республики Казахстан по статистике «... трудовой потенциал представляет собой совокупность физических и умственных способностей (как имеющихся, так и пока ещё не раскрытых или не развитых) экономически активного и экономически неактивного населения достигать поставленные цели, применяя имеющиеся профессиональные знания, опыт и навыки с учётом соответствующего материально-технического и информационного обеспечения трудовой деятельности» [4, с. 35-36].

Таким образом, эффективное развитие и использование трудового потенциала выступает важнейшим условием устойчивого экономического роста, социальной стабильности и повышения качества жизни населения.

#### **Методы исследования**

В процессе изучения трудового потенциала населения и анализа показателей занятости в Северо-Казахстанской и Восточно-Казахстанской областях применялся комплекс общенаучных и специальных методов исследования, обеспечивающих всестороннее и объективное рассмотрение поставленной проблемы:

##### **1. Теоретико-методологический анализ**

Использовался для изучения эволюции понятий «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал», а также для обобщения подходов отечественных и зарубежных учёных к структуре и содержанию трудового потенциала. Данный метод позволил выявить ключевые компоненты трудового потенциала и определить его связь с современными тенденциями развития рынка труда;

##### **2. Историко-логический метод**

Применялся для прослеживания изменений в трактовке трудового потенциала с 1970–1980-х годов до настоящего времени. Он позволил показать, как изменялись научные подходы в условиях цифровизации, структурных преобразований и перехода к экономике знаний;

##### **3. Статистический метод**

Использовался для обработки и анализа официальных статистических данных за 2022–2024 годы. С его помощью проведён анализ численности рабочей силы, занятых, безработных и занятой молодёжи, что позволило выявить ключевые тенденции и региональные различия;

##### **4. Метод сравнительного анализа**

Позволил сопоставить динамику показателей трудового потенциала в Северо-Казахстанской и Восточно-Казахстанской областях. Благодаря ему были определены сходства и различия в уровнях занятости, вовлечённости молодёжи и ситуации на региональных рынках труда;

##### **5. Социо-экономический анализ**

Использовался для интерпретации влияния демографических, миграционных, экономических и социальных факторов на формирование трудового потенциала. Данный метод позволил выявить проблемы нехватки кадров, уровень заработной платы и социальные условия, влияющие на трудовую активность населения;

## 6. Нормативно-правовой анализ

Применён для изучения действующих государственных программ, концепций и нормативных актов, направленных на регулирование занятости и развитие рынка труда. Он позволил определить актуальные направления государственной политики Казахстана в области трудовой деятельности;

## 7. Элементы международного сравнительного анализа

Использованы для сопоставления казахстанского рынка труда с моделями трудовых отношений развитых стран. Это позволило выделить успешные практики, применимые в Казахстане, включая цифровизацию, развитие человеческого капитала и активные меры содействия занятости;

### Основная часть

По мнению казахстанских учёных (Есмаганбетов К.К., Тургамбаев Ж., Кабдуллина Г., Утебаева А. и др.) структура трудового потенциала включает несколько взаимосвязанных компонентов.

В современных условиях социально-экономического развития всё большую значимость приобретает анализ структуры и компонентов трудового потенциала населения. Если раньше акцент в экономических исследованиях делался преимущественно на количественных показателях занятости и безработицы, то сегодня особое внимание уделяется качественным характеристикам рабочей силы, которые определяют способность общества к устойчивому развитию и инновационным преобразованиям.

Компоненты трудового потенциала включает в себя следующие части:

- Психофизиологический – здоровье, работоспособность, выносливость, возрастная структура, демографические особенности
- Квалификационный (профессиональный) – уровень образования, профессиональная подготовка, наличие компетенций, умение применять знания на практике [6].
- Интеллектуальный – способность к инновационной деятельности, творческому мышлению, научным достижениям [7].
- Социально-мотивационный – отношение к труду, дисциплина, ценности, трудовая культура, мотивация к самосовершенствованию [8].
- Организационно-экономический – условия труда, возможности профессионального роста, экономическая эффективность использования труда [9].

Проведенный анализ показывает, что трудовой потенциал населения представляет собой сложную, многокомпонентную систему, включающую демографические, профессионально-квалификационные, интеллектуальные, мотивационные, социально-психологические и физические составляющие.

Современные процессы на рынке труда Республики Казахстан, сопровождающиеся структурными и технологическими изменениями, требуют всестороннего анализа показателей трудового потенциала. Эти показатели позволяют не только количественно оценить состояние трудовых ресурсов, но и выявить тенденции их качественного развития и использования. Ключевыми показателями трудового потенциала, отражающими его уровень и динамику, являются: численность безработных, численность занятых, численность рабочей силы, занятая молодежь (таблица 1).

Анализ представленных данных свидетельствует о постепенном сокращении численности безработных в обеих областях. В Северо-Казахстанской области снижение составило примерно 9%, а в Восточно-Казахстанской – около 3%. Данная тенденция

может указывать либо на улучшение ситуаций с трудоустройством, либо на структурные демографические изменения, связанные с выбытием экономически активного населения.

Таблица 1. Основные индикаторы рынка труда по отдельным регионам  
Республики Казахстан

| Показатель                             | Северо-Казахстанская область |       |       |                                 |                              | Восточно-Казахстанская область |       |       |                                 |                              |
|--|------------------------------|-------|-------|---------------------------------|------------------------------|--------------------------------|-------|-------|---------------------------------|------------------------------|
|  | 2022                         | 2023  | 2024  | отклонение<br>2024 г. к 2022 г. |                              | 2022                           | 2023  | 2024  | отклонение<br>2024 г. к 2022 г. |                              |
|  |                              |       |       | относи-<br>тельное<br>%         | абсолют-<br>ное,<br>тыс. чел |                                |       |       | относи-<br>тельное<br>%         | абсолют-<br>ное,<br>тыс. чел |
| Численность населения, тыс. чел.       | 536,6                        | 532,0 | 526,1 | -2,0                            | -10,5                        | 731,6                          | 728,6 | 725,5 | -0,8                            | -6,1                         |
| Численность безработных, тыс. чел.     | 14,2                         | 13,8  | 12,9  | -9,2                            | -1,3                         | 18,1                           | 18,0  | 17,5  | - 3,3                           | -0,6                         |
| Численность занятых, тыс. чел.         | 279,1                        | 274,5 | 267,7 | -4,1                            | -11,4                        | 366,5                          | 368,8 | 367,0 | 0,14                            | 0,5                          |
| Численность рабочей силы, тыс. чел.    | 293,3                        | 288,4 | 280,6 | -4,3                            | -12,7                        | 384,6                          | 386,8 | 384,5 | -0,02                           | -0,1                         |
| Численность занятой молодежи тыс. чел. | 277,2                        | 274,2 | 274,0 | -1,2                            | -3,2                         | 124,4                          | 129,8 | 126,7 | 1,85                            | 2,3                          |
| Уровень молодежной безработицы, %      | 5,2                          | 5,6   | 4,0   | -                               | -1,2                         | 4,6                            | 4,7   | 4,6   | -                               | 0,0                          |

\*Примечание. Источник: сайт <https://stat.gov.kz>.

При этом отмечается устойчивая убыль численности занятых. Это означает, что в Северо-Казахстанской области рынок труда переживает более глубокие трансформации, связанные, вероятно, с миграцией населения и уменьшением экономической активности. Численность рабочей силы в обеих областях также демонстрирует нисходящую динамику, что особенно заметно в Северо-Казахстанской области. Это подтверждает гипотезу о демографическом оттоке и снижении экономической активности, а также указывает на долгосрочные риски сокращения трудовых ресурсов. Среди молодежи ситуация неоднородна. В Северо-Казахстанской области численность занятой молодежи практически стабилизировалась, снизившись более чем на 1%, что говорит об относительной стабильности молодежной занятости. В Восточно-Казахстанской области наблюдается колебание: рост в 2023 году и снижение в 2024 году, однако уровень остаётся выше показателя 2022 года, что может свидетельствовать об улучшении возможностей трудоустройства для молодежи и большей адаптивности регионального рынка труда.

Таким образом, представленные данные показывают общие тенденции на рынке труда в Северо-Казахстанской и Восточно-Казахстанской областях за 2022–2024 годы.

В целом обе области характеризуются стабильной занятостью и постепенным снижением уровней безработицы. Основное различие заключается в динамике занятости

молодежи: в СКО наблюдается незначительное снижение, тогда как в ВКО – умеренный рост с последующей стабилизацией.

### **Результаты исследования**

Подводя итоги, можно заключить, что:

- численность населения Северо-Казахстанской области стабильна, однако наблюдается естественная убыль населения и отрицательное сальдо миграции, что может свидетельствовать о снижении трудового потенциала в долгосрочной перспективе;
- уровень безработицы находится на умеренном уровне, однако существует потребность в квалифицированных кадрах, особенно в областном центре;
- среднемесячная заработная плата ниже, чем в среднем по Республике Казахстан, что может указывать на необходимость повышения заработных плат для стимулирования трудовой активности;
- прогнозируемая потребность в квалифицированных специалистах подтверждает наличие кадрового дефицита, особенно в г. Петропавловск, что требует разработки и реализации программ подготовки и привлечения специалистов.

В целях борьбы с проблемами развития трудового потенциала принята Постановлением Правительства Республики Казахстан от 29.11.2023 г. № 1050 «Концепции развития рынка труда Республики Казахстан на 2024 – 2029 годы - это стратегический документ Казахстана, определяющий направления, цели и меры государственной политики по развитию рынка труда в среднесрочной перспективе» [10].

Кроме того, Социальный кодекс Республики Казахстан от 20.04.2023 г. № 224 - это основной нормативно-правовой акт – систематизирует и кодифицирует законодательство в социальной сфере Казахстана, в нем предусмотрен параграф 5 «Активные меры содействия занятости» [11].

Также разработан Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 19 июня 2024 года № 200 «Об утверждении профессионального стандарта «Содействие занятости», которым утверждается профессиональный стандарт в сфере содействия занятости населения [12].

Вместе с тем принят Приказ от 9 июня 2023 года № 214 «Об утверждении Правил регистрации лиц, ищущих работу, безработных и осуществления трудового посредничества, оказываемого карьерными центрами», регулирующий единообразие процедур регистрации безработных по всей стране, прозрачность работы служб занятости, стандартизированное оказание услуг по трудоустройству, защиту прав граждан, ищущих работу, корректный учет безработицы и управление рынком труда [13].

Данные нормативно-правовые акты, прежде всего, направлены на урегулирование вопросов развития трудового потенциала на законодательном уровне во избежание каких-либо ущемлений прав населения; в последующем они способствуют в соискании работы, заявлении о себе как о лице, ищущем работу; содействии государством в реализации права на труд; регулировании вопросов социального обеспечения, а также непосредственно устанавливают цели и конечный результат развития региона по уровню трудового потенциала.

### **Заключение**

Исследования показывают, что Казахстан отстает от ведущих стран по эффективности использования трудового потенциала. В частности, в статье «Models of labor markets in developed countries and Kazakhstan: a comparative analysis» отмечается,

что для успешного вхождения Казахстана в число 30 развитых стран мира необходим решительный переход к инновационной экономике и модернизация трудового рынка. Это включает в себя адаптацию к последним научным достижениям и новым требованиям, принятым в ведущих развитых странах [14].

На основе анализа зарубежного опыта можно отметить, что активными мерами развития трудового потенциала являются: стимулирование участия пожилых людей в трудовой деятельности, гибкость рабочего времени и поддержка баланса между работой и личной жизнью, государственная служба занятости и профессиональная подготовка, цифровизация трудовых отношений, развитие человеческого капитала и инновационной экономики.

Так, например, Швеция считается одной из самых прогрессивных стран в сфере развития трудового потенциала. Здесь активно стимулируют участие пожилых людей в трудовой деятельности: работодатели получают льготы за найм работников старшего возраста, а для самих работников предусмотрены гибкие схемы выхода на пенсию и частичной занятости. Гибкость рабочего времени и поддержка баланса между работой и личной жизнью являются ключевыми элементами трудовой политики: широко распространены дистанционная работа, индивидуальные графики и высокая доступность отпусков по уходу за ребёнком. Государственная служба занятости предлагает программы переквалификации, обучения и содействия в поиске работы как для молодёжи, так и для пожилых работников. Цифровизация трудовых отношений активно внедряется через электронные сервисы, онлайн-обучение и цифровые платформы взаимодействия между работодателями и работниками. Особое внимание уделяется развитию человеческого капитала и инновационной экономики: государство инвестирует в образование, науку, высокотехнологические отрасли, стартапы и цифровые навыки. Благодаря этим мерам Швеция поддерживает высокий уровень занятости и конкурентоспособности рабочей силы.

#### **Литература:**

1. Управление трудовыми ресурсами: Справ. Пособие / Апостолов О.П., Бляхман Л.С., Гендлер Г.Х. и др.; рук. авт. кол. Э.Р. Саруханов/ Под общ. ред. Л.А. Костина. – М.: Экономика, 1987. – 343 с.
2. Человек в активном возрасте/ Под ред. Д.И. Валентий и др. – М.: Финансы и статистика, 1984. – 80 с.
3. Панкратов А.С. Трудовой потенциал в системе управления производством. – М.: Изд-во МГУ, 1983. – 213 с.
4. Доклад Агентство Республики Казахстан по статистике 2010 г., стр. 35-36.
5. Тургамбаев Ж. Развитие трудового потенциала Казахстана. - КазЭУ, 2019.
6. Кабдуллина Г.А. Кадровый потенциал как фактор экономического роста РК. - 2020.
7. Есмаганбетов К.К. Научный потенциал и инновационное развитие Казахстана. – 2018.
8. Утебаева А.К. Социальные аспекты трудового потенциала. – 2021.
9. Вестник КазЭУ, № 4, 2022.
10. Постановление Правительства Республики Казахстан от 29.11.2023 г. №1050 «Концепции развития рынка труда Республики Казахстан на 2024-2029 годы».
11. Социальный кодекс Республики Казахстан от 20.04.2023г. №224;
12. Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 19 июня 2024 года № 200 «Об утверждении профессионального стандарта "Содействие занятости"».
13. Приказ Заместителя Премьер-Министра - Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 9 июня 2023 года № 214 «Об утверждении Правил регистрации лиц, ищущих работу, безработных и осуществления трудового посредничества, оказываемого карьерными центрами».



14. «Models of labor markets in developed countries and Kazakhstan: a comparative analysis».

**References:**

1. Upravlenie trudovymi resursami: Sprav. Posobie/ Apostolov O.P., Blyahman L.S., Gendler G.H. i dr.; ruk. avt. kol. E.R. Saruhanov / Pod obshch. red. L.A. Kostina. – M.: Ekonomika, 1987. – 343 s.
2. Chelovek v aktivnom vozdaste / Pod red. D.I. Valentij i dr. – M.: Finansy i statistika, 1984. – 80 s.
3. Pankratov A.S. Trudovoj potencial v sisteme upravleniya proizvodstvom. – M.: Izd-vo MGU, 1983. – 213 s.
4. Doklad Agentstvo Respubliki Kazakhstan po statistike 2010 g., str. 35-36.
5. Turgambaev Zh. Razvitie trudovogo potenciala Kazahstana. - KazEU, 2019.
6. Kabdullina G.A. Kadrovyy potencial kak faktor ekonomicheskogo rosta RK. – 2020.
7. Esmaganbetov K.K. Nauchnyj potencial i innovacionnoe razvitie Kazahstana. – 2018.
8. Utebaeva A.K. Social'nye aspekty trudovogo potenciala. – 2021.
9. Vestnik KazEU, №4, 2022.
10. Postanovlenie Pravitel'stva Respubliki Kazakhstan ot 29.11.2023 g. №1050 «Konceptii razvitiya rynka truda Respubliki Kazakhstan na 2024–2029 gody».
11. Social'nyj kodeks Respubliki Kazakhstan ot 20.04.2023 g. №224.
12. Prikaz Ministra truda i social'noj zashchity naseleniya Respubliki Kazakhstan ot 19 iyunya 2024 goda № 200 «Ob utverzhdenii professional'nogo standarta "Sodejstvie zanyatosti"».
13. Prikaz Zamestitelya Prem'er-Ministra – Ministra truda i social'noj zashchity naseleniya Respubliki Kazakhstan ot 9 iyunya 2023 goda № 214 «Ob utverzhdenii Pravil registracii lic, ishchushchih rabotu, bezrabotnyh i osushchestvleniya trudovogo posrednichestva, okazyvaemogo kar'ernymi centrami».
14. «Models of labor markets in developed countries and Kazakhstan: a comparative analysis».

**Information about the authors:**

**Katamadze Sh.V.** – corresponding author, Student, Department of Economics, Accounting, and Finance, Manash Kozybayev North Kazakhstan University NPLC, Petropavlovsk, Kazakhstan; e-mail: [nik.dyukov@mail.ru](mailto:nik.dyukov@mail.ru).

**Kopylova O.V.** – Associate Professor (Associate Professor), Department of Economics, Accounting and Finance, Candidate of Economic Sciences, Manash Kozybayev North Kazakhstan University NPLC, Petropavlovsk, Kazakhstan; e-mail: [oxana.kopylova@mail.ru](mailto:oxana.kopylova@mail.ru).