– DOI: 10.1257/aer.20191823.
15. Бакли П.Дж. Алан Ругман және халықаралықтандыру теориясы // Халықаралық бизнес шолуы. – 2016. – 25-том. – № 3. – Б. 753–757.

REFERENCES:

1. Buckley P.J. International Business in an Era of Global Crisis // Journal of World Business. – 2022.
2. Witt M.A., Levin A.I. Foreign Direct Investment as a Way to Overcome Institutional Constraints at Home // Journal of International Business Studies. – 2019. – Vol. 38, № 4. – P. 579–594.
3. Buckley M. et al. Doors and Environmental Boundaries Shape the Content of Event Memories [Electronic resource]. – OSF, 2022. – URL: https://osf.io (accessed: 10.06.2026).
4. Caldara D., Iacoviello M. Measuring Geopolitical Risk // International Finance Discussion Papers. – 2018. – No. 1222. – DOI: 10.17016/IFDP.2018.1222.
5. Buckley P.J., Casson M. The Future of the Multinational Enterprise: 25 Years Later // Journal of International Business Studies. – 2003. – Vol. 34, № 2.
6. Sabden O. Economics: selected works. What to do to restore the economy of Kazakhstan? Concept of new economic policy. State administration. The exit of the economy from the legislative crisis. Speeches and articles of the new millennium. T. 11. - Almaty: Institute of Economics of the National Academy of Sciences of the Russian Academy of Sciences, 2011. - 868 p. – ISBN 978-601-215-042-1.
7. Baymuratov U. Economy of Kazakhstan in the system of megacrisis: problems and ways of stabilization // Materials of online conference. - Almaty: Institute of Economics of the National Academy of Sciences of the Russian Academy of Sciences, 2020.
8. Sakadiev K. Economy of Kazakhstan: essays of actual problems. - Almaty, 2004. - 311 p.
9. Kenzheguzin B., Mukhamedzhanov Zh. A complex approach to determining the competitiveness of the economy of Kazakhstan // Bulletin of the Kazakhstan-American Free University. - 2013. - No. 4. - S. 12-15.Verbeke A., Cano C. A Look at the Regional and Global Strategies of Multinational Enterprises from an Internalization Theory Perspective // Journal of World Business. – 2016. – Vol. 51, № 1. – P. 83–92. – DOI: 10.1016/j.jwb.2015.08.014.
10. Julio B., Yook Y. Political Uncertainty and Corporate Investment Cycles // The Journal of Finance. – 2012. – Vol. 67, № 1. – P. 45–84.
11. Evenett S.J. Protectionism, State Discrimination, and International Business Since the Global Financial Crisis // Journal of International Business Policy. – 2019. – Vol. 2, № 1. – P. 9–36. – DOI: 10.1057/s42214-019-00021-0.
12. Baldwin R., Freeman R. Risk and Global Supply Chains: What We Know and What We Need to Know // Annual Review of Economics. – 2022. – Vol. 14. – P. 153–180. – DOI: 10.1146/annurev-economics-051420-113737.
13. Caldara D., Iacoviello M. Measuring Geopolitical Risk // American Economic Review. – 2022. – Vol. 112, № 4. – P. 1194–1225. – DOI: 10.1257/aer.20191823.
14. Buckley P.J. Alan Rugman and the Theory of Internationalization // International Business Review. – 2016. – Vol. 25, № 3. – P. 753–757.
15. Buckley, Peter J., 2016. "Alan Rugman's Internationalization Theories," International Business Review, Elsevier, 25(3) volume, 753–757 better.

АВТОРЛАР ТУРАЛЫ:

Шамуратова Назгуль Балабаевна*, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Финансы, учет и управление». Кокшетауский университет имени А. Мырзахметова, г. Кокшетау, naza_1@mail.ru, orcid: 0000-0002-8566-0758

Садыкова Рысты Каруевна, PhD, Высшая школа экономики Астанинского международного университета, Астана. Почта: r.sadykova59@mail.ru, https:// orcid.org/0009-0003-2084-7102

Амирова Гульмира Кабылбековна. Доктор по профилю. Таразский университет им. М.Х. Дулати, кафедра «Экономика и менеджмент». orcid: 0000-0003-1904-0187. E-mail: gulmira_gk@mail.ru

Шамуратова Назгүл Балабайқызы* экономика ғылымдарының кандидаты. А.Мырзахметов атындағы Көкшетау университетінің Қаржы, есеп және басқару кафедрасының доценті, Көкшетау қ., naza_1@mail.ru, orcid: 0000-0002-8566-0758

Садыкова Рысты Каруевна, PhD докторы, Астана халықаралық университетінің Экономика жоғары мектебі, Астана, Пошта: r.sadykova59@mail.ru, https://orcid.org/0009-0003-2084-7102

Амирова Гүлмира Қабылбекқызы. Бейіні бойынша докторы М.Х. Дулати атындағы Тараз университеті, «Экономика және менеджмент» кафедрасы. E-mail: gulmira_gk@mail.ru

Shamuratova Nazgul Balabaevna*, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Finance, Accounting and ManagementA. Myrzakhmetov Kokshetau University, Kokshetau, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor. naza_1@mail.ru, orcid: 0000-0002-8566-0758

Sadykova Rysty Karuevna, doctor PhD., Higher School of Economics of Astana International University, Astana E-mail: r.sadykova59@mail.ru, https:// orcid.org/0009-0003-2084-7102

Amirova Gulmira Kabylbekovna. Doctor of profile Faculty of Economics and Management, M.H. Dulaty Taraz University. E-mail: gulmira_gk@mail.ru

МРНТИ 06.77.61
УДК 331.5:331.108.4

DOI 10.58319/26170493_2026_3_113

ПРИЗНАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН: ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ЭФФЕКТЫ ДЛЯ КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И СООТВЕТСТВИЯ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ПОТРЕБНОСТЯМ РЫНКА ТРУДА

Ауезханова Ж.А.[1]*

[1]АО «Центр развития трудовых ресурсов», Астана, Казахстан

АННОТАЦИЯ. В статье исследуется система признания профессиональных квалификаций в Казахстане как инструмент повышения качества человеческого капитала и соответствия подготовки кадров требованиям рынка труда. На основе анализа законодательства, данных Career Enbek и исследований OECD, ILO, World Bank и CEDEFOP рассмотрены развитие системы и динамика сети Центров признания профессиональных квалификаций в 2024–2026 годах.

Обосновано, что признание квалификаций снижает информационную асимметрию, повышает мобильность работников и способствует совершенствованию подготовки кадров с учетом потребностей экономики.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: профессиональные квалификации, Национальная система квалификаций, человеческий капитал, рынок труда, профессиональные стандарты, признание квалификаций, skills mismatch, образование, производительность труда, Казахстан.

Қазақстан Республикасында кәсіби біліктіліктерді тану: адами капиталдың сапасына және кадрлар даярлаудың еңбек нарығының қажеттіліктеріне сәйкестігіне экономикалық әсері

Әуезханова Ж.А.[1]*

[1]«Еңбек ресурстарын дамыту орталығы» АҚ, Астана, Қазақстан

АҢДАТПА. Мақалада Қазақстандағы кәсіптік біліктіліктерді тану жүйесі адами капиталдың сапасын арттыру және кадрларды даярлаудың еңбек нарығы талаптарына сәйкестігін қамтамасыз ету құралы ретінде зерттеледі. Заңнаманы, Career Enbek платформасының деректерін және OECD, ILO, World Bank және CEDEFOP зерттеулерін талдау негізінде жүйенің дамуы және 2024–2026 жылдардағы Кәсіптік біліктіліктерді тану орталықтары желісінің динамикасы қарастырылды.

Кәсіптік біліктіліктерді тану еңбек нарығындағы ақпараттық асимметрияны төмендететініне, қызметкерлердің еңбек мобильділігін арттыратынына және экономиканың қажеттіліктерін ескере отырып, кадрлар даярлау сапасын жетілдіруге ықпал ететініне негіздеме жасалды.

ТҮЙІН СӨЗДЕР: кәсіби біліктіліктер, Ұлттық біліктілік жүйесі, адами капитал, еңбек нарығы, кәсіптік стандарттар, біліктіліктерді тану, дағдылардың сәйкессіздігі, білім беру, еңбек өнімділігі, Қазақстан.

Recognition of professional qualifications in the Republic of Kazakhstan: economic effects on human capital quality and the alignment of workforce training with labor market needs

Auezkhanova Zh.A.[1]*

[1]JSC "Center for Human Resources Development", Astana, Kazakhstan

ABSTRACT. The article examines the professional qualifications recognition system in Kazakhstan as a tool for improving the quality of human capital and aligning workforce training with labor market requirements. Based on an analysis of legislation, Career Enbek data, and studies by the OECD, ILO, World Bank, and CEDEFOP, the study considers the development of the system and the dynamics of the Professional Qualifications Recognition Centers network in 2024–2026.

It is substantiated that qualifications recognition reduces information asymmetry in the labor market, enhances labor mobility, and contributes to improving workforce training in line with the needs of the economy.

KEYWORDS: professional qualifications, National Qualifications System, human capital, labor market, professional standards, recognition of qualifications, skills mismatch, education, labor productivity, Kazakhstan.

ВВЕДЕНИЕ. Технологическая трансформация экономики и изменение требований рынка труда повышают значение объективной оценки профессиональных компетенций. Диплом подтверждает освоение образовательной программы, но не всегда отражает готовность человека выполнять конкретные трудовые функции. В отличие от образовательной квалификации профессиональная квалификация характеризует способность выполнять определенную профессиональную деятельность.

Международный подход OECD skills-first labour market ориентирован на оценку фактических навыков работников. Для Казахстана развитие системы признания квалификаций имеет значение для повышения эффективности инвестиций в человеческий капитал и соответствия подготовки кадров потребностям экономики. [12, 13]

Правовой основой является Закон РК от 4 июля 2023 года № 14-VIII ЗРК «О профессиональных квалификациях». [1]

Гипотеза исследования: независимое признание квалификаций снижает информационную асимметрию и способствует повышению качества подготовки кадров.

Цель исследования – определить экономический потенциал признания профессиональных квалификаций для повышения качества человеческого капитала и соответствия кадров требованиям рынка труда.

Для достижения цели поставлены следующие задачи: раскрыть теоретические основания экономической ценности квалификации; проанализировать нормативно-правовую и институциональную базу системы; оценить динамику и отраслевой профиль Центров признания профессиональных квалификаций в 2024–2026 годах; определить влияние признания квалификаций на рынок труда и систему образования; сформулировать практические рекомендации по дальнейшему развитию системы.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ. Объектом исследования является система признания профессиональных квалификаций в Республике Казахстан в период 2024–2026 годов. Предмет исследования составляют ее институциональное развитие, экономические эффекты для качества человеческого капитала и механизмы согласования подготовки кадров с потребностями рынка труда.

Нормативную и эмпирическую базу составили Закон Республики Казахстан «О профессиональных квалификациях», регулирующие приказы Министерства труда и социальной защиты населения, сведения цифровой платформы Career Enbek, а также исследования OECD, ILO, World Bank и CEDEFOP [1–5, 9–16].

Применены контент-анализ нормативных правовых актов, институциональный и сравнительный анализ, методы описательной статистики, динамический и системный анализ. Контент-анализ использован для определения правовых механизмов признания квалификаций; описательная статистика и динамический анализ — для сопоставления количества центров и охвата профессий по годам; институциональный и сравнительный анализ — для соотнесения казахстанской практики с международными подходами. Выбор методов позволяет объединить правовую, количественную и экономическую оценку исследуемой системы.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ. Теоретические основы человеческого капитала и экономическая ценность квалификации

Теория человеческого капитала рассматривает знания, навыки, образование и опыт как инвестиционный ресурс, повышающий доходы и производительность труда. Г. Беккер обосновал образование и профессиональное обучение как инвестиции в человеческий капитал, а Дж. Минцер исследовал их связь с заработками. [6, 7]

Для исследования важно различать наличие человеческого капитала, способность его применять и возможность работодателя объективно оценить компетенции кандидата. Последний аспект связан с signaling theory. М. Спенс показал, что характеристики кандидата могут выступать сигналами его потенциальной производительности. [8]

В этом контексте диплом подтверждает освоение

образовательной программы, тогда как признание профессиональной квалификации подтверждает соответствие компетенций требованиям конкретной деятельности. Поэтому признание квалификации может выступать дополнительным экономически значимым сигналом для работодателя.

Skills mismatch как экономическая проблема. Одним из аргументов в пользу признания квалификаций является проблема skills mismatch – несоответствия навыков требованиям рабочего места. Исследования OECD показывают связь такого несоответствия со снижением производительности труда, в том числе при over-skilling и under-qualification. [9, 10]

Формальное соответствие диплома требованиям должности не всегда означает соответствие фактических компетенций работника. Поэтому необходимы механизмы независимой оценки профессиональных навыков.

В этом контексте признание профессиональной квалификации позволяет сопоставить компетенции человека с требованиями конкретной профессии и снизить информационную асимметрию на рынке труда. CEDEFOP также связывает несоответствие образования и потребностей рынка труда со снижением производительности и эффективности использования человеческого капитала. [16]

Формирование системы признания профессиональных квалификаций в Казахстане. В Казахстане система признания профессиональных квалификаций формируется в рамках Национальной системы квалификаций на основе Закона РК «О профессиональных квалификациях» и подзаконных актов. [1]

Ключевым механизмом являются Правила признания профессиональных квалификаций, определяющие порядок оценки соответствия кандидата требованиям профессиональных стандартов, а при их отсутствии — квалификационным требованиям. Важным элементом является также определение потребности рынка труда в признании квалификаций, регулируемое приказом Заместителя Премьер-Министра – Министра труда и социальной защиты населения РК от 1 сентября 2023 года № 366. [2, 3]

Таким образом, формируется взаимосвязь: потребности рынка труда → профессиональные стандарты → оценка компетенций → признание квалификации, что способствует повышению эффективности использования человеческого капитала.

Динамика развития Центров признания профессиональных квалификаций. Одним из показателей институционального развития системы является расширение сети Центров признания профессиональных квалификаций. [4]

По данным Career Enbek, в сентябре 2024 года система включала три аккредитованных центра, осуществлявших признание квалификаций по 37 профессиям. [5]

В октябре 2025 года сообщалось уже о 9 аккредитованных центрах, охватывавших 63 профессии. Одновременно продолжалась работа по созданию отраслевых центров на базе крупных компаний и профессиональных объединений. [5]

В мае 2026 года Career Enbek сообщила об аккредитации и вводе в работу пяти новых центров на базе ТОО «Сервисный центр ERG», ТОО «ПромКвалБиОТ», ТОО «KazQ-Center GKH», Ассоциации «KazGrow» и ТОО «KT Cloud Lab». [5]

Таким образом, за период 2024–2026 годов наблюдается не просто количественный рост, но и изменение архитектуры системы.

Первоначально преобладали универсальные или узкоотраслевые центры. На современном этапе происходит переход к модели, в которой ЦППК создаются непосредственно на базе предприятий и отраслевых объединений.

Таблица 1. Динамика развития сети Центров признания профессиональных квалификаций

Период	Количество ЦППК / ключевое состояние	Охват профессий	Основная характеристика
2024 г.	3	37	Начальный этап формирования сети
2025 г.	9	63	Расширение отраслевого охвата
2026 г.	15 записей на Career Enbek*	Расширяется	Формирование отраслевых и региональных центров

* В актуальном перечне Career Enbek на момент проведения исследования отображаются 15 записей, при этом три из них являются региональными центрами ТОО «Сервисный центр ERG» в Костанайской, Павлодарской и Актюбинской областях. Поэтому данный показатель нельзя автоматически трактовать как 15 самостоятельных юридических лиц.

Современный профиль Центров признания профессиональных квалификаций

Актуальный перечень Career Enbek демонстрирует достаточно широкую отраслевую диверсификацию центров. [5]

Таблица 2. Отраслевой профиль Центров признания профессиональных квалификаций, представленных на Career Enbek

№	Регион	Основной отраслевой профиль
1	Алматы (2 центра)	Информация и связь
2	Алматы	Профессиональная деятельность, информация и связь, образование
3	Алматы	Туризм, гостиничное дело, питание
4	Алматы	Управление недвижимостью, ЖКХ
5	Алматы	Здравоохранение и социальное обслуживание
6	Астана	Информация и связь
7	Астана	Образование
8	Костанайская область	Горнодобыча, производство, строительство
9	Алматинская область	Сельское, лесное и рыбное хозяйство
10	Павлодарская область	Информация и связь, прочие услуги
11	Павлодарская область	Горнодобыча, производство, строительство, транспорт
12	Атырауская область	Обрабатывающая промышленность
13	Мангистауская область	Операции с недвижимостью, ЖКХ
14	Актюбинская область	Горнодобыча, производство

Источник: составлено автором на основе актуального перечня Центров признания Career Enbek. [5]

Данные таблицы показывают, что система уже охватывает несколько принципиально важных сегментов экономики.

Особенно заметно присутствие:

- IT и телекоммуникаций;
- промышленности;
- горнодобывающего комплекса;
- строительства;
- сельского хозяйства;
- транспорта;
- ЖКХ;
- социальной сферы;
- туризма и гостеприимства.

При этом создание региональных центров ERG демонстрирует переход к территориально-отраслевой модели признания квалификаций. [5]

Например, Павлодарский центр ERG включает квалификации, связанные с горнодобывающей, обрабатывающей промышленностью, строительством, транспортом и складированием. [5]

Костанайский центр охватывает, в частности, профессии стропальщика, машиниста экскаватора, водителя большегрузного автомобиля, электрогазосварщика и другие профессии горно-металлургического комплекса. [5]

А Центр ERG в Хромтау ориентирован на профессии горнодобывающей и металлургической отраслей, включая сварочные и горные профессии. [5]

В сельском хозяйстве KazGrow осуществляет признание квалификаций, в том числе по профессиям полевода, рабочего по защите растений, животновода, оператора животноводческих комплексов и рабочего молочных ферм. [5]

Экономическая модель влияния признания профессиональных квалификаций. На основании проведенного анализа предлагается следующая модель влияния признания профессиональных квалификаций на качество человеческого капитала: Образование → формирование компетенций → профессиональные стандарты → независимая оценка → признание квалификации → снижение информационной асимметрии → эффективное matching → снижение skills mismatch → рост производительности труда → повышение конкурентоспособности экономики.

Модель объединяет положения теории человеческого капитала и signaling theory. Образование формирует знания и навыки, а независимое признание делает профессиональные компетенции наблюдаемыми и измеримыми для работодателя. Таким образом, профессиональная квалификация одновременно выполняет функции оценки компетенций и экономического сигнала. [6–10, 16]

Международный научный контекст. Международные исследования OECD, ILO и World Bank подтверждают экономическую значимость признания профессиональных квалификаций. OECD связывает skills mismatch с потерями производительности и отмечает необходимость оценки фактических навыков наряду с формальными квалификациями. ILO рассматривает Recognition of Prior Learning (RPL) как инструмент подтверждения компетенций, полученных через формальное и неформальное обучение. World Bank связывает развитие человеческого капитала с ростом производительности и экономики. [9–10, 12–16]

Результаты OECD PIAAC свидетельствуют о наличии в Казахстане qualification mismatch и значительной overqualification. Это подтверждает необходимость независимой оценки профессиональных компетенций для повышения эффективности рынка труда. [11]

Воздействие на систему образования. Система признания профессиональных квалификаций формирует обратную связь между рынком труда и организациями образования, позволяя выявлять дефициты профессиональных компетенций и совершенствовать образовательные программы.

Результаты признания могут сопоставляться с содержанием подготовки и требованиями работодателей. При этом они не должны напрямую использоваться для ранжирования организаций образования, поскольку требуют учета специфики профессии и особенностей кандидатов.

Таким образом, признание квалификаций способствует адресной корректировке образовательных программ с учетом реальных требований рынка труда.

Таблица 3. Теоретические и эмпирические основания исследования

Автор / организация	Источник	Основной концепт	Значение для статьи
Becker G.	Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis [6]	Человеческий капитал	Образование как инвестиция
Mincer J.	Schooling, Experience, and Earnings [7]	Отдача от образования и опыта	Связь образования и доходов
Spence M.	Job Market Signaling [8]	Signaling theory	Квалификация как сигнал работодателю
OECD	Skills at Work [9]	Skills mismatch	Несоответствие навыков рабочему месту
OECD	Labour Market Mismatch and Labour Productivity [10]	Mismatch и производительность	Экономические потери от несоответствия
OECD	Skills Matter [11]	Qualification mismatch	Связь квалификации и рынка труда
OECD	OECD Skills Outlook 2025 [12]	Навыки и человеческий капитал	Актуальные тенденции развития skills
OECD	A Skills-First Labour Market [13]	Skills-first	Переход от credential-based к skills-based подходу
ILO	Recognition of Prior Learning [14]	RPL	Признание ранее приобретенных компетенций
World Bank	Human Capital Project [15]	Человеческий капитал	Связь навыков и производительности
CEDEFOP	Addressing skills mismatch between education and labour market [16]	Skills mismatch	Связь образования и рынка труда

Научные источники подтверждают, что проблема

признания квалификаций должна рассматриваться не изолированно, а в рамках более широкой экономической категории – эффективности распределения человеческого капитала.

Перспективы развития системы в Казахстане. Дальнейшее развитие системы признания профессиональных квалификаций целесообразно осуществлять по пяти направлениям:

Расширение охвата профессий. Необходимо обеспечить соответствие Реестра профессий фактическим возможностям признания квалификаций.

Развитие отраслевых центров. Следует расширять сеть центров на базе предприятий и отраслевых организаций, особенно в машиностроении, энергетике, металлургии, транспорте и нефтегазовом секторе.

Интеграция с образованием. Результаты признания квалификаций целесообразно использовать для совершенствования образовательных программ.

Цифровая аналитика. Данные Career Enbek могут использоваться для анализа взаимосвязи «образовательная программа → квалификация → трудоустройство → карьерная траектория».

Признание неформального и информального обучения. Развитие этого механизма позволит учитывать профессиональный опыт работников без соответствующих документов об образовании и повысить их занятость и мобильность.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ. Система признания профессиональных квалификаций в Казахстане формируется как важный элемент Национальной системы квалификаций и инструмент повышения эффективности человеческого капитала. В 2024–2026 годах сеть Центров признания квалификаций расширяется: от 3 центров в 2024 году до 9 в 2025 году и дальнейшего регионального и отраслевого развития в 2026 году. На платформе Career Enbek представлены 15 записей центров, включая три региональных центра ERG. [5]

Экономическое значение системы заключается в снижении информационной асимметрии на рынке труда, повышении мобильности работников и улучшении соответствия компетенций требованиям рабочих мест. Независимое признание дополняет образование объективной оценкой профессиональной готовности и позволяет выявлять skills mismatch.

Агрегированные результаты признания могут использоваться для совершенствования образовательных программ и выявления дефицитных компетенций. Таким образом, формируется обратная связь «рынок труда → профессиональные стандарты → подготовка кадров → признание квалификаций → совершенствование образования», способствующая более эффективному использованию человеческого капитала и повышению конкурентоспособности экономики Казахстана.

Научная новизна исследования состоит в обосновании признания профессиональных квалификаций как механизма повышения эффективности распределения человеческого капитала и в систематизации взаимосвязи между профессиональными стандартами, независимой оценкой компетенций, снижением skills mismatch и производительностью труда. Практические результаты могут использоваться уполномоченными государственными органами, отраслевыми советами, Центрами признания профессиональных квалификаций и организациями образования при развитии профессиональных стандартов и корректировке образовательных программ. Перспективными направлениями дальнейших исследований являются эконометрическая оценка связи между признанием квалификаций, трудоустройством и заработной платой, а также сравнительный анализ результатов по регионам и отраслям Казахстана.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. О профессиональных квалификациях: Закон Республики Казахстан от 4 июля 2023 года № 14-VIII ЗРК [Электронный ресурс]. URL: https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z2300000014 (дата обращения: 13.09.2026).
2. Об определении правил признания профессиональных квалификаций: приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 6 сентября 2023 года № 374 [Электронный ресурс]. URL: https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2300033387 (дата обращения: 13.09.2026).
3. Об определении правил формирования потребности рынка труда в признании профессиональных квалификаций с учетом актуальности профессий в текущем и будущем периодах: приказ Заместителя Премьер-Министра – Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 1 сентября 2023 года № 366 [Электронный ресурс]. URL: https://career.enbek.kz/ru/pages/guidelines-docs (дата обращения: 13.09.2026).
4. Об утверждении Правил аккредитации центров признания профессиональных квалификаций, переоформления, отзыва, возобновления и прекращения действия аттестата аккредитации, а также типовой формы и условий постаккредитационного договора: приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 9 сентября 2023 года № 381 [Электронный ресурс]. URL: https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2300033407 (дата обращения: 13.09.2026).
5. Career Enbek. Центры признания профессиональных квалификаций: актуальный перечень и отраслевой профиль ЦППК [Электронный ресурс]. URL: https://career.enbek.kz/ (дата обращения: 13.09.2026).
6. Becker G. S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis // Journal of Political Economy. 1962. Vol. 70, No. 5. P. 9–49.
7. Mincer J. A. Schooling, Experience, and Earnings. New York: National Bureau of Economic Research, 1974.
8. Spence M. Job Market Signaling // The Quarterly Journal of Economics. 1973. Vol. 87, No. 3. P. 355–374.
9. Quintini G. Skills at Work: How Skills and Their Use Matter in the Labour Market // OECD Social, Employment and Migration Working Papers. 2014. No. 158. Paris: OECD Publishing.
10. Adalet McGowan M., Andrews D. Labour Market Mismatch and Labour Productivity: Evidence from PIAAC Data // OECD Economics Department Working Papers. 2015. No. 1209. Paris: OECD Publishing.
11. OECD. Skills Matter: Additional Results from the Survey of Adult Skills. OECD Skills Studies. Paris: OECD Publishing, 2019. DOI: 10.1787/1f029d8f-en.
12. OECD. OECD Skills Outlook 2025: Building the Skills of the 21st Century for All. Paris: OECD Publishing, 2025.
13. OECD. A Skills-First Labour Market. Paris: OECD Publishing, 2026.
14. International Labour Organization. Recognition of Prior Learning. Geneva: ILO, 2014.
15. World Bank. The Human Capital Project. Washington, DC: World Bank, 2018.
16. CEDEFOP. Addressing Skills Mismatch between Education and the Labour Market. Thessaloniki: Cedefop.

REFERENCES:

1. Respublika Kazakhstan. (2023). O professional'nykh kvalifikatsiyakh: Zakon Respubliki Kazakhstan ot 4 iyulya 2023 goda No. 14-VIII ZRK [On professional qualifications: Law of the Republic of Kazakhstan dated July 4, 2023, No. 14-VIII]. https://

adilet.zan.kz/rus/docs/Z2300000014
2. Ministerstvo truda i sotsial'noy zashchity naseleniya Respubliki Kazakhstan. (2023). Ob opredelenii pravil priznaniya professional'nykh kvalifikatsiy: Prikaz Ministra truda i sotsial'noy zashchity naseleniya Respubliki Kazakhstan ot 6 sentyabrya 2023 goda No. 374 [On determining the rules for the recognition of professional qualifications: Order of the Minister of Labour and Social Protection of the Population of the Republic of Kazakhstan dated September 6, 2023, No. 374]. https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2300033387
3. Zamestitel' Prem'er-Ministra – Ministr truda i sotsial'noy zashchity naseleniya Respubliki Kazakhstan. (2023). Ob opredelenii pravil formirovaniya potrebnosti rynka truda v priznanii professional'nykh kvalifikatsiy s uchetom aktual'nosti professiy v tekushchem i budushchem periodakh: Prikaz ot 1 sentyabrya 2023 goda No. 366 [On determining the rules for assessing labour market demand for the recognition of professional qualifications, taking into account the relevance of occupations in the current and future periods: Order dated September 1, 2023, No. 366]. https://career.enbek.kz/ru/pages/guidelines-docs
4. Ministerstvo truda i sotsial'noy zashchity naseleniya Respubliki Kazakhstan. (2023). Ob utverzhdenii Pravil akkreditatsii tsentrov priznaniya professional'nykh kvalifikatsiy, pereoformleniya, otzyva, vozobnovleniya i prekrashcheniya deystviya attestata akkreditatsii, a takzhe tipovoy formy i usloviy postakkreditatsionnogo dogovora: Prikaz Ministra truda i sotsial'noy zashchity naseleniya Respubliki Kazakhstan ot 9 sentyabrya 2023 goda No. 381 [On approval of the rules for the accreditation of professional qualifications recognition centers, reissuance, withdrawal, renewal and termination of accreditation certificates, as well as the standard form and conditions of the post-accreditation agreement: Order dated September 9, 2023, No. 381]. https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2300033407
5. Career Enbek. (n.d.). Tsentry priznaniya professional'nykh kvalifikatsiy: Aktual'nyy perechen' i otraslevoy profil TsPPK [Professional qualifications recognition centers: Current list and sectoral profile]. Retrieved September 13, 2026, from https://career.enbek.kz/
6. Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. Journal of Political Economy, 70(5), 9–49.
7. Mincer, J. A. (1974). Schooling, experience, and earnings. National Bureau of Economic Research.
8. Spence, M. (1973). Job market signaling. The Quarterly Journal of Economics, 87(3), 355–374.
9. Quintini, G. (2014). Skills at work: How skills and their use matter in the labour market (OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 158). OECD Publishing.
10. Adalet McGowan, M., & Andrews, D. (2015). Labour market mismatch and labour productivity: Evidence from PIAAC data (OECD Economics Department Working Papers No. 1209). OECD Publishing.
11. OECD. (2019). Skills matter: Additional results from the Survey of Adult Skills. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/1f029d8f-en
12. OECD. (2025). OECD Skills Outlook 2025: Building the skills of the 21st century for all. OECD Publishing.
13. OECD. (2026). A skills-first labour market. OECD Publishing.
14. International Labour Organization. (2014). Recognition of prior learning. ILO.
15. World Bank. (2018). The Human Capital Project. World Bank.
16. Cedefop. (n.d.). Addressing skills mismatch between education and the labour market. European Centre for the Development of Vocational Training.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ:

Ауезханова Жулдуз Аубакировна, Главный эксперт АО «Центр развития трудовых ресурсов», магистр экономики и бизнеса

Әуезханова Жұлдыз Әубәкірқызы, "Еңбек ресурстарын дамыту орталығы" АҚ бас сарапшы, экономика және бизнес магистрі

Auyezkhanova Zhulduz, Chief Expert JSC "Center for Development of Labor Resources", Master of Economics and Business

МРНТИ 06.71.03
УДК 338.45:004.9:339.564
DOI 10.58319/26170493_2026_3_118

ЦИФРЛАНДЫРУ ЖАҒДАЙЫНДА ӨҢДЕУ ӨНЕРКӘСІБІН ЭКСПОРТҚА БАҒДАРЛАНҒАН ДАМЫТУ ТЕТІГІН ЭКОНОМИКАЛЫҚ-МАТЕМАТИКАЛЫҚ МОДЕЛЬДЕУ НЕГІЗІНДЕ ЖЕТІЛДІРУ

Сакенова Д. М.[1], Жаныс А. Б.[2], Шамуратова Н. Б.*[3], Сатанбеков Н. А.[3]

[1]Международный университет Астана, Астана, Казахстан; [2] Российский государственный аграрный университет — МСХА им. К. А. Тимирязева, Москва, Россия; [3] Кокшетауский университет им. Абая Мырзахметова, Кокшетау, Казахстан

АҢДАТПА. Мақалада цифрландыру жағдайында Қазақстан Республикасының өңдеу өнеркәсібін экспортқа бағдарланған дамыту тетігін экономикалық-математикалық модельдеу негізінде жетілдіру мәселесі қарастырылады. Зерттеудің өзектілігі ұлттық экономиканың шикізаттық экспортқа тәуелділігін төмендету, өңделген өнім үлесін арттыру, жоғары қосылған құны бар өндірістерді дамыту және өнеркәсіптік кәсіпорындардың цифрлық трансформациясын экспорттық нәтижемен байланыстыру қажеттілігімен айқындалады. Қазіргі кезеңде Қазақстанда өңдеу өнеркәсібінің өндірістік көлемі өсіп келе жатқанымен, экспорт құрылымында шикізаттық тауарлардың үлесі жоғары деңгейде сақталуда. Бұл жағдай өндіріс көлемін ұлғайтуға ғана емес, өнім сапасын арттыруға, халықаралық стандарттарға бейімделуге, цифрлық басқаруды енгізуге, логистикалық тұрақтылықты қамтамасыз етуге және экспорттық нарықтарды жүйелі талдауға бағытталған кешенді тетікті талап етеді.

КІЛТ СӨЗДЕР: цифрландыру, өңдеу өнеркәсібі, экспортқа бағдарланған даму, экономикалық-математикалық модельдеу, интегралдық индекс, Индустрия 4.0, экспорттық әлеует, Қазақстан.

Совершенствование механизма экспортно-ориентированного развития обрабатывающей промышленности в контексте цифровизации на основе экономико-математического моделирования

Сәкенова Д. М.[1], Жаныс А. Б.[2], Шамуратова Н. Б.*[3], Сатанбеков Н. А.[3]

[1]Астана халықаралық университеті, Астана, Қазақстан; [2] К. А. Тимирязев ат. Ресей мемлекеттік аграрлық университеті — Мәскеу ауыл шаруашылығы академиясы, Мәскеу, Ресей; [3] Абай Мырзахметов ат. Көкшетау университеті, Көкшетау, Қазақстан