

«ОРТАЛЫҚ АЗИЯДА ДАҒДЫЛАРДЫҢ
СҰРАНЫСЫН БОЛЖАУ ҚҰРАЛДАРЫ ЖӘНЕ
ТӘЖІРИБЕ АЛМАСУ» БАҒДАРЛАМАСЫНЫҢ
2-КЕЗЕҢІ

Қазақстан

*Автокөлік және теміржол жүк саласында
кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша
пилоттық сауалнама*

АНАЛИТИКАЛЫҚ ЕСЕП

2024 жылғы желтоқсан

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

Сауалнама/зерттеу атауы: Кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша сауалнама	
Ел/аймақ: Қазақстан/Орталық Азия	Ел бойынша жетекші сарапшы: Ина Питчманн
Мәлімет жиналған кезең: 2024 жылғы маусым – 2024 жылғы қазан	Жауапты тұлғалар және байланыс мәліметтері: • «KazLogistics» ҚКО Марат Исабеков, isabekovmarat@gmail.com Айгүл Исадилова, isadilova.a@kazlogistics.kz • «Атамекен» Ұлттық кәсіпкерлер палатасы Айдана Тогызбаева, aidana1990_90@mail.ru • «Еңбек ресурстарын дамыту орталығы» АҚ, Дмитрий Шумеков, d.shumekov@enbek.kz

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

1. Алғыс сөз

Еуропалық білім қоры кәсіпорын қызметкерлері арасында пилоттық біліктілік бойынша (КҚЗС) сауалнама/зерттеу жүргізуге және осы есепті дайындауға теңдессіз үлес қосқан әріптестер мен ұйымдарға шын жүректен алғыс білдіреді. Ерекше алғысымызды пилоттық сауалнама бастамасын алға тартып, іске асыруда қолдау көрсеткен, сұхбат алушыларға қаржылай көмек берген KazLogistics зерттеу қорының өкілі Марат Исабековке білдіреміз. Сонымен қатар қауымдастықтар мен кәсіпорындармен байланыс орнатуда көрсеткен көмегі үшін де алғысымыз шексіз.

Онымен қоса біз KazLogistics басшылығына салалық қауымдастықтармен байланыс орнатуда бастамашылдық танытып, олардың мүшелерімен байланыс орнату мақсатында қолдап, ресми хаттар әзірлегені үшін шын жүректен алғысымызды білдіреміз. Сонымен қатар Қазақстан тасымалдаушылары мен вагон операторлары ассоциациясына (ҚазТОА), Қазақстанның халықаралық автомобиль тасымалдаушылары одағына (ҚазАТО) және Қазақстанның ұлттық экспедиторлары қауымдастығына (ҚҰЭҚ) көрсеткен белсенді қолдауы үшін ризашылығымызды білдіреміз. KazLogistics және Айгүл Исадиловаға пилоттық КҚЗС-ты жүргізу, сұхбаттарды бақылау және деректерді жинауда техникалық көмек көрсеткені үшін ерекше ризашылығымызды білдіреміз, сондай-ақ кейбір сұхбаттарды жүргізген Диана Какеноваға алғыс айтамыз.

Біз Darya жобасы бірінші модулінің ұлттық фасилитаторы және «Атамекен» палатасының өкілі Айдана Тоғызбаеваның барлық тараптар арасындағы ынтымақтастық пен өзара әрекеттесуді қамтамасыз ету жолындағы айрықша үлесін атап өткіміз келеді. Сондай-ақ деректерді тазалау және өңдеу барысында таптырмас қолдау көрсеткен ғылыми көмекші Назым Қасымжановаға және жұмыс тобының барлық белсенді мүшелеріне, оның ішінде Еңбек ресурстарын дамыту орталығының қызметкерлеріне сауалнама әдіснамасын, аналитикалық қорытындыларды және ұсыныстарды жетілдіріп, өз пікірлері мен тәжірибелерін қосқандары үшін алғысымызды білдіреміз.

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

Аббревиатуралар

АТАМЕКЕН	ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ҰЛТТЫҚ КӘСІПКЕРЛЕР ПАЛАТАСЫ
B2B	Кәсіпорындардың өзара әрекеттесуі
DARYA	Орталық Азиядағы білікті жастарға арналған диалог және іс-қимыл
EPRD	Экономикалық саясат және аймақтық даму басқармасы
ETF	Еуропалық білім қоры
КҚЗС	Кәсіпорын қызметкерлерінің дағдыларын зерттейтін сауалнама
ЕО	Еуропалық одақ
ХЕҰ	Халықаралық еңбек ұйымы
KAZLOGISTICS	ҚАЗАҚСТАН КӨЛІК ТАСЫМАЛДАУШЫЛАРЫНЫҢ ОДАҒЫ
ЖШС	ЖАУАПКЕРШІЛІГІ ШЕКТЕУЛІ СЕРІКТЕСТІК
КМ	Көлік министрлігі
ЕХӘҚМ	ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ЕҢБЕК ЖӘНЕ ХАЛЫҚТЫ ӘЛЕУМЕТТІК ҚОРҒАУ МИНИСТРЛІГІ
МЖС	МЕМЛЕКЕТТІК-ЖЕКЕМЕНШІК СЕРІКТЕСТІК
КБСК	Кәсіптік біліктілік жөніндегі салалық кеңес
ШОК	Шағын және орта кәсіпкерлік
ОКБ	Орта кәсіптік білім
ТЖКБ	Техникалық және кәсіптік білім беру
ЕРДО	Еңбек ресурстарын дамыту орталығы

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

Мазмұны

АЛҒЫС СӨЗ	3
АББРЕВИАТУРАЛАР	4
МАЗМҰНЫ	5
ҚЫСҚАША БАЯНДАМА	8
1. КІРІСПЕ	10
1.1. Кіріспе бөлім	10
1.2. Талдау есебінің міндеттері мен ауқымы	11
1.3. Есептің құрылымы	12
2. ЗЕРТТЕУ ДИЗАЙНЫ МЕН ӘДІСНАМАСЫ (ҚЫСҚАША ШОЛУ)	12
2.1. Зерттеу дизайны	12
2.2. Әдіснама	13
3. ДЕРЕКТЕРДІ ҰСЫНУ ЖӘНЕ СИПАТТАМАЛЫҚ ТАЛДАУ	14
3.1. Кәсіпорын қызметкерлерінің негізгі мәліметтері мен сипаттамалары	14
3.1.1. Кәсіпорындар туралы мәлімет	14
3.1.2. Қызметкерлердің сипаттамасы	15
3.2. Кәсіпорындарда жұмысқа қабылдау тәртібі	19
3.2.1. Штат саны мен экономикалық қызметі бойынша қабылдау	19
3.2.2. Сұранысқа ие мамандықтар	20
3.2.3. Бос жұмыс орындары	24
3.2.4. Ұзақ іріктеуді талап ететін жұмыс орындары	25
3.2.5. Негізгі жұмыс орындарына қабылдаудағы қиындықтардың себебі	28
3.2.6. Қызметкерлердің тұрақтамауы	30
3.3. Қазіргі қызметкерлердің дағдылары	31
3.3.1. Қызметкерлердің қазіргі лауазымдардағы біліктілігі	31
3.3.2. Қызметкерлердің мамандықтар бойынша дағдылар тапшылығы	32
3.3.3. Қызметкерлер дағдыларындағы негізгі кемшіліктер (жиынтық деректер)	35
3.3.4. Кәсіпорын көлеміне байланысты қазіргі қызметкерлерде дағдылардың жетіспеушілігі	36
3.3.5. Дағдылар жетіспеушілігін жою бойынша іс-шаралар	37
3.4. Жұмыс күшін дамыту	38
3.4.1. Кәсіпорындарда оқыту	38
3.4.2. Кәсіпорындарда оқыту түрлер	41
3.5. Жұмыс күшіне сұранысты болжау	43
3.5.1. Жұмысқа қабылдау ықтималдығы	43
3.5.2. Қосалқы секторлар бойынша жалдау болжамдары	44
3.5.3. Басты мамандықтар бойынша жұмысқа қабылдау ықтималдығы	45

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

3.5.4. Кәсіпорынның көлеміне байланысты жұмысқа қабылдау ықтималдығы	47
3.5.5. Кәсіпорындардың бизнес стратегиясы мен ұйымдық құрылымы	48
3.5.6. Әртүрлі жұмысшы санаттары бойынша кәсіпорындардағы жалақы мен жеңілдіктердің бәсекеге қабілеттілігін бағалау	49
3.5.7. Қызметкерлер құрамын басқару тәжірибесі	50
3.5.8. Жаңа технологиялар және бизнес инновациялар	50
4. Қорытындыларды талдау және олардың мүдделі тараптар үшін маңызы	52
4.1. Негізгі қорытындыларды түсіндіру	52
4.2. Алынған қорытындылардың мүдделі тараптар үшін маңызы	54
5. Ұсыныстар	55
5.1. Саяси ұсыныстар	55
5.2. Мүдделі тараптарға практикалық ұсыныстар	57
АҚПАРАТ КӨЗДЕРІ	60

Кестелер мен диаграммалар

1-кесте. Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдайтын кәсіпорындар қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнамаға қатысқан кәсіпорындар туралы мәліметтер	14
2-кесте. Экономикалық қызмет түрлері бойынша кәсіпорындардың жұмыспен қамту құрылымы	16
3-кесте. Жұмыс уақыты мен жалақыға негізделген жұмыспен қамту құрылымы	17
4-кесте. Штат саны мен экономикалық қызметі бойынша жұмысқа қабылдау	19
5-кесте. Теміржолмен жүк тасымалдайтын кәсіпорындарда ең көп қызметкер қабылданған мамандық және қызметкерлер саны (%)	21
6-кесте. Автокөлікпен жүк тасымалдайтын кәсіпорындарда ең көп қызметкер қабылданған мамандық және қызметкерлер саны (%)	23
7-кесте. Сауалнама жүргізілген кезеңдегі бос жұмыс орындарының саны (абсолютті мән)	24
8-кесте. Кәсіпорын көлемі бойынша қызметкер табуға қиын соғатын бос жұмыс орындары (%)	26
9-кесте. Жүк тасымалдау қосалқы секторында қызметкер табуға қиын соғатын бос жұмыс орындар (%)	27
10-кесте. Негізгі лауазымдарға қызметкерлер іріктеуді қиындататын себептер (%)	29
11-кесте. Қызметкерлердің жылдық бағалық тұрақтамау деңгейі (%)	31
12-кесте. Жұмысшылардың қазіргі қызметтегі біліктілігі (%)	32
13-кесте. Мамандық бойынша дағдылардағы жиі кездесетін кемшіліктер (%)	34
14-кесте. Дағдылар тапшылығын жою үшін кәсіпорындар жүргізетін шаралар (%)	38
15-кесте. Кәсіпорын ішінде немесе одан тыс ұйымдастырылған негізгі мамандықтар бойынша оқу курстарына қатысқан қызметкерлер (%)	39
16-кесте. Экономикалық қызмет түрлері бойынша кәсіпорын ішінде немесе одан тыс ұйымдастырылған оқу курстарына қатысқан қызметкерлер (%)	40

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

17-кесте. Ұсынылатын оқыту түрлері бойынша кәсіпорын ішінде немесе одан тыс ұйымдастырылған оқу курстарына қатысқан қызметкерлер (%)	42
18-кесте. Мамандықтар бойынша жаңа қызметкерлерді жұмысқа алу ықтималдығы	46
19-кесте. Бәсекелестермен салыстырғандағы еңбекақы мен әлеуметтік жеңілдіктерді бағалау	60
20-кесте. Жүк тасымалдаумен айналысатын кәсіпорындарда қызметкерлерді басқару әдістері (%)	50
1-диаграмма. Жүк тасымалы саласындағы мамандықтарға жетпейтін дағдылар (%)	35
2-диаграмма. Кәсіпорындардың көлеміне байланысты қызметкерлердің дағдылар тапшылығы (%)	36
3-диаграмма. Кәсіпорындардың экономикалық қызмет түрлері бойынша оқытуға қатысу көрсеткішінің орташа мәні	41
4-диаграмма. Теміржол және автокөлікпен жүк тасымалдау саласындағы кадрларға жалпы сұраныс	44
5-диаграмма. Теміржол және автокөлікпен жүк тасымалдау саласындағы қызметкерлерді жалдау бойынша жалпы болжам (2024 жылғы қазан – 2025 жылғы қазан) (%)	45
6-диаграмма. Кәсіпорындардың көлеміне байланысты жаңа қызметкерлерді жұмысқа алу ықтималдығы (2024 жылғы қазан – 2025 жылғы қазан)	48
7-диаграмма. Соңғы екі жылдағы жаңа технологиялар мен бизнес инновациялар (2022 жылғы қазан - 2024 жылғы қазан)	51

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

2. Қысқаша баяндама

Қазақстандағы тұңғыш рет өткізілген кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігін зерттеуге арналған пилоттық сауалнама (бұдан әрі – сауалнама) автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласындағы кәсіпорындардың кәсіби дағдылары мен жұмыс күшін дамыту қажеттіліктерін айқындауға бағытталды. Дәстүрлі түрде жұмыс берушілер арасында жүргізілетін сауалнамалар көбінесе нақты мамандықтарға деген сұранысты зерттеуге бағытталса, бұл сауалнамада кәсіби дағдыларды дамыту тұрғысындағы салалық мәселелер мен басымдықтар кеңірек ауқымда қарастырылды.

KazLogistics көлік саласындағы жұмыс берушілер одағының үйлестіруімен, сондай-ақ ETF DARYA өңірлік жобасы мен негізгі мүдделі тараптардың қолдауымен іске асырылған бұл сауалнама кәсіби дағдыларға деген сұранысты бағалайтын болашақ салалық зерттеулердің іргетасын қалау үшін өткізілді. Бұл сауалнама кәсіпорындардың өзгермелі қажеттіліктерін қанағаттандыру мақсатында техникалық және кәсіптік білім беру (ТЖКБ) жүйелерін жаңғырту үшін фактілерге негізделген деректер ұсынатын, дағдыларға деген сұранысты болжаудың маңызды құралы болып табылады. Пилоттық сауалнама нәтижелері KazLogistics пен оның мүшелік қауымдастықтарына салалық қызметкерлерді кәсіби даярлауға қолдау алу, қолайлы саясат шараларын ілгерілету және жұмыс күшін дамыту мен саланың қажеттіліктерін үйлестіруге бағытталған ресурстарды тарту үшін маңызды мәліметтер ұсынады. 2024 жылдың маусым айынан қазан айына дейін жүргізілген бұл пилоттық сауалнама теміржол және автокөлікпен жүк тасымалдайтын кәсіпорындарындағы жұмысқа алу үрдістері мен заңдылықтары, жұмыс күші сипаттамалары және қызметкерлердің дағдыларындағы кемішіліктер туралы егжей-тегжейлі ақпаратты жинақтады.

Қазақстанның жүк тасымалы секторы Еуропа мен Азия арасындағы маңызды байланыс болып табылады. Кадр мәселелері мен қажетті мамандарды тартудағы қиындықтарды анықтай отырып, бұл сауалнама жүк тасымалы секторының тиімділігін, бәсекеге қабілеттілігін және өнімділігін арттыруға бағытталған.

Негізгі қорытындылар

Қазақстандағы жүк тасымалы секторы¹ негізінен шағын кәсіпорындардан (қызметкерлер саны 10-нан 99-ға дейін) тұрады, бұл сауалнамаға қатысқан кәсіпорындардың 86%-ын құрайды, олардың барлығы дерлік жеке меншікке тиесілі (99,1%). Автокөлікпен жүк тасымалдайтын кәсіпорындардың 50%-ын қамтиды, бұл мен жүк тасымалымен салыстырғанда сәл жоғарырақ көрсеткіш (40,4% кәсіпорын). Теміржол саласы шетелдік мамандар мен аутсорсинг қызметтерін жиі пайдаланса, автокөлік жүк тасымалы компаниялары икемді жұмыс кестесі бар қызметкерлерді тарта отырып, нарықтың жаңа жағдайларына бейімделу үстінде. Бұл үрдістер

¹ Пилоттық сауалнама аясында жүк тасымалы секторы тек автокөлік және теміржол жүк тасымалдарын қамтиды. Ыңғайлы болу үшін бұл ұғым осы есепте «автокөлік және теміржол жүк тасымалы кіші секторлары» терминдерімен қатар қолданылады.

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

көлік секторының еңбек нарығындағы әртүрлі операциялық стратегиялары мен бейімделу шараларын көрсетеді.

Еңбек нарығында көлік саласындағы негізгі мамандықтар бойынша орташа сағатына жалақы 3174 теңгені құрайды, бұл басқа кәсіби санаттармен салыстырғанда айтарлықтай жоғары. Бұл, бәлкім, негізгі қызметтердің көпшілігі аутсорсингке берілетіндігімен байланысты, мұндағы өзін-өзі жұмыспен қамтыған мамандар әдетте әлеуметтік төлемдер мен басқа да шығындарды өздері төлеу үшін жоғары жалақы алады.

Теміржолмен жүк тасымалдайтын компаниялар жұмысқа қабылдау бойынша жоғары және алуан белсенділік көрсетіп отыр (82,6 пайыз), яғни осы сектордағы компаниялардың 82,6%-ы соңғы екі жылда жаңа қызметкерлерді жұмысқа алған, ал автокөлікпен жүк тасымалдау секторында бұл көрсеткіш 78,2 пайызды құрайды. Мұнда сұраныс негізінен жүргізушілер сияқты операциялық қызметтерге бағытталған. Жұмысқа қабылдау жоспары мұқият қарастырылады, сонымен қатар көптеген ұйымдар жұмыс күшін қысқарту жоспарларын атап өтуде, бұл олардың шығындарды азайту және технологиялық жетістіктер есебінен қызметтің тиімділігін арттыруға бағытталған іс-шараларын білдіреді. Жұмысқа қабылдау бойынша негізгі басымдықтар операциялық тиімділікке және арнайы техникалық дағдыларға қатысты лауазымдарға бағытталса, әкімшілік қызметтерге сұраныс төмендеген.

Жалпы алғанда, теміржолмен жүк тасымалдау қосалқы секторы тиімділікке және ұзақ мерзімді даму мәселесіне баса назар аударса, автокөлікпен жүк тасымалдау қосалқы секторы жеткізу тізбектерін кезең-кезеңімен автоматтандыруды қолдау үшін цифрландыруды арттыруда.

Ірі кәсіпорындар аз болса да, оларда бос жұмыс орындарының саны көп. Керісінше, шағын кәсіпорындар көп болғанымен, олардың ішінде бос жұмыс орындары айтарлықтай аз. Сонымен қатар шағын кәсіпорындардың көпшілігі жұмысшылар қабылдау кезінде елеулі қиындықтарға тап болады, әрі кадрлардың тұрақтамау деңгейі жоғары екені байқалады.

Екі қосалқы секторда кейбір бос орындарға жұмысшы табу қиынға соғып жатыр, әсіресе жүк тасымалдаушылар мен басқарушылардың жетіспеушілігі айқын байқалады. Сонымен қатар білікті кадрлардың тапшылығы операциялық лауазымдарда, мысалы, жүргізушілер мен арнайы техникалық лауазымдарда әсіресе байқалады, бұл жоғары техникалық дағдылар мен «жұмсақ» дағдыларды (адамдармен қарым-қатынас орнату) және құзыреттіліктерді қажет ететіндігін көрсетеді. Жұмыс берушілер көбінесе кадрларды таңдау қиындықтарының негізгі себебі ретінде ақпараттық-компьютерлік технологиялар (АКТ) саласындағы техникалық дағдылар мен біліктіліктің жетіспеушілігін атап өтті.

Қызметкерлердің біліктілігі айтарлықтай ерекшеленеді, теміржолмен жүк тасымалдау саласында қызметкерлердің 67,4 пайызы толық білікті болса, автокөлікпен жүк тасымалдау саласында бұл көрсеткіш тек 10,9 пайызды құрайды. Сауалнамаға қатысқан барлық кәсіпорындарда тек 35,7 пайыз қызметкер өз жұмысын толық кәсіби түрде атқарады. Негізгі дағдылық олқылықтар қаржы мамандары арасында ұйымдастырушылық және сандық есеп дағдыларының жетіспеушілігімен, маркетингтарда АКТ және көшбасшылық қабілеттерінің

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

әлсіздігімен, сондай-ақ жұмысшылар мен жүргізушілер арасында негізгі техникалық дағдылардың жеткіліксіздігімен байланысты.

Техникалық, ақпараттық-коммуникациялық технологиялар (АКТ) және негізгі дағдыларды жетілдіру қажеттілігі көптеген қызметтерде айқын байқалады. Ірі кәсіпорындар көбіне операциялық біліктілікті қажет етсе, орташа бизнес өкілдері бәсекеге қабілеттілігін сақтау үшін арнайы дағдыларға баса назар аударады, ал шағын кәсіпорындар өз жұмысын жалғастыру үшін әмбебап дағдыларды талап етеді.

Компаниялардың 52,6%-ы ұсынатын ішкі оқыту жүк тасымалы компанияларының қажеттіліктері мен ТЖКБ мүмкіндіктері арасындағы алшақтықты көрсете отырып, біліктіліктегі кемшіліктерді жоюдың негізгі әдісі болып қала береді. Оқытуға ең үлкен инвестицияларды ірі кәсіпорындар салса, шағын және орта компаниялар ресурстардың елеулі жетіспеушілігіне тап болып, бұл олардың қызметкерлерін тиімді қайта даярлау мен біліктілігін арттыруын қиындатады. Пилоттық сауалнама нәтижелері бойынша кәсіпорындардың көпшілігі көлеміне және қосалқы секторына қарамастан өз қызметкерлерінің біліктілігі мен кәсіптік біліміндегі олқылықтарды дербес толтыруға мәжбүр. Ірі кәсіпорындар арасында да ішкі оқытуға деген жоғары тәуелділік тек жүйенің тиімсіздігін емес, сондай-ақ кәсіпорындар үшін бос орындарды толтырудың қаншалықты уақыт пен қаржыны талап ететінін көрсетеді.

Барлық қосалқы секторларда корпоративтік оқытуға ең көп қатысқан мамандар – «жүргізушілер мен машина операторлары». Бұл арнайы жүргізу және техникамен жұмыс істеу дағдыларының маңыздылығын көрсетеді, алайда қазіргі техникалық және кәсіптік білім беру жүйесінде бұл дағдыларға жеткілікті көңіл бөлінбей отырғанын аңғартады.

Кәсіпорындардың мәліметтері бойынша жалақы мен әлеуметтік қамсыздандыру жоғары білікті жұмысшылар арасында бәсекеге қабілетті, бірақ жартылай білікті жұмысшылар арасында жалақының теңсіздігі мен біркелкі еместігі байқалады. Жүк тасымалы саласындағы бизнес стратегиялары технологияларды жетілдіру мен үдерістерді оңтайландыруға басымдық береді, бұл цифрландыру мен автоматтандыру үрдістеріне сай келеді. Осы стратегиялар заманауи технологияларды, мысалы жасанды интеллектіні енгізу арқылы тиімділікті арттыруға, сонымен қатар жұмыс күшіне деген сұранысты сандық және сапалық тұрғыдан өзгертуге бағытталған. Жұмыс күшін басқару және HR тәжірибелеріне салынатын инвестициялар әлі де жеткіліксіз, бұл инклюзивті әрі болашаққа бейім жұмыс күшін дамыту стратегияларын қолдану үшін көптеген мүмкіндіктер бар екенін көрсетеді.

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

Негізгі саяси ұсыныстар

Қазақстандағы жүк тасымалы секторының қарқынды технологиялық және нарықтық өзгерістер жағдайында бәсекеге қабілетті әрі тұрақты болуы үшін техникалық және кәсіптік білім (ТЖКБ) бағдарламаларын жаңғыртуға басымдық беру маңызды. ТЖКБ оқу жоспарларын, әсіресе цифрлық логистикалық платформалар мен жасанды интеллект негізіндегі құралдар жүк тасымалы мен логистиканың ажырамас бөлігіне айналған кезде, саланың ұлғайып келе жатқан талаптарына сай үнемі жаңарту қажет. Жаңартылған бағдарламаларда ақпараттық-коммуникациялық технологиялармен біріктірілген мамандандырылған техникалық дағдыларға ерекше назар аудару қажет. Сонымен қатар бейімделгіштік пен үздіксіз дамуға ықпал ететін негізгі дағдыларды, соның ішінде жазбаша сауаттылықты, сандармен жұмыс істеу қабілетін, коммуникативтік дағдыларды және өзін-өзі оқыту машықтарын дамыту керек.

Біліктілікті арттыру мен қайта даярлау арқылы үздіксіз оқыту мәселесіне баса мән берген жөн. Басқарушы органдар қазіргі еңбек ресурстарын жүк тасымалы саласындағы технологиялық өзгерістерге даярлауға мүмкіндік беретін осындай іс-шараларға басымдық беруі қажет. Бұл бастамаларды Ұлттық біліктілік шеңберіне (ҰБШ) енгізу қолжетімділік пен стандарттауды қамтамасыз етіп, сектордың барлық қызметкерлерінің жағдайын жақсартуға ықпал етеді. Репрезентативті іріктемелер көмегімен жүргізілетін институционалданған КҚЗС нарық сұранысы жөнінде расталған деректер алуға мүмкіндік береді. Мемлекеттік органдар, салалық қауымдастықтар, кәсіпорындар мен жұмысшылар арасындағы ынтымақтастық жүк тасымалы саласындағы және оның шегінен тыс өскелең қажеттіліктерге жауап беретін білім беру іс-шараларын әзірлеуде маңызды рөл атқарады.

Оған қоса КБСК-ны кәсіби біліктілік тұрғысынан нығайту және белсендіру қажет. Кеңес оқу бағдарламаларын саланың қажеттіліктеріне сәйкестендіру, мамандандырылған оқу жоспарларын әзірлеу, кәсіби біліктілік стандарттарын белгілеу және дағдылардағы жетіспеушіліктерді анықтау үшін білім беру ұйымдары мен бизнес өкілдерімен тығыз ынтымақтастықта болуы тиіс. Кеңестің осы мақсаттарға жету үшін өкілеттіктерін және мүмкіндіктерін кеңейту, білікті кадрлардың тапшылығын жою және саланың ұзақ мерзімді өсімін қолдау үшін өте маңызды болады. Осы есептің 5-бөлімінде аталған мәселелерді шешу және салалық мүмкіндіктерді пайдалану бойынша толық ұсыныстар тізімі келтірілген.

1. Кіріспе

1.1. Кіріспе бөлім

Кәсіпорын қызметкерлерінің дағдыларын зерттейтін сауалнама – Қазақстандағы еңбек нарығының қажеттіліктеріне сай кәсіби дағдыларды дамыту жүйесін үйлестіру үшін дәлелдемелік негізді нығайтуға бағытталған пилоттық бастама. Сауалнаманың мақсаты – заң шығарушы органдарға кәсіби біліктілік пен дағдыларды дамыту, оның ішінде техникалық және кәсіби білім беру (ТЖКБ) бағдарламаларын құру бойынша тиісті бастамалар қабылдауға қолдау көрсету, сондай-ақ көлік секторына сала қызметкерлерінің кәсіби дайындық мәселелерін шешуге арналған мемлекеттік қолдауға қол жеткізуге көмектесу. Бұл сауалнама жұмыс күшіне сұраныс, жұмысқа қабылдау мәселелері мен дағдылардағы кемшіліктер туралы мәліметтер ұсына отырып, жұмыс күшін жоспарлау мен болжау барысын жақсартуға бағытталған, осылайша

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

кәсіби дағдыларды дамыту бағдарламалары кәсіптің нақты талаптарына сай болады. Пилоттық жоба Қазақстанда неғұрлым икемді, сұранысқа негізделген жұмыс күшін оқыту жүйесін құру үшін дәлелді шешім қабылдаудың маңыздылығын көрсетеді.

Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау қосалқы секторларына бағытталған пилоттық КҚЗС Орталық Азия аймағындағы алғашқы осындай зерттеу. Бұл сауалнама «KazLogistics» одағының бастамасымен, «Атамекен» Ұлттық кәсіпкерлер палатасы және Еңбек ресурстарын дамыту орталығының ынтымақтастығымен, сондай-ақ «DARYA» жобасы аясында Еуропалық білім қорының (ETF) техникалық қолдауымен жүргізілуде. Сауалнаманың мақсаты – кәсіби дағдыларға, жұмысқа орналасу мәселелеріне және жұмысшылар біліктіліктеріне қатысты қазіргі және болашақтағы талаптар туралы мәліметтер жинау. Сондай-ақ сауалнама мемлекеттік органдар, жұмыс берушілер мен білім беру мекемелерінің ынтымақтастығын нығайтуды көздейді. Осы пилоттық сауалнама аясында әдіснамасы мен үдерістерді басқа салаларда қолдану мақсатында оларды сынақтан өткізу жоспарда бар.

Сауалнама нәтижелері ТЖКБ бағдарламаларын еңбек нарығының қажеттіліктеріне бейімдеуді көздейді, осылайша кәсіпорындардың ішкі оқыту шығындарын азайтуға және олардың қызметкерлеріне кәсіпорынның өзгермелі талаптарына бейімделу үшін маңызды дағдыларды игеруге мүмкіндік береді. Бұл, өз кезегінде, жұмыс күшінің тиімділігі мен бәсекеге қабілеттілігін арттырады.

1.2. Талдау есебінің міндеттері мен ауқымы

Пилоттық сауалнаманың аналитикалық міндеттері теміржол және автокөлікпен жүк тасымалдау қосалқы секторларында кадрлық жоспарлау, кәсіби даярлық және оқыту үшін құрылымды және жүйелі ақпарат жинауға бағытталған. Сауалнаманың міндеттері жүк тасымалдау кәсіпорындарында қысқа және ұзақ мерзімді кәсіби даярлық стратегияларын енгізуге бағытталған негізгі үрдістер, мәселелер және мүмкіндіктерді анықтауды қамтиды.

Міндет 1 – Теміржол және автокөлікпен жүк тасымалдау секторында жұмысқа қабылдау барысында туындайтын қиындықтарды тудыратын факторларды талдау.

Бұл міндет жүк тасымалдау секторында кадрларды іздеу кезінде туындайтын қиындықтардың себептерін тереңірек зерттеуге бағытталған. Кәсіпорындардың жұмысын шектейтін факторлар, кәсіби дағдылардың тапшылығы және салаға тән ерекше талаптарды талдау жұмысқа қабылдауға қатысты негізгі қиындықтарды анықтауға мүмкіндік береді. Бұл ақпарат жұмысқа қабылдау мәселелерін шешу және қажетті мамандарды тарту мен ұстап тұру үшін тиімді стратегияларды әзірлеуге көмектеседі, соның нәтижесінде сала дамып, бәсекеге қабілеттілігі артады.

Міндет 2 – Қазіргі қызметкерлердің біліктілік деңгейін бағалау және дағдылардағы маңызды кемшіліктерді анықтау.

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

Бұл міндет теміржол және автокөлікпен жүк тасымалдайтын кәсіпорындарындағы әртүрлі деңгейдегі қызметкерлердің қазіргі техникалық, когнитивті және когнитивті емес² дағдыларының деңгейін бағалауға бағытталған. Қызметкерлердің біліктілігін талдай отырып, сауалнама олардың дағдыларындағы нақты кемшіліктерді анықтауға мүмкіндік береді. Бұл кемшіліктер техникалық білімнің тапшылығын, проблемаларды шешу қабілетінің болмауын немесе адамдармен өзара әрекеттесу дағдыларының жетіспеушілігін қамтуы мүмкін, ал мұндай дағдылар сала талаптарының өзгерістеріне жылдам бейімделуде маңызды рөл атқарады. Осы кемшіліктерді жою кәсіби даярлық бойынша мақсатты бағдарламалар мен жұмыс күшін дамыту бастамаларын әзірлеуге мүмкіндік береді, олардың мақсаты – қызметкерлерді бизнестің талаптарына сәйкес дағдылармен қамтамасыз ету. Мұндай күш-жігердің нәтижесінде жалпы өнімділік артып, бәсекеге қабілеттілік күшейіп, салада тұрақты даму қамтамасыз етіледі деген болжам бар.

Міндет 3 – Жұмыс берушілер үшін маңызды болашақ кәсіби дағдыларды бағалап, оқытуға қатысты болашақ талаптарды айқындау

Бұл міндет технологиялық ілгерілеу, жаңа бизнес үрдістер мен нарық сұранысының өзгеруі салдарынан осы секторда маңыздылығы артып келе жатқан дағдылар мен мамандықтарды анықтауға бағытталған. Жаңа қажеттіліктерді бағалау мен талдау жұмыс берушілер мен мемлекеттік органдарға болашақта жұмыс күшіне қойылатын талаптарды нақты түсінуге мүмкіндік береді. Сауалнама нәтижелері сондай-ақ оқыту бағдарламаларын құруға және қызметкерлерді көлік-логистика саласындағы жаңа сынақтар мен мүмкіндіктерге бейімделу үшін қажетті дағдылармен қамтамасыз етуге көмектеседі.

Ауқымы

Бұл пилоттық сауалнама Қазақстанның көлік-логистика саласының кең ауқымы аясында теміржол және автокөлікпен жүк тасымалдайтын кәсіпорындарын зерттеуді мақсат етеді. Ол көлік операциялары, логистиканы басқару, көлік құралдарына техникалық қызмет көрсету, жүк өңдеу және логистиканы жоспарлау сияқты маңызды мамандықтар бойынша кадрлар сұранысын терең зерттеуге бағытталған. Сауалнама барысында тек қазіргі жұмысқа қабылдау үрдістері мен қызметкерлердің біліктілігі ғана емес, сондай-ақ болашақта қажетті дағдылар да бағаланып, осылайша қысқа мерзімге жұмысқа қабылдау мәселелері және ұзақ мерзімге жұмыс күшін жоспарлау жөнінде мәлімет береді.

Сауалнаманың тар бағытталған зерттеу ауқымы сектордағы жұмыс күші динамикасын толық түсінуге мүмкіндік береді. Теміржол және автокөлікпен жүк тасымалдау нақты салаларына

² Техникалық біліктілік жұмыс барысында қажет арнайы дағдыларды, мысалы, жабдықтарды басқару, бағдарламалау немесе компьютерлік сауаттылықты қамтиды. Когнитивті дағдыларға проблемаларды шешу, сыни және аналитикалық ойлау қабілеттері жатады, ал когнитивті емес (немесе негізгі) дағдылар адамдармен өзара әрекеттесу, топта жұмыс істеу, бейімделу және эмоциялық интеллект сияқты тұлғааралық және мінез-құлық дағдыларын қамтиды. Дағдылардың дәл осылай бөлінуі Дүниежүзілік банкінің біліктілікті дамыту және кәсіби қызметке дайындық туралы концепциясына сай келеді.

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

басымдық сауалнама нәтижелерінің Қазақстанның осы маңызды экономика саласының нақты талаптарына сай болуын қамтамасыз етеді.

1.3. Есептің құрылымы

Осы есеп пилоттық сауалнама нәтижесінде кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша жиналған деректерге жан-жақты талдау жасауға мүмкіндік беретіндей етіп құрылған. Кіріспе бөлім, аналитикалық міндеттер мен сауалнама ауқымы сипатталғаннан кейін, 2-бөлімде сауалнама жоспары мен әдіснамасы қысқаша баяндалып, деректерді жинау барысы баяндалады.

3-бөлімде талдаудың негізгі бөлігі ұсынылып, онда кәсіпорындардың сипаттамасы, қызметкерлердің ерекшеліктері, жұмысқа қабылдау үрдістері, дағдылардағы кемшіліктер, жұмыс күшін дамыту және бизнес-стратегиялар талқыланады. Сондай-ақ кәсіпорындардың оқыту саласындағы қызметі мен кадрларды дамыту қажеттіліктерін қанағаттандыруға арналған стратегиялары жан-жақты қарастырылады.

4-бөлімде 3-бөлімнің негізгі тұжырымдары талданып, олардың тиісті мүдделі тараптар үшін маңызы қарастырылады.

5-бөлімде саясатқа қатысты ұсыныстар мен мүдделі тараптарға арналған практикалық іс-қимылдарды қоса алғанда, жан-жақты ұсынымдар берілген.

2. Зерттеу дизайны мен әдіснамасы (қысқаша шолу)³

2.1. Зерттеу дизайны

Кәсіпорын қызметкерлерінің құзыреттеріне қатысты пилоттық сауалнама халықаралық нұсқаулықтар⁴ негізінде әзірленіп, теміржол және автокөлікпен жүк тасымалдау секторларындағы кәсіби дағдыларға деген қажеттілікті бағалау үшін құрылымдалған сауалнама пайдаланылды. Ол кең ауқымды деректерді қамтиды, техникалық дағдыларға ғана емес, сонымен қатар когнитивті (мысалы, мәселе шешу қабілеті) және когнитивті емес (мысалы, уақытты басқару)⁵ дағдыларға ерекше назар аударады. Мұндай тәсіл кадрлық қажеттілікті

³ Сауалнама жүргізудің егжей-тегжейлі әдіснамасы мен кезеңдері кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама аясында дайындалған жеке техникалық есепте ұсынылған.

⁴ Еуропалық білім қоры. 2017 жыл. Кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша сауалнама әзірлеу және жүргізу – Дағдылардың сұранысқа ие болуын болжау және оларды еңбек нарығының талаптарымен сәйкестендіру жөніндегі нұсқаулық. 5-том. Сілтеме бойынша қолжетімді.

<https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/developing-and-running-establishment-skills-survey-guide>

⁵ Техникалық дағдылар – бұл жабдықты басқару, бағдарламалау немесе компьютерлік сауаттылық сияқты жұмысқа қажетті арнайы дағдылар. Когнитивтік дағдыларға проблемаларды шешу, сыни және аналитикалық ойлау қабілеті жатады. Ал когнитивтік емес немесе негізгі дағдыларға коммуникативтік қабілет, командада жұмыс істеу, бейімделгіштік және эмоционалдық интеллект сияқты тұлғааралық және мінез-құлыққа қатысты дағдылар кіреді. Дағдыларды осылайша жіктеу Дүниежүзілік банктің дағдыларды дамыту және кадрларды даярлау тұжырымдамасына сәйкес келеді.

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

бағалауға басымдық беретін дәстүрлі әдістермен салыстырғанда, осы секторлардағы жұмыс күшінің қажеттіліктері мен динамикасын тереңірек түсінуге мүмкіндік береді.

Көптеген зерттеулер когнитивті және когнитивті емес дағдылардың өсіп келе жатқан маңыздылығын, сондай-ақ білім беру және кәсіптік даярлау жүйелерінің оларды дамытуға әсерін ерекше атап өтеді. Экономиканың дамуы және цифрландыру мен автоматтандыру сияқты үрдістердің еңбек нарығына ықпалы артқан сайын, бұл дағдыларға деген сұраныс та айтарлықтай өсуде. Осыған байланысты техникалық дағдылардың өзі еңбек өнімділігін қамтамасыз ету және бизнес пен экономиканы дамыту үшін жеткіліксіз бола бастады. Кәсіпорын қызметкерлері арасында пилоттық сауалнама техникалық, когнитивті және когнитивті емес дағдыларды бағалауды қамтиды, бұл жаңа кадрлық қажеттіліктер⁶ мен талаптарды ескеретін озық және келешекке бағытталған тәсілді қамтамасыз етеді.

Пилоттық сауалнаманың негізгі бөлігі сандық деректерді жинауға бағытталғанымен, еңбек нарығындағы жаңа үрдістер мен дағдыларға деген қажеттілікті тереңірек түсіну үшін сапалық деректерге негізделген сұрақтар да енгізілді. Сауалнаманың осындай теңдестірілген құрылымы дағдыларға деген қысқа және ұзақ мерзімді қажеттіліктерді ескеруге мүмкіндік береді, бұл сектордың дамуы мен ТжКБ жүйесін тиімді жоспарлау үшін аса маңызды.

2.2. Әдіснама

Жұмыс берушілер арасында жүргізілген пилоттық сауалнама теміржол және автокөлікпен жүк тасымалдайтын кәсіпорындарындағы қызметкерлерді жалдау мәселелері мен кәсіби даярлық қажеттіліктері туралы нақты деректерді жинау бастамаларын қолдау мақсатында әзірленді. Сондай-ақ ол салалық қауымдастықтарға дағдыларды дамыту және кадрлық ресурстарды стратегиялық түрде жоспарлау бойынша бастамаларды ілгерілетуге жәрдемдесуге бағытталған.

Пилоттық сауалнама KazLogistics одағына мүше кәсіпорындарға (қызметкерлер саны 10 адамнан кем емес), теміржол және автокөлікпен жүк тасымалдау секторында жұмыс істейтін ұйымдарға бағытталған. Жобаға Қазақстан тасымалдаушылары мен вагон операторлары ассоциациясы (ҚазТОА), Қазақстанның халықаралық автокөлік тасымалдаушылары одағы (ҚазАТО) және Қазақстанның ұлттық экспедиторлары қауымдастығы (ҚҰЭК) қатысты.

Сауалнамада бөліктелген кездейсоқ іріктеу әдісі қолданылды. Алғашында 120 кәсіпорынды қамту жоспарланған болатын. Алайда қатысушыларды тартудағы қиындықтарға байланысты іріктеме қайта қаралып, тек жоғарыда аталған үш қауымдастыққа мүше кәсіпорындармен шектелді. Бұл теміржол және автокөлік секторлары арасында респонденттер санының біркелкі бөлінбеуіне алып келді.

⁶Хекман Д. Д., Стиксруд Д. және Урзуа С. (2006 ж.). Когнитивтік және когнитивті емес қабілеттердің еңбек нарығындағы нәтижелер мен әлеуметтік мінез-құлыққа әсері. Еңбек экономикасы журналы, 24 (3), 411-482.

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

Бұл іріктеме, дегенмен, тиісті секторлардағы дағдылар тапшылығы мен кадрларды іріктеу мәселелерін терең түсінуге мүмкіндік берді. Пилоттық жоба сондай-ақ болашақта осындай зерттеулер жүргізуге негіз қалап, қажетті үдерістерді, құралдарды және іске асыру тетіктерін әзірледі. Жалпы, сауалнамаға 114 кәсіпорын қатысып, жауап беру көрсеткіші 95%-ды құрады. Айта кету керек, пилоттық сауалнама аясында маңызды мәліметтер жиналғанымен, оның негізгі мақсаты – болашақта қолдануға арналған әдіснама мен құралдарды әзірлеу және сынақтан өткізу болды.

3. Деректерді ұсыну және сипаттамалық талдау

3.1. Кәсіпорындар қызметкерлерінің негізгі мәліметтері мен сипаттамалары

Бұл бөлімде пилоттық жұмыс беруші кәсіпорындар сауалнамасының деректері негізінде Қазақстанның автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдайтын кәсіпорындар мен олардың жұмыс күшіне шолу жасалады. Мұнда кәсіпорындар туралы негізгі мәліметтер, атап айтқанда олардың саны, меншік түрі, ұйымдық-құқықтық құрылымы және экономикалық қызметі көрсетіліп, сектордың құрылымы туралы түсінік беріледі. Сонымен қатар, жұмыс күшінің динамикасы мен кәсіпорындардың нақты міндеттерін көрсету үшін жұмыс күшінің сипаттамасы, яғни жұмысшы құрамының құрылымы, жұмыс кестесі және жалақы туралы мәліметтер беріледі. Кәсіпорындар мен қызметкерлер туралы деректерді талдау осындай сауалнамаларда маңызды рөл атқарады, себебі бұл сектордағы еңбек нарығының динамикасын ескере отырып, дағдыларға деген сұранысты түсінуге көмектеседі.

3.1.1. Кәсіпорындар туралы мәліметтер

1-кестедегі деректерге сәйкес зерттелген кәсіпорындардың басым бөлігі шағын кәсіпорындар болып табылады, олардың ішінде 98 кәсіпорында (86%) 10-99 адам жұмыс істеген. 100-249 адам жұмыс істейтін орта кәсіпорындар үлесі 8,8% құрады; ал 250 және одан көп қызметкері бар ірі кәсіпорындар тек 5,3% құрады. Бұл көрсеткіш шағын кәсіпорындардың осы секторда басым екендігін көрсетеді.

Меншік түрі бойынша зерттелген кәсіпорындардың 99,1%-ы жеке меншікте, ал тек 0,9%-ы аралас меншік түрінде жұмыс істейді. Мемлекеттік, коммуналдық кәсіпорындар немесе кооперативтер іріктеуге енген. Ұйымдық-құқықтық түрі бойынша ең кең тарағаны жауапкершілігі шектеулі серіктестіктер (ЖШС) болып табылады, олар 88,6%-ды (101 кәсіпорын) құрайды. Аздаған кәсіпорындар акционерлік қоғамдар (0,9%) немесе кооперативтер (0,9%) болып табылады, ал 9,6%-ы басқа ұйымдық-құқықтық түрлерге жатады. ЖШС-тің кең таралуы шағын және орта кәсіпорындардың бұл меншік түрін таңдауының себебі, мүмкін, оның шектеулі жауапкершілігі мен икемділігіне байланысты екендігін көрсетеді (1-кесте).

1-кесте. Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдайтын кәсіпорындар қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнамаға қатысқан кәсіпорындар туралы мәліметтер.

1.1 Кәсіпорынның көлемі		
	Кәсіпорындар саны	%
Ірі (250 және одан көп қызметкер)	6	5.3
Орташа (100–249 қызметкер)	10	8.8

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

Шағын (10–99 қызметкер)	98	86.0
Барлығы:	114	100
1.2 Меншік түрі		
	Кәсіпорындар саны	%
Мемлекеттік	0	0.0
Коммуналдық	0	0.0
Жеке	113	99.1
Аралас	1	0.9
	114	100
1.3 Кәсіпорынның ұйымдық-құқықтық түрі:		
	Кәсіпорындар саны	%
Жауапкершілігі шектеулі серіктестік (ЖШС)	101	88.6
Акционерлік қоғам (ашық немесе жабық)	1	0.9
Кооператив	1	0.9
Басқа түрі (көрсету)	11	9.6
	114	100
1.4 Экономикалық қызмет түрі:		
	Кәсіпорындар саны	%
Теміржолмен жүк тасымалдау	46	40.4
Автокөлікпен жүк тасымалдау	57	50.0
Теміржол және автокөлікпен мультимодалды жүк тасымалдау	11	9.6
	114	100

Дереккөз: Кәсіпорындар қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама

Экономикалық қызмет түрлері бойынша зерттелген кәсіпорындардың 50%-ы (57 кәсіпорын) автокөлікпен жүк тасымалдаумен айналысады, 40,4%-ы (46 кәсіпорын) теміржолмен жүк тасымалдаумен айналысады. Кәсіпорындардың 9,6%-ы (11 кәсіпорын) екі секторда да қызмет атқарады. Бұл көрсеткіш автокөлікпен жүк тасымалдау саласындағы кәсіпорындардың басымдығын көрсетеді (1-кесте).

Көлік саласы Қазақстанда және басқа да көптеген елдерде сандық технологиялар мен автоматтандырудың дамуымен және тиімділікті арттыруға деген қызығушылықтың өсуімен үлкен өзгерістерге ұшырап жатыр. Қазақстан өзінің Қытай мен Еуропа арасындағы стратегиялық орналасуының арқасында құрлықтағы жүк тасымалында маңызды рөл атқарып, дамыған теміржол желісін пайдалана отырып, сауда байланыстарын нығайтуға күш салуда. COVID-19 пандемиясы кезінде жаһандық жеткізу тізбектері айтарлықтай бұзылғанда, Қазақстанның көлік инфрақұрылымы халықаралық теңіз тасымалындағы үзілістердің салдарын жеңілдету үшін шекаралық жүк тасымалының тұрақтылығын қамтамасыз етуде маңызды үлес қосты.

Кенеттен теміржол және автокөлікпен жүк тасымалдауына сұраныстың өсуі бизнестің орталықсыздануын күшейтіп, нәтижесінде ірі компаниялармен қатар шағын және микробизнестердің жылдам дамуына әкелді. Бұл үрдіс көлік операциялары мен инфрақұрылымының айтарлықтай кеңеюі аясында байқалады, себебі Қазақстан халықаралық

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

көлік дәліздерінің, мысалы Орта дәліз бен «Бір белдеу, бір жол» бастамасының маңызды буынына айналуға.⁷

Сонымен қатар, жасанды интеллект қолданылатын логистика мен сандық платформалар сияқты технологиялық жетістіктер бизнес-операцияларын түрлендіруде. Интернет-платформалар негізінде бизнестің кеңеюі мен сандық шешімдердің логистиканы тиімді басқаруда, клиенттерді бақылау мен қызмет көрсету саласындағы өсіп келе жатқан рөлі бұл түрлендіруді Қазақстандағы автокөлік және теміржол көлігі салаларында жылдамдатуға. Осы салалық үрдістер пилоттық сауалнамаға көптеген шағын кәсіпорындардың қатысу себебін түсіндіреді.

3.1.2. Қызметкерлердің сипаттамасы

Қазақстандағы жүк тасымалы саласындағы еңбек құрылымы 2023 жылдың қазан айынан 2024 жылдың қазан айына дейін айтарлықтай өзгерістерге ұшырады (2-кесте).

Жүк тасымалдайтын теміржол кәсіпорындарында толық жұмыс күнімен жұмыс істейтін қызметкерлердің үлесі 2023 жылы 58,7%-дан 2024 жылы 59,6%-ға аздап артты. Осы ретте, штаттан тыс мамандардың үлесі айтарлықтай өсті: 43,3%-тен 85,4%-ке дейін, ал шетелдік жұмысшылардың үлесі де 39,4%-тен 62,7%-ке көтерілді. Бұл теміржол саласында қызметкерлерді аутсорсингке беру үрдісін және шетелдік еңбек күшіне тәуелділіктің артып келе жатқанын көрсетеді, бұл операциялық тәсілдердегі өзгерістер немесе жергілікті еңбек нарығында мамандардың тапшылығының салдары болуы мүмкін.

Автокөлікпен жүк тасымалдау секторында штаттық қызметкерлер санының аздап төмендегені байқалды: 2023 жылы 32,9%-дан 2024 жылы 32,6%-ға дейін, ал толық емес жұмыс күнімен жұмыс істейтін қызметкерлердің үлесі аздап төмендеді: 93,8%-тен 92,9%-ке дейін. Штаттан тыс жұмыс істейтін қызметкерлердің үлесі айтарлықтай төмендеді: 2023 жылы 55,8%-дан 2024 жылы 11,5%-ке дейін, бұл штаттан тыс еңбек күшіне тәуелділіктің төмендеуін көрсетеді. Дәл солай шетелдік жұмысшылардың үлесі 2023 жылы 48,5%-тен 2024 жылы 34,7%-ке дейін төмендеді, бұл жергілікті қызметкерлерді қабылдау үрдісінің күшеюіне байланысты шетелдік еңбек күшіне тәуелділіктің азайғанын білдіреді.

Теміржол және автокөлікпен жүк тасымалдаумен айналысатын кәсіпорындар бойынша мәліметтер минималды өзгерістерді көрсетеді. Толық күн жұмыс істейтін қызметкерлердің үлесі аздап төмендеп, 8,4%-дан 7,8%-ға дейін, ал жарты күн жұмыс істейтін қызметкерлердің үлесі іс жүзінде өзгермей, 0,8% құрады. Штаттан тыс қызметкерлердің үлесі 2023 жылы 0,9%-дан 2024 жылы 3,1%-ға дейін артты, ал шетелдік жұмысшылардың үлесі 12,1%-дан 2,5%-ке дейін төмендеді. Бұл штаттан тыс жұмыс күшіне деген тәуелділіктің тұрақты, бірақ біршама өсіп келе жатқанын және осы қосалқы секторда шетелдік жұмысшылар санының азайғанын көрсетеді (2-кесте).

⁷ Астана Таймс. 2023. Қазақстанның көлік-транзиттік әлеуетін ашу. Сілтеме бойынша қолжетімді: <https://astanatimes.com/2023/02/tapping-transport-and-transit-potential-of-kazakhstan/>

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

Жалпы, бұл өзгерістер теміржол секторының көбірек аутсорсингке және шетелдік жұмысшыларды қолдануға көшіп жатқанын, ал автомобиль тасымалы саласы жарты күн жұмыс істейтін қызметкерлердің санын арттырып жатқанын көрсетеді. Бұл кәсіпорындардың операциялық стратегиялары мен еңбек нарығындағы өзгерістерді айқындайды.

2-кесте. Экономикалық қызмет түрлері бойынша кәсіпорындардың еңбек құрылымы

1.6 Кәсіпорныңызда жұмыс істейтін адамдар саны қанша?				
Абсолютті мәндер	Қазіргі уақытта (2024 жылғы қазан айының жағдайы бойынша)			
Экономикалық қызмет түрі	Толық жұмыс күні	Жарты жұмыс күні	Штаттан тыс қызметкерлер	Шетелдіктер
Теміржолмен жүк тасымалдау	2781	8	82	74
Автокөлікпен жүк тасымалдау	1519	117	11	41
Теміржол және автокөлікпен мультимодалды жүк тасымалдау	366	1	3	3
Барлығы	4666	126	96	118
Өткен жыл (2023 жылғы қазан айының жағдайы бойынша)				
Экономикалық қызмет түрі	Толық жұмыс күні	Жарты жұмыс күні	Штаттан тыс қызметкерлер	Шетелдіктер
Теміржолмен жүк тасымалдау	2395	7	93	13
Автокөлікпен жүк тасымалдау	1344	121	120	16
Теміржол және автокөлікпен мультимодалды жүк тасымалдау	343	1	2	4
Барлығы	4082	129	215	33
Қазіргі уақытта (2024 жылғы қазан айының жағдайы бойынша)				
Экономикалық қызмет түрі	Толық жұмыс күні	Жарты жұмыс күні	Штаттан тыс қызметкерлер	Шетелдіктер
Теміржолмен жүк тасымалдау	59.6	6.3	85.4	62.7
Автокөлікпен жүк тасымалдау	32.6	92.9	11.5	34.7
Теміржол және автокөлікпен мультимодалды жүк тасымалдау	7.8	0.8	3.1	2.5
Барлығы	100	100	100	100
Өткен жыл (2023 жылғы қазан айының жағдайы бойынша)				
Экономикалық қызмет түрі	Толық жұмыс күні	Жарты жұмыс күні	Штаттан тыс қызметкерлер	Шетелдіктер
Теміржолмен жүк тасымалдау	58.7	5.4	43.3	39.4
Автокөлікпен жүк тасымалдау	32.9	93.8	55.8	48.5
Теміржол және автокөлікпен мультимодалды жүк тасымалдау	8.4	0.8	0.9	12.1
Барлығы	100	100	100	100

Дереккөз: Кәсіпорындар қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама

3-кестеде автокөлік және теміржол салаларындағы жұмыспен қамтылғандардың жұмыс кестесі, жұмыс уақытының ұзақтығы және негізгі мамандықтар тұрғысынан алынған жалақысы мен

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

қызментақысы жайлы толығырақ ақпарат ұсынылған. Жұмыс уақытының ұзақтығына қатысты түрлі мамандықтар бойынша жұмыс істейтін қызметкерлердің басым бөлігі шамамен аздаған ауытқулармен сегіз сағат жұмыс істейді. Негізгі жұмыс позицияларындағы мамандардың жұмыс уақыты орта есеппен 9,3 сағатты құрайды, яғни осы санаттағы қызметкерлердің жұмыс күні басқа топтармен салыстырғанда ұзақ болуы мүмкін.

Жұмыс күндерінің саны бойынша көпшілігі стандартты бес күндік жұмыс аптасын ұстанады. Дегенмен, әкімшілік кеңсе қызметкерлері әдетте аздап көбірек жұмыс істейді, орташа есеппен аптасына 5,8 күн, ал төмен білікті мамандықтардағы жұмысшылар аздап аз жұмыс істейді — аптасына 4,9 күн. Осы шағын айырмашылықтарға қарамастан, көпшілігі бес күндік жұмыс аптасына бағынады.

Ең жоғары сағаттық жалақы менеджерлерде — 2243,8 теңге, одан кейін көлік жүргізушілері мен операторлар — 2322,2 теңге. Бұл жұмысшылардың жауапкершілік деңгейі мен техникалық біліктілігіне сәйкес келеді. Техникалық мамандар мен орта буын мамандары орташа есеппен сағатына 1700,3 теңге табады, ал білікті мамандардың сағаттық жалақысы 1629,4 теңге. Бұл екі санат менеджерлер мен жүргізушілерден айтарлықтай төмен табыс табады, бірақ олардың жалақысы да техникалық біліктіліктің деңгейін көрсетеді. Әкімшілік көмекші қызметкерлердің орташа сағаттық жалақысы 1194,6 теңге, яғни бұл мамандықтар көбінесе төмен ақы төленетін және сұранысы аз жұмыс орындары болып табылады (3-кесте).

3-кесте. Жұмыс уақыты мен жалақыға негізделген жұмыспен қамту құрылымы

1.7 Қызметкерлеріңіз әдетте апта сайын қанша сағат және күн жұмыс істейтінін, сондай-ақ төмендегі қызметкерлер санаттары бойынша орташа жалақыларын көрсетіңіз:			
Негізгі қызметкерлер санаттары	Жұмыс күн ұзақтығы	Жұмыс күндер саны (апта сайын)	Орташа сағаттық жалақы (теңге)
1. Менеджерлер	8.4	5.0	2243.8
2. Білікті мамандар	8.4	5.1	1629.4
3. Техникалық мамандар және орта буын мамандары	8.5	4.9	1700.3
4. Әкімшілік көмекші қызметкерлер	8.8	5.8	1194.6
5. Қызмет көрсету және сауда саласының қызметкерлері	8.1	5.2	1387.8
6. Қол еңбегімен жұмыс істейтін қызметкерлер және оларға қатысты мамандықтар	8.9	5.1	1480.7
7. Машина жүргізушілері мен операторлары	8.2	5.1	2322.2
8. Біліктілігі төмен мамандар	9.3	4.9	3174.0
Негізгі қызметкерлер санаттары	Орташа айлық жалақы (теңге)		Медианалық жалақы (айына теңге)
	бастап	дейін	
1. Менеджерлер	250,000.0	386,865.2	320,000.0
2. Білікті мамандар	250,000.0	281,006.1	240,000.0

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

3. Техникалық мамандар және орта буын мамандары	150,000.0	280,739.2	208,000.0
4. Әкімшілік көмекші қызметкерлер	150,000.0	206,750.5	200,000.0
5. Қызмет көрсету және сауда саласының қызметкерлері		346,994.8	377,944.0
6. Қол еңбегімен жұмыс істейтін қызметкерлер және оларға қатысты мамандықтар		258,466.7	296,400.0
7. Машина жүргізушілері мен операторлары		485,924.7	440,000.0
8. Біліктілігі төмен мамандар		271,958.9	228,700.0

Дереккөз: Кәсіпорындар қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама

Көлік секторында біліктілігі төмен жұмысшылардың орташа сағаттық жалақысы 3174,0 теңге екені ерекше назар аударады. Бұл, көбінесе, осы лауазымдарға сырттан мамандарды қабылдау арқылы түсіндіріледі. Әдетте бұл жұмыс төмен білікті бастапқы деңгейдегі лауазымдармен байланысты болса да, кейбір жағдайларда атқарылатын функционалдық міндеттер арнайы дағдыларды немесе сертификаттарды талап етеді, бұл өз кезегінде жоғары жалақының болуын негіздейді. Мысалы, техникалық қызмет көрсету саласындағы сырттан қабылданған маман, жүк көліктерінің қозғалтқыштарын, тежегіштерін немесе басқа маңызды компоненттерін жөндеу және қызмет көрсету міндеттерін атқаратын болса, оның техникалық біліктілігі жоғары жалақы алуға мүмкіндік береді. Сол сияқты теміржол жұмыстары да жол қауіпсіздігін, дабылдама жүйелерін немесе тиеу-түсіру жабдықтарын қамтамасыз ету бойынша арнайы дағдылары бар сырттан қабылданған мамандарды қажет етуі мүмкін. Мұндай қызметкерлер, әсіресе жоғары сұранысқа ие болғанда немесе уақытша жұмысқа алынған кезде штаттағы қызметкерлерден гөрі жоғары сыйақы алады. Бұл үрдіс әсіресе жүк тасымалдау саласында өзекті, себебі тұрақсыз сұраныс бейімделген жұмыс күшін қажет етуі мүмкін (3-кесте).

Сонымен қатар, жүк тасымалдау саласындағы айлық жалақы ерекше бәсекеге қабілетті және көптеген лауазымдарда елдегі минималды және орташа деңгейден айтарлықтай жоғары. 2024 жылы Қазақстанда минималды жалақы айына 85 000 теңге (шамамен 190 АҚШ доллары) деңгейінде белгіленген⁸.

Менеджерлер мен жүргізушілер осы сектордағы ең жоғары жалақы алатын қызметкерлер болып табылады. Менеджерлердің орташа айлық жалақысы 450 000 теңге болса да, медианалық жалақы сәл төмен – 386 865,2 теңге. Бұл көрсеткіш кейбір менеджерлердің едәуір жоғары табыс табатынын, бірақ көпшілігінің жалақысы әлдеқайда қалыпты деңгейде екенін көрсетеді. Жүргізушілер мен операторлар орташа есеппен 435 924,7 теңге табады, ал медианалық жалақы 440 000 теңге құрайды, бұл олардың көпшілігінің жалақысы айлық шкаланың жоғарғы шегінде екенін көрсетеді. Ал әкімшілік көмекші қызметкерлер мен біліктілігі төмен бастапқы деңгейдегі лауазымдарда жалақының ауқымы кеңірек, яғни айырмашылықтар айтарлықтай байқалады. Офис қызметкерлерінің орташа айлық жалақысы 150 000 теңге болса да, медианалық көрсеткіш 206 750,5 теңге, бұл осы санаттағы кейбір қызметкерлердің жалақысы

⁸ жоғарыда аталған дереккөз

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

орташа деңгейден жоғары екенін көрсетеді. Сол сияқты арнайы даярлықты талап етпейтін лауазымдарда орташа жалақы 271 958,9 теңге, ал медианалық жалақы 228 700 теңге құрайды, бұл жалақы ауқымының кеңдігін көрсетеді.

Дегенмен, кейбір мамандықтар айтарлықтай жоғары жалақымен ерекшеленсе де, жалақының кең ауқымы жүк тасымалдау секторында еңбек ақысындағы айқын теңсіздікті көрсетеді. Мысалы, орташа және медианалық жалақы арасындағы айырмашылық бір мамандықтағы қызметкерлердің бір бөлігі орташа көрсеткіштен айтарлықтай жоғары табыс табатынын, ал басқа бөлігі жалақының төменгі деңгейінде қалатынын білдіреді.

3.2. Кәсіпорындарда жұмысқа қабылдау тәртібі

Қызметкерлерді қабылдау үрдісін түсіну дағдыларға деген қажеттіліктерді айқындау және болашақтағы еңбек ресурстары деген сұранысты болжау үшін өте маңызды. Бұл үрдіс компаниялардың операциялық қиындықтарға қалай жауап беретінін және нарықтағы өзгерістерге қалай бейімделетінін көрсетеді. Вакансиялар саны мен түрлері, қызметкерлерді қабылдауда туындайтын қиындықтар, жұмысқа алу мәселелерінің себептері және кадрлар айналымы сияқты факторларды талдай отырып, білікті мамандардың тапшылығы мен саладағы жаңа талаптар туралы маңызды мәліметтер алуға болады. Осы бөлімде зерттелген кәсіпорындарда қызметкерлерді жұмысқа қабылдауда қолданылатын тәсілдер мен стратегиялар қарастырылады, мұнда негізгі үрдіс пен олардың кадрларды дамыту және қызметкерлерді оқыту стратегияларына әсері ерекше назарға алынады.

3.2.1. Штат саны мен экономикалық қызметі бойынша қабылдау

Қызметкерлерді қабылдау үрдістерін талдау кәсіпорындардың штат саны мен экономикалық қызметін ескере отырып, соңғы екі жылдағы рекрутинг процесінің ерекшеліктерін тереңірек түсінуге мүмкіндік береді. Ірі кәсіпорындар (250 және одан көп қызметкері бар) арасында қызметкерлерді қабылдау көрсеткіші – 100%, яғни осы санаттағы барлық компаниялар осы кезеңде жаңа қызметкерлерді қабылдаған. Бұл ірі кәсіпорындардың операциялық және логистикалық үдерістерін үздіксіз қамтамасыз ету үшін жаңа қызметкерлерге деген тұрақты қажеттілігін білдіреді. Орташа кәсіпорындарда (100-249 қызметкері бар) қызметкерлерді қабылдау көрсеткіші сәл төменірек – 90%, яғни орташа кәсіпорындардың барлығы дерлік жаңа қызметкерлерді қабылдаған, тек 10%-ы ғана қабылдаудан бас тартқан (4-кесте).

Шағын кәсіпорындар (10-99 қызметкері бар) жаңа қызметкерлерді қабылдау саны бойынша көш бастап тұр: қарастырылып отырған кезең ішінде 76 кәсіпорын жаңа мамандарды жұмысқа алған. Ресурстардың шектеулілігіне немесе сұраныстың тұрақсыздығына байланысты көптеген шағын кәсіпорындар жаңа қызметкерлерді қабылдаудан бас тартқан. Сондықтан, олардың жалпы қабылдау көрсеткіші 79,2%-ды құрайды, бұл ірі ұйымдармен салыстырғанда төмен көрсеткіш болып табылады. Барлық кәсіпорын түрлері бойынша қызметкерлерді қабылдау көрсеткіші 81,3%-ды құрайды, ал 18,7% кәсіпорын соңғы екі жылда жаңа қызметкерлерді қабылдамаған (4-кесте).

4-кесте. Штат саны мен экономикалық қызметі бойынша қабылдау

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

2.1 Соңғы екі жылда кәсіпорныңыз тұрақты немесе уақытша жұмыс орындарына қызметкерлер қабылдады ма?	Абсолютті мән (Кәсіпорындардың саны)			%		
	Иә	Жоқ	Барлығы	Иә	Жоқ	Барлығы
Кәсіпорынның көлемі						
Ірі (250 қызметкерден жоғары)	6	0	6	100.0	0.0	100
Орта (100–249 қызметкер)	9	1	10	90.0	10.0	100
Шағын (10–99 қызметкер)	76	20	96	79.2	20.8	100
Барлығы	91	21	112	81.3	18.7	100
Кәсіпорындар экономикалық қызмет түрлері бойынша						
Теміржолмен жүк тасымалдау	38	8	46	82.6	17.4	100
Автокөлікпен жүк тасымалдау	43	12	55	78.2	21.8	100
Теміржол және автокөлікпен жүк тасымалдау	10	1	11	90.9	9.1	100
Барлығы	91	21	112	81.3	18.7	100

Дереккөз: Кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама

Жұмысқа қабылдау үрдістері, әсіресе теміржол, автокөлік және мультимодалды жүк тасымалдау салаларындағы кәсіпорындар арасында экономикалық қызмет түріне байланысты ерекшеленеді. Теміржолмен жүк тасымалдау саласындағы жұмысқа қабылдау көрсеткіші 82,6%-ды құрайды. Бұл қабылдау процесі осы сектордағы ірі кәсіпорындардың көптігіне байланысты белсенді түрде жүргізіледі. Салыстырмалы түрде автокөлікпен жүк тасымалдау саласындағы жұмысқа қабылдау көрсеткіші 78,2%-ды құрайды, ал 21,8%-ы жаңа қызметкерлерді қабылдамағанын мәлімдеді. Теміржол және автокөлікпен жүк тасымалдайтын компанияларда қызметкерлерді қабылдау көрсеткіші ең жоғары – 90,9%, яғни мультимодалды жүк тасымалдарына маманданған кәсіпорындарда жұмыс күшіне деген жоғары сұраныс бар және олар жұмысқа қабылдау саясатын белсенді жүргізеді. Бұл олардың кең ауқымды қызмет түрлері мен жұмыс күшін басқарудағы икемділік пен бейімделу қажеттілігімен байланысты болуы мүмкін.

Алынған нәтижелер бойынша тұрақты негізде қызметкерлерді жұмысқа алу мүмкіндігі ірі кәсіпорындарда, әсіресе теміржол көлігі немесе мультимодалды жүк тасымалдарымен айналысатындарда жоғары. Бұл олардың құрылымдық қызметі мен жұмыс күшіне деген жоғары сұранысымен байланысты болып келеді. Одан бөлек, автокөлікпен жүк тасымалдау саласында басым болатын шағын кәсіпорындар тұрақты қызметкерлерді қабылдауда қиындықтарға тап болуы мүмкін. Бұл, әсіресе, ресурстардың шектеулілігі, маусымдық факторлар мен сұраныстың өзгеруі себепті орын алады. Жалпы алғанда, жүк тасымалы саласында жұмысқа қабылдау белсенділігі жоғары болып отыр, алайда шағын кәсіпорындарда қызметкерлер саны мен экономикалық қызмет түрі жұмысқа қабылдау стратегиялары мен тәжірибесін қалыптастыруда маңызды рөл атқарады (4-кесте).

3.2.2. Сұранысқа ие мамандықтар

5 және 6-кестелерде 2022 жылдың 1 қаңтарынан 31 желтоқсанына дейінгі және 2024 жылдың 1 қаңтарынан 31 қазанына дейінгі теміржол және автокөлікпен жүк тасымалдау салаларындағы

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

кәсіпорындардың қызметкерлер қажеттіліктері туралы мәліметтер берілген. 2024 жылдың екінші кезеңін қосу шешімі респонденттерге қажетті мәліметтерді еске түсіруді жеңілдету мақсатында қабылданды. Айлар саны тең емес кезеңдерді салыстыруға болады, себебі берілген талдау рекрутингтің кең ауқымды үрдістеріне түсінік беру мақсатында жасалған.

COVID-19 пандемиясы кезінде Қазақстанның теміржолмен жүк тасымалдау саласы үлкен тұрақтылық танытып, едәуір дамыды. Бұл жаңандық логистикадағы өзгерістермен тікелей байланысты болды. Сауалнамаға қатысқан кәсіпорындар 2022 жылы 270 бос орыннан 2023-2024 жылдары 717-ге дейін өскенін атап өтті, бұл әлемдік жеткізу тізбегіндегі дағдарыс нәтижесінде көлік қызметтеріне деген сұраныстың айтарлықтай артқанын айғақтайды. Суэц каналы сияқты кейбір негізгі транзиттік нүктелердегі кідірістер теміржолмен жүк тасымалдаудың айтарлықтай өсуіне әкелді, бұл жұмыс көлемінің ұлғаюын басқару үшін еңбек күшін арттыру қажеттілігін туғызды. Қазақстанның Еуропа мен Азия арасындағы транзиттік орталық ретіндегі стратегиялық орналасуы және «Бір белдеу, бір жол» бастамасына қатысуы елдің теміржол желілерінің маңыздылығын арттырады.

2022 жылы жүк ағыны рекордтық 252 млрд тоннаға жетіп, өткен жылдың сәйкес кезеңімен салыстырғанда 5,2%-ға артты. Өсудің негізгі факторлары ретінде тау-кен және металлургия саласындағы өнім экспортының артуы мен астық жеткізілімдерінің көбейгені атап өтілді. Инфрақұрылымды дамыту, соның ішінде теміржолдарды электрификациялау және жаңа құрылыс жобаларын іске асыру сектордың әлеуеті мен тиімділігін арттырып, Қазақстанды тұрақты және сенімді жүк тасымалдау саласында көшбасшыға айналдырды⁹.

5-кестеде 2022 және 2023–2024 жылдар аралығындағы теміржолмен жүк тасымалдау саласындағы мамандықтар бойынша жұмысқа қабылдау үрдістеріне шолу берілген. Берілген нәтижелер әртүрлі мамандықтарға деген сұраныстың айтарлықтай өзгергенін көрсетеді. 2022 жылы локомотив жүргізушілері мен осыған қатысты мамандықтар жоғары сұранысқа ие болып, жалпы жұмысқа қабылдау көрсеткішінің 41,5%-ын құрады. Келесі кезекте материалдарды есепке алу және тасымалдаумен айналысатын қызметкерлер – 10,4%, слесарлар мен жөндеушілер – 9,3%. Алайда, 2023–2024 жылдары жұмысқа қабылдау құрылымы айтарлықтай өзгеріп, «көлік және оған ұқсас мамандықтар» қызметкерлері жоғары сұранысқа ие болып, жалпы жұмысқа қабылдау көрсеткішінің 58,3%-ын құрады. Ал локомотив жүргізушілерін жұмысқа қабылдау айтарлықтай төмендеп 12,0%-ға дейін, бухгалтерлердің үлесі де 6,8%-ға дейін азайды (5-кесте).

Гендерлік статистикаға сүйенсек, техникалық және операциялық қызметтерде ерлер басым болса, бухгалтерлер мен сандық деректермен жұмыс істейтін қызметкерлер арасында әйелдер үлесі көп. Мысалы, 2022 жылы әйелдер бухгалтер лауазымдарына қабылданғандардың 38,9%-ын құрады, бірақ 2023–2024 жылдары бұл көрсеткіш 25,3%-ға дейін төмендеді. Сол сияқты әйелдер қаржы қызметкерлері мен қоғамдық қатынастар мамандары арасында басым болды, бірақ екінші кезеңде бұл көрсеткіш сәл төмендеді (5-кесте).

⁹ Теміржол журналы. 2023 жыл. Келесі сілтеме бойынша қолжетімді:
<https://www.railjournal.com/freight/freight-traffic-sets-new-records-in-kazakhstan/>

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

5-кесте. Теміржолмен жүк тасымалдайтын кәсіпорындарда ең көп қызметкер қабылданған мамандық және қызметкерлер саны (%):

2.2. Компанияңыз ең көп қызметкер қабылдаған мамандықтар мен жалпы қабылданған қызметкерлер санын көрсетіңіз.							
Теміржолмен жүк тасымалдау		%					
КОД Ы	Мамандық	01/01/2022 – 31/12/2022			01/01/2023 – 15/10/2024		
		Барл ығы	Әйел	Шетелдік	Барл ығы	Әйел	Шетелдік
132	Көлік бөлімінің менеджерлері	0.0	0.0	0.0	0.6	1.2	0.0
241	Қаржы мамандары	3.3	14.8	0.0	1.5	12.0	0.0
243	Қоғаммен байланыс, сатылым және маркетинг мамандары	2.6	5.6	0.0	2.0	8.4	0.0
252	Дерекқорлар мен желілерді басқару мамандары	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
261	Құқық саласындағы мамандар	1.1	5.6	0.0	0.7	4.8	0.0
311	Физикалық және техникалық ғылымдар саласындағы маман (1)	3.0	0.0	0.0	0.3	2.4	0.0
312	Физикалық және техникалық ғылымдар саласындағы маман (2)	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
315	Жердегі, әуе, теңіз және су көлігі техникалары мен диспетчерлері	1.1	5.6	0.0	1.0	8.4	0.0
316	Еңбек қауіпсіздігі, сапаны бақылау және құрылыс жұмыстарының инспекторлары	3.3	5.6	0.0	0.0	0.0	0.0
332	Тауарларды сатып алу және сату бойынша көмекші қызметкерлер	1.1	0.0	0.0	2.2	4.8	0.0
333	Коммерциялық қызмет көрсету агенттері	0.0	0.0	0.0	1.3	10.8	0.0
411	Офис қызметкерлері	0.4	1.9	0.0	0.3	2.4	0.0
412	Бас хатшылар	0.4	1.9	0.0	0.0	0.0	0.0
431	Сандық деректерді өңдейтін мамандар	3.3	16.7	0.0	1.4	12.0	0.0
432	Материалдар мен тасымалдау бойынша бухгалтерлік есепке жауапты қызметкерлер	10.4	38.9	100.0	6.8	25.3	0.0
511	Қоғамдық көлік саласындағы мамандар	4.4	1.9	0.0	4.5	2.4	0.0
711	Құрылысшы-монтажшылар және ұқсас мамандықтағы жұмысшылар	1.9	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0
721	Қалыптаушы, дәнекерлеуші, қақтаушылар және ұқсас мамандықтағы жұмысшылар	2.6	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0
723	Слесарлар мен жөндеушілер	9.3	0.0	0.0	3.5	0.0	100.0
741	Электрші	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
754	Көлік саласындағы және ұқсас кәсіптің басқа мамандары	5.6	0.0	0.0	58.3	0.0	0.0
810	Жабдық операторларының бригадирлері (шеберлері)	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

831	Локомотив машинистері және ұқсас мамандықтағы жұмысшылар	41.5	0.0	0.0	12.0	0.0	0.0
833	Жүк көліктері, автобустар мен троллейбустар жүргізушілері	0.0	0.0	0.0	1.3	0.0	0.0
834	Мобилді техниканың жүргізушілері	1.9	0.0	0.0	0.7	4.8	0.0
911	Тазалаушылар және көмекшілер	0.4	1.9	0.0	0.0	0.0	0.0
912	Тазалаушылар	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	Барлығы	100	100	100	100	100	100

Дереккөз: Кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама

Шетелдік жұмыс күшінің рөлі уақыт өте келе өзгерді. Егер 2022 жылы материалдар мен тасымалдау бойынша бухгалтерлік есепке жауапты қызметкерлер шетелдіктер болса, 2023–2024 жылдары осындай жағдай слесарлар мен жөндеушілер арасында да байқалды, мұнда жұмысқа қабылданған қызметкерлердің 100%-ы шетелдіктер болды. Белгілі бір лауазымдардағы шетелдік жұмысшыларға тәуелділік жергілікті еңбек нарығында білікті мамандардың жетіспеушілігін көрсетеді (5-кесте).

Сауалнама деректерін талдау теміржолмен жүк тасымалдау саласында құрылымдық өзгерістердің бар екенін айқындайды. Операциялық өзгерістер, яғни жұмыс күшін әмбебап мамандарға бағыттау және арнайы техникалық қызметтерді аутсорсингке беру «Көлік саласындағы және ұқсас кәсіптің басқа мамандары» санатының айтарлықтай артуына, сондай-ақ машинистер мен техникалық мамандар сияқты арнайы лауазымдардың қысқаруына себеп болуы мүмкін. Инспекторлар, техниктер мен диспетчерлерді жұмысқа қабылдаудың азаюы тар шеңберлі мамандарға сұраныстың төмендеуін немесе автоматтандыру мен технологиялық прогрестің дамуын білдіруі мүмкін. Жалпы, осы өзгерістер мен қайта ұйымдастырулар мен теміржолмен жүк тасымалдау секторындағы трансформацияларды көрсетеді, бұл өз кезегінде кадрларды жоспарлау міндеттерін күрделендіре түсуде (5-кесте).

Автокөлікпен жүк тасымалдау секторында жалданған қызметкерлердің жалпы саны 2022 жылы 321 адамнан 2023-2024 жылдары 286 адамға дейін азайған, бұл 2022 жылдан кейін рекрутингтің біршама тұрақталғанын көрсетеді. 2022 жылғы қызметкерлерді жұмысқа қабылдау өсімі Қытай мен Еуропа арасында жерүсті экспресс тасымалдау қызметтеріне сұраныстың артуымен байланысты болды, себебі жаһандық дағдарыстар жеткізу тізбегіне айтарлықтай ауыртпалықтар түсіріп, теңіз арқылы жүк тасымалдау үдерістері күрделенген. Бұл ақаулар толқынды әсер туғызып, тасымалдау қызметтеріне сұраныс артқаннан кейін Қазақстанның жерүсті жүк тасымалдаушылары қызметкерлерді жедел түрде жалдауға мәжбүр болды (6-кесте).

2022 жылдан 2023–2024 жылдарға дейінгі кезеңде автокөлікпен жүк тасымалдау саласындағы рекрутинг үрдістері жұмысқа қабылдау тәжірибесіне айтарлықтай өзгерістер әкелді. Осы екі кезең ішінде де «жүк көліктерінің, автобустар мен троллейбустардың жүргізушілері» жаңа жұмысшылардың ең үлкен үлесін құрап, 2022 жылы 28,7%-дан 2023–2024 жылдарда 32,5%-ға дейін өсті. Бұл салада операциялық мамандарға сұраныстың айтарлықтай артқанын айқындайды. 2022 жылы «біліктілігі төмен жұмысшылар/қара жұмысшылар» екінші маңызды санат ретінде 14,6%-ды құрағанымен, кейін олардың үлесі 8,4%-ға дейін қысқарды. Бұл мамандандырылған қызметкерлерге деген сұраныстың артуын немесе біліктілігі төмен жұмыс күшіне деген тәуелділіктің азаюын білдіреді (6-кесте).

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

«Коммерциялық қызмет көрсету агенттері» үлесінің 2022 жылы 15,6%-дан 2023–2024 жылдары 21,7%-ға дейін артуы клиенттермен жұмыс істеу және логистикалық процестерді координациялауға деген сұраныстың артқанын көрсетеді. Сонымен қатар «сатып алу және сатумен айналысатын көмекші қызметкерлердің» үлесі 5,6%-дан 4,5%-ға дейін төмендегенімен, олардың рөлі әлі де маңызды болып қала береді, өйткені шетелдік қызметкерлердің үлесі 35,7%-дан 50%-ға дейін артқан (6-кесте).

Автокөлікпен жүк тасымалдау саласында гендерлік теңсіздік айқын байқалады. Жүргізушілер мен техникалық қызметкерлер сияқты операциялық лауазымдарда әйелдер өте аз болса, ал басқа позициялар бойынша әйелдер басым болды. «Сатып алу және сатумен айналысатын көмекші қызметкерлердің» арасында әйелдер 2022 жылы 18,9% құрап, 2023–2024 жылдары олардың үлесі 21,3%-ға дейін артты. Сол сияқты 2022 жылы «қаржы мамандары» арасында әйелдер үлесі 10% құраса, 2023–2024 жылдары ол 11,5%-ға дейін артты. Біліктілігі төмен жұмысшылар санатында да әйелдер үлесі жоғары болды: 2022 жылы бұл көрсеткіш 52,2%-ды құраса, 2023–2024 жылдары 39,3%-ға дейін төмендеді (6-кесте).

Шетелдік жұмысшыларды жұмысқа алу тек кейбір мамандықтар бойынша жүзеге асырылды. 2022 жылы «сатып алу және сатумен айналысатын көмекші қызметкерлердің» 35,7% шетелдіктер болса, 2023–2024 жылдары бұл көрсеткіш 50%-ға жетті. Ал «жүк көліктері мен автобустардың жүргізушілері» арасында шетелдік жұмысшылардың үлесі 2022 жылы 35,7%-дан 2023–2024 жылдары 10%-ға дейін төмендеген (6-кесте).

Әртүрлі жұмыс күшіне деген қажеттіліктер аясында сауалнама нәтижелерінің талдауы операциялық мамандықтарға, атап айтқанда, жүргізушілерге тұрақты сұраныс бар екенін көрсетеді. «Коммерциялық қызмет көрсету агенттері» мен «қаржы мамандарының» санын арттыру цифрлық және автоматтандырылған жеткізу тізбектерін қолдауға деген қажеттіліктің өскенін айқындайды. Біліктілігі төмен жұмыс күшін қабылдауды қысқарту саланың алдыңғы қатарлы технологиялар мен автоматтандыруды енгізу арқылы мамандандырылған және жоғары табысты қызмет түрлеріне көшуін білдіреді. Бұл үрдіс қазіргі заманғы технологиялық логистикалық жүйе талаптарына бейімделе алатын білікті жұмыс күшінің маңыздылығын арттыра түседі (6-кесте).

6-кесте. Автокөлікпен жүк тасымалдайтын кәсіпорындарында ең көп қызметкер қабылданған мамандық және қызметкерлер саны (%)

2.2. Компанияңыз ең көп қызметкерді қай мамандықтар бойынша жұмысқа қабылдады және жалпы қызметкерлер саны қанша?							
Автокөлікпен жүк тасымалдау		%					
КОДЫ	Мамандық	01/01/2022 – 31/12/2022			01/01/2023 – 15/10/2024		
		Барлығы	Әйел	Шетелдік	Барлық	Әйел	Шетелдік
215	Электрші-инженер	0.0	0.0	0.0	0.3	1.6	0.0
241	Қаржы мамандары	2.8	10.0	14.3	2.4	11.5	20.0

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

243	Қоғаммен байланыс, сатылым және маркетинг саласындағы мамандар	6.2	7.8	14.3	7.3	9.8	20.0
261	Құқық саласындағы мамандар	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
263	Гуманитарлық ғылымдар және дін саласындағы мамандар	0.3	1.1	0.0	0.7	1.6	0.0
311	Физика және техникалық ғылымдар саласындағы мамандар (1)	0.3	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0
312	Физика және техникалық ғылымдар саласындағы мамандар (2)	0.3	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0
332	Сатып алу және сатумен айналысатын көмекші қызметкерлер	5.6	18.9	35.7	4.5	21.3	50.0
333	Коммерциялық қызмет көрсету агенттері	15.6	0.0	0.0	21.7	0.0	0.0
334	Әкімшілік және басқарушылық қызметпен айналысатын көмекші қызметкерлер	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
411	Кең ауқымды бағытта жұмыс істейтін офис қызметкерлері	0.9	3.3	0.0	0.7	3.3	0.0
432	Материалдар мен тасымалдау бойынша бухгалтерлік есепке жауапты қызметкерлер	12.1	3.3	0.0	10.1	8.2	0.0
833	Жүк көліктері, автобус және троллейбус жүргізушілері	28.7	3.3	35.7	32.5	3.3	10.0
834	Мобилді техниканың жүргізушілері	11.8	0.0	0.0	10.5	0.0	0.0
932	Біліктілігі төмен жұмысшылар	14.6	52.2	0.0	8.4	39.3	0.0
	Барлығы	100	100	100	100	100	100

Дереккөз: Кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама

Теміржол және автокөлікпен жүк тасымалдау салаларындағы мамандарды жұмысқа қабылдау стратегияларында айырмашылықтар бар. Бұл айырмашылықтарды әр сектордағы құрылымдық өзгерістермен түсіндіруге болады. 2020 жылдан кейін теміржолмен жүк тасымалдау саласының қарқынды өсуі операциялық жұмысшылар мен кең ауқымды бағытта қызмет ететін мамандарға деген сұраныстың артуына әкелді, себебі сектор тиімділікті арттыруға және шығындарды оңтайландыруға ерекше назар аудара бастады. Ал автокөлікпен жүк тасымалдау секторында пандемиядан туындаған жеткізу тізбегіндегі қиындықтар салдарынан жұмысқа қабылдау күрт өскен болатын, бірақ қазір стресс факторларының әлсіреуі нәтижесінде бұл сала тұрақтана бастады. Сектор клиенттерге қызмет көрсету және цифрлық логистикалық процестерді қолдау мамандықтарына қарай бағыт алуда. Яғни, теміржолмен жүк тасымалдау секторы тиімділікті арттыру мен ұзақ мерзімді өсу мүмкіндігін қамтамасыз етуге басты назар аударады, ал автокөлікпен жүк тасымалдайтын кәсіпорындар жаңа технологиялық және операциялық жағдайларға жылдам бейімделіп, жедел әрекет етуге ұмтылады.

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

3.2.3. Бос жұмыс орындары

7-кестеде жүк тасымалдау саласындағы сауалнама жүргізілген кәсіпорындар арасында бос жұмыс орындарының саны кәсіпорынның көлемі мен секторы бойынша бөлініп көрсетілген. Сауалнама жүргізілген кезеңде қызметкерлер саны 250 адамнан асатын ірі кәсіпорындар көп бос жұмыс орындарына ие болды. Алты ірі кәсіпорынның төртеуі жалпы 37 бос жұмыс орны бар екендігін мәлімдеді. Бұл көрсеткіш ірі кәсіпорындардың саны аз болғанымен, олардың ұсынып отырған ашық бос жұмыс орындарының айтарлықтай көп екендігін айқындайды.

7-кесте. Сауалнама жүргізілген кезеңдегі бос жұмыс орындарының саны (абсолютті мән)

2.3 Сізде қазіргі уақытта ашық жұмыс орындары бар ма?				
Кәсіпорынның көлемі	2.3.a Сізде қазіргі уақытта бос жұмыс орындары бар ма? (Иә/Жоқ) (Кәсіпорындар саны)			2.3.b Сізде қазіргі уақытта бос жұмыс орындары бар ма? (Аталған бос жұмыс орындарының жалпы саны)
	Иә	Жоқ	Барлығы	
Ірі (250 және одан көп қызметкер)	4	2	6	37
Орта (100–249 қызметкер)	5	4	9	38
Кіші (10–99 қызметкер)	43	51	94	90
Барлығы	52	57	109	165
Экономикалық қызмет түрлері бойынша кәсіпорындар				
Теміржол көлігімен жүк тасымалдау	20	26	46	79
Автокөлікпен жүк тасымалдау	26	27	53	74
Теміржол және автокөліктермен жүк тасымалдау	6	4	10	12
Барлығы	52	57	109	165

Дереккөз: Кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама

Қызметкерлер саны 10-99 аралығындағы кіші кәсіпорындар арасында бос жұмыс орындары бар компаниялардың саны көп, яғни 94 кәсіпорынның 43-інде осындай орындар бар. Дегенмен, бұл кәсіпорындардың үлесіне барлығы 165 бос жұмыс орынынан тек 90-ы тиесілі, сондықтан кіші кәсіпорындар жалпы түрде әлдеқайда аз қызметкерді қабылдайды. Бұл айырмашылық ірі және кіші кәсіпорындар арасындағы құрылымдық ерекшеліктерді айқындайды. Ірі кәсіпорындарда жұмысқа қабылдау рәсімдері стандартталған әрі қызметкерлерді көбейту әлеуеті жоғары, нәтижесінде оларды іздестіруге бағытталған мақсатты іс-шаралар жиі өткізіледі. Ал кіші кәсіпорындар, әдетте, жұмысқа қабылдаудың нысандандырылған тәсілдерінен ауытқып, шағын әрі икемді қызметкерлер құрамымен жұмыс істейді (7-кесте).

Қызметкерлер саны 100-249 аралығындағы орташа кәсіпорындар осы екі шектің аралығында орналасады. Сұралған 9 орташа кәсіпорынның 5-і жалпы 38 бос жұмыс орны бар екендігін атап өтті. Осылайша, орташа кәсіпорындар бос жұмыс орындарының орташа деңгейіне ие болды (7-кесте).

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

Сауалнама жүргізілген кезеңде қосалқы секторлар бойынша теміржолмен жүк тасымалдайтын кәсіпорындарында автокөлікпен жүк тасымалдайтын операторлармен салыстырғанда ашық бос жұмыс орындарының саны сәл көбірек болды. Мысалы, 20 теміржол көлігі компаниясы жалпы 79 бос жұмыс орны бар екендігін айтты, ал 26 автокөлік компаниясы 74 ашық орын ұсынды. Бұл теміржол көлігі кәсіпорындарының сауалнама кезінде қызметкерлерге деген қажеттілігі жоғары болғанын, бірақ автомобиль көлігі секторында бос жұмыс орындары бар компаниялардың көп болғанын көрсетеді (7-кесте).

Теміржол және автокөлікпен жүк тасымалдайтын кәсіпорындар бос жұмыс орындарының аздығын атап өтті: 10 кәсіпорынның тек 6-ы барлығы 12 бос жұмыс орнының бар екендігін хабарлады. Бұл мультимодальды кәсіпорындардың тар шеңберлі мамандықтағы қызметкерлерге деген қажеттіліктің барын айқындайды (7-кесте).

3.2.4. Ұзақ іріктеуді талап ететін жұмыс орындары

8-кестедегі пилоттық сауалнама нәтижелерін талдай отырып, шағын, орташа және ірі кәсіпорындардың бос жұмыс орындарына үміткерлерді іздеу барысында кездесетін түрлі қиындықтар көрсетілген. Осы тұрғыда көп қиындыққа ұшырайтын шағын кәсіпорындар.

Шағын кәсіпорындар (10-99 қызметкері бар) қызметкерлерді іріктеу кезінде жиі кездесетін мәселелерді бастан кешіреді. Мысалы, «жүк көлігі, автобус және троллейбустың жүргізушілері» сияқты лауазымдар бойынша бос орындардың 48,1%-ын толтыру қиынға соғады. Ал «коммерциялық қызмет көрсету агенттері» лауазымдарының 11,5%-ында да солай. Бұл мәселелер бірнеше себептерге байланысты туындайды. Шағын кәсіпорындар, әдетте, ресми рекрутинг процедураларын жүзеге асыру үшін ресурстары шектеулі, мамандандырылған кадр бөлімдері жоқ және жиі сарафандық радио сияқты бейресми әдістерге жүгінеді. Осы шектеулерге байланысты олар арнайы дағдыларды талап ететін лауазымдар бойынша білікті үміткерлерді тартуда қиындықтарға тап болады. Шағын кәсіпорындар ірі компаниялармен салыстырғанда, бәсекеге қабілетті жалақы, жеңілдіктер және мансаптық өсу мүмкіндіктерін ұсынуға мүмкіндігі шектеулі, бұл үміткерлерді іздестіруде бірақ қиындық туғызады. Оқыту бағдарламаларына инвестициялар салынбаған (3.4 бөлімді қараңыз) жағдайда бұл мәселелер одан әрі күрделене түседі, себебі шағын кәсіпорындар мамандандырылған қызметкерлерді оқыту немесе қайта даярлау ісімен сирек айналысады (8-кесте).

Ірі кәсіпорындар (250+ қызметкері бар) мамандандырылған және техникалық лауазымдарға қызметкерлер таңдау барысында қиындықтарға ұшырайды. Мысалы, «мобилді техника машинистері» лауазымдарының 53,1%-ы, «білім саласындағы мамандар мен сарапшылар» лауазымдарының 9,4%-ы және «локомотив машинистері» лауазымдарының 6,3%-ы бос. Ірі кәсіпорындар үміткерлерді тартуда көбірек ресурстарға ие және олар бәсекеге қабілетті жалақы мен мансаптық өсу мүмкіндіктерін ұсына алады. Ірі кәсіпорындар әлеуетті үміткерлерді тарту және оқыту мүмкіндіктері тұрғысынан артықшылықтарға ие болса да, олар да тар шеңберлі мамандық бойынша қызметкерлерді іздеуде қиындықтарға тап болады. Бұл еңбек нарығында қажетті техникалық білімдері бар мамандардың тапшылығын айқын көрсетеді (8-кесте).

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

Орта кәсіпорындар (100-249 қызметкері бар) қызметкерлерді іздеу және таңдау кезінде бірнеше мәселелерге тап болады. Сауалнамаға жауап бергенде стандартты және тар шеңберлі мамандықтар бойынша, мысалы, «құрылыс монтаждаушылары» (17,6%), «жүк көлігі, автобус және троллейбус жүргізушілері» (17,6%) және «локомотив машинистері» (11,8%) лауазымдарына қызметкерлерді іздеуде қиындықтар бар екенін атап өтті. Орта кәсіпорындар шағын кәсіпорындарға қарағанда көбірек ресурстарға ие болғанымен, олардың ірі компанияларға қарағанда бірқатар маңызды шектеулері бар. Бұған бірнеше факторлар әсер етеді. Соның ішінде бренд/сауда белгісінің төмен танымалдығы, білікті қызметкерлер үшін шағын және ірі кәсіпорындармен бәсекелестік және рекрутинг стратегиялары немесе оқыту бағдарламаларына инвестиция салуға шектеулі ресурстарға байланысты болуы мүмкін (8-кесте).

Пилоттық сауалнама нәтижелері зерттелетін қосалқы секторларда «жұмысшы табу қиынға соғатын» бос жұмыс орындары арасында айтарлықтай айырмашылықтар бар екенін көрсетеді. Теміржолмен жүк тасымалдау саласында материалдар мен тасымалдау бойынша бухгалтерлік есепке жауапты мамандар табу өте қиын (24%), бұл логистика мен инвентаризацияны басқаруда әкімшілік ресурстардың тапшылығын білдіреді. Екінші орында қоғамдық қатынастар, сату және маркетинг саласындағы мамандар (14%), бұл қызмет көрсету сапасын жақсарту және клиенттермен қарым-қатынасты нығайту үшін кәсіби мамандарды тартудың қажеттілігін көрсетеді. Сондай-ақ «білім саласындағы басқа мамандар» «жұмысшы табу қиынға соғатын» бос жұмыс орындарының 10%-ын құрайды, бұл кадрларды даярлау және білім беру саласындағы мамандардың жетіспеушілігін айқындайды (9-кесте).

8-кесте. Кәсіпорын көлемі бойынша қызметкер табуға қиын соғатын бос жұмыс орындары (%)

2.4 Қызметкер табуға қиын соғатын бос жұмыс орындарының саны қанша?					
Коды	Мамандық	%			
		Ірі (250 және одан көп қызметкер)	Орта (100–249 қызметкер)	Шағын (10–99 қызметкер)	Барлығы
711	Құрылысшы-монтажшылар және ұқсас мамандықтардағы жұмысшылар	0.0	17.6	0.0	2.0
721	Қалыптаушы, дәнекерлеуші, қақтаушылар және ұқсас мамандықтағы жұмысшылар	6.3	11.8	2.9	4.7
810	Өндірістік стационарлық жабдық операторларының бригадирлері (шеберлері)	0.0	0.0	1.0	0.7
831	Локомотив машинистері және ұқсас мамандықтағы жұмысшылар	6.3	11.8	1.0	3.3
832	Мотоцикл және автокөлік жүргізушілері	0.0	0.0	0.0	0.0
833	Жүк көліктері, автобус және троллейбус жүргізушілері	0.0	17.6	48.1	35.3
834	Мобилді техниканың жүргізушілері	53.1	0.0	0.0	11.3
132	Мамандандырылған өндірістік, тау-кен өндірісі, құрылыс, көлік бөлімшелері мен материалдық-техникалық жабдықтау бөлімдерінің басшылары (менеджерлері)	0.0	5.9	0.0	0.7

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

214	Инженерия саласындағы мамандар, электр инженерлерін қоспағанда	3.1	0.0	0.0	0.7
237	Білім беру саласындағы басқа мамандар мен сарапшылар	9.4	11.8	0.0	3.3
241	Қаржы мамандары	0.0	0.0	2.9	2.0
243	Қоғамдық қатынас, өнімдер мен қызметтерді сату және маркетинг саласындағы мамандар	0.0	0.0	10.6	7.3
261	Құқық саласындағы кәсіби мамандар	0.0	0.0	2.9	2.0
263	Гуманитарлық сала мен дін саласындағы кәсіби мамандар	6.3	0.0	1.0	2.0
311	Физика және техника ғылымдар саласындағы техникалық мамандар (1)	0.0	0.0	1.9	1.3
312	Физика және техника ғылымдар саласындағы техникалық мамандар (2)	0.0	0.0	1.0	0.7
332	Сатып алу және сату саласындағы көмекші қызметкерлер	0.0	5.9	3.8	3.3
333	Коммерциялық қызмет көрсету агенттері	0.0	0.0	11.5	8.0
334	Әкімшілік және басқару қызметімен айналысатын көмекші қызметкерлер	0.0	0.0	1.0	0.7
432	Материалдар мен тасымалдау бойынша бухгалтерлік есепке жауапты қызметкерлер	6.3	17.6	10.6	10.7
	Барлығы	100	100	100	100

Дереккөз: Кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама

Жүк көліктері, автобус пен троллейбус жүргізушілерін табу ең күрделі мәселе болып табылады, бұл ауыр көлік құралдарының білікті операторларына деген тапшылықтың 52,5%-ға жеткенін көрсетеді. Екінші орында мобилді техника жүргізушілері (14,9%), бұл техниканы пайдаланатын техникалық мамандарға деген жоғары сұраныстың бар екенін білдіреді. Сонымен қатарл коммерциялық қызмет көрсету агенттері де (11,9%) жоғары сұранысқа ие лауазымдар қатарына жатады, бұл коммерциялық операциялар мен клиенттерге қызмет көрсету саласында қызметкерлер қажеттілігін көрсетеді (9-кесте).

9-кесте. Жүк тасымалдау қосалқы секторында қызметкер табуға қиын соғатын бос жұмыс орындар (%)

2.4 Қызметкер табуға қиын соғатын бос жұмыс орындарының санын белгілеңіз.					
КОДЫ	Мамандық	%			
		Теміржолмен жүк тасымалдау	Автокөлік пен жүк тасымалдау	Автокөлік және темір жолмен жүк тасымалдау	Барлығы
711	Құрылысшы-монтажшылар және ұқсас мамандықтардағы жұмысшылар	6.0	0.0	0.0	2.0
721	Қалыптаушы, дәнекерлеуші, қақтаушылар және ұқсас мамандықтағы жұмысшылар	4.0	5.0	0.0	4.6
723	Слесарьлар мен жөндеушілер	0.0	0.0	0.0	0.0

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

810	Өндірістік стационарлық жабдық операторларының бригадирлері (шеберлері)	0.0	0.0	100.0	0.7
831	Локомотив машинистері және ұқсас мамандықтағы жұмысшылар	8.0	1.0	0.0	3.3
832	Мотоцикл және автокөлік жүргізушілері	0.0	0.0	0.0	0.0
833	Жүк көліктері, автобус және троллейбус жүргізушілері	0.0	52.5	0.0	34.6
834	Мобилді техниканың жүргізушілері	4.0	14.9	0.0	11.1
132	Мамандандырылған өндірістік, тау-кен өндірісі, құрылыс, көлік бөлімшелері мен материалдық-техникалық жабдықтау бөлімдерінің басшылары (менеджерлері)	2.0	0.0	0.0	0.7
214	Инженерия саласындағы мамандар, электр инженерлерін қоспағанда	2.0	0.0	0.0	0.7
237	Білім беру саласындағы басқа мамандар	10.0	0.0	0.0	3.3
241	Қаржы мамандары	2.0	2.0	0.0	2.0
243	Қоғамдық қатынас, өнімдер мен қызметтерді сату және маркетинг саласындағы мамандар	14.0	4.0	0.0	7.2
261	Құқық саласындағы кәсіби мамандар	2.0	1.0	0.0	2.0
263	Гуманитарлық сала мен дін саласындағы кәсіби мамандар	4.0	1.0	0.0	2.0
311	Физика және техника ғылымдар саласындағы техникалық мамандар (1)	4.0	0.0	0.0	1.3
312	Физика және техника ғылымдар саласындағы техникалық мамандар (2)	2.0	0.0	0.0	0.7
315	Техниктер мен жер үсті, әуе, теңіз және су көлігі диспетчерлері	0.0	0.0	0.0	0.0
332	Сатып алу және сату саласындағы көмекші қызметкерлер	6.0	2.0	0.0	3.3
333	Коммерциялық қызмет көрсету агенттері	0.0	11.9	0.0	7.8
334	Әкімшілік және басқару қызметімен айналысатын көмекші қызметкерлер	0.0	1.0	0.0	0.7
431	Сандық деректерді өңдеу мамандары	0.0	0.0	0.0	0.0
432	Материалдар мен тасымалдау бойынша бухгалтерлік есепке жауапты қызметкерлер	24.0	4.0	0.0	10.5
	Барлығы	100	100	100	100

Дереккөз: Кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама

Теміржол және автокөлік мультимодалды жүк тасымалдау секторында ең қиын мәселе – өндірістік стационарлық жабдық операторларының бригадирлері мен супервайзерлерін (шеберлерін) табу, өйткені бұл лауазымдар «жұмысшыларды табуға қиын соғатын» бос жұмыс орындарын 100%-ын қамтиды. Осы саладағы басқа мамандықтарда қызметкерлер іздеуде қиындықтар байқалмаған, бұл техникалық жетекшілерге қажеттіліктің жоғары екенін көрсетеді (9-кесте).

Пилоттық сауалнаманың нәтижелері әрбір секторға тән мәселелерді айқындайды. Теміржолмен жүк тасымалдайтын кәсіпорындары әкімшілік және тар шеңберлі мамандандырылған қызметкерлерді іріктеуде қиындықтар көрсе, автокөлікпен жүк тасымалдау саласында

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

жүргізушілердің тапшылығы байқалады, ал мультимодалды кәсіпорындар басшылық лауазымдарға қызметкерлер қиындықтармен бетпе-бет келуде.

3.2.5. Негізгі жұмыс орындарына қабылдаудағы қиындықтардың себебі

Негізгі жұмыс орындарына қабылдау көбінесе жұмысқа өтінім берушілердің дағдыларында кездесетін нақты олқылықтар себепті қиындық туғызады, бұл олқылықтар жұмыс берушілермен өткізілген сұхбаттар барысында анықталды. Бұл мәселелер мамандыққа байланысты әртүрлі болуы мүмкін, бірақ олар «жүк көліктерінің жүргізушілері», «бухгалтерлер» және «қоғаммен байланыс, сатылым және маркетинг мамандары» сияқты қызметтерге қабылдау кезінде жиі кездеседі.

Барлық мамандықтар бойынша жұмысқа қабылдаудағы негізгі қиындықтар ретінде жұмыс берушілер көбінесе техникалық дағдылардың және ақпараттық-компьютерлік технологиялар саласындағы біліктіліктің жетіспеушілігін атап өтті, бұл себептердің әрқайсысы 16,6% жағдайда айтылған. Осыдан көптеген компаниялар цифрлық сауаттылық пен техникалық білім деңгейі жеткілікті үміткерлерді табуда қиындықтарға тап болатыны көрінеді. Сонымен қатар өздігінен оқу дағдыларының болмауы (7,6%) және жабдықтармен жұмыс істеуге немесе өндірістік үдерістерге қажетті техникалық дағдылар тапшылығы (6,9%) сияқты себептер де кең таралған. Оның үстіне бос жұмыс орындардың 5,5%-ында математикалық дағдылардың жетіспеушілігі байқалады, яғни сандық және кестелік деректерді есептеу, оқу және түсіндіру қабілеті, ал 4,8%-ында ақпаратты жинау, талдау және тиімді түрде тарату дағдылары тапшы. Берілген деректер жұмыс берушілер үміткерлерден негізгі, әрі терең дағдыларды ғана емес, сондай-ақ арнайы дағдыларды да талап ететінін көрсетеді (10-кесте).

«Жүк көліктерінің жүргізушілері» қызметі бойынша негізгі қиындық ретінде нақты жабдықтар мен механизмдермен жұмыс істей алу қабілетінің болмауы аталады, бұл 30,2% бос жұмыс орындарына тән. Мұндай нәтижелер мамандандырылған көлік құралдарын және жабдықтарды, мысалы, жүк көліктері мен автобустарды басқаруда практикалық білімнің маңызды рөл атқаратынын көрсетеді. 20,9% жағдайларда жалпы техникалық дағдылардың жетіспеушілігі байқалған, бұл көлік саласында негізгі дағдыларға деген қажеттіліктің жоғары екенін көрсетеді. Сандармен жұмыс істей білу, яғни сандық және кестелік деректерді есептеп, оқып, түсіндіру қабілеті 23,3% жағдайларда айтылды, бұл олардың маршруттарды жоспарлау, отын үнемдеу және уақытты басқару сияқты тапсырмаларды орындаудағы маңызды рөлін айқындайды. Қызығы, ақпараттық-коммуникациялық технологиялар және өзін-өзі оқыту дағдылары осы мамандық үшін жетіспейтін дағдылар ретінде көрсетілмеген, бұл үміткерлердің цифрлық сауаттылығы жеткілікті екенін және жаңа білім алуға дайын екенін білдіреді. Бұл ретте жұмыс берушілерді ең көп алаңдататын мәселе практикалық және операциялық дағдылар болып отыр (10-кесте).

«Бухгалтерлік есеп бойынша мамандар» және материалдар мен тасымалдауға жауапты қызметкерлердің 22,6% жұмыс орындарында техникалық, технологиялық немесе ғылыми дағдылар мен білімнің жетіспеушілігі байқалады. Бұл бухгалтерлік есеп және логистика салаларында мамандандырылған техникалық білімдердің маңыздылығын білдіреді. Жұмыс берушілердің 13,2%-ы ақпаратты түсіну, талдау және таратуда мәселелерге тап болатынын атап

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

өтті, бұл жеткізушілер, клиенттер және ішкі бөлімдермен жұмыс істейтін мамандардың жақсы қарым-қатынас орнату және өзара түсіністік дағдыларын қажет ететінін көрсетеді. Сонымен қатар математикалық сауаттылық 13,2% жұмыс орындарында негізгі кемшілік ретінде көрсетілген, бұл қаржылық есеп беру мен логистикалық есептеулерде цифрлық дағдылардың маңызды рөл атқаратынын білдіреді. АКТ дағдыларының тапшылығы тек 1,9% жағдайларда көрсетілген, демек, бұл қызметке үміткерлер арасында ақпараттық технологиялар саласындағы дағдылар жалпы алғанда жеткілікті (10-кесте).

«Қоғаммен байланыс, сату және маркетинг мамандары» үшін негізгі кемшіліктер техникалық, технологиялық немесе ғылыми білімнің жеткіліксіздігімен (21,9%) және ақпаратты қабылдау, талдау және жеткізу дағдыларының жетіспеушілігімен (21,9%) байланысты. Бұл аталған қызмет атқару үшін мамандандырылған білім мен жоғары деңгейдегі коммуникациялық дағдылардың маңыздылығын айқындайды. Сондай-ақ клиенттер және серіктестермен тікелей жұмыс істейтін мамандар үшін аса маңызды саналатын келіссөз жүргізу дағдысының жетіспеушілігі де жиі аталады (15,6%). Айта кетерлігі, барлық бос жұмыс орындарында (100%) тиімді шешім қабылдау қабілетінің жетіспеушілігі атап өтілген, бұл аталған қызметтердің стратегиялық маңызын және негізделген шешімдер қабылдаудың ерекше рөлін көрсетеді. Сол сияқты, жүргізушілер мен бухгалтерлік есеп мамандары сияқты, бұл салада да АКТ дағдылары айтарлықтай тапшылық ретінде көрсетілмеген. Бұл аталған қызметтерге үміткерлер мен жұмысшылар ақпараттық және цифрлық технологияларды жеткілікті деңгейде меңгергенін білдіреді (10-кесте).

10-кесте. Негізгі лауазымдарға қызметкерлер іріктеуді қиындататын себептер %

2.5 Белгілі бір бос жұмыс орындарға қажетті қызметкерлерді іріктеуде қиындықтар тудыратын себептерді атаңыз.				
		(%)		
Дағдыларға қатысты мәселелер	Ескертулер саны %	833	432	243
		Жүк көлігі, автобус және троллейбус жүргізушілері	Материалдар мен тасымалдау бойынша бухгалтерлік есепке жауапты қызметкерлер	Қоғамдық қатынас, өнімдер мен қызметтерді сату және маркетинг саласындағы мамандар
Осы мамандыққа қажетті техникалық дағдылар	16.6	20.9	3.8	6.3
Белгілі бір жабдықтармен немесе кәсіпорындағы операциялармен жұмыс істеуге қажетті техникалық дағдылар	6.9	30.2	11.3	3.1
Техникалық, технологиялық немесе ғылыми білім	4.1	4.7	22.6	21.9
Жазбаша құжаттарды түсіну және сауатты жазу	4.8	0.0	11.3	12.5
Сандармен және кестелермен жұмыс істеу дағдысы	5.5	23.3	13.2	12.5
Өзін-өзі оқыту дағдысы	7.6	0.0	5.7	6.3

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

Келіссөздер жүргізу дағдысы	4.8	4.7	15.1	15.6
Ақпарат жинау, талдау және беру	4.8	7.0	13.2	21.9
Көшбасшылық қабілеттер	2.8	0.0	1.9	0.0
Командалық жұмыс дағдылары	3.4	9.3	1.9	0.0
АКТ-мен жұмыс жасау дағдылары	16.6	0.0	1.9	0.0
Шешім қабылдау дағдылары	3.4	0.0	0.0	0.0
Мәселелерді шешу дағдылары	4.1	0.0	0.0	0.0
Материалдар, технологиялар, жабдықтар және құралдарды тиімді пайдалану	5.5	0.0	0.0	0.0
Стандарттарға сәйкес тиянақты жұмыс істеу қабілеті	3.4	0.0	0.0	0.0
Ұйымдастырушылық және жоспарлау дағдылары	4.8	0.0	0.0	0.0
Басқа да дағдылар	0.7	0.0	0.0	0.0
Барлығы	100.0	100.0	100.0	100.0

Дереккөз: Кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама

Техникалық дағдылар мен АКТ-ны меңгеру көп мамандықтар үшін қажет, алайда әрбір қызмет белгілі бір арнайы біліктіліктер мен дағдыларды талап етеді. «Жүк көлігі жүргізушілері» үшін басты талап – арнайы техникалық дағдылар мен математикалық сауаттылық, ал «бухгалтерлік есеп саласындағы мамандарға» техникалық білімді, қарым-қатынас дағдыларын және математикалық қабілетті үйлестіре білу қажет. «Қоғаммен байланыс, сату және маркетинг мамандары» үшін техникалық білім мен коммуникативтік дағдылар басты орын алады, сондай-ақ стратегиялық шешімдер қабылдау қабілетіне ерекше назар аударылады. Ақпараттық-коммуникациялық технологиялар саласындағы дағдылардың кейбір қызметтерде сирек аталуы, осы қызметте жұмыс істейтіндердің көпшілігі қажетті компьютерлік сауаттылыққа ие екенін көрсетеді (10-кесте).

Деректерді талдау нәтижесінде кадрларды іріктеудегі қиындықтардың себебі әртүрлі мамандықтарға байланысты өзгеретіні айқын көрінеді. «Жүк көліктері жүргізушілері» үшін тапсырмалар көбінесе оперативтік сипатқа ие, бұл жағдайда практикалық және техникалық білімдерге басымдық беріледі. «Бухгалтерлік есеп мамандары» үшін кемшіліктер негізінен арнайы білімдермен байланысты, мұнда техникалық білімдерге, коммуникативтік және математикалық дағдыларға назар аударылады. Дегенмен, барлық мамандықтарда техникалық дағдылар мен ақпараттық-коммуникациялық технологиялар саласындағы дағдылардың жетіспеушілігі жалпы мәселе болып қала береді, бұл анықталған кемшіліктерге бағытталған дағдыларды дамыту бағдарламаларының қажеттілігін көрсетеді (10-кесте).

3.2.6. Қызметкерлердің тұрақтамауы

Қызметкерлердің тұрақтамау деңгейі сектор мен кәсіпорынның мөлшеріне байланысты кадрлық тұрақтылықты қамтамасыз ету және ұстап қалу мәселелеріндегі әртүрлі үрдістерді көрсетеді. Теміржолмен жүк тасымалдайтын кәсіпорындардың 41,3%-ы өткен жылы кадрлардың тұрақтамауы болмағанын атап өтті, бұл жұмыс күші тұрақтылығының салыстырмалы түрде жоғары екенін көрсетеді. Респонденттердің 30,4%-ының пікірінше,

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

олардың кәсіпорындарындағы кадрлардың тұрақтамау деңгейі 0–10% аралығында болған, ал 6,5%-ы бұл көрсеткіштің 25–33% шамасында екенін мәлімдеген. Бұл теміржолмен жүк тасымалдау саласында кадрлардың жоғары деңгейде тұрақтамауы сирек кездесетін құбылыс екенін білдіреді. Бұған бұл салада біліктілігі жоғары мамандарға деген сұраныстың артуы және жұмыспен қамту кепілдігінің жоғары болуы ықпал етуі мүмкін (11-кесте).

Осыған қарамастан, автокөлікпен жүк тасымалдайтын кәсіпорындарда қызметкерлер тұрақтамауының жоғары деңгейі байқалады. Кәсіпорындардың көпшілігі (55,4%) қызметкерлердің тұрақтамауы 0–10% аралығында екенін хабарлады; 25,0% респонденттер қызметкерлердің тұрақтамауы 10–25% деңгейінде екенін атап өтті. 3,6% респонденттер қызметкерлердің тұрақтамауы 50%-дан асқанын мәлімдеді, бұл төмен жалақы немесе жұмыс жағдайларының қиындығымен байланысты қызметкерлерді ұстап қалудағы қиындықтарды көрсетеді (11-кесте).

Екі сектор бойынша кәсіпорындардың 55,6%-ы қызметкерлер тұрақтамауы 0–10% деңгейінде екенін мәлімдеді, ал 22,2%-ы көрсеткіш 10–25% аралығында екенін атап өтті. Дегенмен шағын бөлігі (11,1%) қызметкерлердің тұрақтамауын 33–50% аралығында екендігін хабарлап, бұл нақты кәсіпорындарда өздеріне ғана тән шешілмеген мәселелердің бар екенін көрсетеді (11-кесте).

11-кесте. Қызметкерлердің жылдық бағалық тұрақтамау деңгейі (%)

2.6. Қызметкерлердің жылдық бағалық тұрақтамау деңгейі (%) қанша?							
Кәсіпорындар экономикалық қызмет түрлері бойынша	Ешқан дай	0–10%	10–25%	25–33%	33–50%	50%	Барлығы
Теміржол көлігімен жүк тасымалдау	41.3	30.4	21.7	6.5	0.0	0.0	100
Автокөлікпен жүк тасымалдау	12.5	55.4	25.0	3.6	0.0	3.6	100
Теміржол және автокөлікпен жүк тасымалдау	22.2	55.6	22.2	0.0	11.1	0.0	100
Барлығы	25.0	44.6	23.2	4.5	0.9	1.8	100
Кәсіпорынның көлемі	Ешқан дай	0–10%	10–25%	25–33%	33–50%	50%	Барлығы
Ірі (250 және одан көп қызметкер)	0.0	50.0	33.3	16.7	0.0	0.0	100
Орта (100–249 қызметкер)	20.0	40.0	30.0	10.0	0.0	0.0	100
Кіші (10–99 қызметкер)	27.1	44.8	21.9	3.1	1.0	2.1	100
Барлығы	25.0	44.6	23.2	4.5	0.9	1.8	100

Дереккөз: Кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама

Мәселен, ірі кәсіпорындарда (250-ден көп қызметкері бар) қызметкерлердің тұрақтамауы салыстырмалы түрде төмен болды: жартысынан көбінде 0–10%, 33,3%-ында 10–25% аралығында болды. Тек 16,7% ірі кәсіпорындар қызметкерлердің тұрақтамауын 25–33% деңгейінде бағалады, бұл, әсіресе кіші кәсіпорындармен салыстырғанда, олардың кадрлық құрамының тұрақтылығын көрсетеді. Орташа кәсіпорындарда (100–249 қызметкер) да ұқсас жағдай байқалды: 40,0%-ы қызметкерлердің тұрақтамауы 0–10% деңгейінде, 30,0%-ы 10–25%

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

деңгейінде екенін атап өтті. Кіші кәсіпорындар (10–99 қызметкер) ең жоғары қызметкерлердің тұрақтамауы көрсеткішіне ие: респонденттердің 44,8%-ы 0–10%, 21,9%-ы 10–25%, ал 2,1%-ы 50%-дан жоғары тұрақтамау деңгейін хабарлайды, бұл шағын кәсіпорындардың қызметкерлерді ұстап қалуда қиындықтарға тап болатынын көрсетеді (11-кесте).

Жалпы алғанда, ірі теміржолмен жүк тасымалдайтын кәсіпорындар қызметкерлердің тұрақтамауының төмен деңгейімен ерекшеленеді, ал автокөлікпен жүк тасымалдайтын кәсіпорындар мен шағын компаниялар жоғары тұрақтамау және қызметкерлерді ұстап тұруда айтарлықтай қиындықтарға тап болады. Бұл айырмашылықтар салалық ерекшеліктер, кәсіпорынның көлемі және жұмыс орнының тұрақтылығы сияқты факторлардың жұмыс күшінің динамикасына әсерін көрсетеді (11-кесте).

3.3. Қазіргі қызметкерлердің дағдылары

Қазіргі қызметкерлердің қолданатын дағдылары туралы мәліметтер еңбек өнімділігін арттыруға ықпал ететін біліктілікті және қосымша жетілдіруді талап ететін салаларды анықтауға мүмкіндік береді.

3.3.1. Қызметкерлердің қазіргі лауазымдардағы біліктілігі

Қызметкерлердің біліктілік деңгейі кәсіпорынның көлемі мен саласына байланысты айтарлықтай өзгереді. Үлкен кәсіпорындарда (250-ден астам қызметкер) қызметкерлердің 33,3%-ы барлық қажетті дағдыларға ие екендігін, ал жартысы (50%) – айтарлықтай білікті екендігін хабарлайды. Орташа кәсіпорындарда (100-249 қызметкер) қызметкерлердің 30%-ы толық білікті мамандар деп бағаланады, қалғандары (70%) – айтарлықтай білікті. Кіші кәсіпорындарда (10-99 қызметкер) біліктіліктің әртүрлі деңгейлері байқалады: қызметкерлердің 36,5%-ы толық білікті, 39,6%-ы айтарлықтай білікті, ал 22,9%-ы өздерінің біліктілігін «көп жағдайда» көрсетеді деп бағалаған (12-кесте).

Салалар бойынша бөлгенде, теміржолмен жүк тасымалдайтын кәсіпорындарының қызметкерлері ең жоғары біліктілікке ие: осы саладағы қызметкерлердің 67,4%-ы толық біліктілікке ие, ал автокөлікпен жүк тасымалдау саласында бұл көрсеткіш 10,9% ғана, және 30%-дан астам қызметкер тек жартылай білікті. Жалпы алғанда, сауалнамаға қатысқан барлық кәсіпорындарда тек 35,7% қызметкер толық білікті; бұл көптеген қызметтерде дағдыларды дамыту қажеттілігін көрсетеді (12-кесте).

12-кесте. Жұмысшылардың қазіргі қызметтегі біліктілігі (%)

3.1. Қазіргі қызметтегі біліктілігі жоғары (%) қызметкерлеріңіздің саны қанша деп ойлайсыз?					
Кәсіпорындардың пайыздық үлесі (%)					
Кәсіпорынның көлемі	Барлық қызметкерлер	Дерлік барлығы	Жартысынан көбі	Бірнеше	Барлығы
Ірі (250 және одан көп қызметкер)	33.3	50.0	16.7	0.0	100
Орта (100–249 қызметкер)	30.0	70.0	0.0	0.0	100
Шағын (10–99 қызметкер)	36.5	39.6	22.9	1.0	100

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

Барлығы	35.7	42.9	20.5	0.9	100
Кәсіпорындар экономикалық қызмет түрлері бойынша					
Теміржол көлігімен жүк тасымалдау	67.4	28.3	4.3	0.0	100
Автокөлікпен жүк тасымалдау	10.9	56.4	30.9	1.8	100
Теміржол және автокөлікпен жүк тасымалдау	27.3	36.4	36.4	0.0	100
Барлығы	35.7	42.9	20.5	0.9	100

Дереккөз: Кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама

3.3.2. Қызметкерлердің мамандықтар бойынша дағдылар тапшылығы

Мамандық¹⁰ бойынша дағдылардағы кемшіліктерді талдау нәтижесі, 13-ші кестедегі деректер негізінде, кәсіпорындарындағы қазіргі жұмысшылардың ең көп жетіспейтін кәсіби дағдыларын көрсетеді.

Кәсіпорын қызметкерлері арасында тиімді басқару мен стратегиялық шешім қабылдау үшін маңызды болатын ұйымдастырушылық дағдылар мен жоспарлау дағдыларында (40%) айтарлықтай кемшіліктер анықталды. Сондай-ақ қаржылық талдауда негізгі дағды болып табылатын сандар және кестелермен жұмыс істеу дағдыларының (20%) жетіспеушілігі байқалды.

Қоғаммен байланыс, сатылымдар және маркетинг саласындағы мамандарда АКТ саласындағы дағдыларға (11,4%) деген қажеттілік ерекше байқалады, бұл қазіргі еңбек нарығында сандық сауаттылықтың маңыздылығын көрсетеді. Сонымен қатар шешім қабылдау, келіссөздер жүргізу және коммуникация дағдыларында (5,7–8,6%) айтарлықтай кемшіліктер анықталды, бұл ТЖКБ бағдарламаларында техникалық біліктіліктерге қоса «жұмсақ» дағдыларды, әсіресе жеке арақатынастарды дамытуға көбірек назар аудару қажеттігін тағы бір рет дәлелдейді (13-кесте).

Заңгерлік мамандар арасында респонденттер техникалық, ақпараттық-компьютерлік және көшбасшылық дағдыларында тең дәрежеде кемшіліктерді байқап отыр (әрбір салада 6,7%). Физикалық және техникалық ғылымдар саласындағы техникалық мамандар жазбаша құжаттаманы түсінуде айтарлықтай қиындықтарға тап болды (респонденттердің 100%-ы), бұл ТЖКБ шеңберінде техникалық білім бағдарламасын мәтіндерді дұрыс оқу және түсінуде дағдыларымен толықтыру қажеттілігін көрсетеді. Кәсіпорындар басқа техникалық мамандар арасында техникалық дағдылар, АКТ мен көшбасшылық дағдыларындағы кейбір, бірақ әлі де елеулі жетіспеушіліктер туралы хабарлады (әр дағды бойынша 6,7%), бұл дамып келе жатқан технологияларға бейімделу үшін техникалық дағдыларды көшбасшылық және цифрлық дағдылармен үйлестіретін кешенді ТЖКБ бағдарламаларын енгізу қажеттілігін көрсетеді. Сатып алу және сату саласындағы көмекші қызметкерлер ұйымдық дағдылар мен жоспарлау дағдыларының (15%) жетіспеушіліктеріне тап болды, бұл тауарларды тиімді басқару және жеткізу тізбегін реттеу үшін маңызды. Коммерциялық қызмет көрсету агенттері мен кеңсе

¹⁰ Бұл мамандықтарды кәсіпорындар ерекшеленіп өткен.

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

қызметкерлерінде АКТ дағдыларының (тиісінше 11,1% және 8,3%) және ұйымдық дағдылар мен мәтіндермен жұмыс істеу дағдыларының жетіспеушілігі байқалады (13-кесте).

Техникалық және жұмысшы мамандықтарының өкілдерінде сандармен жұмыс істеу және техникалық дағдылардың жетіспеушілігі байқалады. Қалыптаушылар, дәнекерлеушілер мен прокатшылар арасында техникалық дағдылар мен цифрлармен және кестелермен жұмыс істеу қажеттілігі жоғары екені анықталды. Әр дағды бойынша респонденттердің 50%-ы бұл дағдылардың өндірістік және құрылыс жұмыстарының дәл әрі тиімді орындалуы үшін қажет екенін атап өтті. Сол сияқты, слесарлар мен жөндеушілерде сандармен жұмыс істеу дағдысының айқын жетіспеушілігі байқалады (100%), бұл ТЖКБ бағдарламалары аясында тиісті негізгі оқытуды енгізудің маңызды екенін көрсетеді. Электршілер мен локомотив машинистерінде де арнайы техникалық білім мен дағдыларда елеулі кемшіліктер бар (50% және 100%, сәйкесінше), сондықтан осы мамандардың кәсіптік-техникалық даярлығында тар мамандандырылған техникалық біліктілікті дамытуға баса назар аудару қажет (13-кесте).

Жүк көліктері, автобустар мен троллейбустардың жүргізушілері арасында негізгі жетіспеушілік (34%) АКТ дағдыларымен байланысты, бұл дағдылар қазіргі цифрландырылған дәуірде маршруттарды жоспарлау, навигация және көлік құралдарына техникалық қызмет көрсету кезінде маңызды болып келеді. Сондай-ақ техникалық білім мен мәселе шешу дағдыларында да, бірақ аз деңгейде (әрқайсысында 2,1%) жетіспеушіліктер бар, бұл ТЖКБ бағдарламаларының операциялық тиімділік пен қауіпсіздікті арттыру мақсатында цифрлық құралдар мен технологияларды енгізу арқылы осы дағдыларды жетілдіруге болатынын көрсетеді (13-кесте).

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

13-кесте. Мамандық бойынша дағдылардағы жиі кездесетін кемшіліктер (%)

3.2. Қажетті біліктілікке толық сәйкес келмейтін қызметкерлердің жетіспейтін дағдыларын атап өтіңіз.			
Коды	Мамандық	Жетіспейтін дағдылар	%
241	Қаржы саласындағы мамандар	Ұйымдастырушылық және жоспарлау дағдылары	40.0
		Сандармен және кестелермен жұмыс істеу дағдысы	20.0
243	Қоғамдық қатынас, сатылым және маркетинг мамандары	АКТ саласындағы дағдылар	11.4
		Шешім қабылдау дағдылары	8.6
		Келіссөздер жүргізу дағдысы	5.7
		Коммуникативтік дағдылар	5.7
261	Құқық саласындағы мамандар	Техникалық дағдылар	6.7
		АКТ саласындағы дағдылар	6.7
		Көшбасшылық қабілеттер	6.7
311	Техниктер - Физика және техника ғылымдары (1)	Жазбаша құжаттарды түсіну	100
312	Техниктер - Физика және техника ғылымдары (2)	Техникалық дағдылар	6.7
		АКТ саласындағы дағдылар	6.7
		Көшбасшылық қабілеттер	6.7
332	Сатып алу және сатумен айналысатын көмекші қызметкерлер	Ұйымдастырушылық және жоспарлау дағдылары	15
		Техникалық дағдылар	5.0
		АКТ саласындағы дағдылар	5.0
		Келіссөздер жүргізу дағдысы	5.0
333	Коммерциялық қызмет көрсету агенттері	АКТ саласындағы дағдылар	11.1
		Шешім қабылдау дағдылары	5.6
		Мәселелерді шешу дағдылары	5.6
		Коммуникативтік дағдылар	5.6
411	Кең бейінді кеңсе қызметкерлері	АКТ саласындағы дағдылар	8.3
		Ұйымдастырушылық және жоспарлау дағдылары	8.3
		Оқу дағдылары	8.3
		Сандармен және кестелермен жұмыс істеу дағдысы	8.3
432	Материалдар мен тасымалдау бойынша бухгалтерлік есепке жауапты қызметкерлер	Ұйымдастырушылық және жоспарлау дағдылары	10.7
		АКТ саласындағы дағдылар	7.1
		Шешім қабылдау дағдылары	7.1
721	Қалыптаушы, дәнекерлеуші, қақтаушылар және ұқсас мамандықтағы жұмысшылар	Техникалық дағдылар	50.0
		Сандармен және кестелермен жұмыс істеу дағдысы	50.0
723	Слесарлар мен жөндеушілер	Сандармен және кестелермен жұмыс істеу дағдысы	100.0
741	Электршілер	Техникалық дағдылар	50.0
		Техникалық білім	50.0
831	Локомотив машинистері және ұқсас мамандықтағы жұмысшылар	Техникалық дағдылар	100
833		АКТ саласындағы дағдылар	34.0

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

	Жүк көліктері, автобус және троллейбус жүргізушілері	Сандармен және кестелермен жұмыс істеу дағдысы	2.1
		Мәселелерді шешу дағдылары	2.1
		Техникалық дағдылар	2.1

Ескертпе: Көрсетілген пайыздық мәндер респонденттер тарапынан әр мамандық үшін қажетті деп есептелмеген негізгі дағдылардың жетіспеушілігінің жиілігін көрсетеді. Бұл мамандықтар респондент-компаниялар тарапынан таңдалған. Көрсетілген мәндер сомасы 100%-ға тең келмейді; кестедегі мәліметтер тек ең маңызды дағдылардағы жетіспеушіліктерді қамтиды және басқа жетіспейтін дағдыларды қоспауы мүмкін.

Аталған дағдылардағы жетіспеушіліктерді толықтыру үшін Қазақстандағы техникалық және кәсіби білім беру жүйесі тек техникалық білімдерді дамытуға ғана емес, сонымен қатар цифрлық сауаттылықты арттыруға және негізгі дағдыларды нығайтуға бағытталуы керек, осылайша түлектер алдағы кәсіби талаптарға сай бола алады.

Жұмыс берушілердің қатысуымен әзірленген мамандандырылған білім беру және кәсіби даярлық бағдарламалары жүк тасымалдау секторындағы қызметкерлердің дағдыларындағы жетіспеушіліктерді жою және олардың жалпы біліктілігін арттыруда маңызды рөл атқарады.

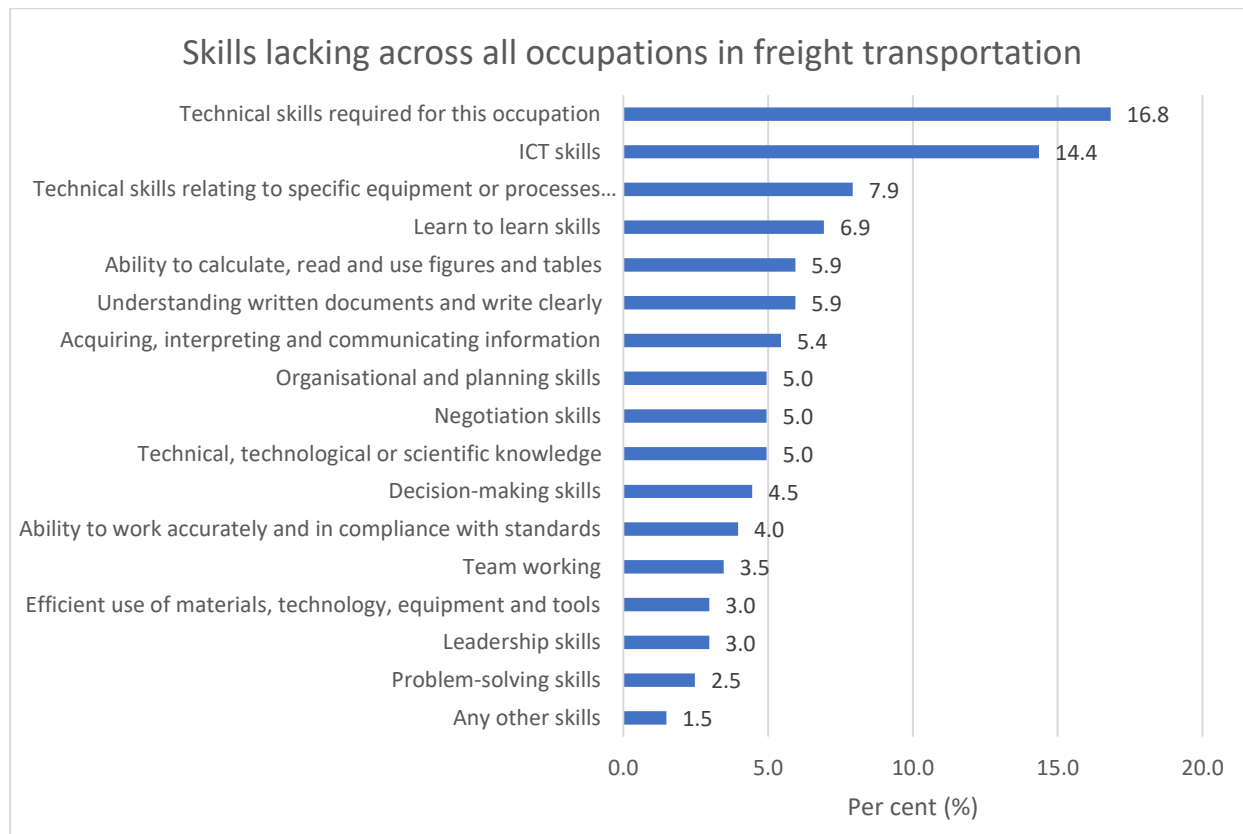
3.3.3. Қызметкерлер дағдыларындағы негізгі кемшіліктер (жиынтық деректер)

1-диаграммада жүк тасымалдау секторындағы қызметкерлер дағдыларының ең өзекті кемшіліктері көрсетілген. Сауалнама нәтижелеріне сәйкес, ең жиі атап өтілетін тапшылық – белгілі бір мамандыққа қажетті техникалық дағдылар (16,8%), одан кейін АКТ саласындағы дағдылар (14,4%) және кәсіпорында қолданылатын нақты жабдықтар мен операцияларға қатысты техникалық дағдылар (7,9%). Бұл мәліметтер негізгі техникалық және цифрлық біліктіліктің айтарлықтай жетіспеушілігін көрсетеді (1-диаграмма).

Өздігінен оқу дағдыларына деген сұраныс та бар (6,9%), себебі олар қызметкерлерге өз білімдері мен біліктілігін үнемі жетілдіруге, технологиялық жетістіктерден хабардар болуға және өзгермелі кәсіби талаптарға бейімделуге мүмкіндік береді (1-диаграмма).

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

1-диаграмма. Жүк тасымалы саласындағы мамандықтарға жетпейтін дағдылар (%)



Дереккөз: Кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама

Сонымен қатар негізгі дағдылардағы жетіспеушіліктер, мысалы, жазбаша құжаттармен жұмыс істеу (5,9%) және сандар мен кестелермен жұмыс істеу дағдылары (5,9%), негізгі сауаттылық пен есептеу дағдыларын арттыру қажеттігін көрсетеді. Сондай-ақ көшбасшылық пен басқаруға қатысты дағдылардың орташа тапшылығы байқалады: көшбасшылық дағдылары (3,0%) және шешім қабылдау дағдылары (4,5%) (1-диаграмма).

Ақпаратты қабылдау, түсіндіру және жеткізу міндеті де көптеген адамдар үшін қиындық тудырады (5,4%), бұл сектордағы бейімделгіштік пен тиімді коммуникацияның маңыздылығын көрсетеді. Сонымен қатар ұйымдастырушылық және жоспарлау дағдыларындағы (5,0%) әрі материалдар, технологиялар, жабдықтар мен құралдарды тиімді пайдалану дағдыларындағы (3,0%) жетіспеушіліктер операциялық тиімділіктің төмендігін көрсетіп, ресурстарды басқаруды жетілдіру қажеттігін айқындайды (1-диаграмма).

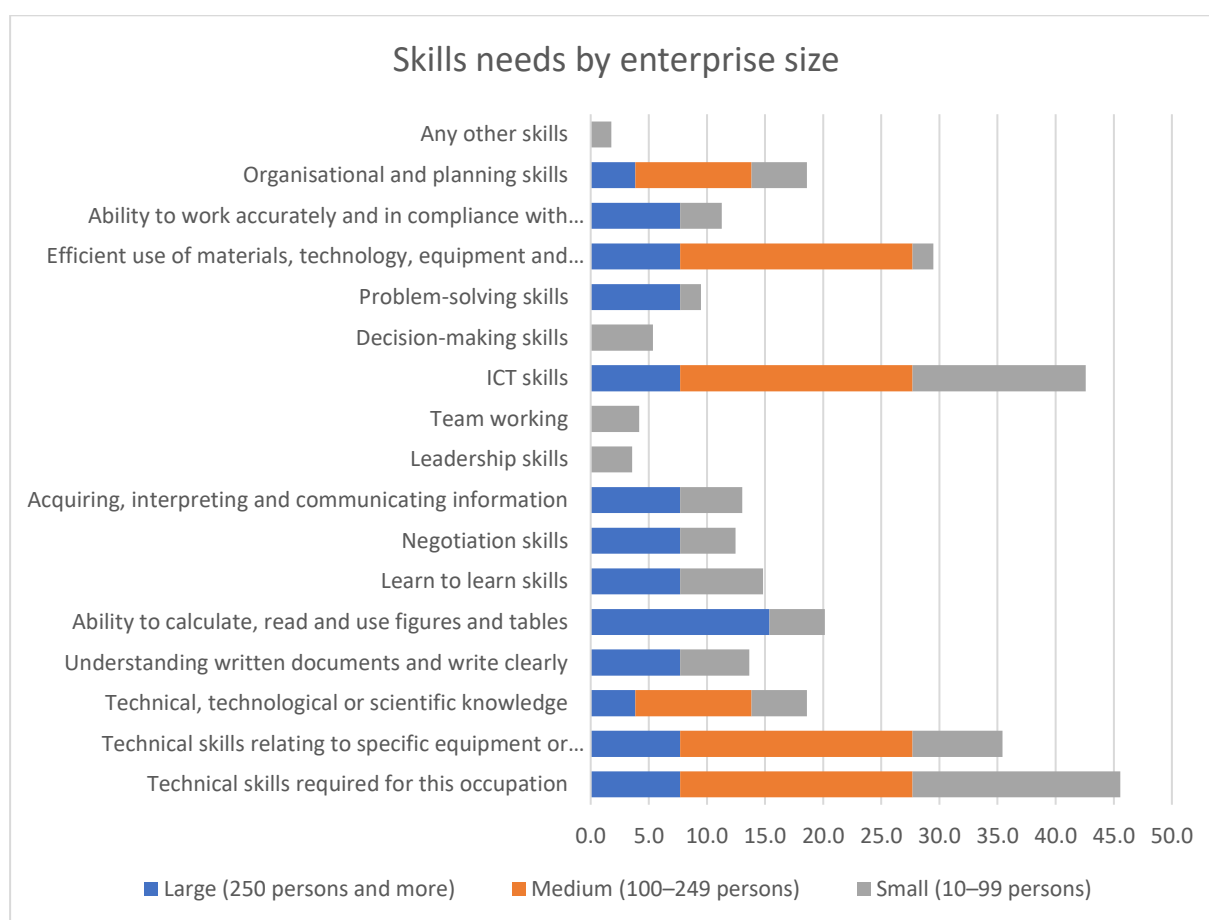
Ұсынылған талдау автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау секторларындағы әртүрлі қызметтерде техникалық дағдыларды, КТ саласындағы біліктілікті және негізгі дағдыларды дамыту қажеттігін айқындайды.

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

3.3.4. Кәсіпорын көлеміне байланысты қазіргі қызметкерлердің дағдылар жетіспеушілігі

Диаграмма 2-де әртүрлі жұмысшы санымен кәсіпорындардың респонденттері берген қызметкерлердің дағдыларын дамыту қажеттілігі туралы ақпарат көрсетілген. Жалпы алғанда, кәсіпорындардың көлеміне байланысты дағдыларға қойылатын талаптар айтарлықтай өзгеріп тұрады.

2-диаграмма. Кәсіпорындардың көлеміне байланысты қызметкерлердің дағдылар тапшылығы (%)



Дереккөз: Кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама

Үлкен кәсіпорындарда (250-ден астам қызметкер) кәсіби дағдыларға деген қажеттілік салыстырмалы түрде теңдей таралған, бірақ ерекше атап өтетін қажеттілік – сан және кестелермен жұмыс істеу дағдылары (15,4%). Басқа өзекті қажеттіліктерге техникалық дағдылар, нақты жабдықтармен немесе операциялармен байланысты дағдылар, өзін-өзі оқыту, АКТ және стандарттарға сәйкес жұмыс істеу дағдылары жатады (әрқайсысы 7,7%). Осы жерде көшбасшылық, командада жұмыс істей білу және шешім қабылдау дағдылары аталған жоқ, бұл

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

техникалық және операциялық дағдыларға, сондай-ақ басқару немесе жеке қарым-қатынас дағдыларына қарағанда басым бағытты көрсетеді (2-диаграмма).

Орта кәсіпорындар (100–249 қызметкер) басымдық беретін тапсырмалар шеңбері тар. Мұндағы негізгі дағдыларға техникалық білім, нақты жабдықтармен немесе операциялармен байланысты дағдылар және АКТ саласындағы біліктілік жатады (әрбір дағдыға 20%). Ұйымдастырушылық қабілеттер мен жоспарлау дағдылары да аталады, бірақ аз дәрежеде (10%). Көптеген басқа көшбасшылық немесе мәселе шешу қабілеттері сияқты дағдылар аталмаған, демек, бұл кәсіпорындар өздерінің операциялық қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін қажетті мамандандырылған техникалық дағдыларға көбірек көңіл бөледі (2-диаграмма).

Кіші кәсіпорындарда (10–99 қызметкер) дағдыларға қойылатын талаптар әртүрлі. Ең маңыздысы – техникалық дағдылар, олар жабдықтармен немесе операциялармен байланысты (17,9%), содан кейін ақпараттық-коммуникациялық технологиялар саласындағы дағдылар (14,9%). Басқа мәселе шешу, топта жұмыс істеу және ұйымдастырушылық жоспарлау сияқты дағдылары аз дәрежеде аталады. Мұндай кең ауқымды дағдыларға сұраныс шағын кәсіпорындардағы қызметкерлер жиі бірнеше қызмет атқара алатынын көрсетеді, сондықтан олардан үлкен икемділік, бейімделгіштік және көп тапсырмалық қабілет талап етіледі (2-диаграмма).

3.3.5. Дағдылар жетіспеушілігін жою бойынша іс-шаралар

Кәсіпорындар дағдылар тапшылығын жою үшін ішкі шараларды белсенді түрде қолданады, ең алдымен, өз қаражаты есебінен қызметкерлерді оқытады; бұл – барлық кәсіпорындар арасында ең кең таралған стратегия (52,6%). Корпоративтік оқытуға тәуелділік ТЖКБ жүйесі кәсіпорындардың қажеттіліктеріне сай келетін жеткілікті білікті мамандар даярлай алмай отырғанын көрсетеді (14-кесте).

Техникалық және кәсіптік білім беру жүйесінің шектеулері әсіресе шағын кәсіпорындарда (10–99 қызметкер) айқын байқалады. Бұл кәсіпорындардың көпшілігі (52,3%) қызметкерлерді өздері оқытады, 15,4%-ы ешқандай шара қолданбайды, бұл ресурстардың жетіспеушілігімен байланысты болуы мүмкін. Ал 18,5%-ы басқа балама тәсілдерді пайдаланады. Сол сияқты, орта кәсіпорындар (100–249 қызметкер) негізінен ішкі оқыту мүмкіндіктеріне сүйенеді (37,5%), кейбіреулері стратегияларын әртараптандырып, кәсіпорын ішіндегі жұмыс орнын өзгерту мүмкіндігін қарастырады (12,5%) немесе қосымша шараларды қолданады (37,5%). Ірі кәсіпорындар (250 және одан көп қызметкер) үлкен ресурстарға ие бола отырып, толықтай корпоративтік оқытуға (100%) сүйенеді, яғни олар да сыртқы оқу жүйелеріне сенім арта алмайды (14-кесте).

Салалық тұрғыдан алғанда, теміржол көлігімен жүк тасымалдау секторында қосымша оқытуға басымдық беріледі (81,0%), бұл білікті мамандардың жетіспеушілігі мәселесін шешуге деген қажеттіліктің аса жоғары екенін көрсетеді. Автокөліктермен жүк тасымалдау саласында кәсіпорындардың тек 40,8%-ы біліктілікті арттыру курстарын өткізген. Екі салада да жұмыс істейтін кәсіпорындар, негізінен, қосымша оқытуға сүйенеді (50,0%), ал айтарлықтай бөлігі 33,3% басқа шараларға жүгінеді және қызметкерлерді жұмысқа қабылдау жиілігін арттырады (16,7%) (14-кесте).

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

Бұл нәтижелер штат саны мен қосалқы салаға қарамастан, көптеген кәсіпорындардың кәсіби және техникалық білім беру жүйесіндегі олқылықтарды өздері өтеуге тырысатынын көрсетеді. Тіпті ірі кәсіпорындар арасында да корпоративтік оқытуға деген тәуелділік олардың қызметінің тиімділігін төмендетеді және дағдылар жетіспеушілігін толтыруға жұмсалатын елеулі уақыт пен қаржылық шығындарға әкеледі. Бұл сала қажеттіліктеріне сәйкес ТЖКБ бағдарламаларын үйлестірудің, сондай-ақ білікті кадрларды даярлаудың, бизнеске салмақ түсіруді азайтудың және жалпы өнімділікті арттырудың шұғыл қажеттілігін көрсетеді.

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

14-кесте. Дағдылар тапшылығын жою үшін кәсіпорындар жүргізетін шаралар (%)

3.3. Кәсіби дағдылар тапшылығы мәселелері қалай шешіледі?								
	%							
	Қызметкерлерді жұмысқа қабылдау жиілігі артты	Қосымша оқыту ұйымдас-тырылды	Оқытуға жәрдемдесу үшін басқа стратегиялар қолданылды	Компани-я ішінде жұмыс орны өзгертілді	Ешқандай арнайы шаралар қабылданған жоқ	Жаңа мамандарды тарту үшін білім беру ұйымдарына ықпал жасалды	Басқа шаралар	Барлығы
Кәсіпорынның көлемі								
Ірі (250 және одан көп қызметкер)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
Орташа (100–249 қызметкер)	12.5	37.5	0.0	12.5	0.0	0.0	37.5	100
Шағын (10–99 қызметкер)	9.2	52.3	1.5	1.5	15.4	1.5	18.5	100
Барлығы	9.2	52.6	1.3	2.6	13.2	1.3	19.7	100
Экономикалық қызмет түрлері бойынша кәсіпорындар								
Теміржол көлігімен жүк тасымалдау	9.5	81.0	0.0	4.8	4.8	0.0	0.0	100
Автокөлікпен жүк тасымалдау	8.2	40.8	2.0	2.0	18.4	2.0	26.5	100
Теміржол және автокөліктермен жүк тасымалдау	16.7	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	100
Барлығы	9.2	52.6	1.3	2.6	13.2	1.3	19.7	100

Дереккөз: Кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама

3.4. Жұмыс күшін дамыту¹¹

Жұмыс күшін дамыту ұлттық білім беру жүйесіне, оның ішінде техникалық және кәсіби білім беруге (ТЖКБ) инвестициялармен тығыз байланысты, өйткені ТЖКБ болашақ мамандарды жұмыс берушілерге қажетті дағдылармен қамтамасыз етеді. Негізінде білім беру жүйесі мамандарды дайындауды қамтамасыз етуі керек, осылайша кәсіпорындардың қосымша оқытуға барынша аз уақыт пен ресурс жұмсайды.

¹¹ Еңбек ресурстарын дамыту еңбек нарығының ағымдағы және болашақтағы талаптарына сәйкес жұмыс күшінің дағдыларын, әлеуетін және дайындық деңгейін арттыруға бағытталған стратегиялар, бағдарламалар мен шараларды қамтиды.

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

3.4.1. Кәсіпорындарда оқыту

Пилоттық сауалнама аясында респондент кәсіпорындар көптеген мамандықтар бойынша мамандарға арналған белсенді оқыту іс-шараларын жүргізетінін хабарлады. Бұл техникалық және кәсіптік оқыту жүйесі, ең алдымен, жұмыс күшін жұмыс берушілер талап ететін нақты кәсіби дағдыларға жеткілікті деңгейде дайындамайтынын көрсетеді. Техникалық және кәсіптік білім беру (ТЖКБ) жүйесі негізгі білім беруді қамтамасыз етсе де, кәсіпорындардағы кең көлемді корпоративтік оқыту ТЖКБ жүйесінде үйретілетін дағдылар мен жұмыс берушілер талап ететін біліктілік арасындағы сәйкессіздікті көрсетеді (15-кесте).

Мысалы, «Жүргізушілер мен машина операторлары» қосымша оқытуға ең көп қатысатын мамандардың бірі (88,4%) ретінде арнайы дайындықты қажет етеді. Бұл дайындық қауіпсіздік, жабдықты пайдалану және нормативтік талаптарды сақтау сияқты стандартты ТЖКБ бағдарламаларында толық қамтылмайтын салаларды қамтуы мүмкін. Сол сияқты, біліктілігін арттыратын «өндірістік және оған ұқсас кәсіптердегі жұмысшылардың» 68,8%-ы техникалық дағдыларды үнемі жаңартып отыруды қажет етеді, алайда бұл дағдылар ТЖКБ бағдарламаларына жеткілікті деңгейде енгізілмеуі мүмкін. «Менеджерлердің» 63,2%-ы үшін көшбасшылық пен стратегиялық басқару дағдылары аса маңызды болғандықтан, оларды тұрақты жетілдіру қажет, алайда бұл бағыттар ТЖКБ жүйесінде толық қамтылмауы мүмкін (15-кесте).

Бұл нәтижелер жүк тасымалы саласындағы кәсіпорындардың қажеттіліктеріне сай ТЖКБ бағдарламаларын тиімді үйлестірудің өзектілігін көрсетеді. Осылайша жұмысшылар қажетті дағдылармен қамтамасыз етіліп, қосымша оқытуға жұмсалатын уақыт пен шығындарды азайтуға мүмкіндік пайда болады.

15-кесте. Кәсіпорын ішінде немесе одан тыс ұйымдастырылған негізгі мамандықтар бойынша оқу курстарына қатысқан қызметкерлер (%)

4.1. Соңғы 12 ай ішінде сіздің қызметкерлеріңіз жұмыс орнында немесе одан тыс жерде кәсіпорын толық немесе жартылай қаржыландыратын оқу курстарына қатысты ма?		
Негізгі мамандықтар	Иә	Қосымша оқу курстарына қатысқан қызметкерлердің үлесі % (орташа)
1. Менеджерлер	61	63.2
2. Мамандар	36	51.5
3. Техникалық мамандар және кіші мамандар	3	56.5
4. Әкімшілік көмекші қызметкерлер	8	39.6
5. Қызмет көрсету және сату саласының қызметкерлері	9	60.2
6. Өндірістік жұмысшылар және ұқсас мамандықтардағы қызметкерлер	4	68.8
7. Жүргізушілер және механизаторлар	37	88.4
8. Бастапқы деңгейдегі жұмысшылар	4	44.0

Дереккөз: Кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама. Ескерту: 14-кестедегі пайыздық көрсеткіштер жалпы 100%-ға тең емес, себебі олар әрбір мамандық бойынша кәсіби дайындық курстарына қатысқан қызметкерлердің орташа үлесін көрсетеді. Кестедегі мәндер

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

сауалнама жүргізілген кәсіпорындар бойынша орташа есеппен алғандағы, тиісті кәсіби санат пен экономикалық қызмет саласындағы жалпы қызметкерлер санына қатысты оқытуға қатысқан қызметкерлердің пайыздық үлесін көрсетеді. Бұл әдіс тек қосымша оқытуға қатысқан қызметкерлердің пайызын ескереді және оқытудан өтпегендерді есепке алмайды.

16-кестенің мәліметтеріне сәйкес, теміржол, автокөлік және мультимодалды жүк тасымалы кәсіпорындарында оқытуға қатысқан қызметкерлер санының айтарлықтай айырмашылықтары кәсіпорындардың басымдықтары мен қажеттіліктеріндегі айырмашылықтарды көрсетеді.

Теміржолдық жүк тасымалы саласында қосымша оқытуға қатысу үлесінің ең жоғары көрсеткіші «көлік жүргізушілері мен машиналар операторларында» (100%) байқалады, бұл қауіпсіздік пен пайдалану дағдылары осы саланың басты басымдығы екенін көрсетеді. Өндірістік және оған ұқсас мамандықтардағы қызметкерлердің үлесі 85%-ды құраса, «техник және кіші мамандар» санаты 56,5% болды, бұл мамандандырылған және техникалық дағдылардың дамуына баса назар аударылып жатқанын көрсетеді. «Әкімшілік көмекші қызметкерлердің» оқытуға қатысу деңгейі ең төмен болды — 39,6%, яғни әкімшілік лауазымдар үшін қосымша оқытуға деген қажеттілік әлдеқайда төмен (16-кесте).

Автокөлікпен жүк тасымалдау секторында «жүргізушілер мен машиналар операторлары» оқытуға ең көп қатысқан мамандар (87,7%), бұл олардың қауіпсіздік пен жабдықты пайдалану дағдыларын жетілдіруге деген жоғары сұранысты көрсетеді. Ал «менеджерлер» санаты бойынша қатысу деңгейі 74,6% құрап, стратегиялық жоспарлау мен көшбасшылық қабілеттерін дамыту қажеттігін айқындайды. Одан кейін «мамандар» санаты (66,3%) орналасқан, бұл осы қосалқы секторда арнайы дағдыларды дамытудың маңыздылығын көрсетеді. Ал «қызмет көрсету және сауда жұмыскерлерінің» қатысу деңгейі салыстырмалы түрде төмен (27,3%) болып, бұл санаттағы мамандар үшін оқытудың не аса қажет еместігін, не автокөлікпен жүк тасымалдау қосалқы секторында басымдыққа ие емес екенін білдіреді (16-кесте).

16-кесте. Экономикалық қызмет түрлері бойынша кәсіпорын ішінде немесе одан тыс ұйымдастырылған оқу курстарына қатысқан қызметкерлер (%)

4.1 Соңғы 12 ай ішінде сіздің қызметкерлеріңіз жұмыс орнында немесе одан тыс жерде кәсіпорын толық немесе жартылай қаржыландыратын оқу курстарына қатысты ма?		(%)			
		Теміржол көлігімен жүк тасымалдау	Автокөлікпен жүк тасымалдау	Теміржол және автокөлікпен жүк тасымалдау	Барлығы
1. Менеджерлер	Иә	28	26	7	61
	%, орташа	48.1	74.6	82.0	63.2
2. Мамандар	Иә	22	10	4	36
	%, орташа	31.9	66.3	100.0	51.5
3. Техникалық мамандар және кіші мамандар	Иә	3			3
	%, орташа	56.5			56.5

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

4. Әкімшілік көмекші қызметкерлер	Иә	8			8
	%, орташа	39.6			39.6
5. Қызмет көрсету және сату саласының қызметкерлері	Иә	3	3	3	9
	%, орташа	53.3	27.3	100.0	60.2
6. Өндірістік жұмысшылар және ұқсас мамандықтардағы қызметкерлер	Иә	2	2		4
	%, орташа	85.0	52.5		68.8
7. Жүргізушілер және механизаторлар	Иә	3	34		37
	%, орташа	100.0	87.7		88.4
8. Бастапқы деңгейдегі жұмысшылар	Иә	4			4
	%, орташа	44.0			44.0

Дереккөз: Кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама. Ескерту: 16-кестедегі пайыздық үлестер 100%-ға тең емес, себебі олар әр мамандық бойынша кәсіби даярлық курстарына қатысқан қызметкерлердің орташа үлесін көрсетеді. Кестедегі көрсеткіштер белгілі бір кәсіптік санат пен экономикалық қызмет түрінде жұмыс істейтін қызметкерлердің жалпы санының ішінде оқытуға қатысқан қызметкерлердің орташа пайыздық үлесін көрсетеді. Бұл тәсіл тек қосымша оқытуға қатысқан қызметкерлердің пайызын көрсетеді және оған қатыспағандарды қамтымайды.

Теміржол және автокөлікпен жүк тасымалдау секторларында қосымша оқытуға ең көп қатысқан "мамандар" мен "қызмет көрсету және сауда саласы жұмыскерлері" болды (әр санатта 100%). Бұл аталған салада клиентке бағытталған дағдыларды жетілдіруге ерекше мән берілетінін көрсетеді (16-кесте).

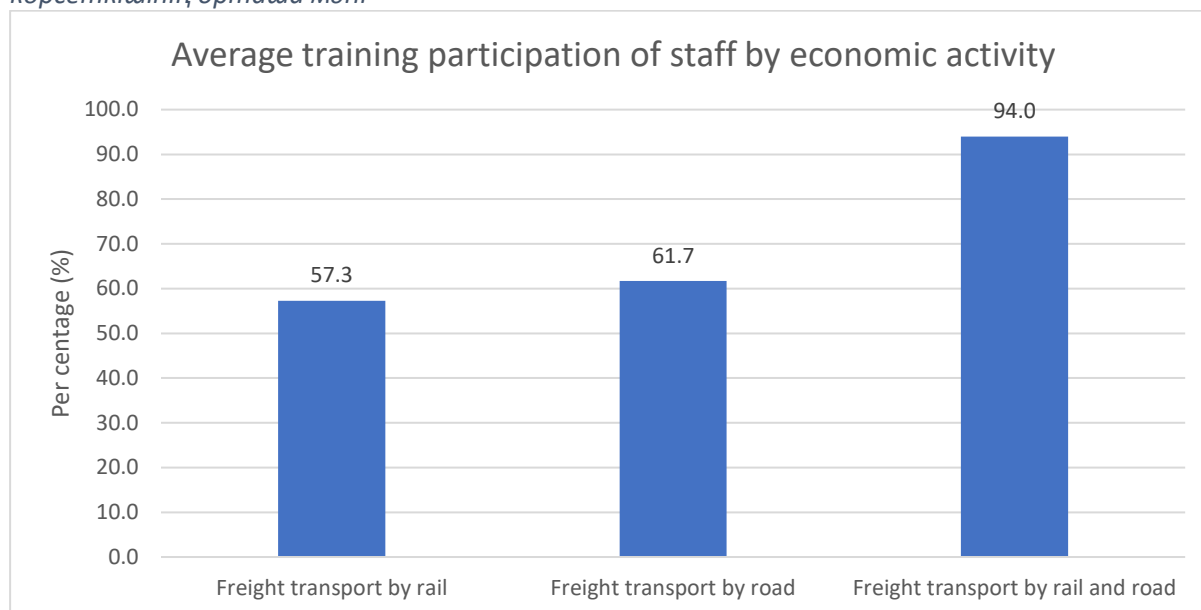
Айта кетерлігі, екі қосалқы секторда да «жүргізушілер мен машина операторлары» оқытуға ең көп қатысқан мамандар қатарында. Бұл жүргізу және техниканы басқару сияқты тар мамандандырылған дағдылардың маңыздылығын көрсетеді, алайда бұл дағдылар қазіргі ТжКБ жүйесінің бағдарламаларында жеткілікті деңгейде қамтылмауы мүмкін.

Пилоттық сауалнама нәтижелері көрсеткендей, мультимодалды автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдайтын кәсіпорындар қызметкерлерді оқытуға барынша көп қаражат жұмсайды (орташа 94,0%). Автокөлікпен жүк тасымалдау секторында бұл көрсеткіш 61,7%-ды, ал теміржолмен жүк тасымалдау секторында 57,3%-ды құрайды. Бұл көрсеткіш мультимодалды тасымалдау саласындағы кәсіпорындар біліктілікті арттыру бойынша үлкен қиындықтарға тап болатынын көрсетеді, себебі олар күрделі операциялар мен әртүрлі дағдыларды қажет етеді (3-диаграмма).

Оқу бойынша орташа инвестициялар көлемі әртүрлі болғанымен, екі саладағы кәсіпорындар да жұмыс орындарында оқу ұйымдастыру мен жүргізуге елеулі күш салады; бұл кәсіби даму бағдарламасын ішкі деңгейде жүзеге асыру қажеттілігін көрсетеді. Ерекше жоғары оқу қажеттіліктері бар мамандықтарға мультимодалды теміржол және автомобиль жүк тасымалы кәсіпорындарындағы «жүргізушілер мен машиналар операторлары», сондай-ақ «өндірістік қызметкерлер мен ұқсас мамандықтар» жатады (3-диаграмма).

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

3-диаграмма. Кәсіпорындардың экономикалық қызмет түрлері бойынша оқытуға қатысу көрсеткішінің орташа мәні



Дереккөз: Кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама

3.4.2. Кәсіпорындарда оқыту түрлері

Кестеде көрсетілген мәліметтерді талдау нәтижесінде кәсіпорындардың көлемі мен саласына қарай ұйымдастырылған және қаржыландырылған оқыту түрлерінің айтарлықтай айырмашылықтары байқалады.

250-ден астам қызметкері бар ірі кәсіпорындарда «Еңбек қорғау және өндірістік қауіпсіздік» бағыты бойынша оқыту ең көп сұранысқа ие, оған 66,7% кәсіпорындар қаржы бөледі. Ірі кәсіпорындардың қызметі көбінесе жоғары тәуекелдермен, заманауи жабдықтармен және жұмыс орнындағы қауіпті жағдайлармен байланысты, сондықтан қауіпсіздік техникасы бойынша оқыту талаптарға сай болуды қамтамасыз ету және апаттардың алдын алу үшін өте маңызды. Орташа кәсіпорындар (100-249 қызметкер) арасында да «Еңбекті қорғау және өнеркәсіптік қауіпсіздік» оқыту түрі басым, мұндай оқытуды 57,1% компаниялар қаржыландырады, бірақ ірі компаниялармен салыстырғанда аздау. Шағын кәсіпорындар (10-99 қызметкер) ең көп ресурсты «Жаңа технологиялар/жаңа өнімдер мен қызметтерді оқытуға» бөледі, бұл салада қаржы бөлетін компаниялардың үлесі 23%-ды құрайды. Бұл көрсеткіш шағын кәсіпорындар жаңа үрдістер мен технологияларға бейімделіп, бәсекеге қабілетті болу үшін барынша күш салып жатқандарын білдіреді, бірақ олардың оқытуға бөлінетін бюджеттері үлкен кәсіпорындарға қарағанда шектеулі (17-кесте).

Қосалқы сектордағы мәліметтерді талдау барысында ең жоғары оқуға қатысқан қызметкерлер деңгейі көлікпен жүк тасымалдау саласында байқалады, мұнда кәсіпорындардың 62,5%-ы жаңа технологиялар/жаңа өнімдер немесе қызметтер бойынша оқытуды басты назарға алады. Бұл автокөлік тасымалдау секторында инновациялар мен жаңа технологияларды енгізудің

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

маңызды рөлі бар екенін, мүмкін, жаңа көлік құралдарын немесе логистикалық жүйелердегі жетістіктерді енгізумен байланысты екенін көрсетеді.

Теміржолмен жүк тасымалдау саласында ең көп қаржыландырылатын бағыт – еңбек қауіпсіздігі және техника қауіпсіздігі бойынша оқыту, оған 46,9% кәсіпорындар инвестиция салады, бұл сектордағы қауіпсіздік мәселелеріне жоғары назар аударылатынын көрсетеді.

Теміржол және автокөлікпен жүк тасымалдау саласында жаңа технологиялар мен өнімдер немесе қызметтер бойынша оқыту да маңызды басымдық болып табылады, өйткені кәсіпорындардың 62,5%-ы осы салаға қаржы бөліп, бұл мультимодалды жүк тасымалы саласындағы кәсіпорындардың технологиялық дамуына үлкен көңіл бөлетінін көрсетеді (17-кесте).

Жүк тасымалы саласындағы компаниялар еңбек қауіпсіздігі, техника қауіпсіздігі және технологиялық инновациялар бойынша оқытуға назар аударуы арқылы өздерінің оқыту басымдықтарын өндірістік қажеттіліктер мен сала талаптарына сәйкес бейімдеп отырғанын көрсетеді (17-кесте).

17-кесте. Ұсынылатын оқыту түрлері бойынша кәсіпорын ішінде немесе одан тыс ұйымдастырылған оқу курстарына қатысқан қызметкерлер (%)

4.2. Қосымша оқытуда кәсіпорныңыз қандай бағыттарға қаржылай қолдау көрсетті?							
Қаржыландыратын оқу түрі	Ірі (250 және одан көп қызметкер)	Орта (100–249 қызметкер)	Шағын (10–99 қызметкер)	Теміржол көлігімен жүк тасымалдау	Автокөлікпен жүк тасымалдау	Теміржол және автокөлікпен жүк тасымалдау	Барлығы
Кіріспе нұсқаулық	16.7	14.3	5.4	12.5	4.3	0.0	6.9
Еңбек қорғау және өндірістік қауіпсіздік	66.7	57.1	32.4	46.9	31.9	25.0	36.8
Нормативтік талаптарға, тапсырыс берушінің талаптарына немесе сапа жүйесінің талаптарына сәйкестік	0.0	14.3	10.8	3.1	17.0	0.0	10.3
Ақпараттық технологиялар бойынша оқыту	0.0	0.0	5.4	0.0	8.5	0.0	4.6
Басқару және әкімшілік ету	0.0	0.0	4.1	6.3	2.1	0.0	3.4
Жаңа технологиялар, өнімдер мен қызметтерді пайдалану дағдыларын үйрету	0.0	0.0	23.0	15.6	14.9	62.5	19.5
Қоршаған ортаны қорғау	0.0	14.3	1.4	0.0	4.3	0.0	2.3
Бухгалтерлік есеп және қаржы	16.7	0.0	14.9	15.6	14.9	0.0	13.8

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

Басқа	0.0	0.0	2.7	0.0	2.1	12.5	2.3
Барлығы	100	100	100	100	100	100	100

Дереккөз: Кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама

3.5. Жұмыс күшіне сұранысты болжау

Еңбек нарығындағы болашақ қажеттіліктерді болжау кадрлық жоспарлау мен кәсіби дағдыларды дамыту үшін аса маңызды. Осындай болжам белгілі бір секторлар мен кәсіптер бойынша қызметкерлерге деген сұранысты сандық түрде бағалауға мүмкіндік береді. Мұндай үрдістерді талдау арқылы білім беру мекемелері өз бағдарламаларын нарық талаптарына сәйкестендіріп, қажетті білікті мамандарды дайындай алады.

3.5.1. Жұмысқа қабылдау ықтималдығы

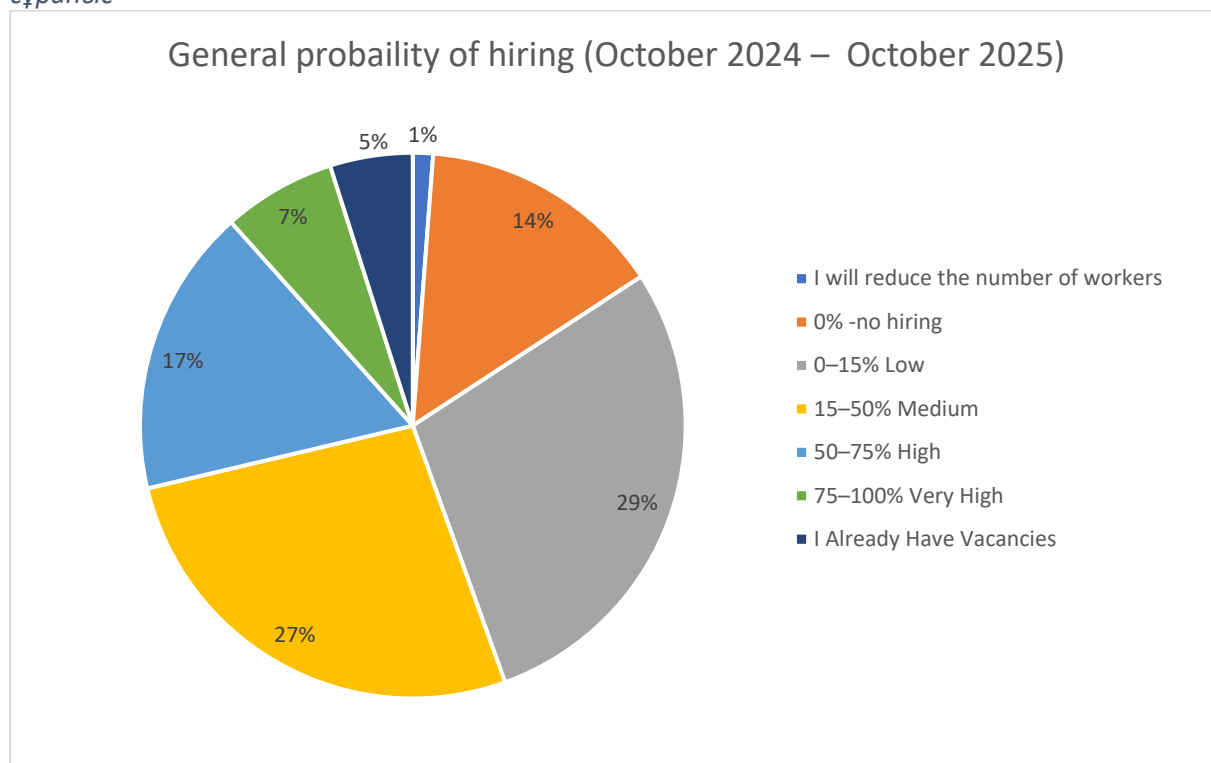
Пилоттық сауалнама нәтижелері жүк тасымалы саласындағы кәсіпорындар жұмысқа қабылдау саясатын мұқият жүргізетінін және қызметкерлер санын арттыруға аса ұмтылмайтынын көрсетеді. Атап айтқанда, кәсіпорындардың 1,2%-ы қызметкерлер санын қысқартуды жоспарлап отыр, бұл шығындарды азайту немесе технологиялық ілгерілеу мен құрылымдық өзгерістерге орай тиімділікті арттыру мақсатымен байланысты болуы мүмкін. Кәсіпорындардың едәуір бөлігі (14,6%) қызметкерлерді жалдауды жоспарламайтынын мәлімдеді, бұл кең етек жайып жатқан автоматтандыру мен цифрландырудың ықпалынан саланың тұрақтанғанын білдіреді. Сонымен қатар 28,7% кәсіпорын жұмысқа қабылдау деңгейінің төмен болатынын (0–15%) айтады, бұл экономикалық тұрақсыздық немесе, әсіресе, шағын бизнеске тән қиындықтармен байланысты болуы мүмкін (4-диаграмма).

Ал, керісінше, 26,8% компания жұмысқа қабылдау ықтималдығын орташа (15–50%) деп бағаласа, 17,1% жоғары ықтималдықты (50–75%) көрсетті. Бұл, әсіресе, жүргізушілер мен техникалық қызметкерлер секілді операциялық және техникалық мамандықтарға сұраныстың сақталуына байланысты еңбек нарығына қатысты белгілі бір оптимизмнің бар екенін көрсетеді, өйткені олар күнделікті жұмыс үдерісінің үздіксіздігін қамтамасыз етуде маңызды рөл атқарады. Жалпы жүк тасымалы саласын емес, ең маңызды бағыттарды қамтитын кадрлық қажеттіліктерді көрсететіндей, тек 6,7% кәсіпорын қызметкерлерді жалдау ықтималдығын өте жоғары (75–100%) деп бағалады. Сонымен қатар кәсіпорындардың 4,9%-ы бос жұмыс орындарының бар екенін атап өтті, бұл олардың жұмыс процесіне байланысты немесе қызметкерлердің тұрақтамауына орай кадрлық тапшылықты толтыру қажеттілігін растайды (4-диаграмма).

Бұл нәтижелер жүк тасымалымен айналысатын кәсіпорындар қызметкерлерді жаппай қабылдаудан бас тартып, операциялық тиімділікті қамтамасыз ету үшін маңызды бос орындарды толтыруға назар аударып жатқанын көрсетеді. Қызметкерлерді қабылдау деңгейінің төмен болуы мен жұмыс орындарын қысқарту бағытындағы әрекеттер сектордың технологиялық даму мен шығындарды оңтайландыруға басымдық беретінін көрсетеді, бұл адам еңбегіне тәуелділікті төмендетуге әкелуі ықтимал. Сондықтан білімге құйылған инвестициялар дамып келе жатқан сектордағы сандық және сапалық кадрлық қажеттіліктерді теңдестіруі тиіс (4-диаграмма).

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

4-диаграмма. Теміржол және автокөлікпен жүк тасымалдау саласындағы кадрларға жалпы сұраныс



Дереккөз: Кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама

3.5.2. Косалқы секторлар бойынша жалдау болжамдары

Қазақстандағы теміржол, автокөлік және біріктірілген жүк тасымалы салаларындағы кадрларды жалдау бойынша жоспарлар әркелкі динамиканы көрсетеді, кейбір жағдайларда тіпті қызметкерлер санының қысқаруы байқалады (5-диаграмма).

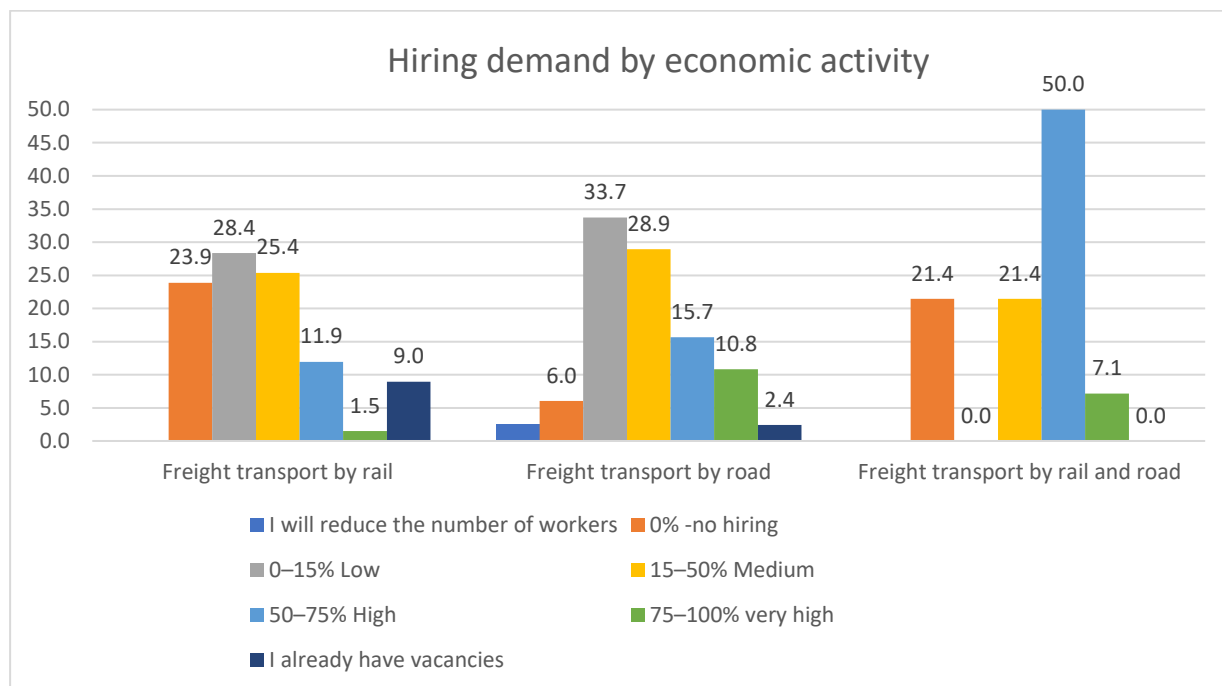
Теміржолмен жүк тасымалдау саласында ешбір кәсіпорын қызметкерлерді қысқартуды көздемейді. Алайда 23,9%-ы жаңа қызметкерлерді жұмысқа алуды жоспарламайтынын, ал 28,4%-ы жалдау деңгейінің төмен екенін атап өтті. Орташа және жоғары жалдау көрсеткіштері бір деңгейде: 25,4% кәсіпорында жалдау деңгейі орташа болса, 11,9%-ында жоғары. Теміржолмен жүк тасымалдайтын кәсіпорындарының тек 1,5%-ы көп қызметкерді жалдауды жоспарлап отыр, ал 9,0%-ы бос жұмыс орындарының бар екенін атап өткен. Бұл көрсеткіштер кадрларды қабылдау үрдісінің салыстырмалы түрде тұрақты екенін көрсетеді, мұнда төмен және орташа деңгейдегі жұмысқа алу үдерісі қызметкерлер санын азайтудың төмен деңгейімен қатар жүреді (5-диаграмма).

Керісінше, автокөлікпен жүк тасымалдау саласы жұмысқа алуда белсенділік танытады. Қызметкерлер санын азайту тек 2,4% кәсіпорында жоспарланған, ал теміржолмен жүк тасымалымен салыстырғанда мұнда көптеген компаниялар (6,0%) жаңа қызметкерлерді қабылдамайды. Көпшілік кәсіпорындарда жұмысқа алу үдерісі орташа деңгейде (33,7%), ал жоғары белсенділік 28,9%-ында, өте жоғары белсенділік 15,7%-ында байқалады. Сонымен қатар

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

10,8%-ы бос жұмыс орындары бар екенін мәлімдеді, бұл саладағы кейбір жұмыс орындарына сұраныстың артқанын және қызметкерлердің жиі ауысатынын көрсетеді (5-диаграмма).

5-диаграмма. Теміржол және автокөлікпен жүк тасымалдау саласындағы қызметкерлерді жалдау бойынша жалпы болжам (2024 жылғы қазан – 2025 жылғы қазан) (%)



Дереккөз: Кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама

Қосарланған тасымалмен айналысатын компаниялар қызметкерлер санын қысқартуды жоспарламайды, алайда жұмысқа алу үдерісі өзгеше өтеді. Мұндай компаниялардың 21,4%-ы жұмысқа мүлдем қабылдамайды немесе көп жұмысшы қабылдамайтыны белгілі, ал орташа көрсеткіш ешбір компанияда байқалмайды. Жұмысқа алудың жоғары қарқыны туралы 21,4% кәсіпорын хабарлайды, ал 50,0%-ында жұмысқа алу деңгейіне өте жоғары. Қызығы, осы компаниялардың 7,1%-ында бос жұмыс орындары бар. Бұдан мүмкін операциялық күрделілігі мен ауқымды қызметі себебінен мультимодалды тасымалдау секторындағы кадрларды тартудың жоғары белсенділігі көрінеді (5-диаграмма).

Зерттеу көрсеткендей, Қазақстандағы жүк тасымалдау секторларында кадрларды жұмысқа тарту жоспарлары әртүрлі үрдістерді көрсетеді: теміржолмен жүк тасымалдау саласында қызметкерлер санын қысқартпай, тұрақты белсенділік байқалса, автокөлікпен жүк тасымалдау саласында жұмысқа алу үдерісі белсендірек жүріп жатыр, ал аралас теміржол және автокөлікпен жүк тасымалдау секторында бос орындар мен жоғары білікті кадрларға деген сұраныс артып келеді.

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

3.5.3. Негізгі мамандықтар бойынша жұмысқа қабылдау ықтималдығы

Мамандықтарға сұраныс та айтарлықтай әртүрлі, осы ретте кейбір мамандықтарға қызметкерлерді қабылдау көрсеткіштері ерекше жоғары. Ең жоғары сұраныс «мекемелер, ұйымдар мен кәсіпорындардың бірінші басшыларына» тән, респонденттердің 100%-ы алдағы 12 айда осы қызметке қабылдау ықтималдығы өте жоғары (75-100%) екенін хабарлайды. Бұл әсіресе ұйымды қайта құрылымдау мен жаңғырту барысында стратегиялық шешімдер қабылдауды қамтамасыз ету үшін басқарушы лауазымдарға деген жоғары сұраныстың бар екенін көрсетеді.

Осы сияқты «Инженерлік сала мамандарының» (электршілерден басқа) және «электрші-инженерлердің» сұранысы да жоғары екені байқалады; 100% респонденттер көрсетілген мамандарды жұмысқа алу қажеттігін атап өтті. Электрші-инженерлерге деген сұраныс қазіргі уақытта ашық вакансияларда көрініс тапты (18-кесте).

18-кесте. Жаңа қызметкерлерді жұмысқа алу ықтималдығы, мамандықтар бойынша.

5.1. Қазіргі уақытта сіздің бизнесіңіздің жағдайын ескере отырып, алдағы 12 айда жаңа қызметкерлерді жұмысқа алу ықтималдығы қаншалықты жоғары?			
КОД Ы	Мамандық	Алдағы 12 айда жаңа қызметкерлерді жұмысқа алу ықтималдығы	%
121	Кәсіпорын, ұйым және мекемелер басшылары	75–100% өте жоғары	100
214	Инженерия саласындағы мамандар (электршіні қоспағанда)	15–50% орташа	100
215	Электрші-инженер	Мұндай бос жұмыс орындары бар	100
237	Білім беру саласындағы басқа мамандар/кәсіпқойлар	75–100% өте жоғары	100
241	Қаржы мамандары/кәсіпқойлар	0% - жұмысқа қабылдау жоқ	12.5
		0–15% төмен	37.5
		15–50% орташа	12.5
		50–75% жоғары	12.5
		75–100% өте жоғары	12.5
	Мұндай бос жұмыс орындары бар		12.5
242	Әкімшілік саласындағы мамандар/кәсіпқойлар	0–15% төмен	100
243	Қоғамдық қатынас, өнімдер мен қызметтерді сату және маркетинг саласындағы мамандар/кәсіпқойлар	0–15% төмен	15
		15–50% орташа	35
		50–75% жоғары	35
		75–100% өте жоғары	10
		Мұндай бос жұмыс орындары бар	5
261	Құқық саласындағы мамандар/кәсіпқойлар	15–50% орташа	50
		Мұндай бос жұмыс орындары бар	50
263	Гуманитарлық ғылымдар және дін саласындағы мамандар/кәсіпқойлар	0–15% төмен	100

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

311	Физика және техника ғылымдар саласындағы техникалық мамандар (1)	0–15% төмен	100
312	Физика және техника ғылымдар саласындағы техникалық мамандар (2)	15–50% орташа	50
		Мұндай бос жұмыс орындары бар	50.0
332	Сатып алу және сату саласындағы көмекші қызметкерлер	0–15% төмен	16.7
		15–50% орташа	25.0
		50–75% жоғары	58.3
333	Коммерциялық қызмет көрсету агенттері	0–15% төмен	25.0
		15–50% орташа	33.3
		50–75% жоғары	16.7
		75–100% өте жоғары	16.7
		Мұндай бос жұмыс орындары бар	8.3
411	Кең профильді кеңсе қызметкерлері	15–50% орташа	100
432	Материалдар мен тасымалдау бойынша бухгалтерлік есепке жауапты қызметкерлер	0% - жұмысқа қабылдау жоқ	6.7
		0–15% төмен	40.0
		15–50% орташа	20.0
		50–75% жоғары	33.3
711	Құрылысшы-монтажшылар және ұқсас мамандықтағы жұмысшылар	50–75% жоғары	100
721	Қалыптаушы, дәнекерлеуші, қақтаушылар және ұқсас мамандықтағы жұмысшылар	0% - жұмысқа қабылдау жоқ	20.0
		0–15% төмен	20.0
		15–50% орташа	60.0
723	Слесарлар мен жөндеушілер	0% - жұмысқа қабылдау жоқ	25.0
		0–15% төмен	50.0
		50–75% жоғары	25.0
741	Электршілер	15–50% орташа	100
754	Өнеркәсіп, құрылыс, көлік және ұқсас мамандықтардағы басқа жұмысшылар	15–50% орташа	100
810	Өнеркәсіптік стационарлық жабдық операторларының супервайзерлері	0–15% төмен	100
831	Локомотив машинистері және ұқсас мамандықтағы жұмысшылар	75–100% өте жоғары	33.3
		Мұндай бос жұмыс орындары бар	66.7
833	Жүк көліктері, автобус және троллейбус жүргізушілері	0% - жұмысқа қабылдау жоқ	3.1
		0–15% төмен	37.5
		15–50% орташа	37.5
		50–75% жоғары	9.4
		75–100% өте жоғары	12.5
834	Мобилді техниканың жүргізушілері	0–15% төмен	50
		15–50% орташа	50
	Жалпы бейінді мамандықтар, ерекшелігі жоқ	Қызметкерлер санын қысқарту жоспарлануда	5.9

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

		0% - жұмысқа қабылдау жоқ	5.9
		0–15% төмен	29.4
		15–50% орташа	8.8
Барлығы		Қызметкерлер санын қысқарту жоспарлануда	1.2
		0% - жұмысқа қабылдау жоқ	14.6
		0–15% төмен	28.7
		15–50% орташа	26.8
		50–75% жоғары	17.1
		75–100% өте жоғары	6.7
		Мұндай бос жұмыс орындары бар	4.9

Дереккөз: Кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама

Жоғары сұранысқа ие басқа мамандықтар қатарына «құрылысшылар/монтажшылар» және «ұқсас мамандық иелері» жатады, оларға қатысты респонденттердің 100%-ы жұмысқа алу ықтималдығының жоғары болатынын (50–75%) болжайды. «Локомотив машинистері және ұқсас мамандықтар» да жоғары сұранысқа ие: респонденттердің 66,7%-ы осы мамандықтар бойынша бос жұмыс орындар барын хабарлайды, ал 33,3%-ы жұмысқа алу ықтималдығының өте жоғары екенін атап өтті (18-кесте).

Ең төменгі сұраныс «қаржы мамандары» санатында байқалды, мұнда респонденттердің 50%-ы жұмысқа алу ықтималдығының төмен немесе мүлде жоқ екендігін (0–15%) көрсетті, бұл қазіргі экономикалық жағдайда осы қызметтерге деген сұраныстың төмендегенін көрсетеді. «Өнеркәсіптік стационарлық жабдық операторларының супервайзерлері» мен «гуманитарлық ғылымдар және дін саласындағы мамандар» бойынша жұмысқа қабылдау ықтималдығы өте төмен (0–15%), бұл олардың кәсіпорындардағы операциялық қызметке қатысуының шектеулі екенін білдіреді (18-кесте).

Бұл мәліметтер сектордағы кәсіпорындардың операциялық тиімділігі үшін маңызды рөл атқаратын басым қызметтерді айқын көрсетеді.

3.5.4. Кәсіпорынның көлеміне байланысты жұмысқа қабылдау ықтималдығы

6-суретте алдағы 12 ай ішінде кәсіпорындардағы жұмысшылар санына қарай жаңа қызметкерлерді жұмысқа алу ықтималдығы көрсетілген.

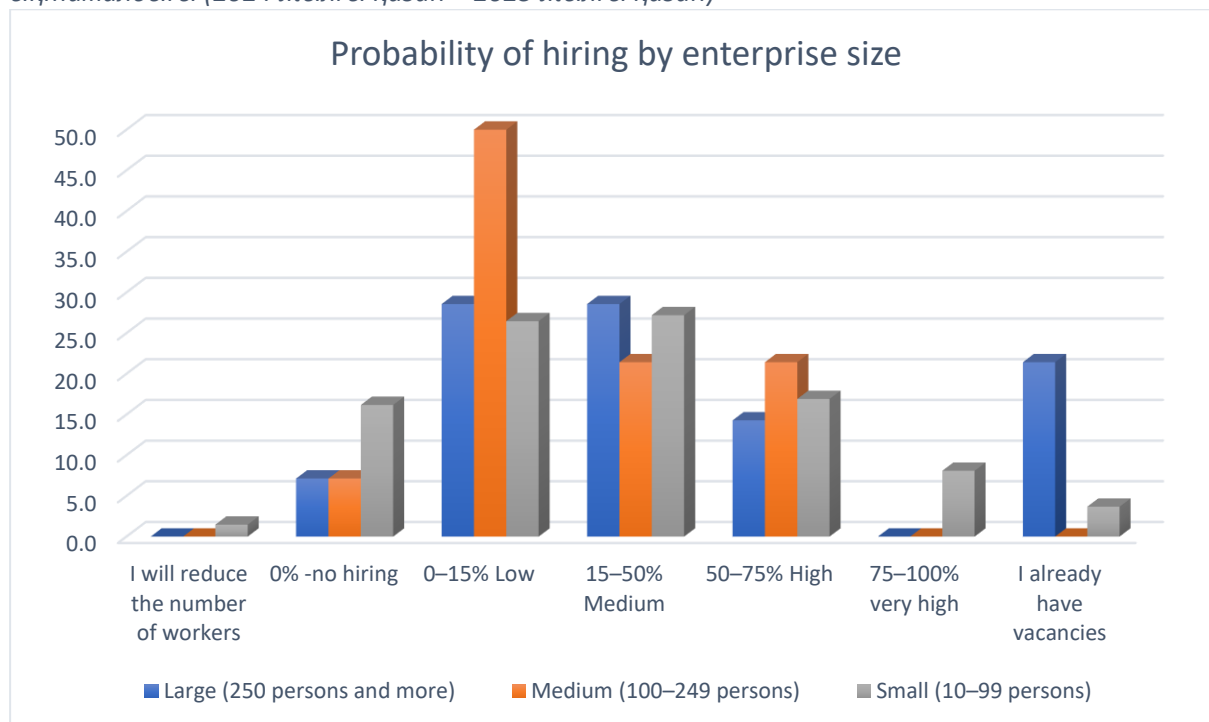
Ірі кәсіпорындар (250-ден астам қызметкері бар) жұмыс орындарын қысқарту немесе бос орындар туралы жоспарларын атап өтпеген. Олардың аз ғана бөлігі (7,1%) қызметкерлерді жұмысқа алуды мүлдем болжамайтынын айтты. Ірі кәсіпорындардың көпшілігі жұмысқа қабылдаудың орташа (28,6%) немесе жоғары (28,6%) ықтималдығын болжауда, ал 14,3%-ы бұл ықтималдықты өте жоғары деп бағалаған.

Орта кәсіпорындар (100–249 қызметкері бар) да жұмыс орындарын қысқарту немесе бос орындар туралы жоспарларын бөліспеген. Дегенмен бұл топта жұмысқа қабылдаудың төмен

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

ықтималдығы туралы айтқан кәсіпорындардың үлесі жоғарырақ (50%), ал орташа және өте жоғары ықтималдық туралы респонденттердің 21,4%-ы атап өткен (6-сурет).

6-диаграмма. Кәсіпорындардың көлеміне байланысты жаңа қызметкерлерді жұмысқа алу ықтималдығы (2024 жылғы қазан – 2025 жылғы қазан)



Дереккөз: Кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама

Шағын кәсіпорындарда (10-99 қызметкер) респонденттердің 1,5%-ы жұмысшыларды қысқартуды болжайтынын, ал 16,2%-ы штатты кеңейтуді жоспарламайтынын мәлімдеді. Көптеген шағын кәсіпорындар орташа (26,5%) немесе жоғары (27,2%) жұмысқа алу ықтималдығын болжайды, 16,9%-ы өте жоғары ықтималдықты көрсеткен. Айта кету керек, шағын кәсіпорындардың 8,1%-ы бос орындары бар екенін хабарлады, ал 3,7%-ы жұмысқа алу жоспарлары туралы нақты ақпарат бермеген (6-диаграмма).

Талдау көрсеткендей, мамандарға деген сұраныс айтарлықтай түрде кәсіпорынның көлеміне тәуелді: ірі компаниялар тұрақты өсу жоспарына басымдық береді, орта кәсіпорындар ақылға салынған әдіс қолданады, ал шағын кәсіпорындар штатты бейімдеу, түзету және жедел қызметкерлерді қабылдау барысын үйлестіру жолын іздейді.

3.5.5. Кәсіпорындардың бизнес стратегиясы мен ұйымдық құрылымы

Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласындағы кәсіпорындарының стратегиясы мен ұйымдық құрылымы олардың бәсекеге қабілеттілігін, кадрларды ұстап қалу қабілетін және операциялық тиімділігін қамтамасыз етуде маңызды рөл атқарады. Кез келген бизнес стратегиясының ажырамас бөлігі – төлемақы мен әлеуметтік жеңілдіктер жүйесі. Бұл жүйе кәсіпорынның білікті мамандарды жұмысқа тарту және ұстап қалу қабілетіне тікелей әсер етеді. Осы бөлімде респонденттердің жалақы мен әлеуметтік жеңілдіктер пакеттерін салалық

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

бәсекелестермен салыстырғандағы бағасы талданады. Бұл талдау аталған стратегиялар еңбек нарығындағы ағымдағы үрдістер мен қызметкерлердің болжамдарына қаншалықты үйлесімді екенін анықтауға мүмкіндік береді.

3.6. Әртүрлі жұмысшы санаттары бойынша кәсіпорындардағы жалақы мен жеңілдіктердің бәсекеге қабілеттілігін бағалау

Кәсіпорындар әртүрлі санаттағы қызметкерлер үшін жалақы мен жеңілдіктердің бәсекеге қабілеттілігін әртүрлі деңгейдегі сенімділікпен бағалады. Кеңсе жұмысшылары, әдетте, арнайы дағдыларды немесе жоғары білімді қажет ететін басқарушылық немесе әкімшілік қызметтерді атқарады. Ал өндірістік қызметкерлер физикалық немесе техникалық жұмыстарды орындайды, көбінесе өнеркәсіпте, құрылыс саласында немесе көлік саласында еңбек етеді. Олардың міндеттері, әдетте, физикалық тапсырмаларды орындаумен байланысты болып, формалды білімге аса тәуелді бола бермейді.

Білікті кеңсе мамандарының жалақысына келер болсақ, респонденттердің 44,4%-ы олардың еңбекақысын «бәсекелестерден жақсы» (5) деп бағалады, тағы осынша пайыз респондент жалақыны «ортадан жоғары» (4) деңгейде деп есептеді. Тек 11,1%-ы оны «орташа» деңгейде (3) деп бағалаған, бұл олардың білікті мамандарды тарту және ұстап қалу қабілетіне сенімділігін көрсетеді. Орта деңгейлі біліктілікке ие кеңсе қызметкерлеріне берілген бағалар әртүрлі болды. Респонденттердің 42,9%-ы олардың жалақысы мен жеңілдіктерін «ортадан жоғары» (4) деп бағаласа, 38,1%-ы «жақсы» (5) деп көрсетті, 18,1%-ы «орташа» (3) деп бағалап, ал 1%-ы «ортадан төмен» (2) деп есептеген. Яғни, респонденттер орта біліктілікке ие мамандарға төленетін еңбекақының бәсекеге қабілеттілігі екеніне сенімді емес.

19-кесте. Бәсекелестермен салыстырғандағы еңбекақы мен әлеуметтік жеңілдіктерді бағалау

6.1. Салаңыздағы басқа жұмыс берушілермен салыстырғанда, сіздің кәсіпорныңыз ұсынатын еңбекақы мен әлеуметтік жеңілдіктер – жақсырақ, нашарлау немесе шамамен бірдей ме? 1 (нашарлау) мен 5 (жақсырақ) арасындағы шкала бойынша бағалаңыз.				
Бағасы: 1 (нашарлау) мен 5 (жақсырақ)	Білікті кеңсе қызметкерлері	Біліктілігі орташа кеңсе қызметкерлері	Білікті өндірістік қызметкерлер	Біліктілігі орташа өндірістік қызметкерлер
1	0.0	0.0	0.0	0.0
2	0.0	1.0	1.3	1.4
3	11.1	18.1	9.7	19.4
4	44.4	42.9	53.2	43.5
5	44.4	38.1	35.7	35.7
Барлығы	100	100	100	100

Дереккөз: Кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама

Сонымен қатар білікті өндірістік мамандар білікті кеңсе мамандарының деңгейіне сәйкес келді: кәсіпорындардың 53,2%-ы олардың жалақысын «ортадан жоғары» (4), ал 35,7%-ы бәсекелестерге қарағанда «жақсырақ» (5) деп бағалады. Тек 9,7%-ы олардың еңбекақысын «орташа» деңгейде (3), ал 1,3%-ы «ортадан төмен» (2) деп бағалады. Ал, керісінше, өндірістік

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

қызметкерлердің жалақысы төменірек баға алды. Кәсіпорындардың 43,5%-ы олардың жалақысы мен жеңілдіктерін «ортадан жоғары» (4) деп бағаласа, 35,7%-ы «жақсырақ» (5) деп көрсетті. Сонымен бірге 19,4%-ы «орташа» (3), ал 1,4%-ы «ортадан төмен» (2) деп баға берді. Осылайша бұл санаттағы қызметкерлердің жалақы деңгейін әлі де арттыруға болады.

Сауалнама нәтижелері көрсеткендей, білікті қызметкерлер, яғни кеңсе қызметкерлері («ақ жағалылар») мен өндірістік қызметкерлер («көк жағалылар»), олардың жалақысының бәсекеге қабілеттілігі тұрғысынан орташа білікті мамандарға қарағанда жоғары бағаланған. Бұл айырмашылық кәсіпорындардың жоғары білікті қызметкерлерді тартуға және ұстап қалуға баса назар аударатынын көрсетеді, өйткені олар сәтті операциялық қызметте шешуші рөл атқарады. Сонымен қатар, кәсіпорындар орташа білікті мамандардың жалақы шығындарын бақылауға тырысады. Бұған қоса, орташа білікті қызметкерлердің жалақысы салыстырмалы түрде төмен бағалануы көлік саласында біліктілігі төмен жұмыс күшінің артуымен байланысты болуы мүмкін.

3.6.1. Қызметкерлер құрамын басқару тәжірибесі

Жүк тасымалдаумен айналысатын кәсіпорындар жұмыс күшін басқару әдістерін «ақ жағалы» және «көк жағалы» қызметкерлердің нақты қажеттіліктеріне бейімдей отырып пайдаланады. Қызметшілерді басқарудағы ең кең тараған әдіс — бұл қызметкерлердің қалаулары мен қабілеттеріне сәйкес лауазымдық нұсқаулықтар мен міндеттерді бейімдеу, бұл әдіс кәсіпорындар баяндағандай, 41,8% «ақ жағалы» қызметкерлер үшін және 48,5% — «көк жағалы» қызметкерлер үшін расталған (20-кесте).

Икемді жұмыс кестесі — бұл сирек қолданылатын тәжірибе, оны кәсіпорындар тек «ақ жағалы» қызметкерлердің 15,9%-ы және «көк жағалы» қызметкерлердің 12,6%-ына ұсынады, бұл өндірістік шектеулер, мысалы, жеткізу кестелерінің қатаңдығымен байланысты болуы мүмкін. Екі қызметкерлер санаты да өнім сапасын бағалау немесе басшылықпен талқылауларға сирек қатысады, ондай тәжірибе кәсіпорындардың тек 8%-дан кемінде қолданылады (20-кесте).

20-кесте. Жүк тасымалдаумен айналысатын кәсіпорындарда қызметкерлерді басқару әдістері (%)

6.2. Сіздің кәсіпорында төменде көрсетілгендердің қайсысы қарастырылған?		
	%	
	Кеңсе қызметкерл ері	Өнд. қызметке рлер
Қызметкерлердің қалаулары мен қабілеттеріне бейімделген лауазымдық нұсқаулықтар мен міндеттер	41.8	48.5
Икемді жұмыс кестесі	15.9	12.6
Өнім сапасын бағалауға қатысу (мысалы, сапаны бақылау топтары, сапаны жалпы басқару)	3.6	2.9
Сапа, өнім әзірлеу және операция мәселелерін талқылауға арналған басшылық пен қызметкерлердің бірлескен жұмыс топтары	6.8	7.8
Еңбек нәтижелеріне негізделген ынталандыру бағдарламалары (мысалы, еңбек нәтижелеріне байланысты еңбекақы төлеу, жетістіктер үшін сыйақы)	24.5	24.3

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

Басқа (нақты көрсетіңіз)	7.4	3.9
Барлығы	100	100

Дереккөз: Кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама

Еңбек нәтижелері бойынша еңбекақы төлеуді қоса алғанда, ынталандыру шараларын кәсіпорындардың шамамен төрттен бірі «ақ жағалыларға» да, «көк жағалыларға» да қолданады, бұл компаниялардың жалпы қызметкерлер тиімділігін арттыруға деген ұмтылысын көрсетеді. Басқа әдістер өте сирек қолданылады, қосымша шараларды 8%-дан аз кәсіпорын ғана атап өткен (20-кесте).

Бұл тұжырымдарға сәйкес, лауазымдық міндеттерді бейімдеу және ынталандыру жүйелері сияқты тәжірибелер салыстырмалы түрде кеңінен қолданылғанымен, қызметкерлерді қабылдау тәжірибесі мен икемді жұмыс кестесі әлі де сирек кездеседі. Мұндай тәсілдерді кеңінен қолдану әртүрлі санаттағы қызметкерлердің әртүрлі қажеттіліктерін ескере отырып, олардың белсенділігі мен тиімділігін арттыруға мүмкіндік бере алады (20-кесте).

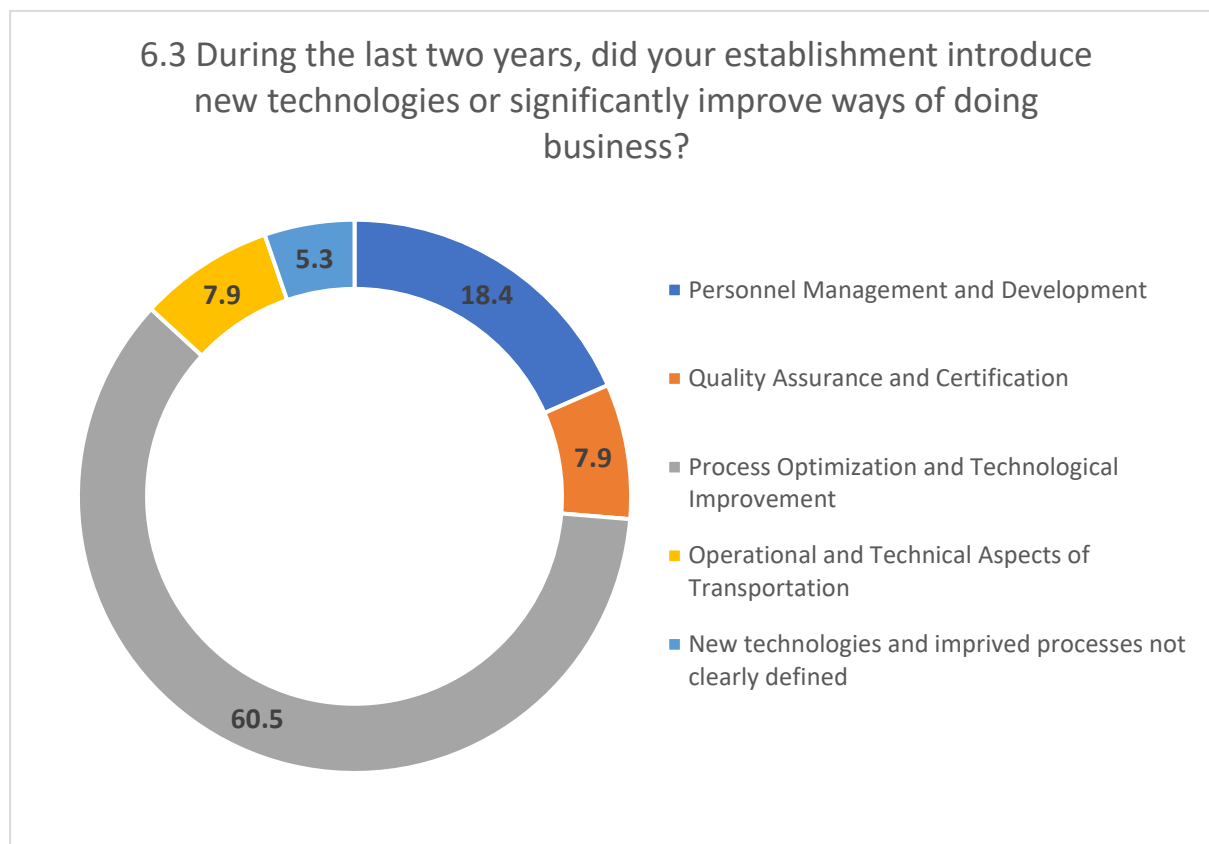
3.6.2. Жаңа технологиялар және бизнес инновациялар

Диаграмма 7-де соңғы екі жылда жүк тасымалдау кәсіпорындары енгізген инновациялардың түрлері, жаңа технологияларды енгізу немесе үдерістерді жетілдіруге баса назар аудара отырып көрсетілген.

Инновациялардың ең айқын бағыты «Үдерістерді оңтайландыру және технологиялық инновациялар» болды, бұл туралы респонденттердің 60,5%-ы хабарлады. Бұл саланың операцияларды оңтайландыру және жаңа технологияларды енгізуге деген талпынысын көрсетеді, ал ол логистика мен көлік салаларында бәсекелестік жағдайында позицияларды сақтау үшін өте маңызды.

7-диаграмма. Соңғы екі жылдағы жаңа технологиялар мен бизнес инновациялар (2022 жылғы қазан - 2024 жылғы қазан)

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі



Дереккөз: Кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама

Кәсіпорындардың 18,4%-ы "Жұмыс күшін басқару және дамыту" саласындағы оң өзгерістерді атап өтті. Бұл жұмыс оқыту, жұмысқа қабылдау стратегиялары немесе қызметкерлерді ынталандыру тәжірибесіне айтарлықтай назар аударылғанын көрсетеді. Осы шаралар қызметкерлерді тарту және ұстап қалу сияқты ауқымды мақсаттарға сәйкестендірілуі мүмкін. (7-диаграмма)

«Сапаны қамтамасыз ету және сертификаттау» мен «Көліктің эксплуатациялық және техникалық аспектілері» 7,9% кәсіпорын үшін басымдыққа ие болған. Бұл бағыттар қызметтердің сенімділігін қамтамасыз ету, стандарттарды сақтау және операцияларды жетілдіру шараларын қамтиды, дегенмен олар үдерістерді оңтайландыруға қарағанда сирек кездеседі. Кәсіпорындардың 5,3%-ы «анықталмаған жаңа технологиялар мен жетілдірілген үдерістерді» енгізген, бұл зерттеу сипатындағы немесе кәсіптің нақты талаптарына бейімделген инновациялардың шектеулі екенін көрсетеді (7-диаграмма).

Талдау көрсеткендей, сауалнамаға қатысқан кәсіпорындардың басым бөлігі үшін үдерістерді оңтайландыру мен технологиялық жетістіктер негізгі бағыттар болып табылады. Бұл көлік секторындағы цифрландыру мен автоматтандырудың кең ауқымды үрдістерін көрсетеді. Қызметкерлерді басқаруға инвестициялар мен операциялық қызметті жетілдіру екінші кезектегі маңызға ие болса, сапаны қамтамасыз ету бастамаларына аз көңіл бөлінеді. Мұндай басымдықтар технологиялар саланың бәсекеге қабілеттілігін сақтау және қазіргі заманғы жүк

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

тасымалдау талаптарын қанағаттандыру үшін маңызды фактор екенін айқындайды (7-диаграмма).

Бұл басымдық теміржол және автокөлікпен жүк тасымалдау саласындағы жаһандық өзгерістермен үндеседі, мұнда операциялық тиімділік пен жедел, сенімді және үнемді қызметтер көрсету үшін технологияларды енгізуге ерекше көңіл бөлінеді. Автоматтандыру, жасанды интеллект және деректерді талдау сияқты технологиялар, әсіресе Қазақстанның Қытай мен Еуропа арасындағы көлік дәлізі ретіндегі стратегиялық рөлін ескерсек, бәсекеге қабілеттілікті арттыруда маңызды рөл атқарады.

Бұл өзгерістер жұмыс күшіне қатты әсер етеді. Технологияларға деген тәуелділіктің артуы дәстүрлі жұмыс орындарына сұраныстың төмендеуіне, әсіресе автокөлік пен теміржол салаларында, ал озық жүйелерді басқару дағдыларына ие қызметкерлерге деген сұраныстың артуына себеп болады. Қайта даярлау және біліктілікті арттыру осы технологиялық өзгерістерге бейімделген жұмыс күшін дайындау үшін маңызды болмақ.

Кәсіпорындар жас мамандарды тарту және ұстап қалу мәселелеріне тап болуы мүмкін, себебі олар жиі жоғары технологиялы салаларды таңдайды, бұл кадрларды стратегиялық дамыту қажеттілігін айқындайды. Жүк тасымалдау саласының дамуы кезінде цифрлық және техникалық дағдылар автоматтандыру, деректерді басқару және алдыңғы қатарлы логистикалық жүйелерді пайдалану үшін айтарлықтай маңызды бола бастайды. Еңбекке көп уақыт жұмсалатын салалардан технологияға негізделген жұмыс орындарына көшу ТжКБ жүйесін қазіргі талаптарға сәйкестендіру және жаңа талаптарға бейімделуге қабілетсіз адамдар үшін табыс көздерін және қолдау механизмдерін құру қажеттілігін көрсетеді.

4. Қорытындыларды талдау және олардың мүдделі тараптар үшін маңызы

4.1. Негізгі қорытындыларды талдау

Бұл бөлімде 3-тараудың аналитикалық мақсаттармен байланысқан қорытындылары талданады, олар 1.2 бөлімінде баяндалған. Аналитикалық мақсаттар Қазақстанның автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау салаларындағы қызметкерлерді қабылдау мәселелері, қызметкерлердің біліктілігі және кәсіби дағдыларға деген жаңа қажеттіліктерді бағалауға негіз болып табылады.

1-мақсат: Теміржол және автокөлікпен жүк тасымалдау саласында қызметкерлерді қабылдауда туындайтын қиындықтарды талдау.

Қазақстандағы жүк тасымалы секторы айтарлықтай құрылымдық өзгерістерге ұшырап, бұл өз кезегінде жұмыспен қамту құрылымының жылдам өзгеруіне, соның салдарынан кәсіби дағдыларға деген талаптардың артуына және қызметкерлерді жұмысқа қабылдауда қиындықтарға әкеліп соғуда.

Теміржол тасымалы секторында аутсорсингке және шетелдік жұмыс күшін пайдалануға басымдық берілуі қызметтің тиімділігін арттыру және оның тұрақты дамуын қамтамасыз етуге

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

бағытталған ұмтылысты көрсетеді. Ал автокөлік секторы нарық пен операциялардағы өзгерістерге байланысты жартылай күнгі жұмыс уақытымен қызметкерлер санын көбейту арқылы динамикалық сұранысты қанағаттандыру және ресурстарды үнемдеу мақсатында икемді жұмыспен қамту үлгілеріне көшу үрдісін көрсетеді.

Қызметкерлерді қабылдау үрдістері кәсіпорынның көлемі мен штаттық санына тікелей байланысты. Саладағы ірі кәсіпорындар, тұрақты өсуге басымдық бере отырып, қызметкерлер тапшылығын толтыру үшін ресми рекрутинг арналарын пайдаланады, ал орташа кәсіпорындар ресурстарының шектеулілігіне байланысты мұқият ойластырылған стратегияларды таңдайды. Саладағы барлық кәсіпорындардың 86%-ын құрайтын шағын кәсіпорындар негізінен бейресми жұмысқа қабылдау әдістерін пайдаланады және қаржылық ресурстардың шектеулілігі, білікті мамандардың жетіспеушілігі, сондай-ақ ірі кәсіпорындарға қарағанда бәсекеге қабілетті жалақы мен әлеуметтік пакеттерді ұсыну мүмкіндігінің жоқтығы сияқты бірқатар қиындықтарға тап болады.

Жалпы алғанда, сектордағы қызметкерлерге деген болжалды сұраныс төмен болып қалады, бұл еңбек күшін ұлғайтудан гөрі, автоматтандыру, цифрландыру және оңтайландыруға бағытталған өзгерістердің нәтижесі. Дегенмен, жоғары білікті жұмыс күшіне сұраныс әлі де жоғары бұл алдыңғы қатарлы технологиялармен байланысты мамандандырылған дағдыларға деген қажеттіліктің барымен түсіндіріледі. Осы үрдіс еңбек нарығының жаңа талаптарына сәйкес келу және қызметкерлерді қабылдауда туындайтын қиындықтарды шешу үшін біліктілікті арттыру мен қайта даярлау мәселелеріне ерекше назар аударудың қажеттілігін көрсетеді.

Теміржолмен жүк тасымалдау саласындағы кәсіпорындарда операциялық және әмбебап лауазымдарға тұрақты сұраныс байқалады, бұл бәсекеге қабілеттілікті сақтау үшін тиімділікті арттыруға бағытталған. Ал автокөлікпен жүк тасымалдайтын кәсіпорындар жүргізушілерді жұмысқа алу мәселесіне тап болып отыр, бұл белгісіз жұмыс кестесі мен төмен жалақы сияқты себептермен одан әрі қиындай түсуде. Екі секторда да қызметкерлерді қабылдау мәселелері АКТ (ақпараттық-коммуникациялық технологиялар) саласындағы білімнің жетіспеушілігімен және цифрландыру мен автоматтандыру жағдайында жұмыс істеуге қажетті дағдылардың жоқтығы есебінен күрделене түсуде.

Жалпы алғанда, осындай қорытындылар сектордың өтпелі кезеңде екенін көрсетеді, мұнда қызметкерлерді қабылдауда қиындықтар нақты мамандықтар бойынша жұмыс күшінің тапшылығынан ғана емес, жұмыспен қамту құрылымының жылдам өзгеруі және техникалық мамандықтарға сұраныстың артуынан да туындап отыр. Бұл өзгерістер технологиялық ілгерілеу мен жаңа операциялық бизнес-стратегиялардың дамуымен байланысты. Осы мәселелерді шешу үшін жұмыс күшінің саны мен сапасын ескере отырып, жоғары технологиялық нарыққа бейімделуге қажетті жұмыс күшін дамыту стратегияларын жасауға ерекше көңіл бөлу қажет.

2-мақсат: Қазіргі қызметкерлердің біліктілігін бағалап, сектордың жалпы тиімділігі мен бәсекеге қабілеттілігін арттыру мақсатында олардың кәсіби дағдыларындағы маңызды кемшіліктерді анықтау.

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

Саладағы қызметкерлердің біліктілік деңгейі жалпы алғанда өте төмен: тек 35,7%-ы толық білікті деп танылған. Теміржолмен жүк тасымалдайтын қызметкерлері салада ұйымдастырылған оқу бағдарламалары мен тиімділікті арттыруға деген ұмтылыс арқасында салыстырмалы түрде жоғары біліктілік деңгейіне ие (67,4%). Ал автокөлікпен тасымалдау секторында қызметкерлердің дағдыларында айтарлықтай кемшіліктер бар, олардың 30%-ы тек жартылай кәсіби даярлықтан өткен, бұл дағдыларды дамытуға бағытталған арнайы бағдарламалардың қажеттілігін көрсетеді.

Дағдылардағы негізгі олқылықтар мамандыққа байланысты. Қаржы және маркетинг мамандарында ұйымдастырушылық дағдылар мен сандық мәліметтерді өңдеу, сондай-ақ АКТ саласындағы біліктіліктің тапшылығы байқалады. Физикалық еңбекпен айналысатын жұмысшыларда, мысалы, слесарларда үлкен техникалық дағды мен сандық сауаттылық тапшылығы байқалады; жүргізушілер логистикалық жүйелердің цифрландырылуына байланысты АКТ саласындағы білімдерін жетілдіруге мұқтаж (34%).

Үлкен кәсіпорындар мамандандырылған техникалық дағдыларға көбірек көңіл бөледі, ал шағын және орта кәсіпорындар көпфункционалды дағдылары бар қызметкерлерге баса назар аударады. Дағдылардағы кемшіліктерді жою еңбек өнімділігін арттыру және саланың бәсекеге қабілеттілігін нығайтуда, әсіресе жеткізу тізбектерін цифрландыру жағдайында маңызды. Тиімді оқыту шаралары кәсіпорындар, мамандандырылған оқу орындары мен мемлекеттік органдардың серіктестігін талап етеді, бұл өз кезегінде дағдыларды жетілдіру және қайта даярлау бағдарламаларын әзірлеуге мүмкіндік береді.

3-мақсат: Болашақта жұмыс берушілер арасында сұранысқа ие болатын кәсіби дағдылар мен мамандықтарды бағалау және оқытуға қатысты қажеттіліктерді анықтау.

Қазақстандағы жүк тасымалдау секторы цифрландыру, автоматтандыру және операциялық стратегияларды дамыту арқылы елеулі өзгерістерге ұшырауда. Бұл трансформация жұмыс күшіне деген сұранысты өзгертеді және кәсіби дағдылар мен мамандықтар арасында жаңа басымдықтар қалыптастырады. Коммерциялық қызмет көрсету агенттері мен қаржылық мамандар сияқты жаңа мамандықтар сандық платформаларды басқару және жеткізу тізбегін оңтайландыру қажеттілігінің артып келе жатқанын көрсетеді. Бұл үрдістер сектордың бәсекеге қабілеттілігі мен экономикалық тиімділігін арттыру үшін әртараптандыру мен мамандануға көшіп жатқанын көрсетеді. Сонымен қатар кәсіпорындар қызметкерлерге деген сұраныс пен технологияларға инвестиция салу арасындағы тепе-теңдікті сақтауға тырысады.

Теміржолмен жүк тасымалдау саласындағы кәсіпорындар тиімділік пен өнімділіктің ұзақ мерзімді стратегияларын қолдайтын әмбебап және техникалық мамандықтарға үнемі көңіл бөледі. Ал автокөлікпен жүк тасымалдау саласындағы кәсіпорындарда технологиялық және нарықтық өзгерістерге тез бейімделе алатын операциялық жұмысшыларға, оның ішінде жүргізушілерге деген үлкен сұраныс туындап отыр, себебі олардың жетіспеушілігі әлі де өзекті мәселе болып табылады. Сондай-ақ мультимодалды тасымалдар секторында басшы лауазымдарының маңызы артып келеді, бұл кіріктірілген логистика аясында тиімді басқару мен үйлестіру қажеттілігін көрсетеді.

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

Жаңа талаптар техникалық білім мен ақпараттық-коммуникациялық технологиялар саласындағы дағдылардан ғана емес, сонымен қатар есептеу және мәселе шешу сияқты негізгі дағдыларды, сондай-ақ көшбасшылық және оқу қабілеті сияқты «жұмсақ» дағдыларды да қамтиды. Бұл дағдылар технологиялық тұрғыдан күрделі жағдайларда бағыт табуға және үдерістерді үздіксіз оңтайландыруды қамтамасыз етуге мүмкіндік береді. Дегенмен осы секторда басым болып отырған шағын және орта кәсіпорындар осы өзгермелі талаптарды қанағаттандыруда қиындықтарға тап болуда. Ресурстардың тапшылығы көп жағдайда олардың кешенді оқытуға инвестиция салу мүмкіндігін шектейді, нәтижесінде олар сектордың қазіргі талаптарына сәйкес келмейтін шешімдер іздеуге мәжбүр болады.

Болашақ қажеттіліктеріне сәйкес тиімді әрекет ету үшін оқыту мен кәсіби-техникалық дайындық бағдарламалары жаңа үрдістерге толық сәйкес болуы керек. Сонымен қатар қызметкерлерді даярлау кезінде олардың біліктілік деңгейі мен өзектілігін ғана емес, сондай-ақ нақты салалардың сұранысын қанағаттандыру үшін мамандардың жеткілікті санын қамтамасыз ету маңызды. Қайта даярлау және біліктілікті арттырудың қолжетімді механизмдері, әсіресе шағын және орта кәсіпорындар үшін үлкен мәнге ие, себебі олар ішкі оқыту шығындарын азайтып, саланың құрылымдық өзгерістеріне қолдау көрсетеді.

4.2. Алынған қорытындылардың мүдделі тараптар үшін маңызы

Кәсіпорындардағы қызметкерлердің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнаманың нәтижелері Қазақстанның жүк тасымалдау секторындағы мүдделі тараптар үшін бірнеше маңызды қорытындыны айқындайды. Біріншіден, дамып келе жатқан нарықта бәсекеге қабілеттілікті қамтамасыз ету үшін мамандандырылған жұмысшыларды дамытуға баса назар аудару қажеттілігі туындап отыр. Саладағы цифрландыру мен автоматтандыру өзгерістерін ескере отырып, жұмысшылар жаңа талаптарға сәйкес болу үшін техникалық, когнитивті (негізгі дағдыларды қоса алғанда) және когнитивті емес дағдылардың толық кешеніне ие болуы маңызды.

Техникалық дағдылар заманауи технологияларды басқару үшін қажет, ал ақпараттық-коммуникациялық технологиялар (АКТ) дағдылары сандық платформалар мен жүйелерді пайдалану және оңтайландыру үшін маңызды. Когнитивті дағдылар, соның ішінде жазбаша және математикалық сауаттылық сияқты негізгі дағдылар жаңа ақпаратты түсіну мен қолдануда маңызды рөл атқарады. Сонымен қатар мәселе шешу және сыни ойлау қабілеттері күрделі тапсырмаларды орындауда шешуші мәнге ие болады. Технологиялар тез дамып жатқан заманда тұлғааралық когнитивті емес дағдылар, мысалы, бейімділік, қарым-қатынас жасау және командалық жұмыс инновацияларды ынталандыру және серіктестікті дамытуда өте маңызды болып келеді.

Сонымен қатар сектордың теңдестірілген дамуын қамтамасыз ету мақсатында мүдделі тараптар кәсіби дайындық пен үздіксіз оқыту мүмкіндіктеріне инвестиция салуы керек, әсіресе бұл шағын кәсіпорындарға қатысты болып келеді, себебі осы аталған ресурстар олар үшін қолжетімсіз.

Дамып келе жатқан технологиялық жетістіктер тек жаңа технологияларды енгізуді ғана емес, сонымен қатар жұмыс күшінің тұрақтылығы мен жұмылғыштығына негізделген ұйымдық бизнес-тәжірибелердің жылдам өзгеруін талап етеді. Бейімделген тәсіл технологиялық

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

ақаулардың әлеуметтік-экономикалық салдарын азайтуға көмектеседі және сала өзгерістерінің барлық кезеңінде жұмысшыларды қолдауды қамтамасыз етеді.

Сонымен қатар, осы сектордағы шағын және микро-кәсіпорындарға басымдық берудің артуы жұмыс орындарының икемді құрылымдарының маңыздылығын көрсетеді. Мүдделі тараптарға осы өзгерістерді ескере отырып және еңбек нарығындағы ықтимал тұрақсыздықты азайту мақсатында инновациялық жұмыспен қамту стратегияларын әзірлеу маңызды. Дағдыларды дамыту мен жұмыс күшін жоспарлаудағы стратегиялық, ұзақ мерзімді инвестициялар мүдделі тараптар үшін сектордың дамып жатқан қажеттіліктерін қанағаттандырып, оның тұрақты дамуы мен орнықтылығын қамтамасыз ету үшін маңызды.

5. Ұсыныстар

5.1. Саяси ұсыныстар

Қазіргі уақытта Қазақстанның көлік секторы жылдам әрі күрделі өзгерістерді бастан өткеруде. Технологиялық ілгерілеу пен нарықтық өзгерістер еңбек нарығының құрылымын, қажет қызметкерлердің санынан бастап, олардың игеруі тиіс нақты дағдыларына дейін өзгертуде. Бұл өзгерістер білім беру және кәсіби даярлау жүйесінің еңбек нарығының өзгермелі қажеттіліктеріне сай болуын қамтамасыз ететін алдын ала ойластырылған, әрі үйлестірілген шаралар қабылдаудың аса маңызды екенін айқындайды.

1. Осы қиындықтарды тиімді еңсеру үшін мемлекеттік органдар мен мүдделі тараптар кәсіби дағдыларға сұранысты болжау құралдарының, атап айтқанда қызметкерлер арасындағы сауалнамалардың маңызды рөлін мойындау қажет. Сауалнамалар, әсіресе репрезентативті іріктеме негізінде жүргізілетіндері, кәсіпорындар мен еңбек нарығындағы өзгерістер, технологиялық жаңалықтар және дағдылардағы кемшіліктер туралы пайдалы ақпарат береді. Бұл аналитикалық деректер заң шығарушыларға еңбек нарығының динамикасына сәйкес оқыту қажеттіліктерін мақсатты түрде қанағаттандыруға мүмкіндік береді. Мұндай құралдар арқылы жиналған нарықтық деректерді пайдаланып, саясат саласында стратегиялық шаралар қабылдай отырып, Қазақстан ТжКБ және жұмыс күшін дамыту бойынша басқа бастамалар сала қажеттіліктеріне сай тиімді іске асуын қамтамасыз ете алады.
2. ТжКБ саласында оқу бағдарламаларын үнемі жаңартып отыру саланың қазіргі және болашақ талаптарын ескере отырып, технологиялық және экономикалық өзгерістер аясында шешуші маңызға ие болады. Жүк тасымалы саласының сандық логистикалық платформалар мен жасанды интеллект сияқты заманауи технологияларға тәуелділігі арта түскен сайын, АКТ саласындағы кіріктірілген білім және техникалық дағдыларға сұраныс ұлғая береді.
3. Дегенмен жазбаша және математикалық сауаттылық сияқты негізгі когнитивтік дағдыларға, сондай-ақ коммуникативтік дағдыларға назар аудару да маңызды. Бұл негізгі когнитивтік дағдылар мамандандырылған техникалық білім алуда алғышарт болып, қызметкерлердің жүк тасымалы саласындағы технологиялық жетістіктер мен операциялық өзгерістерге тиімді бейімделуін қамтамасыз етеді.

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

4. Сонымен қатар тұлғааралық қарым-қатынас дағдылары жаңартылған оқу бағдарламалары мен қызметкерлерді оқыту шараларының басымдықтарының бірі болуы тиіс. Оған жүк тасымалдау саласындағы жылдам өзгеретін технологиялық және нарықтық жағдайларға бейімделуге қажет мәселені шешу қабілеті, бейімделу, топтық жұмыс, көшбасшылық, қарым-қатынастық дағдылар және өздігінен оқу сияқты дағдылар кіреді.
5. Сонымен қатар заң шығарушылар біліктілікті арттыру және қайта даярлау шараларына баса назар аудару қажет, бұл қазіргі жұмыс күшінің технологиялық ілгерілеуге бейімделуін қамтамасыз ету үшін маңызды. Сонымен бірге кәсіп туралы ақпараттың біліктілікті арттыру және қайта даярлау бастамаларына кіріктірілуі қызметкерлерге нарықтың динамикасын, операциялық стратегияларды және іскерлік дағдыларды жан-жақты түсінуге көмектеседі, бұл олардың бейімделгіштігі мен еңбек нарығындағы бәсекеге қабілеттілігін арттырады. Үздіксіз білім беру мүмкіндіктерін Қазақстанның Ұлттық біліктілік шеңберіне (ҰБШ) енгізу маңызды, өйткені бұл олардың стандартталуын және сала қызметкерлері үшін қолжетімді болуын қамтамасыз етеді. Еңбек министрлігі, Көлік министрлігі, KazLogistics одағы, салалық қауымдастықтар мен жұмысшылар арасындағы ынтымақтастық жүк тасымалдау саласының ұлғайып бара жатқан талаптарын ескере отырып, оқу бағдарламаларын әзірлеуде маңызды рөл атқарады.
6. Көлік министрлігі жанынан құрылған кәсіби біліктілік жөніндегі белсенді және мақсатты түрде жұмыс істейтін салалық кеңестер (КБСК) бейімделген оқу бағдарламаларын, біліктілік стандарттарын және мансаптық бағыттарды әзірлеуде жәрдемдеседі. Бұл кеңес кәсіпорындардың қажеттіліктері мен білім беру мекемелері ұсынатын кәсіби дағдылар арасындағы алшақтықты жоюға көмектеседі, сондай-ақ ТжКБ бағдарламалары мен саланың қажеттіліктері арасында тығыз байланыс орнатуға мүмкіндік береді. Кеңес дағдыларға қойылатын жаңа талаптарды анықтап, осы олқылықтарды жою үшін мақсатты стратегияларды әзірлеуде, әсіресе сала үшін шешуші маңызы бар мамандықтар бойынша маңызды рөл атқарады.
7. Заң шығарушылар шағын кәсіпорындардағы қызметкерлерінің дағдыларын жетілдіру үшін оқу жүктемесінің артуына байланысты мәселелерді шешкен жөн. Осы жүктемені жеңілдету үшін мемлекеттік-жекеменшік серіктестіктері (МЖС) мен кәсіпорындар арасындағы ақпарат алмасуды (B2B) дамыту, сондай-ақ кәсіпорындар мен оқу орындары арасындағы серіктестіктерді нығайту қажет. МЖС және B2B аясындағы серіктестік оқу шығындарын азайтып, кәсіпорындарға ресурстарды біріктіруге, тәжірибе алмасуға және бірлесіп оқыту бағдарламаларын әзірлеуге мүмкіндік береді. Мұндай ынтымақтастық білім беру саласындағы шығындарды үнемдеуге, салалық білімге қолжетімділікті арттыруға және білім беру бағдарламаларының нарықтың қажеттіліктеріне сәйкес болуын қамтамасыз етуге ықпал етеді. Бұл, өз кезегінде, жұмыс берушілер мен қызметкерлерге пайда әкеледі. Осындай серіктестіктер жұмыс күшін дамытудағы жауапкершілікті бөлісіп, барлық кәсіпорындарға оқытуға экономикалық тұрғыдан тиімді түрде инвестиция салуға мүмкіндік береді.
8. Сонымен қатар салықтық несиелер немесе субсидиялар сияқты қаржылай ынталандырмалар жұмыс күшін дамытуға байланысты, әсіресе шағын кәсіпорынның

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

қаржылық жүктемесін жеңілдетуге көмектесіп, кәсіпорындарды өз жұмыс күшін біліктілігін арттыруға және қайта даярлауға ынталандыруы мүмкін.

9. Жұмыс күшінің тапшылығын белсенді әрі уақтылы шешу - тағы бір маңызды саяси ұсыныс. Әсіресе, «жүк көлік жүргізушілері» және басқа да «мамандандырылған» қызметтердегі кадр тапшылығы айқын көрінеді. Мемлекеттік органдар кәсіпорындарға жұмыс күшін тарту бойынша қолдау көрсету үшін осындай үміткерлерге арналған оқу және мансаптық өсу мүмкіндіктерін нақты айқындау қажет. Жұмыс жағдайын жақсарту, соның ішінде әділ еңбекақы белгілеу, жұмыс уақытының ұзақтығын қысқарту және қауіпсіздік шараларын күшейту жүргізуші және арнайы техникалық мамандықтар бойынша еңбек нарығында бәсекеге қабілеттілікті арттыруға және қызметкерлерді ұстап тұруға септігін тигізеді.
10. Көлік және логистика саласында платформалық экономикамен байланысты жұмыс орындарының санының өсуі жаңа мүмкіндіктермен қатар қиындықтар да туғызады. Мемлекеттік органдар электронды платформаларда жұмыс істейтін қызметкерлерге ұтқыр білім беру бағдарламаларына, кәсіби сертификаттарға және жұмысшы тіркелген әлеуметтік сақтандыруға қолжетімділікті қамтамасыз ететін қолдау стратегияларын әзірлеуі қажет. Бұл шаралар ұзақ мерзімді жұмысбастылық деңгейі мен мансаптық өсу мүмкіндіктерін арттырып, көлік секторында тұрақты әрі білікті жұмыс күшін қалыптастыруға ықпал етеді.
11. Сонымен қатар жүк тасымалдау саласындағы тұрақтылық пен экологиялық таза технологияларға деген ерекше назар реттеуші органдардан «жасыл» технологиялар мен логистикалық тәжірибелерге мән беруді талап етеді. Тұрақты тәжірибелерге көшу барысында салада жасанды интеллект негізінде бағдарларды оңтайландыру, қалдықсыз жеткізілім тізбегін енгізу және отын тұтынуды азайту әдістерін қолдану сияқты мамандандырылған білім мен дағдылары бар жұмысшыларға сұраныс арта түседі.
12. Жұмыс күшін стратегиялық тұрғыда жоспарлау технологиялық және құрылымдық өзгерістердің салдарын жою үшін икемді еңбек нарығы мен жұмысшылардың жұмылғыштығын қамтуы тиіс. Бұл стратегияларда жұмысшылардың жаңа қызметке көшуіне қолдау көрсетіп, әділ жұмысқа орналасу мүмкіндіктері мен жағдайларын қамтамасыз ету үшін теңдік пен инклюзивтілікке баса назар аудару қажет.

Бұл шаралар жүк тасымалдау саласын бәсекеге қабілеттілігін және ұзақ мерзімді өсуін қолдаумен қатар, оның ұлттық экономиканың маңызды бөлімі ретінде тұрақтылығын қамтамасыз етуге де ықпал етеді.

5.2. Мүдделі тараптарға практикалық ұсыныстар

Кәсіпорындарға

Көлік саласының кәсіпорындарына, әсіресе шағын және орта кәсіпке (ШОК), қызметкерлерінің кәсіби дағдыларындағы олқылықтарды жою мақсатында практикалық стратегиялар әзірлеу қажет. Тиімді тәсілдердің бірі – кәсіпорындар ресурстарын біріктіріп, техникалық білім, АКТ-ны меңгеру, сондай-ақ проблемаларды шешу және көшбасшылық сияқты тұлғааралық қарым-

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

қатынас дағдыларын қамтитын жалпы дағдылардағы тапшылықты жоюға бағытталған оқыту бағдарламаларын жүзеге асыратын салалық оқыту бастамаларын құру. Бұл жеке кәсіпорындардың оқыту жүктемесін азайтуға және қызметкерлердің қажетті дайындықтан өтуін қамтамасыз етуге көмектеседі.

Сонымен қатар кәсіпорындар икемді оқыту мүмкіндіктерін ұсыну үшін онлайн платформаларды пайдалануды қарастыру қажет. Цифрлық платформалар қызметкерлерге цифрлық логистика және басқа да маңызды дағдылар бойынша курстарды ұзақ мерзімді демалыссыз ұсынуға мүмкіндік береді. Мұндай тәсіл кәсіпорындарға біліктілікті арттыру және қайта даярлау мәселелерін ауқымды түрде шешуге, сонымен қатар жұмыс барысының үздіксіздігін сақтауға мүмкіндік береді.

Тәлімгерлік бағдарламалар, әсіресе бекітілген оқыту бағдарламалары бар ірі кәсіпорындар үшін, тиімді стратегиялардың бірі болып табылады. Ірі компаниялардың шағын кәсіпорындарға менторлық қолдау көрсетуі шағын ұйымдарға білім мен озық тәжірибені жеткізуге ықпал етеді. Онымен қоса кәсіпорындар қызметкерлердің, әсіресе алыс қашықтыққа жүк тасымалдайтын жұмысшылардың, жұмысқа қанағаттану деңгейін арттырып, қызметкерлердің тұрақтамау көрсеткішін азайту үшін икемді жұмыс кестесін ұсыну мүмкіндігін қарастыруы қажет.

Көлік министрлігіне

Көлік министрлігі жұмыс күшін дамыту бастамаларын көлік саласының ұлғайып жатқан талаптарына сәйкестендіруде маңызды рөл атқарады. Осыған байланысты Көлік министрлігі Білім беру және Еңбек министрліктерімен бірлесіп жұмыс істеп, дағдыларды дамыту бойынша үйлестірілген салалық стратегия әзірлеуі қажет. Мұндай ынтымақтастық қызметкерлерді оқытуға қаржы салатын кәсіпорындарды ынталандыру тетіктерін әзірлеуге ықпал етіп, біліктілікті арттыру мен қайта даярлау мүмкіндіктерін ұсынатын ұйымдарға салықтық жеңілдіктер немесе субсидиялар қарастыруға мүмкіндік береді.

Көлік министрлігі көлік саласына арналған кәсіби Қазақстанның Ұлттық біліктілік шеңберіне (ҰБШ) кіріктіру бойынша жұмыс жүргізіп, осы арқылы сала қызметкерлеріне айқын мансаптық жол мен мүмкіндіктерді қамтамасыз етуі қажет. Бұл ТЖКБ бағдарламаларын саланың талаптарына сәйкестендіруге ықпал етіп, олардың өзектілігін сақтап, техникалық және «жұмсақ» дағдыларға қойылатын талаптарды қанағаттандыруына мүмкіндік береді. Сондай-ақ министрлік көлік саласына арналған білім беру бағдарламаларын кеңейтуді қолға алып, осы бағыттағы оқу курстарын білім беру мекемелерінде қаржыландыруды қамтамасыз етуі қажет. Бұл автоматтандырылған басқару жүйелері, цифрлық логистика және тұрақты тәжірибелер сияқты жаңашылдықтарды игере алатын білікті мамандарды даярлауға мүмкіндік береді.

Еңбек министрлігіне

Еңбек министрлігі қазіргі жұмыс күшінің біліктілігін арттыру мен қайта даярлауды қолдайтын, сондай-ақ салаға жаңа қызметкерлерді тартуға ықпал ететін саясат әзірлеуге басымдық беру қажет. Сонымен қатар министрлік көлік саласындағы еңбек жағдайларын жақсартуға бағытталған реформаларды, мысалы, еңбекақы мен жұмыс уақытына қатысты минималды стандарттарды енгізу сияқты реттеу шараларын қолға алуы тиіс. Бұл әсіресе жол жүктерін

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

тасымалдау саласындағы жұмыс орындарын тартымды ету үшін маңызды, себебі бұл салада ауыр еңбек жағдайларына байланысты кадр тапшылығы байқалады. Одан басқа министрлік платформалық экономикадағы жұмысшыларды әлеуметтік жеңілдіктер мен әділ жалақы қамтамасыз ету арқылы негізгі еңбек нарығына көшіруге назар аударуы тиіс. Көлік саласындағы тұрақты және ұзақ мерзімді мансаптық даму мүмкіндіктерін қолдайтын реттеуші шаралар жастарды қызметке тартуға және жалпы жұмысқа қанағаттану деңгейін арттыруға көмектеседі.

Еңбек ресурстарын дамыту орталығының құрамындағы және Еңбек министрлігіне қарайтын Кәсіби біліктілік жөніндегі ұлттық агенттік, көлік секторындағы дағдылар тапшылығы мәселелерін шешуде көлік министрлігі жанындағы салалық кеңестермен бірлесе отырып, жетекшілік таныту үшін қажетті өкілеттіктерге ие болуы тиіс.

Салалық кеңестер KazLogistics және басқа да жеке сектор өкілдерімен стратегиялық ынтымақтастыққа баса назар аударған жөн. Осылайша еңбек нарығындағы үрдістер мен жұмыс берушілердің талаптары заң шығару мен білім беру бағдарламаларын әзірлеу кезінде ескеріледі. Кәсіби біліктілік жөніндегі салалық кеңестердің басты міндеті — кәсіпорындардағы дағдылар қажеттілігін тұрақты түрде талдап, біліктілік тапшылығын анықтау үшін кәсіпорын қызметкерлі арасындағы сауалнаманы (КҚЗС) жүйелі түрде жүргізу.

Оқу орындары мен ТЖКБ мекемелеріне

Оқу орындары мен техникалық және кәсіптік білім беру колледждері өз оқу бағдарламаларын көлік секторындағы қажеттіліктерге бейімдеу үшін белсенді әрекеттер жасауы тиіс. Бұл үшін мүдделі тараптармен ынтымақтастық орнатып, студенттерге саланың нақты жағдайларымен таныстыратын тағылымдама, тәлімгерлік және жұмысқа орналастыру бағдарламаларын ұсыну маңызды. Мұндай серіктестік оқу орындарына технологиялық жаңалықтар мен трендтерден хабардар болуға көмектеседі.

Сонымен қатар білім беру мекемелері көлік саласындағы қызметкерлерге ұзақ мерзімді міндеттемелерсіз нақты дағдыларды меңгеруге мүмкіндік беретін модульдік курстарды ұсынуы мүмкін. Жеткізу тізбегін басқару және «жасыл» технологиялар сияқты тақырыптар бойынша арнайы жедел курстар саладағы өзгерістерге бейімделіп, қайта даярлауға мұқтаж қызметкерлер үшін аса маңызды болады.

Техникалық колледждер мәселе шешу, көшбасшылық және коммуникацияға ерекше назар аудара отыра, өздерінің оқу бағдарламаларына жұмсақ дағдыларды енгізгені жөн. Осылайша олардың түлектері қазіргі көлік секторында қажетті техникалық және қарым-қатынас дағдыларын игереді.

KazLogistics одағы және ассоциацияларға

KazLogistics одағы және оның салалық қауымдастықтары кәсіпорындар, білім беру мекемелері мен мемлекеттік органдар арасындағы өзара әрекеттесуді нығайтуға бағытталған. Желілік іс-шаралар, семинарлар мен форумдар ұйымдастыра отырып, қауымдастықтар кәсіпорындарға өздерінің оқу қажеттіліктерін анықтауға және білім беру қызметтерін жеткізушілермен байланыс

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

орнатуға көмектесе алады. Бұл іс-шаралар сондай-ақ, тәжірибе алмасу алаңы және ортақ кадрлық мәселелерді шешу жолдарын табуға мүмкіндік береді.

KazLogistics одағы мен қауымдастықтар жаңа салалардағы, мысалы, цифрлық логистика, автоматтандырылған басқару жүйелері және тұрақты даму тәжірибелері сияқты қазіргі заманғы біліктіліктерді мақұлдайтын кәсіби сертификаттарды енгізуге ықпал етуі керек. Сертификаттау бағдарламалары қызметкерлерге өз дағдыларын растауға және мансаптық мүмкіндіктерін ұлғайтуға көмектеседі. Сонымен қатар қауымдастықтар ақпарат алмасуға арналған онлайн платформаларды құруы мүмкін, олар тақырыптық зерттеулер, оқу материалдары және салалық аналитикалық материалдарға қол жеткізуді қамтамасыз етеді. Мұндай платформалар кәсіпорындарға осы саладағы соңғы үрдістер мен инновациялардан хабардар болуға көмектесіп, жылдам дамып келе жатқан нарықта бәсекеге қабілетті болуын қамтамасыз етеді.

Оқу-ағарту министрлігіне

Білім және ғылым министрлігі ТЖКБ бағдарламаларының көлік саласындағы қажеттіліктерге сәйкестігін қамтамасыз етуде маңызды рөл атқарады. Бұл саладағы технологиялық жетістіктер мен жаңа үрдістерді ескере отырып, оқу бағдарламаларын тұрақты жаңарту арқылы іске асырылуы мүмкін. Министрлік Көлік министрлігі, Еңбек министрлігі және салалық қауымдастықтармен серіктесіп, ТЖКБ бағдарламаларының өзектілігін және студенттерді техникалық және әлеуметтік дағдылармен қамтамасыз ету қажет.

Министрлік академиялық білім мен жұмыс орнында оқытуды біріктіретін дуалды оқыту моделін дамытуға ықпал етуі керек. Бұл тәсіл теориялық білім мен практикалық дағдылар арасындағы алшақтықты жойып, студенттерді еңбек нарығына тиісті түрде дайындайды. Сондай-ақ ТЖКБ бағдарламаларын кеңейтіп, әртүрлі форматтарда, оның ішінде онлайн және жартылай жұмыс күнгі курстарда ұсыну жұмысшыларға өз жұмысын жалғастыра отырып, қажетті дағдыларды игеруге мүмкіндік береді.

Саладағы жұмыс күшін дамыту үшін Еңбек министрлігі, Көлік министрлігі және KazLogistics одағы арасында тұрақты ынтымақтастық орнатылып, КҚЗС жүйесінде өзара қаржылық қолдау мен инвестициялар арқылы бірлескен жұмыстар жүргізілуі тиіс. Білім министрлігі осындай сауалнамаларға тікелей қатыспаса да, сауалнама нәтижелерін білім беру және оқыту бағдарламаларын әзірлеуде пайдалануы керек. Бұл тәсіл сауалнама деректерін кәсіби білім мен дағдыларды дамытуға, сондай-ақ жұмыс күшінің өзгермелі сұраныстарға бейімделуіне бағытталған нақты стратегияларға айналдыруды қамтамасыз етеді.

Жүргізілген сауалнама нәтижелері көрсеткендей, көлік саласындағы жұмыс күшін дамыту мәселелерін бірлесіп, жүйелі түрде шешу қажет. Барлық мүдделі тараптар Қазақстанның көлік саласында білікті және тұрақты еңбек күшін қалыптастыру мақсатында нақты қадамдар жасауға тиіс.

Аналитикалық есеп – Автокөлік және теміржолмен жүк тасымалдау саласында кәсіпорын қызметкерлерінің біліктілігі бойынша пилоттық сауалнама
«Орталық Азияда дағдылардың сұранысын болжау құралдары және тәжірибе алмасу» бағдарламасының 2-кезеңі

3. Ақпарат көздері

Еуропалық білім беру қоры. 2019. Еңбек нарығының болашағы және ETF серіктес елдеріндегі кәсіби дағдыларды дамыту.

Сілтеме бойынша қолжетімді: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2019-07/Future%20of%20work%20and%20skills_Issues%20paper.pdf

Еуропалық білім беру қоры. 2027. Кәсіпорын қызметкерлерінің дағдылары бойынша сауалнаманы әзірлеу және жүргізу – Дағдыларға сұранысты болжау және салыстыру жөніндегі нұсқаулық. 5-том. Сілтеме бойынша қолжетімді <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/developing-and-running-establishment-skills-survey-guide>

Еуропалық білім беру қоры. 2012. Өтпелі экономикасы бар және дамушы елдердегі дағдыларға сұранысты болжау және салыстыру жүйелері. Сілтеме бойынша қолжетімді: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/84E964F6CBD16532C1257AAD0038EC27_Skills%20matching%20systems.pdf

Хекман Дж. Дж., Стиксруд Дж. және Урзуа С. (2006 ж.). Еңбек нарығындағы нәтижелер мен әлеуметтік мінез-құлыққа когнитивтік және когнитивтік емес қабілеттердің әсері. Еңбек экономикасы журналы, 24 (3), 411-482.

Халықаралық сауданы басқару. 2022 жыл. Қазақстан – Ел бойынша коммерциялық нұсқаулық. Көлік және логистика. Сілтеме бойынша қолжетімді: <https://www.trade.gov/country-commercial-guides/kazakhstan-transport-and-logistics>

Қазақстанның Ұлттық статистика бюросы. Еңбек және табыс. Сілтеме бойынша қолжетімді: <https://stat.gov.kz/en/industries/labor-and-income/stat-wags/publications/190193/>

Лааджадж, Рашид; Макур, Карен. 2017 жыл. Дамушы елдердегі кәсіби дағдыларды бағалау (ағылшын тілінде). Саясатты зерттеу бойынша жұмыс есебі. Вашингтон, Колумбия округі: Дүниежүзілік банк тобы.

<http://documents.worldbank.org/curated/en/775311488980295780/Measuring-skills-in-developing-countries>

Қазақстан теміржол журналы. 2023 жыл. Сілтеме бойынша қолжетімді: <https://www.railjournal.com/freight/freight-traffic-sets-new-records-in-kazakhstan/>

Дүниежүзілік банк. 2019 жыл. Әлемдік даму туралы есеп – 2019: Еңбектің өзгеріп жатқан сипаты: Негізгі есеп (ағылшын тілінде). Сілтеме бойынша қолжетімді: <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/816281518818814423/main-report>