



# Quality, Stable and Sustainable Employment: A Bibliometric Analysis of Global Research Trends (2020–2024)

Gulbakhyt S. Olzhebayeva<sup>1\*</sup>, Ainur U. Amirova<sup>1</sup>

<sup>1</sup>*Almaty Management University, Almaty, Kazakhstan*

**For citation:** Bekturganova, M.S. & Serikova, A. (2025). Quality, Stable and Sustainable Employment: A Bibliometric Analysis of Global Research Trends (2020–2024). Qainar Journal of Social Science, 4(2), 60-78, <https://doi.org/10.58732/2958-7212-2025-2-60-78>

## Abstract

In the context of accelerating digital transformation, environmental transition, and post-pandemic recovery, employment research is increasingly shifting its focus from quantitative indicators to qualitative, stable, and sustainable aspects of work. The purpose of this study is to conduct a bibliometric analysis of publications devoted to issues of quality, stable, and sustainable employment using the Web of Science database for the period 2020–2024. The bibliometric network visualization was carried out using VOSviewer software, which enabled the identification of clusters of interrelated keywords. Two groups of keywords were applied for metadata selection. The first group included general terms related to employment: “employment,” “job,” “work,” “occupation,” “labour”. The second group consists of the terms “technological change”, “decent employment”, “commitment”, and “job satisfaction”. Cluster analysis helps to identify four main thematic groups reflecting the key areas of scientific research in this area. The results showed that the current research agenda is structured around clusters related to employee satisfaction, technological and globalization challenges, decent work and inequality, and education, gender, and employment quality. Key directions in employment research, as well as their structural interrelations, have been identified. Digitalization and the green transition influence the evolution of scientific approaches to decent, stable, and high-quality employment. The results of the study can be applied in policy-making and analytical research.

**Keywords:** Quality Employment, Sustainable Employment, Stable Employment, Social Development, Labor Market, Bibliometric Analysis

# Сапалы, тұрақты және орнықты жұмыспен қамтылу: жаһандық зерттеу үрдістерінің библиометриялық талдауы (2020–2024 жж.)

Олжебаева Г.С.<sup>1\*</sup>, Амирова А.У.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Алматы Менеджмент Университеті, Алматы, Қазақстан

**Дәйексөз үшін:** Конырбеков М.Ж., Богомазова И.В., Климова Т.Б. (2025). Туристік ағындарды басқару арқылы қонақжайлылық индустриясының тұрақтылығы: Түркістан кейсі. Қайнар әлеуметтік ғылымдар журналы, 4(2), 60-78, <https://doi.org/10.58732/2958-7212-2025-2-60-78>

## Түйін

Жеделдетілген цифрлық трансформация, экологиялық ауысу және пандемиядан кейінгі калпына келтіру жағдайында жұмыспен қамтуды зерттеу сандық көрсеткіштерден еңбектің сапалы, тұрақты және тұрақты аспектілеріне баса назар аударуда. Зерттеудің мақсаты — 2020–2024 жылдар аралығындағы Web of Science деректер базасы негізінде сапалы, тұрақты және орнықты жұмыспен қамтылуға арналған ғылыми жарияланымдардың библиометриялық талдауын жүргізу. Библиометриялық желі VOSviewer бағдарламасы арқылы визуализацияланып, өзара байланысты кілттік сөздердің кластерлерін анықтауға мүмкіндік берді. Метаақпаратты іріктеу үшін екі топтағы кілттік сөздер пайдаланылды. Бірінші топқа жұмыспен қамтылуға байланысты жалпы ұғымдар енгізілді: «employment», «job», «work», «occupation», «labour». Екінші топқа «technological change», «decent employment», «commitment» және «job satisfaction» терминдері кіреді. Кластерлік талдау осы саладағы ғылыми зерттеулердің негізгі бағыттарын көрсететін төрт негізгі тақырыптық топты анықтауға мүмкіндік берді. Нәтижелер қазіргі заманғы зерттеу күн тәртібі жұмысшылардың қанағаттануы, технологиялық және жаһандану сын-тегеуріндері, лайықты еңбек пен теңсіздік, сондай-ақ білім, гендерлік және жұмыспен қамту сапасына байланысты кластерлер төңірегінде құрылымдалғанын көрсетті. Зерттеудің негізгі бағыттары мен олардың құрылымдық өзара байланыстары анықталды. Цифрландыру мен жасыл ауысым айықты, тұрақты және сапалы жұмыспен қамтудың ғылыми тәсілдерінің эволюциясына әсер етеді. Зерттеу нәтижелері саяси шешімдер қабылдау мен талдамалық зерттеулерде қолданылуы мүмкін.

**Түйін сөздер:** сапалы жұмыспен қамтылу, тұрақты жұмыспен қамтылу, орнықты жұмыспен қамтылу, әлеуметтік даму, еңбек нарығы, библиометриялық талда

# Качественная, стабильная и устойчивая занятости: библиометрический анализ глобальных исследовательских тенденций (2020–2024 гг.)

Олжебаева Г.С.<sup>1\*</sup>, Амирова А.У.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Алматы Менеджмент Университет, Алматы, Казахстан

**Для цитирования:** Конырбеков М.Ж., Богомазова И.В., Климова Т.Б.(2025). Устойчивость индустрии гостеприимства через управление туристскими потоками: кейс Туркестана. Кайнар журнал социальных наук, 4(2), 60-78, <https://doi.org/10.58732/2958-7212-2025-2-60-78>

## Аннотация

В условиях ускоряющейся цифровой трансформации, экологического перехода и постпандемического восстановления исследования занятости всё более смещают акцент с количественных показателей на качественные, стабильные и устойчивые аспекты труда. Цель исследования — провести библиометрический анализ публикаций, посвящённых качественной, стабильной и устойчивой занятости, с использованием базы данных Web of Science за период 2020–2024 гг. Визуализация библиометрической сети была выполнена с использованием программы VOSviewer, что позволило выявить кластеры взаимосвязанных ключевых слов. Для отбора метаинформации использовались две группы ключевых слов. Первая группа включала общие термины, связанные с занятостью: «employment», «job», «work», «occupation», «labour». Вторая группа состоит из терминов «technological change», «decent employment», «commitment» и «job satisfaction». Кластерный анализ позволил выделить четыре основных тематических группы, отражающих ключевые направления научных исследований в этой области. Результаты показали, что современная исследовательская повестка структурируется вокруг кластеров, связанных с удовлетворённостью работников, технологическими и глобализационными вызовами, достойным трудом и неравенством, а также образованием, гендером и качеством занятости. Выявлены ключевые направления исследования занятости, а также их структурные взаимосвязи. Цифровизация и зелёный переход оказывают влияние на эволюцию научных подходов к достойной, стабильной и качественной занятости. Результаты исследования могут быть использованы в политических и аналитических исследованиях.

**Ключевые слова:** качественная занятость, устойчивая занятость, стабильная занятость, социальное развитие, рынок труда, библиометрический анализ

## Введение

Переход Казахстана к экономической системе с рыночными механизмами координации неизбежно приводит к изменениям в социально-экономических отношениях. Такие изменения, в сущности, отношений, естественно, находят свое отражение в конкретных явлениях, процессах и взаимосвязях. Последние десятилетия породили в казахстанской реальности множество фактов, которые не вписываются в традиционные научные представления. Это требует переосмысления ряда положений, анализа новых явлений, в том числе в сфере теории занятости, а также обобщения, систематизации и разработки новых способов и методов регулирования занятости, рынка труда и безработицы. При этом теоретические подходы к занятости претерпели значительные изменения на протяжении последних десятилетий, отражая динамику социально-экономических процессов и изменяющиеся потребности рынков труда.

В основе современных теорий занятости лежит понимание того, что занятость не является однородным понятием. Напротив, она охватывает различные аспекты, такие как качество рабочих мест, их стабильность и устойчивость к экономическим шокам. Понятия «качественная занятость», «стабильная занятость» и «устойчивая занятость» занимают важное место в научной литературе, отражая различные аспекты социально-экономической стабильности и благополучия рабочих. Эти концепции, несмотря на их тесную взаимосвязь, обладают уникальными характеристиками и подчеркивают разные стороны трудовых отношений и социального обеспечения.

По этой причине подробнее остановимся на следующих ключевых аспектах занятости:

Во-первых, качественная занятость подразумевает не только наличие рабочего места, но и соответствие этого места стандартам, обеспечивающим достойные условия труда, справедливую оплату, возможности для профессионального роста и защиты трудовых прав. Теории качественной занятости акцентируют внимание на необходимости создания рабочих мест, которые способствуют повышению общего уровня жизни и способствуют социальному прогрессу.

Во-вторых, стабильная занятость ориентирована на долговременность трудовых отношений, что снижает уровень экономической неопределенности и способствует устойчивому экономическому развитию. Концепции стабильной занятости особенно актуальны в контексте экономических кризисов и повышенной турбулентности на рынках труда.

В-третьих, устойчивая занятость фокусируется на способности экономики поддерживать высокий уровень занятости в долгосрочной перспективе, несмотря на внешние и внутренние вызовы. Теории устойчивой занятости предполагают разработку механизмов, которые позволяют трудовым рынкам адаптироваться к изменениям, обеспечивая устойчивое развитие.

Цель исследования – это провести библиометрический анализ публикаций, посвящённых качественной, стабильной и устойчивой занятости, с использованием базы данных Web of Science за период 2020–2024 гг..

Исследование направлено на выявление структурных связей между ключевыми понятиями, а также на картографирование основных направлений и динамики развития данной области знаний.

## Литературный обзор

Впервые качественные аспекты занятости начали систематически рассматриваться в трудах Keynes (1936), который подчеркивал значение полной занятости для макроэкономической стабильности и социального благополучия. В его подходе особое внимание уделялось качественным характеристикам занятости, таким как стабильность работы и адекватная заработная плата, что создало основу для последующих исследований качественной занятости. По его мнению, государственное вмешательство необходимо для поддержания полной и стабильной занятости. Важный вклад в понимании качественной занятости внесли представители психологической контрактной теории Argyris (1960) и Schein (1965). Они рассматривают качественную занятость через призму взаимных ожиданий между работниками и работодателями и восприятия работником своей работы, учитывая как объективные, так и субъективные измерения.

Развитие теории человеческого капитала (Schultz, 1961; Becker, 1964; Mincer, 1974) определило взаимосвязь образования, производительности труда и качества занятости. Schultz (1961) расширил эту концепцию, исследуя влияние образования на экономический рост и развитие, акцентируя внимание на том, что человеческий капитал является ключевым элементом экономического прогресса. Becker (1964) в своей работе подчеркнул важность инвестиций в образование и профессиональное развитие как факторов, повышающих производительность труда и улучшающих качество занятости. Mincer (1974) добавил к этому анализ доходов от инвестиций в образование. Эти работы заложили фундамент для понимания того, как развитие человеческого капитала влияет на качество рабочих мест и возможности для профессионального роста.

Doeringer и Piore, (1970) предполагают существование двух основных сегментов на рынке труда — первичного и вторичного. В первичном сегменте работники имеют доступ к стабильным, хорошо оплачиваемым рабочим местам с возможностями для профессионального роста, в то время как во вторичном сегменте доминируют низкооплачиваемые, нестабильные рабочие места с ограниченными перспективами.

Огромный вклад в развитие понятия качественной и стабильной занятости внесли представители теории справедливой заработной платы и институциональной теории социальной защиты. Согласно теории справедливой заработной платы, восприятие сотрудников влияет на их эффективность и уровень удовлетворения работой. Помимо этого, справедливая оплата труда способствует снижению движения трудовых ресурсов (Akerlof, 1982). С точки зрения институциональной теории, законы о труде и наличие профсоюзов, обеспечивающих справедливую оплату труда и защиту прав работников, являются фундаментом качественной и стабильной занятости (North, 1990). Таким образом, достойные условия труда, справедливая оплата, возможности профессионального

роста и социальная защищенность работников являются ключевыми факторами качественной занятости.

В контексте исследований благосостояния и социальной политики всё чаще используется понятие устойчивой занятости, отражающее долгосрочную стабильность трудовой деятельности (Kellard et al., 2001). Ключевыми показателями устойчивой занятости выступают долгосрочная занятость и продвижение по служебной лестнице (McCollum, 2012). Факторами, влияющими на устойчивую занятость являются смена работы, увольнения работников, и статус «временно безработных», которые создают неопределенность и барьеры для реализации профессионального потенциала в долгосрочной перспективе. Таким образом, концепция устойчивая занятость является сложной и размытой (Van Harten, 2016), которая охватывает аспекты долгосрочной стабильной занятости и социально-экономического развития.

«Качество работы» охватывает множество аспектов, таких как творческий характер работы, перспективы оплаты, интерес к самой работе, отношения с коллегами, положение в организационной и классовой иерархии, влияние и свобода принятия решений, уровень навыков и усилий (Brown et al., 2007). Творческий характер работы, который позволяет сотрудникам реализовывать свои идеи и развивать креативность, что способствует большему интересу к своей работе. Следует отметить, что нормы и ожидания рабочего класса в отношении качества работы будут неизменно ниже, чем у среднего и высшего классов в связи с классовой структурой общества. Однако появление гиг-экономики меняет устоявшиеся правила, так как низкоквалифицированные работники получают возможность высокого заработка.

Eurofound (2013) рассматривает качественную занятость через призму двух концептуальных рамок: 1) качество работы - качество организации; качество занятости включает заработную плату, платежные системы, безопасность и гибкость; расширения прав и возможностей – включая навыки и развитие, участие и представительство. 2) содержание работы, условия работы, условия занятости/трудоустройства, социальные отношения на рабочем месте. Важность качественной занятости подчеркивается в ряде международных документов и программ, таких как цели устойчивого развития ООН. В этом контексте были разработаны такие индикаторы, как Лакенские индикаторы, Индекс хороших рабочих мест и Европейский индекс качества рабочих мест, которые измеряют не только характеристики самой работы, но и условия на рынке труда в целом (Crespo et al., 2017). Таким образом, качественная занятость предлагает работнику достойные условия труда, конкурентоспособную оплату, социальные гарантии, и возможности для профессионального роста и развития. Качественная занятость также обеспечивает справедливое обращение и баланс между работой и личной жизнью.

Таким образом, образование и статус занятости являются ключевыми факторами, определяющими качество работы (Crespo et al., 2017). Например, более высокие уровни образования связаны с улучшением объективных измерений качества занятости, таких как оплата труда и автономия (Jung & Cho, 2016). Высокий уровень образования не только открывает доступ к более престижным и

высокооплачиваемым профессиям, но и обеспечивает работникам большую степень автономии, лучшие условия труда и возможности для карьерного роста. Исследования показывают, что люди с высшим образованием чаще занимают позиции, которые требуют высокого уровня квалификации и предлагают значительные перспективы для профессионального развития. Кроме того, более высокие уровни образования связаны с улучшением безопасности труда, что снижает риски потери работы и увеличивает уверенность работников в своих профессиональных возможностях. Кроме того, важны отношения с коллегами, которые влияют на психологический комфорт и командное взаимодействие (Leonidova & Belekhoa, 2023).

Согласно Landaud (2021), стабильная занятость — это надёжная и долгосрочная работа со стабильным заработком. Стабильная занятость определяется как наличие постоянного контракта с полным рабочим днём или постоянного частичного контракта, при котором частичная занятость не является вынужденной (Diaye & Younes, 2019). На стабильность занятости влияют как сектор занятости, так и уровень образования и возраст работника. Шансы получить стабильную занятость выше у высокообразованных сотрудников с опытом работы, особенно в государственном секторе, где присутствуют долгосрочная занятость и защита трудовых прав. Наряду с этим сотрудники частного сектора экономики подвержены рискам потери работы по причине экономических колебаний. Кроме того, работодатели предпочитают наем опытных сотрудников вместо молодых, которых воспринимают как более склонных к частым сменам места работы. Соответственно, молодым сотрудникам сложнее получить стабильную занятость. При рассмотрении стабильной занятости важно учитывать, что крупные, устоявшиеся организации предлагают постоянную работу, тогда как малые и средние предприятия (МСП) и стартапы чаще привлекают сотрудников на временной основе. Таким образом, сочетание этих факторов — характер работодателя, уровень образования, возраст и сектор занятости — играет ключевую роль в определении вероятности перехода от временной к стабильной форме трудовых отношений.

Новый импульс в развитие концепта стабильной занятости оказал Umkehrer (2018), который рассматривает влияние квалификации на трудоустройство на раннем этапе карьеры. Возвращение к стабильности занятости на раннем этапе карьеры, вероятно, будет различаться в зависимости от уровня квалификации, если зависимость от состояния работает по-разному для высококвалифицированных и низкоквалифицированных работников. Например, возврат к стабильности может снижаться по мере увеличения квалификации, если потенциальные работодатели воспринимают негативные сигналы от прерывания занятости в молодости более критично в случае низкоквалифицированного работника, сталкивающегося со многими конкурентами, по сравнению с соискателем, обладающим редкими специализированными навыками. Высококвалифицированные работники предпочитают стабильную занятость, в то время как молодые специалисты могут выбирать временную занятость для приобретения определённого опыта и навыков, которые могут способствовать более успешной карьере в будущем. Соответственно, достижение успеха в карьере во многом зависит от уровня

мотивации и профессиональных амбиций. В результате нестабильная занятость на ранних этапах может быть не просто временным затруднением, но и стратегическим выбором, влияющим на будущие возможности и карьерные достижения.

Согласно Irfan et al. (2023) существует две точки зрения касательно концепта устойчивая занятость - «способность продолжать работать», что акцентирует внимание на здоровье, навыках и условиях труда, которые позволяют сотруднику оставаться активным на протяжении длительного времени., «мотивацию продолжать работать» подчеркивая важность внутренней мотивации, удовлетворенности работой и карьерных перспектив, которые стимулируют сотрудников оставаться в трудовом процессе. Эти два подхода дополняют друг друга, отражая как внешние, так и внутренние факторы, влияющие на способность и желание человека продолжать работать на протяжении всей своей жизни.

По его мнению, St-Denis и Hollister (2024), стабильность работы выше в периоды рецессии. Во время экономического спада люди реже добровольно увольняются и меняют работу, что напрямую влияет на стабильность занятости. Работники сохраняют свои текущие рабочие места дольше, несмотря на ухудшение экономических условий несмотря на негативные изменения на рынке труда во время рецессии. В условиях экономической нестабильности и высокой неопределенности работники предпочитают сохранять существующие рабочие места, опасаясь трудностей в поиске новой работы. Сокращение числа добровольных увольнений и переходов между работодателями снижает текучесть кадров, что, в свою очередь, способствует увеличению средней продолжительности занятости. В то же время компании также менее склонны к найму новых сотрудников в условиях экономического спада, что дополнительно укрепляет стабильность существующих трудовых отношений. Таким образом, несмотря на рост числа увольнений по инициативе работодателей, общий уровень стабильности занятости может оставаться высоким за счет этих компенсирующих факторов.

По мнению Мо (2024), устойчивая занятость предполагает, что сотрудники и заинтересованные стороны должны совместно работать над защитой и продвижением стабильности рабочих мест и способствовать их развитию. Соответственно, рабочие места могут не только сохраняться, но и развиваться в долгосрочной перспективе, обеспечивая безопасность и возможности для профессионального роста.

В условиях технологических изменений устойчивость занятости зависит от способности организаций поддерживать баланс между внедрением инноваций и обеспечением социальной защиты и развития своих сотрудников. Новые технологии часто приводят к снижению устойчивости производительности труда по следующим причинам: повышенный риск потери работы или углубления неравенства; значительные изменения в должностных ролях и обязанностях; необходимость приобретения новых навыков; и, наконец, что не менее важно, изменения в процедурах управления (Rózsa et al., 2023). Эти факторы подрывают устойчивую занятость, так как работники могут ощущать нестабильность в своих профессиональных позициях, страх перед возможной автоматизацией и



роботизацией своих обязанностей, а также необходимость постоянного обучения и адаптации к новым условиям. С развитием инновационных технологий все больше людей обеспокоены тем, что их будущая работа будет заменена искусственным интеллектом, особенно сотрудники старшего возраста = и сотрудники с длительным стажем работы в организации (den Boer et al., 2021; Guo, 2024). Однако достижение устойчивой занятости может продлить трудовую жизнь сотрудников за пределы официального пенсионного возраста (Mo et al., 2024).

В то же время в зоне риска находятся и «мужские» профессии с более высоким риском автоматизации (Rózsa et al., 2023). В таких профессиях мужчины составляют большинство рабочей силы, и часто это связано с историческими, культурными или социальными факторами (Eder et al., 2022). Примеры таких профессий включают строительство, инженерное дело, ИТ, производство и некоторые виды транспорта. Эти профессии могут характеризоваться физическими нагрузками, техническими навыками или долгими рабочими часами, что традиционно ассоциируется с мужским трудом, где небольшая представленность женщинами. Однако с течением времени гендерные барьеры постепенно размываются, и все больше женщин входят в ранее доминировавшие мужчинами отрасли.

В отношении занятости, предполагается, что технологические решения будут основными драйверами зеленых рабочих мест и должны оказать серьезное влияние на текущие уровни занятости (Koves, 2013). Зеленые рабочие места связаны с производством экологически чистых продуктов и услуг, использованием возобновляемых источников энергии, а также с проектами по охране окружающей среды. Они способствуют как занятости, так и снижению экологического ущерба.

В то же время Bohnenberger, (2022) рассматривает теории устойчивости занятости как синергии между «озеленением» экономики и продвижением качественных рабочих мест. Bohnenberger, предлагает следующую классификацию рабочих мест устойчивой занятости: зеленая работа, коричневая и смешанная. Зеленая работа включает позиции, непосредственно связанные с экологически устойчивыми практиками, такими как возобновляемая энергетика и управление ресурсами. Коричневая работа, напротив, относится к профессиям, которые могут негативно влиять на окружающую среду и требуют изменений для достижения устойчивости. Смешанная работа охватывает рабочие места, которые находятся на пересечении этих двух категорий и включают элементы как зеленой, так и коричневой работы, что делает их потенциальными целями для трансформации в сторону большей устойчивости.

По данным OECD (2024) новые и возникающие Зелёные профессии, как правило, являются высококвалифицированными и привлекают высокообразованных работников в городских районах, тогда как другие зелёные профессии заняты в основном низкоквалифицированными работниками в сельских районах. Высококвалифицированные зелёные профессии обычно предлагают заработную плату выше средней, но низкоквалифицированные зелёные профессии, как правило, отличаются худшим качеством работы по сравнению с другими низкоквалифицированными рабочими местами, что указывает на то, что в настоящее время они могут быть относительно непривлекательным вариантом для

неквалифицированных работников. Наиболее востребованные навыки для зелёных профессий связаны с экономикой знаний, такие как критическое мышление, мониторинг, активное обучение, решение сложных проблем и принятие решений. Более того, новые рабочие места, возникающие в результате перехода к зелёной экономике, требуют более высокой компетенции во всех навыках по сравнению с существующими зелёными профессиями.

В условиях устойчивого развития важным аспектом является непрерывное обучение и адаптация работников к новым требованиям. Цифровизация, автоматизация и переход к устойчивым методам производства требуют от работников новых навыков и компетенций. Инвестиции в образование и переподготовку работников играют ключевую роль в обеспечении долгосрочной занятости, так как сотрудники мотивированы и активно участвуют в приобретении и поддержании профессиональных компетенций, чтобы оставаться устойчивыми (Irfan et al., 2024).

Предлагаем рассмотреть в систематическом виде все вышеизложенные теории и концепции в таблице 1.

Таблица 1. Основные теоретические рамки научных взглядов

№	Представители/ Авторы	Теоретические рамки/ Концептуальные рамки	Вывод
1	Классическая теория занятости (Keynes)	Keynes подчеркивал государственное регулирование важно для обеспечения стабильной занятости и предотвращения экономических кризисов.	Государственное вмешательство необходимо для поддержания стабильной и полной занятости.
2	Теория человеческого капитала (Schultz, Becker, Mincer)	Обучение работников приводит к повышению их производительности и конкурентоспособности на рынке труда, что, в свою очередь, увеличивает вероятность получения работы с высокими стандартами качества, включая заработную плату, условия труда и возможности для профессионального роста.	Инвестиции в образование и навыки повышают производительность и вероятность получения качественной и стабильной занятости.
3	Институциональная теория занятости (North)	Профсоюзы, законодательство о труде, социальные гарантии и стандарты занятости могут уменьшить неопределенность на рынке труда и создать условия для долгосрочной стабильной занятости.	Институты играют ключевую роль в обеспечении качественной занятости через защиту прав работников.
4	Теория справедливой заработной платы (Akerlof)	Восприятие работниками справедливости их заработной платы влияет на их мотивацию и производительность. Если зарплата воспринимается как справедливая, это ведет к увеличению удовлетворенности работой и производительности, что в	Перцепция справедливой оплаты труда влияет на производительность и удовлетворенность работников.

		конечном итоге способствует улучшению качества занятости.	
5	Психологическая контрактная теория (Argyris и Schein)	Рассматривает негласные договоренности между работником и работодателем, которые включают взаимные ожидания по поводу условий труда, карьерного роста, признания заслуг и поддержки баланса между работой и личной жизнью.	Взаимные ожидания между работником и работодателем влияют на качество занятости и удовлетворенность работой.
6	Теория сегментации рынка труда (Doeringer и Piore)	Предполагает существование двух основных сегментов на рынке труда, где в одном работники имеют доступ к стабильным, хорошо оплачиваемым рабочим местам с возможностями для профессионального роста, во втором доминируют низкооплачиваемые, нестабильные рабочие места с ограниченными перспективами.	Доступ к качественной занятости зависит от сегмента.
7	Экологическая экономика и устойчивое развитие (Bohnenberger)	Рассматривает занятость в контексте устойчивого развития, где экономическая деятельность должна быть сбалансирована с экологической устойчивостью.	Экологическая устойчивость и экономическая деятельность должны быть взаимосвязаны для создания устойчивой занятости в будущем.
8	Теория занятости в условиях цифровой экономики	Исследует влияние цифровизации и автоматизации на рынок труда, включая создание новых рабочих мест и исчезновение традиционных профессий.	Цифровизация и автоматизация требуют адаптации работников и создания условий для перехода к новым видам занятости.

Примечание: составлено авторами

На основании литературного обзора перечисленных теорий и концепций, можно кратко изложить основные выводы. Во-первых, концепты «качественная занятость», «стабильная занятость», «устойчивая занятость» представляют собой взаимосвязанные аспекты трудовой деятельности, которые вместе определяют условия, в которых работают люди, и их долгосрочное благосостояние.

Во-вторых, исследования в области качества занятости подтвердили, что высокий уровень образования не только открывает доступ к более престижным и высокооплачиваемым профессиям, но и обеспечивает большую степень автономии, лучшие условия труда и возможности для карьерного роста. Эти факторы также способствуют улучшению безопасности труда и снижению рисков потери работы.

В-третьих, восприятие работниками своего места работы играет ключевую роль в контексте качественной занятости. Согласно представителям теории психологического контракта, мотивация и уровень удовлетворённости работников напрямую влияют на восприятие качества занятости.

В-четвёртых, ожидания работников относительно качества занятости зависят от социальной стратификации общества, то есть низкоквалифицированные работники имеют не только ограниченные возможности для получения образования и карьерного роста, но и более низкие ожидания.

В-пятых, исследования показывают, что гиг-экономика изменяет традиционные представления о занятости, предоставляя низкоквалифицированным работникам возможность высокого заработка, хотя и с определенными рисками, связанными с нестабильностью и отсутствием социальных гарантий.

Качественная занятость включает обеспечение равной оплаты равного труда, доступ к возможностям для профессионального роста и баланс между работой и личной жизнью, что особенно важно для женщин, которые часто сталкиваются с дополнительной нагрузкой по уходу за семьей. Стабильная занятость предоставляет необходимую уверенность в будущем, защищенность от увольнений и возможности для карьерного роста, что снижает экономическую неуверенность и поддерживает социальное равенство.

### **Материалы и методы**

В данном исследовании использована база данных Web of Science для сбора метаданных по тематике. Период публикации был ограничен 2020 – 2024 гг., Social Science Citation Index, категорией «экономика». Более 90% публикации статьи. Всего по запросу было получено свыше 3 тыс. научных документов.

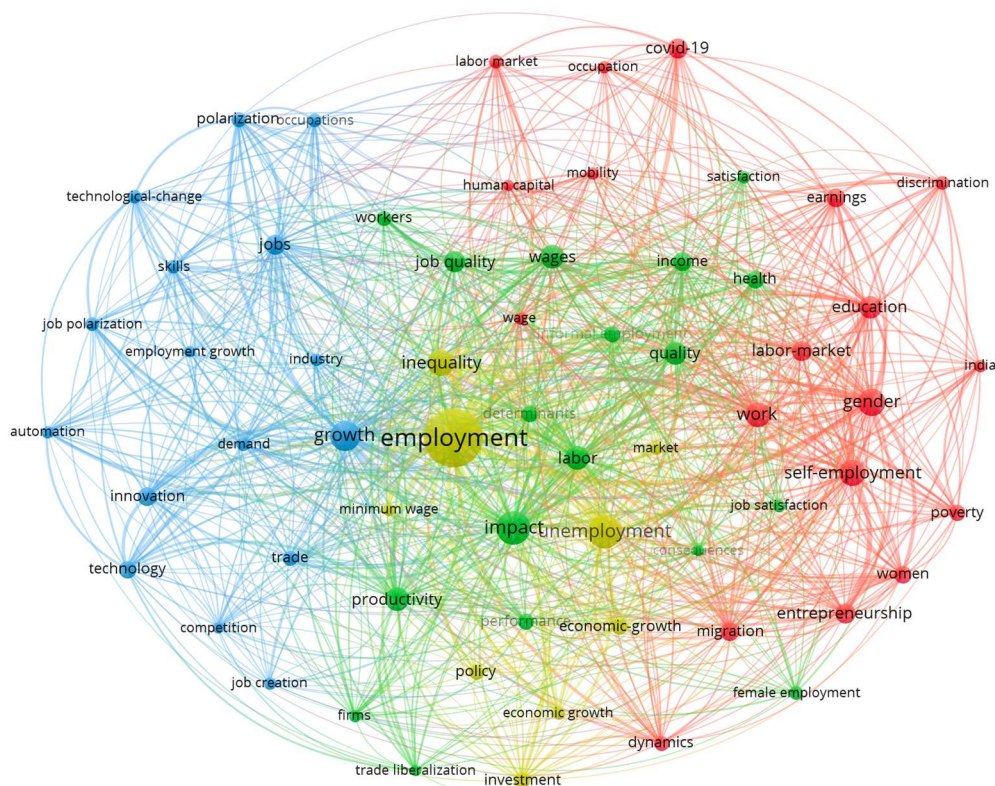
Результаты данного исследования визуализированы с использованием программы VOSviewer, где размер объекта указывает на его общую силу связей (total link strength), а ширина линий иллюстрирует интенсивность связи (link strength) между различными терминами в рамках исследования. Для проведения библиометрического анализа была собрана выборка, которая затем была обработана с помощью VOSviewer, что позволило провести кластеризацию и сетевой анализ библиометрических данных.

На основе полученной выборки был проведён сетевой анализ публикационной активности, что позволило выявить основные исследовательские направления, научные школы и тематические кластеры. В результате визуализации были определены наиболее часто встречающиеся ключевые слова, характеризующие современное развитие исследований в области качественной и устойчивой занятости.

### **Результаты исследования**

Для отбора метаинформации из базы данных Scopus было решено сначала использовать ключевые слова 1-ого типа в контексте тематики исследования. Так, в нашем исследовании был использован следующий запрос: TS = ("employment" OR " job" OR " work" OR "occupation" OR "labour"). В результатах визуализации сети элементы отображаются в виде меток и окружностей. Размеры меток и окружностей зависят от веса связей между ключевыми терминами. Анализ

выявляет несколько кластерных групп, обозначенных различными цветами: зеленым, желтым, красным, синим и фиолетовым. В этой цветовой схеме красный цвет указывает на самые сильные связи между элементами, тогда как синий — на самые слабые.

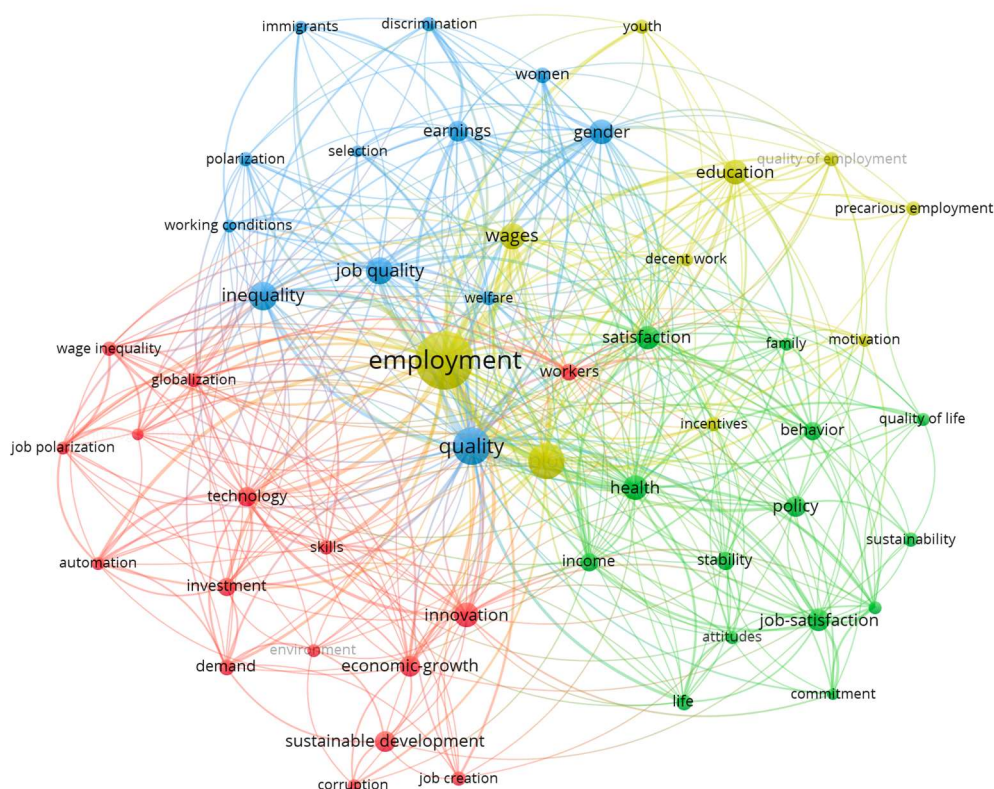


Исследование качественной, стабильной и устойчивой занятости требует анализа комплексных взаимосвязей между различными аспектами трудовой деятельности, как это иллюстрирует представленная карта концепций. Ключевыми факторами качественная занятость В библиометрическом анализе рассматриваются такие аспекты, как достаточный уровень дохода, благоприятные условия труда, отсутствие дискриминации и внутренняя удовлетворённость работой, что подтверждается тесными связями между концептами «job quality», «wages» и «inequality». В синем кластере видно, что технологические изменения (technological change), инновации (innovation) и поляризация труда (job polarization) влияют на качество занятости и способствуют формированию достойных и социально защищённых условий труда. Зелёный кластер

демонстрирует влияние политики и инвестиций на обеспечение сбалансированного функционирования рынка труда. В то же время, красный кластер, охватывающий такие понятия, как "gender," "self-employment," и "COVID-19," указывает на вызовы и изменения, с которыми сталкивается занятость в современных условиях. Исследование этих аспектов должно учитывать влияние социальных, экономических и культурных факторов на создание устойчивых рабочих мест, способствующих долгосрочному развитию и снижению неравенства.

Для отбора метаинформации из базы данных Scopus было решено сначала использовать ключевые слова 2-ого типа в контексте тематики исследования. Так, в нашем исследовании был использован следующий запрос: TS = ("quality of employment" OR "quality of job" OR "job quality" OR "qualitative occupation" OR "stable employment" OR "stable job" OR "stable work", "sustainable employment" OR "sustainable job", "sustainable occupation" и др).

Визуализация полученных результатов в режиме Network visualization, по ключевым словам представлена на рисунке 2.



**Рисунок 2.** Библиометрическая карта публикаций, по ключевым словам 2-ого типа

Созданная модель библиометрической сети отразила взаимосвязи, демонстрирующие частоту использования ключевых слов в публикациях и их



смысловую связь друг с другом. Представленные визуализированные данные позволили выделить четыре кластерных групп: «Современные вызовы» (красный), «удовлетворенность работников» (зеленый) «качественная занятость» (синий) и «Достойная работа» (желтый). Интерпретация кластерных групп основана на ключевых словах, которые часто встречаются в каждом из кластеров и отражают основное направление исследования.

Основные кластерные группы факторов, влияющих на занятость, отображены в таблице 2.

Таблица 2 – Основные виды кластерных групп и их краткое обоснование

№	Кластерная группа	Описание типа неравенства
1	Удовлетворенность работников	Кластер фокусируется на аспектах, которые влияют на удовлетворенность работников, включая стабильность занятости, условия труда, здоровье, а также баланс между работой и личной жизнью. Политика и стратегии, направленные на улучшение этих факторов, также находятся в центре внимания этого кластера.
2	Современные вызовы	Кластер сосредоточен на влиянии глобализации и технологических изменений на занятость. Он исследует, как автоматизация, инновации и устойчивое развитие влияют на рынок труда, создавая вызовы и возможности для работников и экономики в целом.
3	Достойная работа	кластер фокусируется на социальных проблемах и неравенстве в сфере труда. Темы в этом кластере охватывают вопросы неравенства в оплате труда, дискриминации на рабочем месте, а также поляризацию рабочих мест, которые возникают в результате этих факторов.
4	Качество занятости	кластер рассматривает качество занятости через призму образования, гендера. Уровень образования влияет на доступ к возможностям и лучшим условиям труда особенно среди молодежи. Качественная занятость предполагает отсутствие дискриминации по гендерному признаку.

Примечание: составлено авторами

В результате библиометрического анализа выявлены ключевые факторы, влияющие на качественную занятость, такие как удовлетворённость трудом, уровень заработной платы, глобализация, отсутствие дискриминации, а также доступ к достойным условиям труда и возможностям развития. Также выявлено, что современные вызовы, такие как технологические изменения, внедрение инноваций и автоматизация, формируют новые требования к рынку труда и оказывают значительное влияние на структуру занятости.

### Обсуждение и заключения

Полученные результаты показывают, что в последние годы (2020–2024 гг.) наблюдается существенный рост числа публикаций, отражающий возрастающее внимание к социальной устойчивости, достойным условиям труда, а также к влиянию технологических и экологических трансформаций на рынок труда. Визуализированные библиометрические карты выявили несколько ключевых

направлений исследовательских интересов. Наиболее заметными оказались кластеры, связанные с современными вызовами занятости — автоматизацией, цифровизацией, пандемией COVID-19 и гендерным неравенством, — а также с качеством труда и удовлетворённостью работников. Эти кластеры демонстрируют активное развитие эмпирических исследований, направленных на измерение и оценку качественных аспектов труда. Кроме того, подчёркивается влияние социально-экономических кризисов и изменений в формах занятости, усиливающих необходимость гибкости и адаптивности рынка труда. Наличие устойчивых связей между понятиями «устойчивая занятость» и «зелёный переход» подтверждает сдвиг научного интереса в сторону ESG и зеленого перехода.

Таким образом, исследования качества занятости рассматриваются с точки зрения таких качественных показателей, как справедливость, безопасность, удовлетворённость и возможности профессионального роста. Более того, наблюдается тенденция к рассмотрению занятости в контексте цифровой и зелёной экономики. Исследование концепта «устойчивая занятость» относится к междисциплинарным направлениям и требует рассмотрения с точки зрения не только экономической теории, но и социологии, экологии и политики.

Обобщая результаты, можно заключить, что глобальный научный дискурс о занятости смещается в сторону поиска баланса между экономической эффективностью, социальной справедливостью и экологической устойчивостью. Проведённый анализ создаёт основу для дальнейших эмпирических исследований и разработки рекомендаций по формированию политики достойного и устойчивого труда в условиях быстро меняющегося рынка труда.

**Финансирование.** Данное исследование финансируется Комитетом науки Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан (грант ИРН BR24992974 “Модернизация системы обеспечения качества высшего образования в Казахстане на основе цифровизации: разработка подходов, механизмов и информационной базы”).

#### **Author Contributions**

Conceptualisation and theoretical framework: GO and AA; research design and methodology: GO; data collection and processing: GO; bibliometric analysis and interpretation: GO and AA; case study analysis and visualisation: GO and AA; draft writing and manuscript structure: GO and AA; editing and critical revision: GO and AA; final review and approval: GO and AA. All authors have read and approved the final version of the manuscript and agreed to its publication.

**Получено:** 20 февраля 2025

**Исправлено:** 24 апреля 2025

**Принято:** 10 мая 2025

**Опубликовано:** 30 июня 2025



## Список использованных источников

- Akerlof, G. A. (1982). Labor contracts as partial gift exchange. *The Quarterly Journal of Economics*, 97(4), 543–569. <https://doi.org/10.2307/1885099>
- Argyris, C. (1960). *Understanding organizational behavior*. Dorsey Press.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: Theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Moscow: Moscow State University Press.
- Bohnenberger, K. (2022). Is it a green or brown job? A taxonomy of sustainable employment. *Ecological Economics*, 200, Article 107469. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2022.107469>
- Brown, A., Charlwood, A., Forde, C., & Spencer, D. (2007). Job quality and the economics of New Labour: A critical appraisal using subjective survey data. *Cambridge Journal of Economics*, 31(6), 941–971. <https://doi.org/10.1093/cje/bem028>
- Crespo, N., Simoes, N., & Pinto, J. C. (2017). Determinant factors of job quality in Europe. *Argumenta Oeconomica*, 38(1), 15–40. <https://doi.org/10.15611/aoe.2017.1.01>
- den Boer, H., van Vuuren, T., & de Jong, J. (2021). Job design to extend working time: Work characteristics to enable sustainable employment of older employees in different job types. *Sustainability*, 13(9), Article 4719. <https://doi.org/10.3390/su13094719>
- Diaye, M.-A., & Younes, S. O. (2019). Les déterminants de la transition vers l'emploi stable dans les services à la personne. *L'Actualité économique*, 95(1), 31–71. <https://doi.org/10.7202/1076384ar>
- Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1970). *Internal labor markets and manpower analysis*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Eder, A., Koller, W., & Mahlberg, B. (2022). Economy 4.0: Employment effects by occupation, industry, and gender. *Empirica*, 49(4), 1063–1088. <https://doi.org/10.1007/s10663-022-09543-y>
- Eurofound. (2013). *Quality of employment conditions and employment relations in Europe*. Dublin: Eurofound.
- Guo, M. (2024). Does industrial intelligence promote sustainable employment? *Sustainability*, 16, Article 3896. <https://doi.org/10.3390/su16103896>
- Irfan, S. M., Qadeer, F., Abdullah, M. I., & Sarfraz, M. (2023). Employer's investments in job crafting to promote knowledge worker's sustainable employability: A moderated mediation model. *Personnel Review*, 52(8), 2025–2047. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2021-0704>
- Irfan, S. M., Qadeer, F., Sarfraz, M., & Abdullah, M. I. (2024). Relational triggers of job crafting and sustainable employability: Examining a moderated mediation model. *Current Psychology*, 43(11), 9773–9792. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-05088-w>
- Jung, H., & Cho, J. (2016). Quality of jobs for female workers: A comparative study of South Korea and Australia. *Applied Research in Quality of Life*, 11, 1–22.
- Kellard, K., et al. (2001). *Staying in work: Thinking about a new policy agenda*. London: Department for Education and Employment, Research Report 264.

- Keynes, J. M. (1936). *The general theory of employment, interest, and money*. Moscow: State Publishing House of Political Literature.
- Köves, A., Király, G., Pataki, G., & Balázs, B. (2013). Backcasting for sustainable employment: A Hungarian experience. *Sustainability*, 5(7), 2991–3005. <https://doi.org/10.3390/su5072991>
- Laudaud, F. (2021). From employment to engagement? Stable jobs, temporary jobs, and cohabiting relationships. *Labour Economics*, 73, Article 102077. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2021.102077>
- Leonidova, G. V., & Belekova, G. V. (2023). Quality employment in the Vologda region: Criteria and dynamics under instability. *Social and Labor Research*, 51(2), 71–86. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2023-51-2-71-86>
- McCollum, D. (2012). Towards (un)sustainable employment? Exploring policy responses to work-welfare cycling. *Policy Studies*, 33(3), 215–230. <https://doi.org/10.1080/01442872.2012.658259>
- Mincer, J. (1974). *Schooling, experience, and earnings*. Moscow: Economic Literature Press.
- Mo, Y., Liao, K., & Wang, J. (2024). Analysis of current research in the field of sustainable employment based on latent Dirichlet allocation. *Sustainability*, 16, Article 4557. <https://doi.org/10.3390/su16114557>
- North, D. (1990). *Institutions, institutional change and economic performance*. Cambridge: Cambridge University Press.
- OECD. (2024). *OECD Employment Outlook 2024: The net-zero transition and the labour market*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/ac8b3538-en>
- Rózsa, Z., Folvarčná, A., Holúbek, J., & Veselá, Z. (2023). Job crafting and sustainable work performance: A systematic literature review. *Equilibrium. Quarterly Journal of Economics and Economic Policy*, 18(3), 717–750. <https://doi.org/10.24136/eq.2023.023>
- Schein, E. H. (1965). *Organizational psychology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Schultz, T. W. (1961). *Investment in human capital*. Moscow: Progress.
- St-Denis, X., & Hollister, M. (2024). Are all the stable jobs gone? The transformation of the worker-firm relationship and trends in job tenure duration and separations in Canada, 1976–2015. *Work, Employment and Society*, 38(3), 657–683. <https://doi.org/10.1177/09500170221146916>
- Umkehrer, M. (2018). The impact of declining youth employment stability on future wages. *Empirical Economics*. <https://doi.org/10.1007/s00181-018-1444-5>
- Van Harten, E. J. (2016). *Employable ever after: Examining the antecedents and outcomes of sustainable employability in a hospital context* [Doctoral dissertation, Utrecht University]. Utrecht University Repository.

### Information about the authors

\***Gulbakhyt Olzhebayeva** – PhD candidate, Almaty Management University, Almaty, Kazakhstan. Email: [g.olzhebayeva@gmail.com](mailto:g.olzhebayeva@gmail.com), ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4964-2747>

**Ainur Amirova** – Cand. Sc. (Econ.), Associate Professor, Almaty Management University, Almaty, Kazakhstan. Email: [a.amirova@almu.edu.kz](mailto:a.amirova@almu.edu.kz), ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3298-6110>

### **Авторлар туралы мәліметтер**

**\*Олжебаева Г.** – PhD докторанты, Алматы Менеджмент Университеті, Алматы, Қазақстан. Email: [g.olzhebayeva@gmail.com](mailto:g.olzhebayeva@gmail.com), ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4964-2747>

**Амирова А.** – к.э.н., ассоц. проф., Алматы Менеджмент Университеті, Алматы, Қазақстан. Email: [a.amirova@almu.edu.kz](mailto:a.amirova@almu.edu.kz), ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3298-6110>

### **Сведения об авторах**

**\*Олжебаева Г.С.** – PhD докторант, Алматы Менеджмент Университет, Алматы, Казахстан. Email: [g.olzhebayeva@gmail.com](mailto:g.olzhebayeva@gmail.com), ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4964-2747>

**Амирова А.У.** – к.э.н., ассоц. проф., Алматы Менеджмент Университет, Алматы, Казахстан. Email: [a.amirova@almu.edu.kz](mailto:a.amirova@almu.edu.kz), ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3298-6110>