

ФАЗА 2  
ПРОГРАММА «ИНСТРУМЕНТЫ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ  
ВОСТРЕБОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ  
И ОБМЕН ОПЫТОМ В ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ»

*КАЗАХСТАН*

*Опрос по компетенции работников предприятий*

ТЕХНИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ  
*Октябрь 2024 года*

<b>Название опроса/исследования:</b> Опрос по компетенции работников предприятий	
<b>Страна/регион:</b> Казахстан/Центральная Азия	<b>Ведущий страновой эксперт:</b> Ина Питчманн
<b>Период сбора данных на местах:</b>  июнь 2024 года – октябрь 2024 года	<b>Ответственные лица и контактные данные:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Союз транспортников «KazLogistics» Марат Исабеков, <a href="mailto:isabekovmarat@gmail.com">isabekovmarat@gmail.com</a> Айгуль Исадилова, <a href="mailto:isadilova.a@kazlogistics.kz">isadilova.a@kazlogistics.kz</a></li><li>• НПП «Атамекен» Айдана Тогизбаева, <a href="mailto:aidana1990_90@mail.ru">aidana1990_90@mail.ru</a></li><li>• АО «Центр развития трудовых ресурсов», Дмитрий Шумеков, <a href="mailto:d.shumekov@enbek.kz">d.shumekov@enbek.kz</a></li></ul>

## Аббревиатуры

<b>АТАМЕКЕН</b>	<b>НАЦИОНАЛЬНАЯ ПАЛАТА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН «АТАМЕКЕН»</b>
<b>DARYA</b>	<b>ДИАЛОГ И ДЕЙСТВИЯ ДЛЯ УМЕЛОЙ МОЛОДЕЖИ В ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ</b>
<b>EPRD</b>	<b>УПРАВЛЕНИЕ ПО ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКЕ И РЕГИОНАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ</b>
<b>ETF</b>	<b>ЕВРОПЕЙСКИЙ ФОНД ОБРАЗОВАНИЯ</b>
<b>ESS</b>	<b>ОПРОС СРЕДИ ПРЕДПРИЯТИЙ - РАБОТОДАТЕЛЕЙ</b>
<b>ЕС</b>	<b>ЕВРОПЕЙСКИЙ СОЮЗ</b>
<b>MOT</b>	<b>МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА</b>
<b>KazLOGISTICS</b>	<b>СОЮЗ ТРАНСПОРТНИКОВ КАЗАХСТАНА</b>
<b>TOO</b>	<b>ТОВАРИЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ</b>
<b>MT</b>	<b>МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА</b>
<b>МТСЗН</b>	<b>МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ</b>
<b>ССО</b>	<b>СРЕДНЕЕ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАНИЕ</b>
<b>ТИПО</b>	<b>ТЕХНИЧЕСКОЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ</b>

## Содержание

<b>АББРЕВИАТУРЫ .....</b>	<b>3</b>
<b>СОДЕРЖАНИЕ .....</b>	<b>4</b>
<b>ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....</b>	<b>5</b>
<b>1. ВВЕДЕНИЕ .....</b>	<b>6</b>
1.1. Вступительная часть .....	6
1.2. Обоснование и цель .....	7
1.3. Структура отчета .....	8
<b>2. ДИЗАЙН ОПРОСА И ПРОЦЕСС ПРОВЕДЕНИЯ .....</b>	<b>8</b>
2.1. Подготовка к опросу .....	8
2.2. Сбор и обработка данных .....	10
2.3. Документирование, анализ данных опроса и распространение результатов .....	11
<b>3. МЕТОДОЛОГИЯ .....</b>	<b>11</b>
3.1. Задачи и рамки .....	11
3.2. Целевая группа .....	13
3.3. Анкета .....	13
3.4. Выборка .....	15
3.5. Доля фактических респондентов .....	15
3.6. Взвешивание данных .....	15
<b>4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА И ОГРАНИЧИВАЮЩИЕ ФАКТОРЫ .....</b>	<b>16</b>
<b>5. ХАРАКТЕРИСТИКИ (ПРОФИЛЬ) ПРЕДПРИЯТИЙ - РЕСПОНДЕНТОВ .....</b>	<b>17</b>
<b>6. ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....</b>	<b>19</b>
<b>СПИСОК ИСТОЧНИКОВ ИНФОРМАЦИИ .....</b>	<b>21</b>
<b>ПРИЛОЖЕНИЯ .....</b>	<b>22</b>
Приложение 1. Основной набор данных по опросу .....	22
Приложение 2. Применяемая система кодирования профессий .....	22
Приложение 3. Национальный классификатор занятий от 2017 года .....	22
 Диаграмма 1 – Процесс проведения опроса .....	 8

## Основные положения

Пилотный опрос/исследование по компетенции работников предприятий – работодателей (далее – опрос или исследование) в Казахстане был проведен в рамках проекта DARYA, финансируемого ЕС и направленного на совершенствование методологий оценки отраслевых потребностей в профессиональных навыках и компетенциях. Данный отчет описывает процесс разработки, проведения и технические аспекты данного исследования, а также извлеченные уроки и анализ полученного опыта. Этот пилотный опрос создан как дополнение к уже существующим опросам работодателей с целью более глубокого анализа недостатков в компетенциях сотрудников и трудностей при найме на предприятиях железнодорожных и автомобильных грузоперевозок. Проведенный опрос обеспечивает объективную основу для совершенствования стратегий развития профессиональных навыков и содействует союзу KazLogistics в продвижении инициатив по кадровой подготовке своих компаний и ассоциаций - членов.

Дизайн пилотного опроса придерживается передовых международных практик и адаптирован с учетом специфики транспортного сектора Казахстана. Структурированная анкета отражает характеристики кадровых ресурсов, требования к компетенциям и навыкам, потребности в обучении; она прошла тщательное тестирование на удобство восприятия и соответствие отраслевым приоритетам. Сотрудничество между ключевыми заинтересованными сторонами, включая НПП «Атамекен», KazLogistics и его ассоциации, а также Центр развития трудовых ресурсов (ЦРТР) при Министерстве труда сыграло ключевую роль на этапе подготовки. Все заинтересованные стороны внесли ценный с технической точки зрения вклад, обсудили целесообразность и рамки исследования, а также уточнили роли и обязанности всех сторон – участников проекта. Участие каждого было крайне важно в обеспечении согласованности целей исследования с национальной политикой на рынке труда и потребностями конкретного сектора.

Непосредственный сбор данных осуществлялся в течение трех месяцев, с июня по октябрь 2024 года в ходе личных интервью и онлайн-опросов; при выборе формата интервью учитывались географические и логистические ограничения. В опросе приняли участие 114 предприятий автомобильных и железнодорожных грузоперевозок. На этапе проведения интервью возникли некоторые проблемы. Ограниченные ресурсы и доступ к ассоциациям вкупе с логистическими трудностями, особенно в отдаленных регионах стали основными препятствиями в проведении исследования. Несмотря на возникшие трудности, компания KazLogistics продемонстрировала твердую приверженность взятым обязательствам, оказав содействие во взаимодействии с ассоциациями, хотя добиться активного участия некоторых ассоциаций и малых предприятий оказалось непростой задачей.

Проведенный пилотный опрос подчеркивает критически важную роль эффективной координации действий заинтересованных сторон и участия директивных органов в обеспечении успеха подобных инициатив. Обеспечение адекватного финансирования, содействие взаимодействию с ассоциациями и компаниями – членами имеют важное значение для расширения охвата и воздействия исследования.

Ключевые рекомендации:

1. **Адаптировать инструменты опроса для малых предприятий:** для целей аналогичных опросов в будущем необходимо адаптировать анкету, чтобы она лучше отражала неформальную практику рекрутинга и динамику рабочей силы на малых предприятиях.

Упрощение разделов анкеты, связанных с наймом и профессиональным развитием персонала, и включение качественных вопросов может увеличить долю респондентов, их вовлеченность и качество данных.

2. **Усиление взаимодействия с заинтересованными сторонами:** Вовлечение высокопоставленных лиц, формирующих политику, и финансовая поддержка со стороны директивных органов, включая Министерство труда и Министерство транспорта, необходимы для расширения сотрудничества, обеспечения доступа к ресурсам и эффективного использования результатов исследования в рамках политики технического и профессионального образования (ТиПО).

В целом, проведенный пилотный опрос по компетенции работников предприятий является основополагающим шагом к созданию комплексной системы прогнозирования востребованности профессиональных навыков в Казахстане. При условии решения вопросов с финансированием, усиления взаимодействия с директивными органами и совершенствования методологии и инструментов опроса, этот инструмент может стать важным механизмом для разработки эффективной политики в сфере профессионального образования, направленной на адаптацию системы подготовки специалистов к быстро меняющимся требованиям и потребностям казахстанского рынка труда.

## 1. Введение

### 1.1. Вступительная часть

Пилотный опрос по компетенции работников предприятий (ESS) был инициирован союзом транспортников KazLogistics в рамках проекта DARYA<sup>1</sup>, в соответствии с соглашением о сотрудничестве между Министерством труда и социальной защиты населения РК (МТЦЗН) и Европейским фондом образования (ETF). Финансируемый ЕС, проект DARYA является первым проектом в Центральной Азии, посвященным исключительно техническому и профессиональному образованию (ТиПО), профессиональной подготовке и развитию навыков. Запущенный в 2022 году, проект направлен на улучшение возможностей трудоустройства для молодых людей в Казахстане, Кыргызстане, Таджикистане, Туркменистане и Узбекистане. Проект сосредоточен на развитии наиболее перспективных навыков, таких как «зеленые», цифровые и предпринимательские компетенции, гибкие и актуальные в регионе квалификации для повышения мобильности рабочей силы и продвижения инклюзивных, гибких методов обучения, адаптированных к различным целям и потребностям. В связи с этим первый модуль проекта предусматривает различные инструменты сбора данных, включая исследования/опросы среди выпускников колледжей, отраслевые опросы по компетенции работников предприятий – работодателей, направленных на укрепление базы фактических данных в поддержку эффективных и актуальных программ технического и профессионального образования в регионе.

Пилотный опрос по навыкам работников предприятий в Казахстане осуществлялся в первую очередь с целью задокументировать процесс разработки и проведения опроса, а также для создания плана/шаблона сбора достоверных данных по спросу на профессиональные навыки и

---

<sup>1</sup> См.: <https://www.etf.europa.eu/en/what-we-do/darya-dialogue-and-action-resourceful-youth-central-asia>

компетенции в отрасли. Эти данные могут в том числе использоваться в качестве обоснования при разработке программ технического и профессионального образования (ТиПО). Путём выявления текущего и потенциального спроса на профессиональные навыки и компетенции среди работодателей, данный опрос и аналогичные инициативы в будущем помогут обеспечить соответствие профессионального образования реальным потребностям рынка труда, что повысит актуальность и эффективность программ ТиПО в подготовке молодежи к трудовой деятельности. Концепция и структура опроса соответствуют международным рекомендациям ETF, MOT и Cedefop (Европейского центра профессиональной подготовки), поддерживая системы проактивного прогнозирования потребностей в профессиональных навыках в странах-партнерах<sup>2</sup>.

Методология проведенного опроса существенно отличается от национального опроса работодателей, регулярно проводимого НПП «Атамекен» совместно с Центром развития трудовых ресурсов (ЦРТР). Хотя оба опроса направлены на сбор данных о востребованных профессиях, в рассматриваемом опросе применяется отраслевой подход, с акцентом на те профессиональные навыки и компетенции, которые требуются в выбранном секторе экономики, и где наблюдается дефицит как с количественной, так и с качественной точки зрения. Здесь детально анализируются текущие навыки, пробелы и проблемы найма, что позволяет получить подробные сведения для эффективной кадровой подготовки и планирования. В отличие от этого, национальный опрос среди работодателей акцентирует внимание на количественных данных о спросе на профессии, часто уделяя основное внимание вакансиям и должностным обязанностям, в то время как ключевые проблемы, связанные с дефицитом конкретных навыков, могут остаться незамеченными<sup>3</sup>.

Таким образом, пилотный опрос среди предприятий дополняет национальный опрос работодателей, фокусируясь на востребованных отраслевых навыках и проблемах найма в секторах железнодорожных и автомобильных грузоперевозок. Как союз предприятий транспортного сектора, KazLogistics располагает широкими возможностями для того, чтобы возглавить эту инициативу. С помощью этого опроса KazLogistics могут собирать важную информацию от своих ассоциаций – членов и работодателей, чтобы выявлять пробелы в навыках их сотрудников, потребности в обучении и проблемы в транспортном секторе. Полученные данные опроса служат основанием для поддержки целенаправленного профессионального обучения со стороны директивных органов, а также служат ориентиром для отраслевого совета по профессиональным навыкам при разработке актуальных для рынка стандартов профессиональной квалификации. Такой подход усиливает роль KazLogistics в устранении пробелов с компетенциями и кадрами на предприятиях железнодорожных, автомобильных грузоперевозок и логистики.

## 1.2. Обоснование и цель

В данном техническом отчете представлено подробное описание процесса разработки и проведения пилотного опроса по компетенциям работников предприятий, включая выводы и методологию. Здесь описываются проблемы и трудности, возникшие на каждом этапе проекта, и предлагаются целевые рекомендации по укреплению механизмов сотрудничества и совершенствованию инструментов исследования. Отчет призван стать руководством для

---

<sup>2</sup> См.: <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/developing-and-running-establishment-skills-survey-guide>

<sup>3</sup> Тот же источник

аналогичных инициатив в будущем, обеспечивающих большую точность, достоверность, эффективность данных и согласованность между специфическим спросом в транспортном секторе и существующим предложением со стороны системы ТиПО.

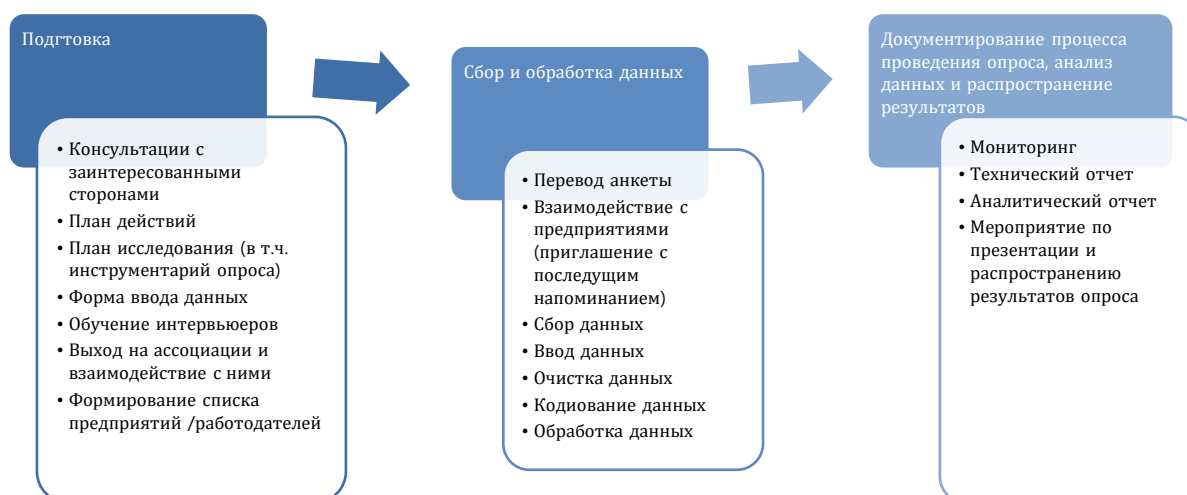
### 1.3. Структура отчета

Структура данного отчета выглядит следующим образом: после основных положений в разделе 1 представлены вступительная часть, обоснование и цель. В разделе 2 подробно описан дизайн исследования, процесс его проведения и внесенные коррективы. В разделе 3 объясняется методология и даются рекомендации по дальнейшему совершенствованию. В разделе 4 рассматриваются меры по обеспечению качества и ограничения исследования. В разделе 5 представлен обзор характеристик предприятий – участников опроса. В заключении, в разделе 6 приводятся основные выводы и рекомендации.

## 2. Дизайн опроса и процесс проведения

Для разработки и проведения исследования был использован трехэтапный подход, как показано на рисунке 1. Срок реализации проекта: с октября 2023 года по март 2025 года, фактический сбор данных осуществлялся с июня по октябрь 2024 года.

Рисунок 1 – Процесс проведения опроса среди предприятий



Источник: автор отчета

### 2.1. Подготовка к опросу

В рамках проекта была сформирована рабочая группа и проведены встречи с представителями НПП Атамекен, союза KazLogistics и Центра развития трудовых ресурсов (ЦРТР) при Министерстве труда, чтобы убедиться, что подход исследования рационален, а обоснование и цели проекта понятны всем ключевым заинтересованным сторонам.

Эти обсуждения были особенно необходимы и ценны для разъяснения различий между данным опросом по компетенции работников предприятий (ESS) и традиционным опросом среди работодателей, при этом подчеркивалось, как именно результаты опроса ESS будут уникально дополнять результаты опросов, проводимых Атамекен и ЦРТР. Изначально Атамекен и ЦРТР выразили готовность усовершенствовать существующие опросы работодателей при поддержке



проекта. После уточнения ожиданий каждая организация представила свою точку зрения относительно плана и дизайна исследования: Атамекен представили широкое общенациональное видение работодателей; ЦРТР поделились информацией об аналогичных инициативах и согласованности с национальными стандартами трудовой статистики; а союз KazLogistics представили профильное видение обоснованности проекта и указали на конкретные кадровые пробелы на предприятиях транспорта и логистики, которые предстояло выявить в ходе опроса. Такой обмен мнениями сыграл важную роль в определении и уточнении плана и целей исследования, позволил обеспечить его соответствие потребностям KazLogistics и избежать дублирования других текущих мероприятий.

Был разработан подробный план действий с указанием сроков, распределением обязанностей и ресурсов для каждого этапа. Такой структурированный подход стал основой для управления прогрессом, обеспечивая прозрачность и подотчетность на протяжении всего проекта. После этого рабочая группа при технической поддержке ETF приступили к разработке комплексного плана исследования, определив цели, рамки, размер выборки, методы сбора данных и инструментарий исследования, такие как анкета и руководство по проведению интервью. Однако позже выяснилось, что, несмотря на высокий уровень технической компетенции большинства членов рабочей группы, отсутствие дополнительных стимулов и финансирования ограничивало их активное участие в проекте. Что привело к трудностям в продвижении проекта.

Чтобы стимулировать участие предприятий транспорта и логистики в опросе, совместно с техническим экспертом ETF была проведена широкая информационная работа. Эта работа по взаимодействию с соответствующими ассоциациями была направлена на повышение их осведомленности о целях проекта и выявление предприятий – потенциальных участников опроса. При поддержке проекта компания KazLogistics отобрала и обучила интервьюеров специально для этого исследования. На обучающих занятиях, проведенных ETF в марте 2024 года, были рассмотрены основные методы интервьюирования, вопросы связанные с деликатными темами и эффективное использование инструментов опроса. Каждый инструмент исследования, включая анкету и форму ввода данных, прошел тщательное тестирование и доработку, в целях обеспечения их ясности, актуальности и соответствия потребностям отрасли. Эксперт ETF подготовила стандартизированную форму ввода данных для обеспечения единообразия ответов и качества всех данных.

Руководство компании KazLogistics также предприняли активные шаги по привлечению ассоциаций, составив официальные письма с просьбой поддержать их усилия по взаимодействию с их предприятиями – членами, выявить предприятия, готовые принять участие в опросе и поделиться контактной информацией потенциальных респондентов.

Несмотря на тщательную подготовку, в ходе проекта возникло несколько непредвиденных трудностей. Это области, требующие улучшений для проведения исследований подобного рода в будущем. Из-за смены руководства компании KazLogistics поддержка с их стороны стала менее стабильной. Ассоциации, входящие в состав KazLogistics, также проявили определенную неготовность к участию в опросе, что дополнительно усложнило процесс составления списка потенциальных респондентов.

Интервьюеры KazLogistics, прошедшие обучение при поддержке проекта, столкнулись со значительными трудностями из-за ограниченного количества деловых контактов и отсутствия опыта прямого взаимодействия с предприятиями. Результатом отсутствия целевого финансирования стало снижение заинтересованности интервьюеров KazLogistics в проведении

дополнительной работы. Позже исследовательскому фонду KazLogistics пришлось привлечь новых интервьюеров из числа сотрудников ассоциаций.

Чтобы обеспечить участие отобранных ассоциаций, компания KazLogistics обратились к своему бывшему директору с просьбой лично связаться с ассоциациями и содействовать их более активному вовлечению. Другая сложность заключалась в том, что большинство предприятий, готовых принять участие в опросе, располагались в г.Алматы. Это ограничило возможность проведения личных интервью и подчеркивает необходимость внести логистические коррективы при планировании аналогичных опросов в будущем.

## 2.2. Сбор и обработка данных

Сбор данных проводился в течение четырех месяцев, с июня по октябрь 2024 года, преимущественно через личные интервью на платформе Zoom — программе, хорошо знакомой местным партнерам. Этап сбора данных завершился 15 октября 2024 года, с итоговым количеством заполненных анкет — 114.

При взаимодействии с предприятиями – работодателями компания KazLogistics столкнулась с серьезными трудностями. Ассоциациям, согласившимся участвовать в исследовании, пришлось привлечь собственных интервьюеров, чтобы через более доверительные отношения с работодателями побудить их к участию в опросе. Нежелание работодателей участвовать в опросе было обусловлено рядом факторов. Многие предприятия, особенно небольшие, считают, что участие в таких опросах требует слишком много времени и не является приоритетом, уступая по важности таким задачам, как соблюдение жестких сроков поставок и управление ограниченными ресурсами. Одним из основных препятствий стало то, что многие предприятия воспринимали опрос как форму контроля со стороны регулирующих органов, из-за чего с осторожностью относились к участию, особенно из-за непонимания целей и ценности исследования.

Кроме того, детализированная анкета, включающая вопросы о практике найма, профессиональных навыках сотрудников и потребностях в обучении, оказалась сложной для малых предприятий с их неформальной или бессистемной практикой в этих областях. В результате часто возникали сомнения относительно достоверности и точности предоставленной ими информации. Отсутствие понимания целей и ценности опроса среди некоторых ассоциаций и их работодателей также снижало их заинтересованность. Перечисленные проблемы подчеркивают важность укрепления доверия, четкого разъяснения практической ценности опроса и адаптации инструментов опроса к реалиям малого и среднего бизнеса в этом секторе.

Несмотря на эти трудности, компания KazLogistics продемонстрировала твердую приверженность делу и сумела собрать необходимую информацию в установленные сроки. Данные были введены вручную в таблицу ввода данных MS Excel, содержащую как нечисловые строковые переменные, так и цифровые значения. При поддержке ETF данные были вручную закодированы в соответствии со схемой кодирования, установленной на этапе разработки анкеты, а названия должностей были вручную сопоставлены с Национальным классификатором занятий от 2017 года (Приложение 3). Этот кропотливый и основательный процесс включал перекодирование отдельных ответов, проверку на наличие несоответствий и обеспечение соответствия заранее определенным категориям для поддержания единообразия и точности данных. Ошибки в данных тщательно исправлялись, без нарушения целостности исходных ответов, что обеспечивало точность и непредвзятость последующего анализа данных.

Однако некоторые данные, введенные неподготовленными интервьюерами, содержали неточности, что потребовало усилий для их выявления, очистки и исправления. Кроме того, в

процессе работы возникли технические проблемы с форматом ввода данных в Excel, что создало дополнительные трудности при импортировании данных в программу STATA. Учитывая возникшие сложности и необходимость ручного кодирования, платформа STATA оказалась менее эффективной для очистки и обработки данных. Вместо неё для подготовки и анализа данных использовался табличный формат MS Excel, благодаря которому переменные были должным образом закодированы вручную и применены метки значений. Такой подход сыграл ключевую роль в обеспечении качества и целостности данных на всех этапах анализа результатов, а также в правильной организации набора данных и его своевременной подготовке для дальнейшего анализа.

## 2.3. Документирование, анализ данных опроса и распространение результатов

В целях регулярного мониторинга хода проведения исследования и оперативного решения возникающих вопросов на протяжении всего исследования проводились ежемесячные встречи с представителями KazLogistics и национальным координатором. Эти встречи стали важной платформой для выявления проблем, отслеживания хода исследования и внесения необходимых корректировок. Регулярное привлечение ключевых заинтересованных сторон обеспечивало необходимую динамику проекта, а также способствовало соблюдению установленных сроков и требований к качеству на каждом этапе исследования.

По завершении сбора данных на основе результатов опроса были подготовлены обширные таблицы с детализированными количественными показателями, которые стали основой для последующего анализа. Параллельно с техническим отчетом был подготовлен аналитический отчет с описательным анализом данных, интерпретацией полученных результатов в широком контексте транспортного сектора, рынка труда и системы профессиональной подготовки Казахстана. Отчет освещает конкретные пробелы в компетенциях и проблемы занятости в секторе транспорта и логистики, и предлагает варианты дальнейшего использования полученных результатов в рамках программ технического и профессионального образования (ТиПО) для укрепления кадрового потенциала в этой отрасли.

Для презентации и распространения информации о результатах проекта в конце февраля 2025 года запланировано мероприятие, на котором также будут представлены результаты исследования/опроса среди выпускников учебных заведений ТиПО. Совместная презентация двух проектов значительно усилит воздействие и охват обоих исследований, предоставив заинтересованным представителям рынка труда и системы образования более полное представление о текущих тенденциях на рынке труда, потребностях в профессиональных навыках, пробелах и возможных стратегиях развития трудовых ресурсов. Это мероприятие предполагает участие ключевых директивных органов, ассоциаций транспортного сектора, учебных заведений и других важных заинтересованных сторон. Оно призвано стать платформой для получения обратной связи и обсуждения результатов исследований, а также для усиления согласованности между будущими инициативами по развитию трудовых ресурсов.

## 3. Методология

### 3.1. Задачи и рамки

Пилотный опрос по компетенции работников предприятий был нацелен на получение комплексного представления о текущем и перспективном спросе на профессиональные навыки

Программа «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии» среди предприятий железнодорожных и автомобильных грузоперевозок, и ставил перед собой три основные задачи.

### **Основные/промежуточные задачи:**

*Задача 1: Выявить тенденции и проблемы (кадровый дефицит) в сфере железнодорожных и автомобильных грузоперевозок и логистики.*

- Промежуточная задача 1: Выявить факторы, вызывающие проблемы набора персонала в отраслях

*Задача 2: Оценить навыки имеющегося персонала, позволяющие поддерживать и повышать эффективность отраслей (пробелы в профессиональных навыках)*

- Промежуточная задача 2: Выявить конкретные навыки (когнитивные, социально-эмоциональные и технические), недостаток которых наблюдается у представителей определенных профессий /категорий работников (пробелы в навыках)

*Задача 3: Определить виды навыков, которые по мнению работодателей являются наиболее ценными (новые профессии/навыки и потребности в обучении)*

- Промежуточная задача 3: Определить наиболее приоритетные критерии и признаки, по которым работодатели оценивают наиболее ценные навыки работников предприятий железнодорожных и автомобильных грузоперевозок и логистики.

### *Рамки опроса:*

Данный опрос охватывает предприятия железнодорожных и автомобильных грузоперевозок в секторе транспорта и логистики. В частности, в рамках исследования изучаются кадровые потребности для транспортных операций, управления логистикой и смежных направлений, таких как техническое обслуживание транспортных средств, обработка грузов и планирование логистики. В ходе исследования будут изучены как текущие навыки работников предприятий, так и потенциальный спрос на компетенции и профессиональные навыки. Это позволит решать как краткосрочные актуальные задачи рекрутинга, так и осуществлять долгосрочное кадровое планирование для этих ключевых отраслей.

### *Исследовательские вопросы:*

В ходе анализа результатов опроса участники проекта руководствовались следующими исследовательскими вопросами, затрагивающими ключевые аспекты найма, пробелы в навыках и квалификациях, и новые тенденции в секторе железнодорожных и автомобильных грузоперевозок в Казахстане:

- Вопрос 1: Каковы текущие тенденции найма персонала в секторе железнодорожных и автомобильных грузоперевозок в Казахстане?
- Вопрос 2: Каковы основные факторы, вызывающие проблемы с набором персонала в данной отрасли?
- Вопрос 3: Каков общий уровень компетенции существующего персонала в секторе железнодорожных и автомобильных грузоперевозок?

- Вопрос 4: Каких конкретных когнитивных, социально-эмоциональных и технических навыков не хватает сотрудникам предприятий, что в свою очередь сдерживает производительность и развитие отрасли?
- Вопрос 5: Какие новые профессии и навыки работодатели считают важнейшими для сектора железнодорожных и автомобильных грузоперевозок?
- Вопрос 6: Как работодатели определяют приоритетность и ценность различных компетенций и навыков своих работников при оценке необходимости их профессионального обучения?

### 3.2. Целевая группа

Целевая группа в рамках опроса по компетенциям работников предприятий включала компании, занимающиеся железнодорожными и автомобильными грузоперевозками в Казахстане. Основное внимание было сосредоточено на малых, средних и крупных предприятиях с численностью сотрудников не менее 10 человек. В исследовании приняли участие три крупные ассоциации – члены союза KazLogistics и некоторые предприятия – участники этих ассоциаций:

1. Казахстанская ассоциация перевозчиков и операторов вагонов (контейнеров) (КазАПО<sup>4</sup>)
2. Союз международных автомобильных перевозчиков Республики Казахстан (КазАТО<sup>5</sup>)
3. Ассоциация национальных экспедиторов Республики Казахстан (АНЭК<sup>6</sup>)

Ассоциация грузовых железнодорожных перевозчиков и Национальная компания «Казахстан Темир Жолы» не участвовали в опросе из соображений конфиденциальности данных.

### 3.3. Анкета

Анкета для опроса предприятий (ESS) была разработана в соответствии с передовым международным опытом с целью сбора комплексных данных о нехватке квалифицированных кадров, проблемах найма и потребностях в повышении квалификации работников предприятий железнодорожных и автомобильных грузоперевозок. Несмотря на то, что разработанная анкета соответствовала поставленным задачам, в ходе ее использования возникло несколько трудностей, что позволило сделать важные выводы для аналогичных исследований в будущем.

Структура анкеты хорошо продуманна, в ней четко прослеживается последовательность от основной информации о бизнесе до более детальных вопросов, касающихся, к примеру, набора персонала, дефицита навыков и развития трудовых ресурсов. Такой подход обеспечивает последовательный и организованный сбор данных, что очень важно при сравнении результатов, собранных с определенной периодичностью и из разных секторов экономики. Кроме того,

---

<sup>4</sup> См.: КазАПО <https://kazapo.kz/>

<sup>5</sup> См.: КазАТО <https://www.iru.org/membership/members-directory/kazato>

<sup>6</sup> См.: АНЭК <https://kffanek.kz/about>

анкета позволила получить всестороннее представление о проблемах предприятий, связанных с компетенцией их работников, что ценно для понимания отраслевых потребностей.

Несмотря на общие достоинства анкеты, при ее применении возникло несколько проблем, в частности в связи с большим количеством респондентов из числа малых предприятий. Среди основных проблем необходимо выделить следующие:

1. По мнению многих малых предприятий некоторые разделы анкеты, особенно те, которые касаются развития трудовых ресурсов и бизнес-стратегии, оказались менее актуальными для их деятельности. Малые предприятия часто не имеют структурированной практики найма, утвержденных программ обучения кадров и устоявшихся бизнес-стратегий, поэтому у них возникали затруднения при заполнении этих разделов. В результате некоторые респонденты пропускали некоторые вопросы или давали расплывчатые ответы, и как следствие данные по таким ключевым разделам, как подбор персонала, оказались неполными.
2. Многие респонденты сочли сложными разделы, посвященные вопросам рекрутинга, заработной платы и развития трудовых ресурсов. Малым предприятиям, которые зачастую не набирают большое количество сотрудников, было сложно ответить на вопросы о текучести кадров, количестве вакансий по определенным профессиям и конкретных методах найма. Такие предприятия обычно пользуются неформальными методами рекрутинга, поэтому ответить на более детальные вопросы в контексте их деятельности им было сложно.
3. Несмотря на то, что анкета была переведена на казахский язык, некоторые респонденты, особенно представители небольших или сельских предприятий, испытывали трудности с пониманием некоторых терминов и фраз. Эта проблема была связана в основном со способностью интервьюеров разъяснить эти термины, а не с самим переводом. Некоторым респондентам были непонятны технические термины, связанные с развитием профессиональных навыков или наймом персонала, что привело к непоследовательным или неточным ответам.
4. Малые предприятия, зачастую ввиду ограниченности ресурсов, не могли выделить достаточно времени на заполнение анкеты. Как следствие некоторые из разделов, предполагающих детальные ответы, были заполнены в спешке или остались неполностью заполненными, что также снизило качество данных по таким темам как развитие трудовых ресурсов и нехватка профессиональных навыков.

Важно признать, что подобные опросы предприятий – работодателей (ESS) обычно требуют такого уровня детализации и формализации данных, который малые предприятия могут обеспечить с трудом. Поэтому при проведении подобных опросов особенно в секторах услуг, необходимо предусмотреть механизмы учета неформальных практик, распространенных в малых предприятиях; одновременно с этим важно сохранить практическую ценность этих данных для разработки стратегий и программ.



### 3.4. Выборка

Изначально в опросе по компетенции работников предприятий (ESS) использовался метод стратифицированной случайной выборки, предполагавший отбор 120 предприятий – членов союза KazLogistics, занимающихся железнодорожными и автомобильными грузоперевозками, по 60 предприятий из каждого сектора. Однако обеспечить участие ассоциаций и предприятий оказалось непростой задачей.

В результате выборка была скорректирована таким образом, чтобы в нее вошли только предприятия – члены трех ассоциаций: Казахстанской ассоциации перевозчиков и операторов вагонов (КазАПО), Союза международных автомобильных перевозчиков РК (КазАТО) и Ассоциации национальных экспедиторов РК (АНЭК). Такая корректировка привела к несколько неравномерному распределению количества респондентов между секторами автомобильных и железнодорожных грузоперевозок, при этом некоторые предприятия представляют обе подсектора. Тем не менее, выборка позволила получить ценную информацию о проблемах с профессиональными навыками и подбором персонала, с которыми сталкиваются предприятия этих подсекторов.

### 3.5. Доля фактических респондентов

В конечном итоге в опросе приняли участие 114 предприятий, что несколько меньше первоначально запланированных 120 предприятий. Однако доля ответивших респондентов в 95% соответствует ожидаемому уровню и, учитывая направленность исследования, считается достаточной. Ведь основная цель исследования заключалась не только в сборе данных, но и в апробировании инструментария и процесса проведения опроса, для чего и использовалась всесторонняя и детальная анкета. Анкета была насыщена множеством вопросов, оценивающих качественные показатели, отражающие нюансы спроса в квалифицированных кадрах и проблемы найма, с которыми сталкиваются предприятия данного сектора. Эти качественные вопросы требовали более подробных ответов, что обусловило сокращение количества проведенных интервью. Несмотря на это, собранные данные позволили получить ценные сведения, что и сделало исследование успешным в достижении поставленной цели – понять проблемы конкретного сектора, а также усовершенствовать методологию опроса для дальнейшего её использования.

### 3.6. Взвешивание данных

Хотя план исследования изначально предусматривал процедуры взвешивания данных для устранения любых перекосов и несоответствий, в данном пилотном исследовании эти процедуры не применялись. Отсутствие полного и актуального реестра предприятий в компании KazLogistics, а также неполные и противоречивые данные о предприятиях, предоставленные ассоциациями, не позволили эффективно применить процедуру взвешивания. В частности, ассоциации – участницы KazLogistics не располагали подробной информацией о местонахождении предприятий, подсекторах и распределении предприятий по численности персонала, что крайне важно для создания взвешенной выборки, точно и достоверно представляющей широкую статистическую совокупность. Следовательно, конечная выборка отражает не всё разнообразие предприятий в разных регионах и не абсолютно пропорциональное распределение между предприятиями железнодорожных и автомобильных грузоперевозок. Это ограничение привело к некоторому дисбалансу в данных, особенно в части представленности подсекторов.

Учитывая это, в будущих исследованиях, особенно при обширной выборке (более 250 предприятий), настоятельно рекомендуется применять метод взвешивания на основе вероятностного контроля. Это требует более точной стратификации выборки для обеспечения точного и пропорционального представительства предприятий из различных секторов, регионов и с разной численностью персонала. Внедрение такой методологии повысит достоверность полученных результатов и выводов, которые отразят ситуацию во всем секторе.

## 4. Обеспечение качества и ограничивающие факторы

Для обеспечения надежности и достоверности результатов пилотного опроса (ESS) в процессе его проведения был принят ряд мер по обеспечению качества данных. Интервьюеры прошли комплексную программу обучения, направленную на повышение осознанности при взаимодействии с респондентами и обсуждении деликатных вопросов. Обучение было направлено на стандартизацию процесса сбора данных и обеспечение последовательности в изложении вопросов и регистрации ответов. Оно также включало изучение целей, методологии исследования, поведения и реакций в разных ситуациях, возникающих при взаимодействии с сотрудниками предприятий. Такой подход крайне важен для подготовки интервьюеров к решению потенциальных проблем, установлению доверительных отношений с респондентами и сбору точных и ценных сведений.

Кроме того, для периодического контроля качества интервью был назначен куратор-наблюдатель, отслеживающий точность и последовательность вводимых данных. Это помогло частично устранить потенциальные проблемы и обеспечить достоверность окончательного набора данных.

Несмотря на предпринятые усилия, в ходе опроса возник ряд проблем, в основном организационного и административного характера, а также ввиду таких внешних факторов, как слабая вовлеченность ассоциаций, работодателей и высокопоставленных лиц, формирующих политику; всё это отразилось на общем планировании, финансировании и реализации проекта.

Руководство компании KazLogistics трижды менялось в течение всего периода проекта, что привело к некоторой непоследовательности в проведении исследования. Рабочая группа в лице технических специалистов, могла получить значительную поддержку благодаря участию представителей директивных органов, которые могли бы взять на себя стратегическое руководство и обеспечить поддержку ассоциациям и работодателям в проведении опроса. Кроме того, у Министерства труда и Центра развития трудовых ресурсов (ЦРТР) отсутствовала достаточная мотивация для активного участия в разработке и проведении исследования.

Более того, одна из ключевых заинтересованных сторон - Министерство транспорта не было вовлечено в процесс. Участие Министерства могло бы укрепить общую приверженность задачам исследования и гарантировать использование его результатов для формирования политики и продвижения образовательных инициатив. Аналогичным образом, недавно созданный Отраслевой совет по профессиональным квалификациям при Национальном агентстве развития квалификаций, входящем в состав ЦРТР, мог бы принять более активное участие в обеспечении соответствия плана опроса более широким целям стандартов технического и профессионального образования (ТиПО). Результаты отраслевых опросов среди предприятий обычно служат основой для обсуждений по формированию стандартов и учебных программ ТиПО.



В Казахстане для реализации подобных инициатив вовлечение высокопоставленных заинтересованных сторон, в частности представителей Министерств транспорта и труда, имеет важное значение для формирования приверженности, обеспечения устойчивого финансирования и постоянной поддержки. Такой стратегически важный надзор, поддержка и продвижение проекта крайне важны для поддержания долгосрочного видения, согласования целей исследования с национальной политикой развития трудовых ресурсов и развития сотрудничества между заинтересованными сторонами. Участие на высоком уровне позволит более эффективно использовать результаты опроса для разработки политики и улучшения системы ТипО. Это позволит получить максимальную пользу от проекта и обеспечит устойчивые инвестиции в развитие трудовых ресурсов.

Компания KazLogistics также столкнулась с проблемами при непосредственном взаимодействии с предприятиями, поскольку в основном компания работает непосредственно с ассоциациями, представляющими интересы своих предприятий - работодателей. Некоторые ассоциации не до конца понимали цель и ценность пилотного исследования, иногда ошибочно воспринимая его как государственную оценку эффективности их коммерческой деятельности. Такое ограниченное понимание, вероятно, снизило готовность ассоциаций и работодателей принять участие в опросе, что негативно отразилось на качестве его данных и охвате.

Компания KazLogistics также столкнулась с тем, что проведение опроса потребовало больше ресурсов и усилий, чем ожидалось, особенно по таким направлениям работы, как подбор, обучение интервьюеров и управление данными. Хотя четыре интервьюера прошли обучение, двое из них так и не приступили к проведению интервью из-за недостаточно глубоких знаний об отрасли и трудностей в установлении контакта с работодателями. Ассоциации предпочли привлечь собственных интервьюеров. В результате через исследовательский фонд союза KazLogistics были привлечены и профинансированы четыре интервьюера, что создало дополнительную ресурсную нагрузку и отразилось на процессе сбора и ввода данных.

## **5. Характеристики (профиль) предприятий - респондентов**

В пилотном исследовании/опросе по компетенции работников предприятий приняло участие 114 предприятий автомобильных и железнодорожных грузоперевозок; были собраны ключевые характеристики их организационной структуры, формы собственности, организационно-правовой формы и экономической деятельности. Понимание профиля этих предприятий обеспечивает ценный контекст для анализа и интерпретации потребностей отрасли в профессиональных навыках и проблем развития трудовых ресурсов, которые будут рассмотрены в отдельном отчете.

Большинство опрошенных предприятий относятся к малым предприятиям: в 98 предприятиях (86%) численность сотрудников колеблется от 10 до 99 человек. Десять из опрошенных предприятий (8,8%) относятся к средним (от 100 до 249 сотрудников), и только 6 предприятий (5,3%) – к крупным (250 и более сотрудников). Такое распределение свидетельствует о том, что в секторе автомобильных и железнодорожных грузоперевозок преобладают малые компании, которые часто сталкиваются с уникальными проблемами, связанными с ресурсами для обучения, развитием персонала и удержанием квалифицированных работников. Высокая доля малых предприятий указывает также на то, что любые общепрофессиональные инициативы по развитию кадров потребуют целенаправленной поддержки малых предприятий, которые более ограничены в возможностях для обучения и планирования рабочей силы по сравнению с крупными компаниями.

В подавляющем большинстве случаев преобладали частные предприятия: 113 из 114 обследованных предприятий (99,1%) и только одно предприятие (0,9%) имело смешанную структуру собственности. В выборке не было ни государственных, ни коллективных предприятий, что свидетельствует о том, что изучаемый сектор практически полностью зависит от частных инвестиций и управленческих решений. Такая структура собственности предприятий-респондентов предполагает, что для работы в этом секторе потребуется в основном сотрудничество с частными предприятиями, которые, вероятно, будут ориентироваться на высокорентабельные решения по развитию персонала с быстрым возвратом инвестиций. Кроме того, отсутствие государственных участников в данном подсекторе может свидетельствовать об ограниченном влиянии государства на политику в области трудовых ресурсов на этих предприятиях, что подчеркивает необходимость разработки политики, способствующей инвестициям частных компаний в обучение, повышение квалификации и переподготовку кадров.

Что касается организационно-правовой формы, то в опросе преобладали товарищества с ограниченной ответственностью (101 из 114, или 88,6%). Это организационно-правовая форма наиболее распространена благодаря гибкой структуре управления и ограниченной финансовой ответственности владельцев. Другие правовые формы встречались гораздо реже: было опрошено только одно акционерное общество (0,9%) и один кооператив (0,9%), а 11 предприятий (9,6%) попали в категорию «другая форма». Преобладание ТОО указывает на то, что транспортные предприятия предпочитают эту правовую форму, вероятно, из-за простоты оформления и защиты от ответственности, которую она обеспечивает. Распространенность ТОО может влиять на выбор стимулов и регулирующих механизмов, способствующих развитию трудовых ресурсов в масштабах отрасли.

Опрошенные предприятия занимаются различными видами грузоперевозок, при этом значительно преобладают перевозки автомобильным транспортом. В частности, половина предприятий выборки (57 компаний или 50%) занимаются грузовыми автомобильными перевозками, 46 предприятий (40,4%) специализируются на грузовых железнодорожных перевозках, а 11 (9,6%) осуществляют как железнодорожные, так и автомобильные перевозки. Такое распределение показывает значительное преобладание предприятий автомобильных грузоперевозок в секторе, что отражает высокий спрос на их услуги в рамках региональной и местной логистики. Железнодорожный транспорт, хотя и представлен в меньшей степени, также составляет значительную часть сектора, что подчеркивает важную роль обоих видов транспорта в логистической инфраструктуре Казахстана. Присутствие мультимодальных предприятий, которые занимаются как железнодорожными, так и автомобильными перевозками, свидетельствует о растущей тенденции к интегрированным транспортным решениям, что, в свою очередь, может потребовать от сотрудников более диверсифицированного набора профессиональных навыков.

Мультимодальным предприятиям может понадобиться более универсальная рабочая сила, способная эффективно решать логистические, нормативные и технические задачи, связанные с обоими видами транспорта.

*Таблица 1. Характеристики предприятий железнодорожных и автомобильных грузоперевозок – респондентов опроса*

1.1 Численность работников предприятия		
	Кол-во предприятий	%
Крупные (от 250 человек)	6	5.3

Технический отчет

Фаза 2

Программа «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

Средние (100–249 человек)	10	8.8
Малые (10–99 человек)	98	86.0
<b>Итого</b>	<b>114</b>	<b>100.0</b>
<b>1.2 Форма собственности предприятия</b>		
	Кол-во предприятий	%
Государственная		0.0
Коллективная		0.0
Частная	113	99.1
Смешанная	1	0.9
<b>Итого</b>	<b>114</b>	<b>100.0</b>
<b>1.3 Организационно-правовая форма предприятия</b>		
	Кол-во предприятий	%
Товарищество с ограниченной ответственностью	101	88.6
Акционерное общество (открытого или закрытого типа)	1	0.9
Кооператив	1	0.9
Другая форма (укажите)	11	9.6
<b>Итого</b>	<b>114</b>	<b>100.0</b>
<b>1.4 Вид экономической деятельности предприятия</b>		
	Кол-во предприятий	%
Железнодорожные грузоперевозки	46	40.4
Автомобильные грузоперевозки	57	50.0
Ж/д и авто-грузоперевозки	11	9.6
<b>Итого</b>	<b>114</b>	<b>100.0</b>

Источник: Пилотный опрос по компетенции работников предприятий

## 6. Заключение

В ходе опроса были выявлены более широкие проблемы с трудовыми ресурсами в транспортном секторе, однако высокая доля малых предприятий, особенно в сфере автомобильных грузоперевозок, усложнила сбор актуальной информации. Многие из опрошенных предприятий не имеют официальной практики найма, структурированных программ обучения и бизнес-стратегий, что снижает для них актуальность некоторых разделов анкеты. В результате некоторые предприятия затруднялись ответить на вопросы, в частности касающиеся развития трудовых ресурсов и особенностей политики найма.

Хотя анкета была тщательно разработана и соответствует передовым международным стандартам, её можно доработать с тем, чтобы она лучше соответствовала потребностям малых предприятий. В частности, упрощение вопросов, касающихся политики найма, бизнес-стратегий и развития трудовых ресурсов сделает опрос более актуальным для малых предприятий, которые обычно используют более неформальные подходы в этих сферах. Добавление большего числа качественных вопросов также способствовало бы получению ценных сведений, которые трудно выразить в числовых данных, но которые важны для понимания более широкого контекста, в котором функционируют эти предприятия.

Одной из основных проблем, повлиявших на общую координацию и проведение исследования, стало отсутствие приверженности и финансирования со стороны директивных органов. Более

активное участие лиц, формирующих политику, будет иметь важное значение для обеспечения проекта достаточными ресурсами и привлечения интервьюеров с нужными связями и знанием отраслевой специфики.

Еще одной сложностью стал процесс подбора интервьюеров. Успех опроса во многом зависел от их умения выстраивать взаимодействие с работодателями отрасли, особенно с представителями малых предприятий. Для этого требовались интервьюеры, хорошо знакомые с местной спецификой и способные установить доверительные отношения с владельцами компаний. Интервьюеры, которые не имели хороших связей или не были знакомы с особенностями малого бизнеса в секторе, столкнулись с трудностями, что повлияло на качество собранных данных.

*Рекомендации для будущих опросов:*

1. Поддержка лиц, формирующих политику, финансирование и вовлечение заинтересованных сторон

Твердая приверженность и финансирование со стороны ключевых директивных органов, включая Министерство транспорта, Министерство труда и Центр развития трудовых ресурсов (ЦРТР), необходимы для успешного проведения подобных исследований в транспортном секторе. Участие высокопоставленных представителей власти позволит согласовывать цели исследования со стратегическими приоритетами страны, обеспечить необходимое финансирование и преемственность на разных этапах и в разных секторах. Четкое разъяснение и донесение целей исследования, активное стимулирование участия и вовлечение отраслевого совета по профессиональным квалификациям также позволят максимально использовать его результаты для обоснования стандартов ТиПО и разработки стратегий и политики, основанных на фактических данных.

2. Согласование исследований с работой отраслевых советов по профессиональным навыкам

В дальнейшем отраслевые исследования следует ориентировать в том числе на содействие деятельности недавно созданного Совета по отраслевым квалификациям при Национальном агентстве по профессиональным квалификациям. Так, проводимые опросы будут непосредственно содействовать инициативам по развитию рабочей силы, предоставляя точные и практические рекомендации для устранения дефицита навыков, а также для поддержки политики, программ и учебных планов ТиПО.

3. Скорректировать анкету таким образом, чтобы она была более актуальна и применима для малого бизнеса

Учитывая растущую значимость малого бизнеса на рынке труда Казахстана, будущие отраслевые исследования должны быть адаптированы с учетом потребностей малых предприятий. Такие предприятия часто ориентируются на неформальные процессы, поэтому упрощение разделов анкеты, касающихся найма, обучения сотрудников и бизнес-стратегий, повысит её актуальность и удобство для использования. В упрощенной версии анкеты следует сосредоточиться на ключевых вопросах, таких как текущие проблемы с набором персонала и нехваткой необходимых навыков, а также уделить больше внимания качественным вопросам, чтобы собрать точные данные, отражающие специфику каждого предприятия. Этот подход позволит

собрать обширные количественные данные, а также получить понимание и провести анализ уникальных проблем, с которыми сталкиваются малые предприятия.

Кроме того, включение качественных тематических исследований наряду с количественными данными позволило бы расширить методологию и охватить более широкий контекст проблем, с которыми сталкиваются малые предприятия. Такой подход позволил бы получить как широту количественных данных опроса, так и глубину понимания уникальных проблем, с которыми сталкиваются малые предприятия.

Помимо указанных корректировок, включение качественного анализа конкретных примеров из практики, наряду с количественными данными, позволит расширить методологию и охватить более широкий контекст проблем, с которыми сталкиваются малые предприятия. Такой комбинированный подход не только обогатит данные опроса, но и даст возможность более глубоко понять кадровые потребности в отрасли, особенно с учетом неформального набора персонала, а также узкоспециализированных и бессистемных методов повышения квалификации.

Если адаптировать опрос под реалии малых предприятий — упростить анкету, добавить больше качественных вопросов и лучше согласовать её с их практикой, то собранные данные будут более точными, а выводы, основанные на этих данных — более практичными.

#### 4. Привлечение опытных интервьюеров с налаженными связями в отрасли

Качество собранных данных в значительной степени зависит от опыта интервьюеров. Привлечение интервьюеров, которые хорошо понимают неформальные практики найма и обучения в малом бизнесе и обладают связями в этом секторе, повысит достоверность данных. Такой подход расширит доступ к предприятиям, обеспечит сбор более точной информации и позволит глубже понять задачи, стоящие перед транспортным сектором.

#### 5. Необходимость адаптироваться для учета динамичных изменений на рынке труда в различных секторах

Чтобы не отставать от быстрых изменений на рынке труда, обусловленных технологическим прогрессом, автоматизацией и новыми бизнес-моделями, будущие исследования предприятий-работодателей должны охватывать широкий спектр отраслей и типов бизнеса. Такой подход обеспечит точное отражение нового спроса на профессиональные навыки, включая те, которые связаны с цифровизацией, автоматизацией и другими технологическими инновациями. Собирая данные из различных отраслей, опросы смогут предоставить более полное представление о меняющемся спросе и требованиях к трудовым ресурсам, что позволит разрабатывать политику и программы обучения, учитывающие эти динамичные изменения.

Выполнение этих рекомендаций сделает будущие опросы и исследования по компетенциям работников предприятий ценным инструментом для предоставления всеобъемлющих и практических данных, поддерживающих инициативы в области ТиПО и политику развития профессиональных навыков в различных секторах.

### **Список источников информации**

Европейский фонд образования. Международная организация труда и Cedefop. 2016 год. Проведение исследований среди выпускников. Руководство по прогнозированию востребованности компетенций и сопоставлению профессиональных навыков с требованиями рынка труда. Издание 5. Доступно на сайте:

Технический отчет  
Фаза 2

Программа «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

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

Европейский фонд образования. Системы прогнозирования востребованности компетенций и сопоставления навыков в странах с переходной экономикой и развивающихся странах. 2012 год. Доступно на сайте:

[https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/84E964F6CBD16532C1257AAD0038EC27\\_Skills%20matching%20systems.pdf](https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/84E964F6CBD16532C1257AAD0038EC27_Skills%20matching%20systems.pdf)

Отчеты Всемирного банка по вопросам профессиональных навыков и занятости в Казахстане.

<https://projects.worldbank.org/en/projects-operations/projectdetail/P150183>

Национальная палата предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен»

<https://atameken.kz/en>

ETF, Туринский процесс 2018-2020 годов, Казахстан:

<https://openspace.etf.europa.eu/trp/torino-process-2018-2020-kazakhstan-national-report>

## **Приложения**

**Приложение 1. Основной набор данных по опросу**

**Приложение 2. Применяемая система кодирования профессий**

**Приложение 3. Национальный классификатор занятий от 2017 года**