

ФАЗА 2

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

КАЗАХСТАН

Опрос по компетенции работников предприятий

ТЕХНИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ

Октябрь 2024 года

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

Аббревиатуры

АТАМЕКЕН	НАЦИОНАЛЬНАЯ ПАЛАТА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН «АТАМЕКЕН»
DARYA	ДИАЛОГ И ДЕЙСТВИЯ ДЛЯ УМЕЛОЙ МОЛОДЕЖИ В ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ
EPRD	УПРАВЛЕНИЕ ПО ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКЕ И РЕГИОНАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ
ETF	ЕВРОПЕЙСКИЙ ФОНД ОБРАЗОВАНИЯ
ESS	ОПРОС СРЕДИ ПРЕДПРИЯТИЙ - РАБОТОДАТЕЛЕЙ
EC	ЕВРОПЕЙСКИЙ Союз
MOT	МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА
KAZLOGISTICS	Союз транспортников Казахстана
ТОО	Товарищество с ограниченной ответственностью
МТ	Министерство транспорта
МТСЗН	Министерство труда и социальной защиты населения
CCO	СРЕДНЕЕ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАНИЕ
ТиПО	ТЕХНИЧЕСКОЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Содержание

АББРЕВИАТУРЫ	3
СОДЕРЖАНИЕ	4
Основные положения	5
1. ВВЕДЕНИЕ	6
1.1. Вступительная часть	6
1.2. Обоснование и цель	7
1.3. Структура отчета	8
2. ДИЗАЙН ОПРОСА И ПРОЦЕСС ПРОВЕДЕНИЯ	8
2.1. Подготовка к опросу	8
2.2. Сбор и обработка данных	10
2.3. Документирование, анализ данных опроса и распространение результатов	11
3. МЕТОДОЛОГИЯ	11
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
4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА И ОГРАНИЧИВАЮЩИЕ ФАКТОРЫ	16
5. ХАРАКТЕРИСТИКИ (ПРОФИЛЬ) ПРЕДПРИЯТИЙ - РЕСПОНДЕНТОВ	17
6. ЗАКЛЮЧЕНИЕ	19
Список источников информации	21
ПРИЛОЖЕНИЯ	22
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 – участниц 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:

- 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

Пилотной опрос по компетенции работников предприятий (ESS) был инициирован союзом транспортников KazLogistics в рамках проекта DARYA¹, в соответствии с соглашением о сотрудничестве между Министерством труда и социальной защиты населения РК (МТСЗН) 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

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

Программа «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»² 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, МОТ и Cedefop (Европейского центра профессиональной подготовки), поддерживая системы проактивного прогнозирования потребностей в профессиональных навыках в странах-партнерах³.

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 незамеченными³.

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

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

³ Тот же источник

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 корректизы. 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 ценные 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

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

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

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

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) (КазАПО⁴)
2. Союз международных автомобильных перевозчиков Республики Казахстан (КазАТО⁵)
3. Ассоциация национальных экспедиторов Республики Казахстан (АНЭК⁶)

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,

⁴ См.: КазАПО <https://kazapo.kz/>

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

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

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

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 профинансираны 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 общеотраслевые 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.

Технический отчет

Фаза 2

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

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, 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 диверсифициированного 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
Итого	114	100.0
1.2 Форма собственности предприятия		
	Кол-во предприятий	%
Государственная		0.0
Коллективная		0.0
Частная	113	99.1
Смешанная	1	0.9
Итого	114	100.0
1.3 Организационно-правовая форма предприятия		
	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
Итого	114	100.0
1.4 Вид экономической деятельности предприятия		
	Кол-во предприятий	%
Железнодорожные грузоперевозки	46	40.4
Автомобильные грузоперевозки	57	50.0
Ж/д и авто-грузоперевозки	11	9.6
Итого	114	100.0

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

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

Технический отчет

Фаза 2

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

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:

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

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