



Министерство труда
и социальной защиты населения
Республики Казахстан



ЕҢБЕК РЕСУРСТАРЫН
ДАМУҒЫ ОРТАЛЫҒЫ
ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

РАБОЧАЯ СИЛА БУДУЩЕГО **2023**

МОЛОДЕЖЬ

НА РЫНКЕ ТРУДА КАЗАХСТАНА



НАША МИССИЯ

Мы участвуем в создании сбалансированного рынка труда и повышении качества государственных социальных услуг

МЫ В БУДУЩЕМ

Ключевой аналитический институт, разрабатывающий системные предложения, инновационные подходы и цифровые продукты для повышения качества жизни населения

5 ПРИОРИТЕТОВ

1. Автоматизация бизнес-процессов для повышения проактивности, доступности и качества социальных услуг

2. Продвижение цифрового трудового посредничества для расширения занятости населения

3. Развитие национальной системы квалификаций для актуализации навыков трудовых ресурсов

4. Аналитическая поддержка и прогнозирование рынка труда для системного управления процессами

5. Сопровождение цифровой инфраструктуры социально-трудовой сферы для обеспечения высокой отказоустойчивости и защиты персональных данных

ЕДИНАЯ ЭКОСИСТЕМА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ

16

ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ

- Занятость
- Миграция
- Социальное страхование
- Трудовые отношения
- Пенсионное обеспечение
- Социальная помощь и услуги

45

ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ

41

в электронном формате

21

проактивно

ЦИФРОВАЯ ПЛАТФОРМА ЕНБЕК ДЛЯ АВТОМАТИЗАЦИИ УСЛУГ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ

енбек

Актуальные резюме, вакансии и онлайн-услуги в сфере занятости

BUSINESS енбек

Поддержка запуска или расширения бизнеса

SKILLS енбек

Обучение новым навыкам и возможность развития карьеры

HR енбек

Оформление трудовых отношений онлайн

CAREER енбек

Платформа профессиональных квалификаций

АВТОРЫ

ШАЛКАР БАЙКУЛАКОВ

вице-президент

Департамент стратегии и анализа
больших данных:

УЛПАН ШЕГЕНОВА

заместитель директора

КАМИЛЛА МАНАКОВА

руководитель управления стратегии

БИБИНУР БИДАХМЕТОВА

главный эксперт

МАДИЯР АЛДИЯРОВ

главный эксперт

АСКАР ТАШЕНБАЕВ

ведущий эксперт

АСЕЛЬ АБДИМАНОВА

ведущий эксперт

Департамент прогнозирования
и исследований:

ДМИТРИЙ ШУМЕКОВ

директор

КАЙЫРБЕК АЯШЕВ

руководитель управления

Департамент поддержки рынка труда:

АНАСТАСИЯ КОРНИЛОВА

директор

ЖЕНИС ЖУКЕНОВ

руководитель управления

Департамент развития служб
занятости:

ИРИНА РУБАШИНА

директор

ЖАДЫРА АКЫЛОВА

руководитель управления

Департамент развития
онлайн-обучения:

КЫМБАТ АДЕПБАЕВА

директор

ВЕНЕРА БИДАХМЕТОВА

руководитель управления

УЧАСТВОВАЛИ:

ОЛЬГА КИСЕЛЁВА

управляющий директор

Департамент стратегии и анализа
больших данных:

БАХТИЯР ЖАЗЫКПАЕВ

директор

РУСЛАН МИРХАЙДАРОВ

руководитель управления анализа
больших данных

АНУАР ОМАРОВ

главный эксперт

Департамент прогнозирования
и исследования:

АЛМАС ЖАКЕНОВ

главный эксперт

АББРЕВИАТУРЫ И СОКРАЩЕНИЯ

HR – кадровая служба (Human Resources)

IT – информационные технологии

PIAAC – Programme for the International Assessment of Adult Competencies

PISA – Programme for International Student Assessment

QR-код – Quick Response code

SMS сообщение – Short Message Service

АО – акционерное общество

АО «ЦРТР» – акционерное общество «Центр развития трудовых ресурсов»

АСП – адресная социальная помощь

БНС АСПиР РК – Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан

ВВП – внутренний валовый продукт

ВКО – Восточно-Казахстанская область

ВПМ – величина прожиточного минимума

Вуз – высшее учебное заведение

ВЭФ – Всемирный экономический форум

ГБД ФЛ – Государственная база данных «Физические лица»

ГККП – Государственное коммунальное казенное предприятие

ГКП на ПХВ – Государственное коммунальное предприятие на праве хозяйственного ведения

ГПХ – гражданско-правовой характер

ДТП – дорожно-транспортное происшествие

ЕНУ – Евразийский национальный университет

ЕС – Европейский союз

ЕСТУД – Единая система учета трудовых договоров

ЕФО – Европейский фонд образования

ЗКО – Западно-Казахстанская область

ИИ – искусственный интеллект

ИКТ – информационно-коммуникационные технологии

ИП – индивидуальные предприниматели

ИС – информационные системы

КазНУ – Казахский национальный университет

КГКП – коммунальное государственное казенное предприятие

КГП – коммунальное государственное предприятие

КИП – контрольно-измерительный прибор

МВД – Министерство внутренних дел

млн – миллион

млрд – миллиард

МОТ – Международная Организация Труда

МП – Молодежная практика

МРП – месячный расчетный показатель

МТиСЗН – Министерство труда и социальной защиты населения

МСБ – малый и средний бизнес

НАО – некоммерческое акционерное общество

НИЦ «Молодежь» – Научно-исследовательский центр «Молодежь»

НК – национальная компания

НКЗ – Национальный классификатор занятости

НПА – нормативный правовой акт

НУО – негосударственное учреждение образования

ОАЭ – Объединенные Арабские Эмираты

ООН – Организация Объединенных Наций

ОЭСР – Организация экономического сотрудничества и развития

ПО – программное обеспечение

РГУ – Республиканское государственное учреждение

РК – Республика Казахстан

Росстат – Федеральная служба государственной статистики Российской Федерации

РФ – Российская Федерация

СКО – Северо-Казахстанская область

СМЗ – среднемесячная заработная плата

СМИ – средства массовой информации

СССР – Союз Советских Социалистических Республик

США – Соединенные Штаты Америки

ТиПО – техническое и профессиональное образование

ТОО – товарищество с ограниченной ответственностью

тыс. – тысяч

ЧВПОУ – частное высшее профессиональное образовательное учреждение

ЧУ – частное учреждение

ЭЦП – электронная цифровая подпись

ЮНЕП – программа ООН по окружающей среде (UN Environment Programme)

СОДЕРЖАНИЕ



Отсканируйте QR-код

для получения
интерактивного отчета

ВСТУПИТЕЛЬНЫЕ СЛОВА 04

ГЛАВА 1. ДЕМОГРАФИЯ МОЛОДЕЖИ 06

- Мир стареет, и место сосредоточения молодежи будет смещаться из Азии в Африку
- Предпосылки для сокращения миграционных потоков с приграничными странами не ожидаются
- Демография молодежи в Казахстане

ГЛАВА 2. ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЕЖИ 42

- Молодежный рынок труда растет непропорционально
- К 2030 году численность молодежной рабочей силы достигнет 6 млн человек
- Количество наемных работников среди молодежи снижается
- Молодежь стремится в бизнес
- Что скрывается за молодежной безработицей
- Молодежь «ни-ни», или кто такие люди NEET

ГЛАВА 3. ОБРАЗОВАНИЕ МОЛОДЕЖИ 80

- Пятая часть молодежи работает не по специальности
- Диплом не гарантирует успешного трудоустройства
- На рынке труда наиболее востребованы инженеры нефтегазовой промышленности
- Эмиграция молодых специалистов из Казахстана увеличилась вдвое

ГЛАВА 4. НАВЫКИ ДЛЯ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА 104

- Что такое навыки?
- Какие гибкие навыки нужны казахстанским работодателям
- Востребованные профессиональные навыки
- Профессиональные навыки в странах ОЭСР
- Профессиональные навыки в Казахстане
- Зеленые навыки
- Развитие навыков через платформу онлайн-обучения Skills Enbek

ГЛАВА 5. АКТИВНЫЕ МЕРЫ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ 130

- Зачем государству молодежная политика?
- Успешные международные кейсы по реализации молодежной политики
- Казахстанский опыт регулирования молодежной политики
- Меры государственной поддержки занятости молодежи в Казахстане
- Рейтинг мер государственной поддержки

ГЛАВА 6. ЦИФРОВАЯ ЭКОСИСТЕМА ENBEK ДЛЯ ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЕЖИ 160

- Цифровая экосистема занятости ENBEK
- CAREER.ENBEK – цифровая платформа профессиональных квалификаций
- SKILLS.ENBEK – платформа онлайн-обучения для развития навыков
- ENBEK.KZ – крупнейшая бесплатная база резюме и вакансий в Казахстане
- BUSINESS.ENBEK – портал поддержки предпринимательских инициатив
- HR.ENBEK – портал трудовых ресурсов

БЛАГОДАРНОСТЬ 191

ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО МИНИСТРА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ



ЖАКУПОВА
СВЕТЛАНА КАБЫКЕНОВНА

Мир стремительно молодеет – по прогнозам ООН, к 2034 году количество молодежи в возрасте от 15 до 24 лет достигнет пика в **1,3 миллиарда человек**. На рынок труда приходит поколение Z – первое поколение в истории человечества, которое родилось в цифровом мире и не представляет жизнь без интернета, мобильных технологий и др.

Кроме «врожденных» цифровых навыков поколение Z значительно отличается от предыдущих поколений **ценностными установками**. Они ценят индивидуальность, уникальность; предпочитают конкуренцию, самостоятельность, результат и эффективность.

Эти особенности рабочей силы будущего серьезно **трансформируют рынок труда**. Стремление современной молодежи к гибриднему формату работы, к обучению и профессиональному росту приводит к сокращению их доли в наемной занятости. Активное развитие цифровых технологий, повышенный спрос на ИТ-специалистов, появление новых индустрий (например, креативное предпринимательство) привели к феномену «платформенной» занятости. Сегодня такой вид занятости стал источником дохода для порядка **1 миллиона казахстанцев**, деятельность которых регламентируется Социальным кодексом.

Это позволило легально признать платформенных работников и предоставить им социальные гарантии.

Казахстан является страной с активно растущей долей молодежи среди рабочей силы. Согласно прогнозу Центра развития трудовых ресурсов, приток **молодых работников** на рынок труда составит около **300 тысяч** ежегодно.

Глубокое понимание особенностей казахстанского молодежного рынка труда, проблем и вызовов, демографических, образовательных и т. п. трендов **критически важно для работодателей, институтов развития, общества**.

В Национальном докладе о молодежи 2023 собрана **уникальная аналитика** молодежного рынка труда в разрезе регионов, отраслей и профессий, видов занятости, образования. Построены прогнозы по влиянию на рынок труда таких демографических процессов, как рождаемость, миграция, а также спроса на подготовку специалистов со стороны отраслей экономики. **Определены тренды** на востребованные казахстанскими работодателями навыки. **Проведена оценка** существующих мер содействия занятости и даны рекомендации по их дальнейшему совершенствованию.

Надеюсь, что Национальный доклад станет востребованным инструментом при формировании политики поддержки молодежи поколения Z.

ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО ПРЕЗИДЕНТА АО «ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ»

Глобальные демографические тренды волнообразного роста молодежи в структуре рабочей силы требуют планомерных и стратегических действий от государства, представителей бизнеса и общества. Молодые специалисты менее конкурентоспособны на рынке труда по сравнению со зрелыми работниками, ввиду нехватки навыков и опыта работы, а также актуальных знаний под реальные потребности экономики. В Казахстане на фоне относительно стабильного уровня молодежной безработицы растет молодежная самозанятость. Выбором для них все чаще становятся креативные индустрии и платформенная занятость.

Настоящий доклад состоит из шести глав, в которых мы пытаемся изучить демографические тенденции, текущее состояние рынка труда молодежи в Казахстане, **влияние уровня образования на дальнейшее трудоустройство, тенденции развития навыков, а также оценить молодежную политику по содействию занятости.**

В первой главе рассматриваются демографические характеристики молодежного контингента республики. По нашим прогнозам, в 2036 году численность молодежи составит **7 млн человек**, из которых 2,2 млн человек будет проживать в мегаполисах.

Во второй главе приводится обзор спроса и предложения на молодежном рынке труда. В результате демографических процессов со стороны спроса казахстанский рынок труда в перспективе может столкнуться с проблемами **нехватки качественных рабочих мест и оттока квалифицированных кадров.** При стабильной потребности работодателей в «синих воротничках» **65 тыс. молодых казахстанцев**, в том числе выпускников ТИПО, **эмигрировали** в течение последнего пятилетия.

В третьей главе анализируется влияние полученного образования на трудоустройство молодежи. **Каждый пятый** молодой специалист работает не по специальности, при этом несоответствие диплома полученной специальности обходится **15%–м понижением в оплате** труда.

Четвертая глава представляет собой развернутый обзор современных **технических и гибких навыков**, востребованных на рынке труда. Каждый пять лет наблюдается устаревание технических



**АРГАНДЫКОВ
ДАУЛЕТ РАШИДОВИЧ**

навыков, в результате чего каждому второму сотруднику придется сменить профессию.

Пятая глава посвящена государственной политике в сфере трудоустройства, которая направлена на поддержку и адаптацию молодых соискателей на рынке труда. За последние пять лет в Казахстане было выделено более 63 млрд тенге на поддержку мер, **ориентированных на занятость молодежи.** Адресатами стали более 1,2 млн молодых людей, 70% из которых трудоустроились на постоянную работу.

Заключительная, шестая глава презентует возможности цифровой экосистемы занятости ENBEK, которая позволяет молодежи самостоятельно осуществлять поиск работы, обучаться и приобретать актуальные навыки, получать услуги для выхода на рынок труда.

При подготовке настоящего Национального доклада были использованы сведения из информационных систем социально-трудовой сферы, Бюро национальной статистики, отчеты международных и казахстанских аналитических организаций. Традиционно были проведены предметные интервью с отдельными экспертами, которым я хотел бы выразить благодарность за уделенное время и участие.

Надеемся, что доклад послужит достоверным источником информации как для самой молодежи, так и для общества в целом, экспертов и государственных органов.



1



ДЕМОГРАФИЯ МОЛОДЕЖИ

Мир стареет, и место сосредоточения молодежи будет смещаться из Азии в Африку **8**

Предпосылок для сокращения миграционных потоков с приграничными странами не ожидается **15**

Демография молодежи в Казахстане **17**

2,4

млрд чел.

в мире в 2023 году
находятся в возрасте
15–34 лет

45%

молодежи

к концу века будут
проживать **в Африке**

27%

населения РК

относится **к молодежи**

10%

составит

прирост молодежи
к 2030 году

28

лет

средний возраст
вступления мужчин
в первый брак

2,8

раза

в среднем смертность среди
молодых мужчин **выше**, чем
у молодых женщин

40

тыс.

молодых людей
ежегодно перемещаются
из сел в города

181

тыс.

молодых людей в течение
2022 года **изменили**
регион проживания

до 3,1

млн чел.

может вырасти количество
молодежи, проживающей
в мегаполисах

7

млн чел.

будет к 2036 году
в возрасте **15–34 лет**

115

тыс. чел.

составило **сальдо**
миграции молодежи
г. Астана и г. Алматы
в 2020–2022 годах

39%

миграции

приходится
на молодежь

МИР СТАРЕЕТ, И МЕСТО СОСРЕДОТОЧЕНИЯ МОЛОДЕЖИ БУДЕТ СМЕЩАТЬСЯ ИЗ АЗИИ В АФРИКУ

По данным ООН, в мире не существует универсального определения молодежи. Но для целей сбора данных ООН считает молодежью людей в возрасте от 15 до 24 лет. Этот стандарт был установлен во время Генеральной Ассамблеи ООН в 1985 году, что привело к провозглашению Международного дня молодежи. Определение молодежи варьируется в зависимости от культуры, но для статистических целей ООН определяет ее именно как людей в возрасте от 15 до 24 лет¹.

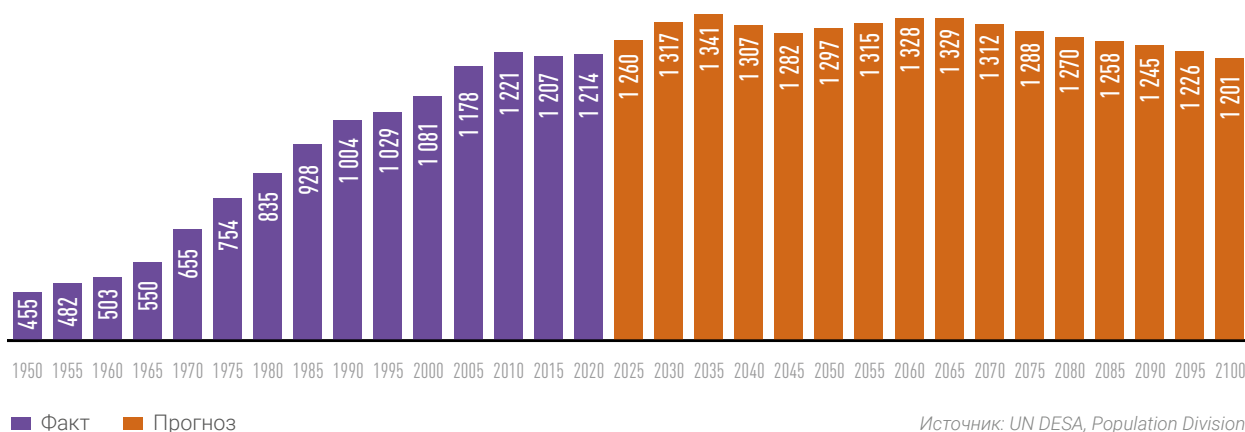
Такое заявление сделал в отчете 1981 года Генеральный секретарь. В отчете также упоминается, что в 1975 году во всем мире насчитывалось 738 млн молодых людей и ожидается, что к 2000 году их число увеличится до 1,180 млн.

Прогноз ООН оказался весьма точным, поскольку в 2000 году численность людей в возрасте от 15 до 24 лет достигла 1,081 млн².

По последним оценкам ООН, в 2022 году в мире насчитывался 1 млрд 228 млн молодых людей, что составляет 15,5% от общей численности населения. Пик численности молодежи пришелся на 1987 год, когда она составляла 19,5% населения. С тех пор этот процент снижается и, по прогнозам, продолжит снижаться до 2100 года³.

Если учесть верхнюю возрастную планку, принятую в Казахстане (34 года), то численность молодежи в мире в 2022 году составила 2,4 млрд человек, или 30,6% от общей численности

РИСУНОК 1.1 ЧИСЛЕННОСТЬ МОЛОДЕЖИ (15-24 ГОДА) В МИРЕ В 1950-2100 ГОДАХ, МЛН ЧЕЛОВЕК



¹ Международный год молодежи: участие, развитие, мир [Электронный ресурс]: доклад Генерального секретаря от 19 июня 1981 г. A/36/215. Page 18, примечание 8. URL: https://digitalibrary.un.org/record/21539/files/A_36_215-RU.pdf (дата обращения 11.11.2023).

² United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2022). World Population Prospects 2022.

³ Следует отметить, что прогнозы ООН разрабатываются в девяти вариантах. Это средний, высокий и низкий сценарии, сценарий неизменной рождаемости, варианты текущего замещения поколений, нулевой миграции, неизменной смертности, инерционный сценарий (замещающая рождаемость, неизменная смертность, нулевая миграция), а также вариант неизменной смертности и рождаемости. В настоящем докладе все оценки численности базируются на среднем (умеренном) сценарии.

населения. Максимальная доля молодежного населения наблюдалась в 1986-1989 годах и составляла 34,7%, а к 2100 году ожидается достижение 23,6%.

**МИР ПОСТЕПЕННО ПРИБЛИЖАЕТСЯ
К САМОМУ ВЫСОКОМУ ЗА ВСЮ ИСТОРИЮ
ЧИСЛУ МОЛОДЫХ ЛЮДЕЙ – 1 МЛРД 343 МЛН
ЧЕЛОВЕК.**

По оценкам ООН, численность населения в возрасте 15-24 лет достигнет своего пика в 1 млрд 343 млн человек в 2034 году, затем снизится до 1 млрд 282 млн к 2045 году и увеличится до 1 млрд 331 млн к 2063 году. Однако к 2100 году прогнозируется сокращение до 1,2 млрд человек **(рис. 1.1).**

Если рассматривать молодежь как лиц в возрасте от 15 до 34 лет, то пик будет достигнут в 2066–2068 годах при численности населения в 2 млрд 633 млн человек. К этому пику она приблизится в 2042–2043 годах с населением в 2 млрд 614 млн человек **(рис. 1.3).**



1 343 000 000

ПРОГНОЗ ЧИСЛА МОЛОДЫХ ЛЮДЕЙ В БУДУЩЕМ

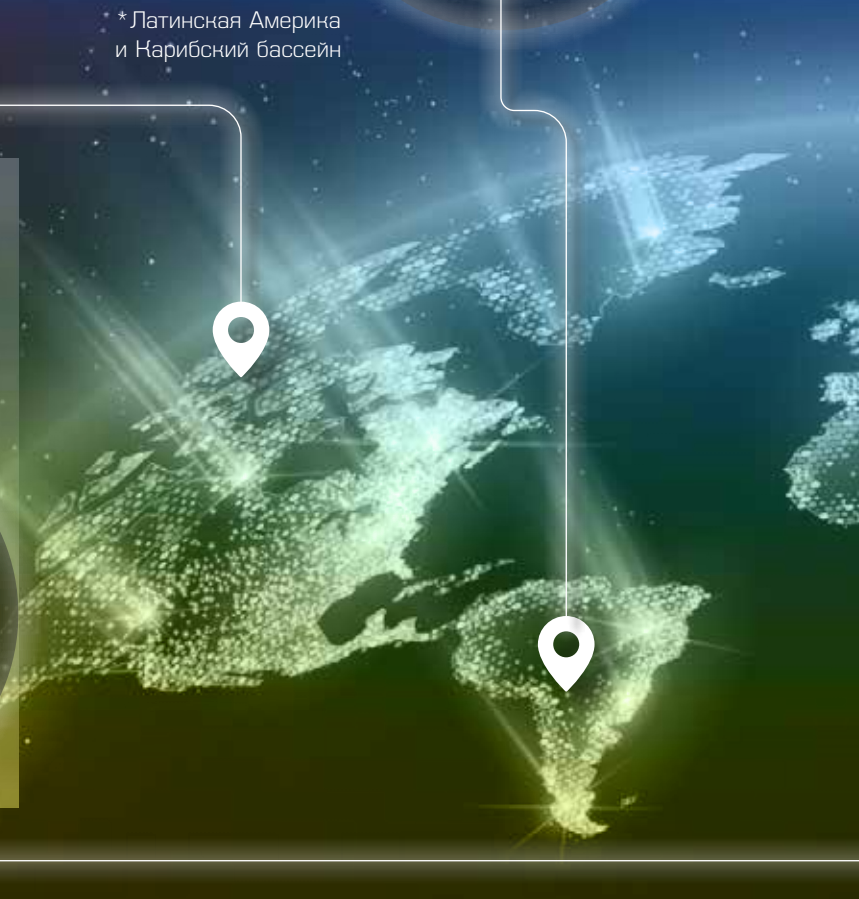


01



НАСЕЛЕНИЕ МИРА, В ТОМ ЧИСЛЕ МОЛОДЕЖЬ, ТЫС. ЧЕЛОВЕК

● Все население ● Молодежь





ЕВРОПА

169 964

742 617



АЗИЯ

1 450 062

4 736 907



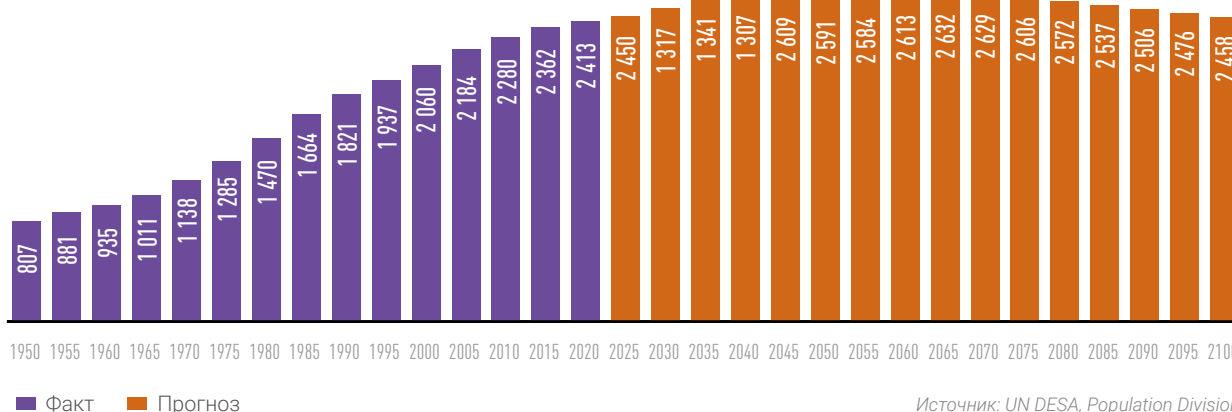
АВСТРАЛИЯ
И ОКЕАНИЯ

13 297

45 308



РИСУНОК 1.3 ЧИСЛЕННОСТЬ МОЛОДЕЖИ (15-34 ГОДА) В МИРЕ В 1950-2100 ГОДАХ, МЛН ЧЕЛОВЕК



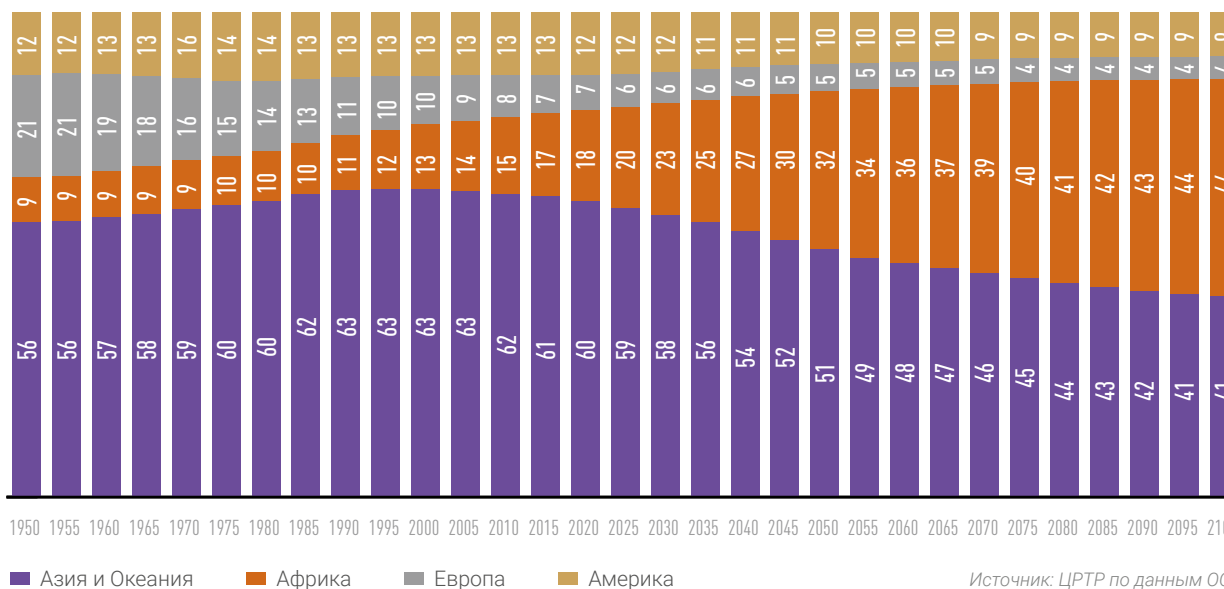
С точки зрения географических регионов доля молодого населения Африки увеличивается. В 1950 году африканская молодежь составляла лишь 9% мирового молодого населения. К 2022 году это число выросло до каждого пятого (20%). Прогнозируется, что к 2050 году треть молодежи мира будет проживать в Африке, а к 2100 году она составит 45%.

Доля молодежи Азии, которая составляла 56% в 1950 году и достигла пика в 63% в 1988-2006 годах, постепенно снизится до 50% в 2050–2052 годах и в конечном итоге сократится до 41% к 2100 году. Доля европейской молодежи неуклонно снижается: с 21% в 1950 году до 10% в 2000 году – и составляет 7% в 2022 году. Ожидается, что к концу века она составит менее 5% от мирового показателя (рис. 1.4).

ПРОГНОЗИРУЕТСЯ, ЧТО К 2050 ГОДУ ТРЕТЬ МОЛОДЕЖИ МИРА БУДЕТ ПРОЖИВАТЬ В АФРИКЕ, А К 2100 ГОДУ – 45%.

Китай сталкивается с серьезными демографическими проблемами: в 2022 году уровень рождаемости снизился до 6,8 на тысячу населения по сравнению с 14,6 в 2012 году. Несмотря на то, что правительство прекратило политику одного ребенка в 2016 году, количество браков также снизилось до 6,8 млн в 2022 году, что является самым низким показателем с тех пор.

РИСУНОК 1.4 ДОЛЯ МОЛОДЕЖИ ПО РЕГИОНАМ МИРА, %





Индия, с другой стороны, достигнет своего пика численности населения в 1,7 млрд человек в период с 2050 по 2070 год, а затем снизится примерно до 1,5 млрд к концу века. Индия в настоящее время находится на заключительном этапе роста численности молодого населения, и, по прогнозам, к 2029 году к этой категории добавится еще около 7 млн человек, достигнув в общей сложности 497 млн молодых людей. Это на 49% больше, чем прогнозируемая численность молодежи в Китае за тот же период.

По мере старения населения мира средний возраст населения увеличивается. В период с 1960 по 1980 год он составлял 26 лет, к 2006 году превысил 30 лет и достиг 33 лет в 2022 году. Ожидается, что к 2066 году средний возраст превысит 40 лет и достигнет 43 лет к концу века. Это связано с уменьшением численности молодежи и увеличением средней продолжительности жизни. В 1950 году средняя продолжительность жизни в мире при рождении составляла всего 46,5 лет, но к 2022 году она увеличилась до 71,7 лет. По оценкам, к 2050 году он составит около 77,2 лет.

ИНДИЙЦЫ ЯВЛЯЮТСЯ САМОЙ МНОГОЧИСЛЕННОЙ КАТЕГОРИЕЙ ИНОСТРАННЫХ СТУДЕНТОВ В КАЗАХСТАНЕ. УЖЕ НА НАЧАЛО 2022/2023 УЧЕБНОГО ГОДА ОНИ СОСТАВЛЯЛИ 1,3% ОТ ОБЩЕГО КОЛИЧЕСТВА ОБУЧАЮЩИХСЯ СТУДЕНТОВ, ПРЕДСТАВЛЯЯ ПРИ ЭТОМ ТРЕТЬ ОТ ВСЕХ ИНОСТРАННЫХ СТУДЕНТОВ (22,5 ТЫС. ЧЕЛОВЕК), ОБУЧАЮЩИХСЯ В КАЗАХСТАНЕ.

Источник: БНС АСПИР РК



Наш мир меняется коренным образом. Одной из ключевых тенденций является постепенный и в значительной степени необратимый сдвиг в сторону пожилого населения, который уже происходит в большинстве стран.

Ожидается, что число людей в возрасте 65 лет и старше во всем мире удвоится в течение следующих трех десятилетий и достигнет 1,6 млрд в 2050 году, когда пожилые люди будут составлять более 16% мирового населения.

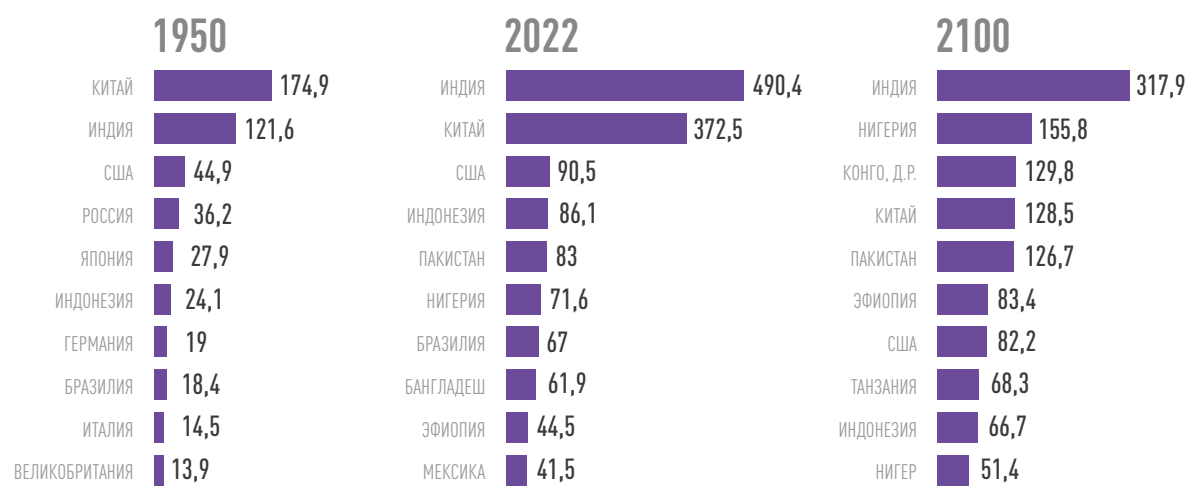
ЛИ ЦЗЮНХУА,

Заместитель Генерального секретаря ООН по экономическим и социальным вопросам¹



ПО ПРОГНОЗАМ, НАСЕЛЕНИЕ КИТАЯ (1,4 МЛРД ЧЕЛОВЕК) БУДЕТ СОКРАЩАТЬСЯ, ТОГДА КАК НАСЕЛЕНИЕ ИНДИИ ДОСТИГНЕТ СВОЕГО ПИКА В 1,7 МЛРД ЧЕЛОВЕК, А ЗАТЕМ ТОЖЕ НАЧНЕТ СОКРАЩАТЬСЯ.

РИСУНОК 1.5 ТОП-10 СТРАН ПО КОЛИЧЕСТВУ МОЛОДЕЖИ, МЛН ЧЕЛОВЕК



Источник: ЦРТР по данным ООН

¹ https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/undesa_pd_2023_wsr-fullreport.pdf

МИР ПОСТЕПЕННО СТАРЕЕТ, УВЕЛИЧИВАЕТСЯ СРЕДНЯЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ЖИЗНИ.

Доля молодежи по отношению ко всему населению варьируется в зависимости от страны, при этом в развитых странах доля молодежи обычно ниже. К 2050 году более трети молодежи от общей численности населения будет проживать в таких странах, как Конго, Нигерия, Танзания, Эфиопия, Йемен, Кения, Мадагаскар и Сенегал. Однако к 2100 году самая высокая доля молодежи среди всех стран будет составлять лишь 31,8% в Катаре.



Из 8 млрд человек на нашей планете две трети живут в странах с рождаемостью ниже уровня воспроизводства (около 2 детей на женщину), в то время как малое количество стран все еще активно развивается.

В некоторых странах средний возраст людей составляет около 50 лет, в других — около 15.

АМИНА ДЖ. МОХАММЕД,

Первый заместитель Генерального секретаря ООН²



В целом чем более развита страна, тем ниже доля молодежи. Это следствие падения рождаемости, связанного с экономическим развитием. Миграция также играет значительную роль в динамике численности молодого населения: такие страны, как Канада и Германия, привлекают молодых мигрантов.



Миграция – это нормально, миграция – это естественно.

Она всегда существовала и будет существовать всегда.

А Европе нужна миграция. Мы стареющее общество с сокращающейся рабочей силой.

Ежегодно 3 млн человек получают вид на жительство в Европейском союзе.

ИЛВА ЙОХАНССОН,

Комиссар ЕС по внутренним делам³



В заключение отметим, что мир постепенно стареет, количество молодых людей почти достигло своего пика, увеличивается средняя продолжительность жизни. Доля молодежи варьируется в зависимости от страны: в развитых странах доля молодежи ниже, чем в менее развитых странах. По прогнозам, население Китая будет сокращаться, тогда как население Индии достигнет своего пика, а затем начнет сокращаться.

31,8%

**К 2100 ГОДУ САМАЯ ВЫСОКАЯ ДОЛЯ
МОЛОДЕЖИ СРЕДИ ВСЕХ СТРАН
БУДЕТ В КАТАРЕ**



² https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/undesa_pd_2023_cpd56_statement_dsg.pdf

³ <https://migrationnetwork.un.org/system/files/docs/European%20Union%20Plenary%20Statement.pdf>

ПРЕДПОСЫЛОК ДЛЯ СОКРАЩЕНИЯ МИГРАЦИОННЫХ ПОТОКОВ С ПРИГРАНИЧНЫМИ СТРАНАМИ НЕ ОЖИДАЕТСЯ

Молодежь, занимая существенную долю в международной миграции, в долгосрочном плане имеет потенциал по изменению демографического портрета государства. Как упоминалось ранее, в ряде стран можно ожидать роста количества мигрирующих молодых людей. Поэтому демографические и миграционные процессы и настроения, происходящие в соседних странах, могут влиять на ситуацию в Казахстане.

Например, если говорить о демографических показателях Казахстана в разрезе национальностей, то численность узбекского населения на начало 2023 года составила 643 тыс. человек, или 3,3% от всего населения, в то время как на начало 2003 года – это количество составляло 401 тыс. человек, или 2,7%. Притом что население самого Узбекистана за 2002–2022 годы выросло с 25,6 до 34,6 млн человек, или на 35%, в Казахстане рост составил уже 60%.

До февраля 2022 года ожидалось, что численность населения России к 2050 году сократится на 8%, молодежи – на 16%. В настоящее время сложно ожидать, что подобный сценарий реализуется

в полной мере, однако характерный тренд на сокращение, вероятнее всего, сохранится. В то же самое время ожидается, что численность населения и молодежи Узбекистана вырастет на 32% и 24% соответственно, Кыргызстана – на 42% и 36%, Туркменистана – на 28% и 18% **(рис. 1.6)**.

Таким образом, предпосылок для сокращения миграционного притока из Узбекистана и Кыргызстана не ожидается.

ИСХОДЯ ИЗ ОЖИДАЕМОЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ С МОЛОДЕЖЬЮ ОЖИДАЕТСЯ СОХРАНЕНИЕ ПРИТОКА МИГРАНТОВ ИЗ УЗБЕКИСТАНА И КЫРГЫЗСТАНА.

РИСУНОК 1.6 ОЖИДАЕМАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ И МОЛОДЕЖИ ПО СОСЕДНИМ СТРАНАМ, ТЫС. ЧЕЛОВЕК

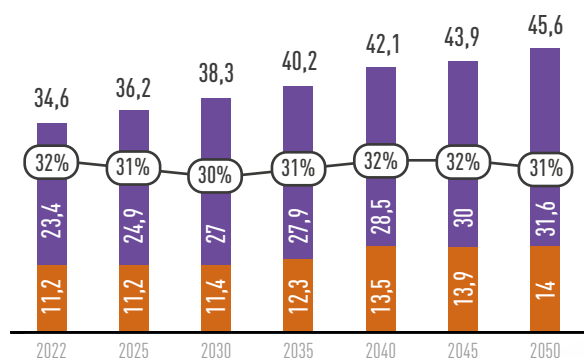
Китай



Россия

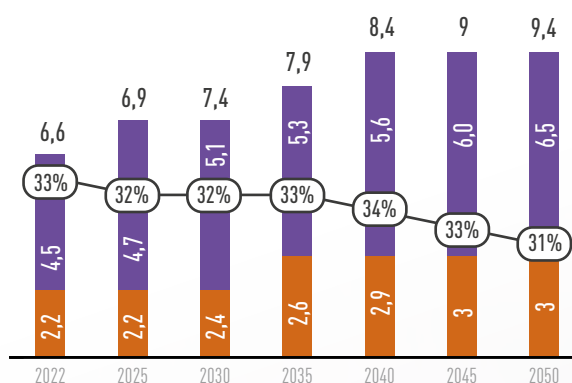


Узбекистан



■ Молодежь ■ Прочее население
○ Доля молодежи, %

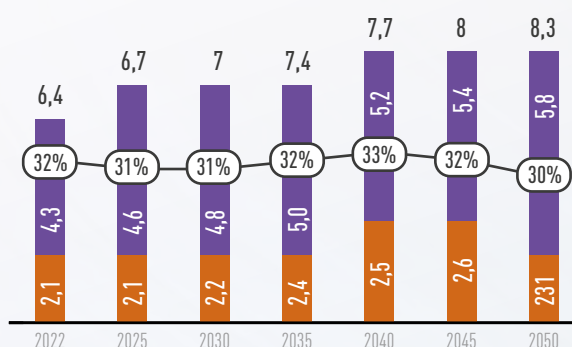
Кыргызстан



■ Молодежь ■ Прочее население
○ Доля молодежи, %

В отношении Туркменистана ввиду его закрытости сложно утверждать что-то определенное. С другой стороны, на фоне сокращения численности населения и молодежи в России и Китае есть вероятность того, что молодежь Казахстана будет рассматривать эти страны в качестве возможного будущего места работы или жительства.

Туркменистан



■ Молодежь ■ Прочее население
○ Доля молодежи, %

Источник: ЦРТР по данным ООН

643 000

ЧИСЛЕННОСТЬ УЗБЕКСКОГО НАСЕЛЕНИЯ В КАЗАХСТАНЕ НА НАЧАЛО 2023 ГОДА



ДЕМОГРАФИЯ МОЛОДЕЖИ В КАЗАХСТАНЕ

27% НАСЕЛЕНИЯ КАЗАХСТАНА – МОЛОДЕЖЬ

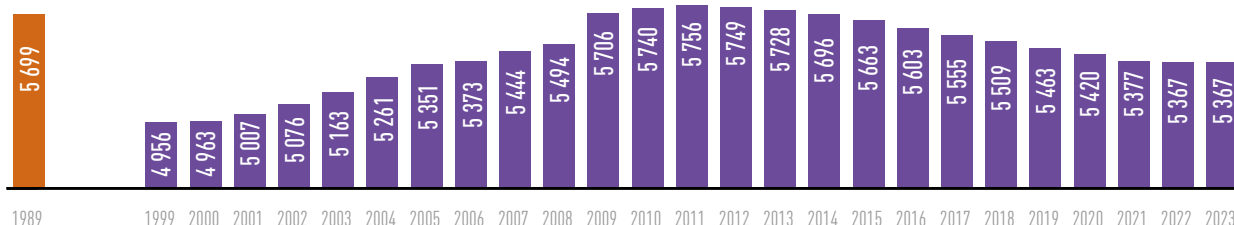
На начало 2023 года численность молодежи (15-34 года) в Казахстане составила 5 млн 367 тыс. человек, или 27% всего населения. На максимуме, наблюдавшемся в 2011 году, она достигала 5 756 тыс. человек, что на 7,3% выше текущего показателя. Интересно будет упомянуть о том, что, согласно последней всесоюзной переписи населения, проведенной в 1989 году, на начало года численность молодежи составляла 5 млн 699 тыс. человек, что немногим меньше максимумов, достигнутых в 2009–2014 годах (рис. 1.7).

Резкий рост численности молодежи на начало 2009 года в сравнении с 2008 годом связан, видимо, с проведением переписи населения и уточнением демографических показателей. Так, если в публикации «Демографический ежегодник Казахстана, 2008» численность населения в возрасте 15-34 лет на начало 2009 года

оценивалась в 5 млн 525 тыс. человек, то уже в публикации «Демографический ежегодник Казахстана, 2009» на начало того же года по результатам переписи – это количество выросло уже до 5 млн 706 тыс. человек (на 181 тыс. человек). Принимая во внимание это обстоятельство, с учетом этой поправки темпы прироста молодежи выглядят так, как это представлено на рисунке 1.8.

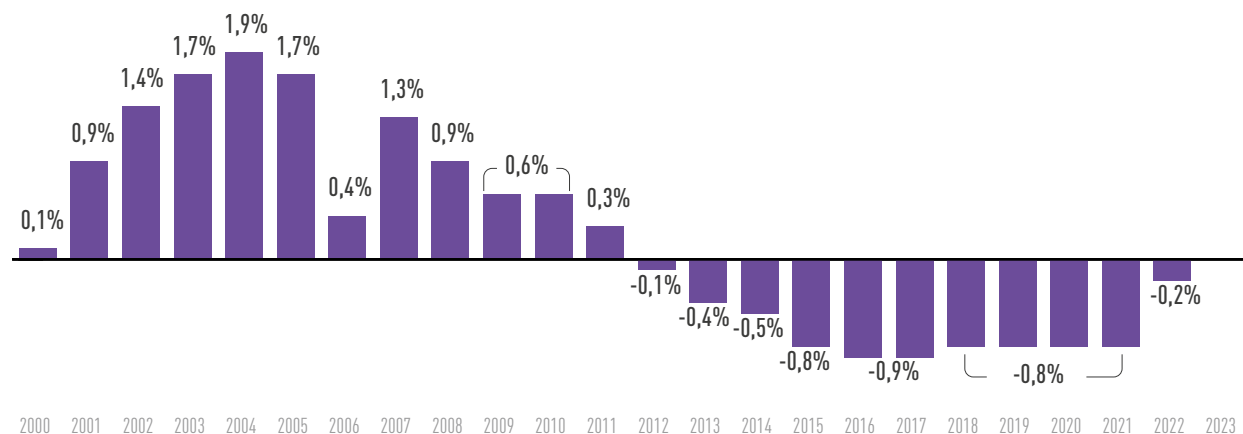
Как отмечалось ранее, с 2000 по 2011 год численность молодежи стабильно росла, при этом пиковые значения прироста приходились на 2002–2005 годы. Однако следует понимать, что население Казахстана весьма неоднородно по возрастам (эффект демографической ямы 1990-х), как это будет показано далее, а ввиду того, что численность молодежи зависит как от вступающих в этот возраст, так и от выбывающих из него, в различных периодах входящий поток превышает выбывающий, и наоборот.

РИСУНОК 1.7 ЧИСЛЕННОСТЬ МОЛОДЕЖИ (15-34 ГОДА) В КАЗАХСТАНЕ НА НАЧАЛО ГОДА, ТЫС. ЧЕЛОВЕК



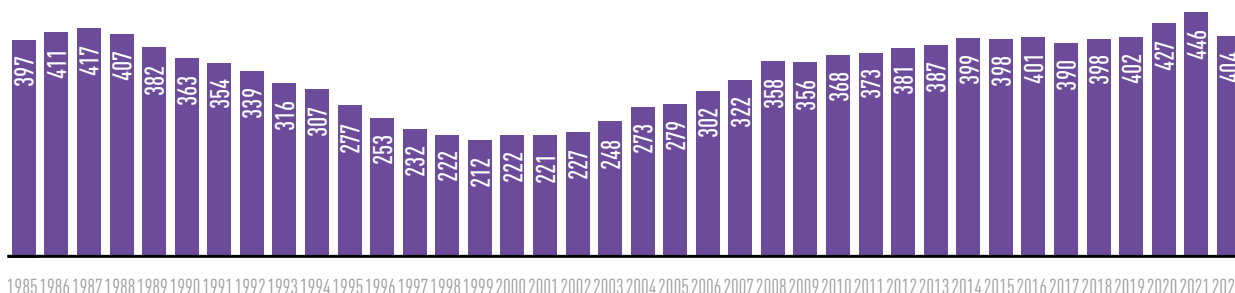
Источник: ЦРТР по данным БНС АСПИР РК

РИСУНОК 1.8 ТЕМПЫ ПРИРОСТА ЧИСЛЕННОСТИ МОЛОДЕЖИ, В % К ПРЕДЫДУЩЕМУ ГОДУ



Источник: ЦРТР по данным БНС АСПИР РК

РИСУНОК 1.9 ЧИСЛЕННОСТЬ НОВОРОЖДЕННЫХ ПО ГОДАМ, ТЫС. ЧЕЛОВЕК



1985 1986 1987 1988 1989 1990 1991 1992 1993 1994 1995 1996 1997 1998 1999 2000 2001 2002 2003 2004 2005 2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022

Источник: ЦРТР по данным БНС АСПиР РК

Также на рисунках 1.7 и 1.8 видно, что, по всей вероятности, дно своей численности молодежь пережила в 2023 году и вступает в фазу роста, то есть положительных темпов прироста.

По сути, численность молодежи сейчас – это следствие демографических процессов, происходивших в 1990-2008 годах. Основную роль в сложившейся ситуации играет численность новорожденных в эти годы.

С 1987 ПО 1999 ГОД ЕЖЕГОДНАЯ РОЖДАЕМОСТЬ УПАЛА ПРАКТИЧЕСКИ В ДВА РАЗА (НА 49%) И ТОЛЬКО ПОСЛЕ ЭТОГО НАЧАЛА ВОССТАНАВЛИВАТЬСЯ.

Более того, показатель рождаемости 1987 года (417 тыс. человек) был превзойден только в 2020 (427 тыс.) и 2021 (446 тыс.) годах (рис. 1.9).

Таким образом, в результате богатых на различные кризисные события 1980-1990-х годов демографическая картина выглядит весьма специфическим образом. На начало 2023 года в составе молодежи доминируют лица, рожденные в 1988-1989 годах и находящиеся в возрасте 34-35 лет, то есть буквально на верхней границе возраста, к которому в Казахстане теперь относят молодежь (рис. 1.10). Численность самых старших представителей молодежи составляет 323-324 тыс. человек по каждому возрасту, что практически в полтора раза (на 48%) больше, чем средняя численность населения в возрасте 22-24 лет.

НА НАЧАЛО 2023 ГОДА МОЛОДЫХ МУЖЧИН БЫЛО НА 96 ТЫС. ЧЕЛОВЕК БОЛЬШЕ, ЧЕМ ЖЕНЩИН ТОГО ЖЕ ВОЗРАСТА.

В разрезе конкретных возрастов наибольшее количество юношей находится сейчас в возрасте 15 лет – 168 тыс., при этом их количество на 8,5 тыс. больше, чем девушек-ровесниц. Однако с возрастом разница в количестве мужчин и женщин постепенно сходит на нет и меняет знак на противоположный. Например, мужчин возраста 34 лет больше всего лишь на 2 тыс. человек, чем женщин того же возраста.

На рисунке 1.10 четко видны эпохи бедствий и кризисов (1940-е и 1990-е). В некотором смысле половозрастная структура населения Казахстана обновляется после кризиса 1990-х, и вершина нижней усеченной половозрастной пирамиды перешла от фазы юности к фазе молодости. При этом верхняя пирамида в структуре населения (от 32 лет) олицетворяет старшее поколение, рожденное в эпоху СССР.

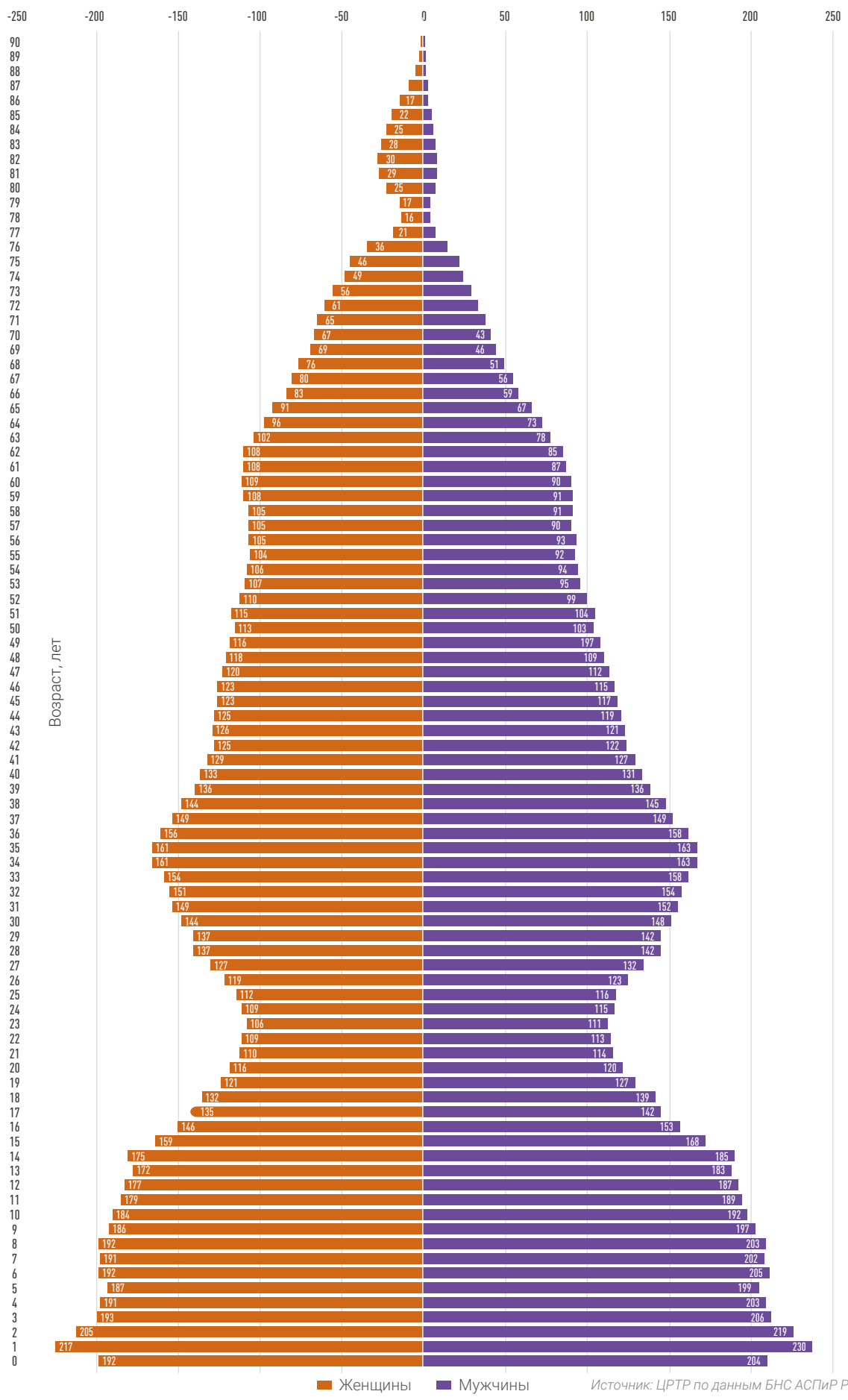
В ЦЕЛОМ МИНИМУМ ЧИСЛЕННОСТИ МОЛОДЕЖЬ КАЗАХСТАНА ПЕРЕЖИВАЕТ В 2023 ГОДУ.

Далее можно ожидать устойчивого роста численности молодежи из-за роста рождаемости 2000-х годов. Теперь волна так называемых бэби-бумеров, ранее накрывшая поочередно системы дошкольного, начального и среднего образования, достигла систем профессионально-технического и высшего образования. Эта волна по большей части временно перехвачена системами третичного (профессионального) образования, однако частично уже просочилась на рынок труда в виде лиц, не продолживших обучение после средней школы, что начало усиливать давление на рынке труда.

Как видно из рисунка 1.10, структура молодежи в разрезе возрастных подгрупп также неоднородна. Упомянутые пики и спады рождаемости привели к тому, что доля лиц в возрасте 30-34 лет, к примеру, с 24% в 1989 году сохранилась до 21% от числа всей молодежи в 2004-2011 годах, однако впоследствии начала расти за счет рожденных незадолго до распада СССР и к 2021 году достигла максимальной доли в 30% (рис. 1.11).

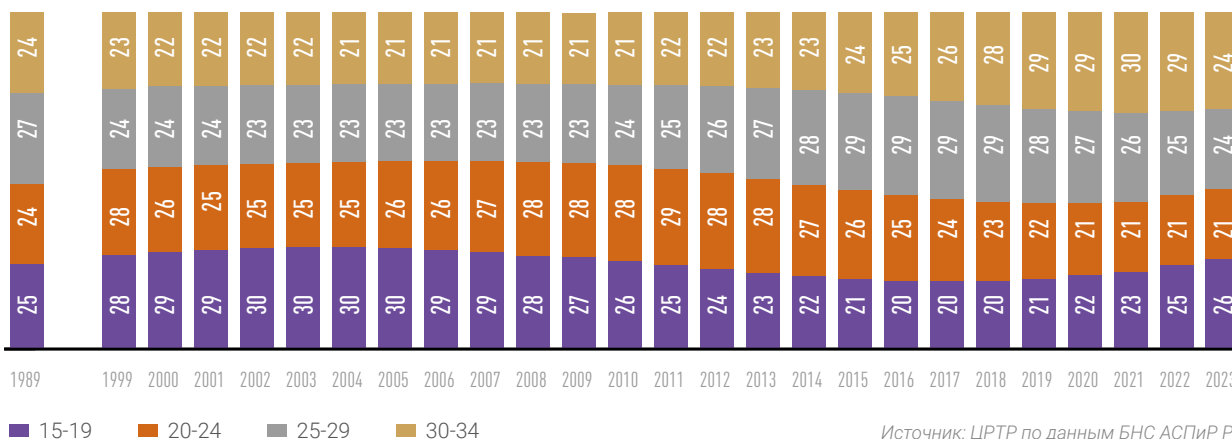


РИСУНОК 1.10 ПОЛОВОЗРАСТНАЯ СТРУКТУРА НАСЕЛЕНИЯ НА НАЧАЛО 2023 ГОДА, ТЫС. ЧЕЛОВЕК



Источник: ЦРТР по данным БНС АСПИР РК

РИСУНОК 1.11 СОСТАВ НАСЕЛЕНИЯ ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ НА НАЧАЛО ГОДА, В % КО ВСЕМУ НАСЕЛЕНИЮ



Источник: ЦРТР по данным БНС АСПИР РК

Возрастная же группа 25-29 лет, наоборот, находилась на пике в 2016–2017 годах с долей в 29%.

Наиболее младшая возрастная группа, к которой относятся лица в возрасте от 15 до 19 лет, в свою очередь, имела основной пик в 2002–2005 годах, когда на нее приходилось порядка 30% от всей молодежи.

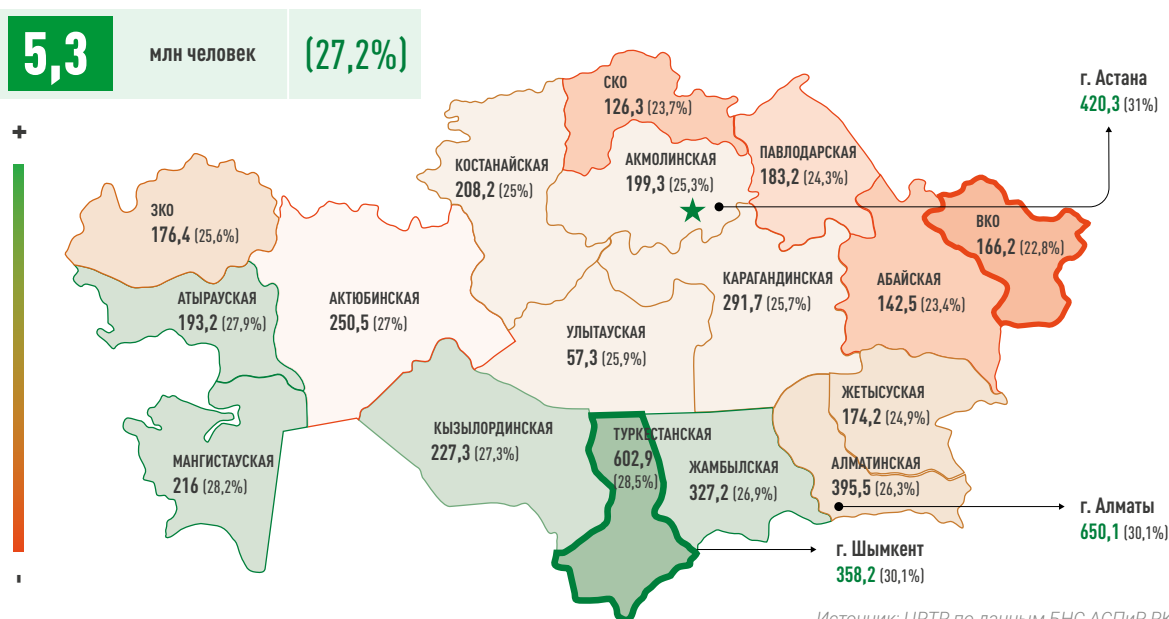
Однако через 15-20 лет (после полного прохождения демографической ямы 1990-х) доли каждой возрастной подгруппы молодежи вернутся к равновесным примерно 25%.

В ОСНОВНОМ МОЛОДЕЖЬ КАЗАХСТАНА (58%) СОСРЕДОТОЧЕНА В МЕГАПОЛИСАХ И НА ЮГЕ.

НА ФОНЕ РОСТА КОЛИЧЕСТВА НОВОРОЖДЕННЫХ В СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ГОДЫ ДОЛЯ МОЛОДЕЖИ В ВОЗРАСТЕ 15-19 ЛЕТ В СОСТАВЕ ВСЕЙ МОЛОДЕЖИ УВЕЛИЧИЛАСЬ С 20% В 2016-2018 ГОДАХ ДО 26% НА НАЧАЛО 2023 ГОДА И ОСТАНЕТСЯ ДОМИНИРУЮЩЕЙ В БЛИЖАЙШИЕ ГОДЫ.

В мегаполисах доля молодежи выше (рис. 1.12): так, на гг. Астана, Алматы и Шымкент приходится 27% всей молодежи, притом что их доля в населении составляет 24%. Соответственно, доля молодежи в населении колеблется от 30,1% в Алматы и Шымкенте до 31% в Астане, которая является лидером по этому показателю. Совокупная доля молодежи южных регионов (Кызылординская,

РИСУНОК 1.12 ЧИСЛЕННОСТЬ МОЛОДЕЖИ (ТЫС. ЧЕЛОВЕК) И ДОЛЯ МОЛОДЕЖИ (%) ПО РЕГИОНАМ В 2023 ГОДУ



Источник: ЦРТР по данным БНС АСПИР РК

Туркестанская, Жамбылская, Жетысуская и Алматинская области) составляет 1,7 млн человек, то есть 32% от молодежи Казахстана. Однако при этом на северные регионы (Акмолинская, Костанайская и Северо-Казахстанской области) приходится немногим более полумиллиона человек, или всего 10% от общей численности молодежи Казахстана.

На карте отчетливо выделяются регионы, где доля молодежи ниже средней по Казахстану (27,2%). К ним относятся Северо-Казахстанская, Костанайская, Восточно-Казахстанская, Акмолинская, Павлодарская, Карагандинская, Западно-Казахстанская, Актюбинская, Жамбылская, Алматинская области, а также недавно образованные области Абай, Улытау, Жетысу. В будущем, как ожидается, эта тенденция усугубится, особенно в таких областях, как Северо-Казахстанская, Восточно-Казахстанская, Абайская, Костанайская, Западно-Казахстанская и Улытауская.

С другой стороны, доля молодого населения, а в особенности в нижней части возрастного диапазона, существенно выше средней в городах Астана, Алматы и Шымкент, а также в Туркестанской, Мангистауской, Кызылординской, Атырауской областях.

МОЛОДОЕ ПОКОЛЕНИЕ НЕ ТОРОПИТСЯ С СОЗДАНИЕМ СЕМЬИ

Следует отметить, что вследствие социально-экономических изменений изменяется и склонность молодежи к вступлению в брак и последующему деторождению.

Как видно из рисунка 1.13, общее число браков, заключаемых за год, зависит от численности молодежи, что логично, учитывая, что в брак вступают в основном молодые люди.

СРЕДНИЙ ВОЗРАСТ ВСТУПЛЕНИЯ В ПЕРВЫЙ БРАК МУЖЧИН И ЖЕНЩИН СТАБИЛЬНО УВЕЛИЧИВАЕТСЯ, МОЛОДОЕ ПОКОЛЕНИЕ СОЗДАЕТ СЕМЬЮ ВСЕ ПОЗЖЕ И ПОЗЖЕ.

Так, если в 2012 году средний возраст вступления в брак мужчин равнялся 26,9 лет и 24,4 лет у женщин, то к 2022 году он увеличился до 28 лет у мужчин и до 25,2 у женщин (рис. 1.14).

РИСУНОК 1.13 ЧИСЛО БРАКОВ В ГОД И ЧИСЛЕННОСТЬ МОЛОДЕЖИ

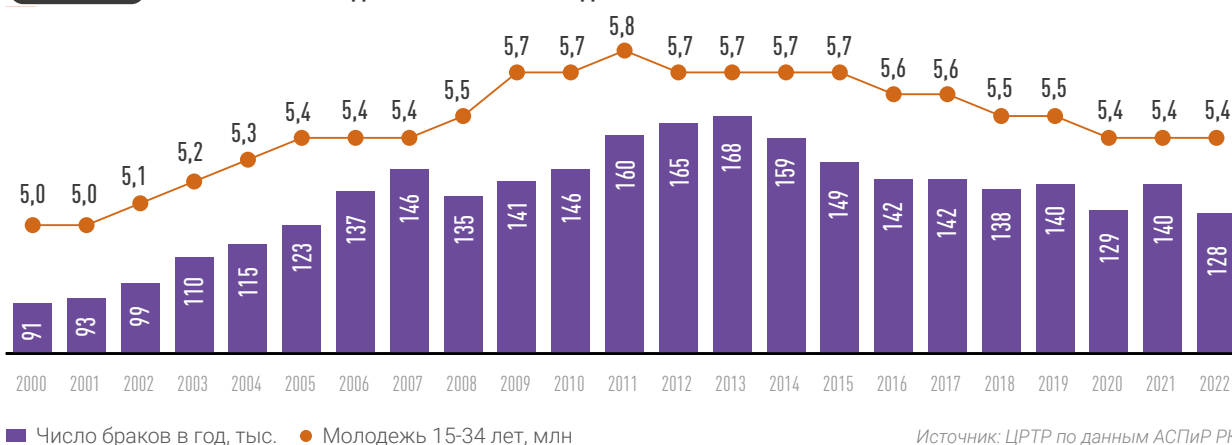
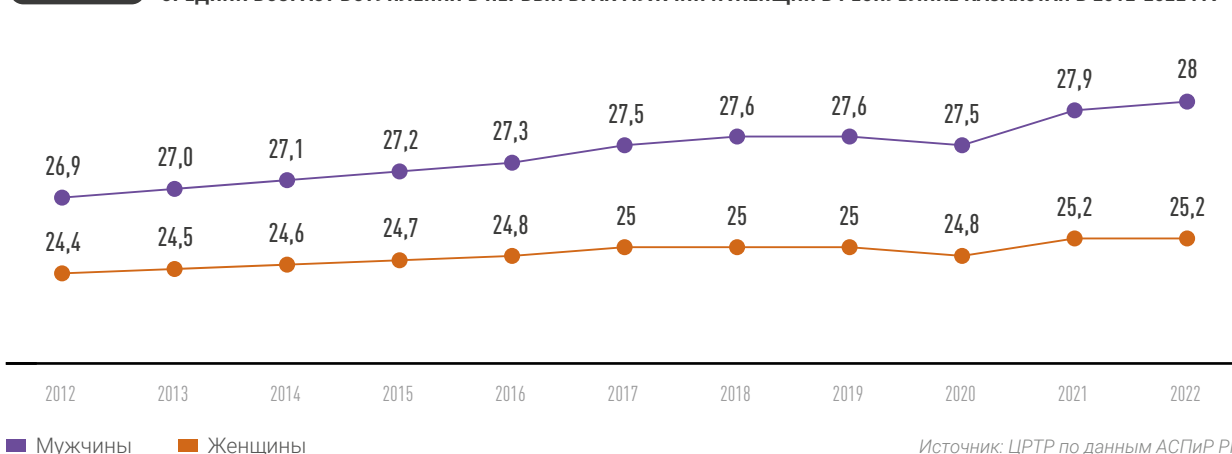


РИСУНОК 1.14 СРЕДНИЙ ВОЗРАСТ ВСТУПЛЕНИЯ В ПЕРВЫЙ БРАК МУЖЧИН И ЖЕНЩИН В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН В 2012-2022 ГГ.



Также незначительно, но все-таки растет разница между возрастными мужчинами и женщинами при вступлении в первый брак: если в 2012 году мужчины были старше в среднем на 2,5 года, то в 2022 году – на 2,8 лет.



Ежегодно наблюдается повышение среднего возраста вступления в первый брак, и думаю, что этот тренд еще продолжится в ближайшие годы.

Мы должны понимать, что меняются поколения, их ценности, возможности, отношение к жизни. Сегодня молодежь все больше времени уделяет образованию, профессиональному развитию, реализации своих идей, понимая, что на рынке труда существует большая конкуренция. Молодые люди сначала стремятся обрести финансовую независимость, встать на ноги, чтобы обеспечить себе и своей будущей семье лучшие условия жизни.

Также стоит учитывать, что брак для молодежи становится не только социальным обязательством, но и более осознанным и обдуманном решением, на которое уходит больше времени в зависимости от обстоятельств и ценностей каждого молодого человека.

АЛЕКСАНДРА МОЛЧАНОВСКАЯ,

Эксперт в области рынка труда



В региональном разрезе (рис. 1.15) средний возраст вступления в брак у мужчин немного различается, но имеет общую тенденцию к увеличению со временем.

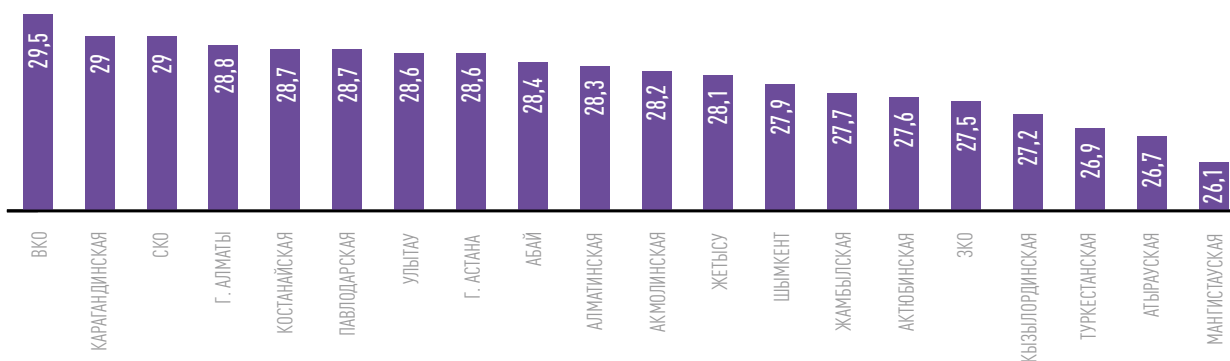
В ЦЕЛОМ В СЕВЕРНЫХ РЕГИОНАХ И ГОРОДАХ АЛМАТЫ, АСТАНА МУЖЧИНЫ ВСТУПАЮТ В БРАК НА ПАРУ ЛЕТ ПОЗДНЕЕ, ЧЕМ В ЮЖНЫХ И ЗАПАДНЫХ ОБЛАСТЯХ.

ЖЕНЩИНЫ ИЗ СЕВЕРНЫХ РЕГИОНОВ И ГОРОДОВ АЛМАТЫ И АСТАНА ТАКЖЕ ВСТУПАЮТ В ПЕРВЫЙ БРАК И РОЖАЮТ ПЕРВЕНЦА НА ПАРУ ЛЕТ ПОЗДНЕЕ, ЧЕМ НА ЮГЕ.

Так, в городе Алматы, ВКО и Карагандинской области средний возраст вступления в первый брак женщин составляет 26,7-26,9 лет (рис. 1.16). В Туркестанской же области, например, – 22,9 лет.

Средний возраст рождения первенца самый высокий в городах Алматы и Астана – 28,7-29 лет. Возможно, это объясняется более выраженным в указанных мегаполисах планированием семьи и карьеры.

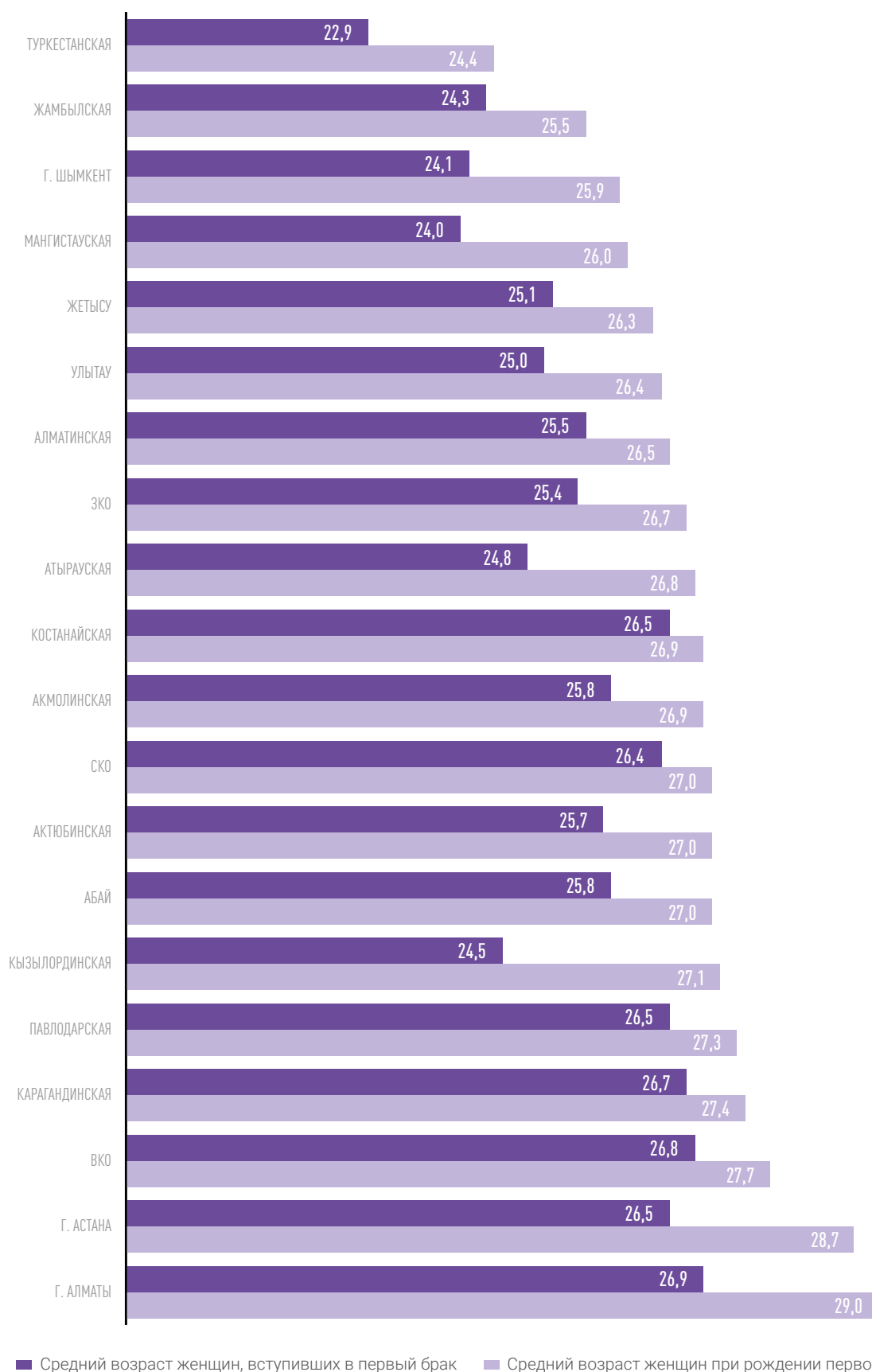
РИСУНОК 1.15 СРЕДНИЙ ВОЗРАСТ ВСТУПЛЕНИЯ В ПЕРВЫЙ БРАК МУЖЧИН В РЕГИОНАЛЬНОМ РАЗРЕЗЕ ЗА 2022 Г.



Источник: ЦРТР по данным БНС АСПИР РК

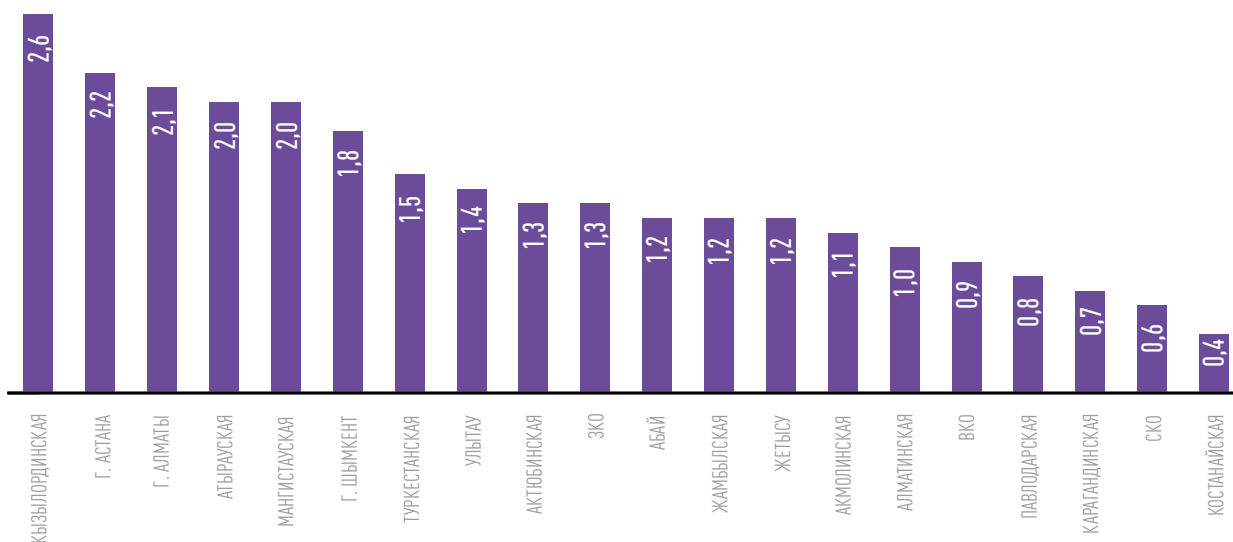


РИСУНОК 1.16 СРЕДНИЙ ВОЗРАСТ ВСТУПЛЕНИЯ ЖЕНЩИН В ПЕРВЫЙ БРАК И СРЕДНИЙ ВОЗРАСТ МАТЕРИ ПРИ РОЖДЕНИИ ПЕРВОГО РЕБЕНКА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН



Источник: ЦРТР по данным БНС АСПИР РК

РИСУНОК 1.17 РАЗНИЦА МЕЖДУ СРЕДНИМ ВОЗРАСТОМ ВСТУПЛЕНИЯ В ПЕРВЫЙ БРАК У ЖЕНЩИН И СРЕДНИМ ВОЗРАСТОМ ПРИ РОЖДЕНИИ ПЕРВОГО РЕБЕНКА, ЛЕТ



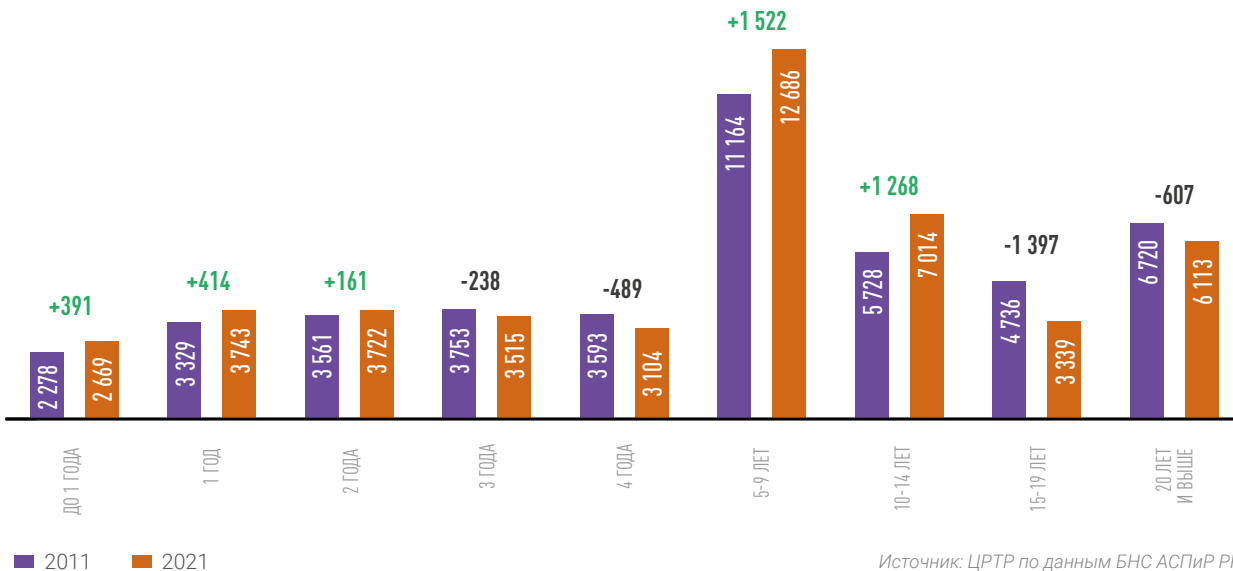
Источник: ЦРТР по данным БНС АСПиР РК

В региональном разрезе (рис. 1.17) разница между средним возрастом вступления в первый брак у женщин и средним возрастом при рождении первого ребенка немного различается.

Если в северных, центральных и восточных регионах он колеблется от 0,4 до 1,4 лет, то в южных регионах республики, а также в мегаполисах он составляет от 1 до 2,6 лет. Возможно, указанная разница частично обусловлена тем, насколько высокая доля женщин рождает детей вне брака в различных регионах и в каком возрасте (относительно замужних женщин).

Что касается продолжительности брака в РК (рис. 1.18), то за 10 лет увеличилось количество разводов среди проживших вместе в браке 5-9 лет, их на 1522 единицы больше, или на 13,6%, чем это было в 2011 году. Расторгнутых браков после 10-14 лет совместного проживания стало на 1286 единиц, или на 22,5% больше. Также наблюдается существенный рост количества разводов – от 1 года до 2 лет брака – увеличение на 414 единиц, или на 12,4%. Разводы до 1 года совместного проживания увеличились на 391 единицу, или 17,2%.

РИСУНОК 1.18 РАЗВОДЫ ПО ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ БРАКА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН ЗА 2011-2021 ГОДЫ



Источник: ЦРТР по данным БНС АСПиР РК

В ЦЕЛОМ КОЛИЧЕСТВО РАННИХ РАЗВОДОВ УВЕЛИЧИЛОСЬ, НЕСМОТЯ НА СНИЖЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ МОЛОДЕЖИ И ЗАКЛЮЧАЕМЫХ БРАКОВ.

В отношении рождаемости вплоть до 2006–2007 годов, когда в фертильный возраст начало вступать поколение рожденных в конце 1980-х годов, максимальный коэффициент рождаемости относился к группе в возрасте от 20 до 24 лет. Так, если в 1988 году на тысячу женщин этого возраста приходилось в среднем 229 рождений, то к 2022 году это количество сократилось до 159 рождений, или на 31%. При этом в группе женщин от 25 до 29 лет падение составило всего 4%, а в возрасте 30-34 лет даже выросло на 29%. Таким образом, если в 1989 году на группу женщин 20-24 лет приходилось порядка 35% всех рожденных, то к 2022 году эта доля сократилась до 22%. Доля группы женщин 25-29 лет сократилась с 34 до 30%, а группы 30-34 лет, наоборот, выросла с 16 до 26%. Это свидетельствует о том, что, по всей видимости, планы у молодежи по деторождению сдвигаются на более поздние сроки, а на протяжении периода, предшествующего деторождению, молодежь предпочитает либо строить карьеру, либо заниматься какими-то другими делами.

Так, в 2022 году доля первенцев (100 тыс. человек) в общем количестве рожденных (404 тыс.) впервые упала ниже 25%, достигнув значения в 24,8%, притом что еще в 2021 году эта доля составляла 27%, а в 2012 году – 41%.



Среди молодежи у нас уровень вступления в брак, или брачности, из года в год имеет тенденцию к увеличению возраста жениха и невесты и вследствие чего к увеличению возраста рождения первого ребенка у женщины...
...Прирост общей рождаемости складывается в основном за счет увеличения количества детей в уже имеющихся семьях, а не за счет образования новых семейств.

АЯУЛЫМ САГЫНБАЕВА,

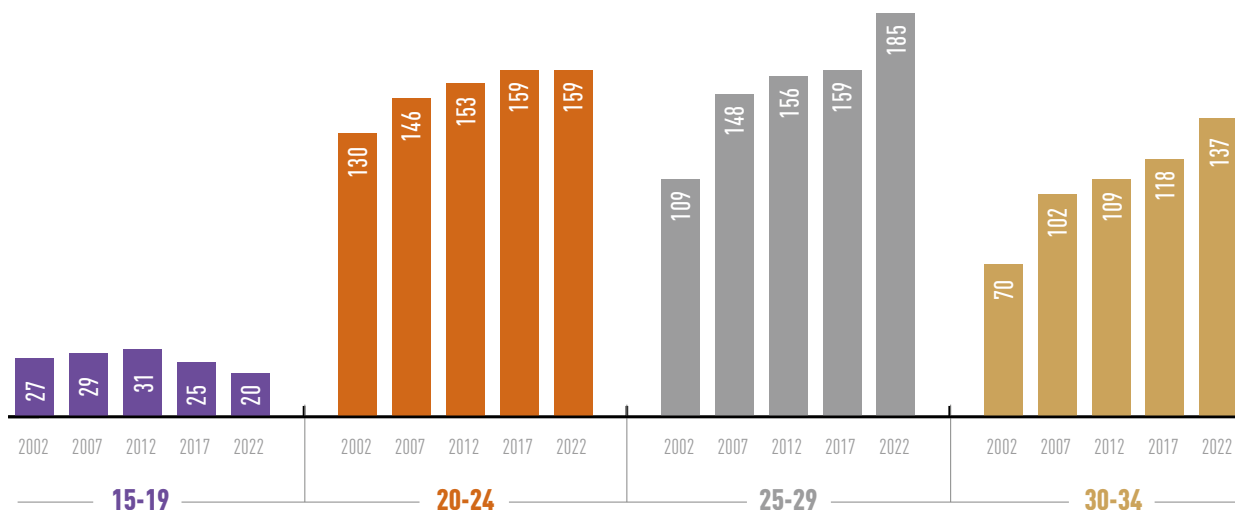
Магистр демографии, докторант Charles University



Как видно из **рисунка 1.19**, если в 2002 году пик рождаемости приходился на возрастную группу 20-24 года со значением 130 рождений в год на 1000 женщин, то в 2022 году пик рождаемости приходится на возрастную группу 25-29 лет, со значением 185 рождений в год на 1000 женщин, что свидетельствует о том, что женщины стали в среднем рожать позднее и чаще.

В целом наблюдается повышение коэффициента рождаемости во всех возрастных группах, кроме возраста 15-19 лет.

РИСУНОК 1.19 ДИНАМИКА ВОЗРАСТНЫХ КОЭФФИЦИЕНТОВ РОЖДАЕМОСТИ, НА 1 000 ЖЕНЩИН СООТВЕТСТВУЮЩЕГО ВОЗРАСТА



Источник: ЦРТР по данным БНС АСПиР РК

ПИК ФЕРТИЛЬНОСТИ В КАЗАХСТАНЕ ПРИШЕЛСЯ НА 2021 ГОД, КОГДА НА ОДНУ СРЕДНЕСТАТИСТИЧЕСКУЮ ЖЕНЩИНУ ПРИХОДИЛОСЬ РОЖДЕНИЕ 3,3 ДЕТЕЙ В ТЕЧЕНИЕ ДЕТОРОДНОГО ПЕРИОДА.

Определенную роль в пиковой рождаемости 2021 года, по всей видимости, сыграло введение пособия по многодетности в начале 2020 года. Также, возможно, некоторую роль сыграли антиковидные ограничения, простои на работе и пандемийный стресс.

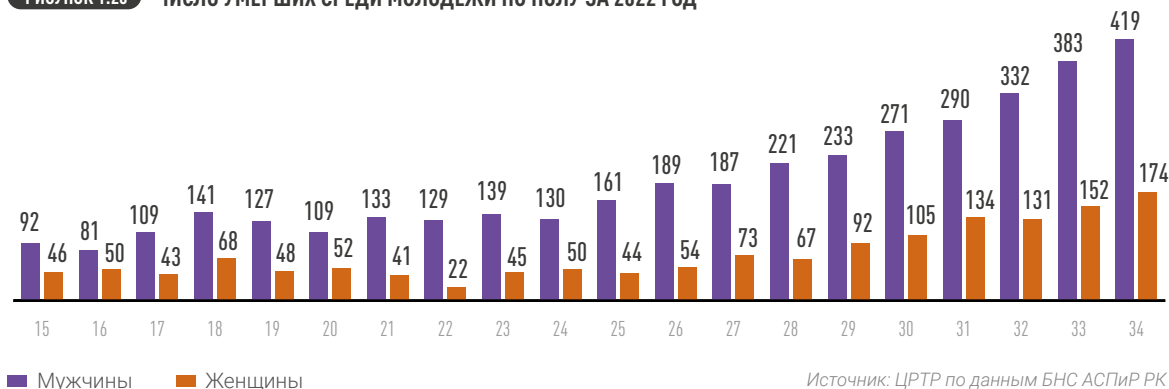
Среди основных факторов изменения численности молодежи преобладает миграция, так как влияние смертности в этой возрастной группе относительно невелико. Так, за 2022 год в возрасте 15-34 лет скончалось 5 367 человек, что составляет всего 4% от общего количества смертей в Казахстане (135 тыс.).

В СРЕДНЕМ СМЕРТНОСТЬ СРЕДИ МОЛОДЫХ МУЖЧИН ВЫШЕ, ЧЕМ У МОЛОДЫХ ЖЕНЩИН, В 2,8 РАЗА.

Наибольший разрыв между мужской и женской смертностью приходится на возраст 22 года, где он выше у мужчин почти в 6 раз, и возраст 25 лет, где смертность среди мужчин выше в 3,7 раза (рис. 1.20).

В целом повышенная смертность среди молодых мужчин (относительно молодых женщин) указывает на наличие соответствующих условий и недостаточную профилактическую работу, а также приводит к преждевременной потере части накопленного человеческого капитала и национального дохода.

РИСУНОК 1.20 ЧИСЛО УМЕРШИХ СРЕДИ МОЛОДЕЖИ ПО ПОЛУ ЗА 2022 ГОД



Источник: ЦРТР по данным БНС АСПИР РК



У нас соотношение полов резко уменьшается с 25 лет, мужчин становится резко меньше, то есть у нас есть проблема сверхсмертности у мужчин, в частности, от внешних факторов, это ДТП, самоубийства, убийства, отравления, травмы.

АЯУЛЫМ САГЫНБАЕВА,

Магистр демографии, докторант Charles University



МОЛОДЕЖЬ УЕЗЖАЕТ В МЕГАПОЛИСЫ И ЗА РУБЕЖ

Миграция, как указывалось ранее, наряду с рождаемостью в соответствующие годы является вторым главным элементом изменения численности молодежи.

ОСНОВНЫЕ ПОТОКИ МИГРАЦИИ МОЛОДЕЖИ ИМЕЮТ ВНУТРЕННИЙ ХАРАКТЕР, ПРИ КОТОРОМ НАСЕЛЕНИЕ НЕ ПОКИДАЕТ ПРЕДЕЛОВ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН. СОВОКУПНОЕ ЖЕ КОЛИЧЕСТВО ЭМИГРАНТОВ ИЗ КАЗАХСТАНА ЗА 2018-2022 ГОДЫ СОСТАВИЛО 172 584 ЧЕЛОВЕКА, В ТОМ ЧИСЛЕ В РОССИЮ – 86 %, ГЕРМАНИЮ – 8 %.

В официальной статистике Казахстана подробное распределение эмигрантов по возрастам отсутствует. Вместе с тем если обратиться к зеркальной

статистике Федеральной службы государственной статистики, действующей в Российской Федерации, то в ней количество прибывших из Казахстана отличается в разы. Так, если по казахстанским данным в РФ за 2018-2022 годы эмигрировало 147 778 человек, то по данным Росстата это количество составило 359 995 человек, т.е. в 2,4 раза больше, чем сообщает БНС АСПИР РК, причем с каждым годом расхождение растет. Если в 2018 году данные отличались в два раза (36 778 человек у БНС АСПИР РК и 72 141 человек у Росстата), то в 2022 году – уже в 3,3 раза (19 383 и 64 382 человека соответственно). Причина, по всей видимости, кроется в особенностях национального учета мигрантов.

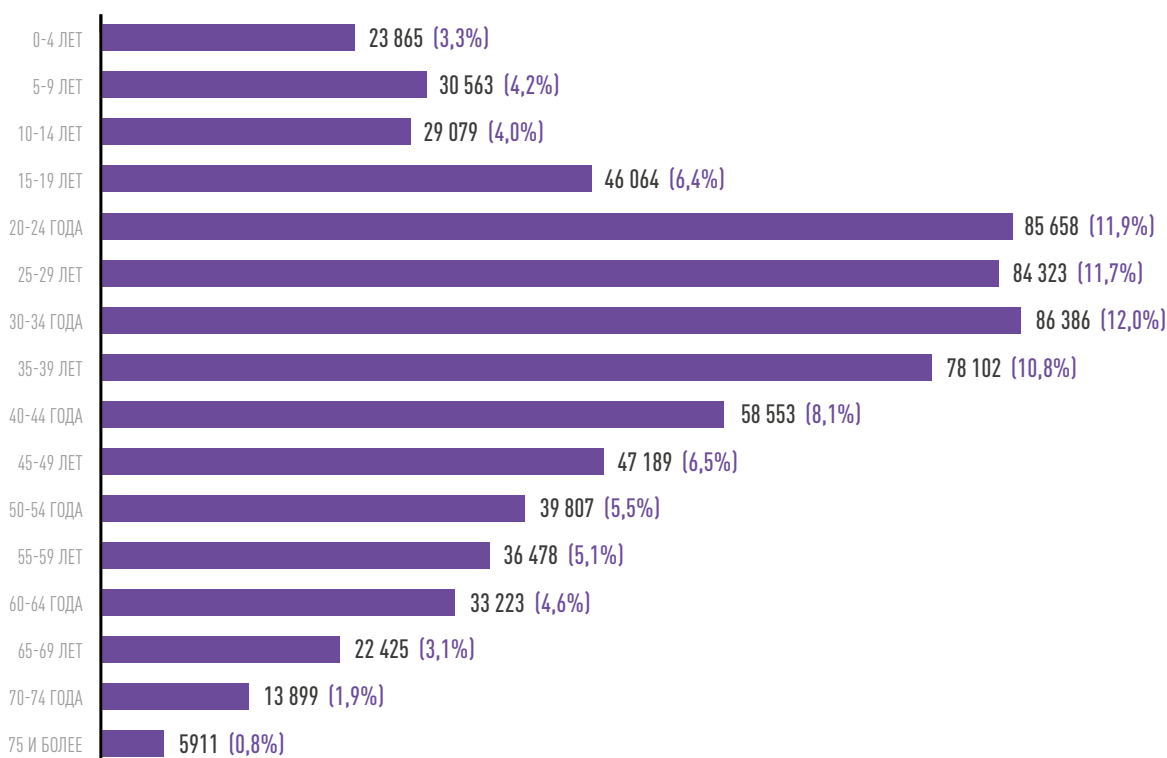
Следует отметить, что по количеству прибывших в РФ совокупно за 2018–2022 годы (3,3 млн человек) Казахстан с показателем в 366 тыс. человек занимает третье место и долю в 11% после Таджикистана (17% и 564 тыс. человек) и Украины (22% и 715 тыс. человек), опережая такие страны, как Армения (9% и 305 тыс.), Узбекистан (9% и 277 тыс. человек), Киргизия (8% и 267 тыс. человек), Азербайджан (5% и 160 тыс. человек), Молдова (4% и 130 тыс. человек).

Казахстанцы входят также в топ стран, откуда граждане посещают РФ. Более того, в 2022 году Казахстан занял первое место (2,5 млн посещений из 10 млн), а за 2018–2022 годы уступает лишь Украине (13,9 млн, или 14% от всех посещений против 28 млн, или 28%, у Украины). При этом надо отметить, что в их число, по всей видимости, входят граждане Казахстана, обучающиеся в вузах и колледжах России. По данным на начало 2022/2023 учебного года, это количество составило 61 тыс. человек.

В отношении внешней эмиграции молодежи достаточно сложно сказать, какая часть молодежи уезжает из страны. Поскольку основным миграционным партнером является Россия, целесообразно обратиться к данным Росстата касательно распределения общей численности прибывших по возрастным группам.

Как видно из **рисунка 1.21**, на молодежь возраста 15-34 лет приходится 41,9% мигрантов. Таким образом, при допущении, что возрастная структура эмигрантов из Казахстана соответствует общероссийской возрастной структуре иммигрантов, опять-таки по данным Росстата о количестве иммигрантов из Казахстана получается, что в 2022 году в РФ эмигрировали порядка **27 тыс. человек** казахстанской молодежи, а

РИСУНОК 1.21 ВОЗРАСТ ИММИГРАНТОВ В РОССИЮ ПО ВСЕМ СТРАНАМ (2022)



Источник: ЦРТР по данным Федеральной службы государственной статистики РФ

их общее количество за 2018–2022 годы могло составить **151 тыс. человек.**

В отношении трудовой миграции из-за функционирования единого рынка имеются сложности по учету трудовых мигрантов.

К сожалению, в отношении именно молодежи данных нет, однако, по сообщению МВД РФ, за 2022 год на миграционный учет была поставлена 591 тысяча казахстанских граждан, из которых в качестве цели въезда являлась учеба – 94 тыс. человек, работа – 163 тыс. человек, при этом в миграционные органы было направлено 60,5 тыс. уведомлений о заключении трудового договора или договора ГПХ. Кроме того, было выдано 26,4 тыс. первичных видов на жительство, а 42 тыс. человек приобрели гражданство РФ.



Среди тех, у кого есть возможность, мы наблюдаем большой отток молодежи, очень много молодежи работает в качестве неразрешенной или же нелегальной трудовой миграции, особенно в Южной Корее, Турции.

АЯУЛЫМ САГЫНБАЕВА,

Магистр демографии, докторант Charles University



Что касается второй страны по количеству эмигрантов из Казахстана – Германии, статистику именно по ней Евростат не приводит.



... по всему миру, особенно в Европе, Америке, сейчас большой кадровый голод, там очень много интересных предложений, поэтому, конечно, люди уезжают. Также мы замечаем, что, поскольку Казахстан страна маленькая, не так много бизнеса, [люди] достигают достаточно быстро верхней границы, верха карьерной лестницы в своих компаниях. Чтобы дальше развивать свою карьеру, они все равно ограничены, и поэтому они будут всегда смотреть что-то за рубежом или в более крупных компаниях, чтобы дальше развиваться.

МИХАЭЛЬ ГЕРМЕРСХАУЗЕН,

Генеральный директор международной рекрутинговой компании «Антал Казахстан»



ПО ДАННЫМ ОПРОСА НИЦ «МОЛОДЕЖЬ»⁴, ВНЕШНЯЯ МИГРАЦИЯ В СОВОКУПНОСТИ ХАРАКТЕРНА ДЛЯ 15,5% ЖЕЛАЮЩИХ МИГРИРОВАТЬ, ИЗ КОТОРЫХ БОЛЬШАЯ ЧАСТЬ (6,6%) НАМЕРЕНА МИГРИРОВАТЬ В РОССИЮ. В РЕГИОНАЛЬНОМ РАЗРЕЗЕ РОССИЮ ЧАЩЕ НАЗЫВАЮТ В КАЧЕСТВЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПЕРЕЕЗДА В КАРАГАНДИНСКОЙ (13,5%) И КОСТАНАЙСКОЙ (14%) ОБЛАСТЯХ.

Если при этом обратиться к данным БНС АСПИР РК, то в Казахстане в 2022 году отрицательное сальдо внешней миграции составило 6 946 человек при общем количестве прибывших в 17 293 человека и выбывших – в 24 239 человек. При этом по молодежи наблюдается положительное сальдо в 1 352 человека, однако следует отметить, что сальдо населения от 0 до 17 лет сложилось отрицательным (5 388 человек), как и для возраста старше 30 лет, а положительным – только для возрастной группы в 18-30 лет.

⁴ Социологическое исследование «Молодежь Казахстана»: НИЦ «Молодежь», Астана, 2023. – 137 стр.



Эмиграция молодежи влечет за собой как риски, так и возможности. С одной стороны, молодые люди уезжают в поисках лучшей жизни. Они ищут стабильность, высокий уровень дохода, доступ к качественному образованию и медицине, возможности для самореализации. Поэтому я считаю, что невозможно остановить эмиграцию только при помощи специальных программ, молодежи должно быть комфортно жить в своей стране. Для этого государство должно активно работать над улучшением уровня жизни граждан, развивая инфраструктуру, образование, медицину, создавая благоприятные условия для бизнеса и роста рабочих мест, усиливая борьбу с коррупцией и т. д. При этом важно уделять внимание не только крупным городам, но и отдаленным районам, чтобы обеспечить равные возможности для всех.

С другой стороны, если перспективы трудоустройства молодежи в родной стране ограничены, то эмиграция является решением. Учитывая увеличение притока молодой рабочей силы на рынок труда, существует риск высокой безработицы и маргинализации среди молодежи в текущих экономических условиях. В таком случае возможности для профессионального роста за границей предоставляют молодежи ценный опыт и новые знания, которые в будущем могут быть полезными для Казахстана.

АЛЕКСАНДРА МОЛЧАНОВСКАЯ,

Эксперт в области рынка труда



...отсутствие больших проектов, возможности реализовать себя в Казахстане. То есть многие видят сверстников, которые работают на большие гиганты. Тот же самый Фейсбук, Гугл, Амазон, Майкрософт. И они думают, почему я не могу себя там реализовать, и в итоге уезжают туда. Это как бы поиск каких-то больших возможностей, которых нет в Казахстане....

АРМАН ШОКПАРОВ,

Партнер People Consulting



В отношении внутренней миграции в **таблице 1.1** приведена информация о возрастной структуре мигрантов. Из этой таблицы явствует, что на долю молодежи в 2022 году пришлось 39% миграции, притом что доля молодежи в населении составляет 27%. Таким образом, молодежь является существенно более мобильной в сравнении с другими возрастными группами, как это было показано ранее на примере США, ЕС, Канады и России.

ТАБЛИЦА 1.1. ВОЗРАСТНАЯ СТРУКТУРА МИГРАЦИИ В 2022 ГОДУ, ЧЕЛОВЕК

ВОЗРАСТНАЯ ГРУППА	САЛЬДО
младше 15 лет	294
15–34 года, в том числе	1 374
15-19 лет	192
20-24 года	763
25-29 лет	781
30-34 года	– 362
старше 34 лет	– 2 954
ИТОГО	– 1 286

Источник: ЦРТР по данным БНС АСПИР РК

При этом надо повториться, что внутренняя миграция населения является важным компонентом изменения общей численности населения, а соответственно, и предложения рабочей силы на рынке труда. В Казахстане повторяется общемировая ситуация, когда население стремится в города, и молодежь в данном случае не является исключением⁵. Только за 2020–2022 годы совокупно в городскую местность⁶ прибыло 836 тыс. молодых людей, что в сочетании с выбытием

⁵ По оценкам ООН (2018), если в 1950 году в городах проживало 30% населения Земли, в 1990-м – 43%, то в 2020-м эта доля оценивалась в 56%, а к 2050 году ожидается ее рост до 68%.

⁶ Сумма по каждому региону.

в количестве 714 тыс. означает положительное сальдо миграции в количестве 122 тыс. человек; в сельскую местность при этом прибыло 398 тыс. человек, а количество выбывших составило 518 тыс. человек, в результате чего отрицательное сальдо миграции составило 120 тыс. человек. Таким образом, ежегодный приток молодежи в города и соответствующий отток из сельской местности составляют порядка 40 тыс. человек (табл. 1.2).

По данным НИЦ «Молодежь»⁷, миграционные настроения молодежи достаточно сильны. Так, порядка 17% опрошенных хотели бы переехать, но не делают этого в силу отсутствия такой возможности; еще около 14% уже готовятся к переезду или планируют переехать в скором будущем. При этом в региональном разрезе миграционные настроения выше в Северо-Казахстанской и Костанайской (29%), Алматинской (22%) областях, тогда как отрицают наличие миграционных настроений в Павлодарской (80%), Западно-Казахстанской (67%) и Восточно-Казахстанской областях (51%).

Также по результатам опроса было установлено, что в города республиканского значения планирует перебраться 31% от молодежи, желающей переехать. Около 14% потенциальных мигрантов выразили намерение переехать в областные центры, а каждый пятый молодой мигрант меняет свое место жительства в пределах текущего района проживания.

При этом 15,5% мигрирующей молодежи планируют внешнюю миграцию, из которых значительная часть (6,6%) намерена уехать в Россию.

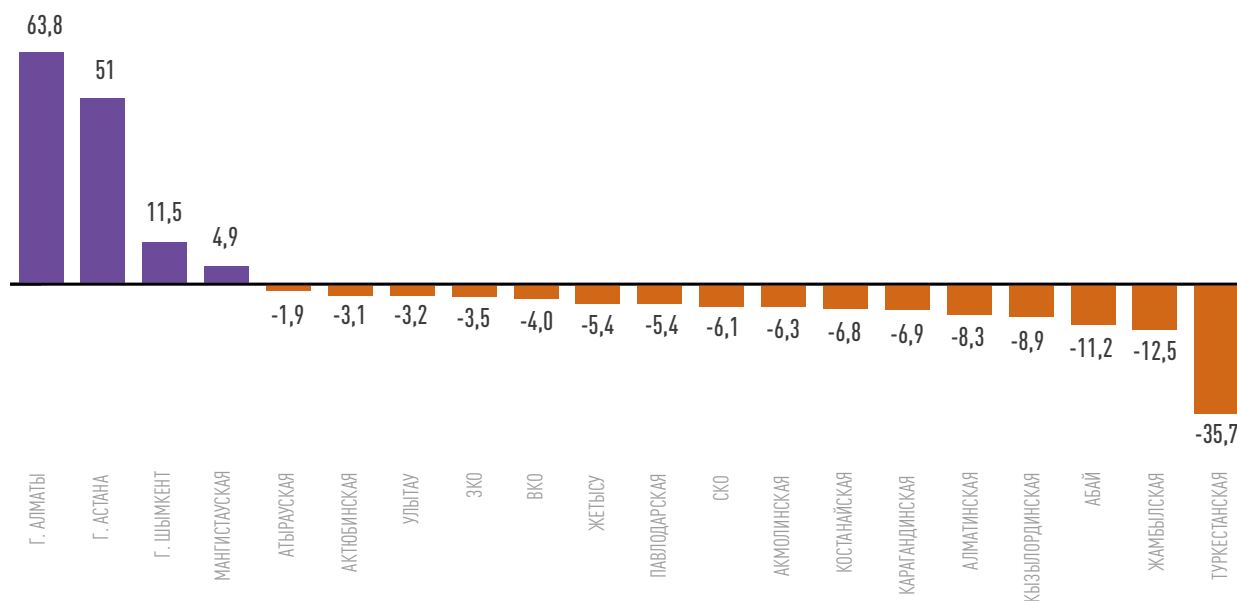
О ВНЕШНЕЙ МИГРАЦИИ ЗАДУМЫВАЮТСЯ БОЛЬШЕ МОЛОДЫЕ ГРАЖДАНЕ В ВОЗРАСТЕ 24-28 ЛЕТ .

ТАБЛИЦА 1.2. СОВОКУПНОЕ САЛДО МИГРАЦИИ МОЛОДЕЖИ ЗА 2020–2022 ГОДЫ ПО ТИПУ МЕСТНОСТИ, ЧЕЛОВЕК.

ТИП МЕСТНОСТИ	2020	2021	2022	2020–2022
Город	+ 33 076	+ 44 738	+ 44 747	+ 122 561
Село	- 37 964	- 39 287	- 43 373	- 120 624

Источник: ЦРТР по данным БНС АСПИР РК

РИСУНОК 1.22 РЕГИОНЫ ПО СОВОКУПНОМУ САЛДО МИГРАЦИИ МОЛОДЕЖИ ЗА 2020-2022 ГОДЫ, ТЫС. ЧЕЛОВЕК



Источник: ЦРТР по данным БНС АСПИР РК

⁷ Социологическое исследование «Молодежь Казахстана»: НИЦ «Молодежь», Астана, 2023. – 137 стр.

Туркестанская область – самый населенный регион Казахстана. На начало 2023 года в нем проживало 2,1 млн человек, что лишь на 43 тыс. человек меньше, чем в крупнейшем городе – Алматы (2 162 тыс.). С учетом этого соображения, а также того, что 76% населения Туркестанской области формально проживают в сельской местности, неудивительно, что данный регион лидирует по совокупному отрицательному сальдо миграции молодежи, которое за 2020–2022 годы составило порядка 36 тыс. человек, или 28% от совокупного сальдо по регионам, где оно является отрицательным **(рис. 1.22)**.

НАИБОЛЬШИЙ ОТТОК МОЛОДЕЖИ ПРОИСХОДИТ ИЗ ТУРКЕСТАНСКОЙ ОБЛАСТИ, ПРИТОК – В ГОРОДАХ АЛМАТЫ И АСТАНА.

В качестве альтернативного пути измерения направлений перемещения молодежи были использованы соответствующие деперсонализированные базы данных, содержащие информацию о месте регистрации человека по состоянию на 1 января и на 31 декабря 2022 года. Таким образом, в результате анализа установлено, что в течение года количество людей в возрасте 15-34 лет, которые изменили свой регион, составило 181 тыс. человек **(табл. 1.3)**.

КАКОЙ ГОРОД ВЫБИРАЕТ МОЛОДЕЖЬ – АСТАНУ ИЛИ АЛМАТЫ? ПО РЕЗУЛЬТАТАМ 2022 ГОДА ОБНАРУЖИЛОСЬ, ЧТО КОЛИЧЕСТВО ПЕРЕРЕГИСТРИРОВАВШИХСЯ ИЗ СТОЛИЦЫ В АЛМАТЫ СОСТАВИЛО 2 912 ЧЕЛОВЕК, А В ОБРАТНОМ НАПРАВЛЕНИИ – УЖЕ 2 448 ЧЕЛОВЕК. ТАКИМ ОБРАЗОМ, АЛМАТЫ ВЫИГРЫВАЕТ У СТОЛИЦЫ СО СЧЕТОМ В 464 ЧЕЛОВЕКА В СВОЮ ПОЛЬЗУ.

В случае со вновь образованными регионами ситуация неоднозначная. Так, сальдо области Абай оказалось положительным и составило 1 108 человек.

Однако при этом основная его доля приходится на миграционный обмен с Восточно-Казахстанской

областью, который сложился в пользу области. Абай в количестве 4 566 человек. Основной причиной этого, как можно предположить, является внутреннее перемещение лиц в регионе со сменой адреса, которое осуществляется с изменением адреса региона со старого «Восточно-Казахстанская область» на новый «область Абай» либо смена официальных документов с аналогичным изменением адреса регистрации. Поэтому без учета Восточно-Казахстанской области отрицательное сальдо области Абай составило бы 3 458 человек, что в целом укладывается как в рамки официальной статистики, так и в логику происходящего перетока молодежи в крупнейшие города.

Вместе с тем не все города являются столь же притягательными, как столица и Алматы. Так, Шымкент по результатам 2022 года может похвастаться приростом лишь в 1 000 молодых людей, что существенно ниже показателей вышеупомянутых городов (18,7 и 22,3 тыс. человек соответственно).



ТАБЛИЦА 1.3. НАПРАВЛЕНИЯ ВНУТРЕННЕЙ МИГРАЦИИ МОЛОДЕЖИ

РЕГИОН РЕГИСТРАЦИИ НА 1 ЯНВАРЯ 2022 ГОДА	РЕГИОН РЕГИСТРАЦИИ НА 31 ДЕКАБРЯ 2022 ГОДА																						
	Абай	Акмолинская	Актобинская	Алматы	Атырауская	ЗКО	Жамбылская	Жезьбу	Карагандинская	Костанайская	Кызылординская	Мангистауская	Павлодарская	СКО	Туркестанская	Улытау	ВКО	Астана	Алматы	Шымкент	Всего:		
Абай	—	53	13	267	22	13	57	220	78	18	43	63	189	18	6	5 757	609	357	40	2 078	1 329	47	6 796
Акмолинская	—	21	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	6 023	307	60	8 418
Актобинская	134	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1 201	744	68	4 283
Алматы	141	114	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	922	13 878	391	19 404
Атырауская	61	669	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	685	664	70	3 477
ЗКО	111	335	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	908	560	105	2 999
Жамбылская	526	71	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2 776	4 120	431	11 518
Жезьбу	137	29	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	644	3 996	52	8 100
Карагандинская	641	39	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2 790	817	134	6 368
Костанайская	824	52	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2 189	402	61	4 356
Кызылординская	535	555	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2 014	1 594	250	7 047
Мангистауская	63	368	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	687	657	171	3 634
Павлодарская	189	20	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2 153	501	73	4 180
СКО	18	8	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1 366	240	56	3 944
Туркестанская	81	122	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	4 474	3 688	11 223	25 801
Улытау	6	5	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	659	177	25	2 470
ВКО	5 757	17	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1 145	691	29	8 657
Астана	609	355	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2 912	1 239	18 747
Алматы	357	182	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2 448	—	727	16 766
Шымкент	40	61	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2 328	1 821	—	14 212
ВСЕГО	7 904	11 921	3 056	17 567	2 455	1 919	5 501	2 968	4 756	2 343	3 191	3 289	2 605	2 081	13 754	1 424	2 643	37 490	39 098	15 212	181 177	181 177	

Источник: ЦРТР

ТАБЛИЦА 1.4. САЛЪДО МИГРАЦИИ МОЛОДЕЖИ В 2022

РЕГИОН-РЕЦИПИЕНТ	РЕГИОН-ДОНОР																	ВСЕГО			
	Абай	Амголинская	Антюбинская	Алматынская	Атырауская	ЗКО	Жамбылская	Жезьус	Карагандинская	Костанайская	Кызылординская	Мангистауская	Павлодарская	СКО	Туркестанская	Улыгау	ВКО		Астана	Алматы	Шымкент
Абай	-	-422	-20	-367	-19	-14	-6	-15	-24	-20	-7	21	-134	1	20	-4	4 566	-1 469	-972	-7	1 108
Амголинская	422	-	113	-1	41	99	450	87	315	407	492	6	210	1 015	776	169	212	-1 355	-88	133	3 503
Антюбинская	20	-113	-	-99	184	47	4	-2	-2	-31	206	-29	10	-13	22	-8	-8	-846	-562	-7	-1 227
Алматынская	367	1	99	-	15	45	854	1 483	113	27	342	19	37	13	1 025	38	111	-294	-6 330	198	-1 837
Атырауская	19	-41	-184	-15	-	-23	33	-4	-3	7	23	-41	12	-2	85	-2	3	-446	-462	19	-1 022
ЗКО	14	-99	-47	-45	23	-	-23	1	-17	-3	18	10	3	4	90	1	4	-663	-391	40	-1 080
Жамбылская	6	-450	-4	-854	-33	23	-	11	-91	-24	-18	-106	-16	-42	194	-18	-26	-1 670	-2 816	-83	-6 017
Жезьус	15	-87	2	-1 483	4	-1	91	20	-	47	45	-16	34	58	186	612	8	-1 734	-3 020	18	-5 132
Карагандинская	24	-315	2	-113	3	17	24	33	-47	-	48	5	-6	46	23	6	-14	-1 530	-277	63	-2 013
Костанайская	20	-407	31	-27	-7	3	18	5	-45	-48	-	-19	-74	-26	-34	-31	-15	-1 339	-1 135	-39	-3 856
Кызылординская	7	-492	-206	-342	-23	-18	18	5	16	-5	19	-	-7	-14	268	-8	-2	-361	-391	11	-345
Мангистауская	-21	-6	29	-19	41	-10	106	9	34	6	74	7	-	23	215	6	9	-1 500	-348	36	-1 575
Павлодарская	134	-210	-10	-37	-12	-3	16	53	-34	6	26	14	-23	-	162	6	-3	-906	-140	70	-1 863
СКО	-1	-1 015	13	-13	2	-4	42	11	-58	-46	34	-268	-215	-162	-	-134	-58	-2 407	-2 697	-3 692	-12 047
Туркестанская	-20	-776	-22	-1 025	-85	-90	-194	-27	-186	-23	31	8	-6	-6	134	-	2	-373	-99	54	-1 046
Улыгау	4	-169	8	-38	2	-1	18	30	-8	14	15	2	-9	3	58	-2	-	-793	-464	2	-6 014
ВКО	-4 566	-212	8	-111	-3	-4	26	30	-8	14	15	2	-9	3	58	-2	-	-793	-464	2	-6 014
Астана	1 469	1 355	846	294	446	663	1 670	432	1 734	1 530	1 339	361	1 500	906	2 407	373	793	-	-464	1 089	18 743
Алматы	972	88	562	6 330	462	391	2 816	3 020	582	277	1 135	391	348	140	2 697	99	464	464	-	1 094	22 332
Шымкент	7	-133	7	-198	-19	-40	83	-18	-1	-63	39	-11	-36	-70	3 692	-54	-2	-1 089	-1 094	-	1 000
ВСЕГО	-1 108	-3 503	1 227	1 837	1 022	1 080	6 017	5 132	1 612	2 013	3 856	345	1 575	1 863	12 047	1 046	6 014	-18 743	-22 332	-1 000	0

Источник: ЦРР



ТОП-10 НАПРАВЛЕНИЙ МИГРАЦИИ, ЧЕЛ.

● Сальдо



Количество въезжающих/выезжающих человек

Касательно столицы надо отметить, что основной миграционный обмен молодежью имел место с Акмолинской и Туркестанской областями, приток откуда составил 6,0 и 4,4 тыс. человек. При этом за счет более низкого оттока из столицы по чистому притоку в Астану на первом месте находится Туркестанская область (2,4 тыс. человек), а Акмолинский регион, являвшийся лидером по общему притоку в столицу, при расчете сальдо (1 355 человек) уступает место также Карагандинской (1 734 человека), Жамбылской (1 670 человек), Костанайской (1 530 человек), Павлодарской областям (1 500 человек) и области Абай (1 469 человек), находясь вблизи с Кызылординской областью (1 339 человек).

Что касается Алматы, то основной приток в этот крупнейший город ожидаемо осуществлялся

с территории ближайшей Алматинской области (13,9 тыс. человек). Существенно меньший приток имел место со стороны Жамбылской (4 120 человек) и Туркестанской областей (3 688), а также области Жетысу (3 996 человек). В отношении сальдо миграционного обмена в целом очередность регионов-доноров г. Алматы, в отличие от столицы, сохраняется: на первом месте идет Алматинская область, за счет чистого притока из которой молодое население Алматы прибавило за год 6 330 человек, далее область Жетысу (3 020 человек), Жамбылская (2 816 человек) и Туркестанская (2 697 человек) области.

На основании анализа баз данных выявлено, что, за исключением г. Астана, Алматы и Шымкент, а также Акмолинской области, отток молодежи превышает аналогичный приток. При этом к основным регионам, где наблюдается это явление, относятся Туркестанская, Восточно-Казахстанская и Жамбылская области, а также область Жетысу.

6 330

САЛЬДО МИГРАЦИИ ИЗ
АЛМАТИНСКОЙ ОБЛАСТИ
В Г. АЛМАТЫ



7 531



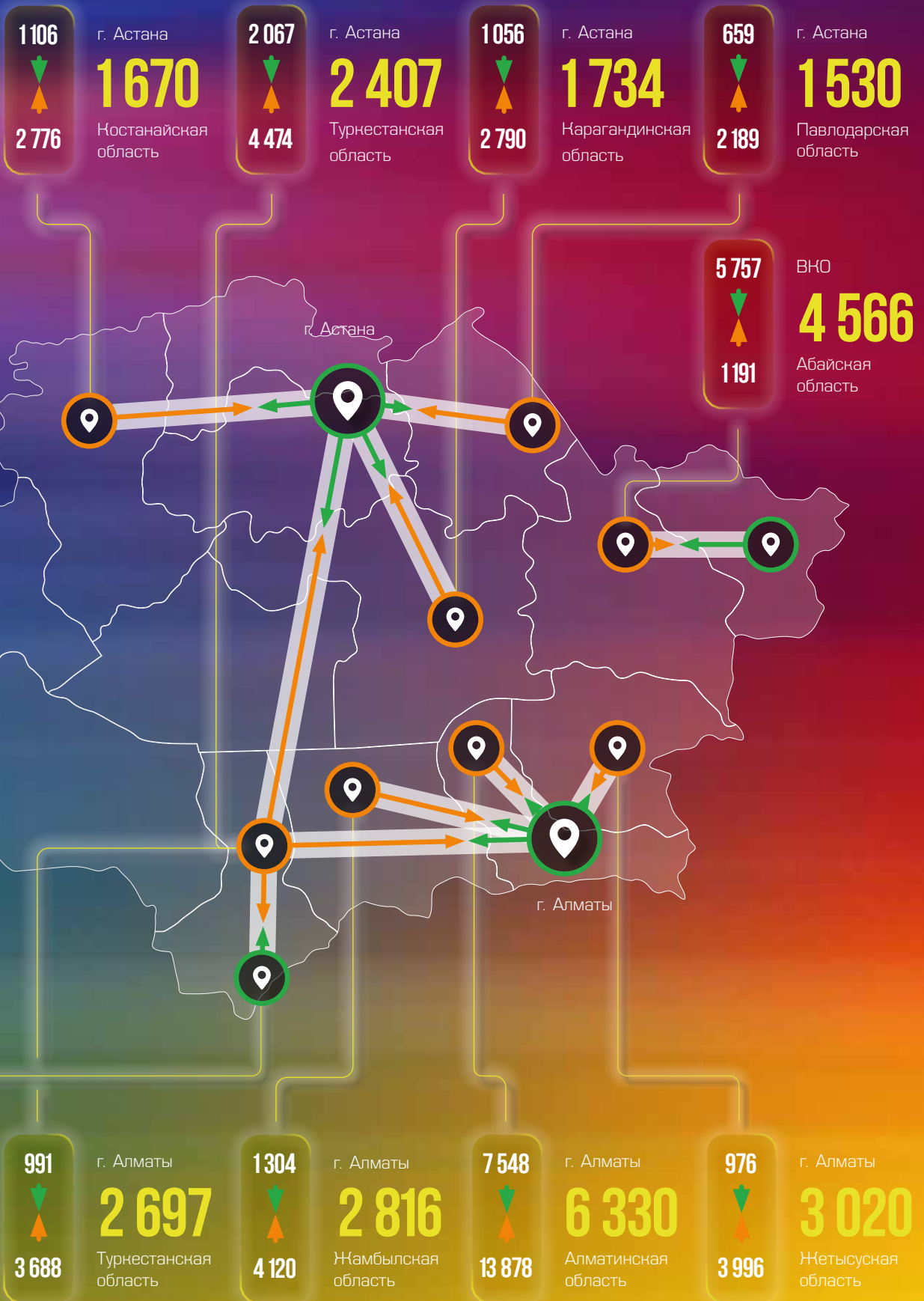
11 223

г. Шымкент

3 692

Туркестанская
область





Так, если остановиться конкретно на Туркестанской области, то наблюдается следующая картина. Основной отток молодежи данной области происходит в направлении города Шымкента, куда, по нашим базам данных, уехало 11,2 тыс. человек, далее молодежь Туркестанской области выбирает регион выезда города Астана и Алматы с 4,4 тыс. человек и 3,6 тыс. человек соответственно. Также в числе привлекательных регионов для молодежи Туркестанской области находятся Алматинская область, куда уехало 1,7 тыс. человек, Жамбылская область – 0,6 тыс. человек, а также Мангистауская область – 0,5 тыс. человек. Что касается северной части республики, молодежь Северо-Казахстанской области уезжает в направлениях Акмолинской области – 1,5 тыс. человек и города Астаны – 1,3 тыс. человек.



Молодежь стремится в крупные города, потому что они предоставляют больше возможностей для образования, работы, социальной и культурной жизни. Выпускники школ в большинстве случаев стремятся продолжить обучение в высших учебных заведениях, находящихся именно в городах. Почти половина всех вузов страны расположена только в Астане и Алматы. Это, конечно, обеспечивает бизнес в городах квалифицированными кадрами и способствует появлению молодых предпринимателей, однако также усиливает конкуренцию на рынке труда.

АЛЕКСАНДРА МОЛЧАНОВСКАЯ,
Эксперт в области рынка труда



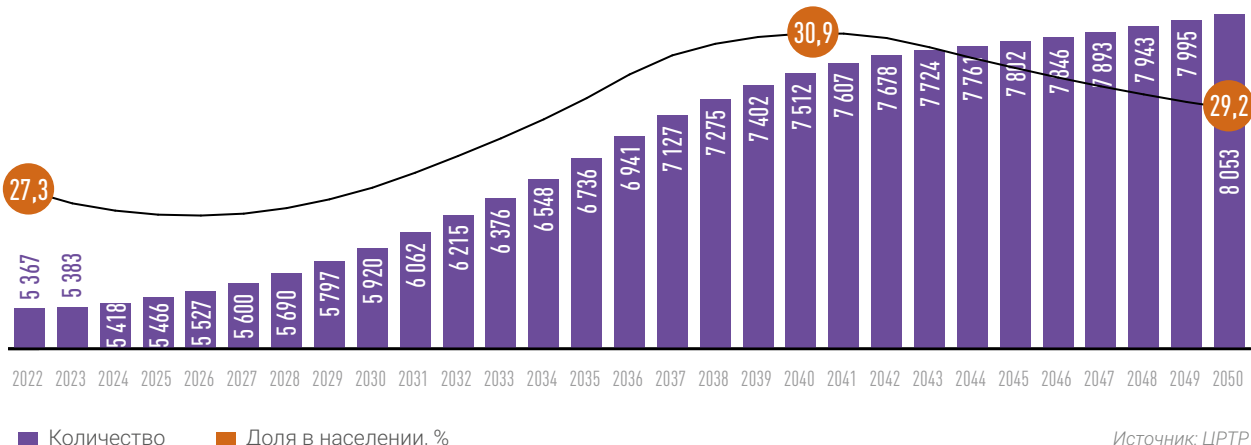
В 2022 году доля населения, проживающего преимущественно в городской местности, в ОЭСР составила в среднем 49%, но в разрезе стран колебалась от 13% в Норвегии и Словакии до 73% в Великобритании и 74% – в Нидерландах. Тем не менее в условиях Казахстана с его огромной территорией и сложностями организации жизни большого количества людей на сельских территориях можно ожидать сохранения концентрации населения преимущественно в городской местности, в том числе и за счет миграции.

ОЖИДАЕМЫЙ РОСТ ЧИСЛЕННОСТИ МОЛОДЕЖИ – ВЫЗОВ ДЛЯ РЫНКА ТРУДА

Ранее уже показывалось, на начало 2023 года численность молодежи практически не изменилась в сравнении с предыдущим годом. Таким образом, в настоящее время есть основания полагать, что дно численности молодежи практически пройдено. Теперь, с учетом сложившейся половозрастной структуры населения на начало 2023 года, коэффициентов смертности, рождаемости и миграции за 2022 год, ожидается, что уже с 2024 года начнется рост, который будет ускоряться вплоть до 2036 года, когда прирост в сравнении с предыдущим годом может составить порядка 205 тыс. человек (рис. 1.23).

ОЖИДАЕТСЯ, ЧТО К 2030 ГОДУ ЧИСЛЕННОСТЬ МОЛОДЕЖИ (15-34 ГОДА) ПРЕВЫСИТ 5,9 МЛН ЧЕЛОВЕК, ЧТО НА 10% ВЫШЕ ПОКАЗАТЕЛЯ 2022 ГОДА. К 2036 ГОДУ ЧИСЛЕННОСТЬ МОЛОДЕЖИ ВЫРАСТЕТ ЕЩЕ НА МИЛЛИОН И ПРЕВЫСИТ 7 МЛН ЧЕЛОВЕК, А В 2050 ГОДУ ВОЗЬМЕТ ПЛАНКУ В 8 МЛН.

РИСУНОК 1.23 ПРОГНОЗ СРЕДНЕГОДОВОЙ ЧИСЛЕННОСТИ МОЛОДЕЖИ (15-34 ГОДА)



Источник: ЦРТР

В отношении всего населения на фоне перехода многочисленного населения старшей молодежной подгруппы в состав взрослого населения ожидается, что к 2025–2027 годам доля молодежи сократится с текущих 27,3% до 26,8%, однако по мере взросления рожденных в период бэби-бума к 2040 году эта доля вырастет до 30,9%.



Это означает, что в Казахстане существуют риски молодежного бугра, что может грозить увеличением социальной напряженности среди населения, увеличением протестных настроений.

АЯУЛЫМ САГЫНБАЕВА,

Магистр демографии, докторант Charles University



К 2035 ГОДУ СОВОКУПНОЕ МОЛОДЕЖНОЕ НАСЕЛЕНИЕ МЕГАПОЛИСОВ МОЖЕТ ВПЕРВЫЕ ПРЕВЫСИТЬ СОВОКУПНОЕ МОЛОДЕЖНОЕ НАСЕЛЕНИЕ ЮЖНЫХ РЕГИОНОВ, ДОСТИГНУВ 2,1 МЛН ЧЕЛОВЕК.

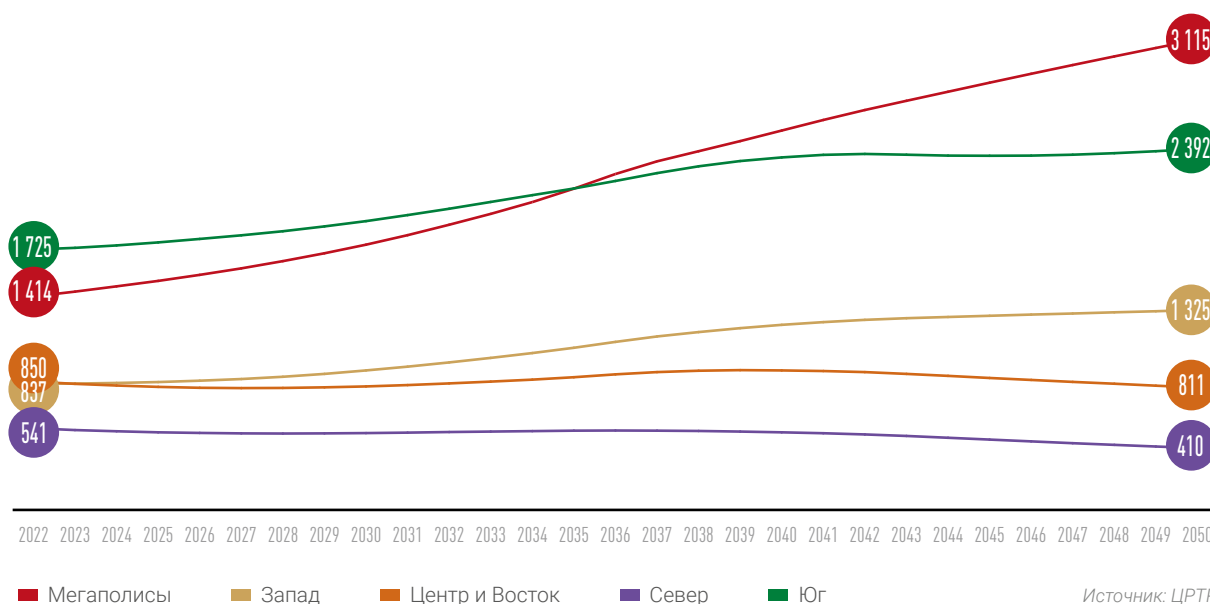
При этом даже внутри макрорегионов ситуация может различаться. Так, наибольшая доля молодежи в численности населения будет иметь место в южных и западных регионах, а также в мегаполисах. В северной, центральной, восточной частях Казахстана, в Актобинской, Западно-Казахстанской, Алматинской областях и области Жетысу доля молодежи ожидается ниже среднего в целом по республике (рис. 1.25).

НАИБОЛЬШАЯ ДОЛЯ МОЛОДЕЖИ В 2030 ГОДУ БУДЕТ ФИКСИРОВАТЬСЯ В ТУРКЕСТАНСКОЙ ОБЛАСТИ, ГДЕ ОНА СОСТАВИТ 30,1%, ИЛИ 683 ТЫС. ЧЕЛОВЕК.

В мегаполисах, таких как гг. Астана, Шымкент и Алматы, к 2030 году доля молодежи в составе населения будет колебаться от 28,7 до 29,3%, при этом наибольшая доля молодежи региона в численности молодежи будет сконцентрирована в г. Алматы, где она составит 13,5%, или 798 тыс. человек.

В северных регионах республики и, в частности, в Северо-Казахстанской области доля молодежи региона в численности молодежи к 2030 году будет составлять менее 2%, или всего 114 тыс. человек, это связано с миграционными потоками в том числе.

РИСУНОК 1.24 ЧИСЛЕННОСТЬ МОЛОДЕЖИ ПО МАКРОРЕГИОНАМ, ТЫС.



Источник: ЦРТР



Ввиду роста рождаемости после 2001–2002 годов в ближайшем будущем ожидается, что количество достигающих нижней возрастной границы молодежи с каждым годом будет нарастать. В этой связи в первую очередь государству необходимо создать условия для эффективной интеграции молодежи в экономику, чтобы извлечь выгоды от этого демографического дивиденда. Важно обеспечить качественное образование и развитие будущей рабочей силы, но главное – должны быть рабочие места, где молодежь сможет применить полученные навыки и знания. Это неразрывно связано с созданием условий для развития частного сектора, особенно МСБ, который способен обеспечить функциональное и географическое разнообразие рабочих мест. Субъекты МСБ присутствуют во всех отраслях экономики и зачастую выступают в качестве единственного источника дохода для работников небольших и отдаленных районов.

При этом надо помнить не только о количестве рабочих мест, но и об их качестве, а именно о соответствии работы полученной квалификации, достойной оплате труда, безопасности, возможностях для профессионального роста. И если государство и бизнес не смогут в полной мере удовлетворить потребности молодого поколения, это может привести к неблагоприятным последствиям, росту социальной напряженности и неравенства в обществе, а также к эмиграции молодежи за пределы Казахстана.

АЛЕКСАНДРА МОЛЧАНОВСКАЯ,

Эксперт в области рынка труда



Я бы выделил две большие группы рисков [связанных с ростом численности молодежи].

Первая – это нехватка рабочих мест, из которой вытекают безработица, вынужденная самозанятость, эмиграция относительно образованной части молодежи и социальная напряженность среди оставшихся. Решение здесь одно, оно всем понятное, но сложно реализуемое – это создание качественных рабочих мест. Вопросы о том, где их создавать, чьими силами и как, – это отдельная большая стратегия.

Второй риск – это нехватка инфраструктуры всех видов. Это касается школ, больниц и прочей социальной инфраструктуры, за созданием которой стоит ограниченный государственный бюджет. Также в равной степени это касается и коммунальной инфраструктуры, за которую платит само население, в том числе будет платить молодежь. Мы видим, что страновая инфраструктура сейчас в тяжелом состоянии, поэтому вопрос тарифов будет иметь решающее значение в будущем.

Что касается возможностей. Понятно, что приток молодежи – это значительный ресурс для экономики. Ключевой вопрос все же кроется в том, будет ли где применить эти трудовые ресурсы. Однозначно, демографические процессы несут больше рисков, чем возможностей.

ТАХИР АСЛЯЛИЕВ,

Партнер Dasco Strategy



РИСУНОК 1.25 ЧИСЛЕННОСТЬ МОЛОДЕЖИ (ТЫС. ЧЕЛОВЕК) И ДОЛЯ МОЛОДЕЖИ (%) ПО РЕГИОНАМ В 2030 ГОДУ

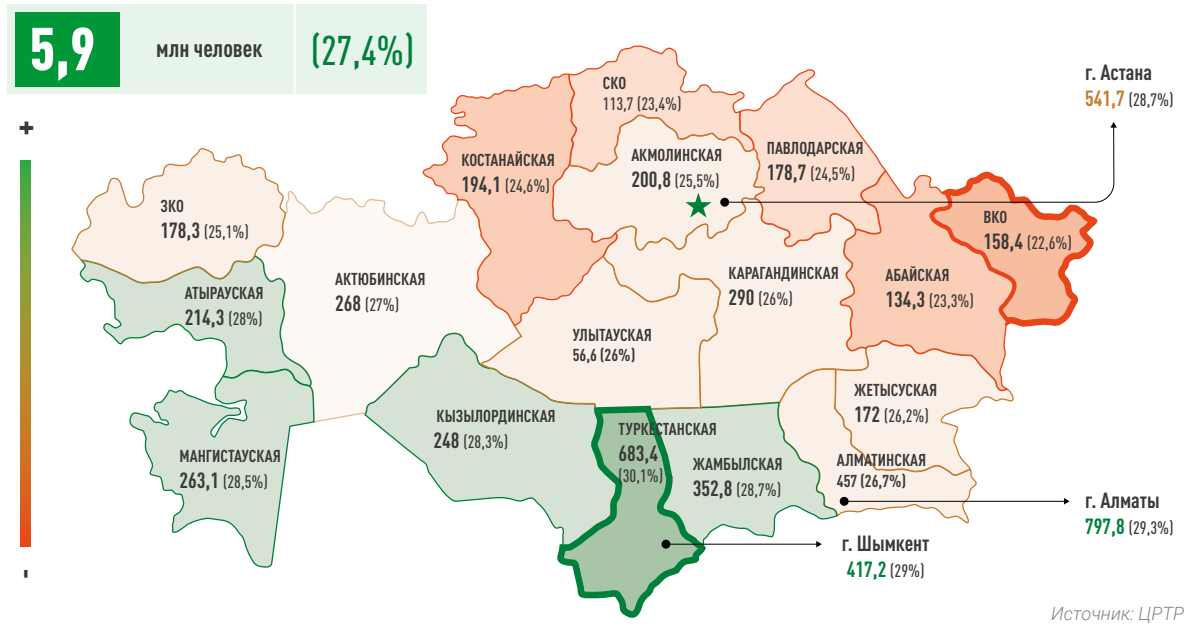


РИСУНОК 1.26 ЧИСЛЕННОСТЬ (ТЫС. ЧЕЛОВЕК) И ДОЛЯ МОЛОДЕЖИ (%) ПО МАКРОРЕГИОНАМ

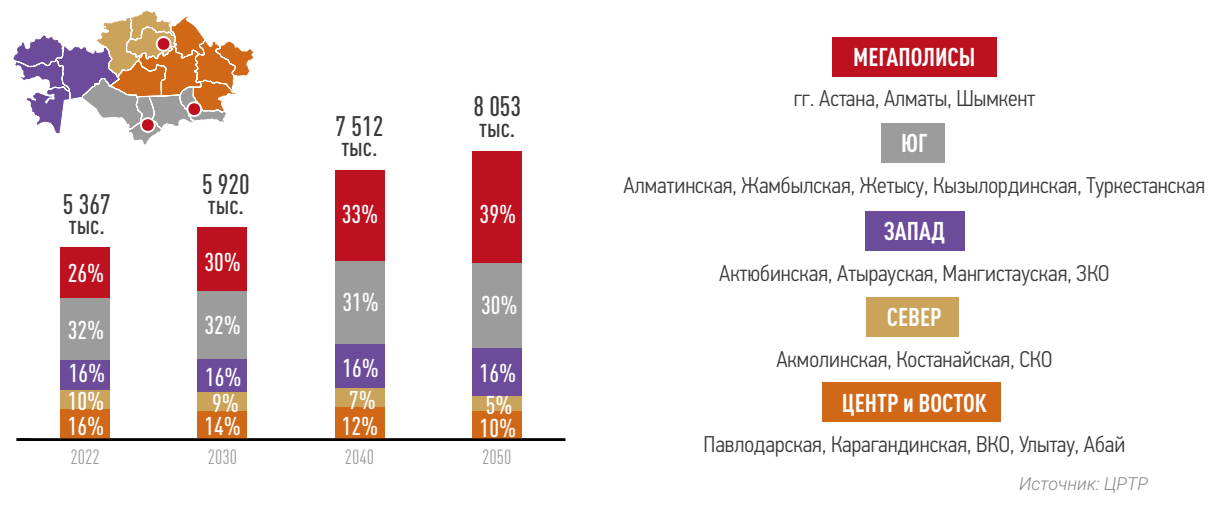


РИСУНОК 1.27 ЧИСЛЕННОСТЬ (ТЫС. ЧЕЛОВЕК) И ДОЛЯ МОЛОДЕЖИ (%) ПО МАКРОРЕГИОНАМ В 2030 ГОДУ

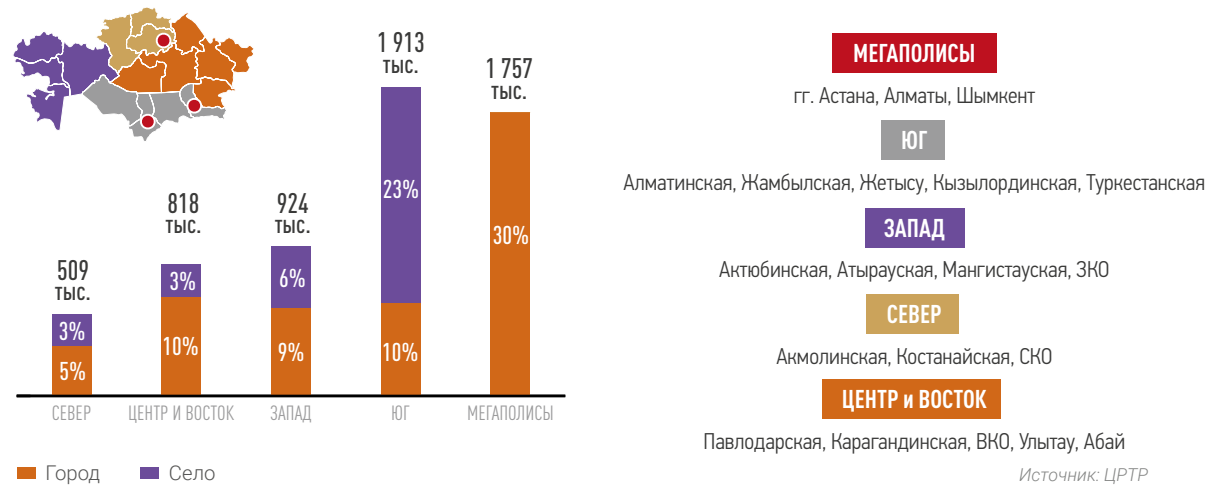
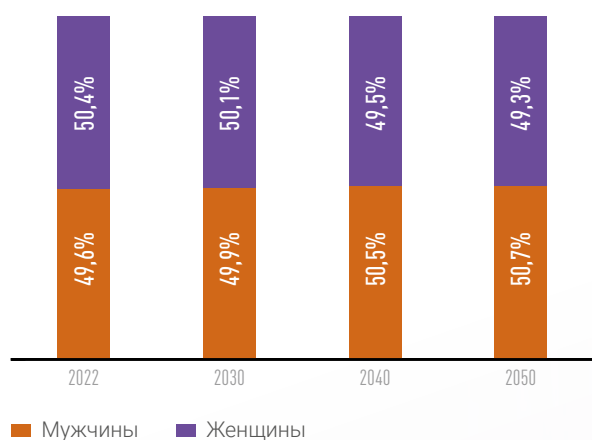
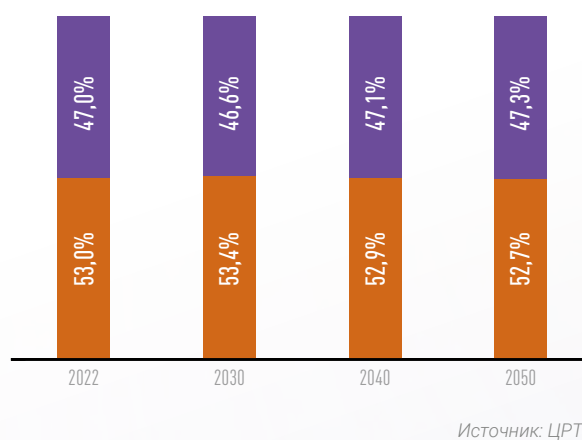


РИСУНОК 1.28 ДОЛЯ МОЛОДЕЖИ ПО ПОЛУ И ТИПУ МЕСТНОСТИ

Город



Село



Источник: ЦРТР

Как уже отмечалось выше, молодежь в возрасте от 15 до 35 лет к 2030 году вырастет на 553 тыс. человек, или на 10,3%, в том числе за счет городской молодежи – на 456 тыс. человек, или +8,5%, и за счет сельской молодежи на 97 тыс. человек, или +1,8%. Как ожидается, к 2030 году **(рисунок 1.27)** в городской местности будет проживать 64,3% молодежи, в сельской – 35,7%. Притом что в начале 2023 года доля городской молодежи составляла 62,5%, а сельской – 37,5%, можно предположить, что молодежь стремится в города и порядка 30% молодежи будет проживать в мегаполисах.

В 2030 ГОДУ 23% ВСЕЙ КАЗАХСТАНСКОЙ МОЛОДЕЖИ БУДУТ ПРОЖИВАТЬ В СЕЛАХ ЮЖНЫХ ОБЛАСТЕЙ, А 30% – В МЕГАПОЛИСАХ, ВКЛЮЧАЯ ГОРОД ШЫМКЕНТ.

В северных регионах (СКО, Акмолинская, Костанайская области) будут проживать всего лишь 5% (города) и 3% (села) казахстанской молодежи.

Доля молодых людей возраста 15-34 лет в целом по республике на начало 2023 года составляла среди мужчин 50,9%, среди женщин – 49,1%. При этом по типу местности их доля немного различается (рисунок 28). Если на начало 2023 года в городской местности проживало 49,6% молодых мужчин и 50,4% молодых женщин, то в сельской местности молодых мужчин больше – 53% против 47% женщин. К 2030 году в городской местности доля молодых мужчин и женщин будет практически одинаковой – 49,9% мужчин и 50,1% женщин, а в сельской местности ожидается небольшое снижение доли молодых женщин – до 46,6% против 53,4% мужчин.

Таким образом, ожидается в целом сохранение паритета по мужскому и женскому населению.



ИТОГИ ПО РАЗДЕЛУ

Мировая ситуация с молодежью складывается таким образом, что в большинстве развитых стран ее восполнение или рост на фоне длительного спада рождаемости складываются только за счет притока мигрантов.

В настоящее время основная часть молодежи относится к Азии, но к концу века на первое место выйдет Африканский континент.

Среди соседних стран в России и Китае ожидается сокращение молодежи, а в Узбекистане, Кыргызстане и Туркменистане – ее существенный рост, что может повлиять на приток как официальных, так и нелегальных иммигрантов из этих стран.

Молодежь представляет собой значительную часть в потоках международной миграции; так, среди иммигрантов в Канаду на них приходится 65%, в ЕС – 43%, в Россию – 42%, в США – 41%.

В Казахстане среди молодежи сохраняется тенденция по увеличению возраста вступления в брак и рождения детей, что, по прогнозам, продолжит формировать волнообразную возрастную структуру населения.

На начало 2023 года численность молодежи (15-34 года) составила 5 млн 367 тыс. человек, или 27% населения, и сокращается начиная с 2012 года, что является следствием специфичной половозрастной структуры, а также падения рождаемости с 1987 по 1999 год. В этой связи на начало 2023 года имеет место провал в возрастной группе 16-33 лет.

В плане дальнейшего создания семьи молодежь в Казахстане предпочитает заводить детей позже, чем их родители, а также позже вступать в брак. Это характерно для крупных городов, в особенности для Астаны и Алматы, где молодые люди заняты карьерой и созданием жизненных условий и средний возраст при рождении первенца существенно выше, чем в других регионах.

При этом молодежь по-прежнему стремится в столицу, Алматы и Шымкент. В результате для этих городов характерна более высокая доля молодежи в населении. Молодые люди будут продолжать стремиться в мегаполисы, существенно искажая возрастную структуру по регионам.

Как ожидается, к 2030 году численность молодежи достигнет 5 млн 920 тыс. человек, при этом в основном за счет младшей возрастной группы. По причинам неоднородности структуры населения по возрастам, что особенно ярко видно именно на примере молодежи, в разные годы это будет по-разному выражаться в спросе на образовательные услуги, рабочие места, жилье и медицину.

Основной риск, с реализацией которого мы можем столкнуться, – это возможная нехватка рабочих мест в ближайшем будущем, что приведет к увеличению безработицы, вынужденной непродуктивной самозанятости, увеличению оттока мобильной части молодежи и протестного потенциала оставшейся части.

5 920 000

ПРОГНОЗ ЧИСЛА МОЛОДЫХ ЛЮДЕЙ В БУДУЩЕМ



ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЕЖИ

Молодежный рынок труда растет непропорционально	44
К 2030 году численность молодежной рабочей силы достигнет 6 млн человек	47
На молодежном рынке труда наблюдается переток работников в сферу услуг	50
Количество наемных работников среди молодежи снижается	56

Молодежь стремится в бизнес	59
Что скрывается за молодежной безработицей	62
Молодежь «ни-ни», или кто такие люди NEET	67
Зарплата молодых женщин на четверть ниже, чем у мужчин	71

6

**млн
человек**

составит молодежная
рабочая сила к 2030 году

1/5

**населения
мегаполисов**

в 2030 году составит
переехавшая молодежь

78%

**молодежной
занятости**

приходится
на наемных работников

на 48

**тыс.
человек**

ежегодно снижается
количество молодых
работников в найме

50%

**казахстанских
работодателей**

полагают, что приоритетом для
молодых соискателей является
уровень зарплаты

на 25%

в среднем

зарплата у молодых мужчин
выше, чем у женщин

513,2

тыс.

молодых людей
– фрилансеры

451

тыс.

молодых людей
официально заняты
предпринимательством

15,1%

составила доля
казахстанской
NEET молодежи на 1 квартал
2023 года

МОЛОДЕЖНЫЙ РЫНОК ТРУДА РАСТЕТ НЕПРОПОРЦИОНАЛЬНО

С поднятием верхнего возрастного ценза молодежи до 35 лет¹ практически **удвоилась доля молодых людей в экономически активном населении страны**. Так, по данным БНС АСПиР РК за 1 квартал 2023 года, молодежь в Казахстане составила 39% от общей численности рабочей силы в республике, тогда как годом ранее, когда возраст молодежи был определен с 14 до 28 лет включительно, на совокупную долю трудоустроенных и безработных молодых людей приходилось 19%.

Тем не менее в последнее пятилетие отмечается **снижение численности рабочей силы среди молодежи**, которое объясняется прохождением демографической «ямы», когда на рынок труда вышли рожденные в нестабильных 1990-х и начале 2000-х годов. Общая численность экономически активных людей 15-34 лет по итогам 2022 года уменьшилась на 6% по сравнению с 2018 годом – до 3,8 млн человек². Сокращение ощутимее сказалось на рабочей силе среди женщин, чем среди мужчин – 8,2%, до 1,7 млн, по сравнению с 4,6%, до 2 млн человек соответственно **(рис. 2.1)**.

В целом, по данным ОЭСР, более высокие показатели экономической активности для мужчин, в том числе среди молодежи, являются трендом для многих стран.



Многочисленные исследования в области социологии подтверждают, что различия в выборе будущих профессий между мужчинами и женщинами в значительной степени связаны с воспитанием и гендерно дифференцированной социализацией. Это означает, что уже с детства общество, семья и школа внушают детям определенные социальные роли. В итоге, выбрав разные университеты, разные профессии, и мужчины, и женщины попадают в разные секторы экономики, имеющие разный уровень заработной платы.

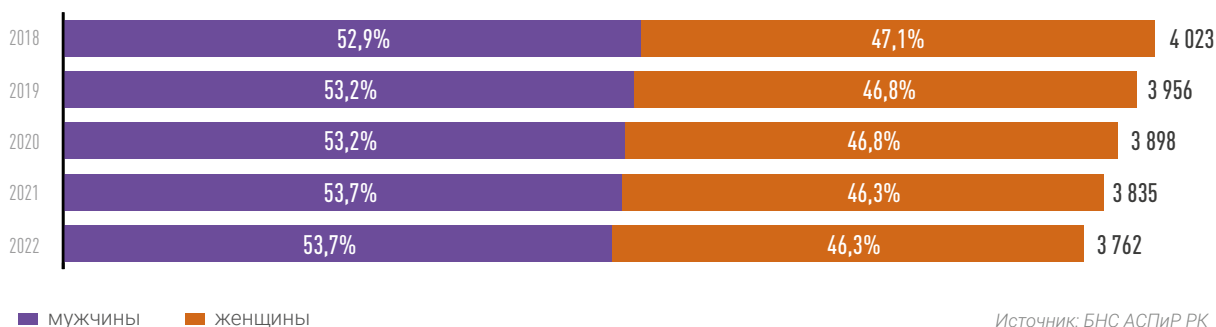
АННА АЛЬШАНСКАЯ,

Руководитель Отдела анализа экономической политики КИСИ при Президенте РК



Помимо гендерных различий диспропорция на рынке труда Казахстана сохраняется по месту проживания³. Как свидетельствуют подсчеты АО «ЦРТР», на 1 квартал 2023 года численность занятых мужчин и женщин 15-34 лет в среднем в полтора раза выше в городах, чем в сельской местности. Так, в городской местности проживает 714 тыс. занятых мужчин и 743 тыс. женщин, в сельской – 562 тыс. занятых мужчин и 462 тыс. женщин соответственно.

РИСУНОК 2.1 ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОЧЕЙ СИЛЫ СРЕДИ МОЛОДЕЖИ (15-34 ГОДА) В ДИНАМИКЕ С 2018 ПО 2022 ГГ., ТЫС. ЧЕЛ.



Источник: БНС АСПиР РК

¹ Закон РК о Государственной молодежной политике.

² Данные за 2018-2022 годы представлены с ретроспективным пересчетом возраста молодежи 15-34 лет включительно.

³ Проблемы трудоустройства молодежи, А. Альшанская, КИСИ, 2020г., https://kisi.kz/wp-content/uploads/2023/06/alsha_sait.pdf

Таким образом, сравнив уровень занятости по месту жительства, можно сделать вывод, что **на фоне общего превалирования городской занятости каждый второй работающий человек будет женщиной.**

Кроме того, для регионов характерен дисбаланс молодой и зрелой рабочей силы. Например, в Мангистауской области проживает самое молодое экономически активное население страны – молодежь занимает чуть больше половины в общей численности рабочей силы региона.

БОЛЬШЕ ПОЛОВИНЫ ЭКОНОМИЧЕСКИ АКТИВНОГО НАСЕЛЕНИЯ МАНГИСТАУСКОЙ ОБЛАСТИ – МОЛОДЕЖЬ.

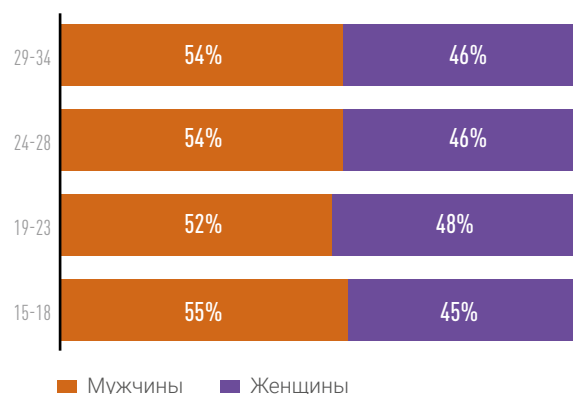
В тройке лидеров по доле молодежной рабочей силы также Жамбылская область и столица Казахстана (рис. 2.2).

Факторами, от которых зависит доля молодежи, являются коэффициент рождаемости в регионе и учебная и трудовая миграция для мегаполисов.

В целом же по мере продвижения с севера на юг молодежь и старшие возрастные группы в составе экономически активного населения в областях стремятся к паритету.

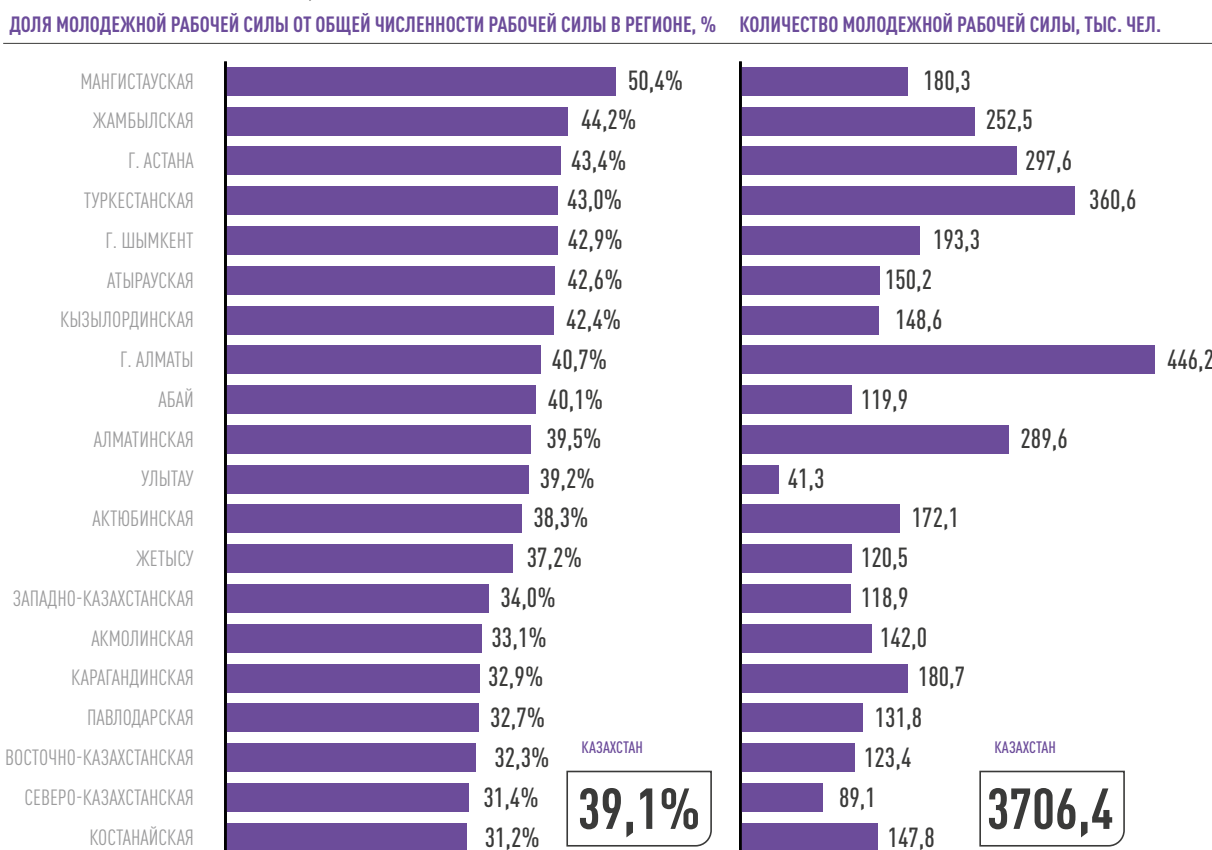
Что касается возрастных групп молодой рабочей силы, **преобладает старшая возрастная группа 29–34 лет**, составляющая половину. Треть приходится на 24-28-летних (33% мужчин, 32,1% женщин), 17% мужчин и 18% женщин входят в категорию 19-23 лет. На долю младшей возрастной страты приходится менее 1% (рис. 2.3).

РИСУНОК 2.3 ПОЛОВОЗРАСТНАЯ СТРУКТУРА МОЛОДЕЖИ, 2022 Г., ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ



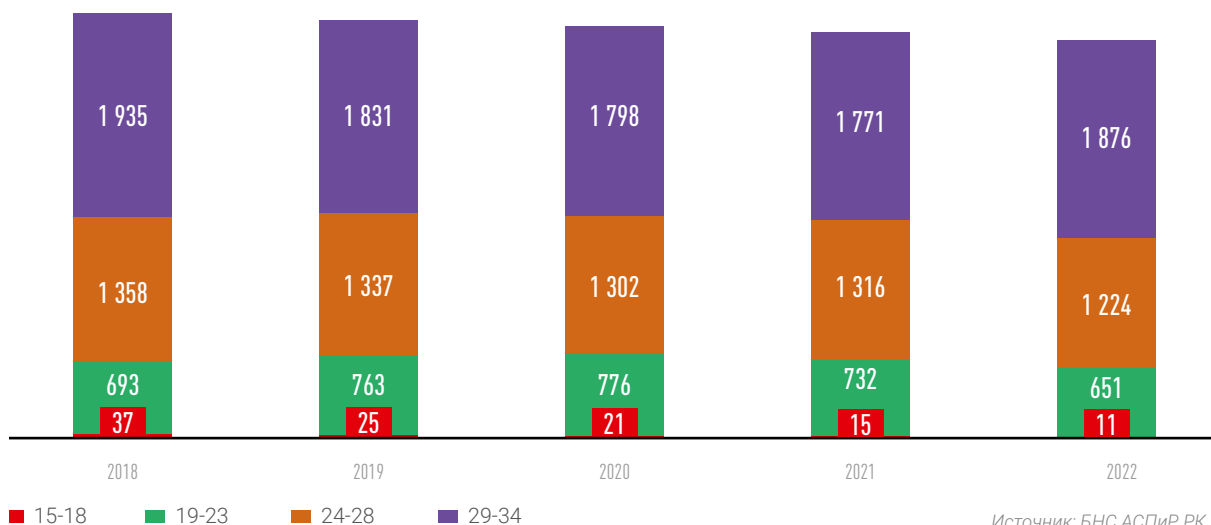
Источник: БНС АСПиР РК

РИСУНОК 2.2 ДОЛЯ МОЛОДЕЖНОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ ОТ ОБЩЕЙ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В РЕГИОНАХ ЗА 1 КВ. 2023 Г., В % И ТЫС. ЧЕЛОВЕК



Источник: БНС АСПиР РК

РИСУНОК 2.4 ДИНАМИКА ЧИСЛЕННОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ, ТЫС. ЧЕЛ., 2018-2022 ГГ.



В динамике за 5 лет наблюдается постепенное снижение в молодежной рабочей силе процента молодежи в возрасте 15-18 лет. Заметны колебания процентного соотношения 19-23-летних и 24-28-летних среди прочих возрастных групп. Доля старшей возрастной группы выросла по итогам 5-летнего периода (рис. 2.4).

В СТРУКТУРЕ МОЛОДЕЖНОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ ПРЕОБЛАДАЕТ СТАРШАЯ ВОЗРАСТНАЯ ГРУППА 29-34 ЛЕТ.

Сегментация молодежной рабочей силы в Казахстане выглядит не слишком привлекательно, но следует вполне стандартной дихотомии: горожане в фаворитах рынка труда, а женщины уступают мужчинам в конкурентной борьбе за рабочие места. При этом на первый взгляд демографическая яма пройдена, а следовательно, в перспективе можно ожидать плавного восстановления молодежного рынка труда.



К 2030 ГОДУ ЧИСЛЕННОСТЬ МОЛОДЕЖНОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ ДОСТИГНЕТ 6 МЛН ЧЕЛОВЕК



Из-за смены демографического тренда значительно увеличится давление на рынок труда. Это значит, что экономика должна удовлетворить возрастающий спрос на рабочие места. И главное, чтобы новые рабочие места были качественными: продуктивными, с достойной оплатой труда, безопасными.

АЛЕКСАНДРА МОЛЧАНОВСКАЯ,

Эксперт в области рынка труда



Между тем с учетом феномена «молодежного бугра» в ближайшие годы рынок труда Казахстана столкнется с **резким увеличением числа молодых специалистов**. «Молодежный бугор» является следствием относительного улучшения жизни, что вызывает рост рождаемости. При этом наиболее значительное пополнение ожидается в возрастной группе 15-28-летних – то есть как новичков на рынке труда, так и работников с опытом, – чье рождение пришлось на период с 1995 по 2007 год – период активного развития экономики Казахстана.



Также важно понимать, что со сменой поколений меняются ценности будущей рабочей силы. Высокая зарплата больше не является единственным критерием при выборе места работы. Молодежи важны условия труда, они отдают предпочтение гибриднему формату работы, возможностям обучения и профессионального роста, социальным бонусам. Они более динамичное поколение и ориентированы не на процесс, а на результат.

АЛЕКСАНДРА МОЛЧАНОВСКАЯ,

Эксперт в области рынка труда



В целом к 2030 году, согласно прогнозу АО «ЦРТР», численность молодежи работоспособного возраста⁴ увеличится более чем на полмиллиона и достигнет 5,9 млн человек.

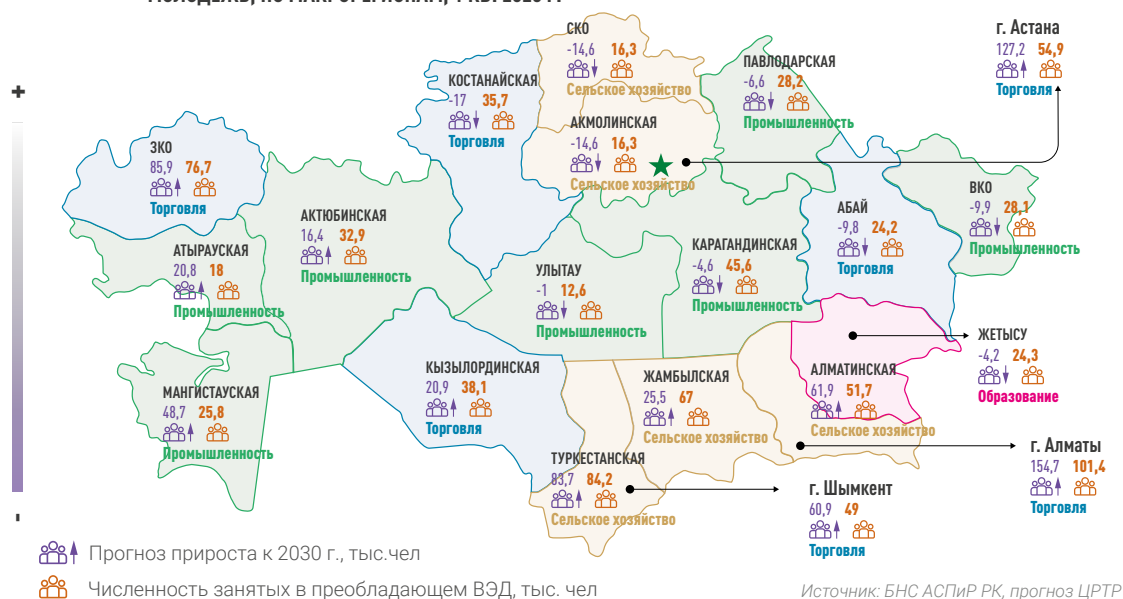
5,9 млн

ДОСТИГНЕТ ЧИСЛЕННОСТЬ МОЛОДЕЖИ РАБОТОСПОСОБНОГО ВОЗРАСТА К 2030 ГОДУ В КАЗАХСТАНЕ



⁴ 15-34 года, численность 14-летних исключена.

РИСУНОК 2.5 ПРЕОБЛАДАЮЩИЙ ВИД ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, В КОТОРЫХ ЗАНЯТА МОЛОДЕЖЬ, ПО МАКРОРЕГИОНАМ, 1 КВ. 2023 Г.



При этом **62% от общереспубликанского прироста** в 553 тыс. молодых людей 15-34 лет придется на мегаполисы (рис. 2.5).

ПОЧТИ НА 343 ТЫС. ЧЕЛОВЕК К 2030 ГОДУ ВЫРАСТЕТ КОЛИЧЕСТВО МОЛОДЕЖИ В МЕГАПОЛИСАХ.

Еще **34% прироста** придется на южные регионы – Алматинскую, Жамбылскую, область Жетысу, Кызылординскую и Туркестанскую области, которые формируют 57% общей молодежной занятости по Казахстану в сельском, лесном и рыбном хозяйстве.

34% ОБЩЕРЕСПУБЛИКАНСКОГО ПРИРОСТА МОЛОДЕЖИ К 2030 ГОДУ ПРИДЕТСЯ НА ЮЖНЫЕ РЕГИОНЫ.

Численный прирост молодежной рабочей силы в западном макрорегионе, включающем **Актюбинскую, Атыраускую, Западно-Казахстанскую и Мангистаускую** области, где сосредоточены компании-флагманы нефтегазовой отрасли, **составит 16%** от общего.

В северных, центральных и восточных регионах республики, напротив, к 2030 году ожидается **снижение количества молодых людей 15–34 лет**, в совокупности на 64 тыс. человек.

Таким образом, при сохранении текущих трендов в трудоустройстве молодежи к 2030 году в мегаполисах увеличится количество молодых людей, занятых в торговле, в западном макрорегионе – в промышленности, а на юге – в аграрном секторе. В то же время в восточных и центральных областях сократится молодежная занятость в промышленности, а на севере – в сельском хозяйстве.

Следует помнить, что прирост молодежи в трех мегаполисах крепко завязан на миграции. В целом пятая часть проживающих к 2030 году в городах Астана, Алматы и Шымкент будет состоять из молодых парней и девушек, приехавших учиться или работать, или совмещать и то и другое.

МОЛОДЕЖЬ, МИГРИРОВАВШАЯ В МЕГАПОЛИСЫ, К 2030 ГОДУ СОСТАВИТ ПЯТУЮ ЧАСТЬ ИХ НАСЕЛЕНИЯ.

И здесь нельзя умолчать о том, что отечественные социологи и политологи сходятся во мнении, что **«молодежный бугор» требует особого внимания при ограниченности социально-экономического положения.**



Если мы говорим об уязвимых группах молодежи категории NEET, то это молодые люди со сниженными возможностями реализации своего потенциала. И они не появляются из воздуха, из ниоткуда. В уязвимые группы категории NEET молодые люди не переходят, а ими становятся дети со сниженными возможностями. Те, у кого еще в школе было меньше возможностей полноценно учиться, получать поддержку от учителей, родителей, одноклассников.

КАМИЛА КОВЯЗИНА,

Социолог-аналитик,
исследовательский центр PaperLab



В особенности риски заложены в бытовой неустроенности сельских молодых людей, которые стихийно мигрируют в город в попытках найти работу, не имея при этом должного образования и квалификации или не зная, как их применить для удовлетворительного уровня заработка.

МАССОВАЯ МИГРАЦИЯ МОЛОДЫХ СЕЛЬЧАН В ГОРОДА ПОТЕНЦИАЛЬНО ПОВЫШАЕТ УРОВЕНЬ МОЛОДЕЖНОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ, СТАНОВЯСЬ ФАКТОРОМ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТУРБУЛЕНТНОСТИ.

В частности, данная гипотеза подтверждается высоким уровнем протестного настроения в Мангистауской области, лидирующей среди других регионов по доле молодежи в рабочей силе. Так, по данным социологического исследования, проведенного НИЦ «Молодежь» в 2023 году⁵, основными триггерами протестного настроения у местного населения являются социально-экономические условия в регионе. С этим утверждением согласен практически каждый пятый молодой житель области.



Молодежный рынок труда в Казахстане является одним из наиболее уязвимых секторов во время экономического кризиса и инфляционных процессов. В таких условиях молодежь сталкивается с рядом вызовов и проблем, включая рост безработицы, снижение заработной платы, ограниченные возможности для личностного и профессионального развития и увеличение конкуренции.

МУЛДАКУЛОВ ЖАКСЫЛЫК,

Менеджер Департамента социальной политики АО «НК «Қазақстан темір жолы»



Таким образом, создание новых рабочих мест должно учитывать как общую уязвимость молодежи на рынке труда, так и макрорегиональные особенности экономического развития.



⁵ <https://www.eljastary.kz/ru/research/19172/>

НА МОЛОДЕЖНОМ РЫНКЕ ТРУДА НАБЛЮДАЕТСЯ ПЕРЕТОК РАБОТНИКОВ В СФЕРУ УСЛУГ

Демографический бонус одновременно с определенными рисками заключает в себе и **экономический потенциал**. Молодые люди, составляющие две пятых трудоспособного населения страны, представляют собой перспективную категорию рабочей силы, которая в будущем окажет значительное влияние на все аспекты развития страны.



Молодежь постепенно отказывается от стереотипной вертикальной иерархии на работе и стремится к более горизонтальному взаимодействию между коллегами и руководством, где ценятся свободный обмен идеями, открытость к обратной связи и так далее.

Чтобы работодателям привлечь и удержать талантливых молодых сотрудников, им придется адаптироваться под их запросы и пересматривать устаревшие модели управления и мотивации.

АЛЕКСАНДРА МОЛЧАНОВСКАЯ,

Эксперт в области рынка труда



На фоне стабильной динамики занятости лиц всех возрастов в 2018-2022 годах заметно снижение доли трудоустроенных молодых людей 15-34 лет (**рис. 2.6**). Занятость пропорциональна рабочей силе возрастной группы: после периода демографической «ямы» последует прирост экономически активной молодежи за счет выхода на рынок труда «бэби-бумеров».

По данным БНС АСПИР РК, численность занятых среди молодежи снизилась за пятилетие на 6,3%, до **3,6 млн человек** по итогам 2022 года. Занятость снизилась пропорционально рабочей силе в связи с общим сокращением числа молодых людей вследствие прохождения «демографической ямы». При этом существенных отличий в сокращении наемных работников и самозанятого населения не наблюдалось.

В структуре молодежной занятости 78% приходится на наемных работников (2,8 млн человек), 22% – на самозанятую молодежь (0,8 млн человек).

Так, численность **работающих в найме** молодых людей за пять лет уменьшилась на 6,5%, а **самозанятых** – на 5,5%, сохранив **долевое соотношение 78% и 22%** (**рис. 2.7**).

РИСУНОК 2.6 ДИНАМИКА ПРИРОСТА ФИЗИЧЕСКОГО ОБЪЕМА ВВП, ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ И ВСЕГО НАСЕЛЕНИЯ, 2018-2022 ГГ.

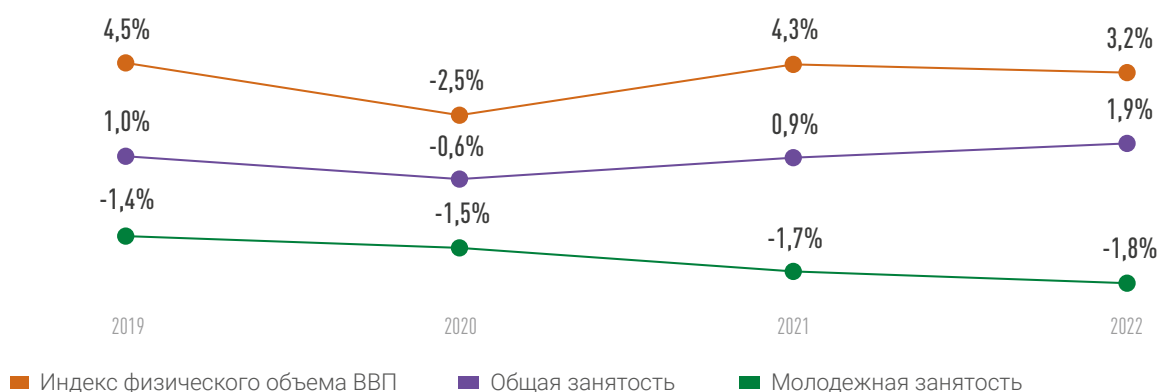
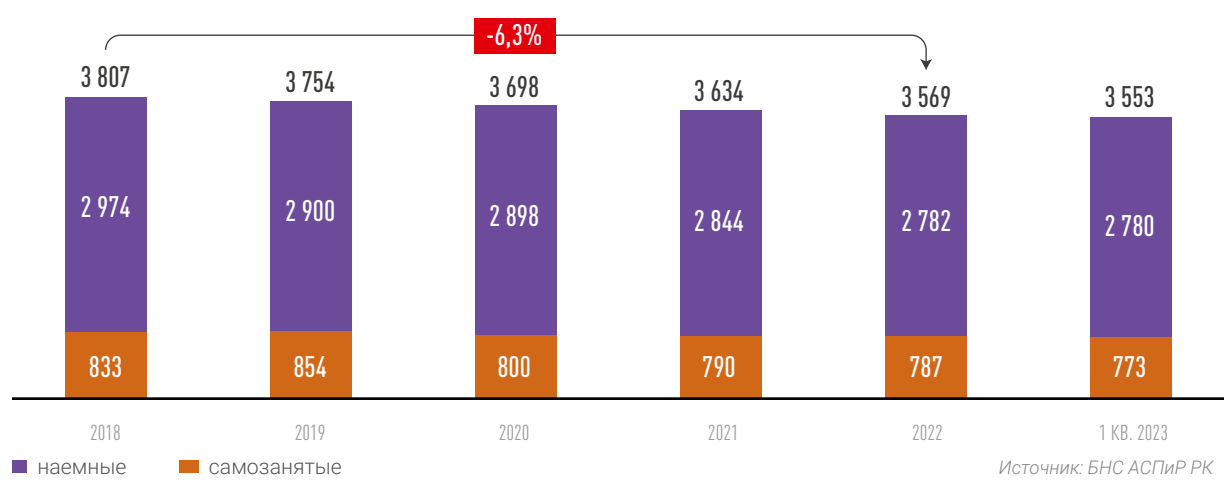


РИСУНОК 2.7 КОЛИЧЕСТВО ЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ СРЕДИ МОЛОДЕЖИ В ДИНАМИКЕ С 2018 ПО 2022 ГГ., ТЫС. ЧЕЛ.



Тем временем, по данным Международной организации труда (МОТ), относящей к молодежи лиц 15-24 лет, **мировой дефицит молодежной занятости постепенно восстанавливается** – с 8,2% в 2020 году до 4,5% в 2022 году⁶.

МИРОВОЙ ДЕФИЦИТ МОЛОДЕЖНОЙ ЗАНЯТОСТИ ВОССТАНАВЛИВАЕТСЯ.

В этой связи на фоне демографического прогноза важно провести **переоценку действующих мер по поддержке занятости молодых казахстанцев** с учетом перспективных для молодежного трудоустройства отраслей экономики.

Для этого необходимо проанализировать ведущие экономические отрасли Казахстана и сравнить их со сферами, которые вносят наибольший вклад в создание рабочих мест для молодежи.

Принимая во внимание такие факторы, как демографический рост и мировой тренд по цифровизации услуг, в ближайшей перспективе сохранится потребность в специалистах в сферах образования, медицины, информационных технологий, энергетики и агропромышленного комплекса. Наряду с этим общемировая картина по актуализации экологических проблем указывает на необходимость подготовки специалистов в сфере экологии.



Принимая во внимание такие факторы, как демографический рост и мировой тренд по цифровизации услуг, в ближайшей перспективе сохранится потребность в специалистах в сферах образования, медицины, информационных технологий, энергетики и агропромышленного комплекса. Наряду с этим общемировая картина по актуализации экологических проблем указывает на необходимость подготовки специалистов в сфере экологии.

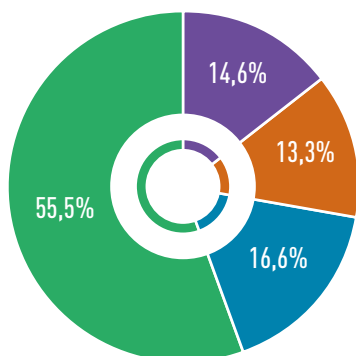
ОЛЖАС САКЕНОВ,
Председатель
Совета директоров «Болашак»



⁶ Global Employment Trends for Youth, ILO, 2022
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_853329.pdf

По данным БНС АСПИР РК, в 2022 году наибольший объем номинального ВВП пришелся на **торговлю** (16,6%), **добывающую** (14,6%) и **обрабатывающую** (13,3%) **промышленность** (рис. 2.8).

РИСУНОК 2.8 ВВП МЕТОДОМ ПРОИЗВОДСТВА В ТЕКУЩИХ ЦЕНАХ



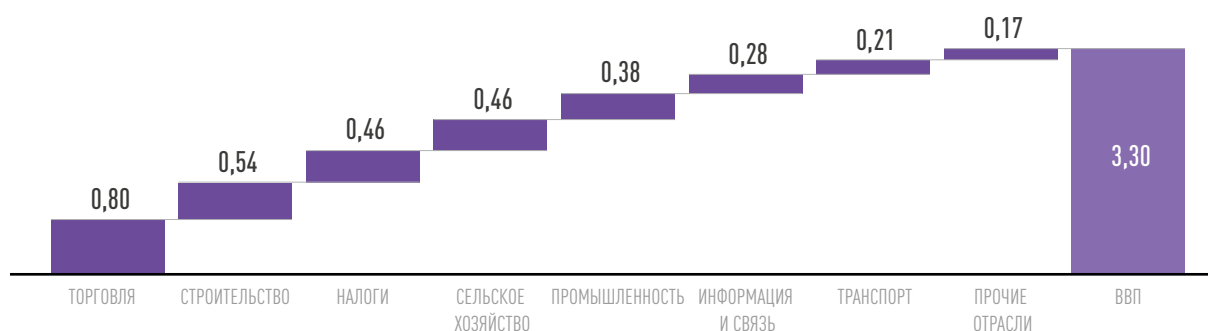
- Горнодобывающая промышленность
- Обрабатывающая промышленность
- Торговля
- Производство других товаров и услуг

Источник: БНС АСПИР РК

Надо отметить, что за пять лет их долевое соотношение в ВВП не претерпело существенных изменений, за исключением перерабатывающих производственных мощностей: их вклад вырос на 2%. Что касается вклада основных отраслей в **реальный рост ВВП**, здесь лидером выступает **торговля** (рис. 2.9)⁷.

Помимо трех китов, на которых базируется экономика, есть отрасли, которые отличаются динамичными – в два и более раз за пятилетие – темпами роста. К ним в том числе относятся бюджетные отрасли: **здравоохранение, образование, а также сельское хозяйство** (рис. 2.10).

РИСУНОК 2.9 ВКЛАД ОСНОВНЫХ ОТРАСЛЕЙ В ВВП ЗА ЯНВАРЬ-ДЕКАБРЬ 2022 Г., В П.П.



Источник: БНС АСПИР РК



Уже сегодня в развитых странах происходит трансферт эффективных агротехнологий производства сельхозпродукции, селекции, агрономии. Будет существовать спрос на агрокибернетиков, ГМО-агрономов, инженеров по 3D-печати продуктов питания, операторов автоматизированной сельхозтехники, сельскохозяйственных экологов.

ЕРБОЛ ИСМАИЛОВ,
Руководитель Eurasian Center
for People Management

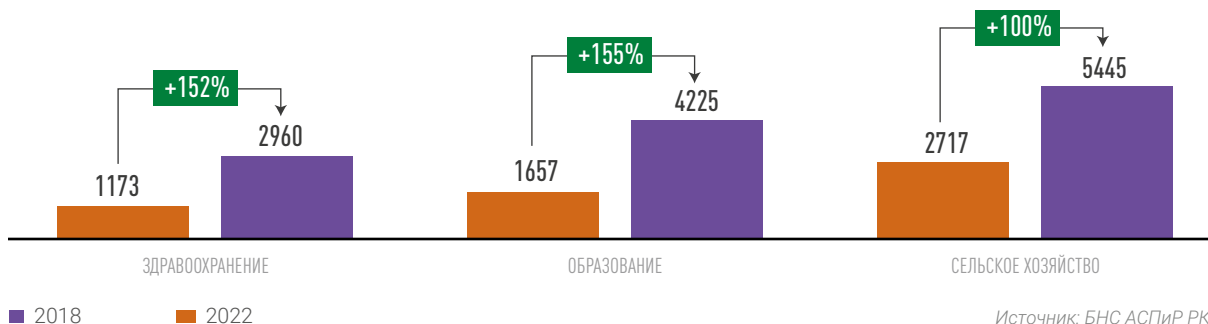


В настоящее время, по данным БНС АСПИР РК, более половины молодежи работает преимущественно в четырех отраслях: **торговля, образование, промышленность и сельское хозяйство**. Так, по итогам 2022 года количество молодых людей, занятых в торговле, составило 17,7% от общей молодежной занятости, в образовательной сфере – 12,1%, в промышленности – 11,2%, а в сельском хозяйстве – 10,5% (рис. 2.11).

При этом в динамике за 5 лет доля трудоустроенных в упомянутых четырех сферах от общей молодежной занятости колебалась незначительно.

Казалось бы – молодежь и так работает там, где надо: либо в отраслях, которые составляют костяк экономики, либо в тех, которые перспективны, а потому нуждаются в притоке специалистов со свежими знаниями.

⁷ <https://stat.gov.kz/industries/economy/national-accounts/publications/4986/>

РИСУНОК 2.10 НОМИНАЛЬНЫЙ РОСТ ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ В ТЕКУЩИХ ЦЕНАХ, В МЛН ТЕНГЕ


Источник: БНС АСПиР РК

В то же время каждая из упомянутых сфер отличается собственной проблематикой, замедляющей дальнейшее развитие и препятствующей созданию рабочих мест.

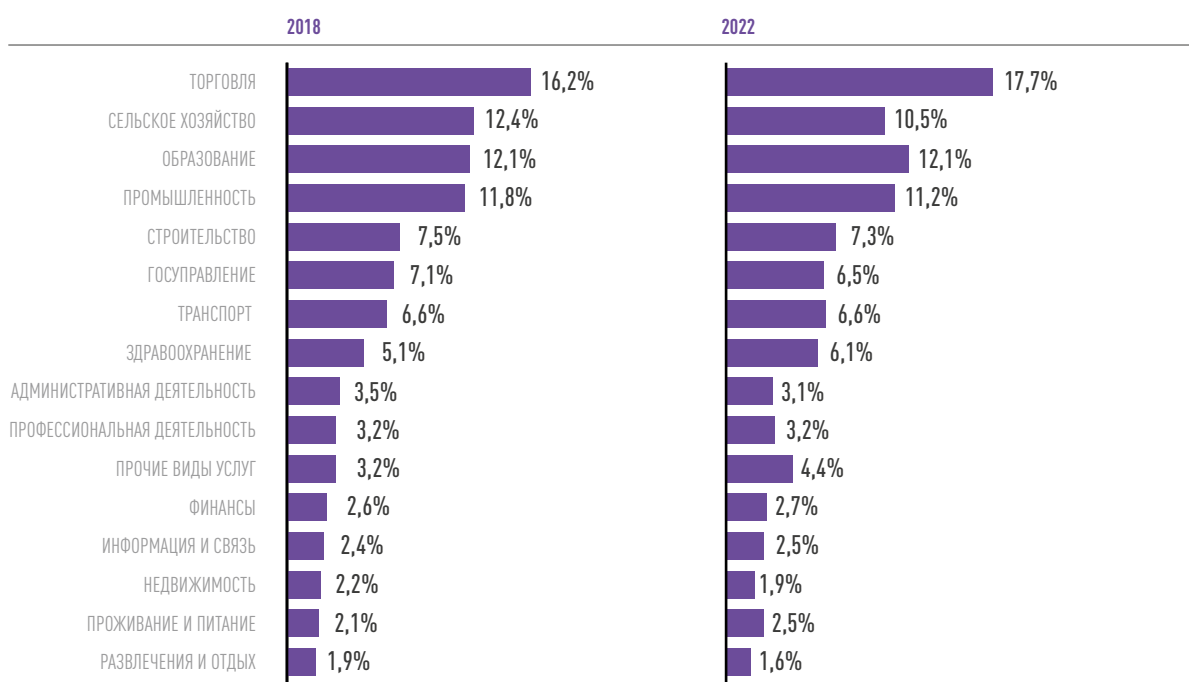
Отметим **непривлекательность отечественного аграрного сектора** как потенциального работодателя для молодежи. Сельское хозяйство в Казахстане отличается экстенсивной направленностью и недостаточным использованием современных технологий, что вынуждает компенсировать низкую производительность за счет человеческих ресурсов. Иными словам – на фоне низкой доходности аграрного сектора молодежная рабочая сила перетекает в более высокодоходные отрасли экономики. В результате в последние 5 лет наблюдается снижение количества работников, занятых в сельском хозяйстве.

При этом сами работники сельскохозяйственной сферы все чаще интересуются более прибыльными занятиями. Именно сельское, лесное и рыбное

хозяйство за последнее десятилетие столкнулось с почти двукратным сокращением численности занятых, в том числе молодежи.

Реаллокационные процессы на рынке труда, перестраивавшемся под структурные изменения экономики, способствовали перетону трудоспособного населения **из сельского хозяйства в сферу услуг**.

РЕАЛЛОКАЦИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ЗАТРУНУЛА И МОЛОДЕЖЬ: ПРОЦЕНТ РАБОТАЮЩИХ ПО НАЙМУ И САМОЗАНЯТЫХ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ МОЛОДЫХ ЛЮДЕЙ УМЕНЬШИЛСЯ НА 1,9%, В ТОРГОВЛЕ – НАПРОТИВ, ВЫРОС НА 1,5%.

РИСУНОК 2.11 ДОЛЯ ЗАНЯТЫХ ПО ОТРАСЛЯМ СРЕДИ МОЛОДЕЖИ (15-34 ГОДА) В 2022 Г. ПО СРАВНЕНИЮ С 2018 Г., %


Источник: БНС АСПиР РК

Торговля, в которую приходит работать все больше молодежи, безусловно, вносит весомый вклад в реальный ВВП, а также лидирует по доле в ВВП номинальном. Но следует помнить, что торговая сфера также соревнуется за первые позиции и среди отраслей ненаблюдаемой экономики. Таким образом, переток молодежной рабочей силы в торговлю

стимулирует развитие не только сферы услуг, но и – зачастую – рынка теневого дохода.

Что касается оценки спроса на рынке труда Казахстана, по данным БНС АСПИР РК, он составляет порядка **55 тыс. вакантных мест**⁸ ежеквартально (**таб. 2.1**).

ТАБЛИЦА 2.1. КОЛИЧЕСТВО ВАКАНТНЫХ РАБОЧИХ МЕСТ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ПО ОТДЕЛЬНЫМ ВЭД, ЕЖЕКВАРТАЛЬНО, ЕД.

ВИД ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	ЧИСЛО ВАКАНТНЫХ РАБОЧИХ МЕСТ (ТРЕБУЕМЫХ РАБОТНИКОВ) НА ПРЕДПРИЯТИЯХ НА КОНЕЦ ОТЧЕТНОГО ПЕРИОДА, ЕДИНИЦ
Всего	54 464
Промышленность	
Обрабатывающая промышленность	7 500
Энергетика	4 814
Горнодобывающая промышленность	1 592
Водоснабжение	1 365
Торговля	
Розничная торговля	2 764
Оптовая торговля	1 618
Транспорт и складирование	
Деятельность прочего пассажирского сухопутного транспорта	2 193
Складирование грузов	1 880
Здравоохранение	
Деятельность больничных организаций	2 083
Образование	
Высшее образование	983
Среднее образование	657
Информация и связь	
Компьютерное программирование	741
Информационное обслуживание	167
Профессиональная деятельность	
Архитектура, инженерные изыскания и технические испытания	620
Научные исследования и разработки	226
Сельское хозяйство	
Растениеводство и животноводство	368

Источник: БНС АСПИР РК

⁸ Методология сбора данных учитывает только наемных работников по юридическим лицам и их структурным подразделениям с численностью работников свыше 100 человек, а также с численностью до 100 человек, кроме малых предприятий, занимающихся предпринимательской деятельностью.

При этом, углубившись в отраслевое направление компаний-работодателей, можно отметить следующие тенденции занятости в различных сферах экономики.

Во-первых, предприятия – поставщики **готовой продукции с высокой добавленной стоимостью** – в 5 раз сильнее нуждаются в работниках, чем компании, занятые добычей сырья. Наибольшую долю, порядка 14%, в спросе на рабочую силу занимает **обрабатывающая промышленность**.

Налицо также потребность в кадрах для мониторинга эффективности, ремонтных работ и системного развития производственной инфраструктуры в целом.

Во-вторых, **торговля**, в особенности **розничный рынок**, помимо весомого вклада в рабочие места, является одним из лидеров так называемой серой, или неформальной, занятости.

РОСТ МОЛОДЕЖНОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В ТОРГОВЛЕ МОЖЕТ СПОСОБСТВОВАТЬ РАЗВИТИЮ РЫНКА ТЕНЕВЫХ ДОХОДОВ.

Кроме того, розничная торговля имеет один из самых высоких коэффициентов текучести рабочей силы – 21,3%. Это означает, что раз в квартал каждый пятый работник увольняется по собственному желанию.

Напомним, **почти 18% молодежной занятости** приходится именно на торговый сектор (**рис. 2.11**), который занимает лидирующее место не только в мегаполисах, но и в области Абай, Западно-Казахстанской, Костанайской и Кызылординской областях: в этих регионах в торговле работают от 17 до 27% молодых казахстанцев (**рис. 2.5**).

ДВЕ ТРЕТИ НЕПРОДУКТИВНО САМОЗАНЯТОЙ МОЛОДЕЖИ ПРОЖИВАЕТ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ.

Кроме того, статистически фиксируется маленький спрос на наемных работников растениеводства, животноводства и сопутствующих услуг, не отражающий действительное положение дел в производстве аграрной продукции. В численном выражении сельское хозяйство за последнее пятилетие претерпело **отток пятой части молодых работников** – почти 100 тыс. человек наемных работников и самозанятых.

Снижение молодежной занятости в аграрном секторе, как было сказано ранее, происходит на фоне низких доходов.

В целом в сельской местности проживает **две трети непродуктивно самозанятой молодежи** (37 тыс. человек), ведущей личное или семейное подсобное хозяйство, со среднемесячными доходами ниже величины прожиточного минимума (далее – ВПМ) – то есть иных источников заработка у них нет.



По результатам международных сопоставительных исследований типа PISA уже давно известно, что академические успехи детей зависят от того, есть ли у них дома свое рабочее место, книги (помимо учебников), благоприятная обстановка, родительская вовлеченность. И если этого нет, ребенок показывает худшие результаты, чем те, у кого это есть. Он начинает отставать и иметь меньше возможностей еще в школе, а уже после школы это просто продолжается. Все это приводит к тому, что выпускники не встраиваются и становятся той самой молодежью категории NEET.

КАМИЛА КОВЯЗИНА,

Социолог-аналитик, исследовательский центр PaperLab

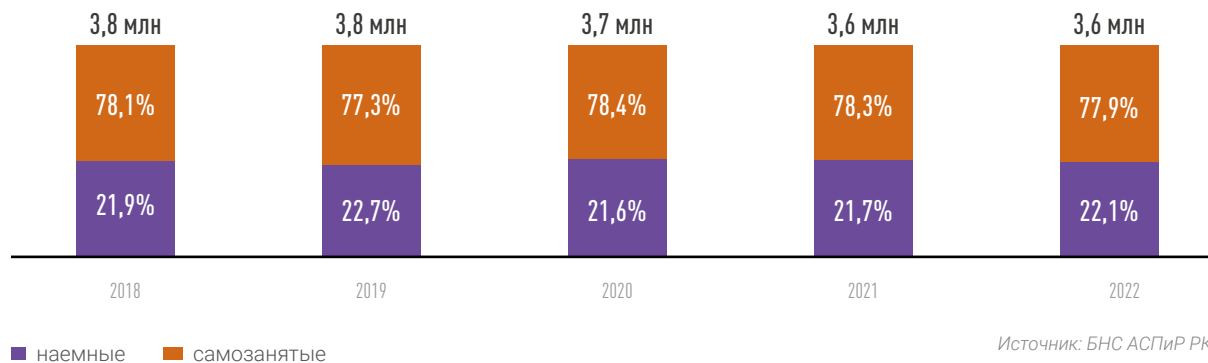


Как правило, молодежь из малообеспеченных сельских регионов проигрывает в конкурентоспособности на рынке труда своим городским ровесникам.

В результате, приехав «на заработки» в город, молодые сельчане зачастую пополняют либо теневого рынок труда, либо категорию NEET-молодежи.

КОЛИЧЕСТВО НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ СРЕДИ МОЛОДЕЖИ СНИЖАЕТСЯ

РИСУНОК 2.12 СООТНОШЕНИЕ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ И САМОЗАНЯТЫХ СРЕДИ МОЛОДЕЖИ (15-34 ГОДА) В 2018-2022 ГГ.



В течение последнего пятилетия существенного колебания в долевого соотношении наемных работников и самозанятого населения среди молодежи не наблюдалось (**рис. 2.12**).

ЧИСЛЕННОСТЬ МОЛОДЕЖИ В НАЙМЕ СОСТАВЛЯЕТ ПОРЯДКА 2,8 МЛН ЧЕЛОВЕК.

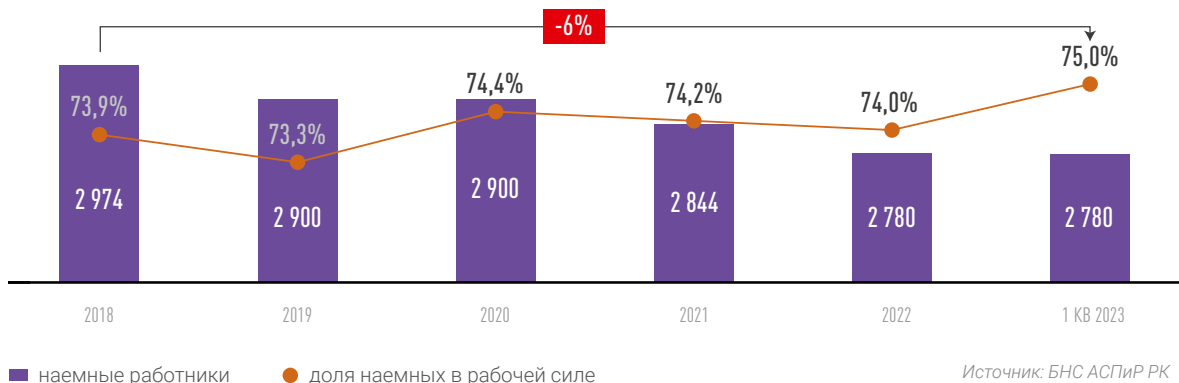
В СТРУКТУРЕ МОЛОДЕЖНОЙ ЗАНЯТОСТИ В ПОСЛЕДНИЕ ПЯТЬ ЛЕТ 78% ПРИХОДИТСЯ НА НАЕМНУЮ ЗАНЯТОСТЬ, 22% – НА САМОЗАНЯТУЮ МОЛОДЕЖЬ.

По сравнению с предыдущим годом данный показатель уменьшился на 62 тыс. человек (-2%), а по сравнению с 2018 годом – снизился на 192 тыс. человек (-6%) (**рис. 2.13**).

По данным БНС АСПиР РК, в 2022 году количество молодежи в возрасте от 15 до 34 лет, занятой наемным трудом, составило порядка 2,8 млн человек.

В целом за последние пять лет наблюдалась устойчивая тенденция к снижению численности наемных работников среди молодежи, до 48 тыс. человек ежегодно. При этом в 2021-2022 гг. наемная занятость «просела» заметнее, что было обусловлено последствиями коронавирусной пандемии, а также структурными изменениями на рынке труда, миграцией кадрового ресурса и другими социально-экономическими трансформациями.

РИСУНОК 2.13 ДИНАМИКА ЧИСЛЕННОСТИ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ СРЕДИ МОЛОДЕЖИ (15-34 ГОДА) В 2018-2022 ГГ, В МЛН ЧЕЛОВЕК



ЧИСЛЕННОСТЬ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ СРЕДИ МОЛОДЕЖИ В 2018-2022 ГОДАХ СНИЖАЛАСЬ В СРЕДНЕМ ДО 48 ТЫС. ЧЕЛОВЕК В ГОД.

Среди молодежи, как правило, к наиболее активной группе по отношению к наемному труду относится возрастная категория 29-34 лет, которые по итогам первого квартала текущего года насчитывала порядка 1,3 млн человек, что составляет около половины (48%) всех трудоустроенных молодых людей.

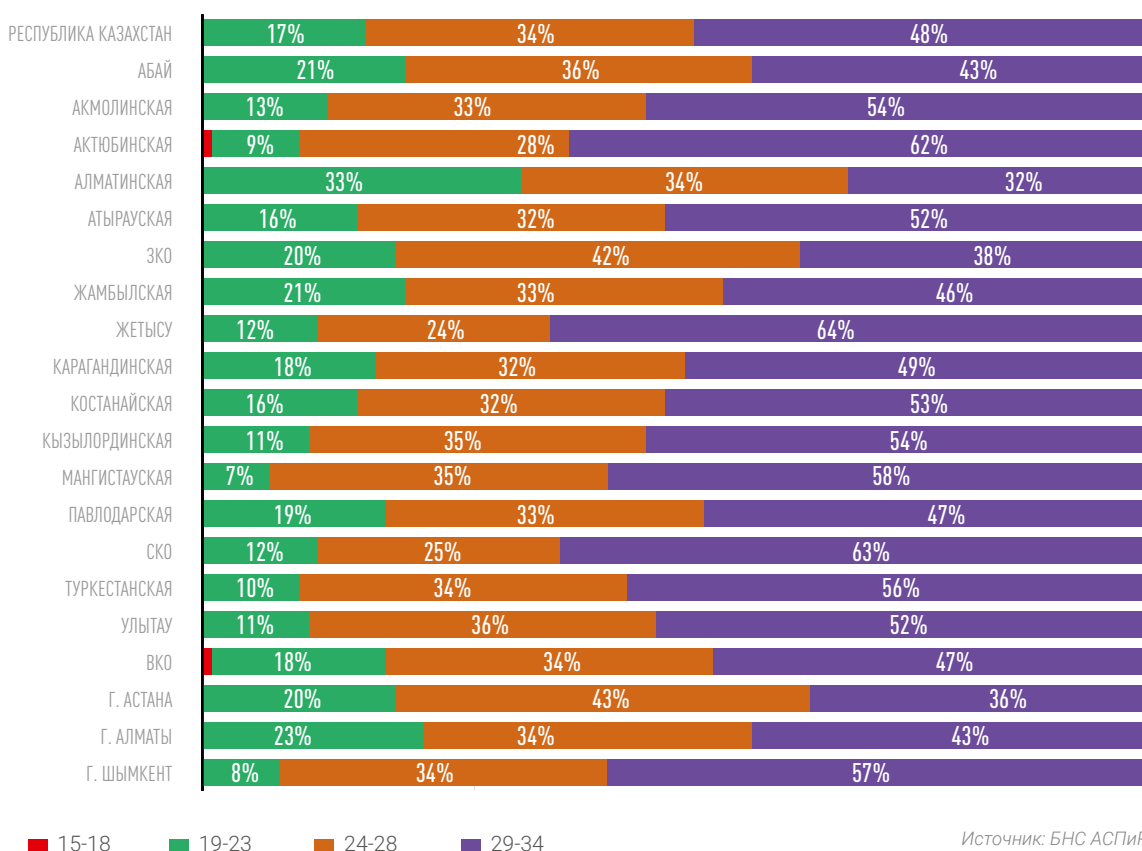
К наиболее «зрелым» с точки зрения возраста наемных работников регионам, как правило, принадлежат регионы с наибольшей представленностью наемных работников старшего возраста именно из числа молодежи. К таким регионам относятся область Жетысу, Актыубинская и Северо-Казахстанская области, где процент трудоустроенных в возрасте 29-34 лет составляет не менее 62% (рис. 2.14).

Обусловленная общим снижением молодежной занятости на фоне демографического сокращения численности молодежи, наемная занятость заметнее сократилась среди женщин. Так, согласно БНС АСПиР РК, в 2022 году количество работников в найме среди мужчин 15-34 лет составило 1,5 млн человек (-5,7% по отношению к 2018 году), среди женщин – 1,3 млн человек (-7,3% соответственно).

НАЕМНАЯ ЗАНЯТОСТЬ СОКРАТИЛАСЬ ЗА ПЯТИЛЕТИЕ ЗНАЧИТЕЛЬНОЕ СРЕДИ МОЛОДЫХ ЖЕНЩИН, ЧЕМ СРЕДИ МУЖЧИН

Отдельно следует отметить **513,2 тыс. молодых людей**, которые заняты на свободных формах занятости, т.е. являются **фрилансерами**⁹.

РИСУНОК 2.14 ВОЗРАСТНЫЕ КАТЕГОРИИ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ СРЕДИ МОЛОДЕЖИ В 1 КВ. 2023 Г.



⁹ Согласно методологии ЦРТР, к фрилансерам отнесены самостоятельные работники, отчисляющие обязательные пенсионные взносы (ОПВ), но не имеющие социальных отчислений (СО).



Сейчас мы видим, что самое главное для молодежи – это даже не профессия, а есть ли возможность работать из дома удаленно, непостоянно и т. д., выглядит так, как будто молодое поколение достаточно расслабленно подходит к своему выбору, довольно много времени хочет проводить не на рабочем месте, чтобы был очень хороший баланс «жизнь и работа». Поэтому, наверное, люди больше смотрят именно на этот подход: какую работу выбирают, чем именно какая профессия хороша. Баланс «жизнь – работа» очень важен для них, как и возможность работать удаленно. Сейчас мы даже сталкиваемся с кандидатами, которые вообще не хотят выходить на работу в офис, хотят постоянно только из дома работать, и конечно, для работодателей это большой вызов.

МИХАЭЛЬ ГЕРМЕРСХАУЗЕН,

Генеральный директор международной рекрутинговой компании «Антал Казахстан»



По данным АО «ЦРТР», в региональном разрезе наибольшая доля молодежи на фрилансе в 2022 году наблюдалась в Туркестанской области – 11,5%, что составляет 58,9 тыс. человек. Меньше всего фрилансеров приходится на область Улытау – 1%, или 5,1 тыс. человек (рис. 2.15).



Гибкая форма занятости, такая как фриланс и удаленная работа, может предоставить молодежи больше возможностей для трудоустройства и саморазвития.

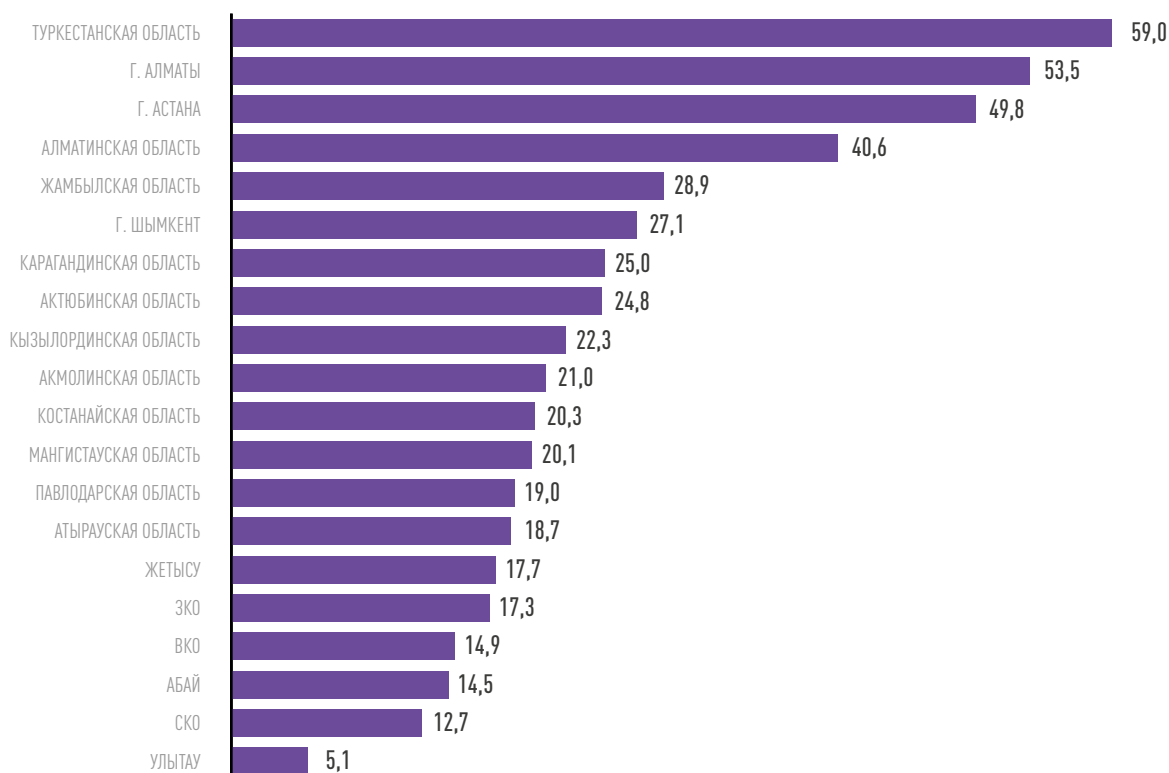
ЖАКСЫЛЫК МУЛДАКУЛОВ,

Менеджер Департамента социальной политики АО «НК «Қазақстан темір жолы»



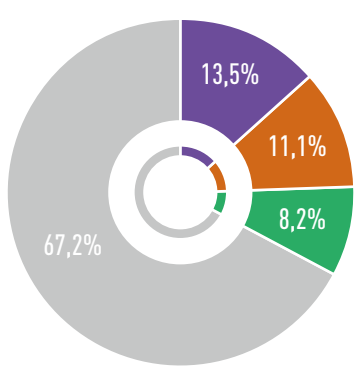
В отраслевом разрезе из всех занятых на фрилансе работников на торговлю приходится 13,5% (69,4 тыс. человек), сферу образования – 11,1% (56,8 тыс. человек), прочие индивидуальные услуги – 8,2% (42 тыс. человек) (рис. 2.16).

РИСУНОК 2.15 ЧИСЛЕННОСТЬ ФРИЛАНСЕРОВ 15-34 ЛЕТ ПО РЕГИОНАМ, 2022 Г., ТЫС. ЧЕЛОВЕК



Источник: ЦРТР

РИСУНОК 2.16 ОТРАСЛЕВОЕ СООТНОШЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ ФРИЛАНСЕРОВ 15-34 ЛЕТ ПО ПО ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, 2022 Г., В %



- торговля
- образование
- прочие инд. услуги
- другие отрасли

Источник: ЦРТР

МОЛОДЕЖЬ СТРЕМИТСЯ В БИЗНЕС

Малый и средний бизнес (далее – МСБ) вносит существенный вклад в экономику за счет генерации рабочих мест. Вместе с развитием отечественного МСБ растет количество занятых, трудоустроенных в различных сферах деятельности.

По данным БНС АСПИР РК, за последнее пятилетие доля ВВП, создаваемая МСБ, выросла на 6,7 п.п., достигнув 35,1% к 2022 году. В настоящее время МСБ обеспечивает трудовую занятость для 4,2 млн казахстанцев всех возрастов, охватывая более трети национальной экономики.

Между тем, согласно исследованию Global Entrepreneurship Monitor (GEM), молодежь в возрасте от 18 до 34 лет является **самой активной группой населения, начинающего новый бизнес**¹⁰.

МОЛОДЕЖЬ В ВОЗРАСТЕ ОТ 18 ДО 34 ЛЕТ – САМАЯ АКТИВНАЯ ГРУППА НАСЕЛЕНИЯ, НАЧИНАЮЩЕГО НОВЫЙ БИЗНЕС.

Долевое соотношение молодых людей в найме и бизнесе оставалось практически неизменным за последние пять лет. При этом о стремлении молодых казахстанцев к «работе на себя» свидетельствует статистика по предпринимательству.



Отсутствие предпринимательских навыков, отсутствие предпринимательского мышления (не каждый может быть предпринимателем), ограниченная осведомленность из возможных форм предпринимательства, ограниченный доступ к финансированию для открытия бизнеса могут быть препятствием для молодежного предпринимательства.

ИВАН ШУЛЬГА,
Старший специалист в области социальной защиты Всемирного банка



¹⁰ Global Entrepreneurship Monitor 2022/2023 Global Report: <https://gemconsortium.org/report/20222023-global-entrepreneurship-monitor-global-report-adapting-to-a-new-normal-2>

Так, по подсчетам АО «ЦРТР», в 2022 году количество официально зарегистрированных и работающих самозанятых до 35 лет выросло в 2,2 раза за пятилетие – до 451 тыс. молодых людей (рис. 2.17).

Молодые бизнесмены предпочитают открывать дело в торговой сфере. Торговля занимает почти треть (31%) от общего числа самозанятых.

ТОРГОВЛЯ – БЕЗУСЛОВНЫЙ ЛИДЕР СРЕДИ ДРУГИХ НАПРАВЛЕНИЙ МОЛОДЕЖНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА.

Еще 31% приходится в совокупности на такие сферы деятельности, как образование, медицина, транспорт и услуги.

ПОМИМО ТОРГОВЛИ К ПОПУЛЯРНЫМ НАПРАВЛЕНИЯМ СРЕДИ МОЛОДЫХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ КАЗАХСТАНА ОТНОСЯТСЯ: ОБРАЗОВАНИЕ, МЕДИЦИНА, ТРАНСПОРТ И УСЛУГИ.

При этом женская самозанятость растет стремительнее мужской. Так, соотношение молодых женщин и мужчин в предпринимательстве в 2022 году составило 60% (272,3 тыс. женщин) и 40% (179,2 тыс. мужчин). Это больше, чем в 2018 году, на 184 тыс. молодых предпринимательниц и 65 тыс. предпринимателей соответственно.



Государство может содействовать созданию новых рабочих мест для молодежи, предоставляя финансовую поддержку и льготы для молодых предпринимателей.

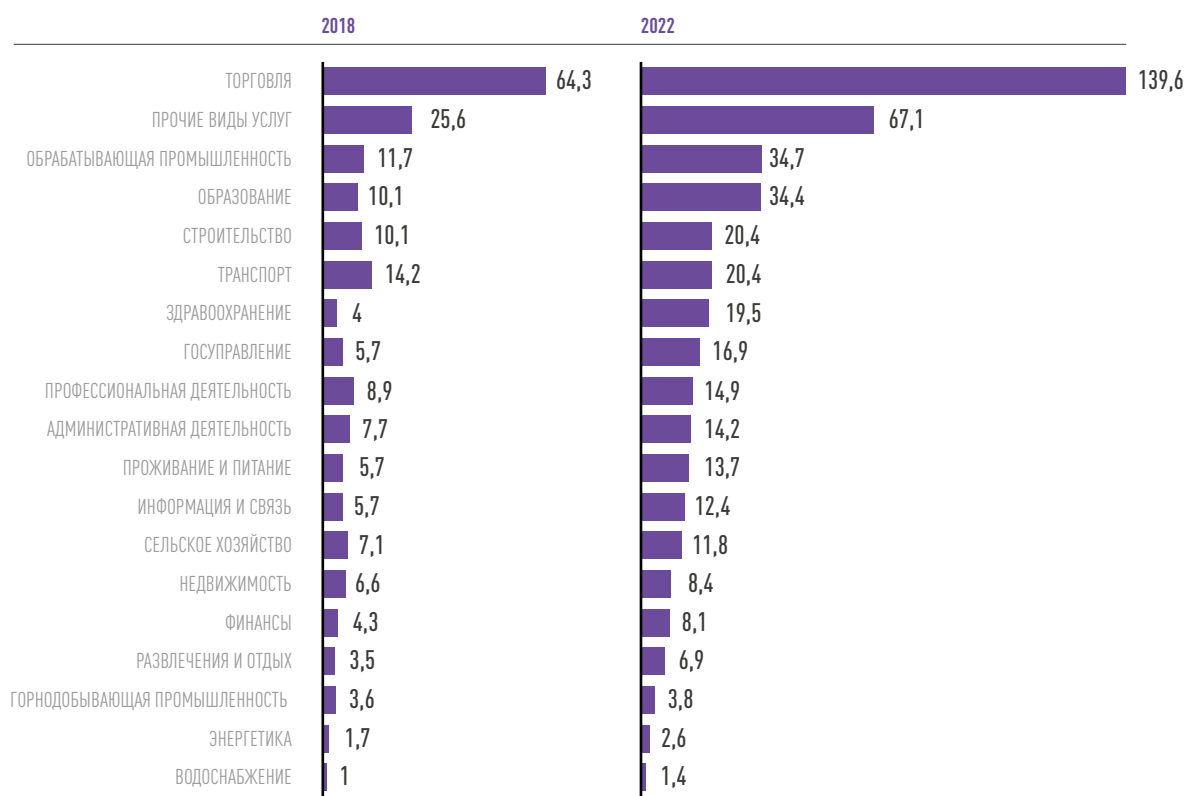
ЖАКСЫЛЫК МУЛДАКУЛОВ,

Менеджер Департамента социальной политики
АО «НК «Қазақстан темір жолы»



СТРЕМИТЕЛЬНО РАСТЕТ ЖЕНСКАЯ САМОЗАНЯТОСТЬ СРЕДИ МОЛОДЕЖИ.

РИСУНОК 2.17 ЧИСЛЕННОСТЬ САМОЗАНЯТЫХ ПО ОКЭД, ТЫС. ЧЕЛОВЕК



Источник: ЦРТР

КАКОВЫ ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МОЛОДЕЖНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В КАЗАХСТАНЕ

Аналитическая служба бизнес-инкубатора MOST подготовила социологическое исследование «Вызовы у молодежи при открытии своего бизнеса в Казахстане».

В исследовании приняли участие 380 человек в возрасте от 18 до 37 лет, из них в процентном соотношении 65% мужчин и 35% женщин.

Более половины опрошенных на вопрос: «В каком возрасте вы запустили свой бизнес?» ответили: «Пока не запустил». Это говорит о том, что люди только проявляют интерес и пока не решились. Самый «популярный» возраст запуска своего бизнеса – 21-27 лет, 19,6% опрошенных.

Быть независимым, самореализоваться и заработать денег – 3 фактора, которые стимулируют молодых предпринимателей начать бизнес.

Большинство респондентов (55,2%) полагают, что «неудачный опыт – это тоже опыт». 43,6% опрошенных не имеют потенциальных заказчиков. Основной сферой своей предпринимательской деятельности опрошенные отметили услуги (31,1%) и IT (20,4%).

Большинство опрошенных респондентов отметили Алматы (69,2%) как место нахождения своего стартапа, далее идет столица нашей республики – Астана (24,6%).

Основным источником привлеченных инвестиций, согласно опросу, у стартапов являются родственники и друзья.

88,9% опрошенных инвесторов отметили свою заинтересованность в стартапах в нашей стране, и только для 11,1% это неинтересно.

Fintech пользуется наибольшей популярностью (28%) в инвестировании, далее идут традиционные виды бизнеса (20%), E-commerce (16%).

По 8% набрали такие отрасли, как: искусственный интеллект, healthtech и аппаратное обеспечение.

2
В РАЗА

**ВЫРОСЛО КОЛИЧЕСТВО ОФИЦИАЛЬНО
ЗАРЕГИСТРИРОВАННЫХ И РАБОТАЮЩИХ
САМОЗАНЯТЫХ ДО 35 ЛЕТ**



ЧТО СКРЫВАЕТСЯ ЗА МОЛОДЕЖНОЙ БЕЗРАБОТИЦЕЙ

По данным БНС АСПИР РК, молодежная безработица среди лиц с 15 до 34 лет включительно на протяжении последнего пятилетия держалась стабильного уровня в пределах 5,1-5,4%, что выше совокупного уровня безработицы населения всех возрастных групп (4,9%) (рис. 2.18).



На мой взгляд, официальная статистика молодежной безработицы, так же как и обычной безработицы, не отражает реальную ситуацию на рынке труда. За последние 10 лет она остается статичной и практически неизменной независимо от внешних обстоятельств, экономических, политических, геополитических, что вызывает сомнения в ее реалистичности.

КАМИЛА КОВЯЗИНА,
Социолог-аналитик,
исследовательский центр PaperLab



В разрезе регионов первое место по уровню молодежной безработицы (5,5%), а также по численности молодых безработных (почти 25 тыс. человек) в 1 квартале 2023 года занял г. Алматы.

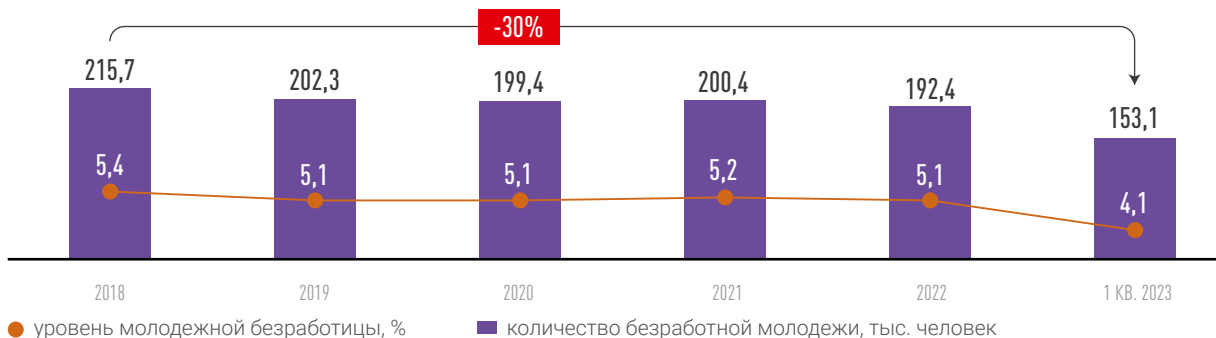


Стигматизация статуса безработного останавливает молодых людей на пути к регистрации в центрах занятости, что, в свою очередь, не дает возможности воспользоваться преимуществами государственных программ, ведет к разочарованию и длительной безработице. К тому же условия государственных программ недостаточно гибки, предоставляют низкую оплату труда и некомфортные условия. Мероприятия по информированию о государственных программах проходят неинтересно, как отзываються молодые люди. В целом участники фокус-групп хотели бы располагать некими ваучерами, по которым они могли бы сами выбирать определенные программы обучения, к примеру.

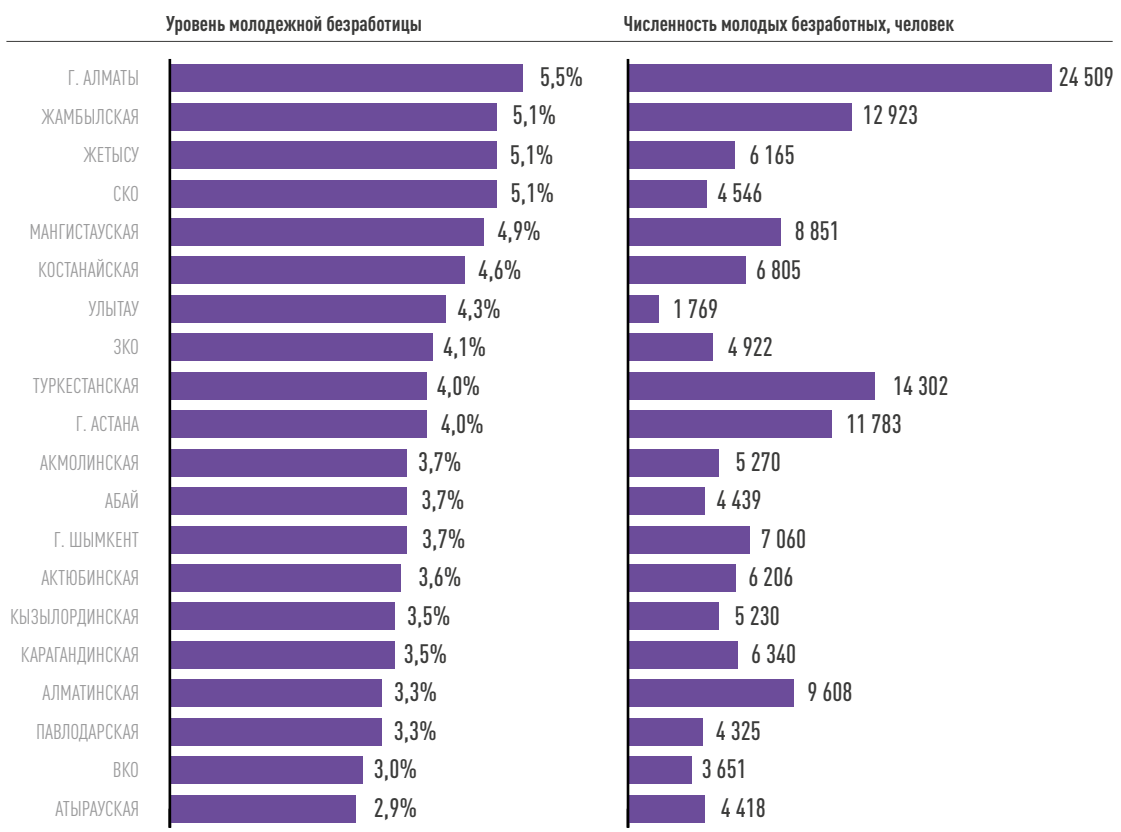
АДИЛЬ АШИРБЕКОВ,
Высшая школа образования NU



РИСУНОК 2.18 КОЛИЧЕСТВО ЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ СРЕДИ МОЛОДЕЖИ В ДИНАМИКЕ С 2018 ПО 2022 ГГ., ТЫС. ЧЕЛ.



Источник: БНС АСПИР РК

РИСУНОК 2.19 РЕГИОНАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ БЕЗРАБОТИЦЫ СРЕДИ ЛИЦ 15-34 ЛЕТ, 1 КВ. 2023


Источник: БНС АСПиР РК

Так, в **г. Алматы** в поисках работы, как правило, находятся **вчерашие студенты**, а также **переехавшие в город** молодые люди – уроженцы прочих южных областей. А это внушительное предложение молодой рабочей силы: 21 тыс. выпускников колледжей, 37,6 тыс. прошедших госаттестацию выпускников вузов и почти 25 тыс. переселенцев 15-34 лет ежегодно – всего 83,6 тыс. молодых людей, нуждающихся в рабочем месте. В условиях такой конкуренции не всем из них удастся трудоустроиться по специальности или желаемому направлению деятельности.

МОЛОДЕЖНАЯ БЕЗРАБОТИЦА, КАК И ПРОЧИЕ АТРИБУТЫ РЫНКА ТРУДА, ИМЕЕТ РЕГИОНАЛЬНУЮ СПЕЦИФИКУ.

В качестве временного трудоустройства молодой алматинец может, например, подрабатывать в сфере услуг гостеприимства (отели, рестораны, кафе) или **HoReCa**. Отличительной характеристикой сектора HoReCa как работодателя является «серая» молодежная занятость, преимущественно у малых предпринимателей.



Значительная часть молодежи после завершения обучения не работает по специальности. Зачастую сами молодые люди плохо понимают, кем хотят стать. Школьники делают неосознанный выбор, полагаясь, опять же, на советы родителей, друзей, родственников. Здесь должна играть важную роль система профориентации в школах, которая в настоящее время работает слабо.

АННА АЛЬШАНСКАЯ,
Руководитель Отдела анализа экономической политики КИСИ при Президенте РК



Реальные показатели занятости в HoReCa не отображаются официальной статистикой. Так, согласно БНС АСПиР, ежеквартально в сфере «предоставление услуг по обеспечению питанием и напитками» увольняют на 1 тыс. работников больше, чем принимают¹¹. Однако количество вакантных мест по окончании квартала не достигает и 200 единиц. И это – по всему Казахстану, не только в г. Алматы.

Маловероятно, что ежеквартальный спрос на официантов в Казахстане составляет менее 200 работников. Ведь только из действующих предприятий МСБ более 40 тыс. ИП предоставляют услуги по проживанию и питанию – и они, разумеется, нуждаются в персонале¹².

В другом южном регионе, **Жамбылской области**, оставляет желать лучшего качество подготовки персонала средней квалификации. Согласно отчету о реализации областной программы развития, потребность в профессиональных кадрах ТиПО на 2021-2025 годы оценена в более чем 16 тыс. вакансий, т.е. в среднем 4 тыс. вакансий ежегодно¹³.

При этом ежегодный выпуск в 7 тыс. специалистов ТиПО в Жамбылской области покрыл бы региональный спрос. Однако разряд или квалификацию получает меньше половины допущенных к аттестации выпускников колледжей. В результате дефицита квалифицированных кадров уровень загрузки производственных предприятий, по данным областного акимата, составляет чуть больше половины (55%)¹⁴.



На сегодняшний день в сфере кадрового запроса сложился определенный парадокс, при наличии разветвленной сети ТиПО, финансирования государством бесплатной подготовки специалистов с техническим профессиональным образованием мы испытываем кадровый голод именно в отношении специалистов этого профиля.

Это в первую очередь связано с качеством подготовки, предоставляемого образования. В итоге квалификация специалистов не соответствует запросам работодателей, что влияет на то, что компании приглашают зарубежных специалистов. Показательно в этом отношении то, что из имеющихся 772 колледжей в стране современным оборудованием к 2022 году были оснащены только 25%.

Так, проблемы с нехваткой высококвалифицированных кадров испытывает в первую очередь сфера промышленности, предприятиям сектора на сегодня уже необходимо закрыть 18 тысяч вакансий, и этот запрос растет с каждым годом.

В первую очередь промышленность переживает дефицит грамотных и компетентных работников инженерной отрасли различных специализаций и руководителей среднего звена.

ЕРБОЛ ИСМАИЛОВ,
Руководитель Eurasian Center
for People Management



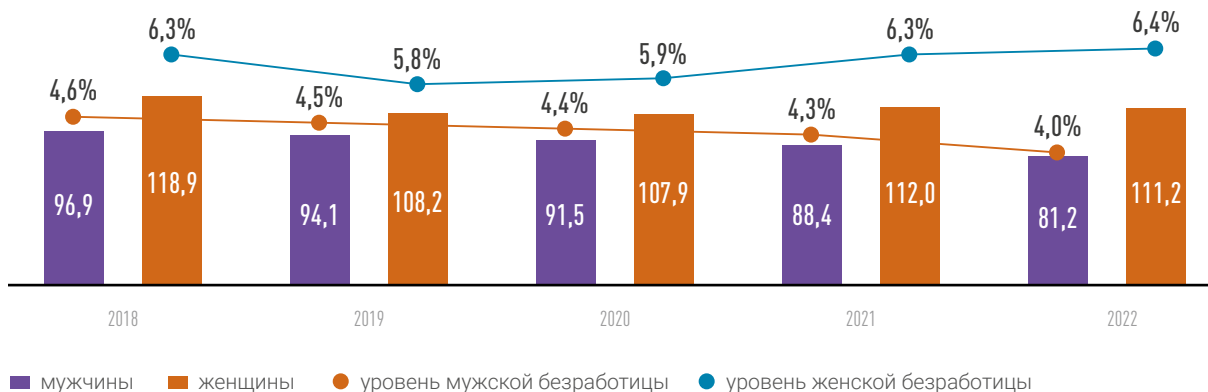
В Северо-Казахстанской области высокий уровень молодежной безработицы является следствием неуклонного сокращения молодежной рабочей силы, которая за пять лет снизилась, по данным БНС АСПиР РК на 15,4%, до 93,7 тыс. человек. Причины – демографические. Во-первых, коэффициент смертности здесь в старшей возрастной группе молодежи – один из самых высоких по регионам, выше только у Акмолинской и Восточно-Казахстанской областей. Особенно

¹¹ Учитываются в том числе малые предприятия до 100 работников, за исключением МСБ.

¹² <https://stat.gov.kz/ru/industries/business-statistics/stat-org/publications/5020/>

¹³ <https://www.gov.kz/memleket/entities/zhambyl/activities/directions?lang=ru>

¹⁴ <https://www.gov.kz/memleket/entities/zhambyl/activities/directions?lang=ru>

РИСУНОК 2.20 МУЖСКАЯ И ЖЕНСКАЯ БЕЗРАБОТИЦА СРЕДИ ЛИЦ 15-34 ЛЕТ, ТЫС. ЧЕЛ.


Источник: БНС АСПиР РК

в части молодых мужчин: в среднем трое парней в возрасте 29-34 лет из тысячи ежегодно не перешагивают молодежный возрастной порог. Что касается женской смертности в этом возрасте, Северо-Казахстанская область (коэффициент смертности 1,46) отдала региональную пальму первенства Улытауской области (1,57) только в 2022 году.

Во-вторых, не последнюю роль играют миграционные процессы. Отток молодежи из сельских регионов области, или сальдо миграции, колеблется в пределах 2,3-2,7 тыс. молодых людей. Наиболее вероятной причиной является низкий уровень доходов: по данным АО «ЦРТР», средняя заработная плата наемных фермеров составляет 143 тыс. тенге, ежемесячный доход фермеров самозанятых – 155 тыс. тенге. Таким образом, заниматься сельским хозяйством попросту нерентабельно (справедливо не только для Северо-Казахстанской области), поскольку уровень доходов не дотягивает до средней зарплаты молодого специалиста в 174 тыс. тенге.

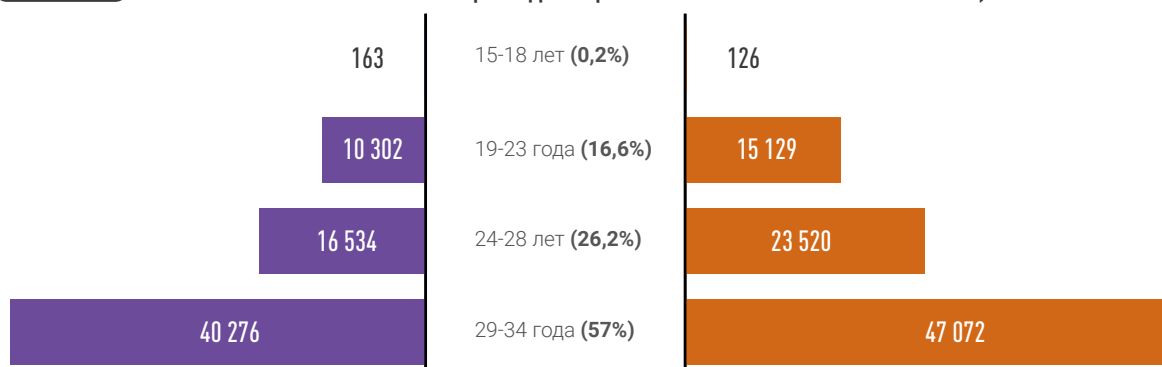
При этом молодые женщины остаются более уязвимыми к потере работы на рынке труда. Несмотря на то, что безработных женщин

стало меньше (118,9 тыс. человек в 2018 году по сравнению с 111,2 тыс. человек в 2022 году), их доля, напротив, выросла на 0,1 п.п., до 6,4%, поскольку снизилась численность женщин в составе рабочей силы. Что касается молодых мужчин, показатели мужской безработицы среди молодежи в рассматриваемый период демонстрируют как численное (на 5,8 тыс. человек), так и процентное (с 4,6 до 4%) снижение (**рис. 2.20**).

МОЛОДЫЕ ЖЕНЩИНЫ БОЛЕЕ УЯЗВИМЫ К ПОТЕРЕ РАБОТЫ НА РЫНКЕ ТРУДА.

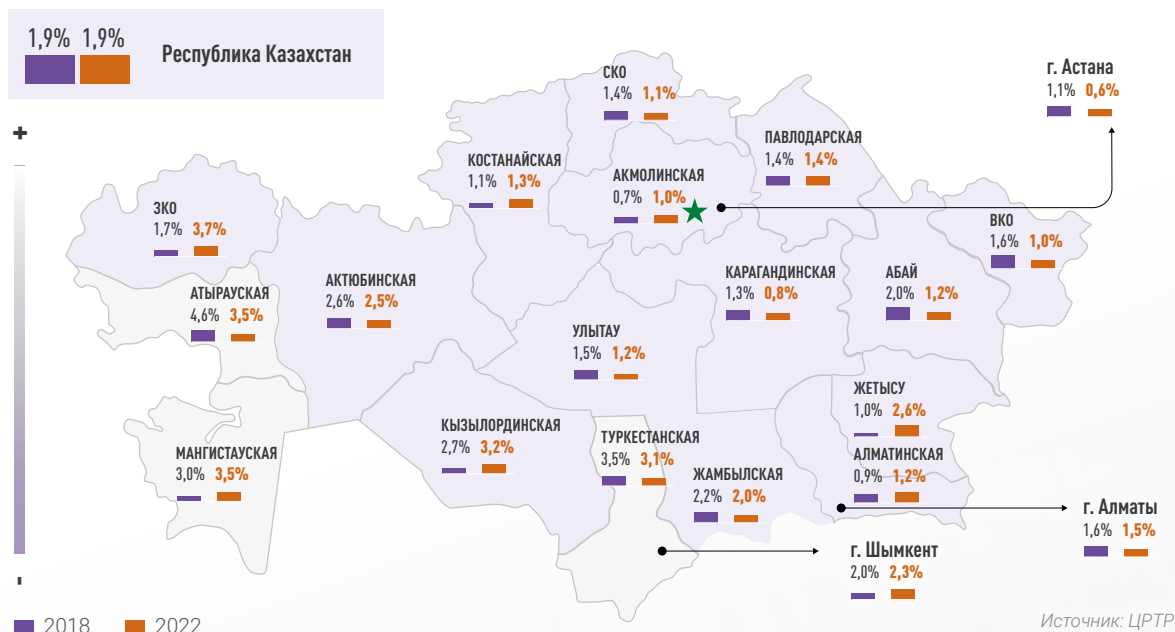
В целом, по данным выборочного обследования БНС АСПиР РК, из 153 тыс. безработных по состоянию на 1 квартал 2023 года больше половины (56%) составили женщины, 44% – мужчины.

Гендерный фактор в молодежной безработице особенно заметен в разрезе возрастных категорий. Именно среди средних возрастных категорий (19-23 года, 24-28 лет) больше безработных

РИСУНОК 2.21 МУЖСКАЯ И ЖЕНСКАЯ БЕЗРАБОТИЦА СРЕДИ ЛИЦ 15-34 ЛЕТ ПО ВОЗРАСТНЫМ КАТЕГОРИЯМ, ЧЕЛ.


Источник: БНС АСПиР РК

РИСУНОК 2.22 УРОВЕНЬ ОФИЦИАЛЬНО ЗАРЕГИСТРИРОВАННОЙ МОЛОДЕЖНОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ, 2018 И 2022 ГГ.



женщин – на 50 и 43% соответственно (рис. 2.21).

По данным ЦРТР, в части уровня официально зарегистрированной молодежной безработицы лидерами являются Атырауская, Мангистауская и Туркестанская области (рис. 2.22).

НАИБОЛЕЕ ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ МОЛОДЕЖНОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ НАБЛЮДАЕТСЯ В АТЫРАУСКОЙ, МАНГИСТАУСКОЙ И ТУРКЕСТАНСКОЙ ОБЛАСТЯХ.

Высокие показатели официальной безработицы в нефтегазоносных регионах обусловлены возможной мотивацией выгоды от получения статуса безработного в связи с более высоким уровнем доходов. В свою очередь, густонаселенная Туркестанская область лидирует среди других регионов по доле получателей АСП. Таким образом, жители региона являются самыми активными пользователями государственной помощи среди казахстанцев.

1,9%

СОСТАВЛЯЕТ СРЕДНИЙ ПО КАЗАХСТАНУ УРОВЕНЬ ОФИЦИАЛЬНО ЗАРЕГИСТРИРОВАННОЙ МОЛОДЕЖНОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ



МОЛОДЕЖЬ «НИ-НИ», ИЛИ КТО ТАКИЕ ЛЮДИ НЕЕТ

NEET: четыре буквы, одно слово, но бесчисленное количество обсуждений и неоднозначность интерпретации, затрудняющая, по мнению МОТ, исследования в области трудоустройства молодежи¹⁵. Понятие, ставшее одной из основных повесток общественно-политической дискуссии в последние годы, активно муссируется средствами массовой информации. Наблюдаемому сегодня «хайпу» вокруг феномена NEET способствовали несколько мегатрендов, спусковым крючком которых, согласно экспертному мнению, стал ряд экономических кризисов, начавшихся с краха ипотечного рынка в США в 2008 году. В число таких трендов-инфлюенсеров вошли: перестройка глобального рынка труда, ускоренная цифровизация экономики и трансформация ценностных установок современной молодежи под влиянием внешних тенденций.

NEET – аббревиатура понятия Not in Education, Employment or Training, т.е. «ни в образовании, ни в занятости». При этом, в отличие от безработных, NEET-молодежь не заинтересована в поисках работы, что требует иных подходов при выборе методов адресной поддержки.

Отличие NEET от безработной молодежи кроется в первую очередь в методологии подсчета. И тот и другой показатель – результат выборочных обследований, которые затем экстраполируются на все демографическую страту.

Разница заключается в выборе страты: процент безработицы вычисляется от численности рабочей силы, в то время как доля NEET – от общего количества молодых людей.

Кроме того, особенностью молодежи «ни-ни» (по-испански: ni estudia, ni trabaja) являются именно общая пассивность и низкий уровень мотивации к реальным действиям. По данным социологического исследования «Социальные установки молодежи NEET», проведенного в Казахстане в 2022 году, 58% из таких молодых ребят 15-28 лет работу не ищут, а 18% – учиться в вузе или колледже не намерены¹⁶.

ОСОБЕННОСТЬЮ МОЛОДЕЖИ «НИ-НИ» (NI ESTUDIA, NI TRABAJA – ПО-ИСПАНСКИ) ЯВЛЯЮТСЯ ОБЩАЯ ПАССИВНОСТЬ И НИЗКИЙ УРОВЕНЬ МОТИВАЦИИ К РЕАЛЬНЫМ ДЕЙСТВИЯМ.

В общем, как у классика: «Не хочу учиться, а хочу жениться».

КСТАТИ, НЕСТАБИЛЬНЫЕ ДОХОДЫ И РАЗМЫТЫЕ ПЕРСПЕКТИВЫ НЕ МЕШАЮТ МОЛОДЕЖИ НЕЕТ ВСТУПАТЬ В БРАК – ПЯТУЮ ЧАСТЬ ОПРОШЕННЫХ СОДЕРЖАТ ИХ «ВТОРЫЕ ПОЛОВИНЫ», А БОЛЕЕ ПОЛОВИНЫ «СИДЯТ НА ШЕЕ» У СВОИХ РОДИТЕЛЕЙ¹⁷.

Так и живут; а между тем молодые люди, проводящие как **минимум шесть месяцев без образования и официальной занятости**, в будущем часто сталкиваются с упущенными возможностями и будут проигрывать в экономическом плане своим более «успешным» сверстникам.

Помимо терминологической экспрессии предметом дискуссии являются **причины возникновения** феномена молодежи NEET. И зачастую эти факторы сводятся к одной общей идее: различия в социально-экономическом контексте разных стран. Ведь трудно сравнивать «бездействующую» молодежь в Латинской Америке и, скажем, в Японии, учитывая различия в их социокультурной среде и экономических условиях. Так, для развитых стран причиной появления такой прослойки молодежи является высокий уровень соцподдержки, который снижает мотивацию работать.

¹⁵ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_343153.pdf

¹⁶ <https://inbusiness.kz/ru/news/bez-roboty-i-ucheby-na-cto-zhivet-molodezh-neet-v-kazahstane>

¹⁷ <https://www.eljastary.kz/upload/iblock/938/xmfutrje9ntfbjelfo3oa1q97v2f5czw.pdf>

Что касается развивающихся стран, там большая часть NEET-молодежи происходит из семей с низкими доходами, т.е. они изначально не имеют средств получить образование и трудоустроиться на работу с достойной заработной платой.

Согласно методическому руководству, разработанному НИЦ «Молодежь», молодежь NEET подразделяется на следующие подгруппы, в зависимости от стремления поскорее трудоустроиться или продолжить обучение **(рис. 2.23)**.

Единственная неоспоримо общая черта – NEET-молодежь сегодня выступает в качестве одной из социально уязвимых групп населения. По мнению аналитиков Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), доля NEET является показателем маргинализации и отчуждения молодежи.

NEET-МОЛОДЕЖЬ СЕГОДНЯ ВЫСТУПАЕТ В КАЧЕСТВЕ ОДНОЙ ИЗ СОЦИАЛЬНО УЯЗВИМЫХ ГРУПП НАСЕЛЕНИЯ.

При этом важно отметить, что уровень NEET-молодежи 15-29 лет сильно различается от «Люксембурга до Косово»: от 7% (в Нидерландах) до 42% (в Южно-Африканской Республике). Низкие доли молодых людей, ведущих праздный образ жизни, обычно характерны для экономически развитых стран. Не случайно первую десятку стран с наименьшей долей NEET-молодежи занимают исключительно развитые европейские государства. Однако даже среди них найдутся страны, в которых ее процент остается относительно высоким, как, например, в Италии (26%), Греции (21%) и Испании (19%), где по меньшей мере каждый пятый молодой человек не участвует ни в процессе образования, ни в занятости **(рис. 2.24)¹⁸**.

РИСУНОК 2.23 РАСПРОСТРАНЕННЫЕ ПОДГРУППЫ МОЛОДЕЖИ NEET

СТРЕМЯЩИЕСЯ ВЫЙТИ ИЗ NEET



«Недавние выпускники»

- Юноши и девушки
- Окончили учебное заведение от 1 месяца до 1 года назад
- Не имеют сбережений, находятся на обеспечении родителей

НЕ СТРЕМЯЩИЕСЯ ВЫЙТИ ИЗ NEET



«Сельский парень»

- Чаще всего – юноши
- Проживают в сельской местности
- Заняты помощью родителям или родственникам в домашнем хозяйстве
- Могут быть женаты, иметь детей
- Могут находиться в категории NEET продолжительное время

«МОЛОДЫЕ МАМЫ»



- Находятся на обеспечении супругов/родителей
- С легкостью покидают категорию NEET после определения ребенка в детский сад



- Занимаются домашним хозяйством / уходом за членами семьи
- Чаще всего не имеют образования
- Никогда не работали по специальности
- Муж может запрещать выходить на работу
- Могут находиться в категории NEET продолжительное время

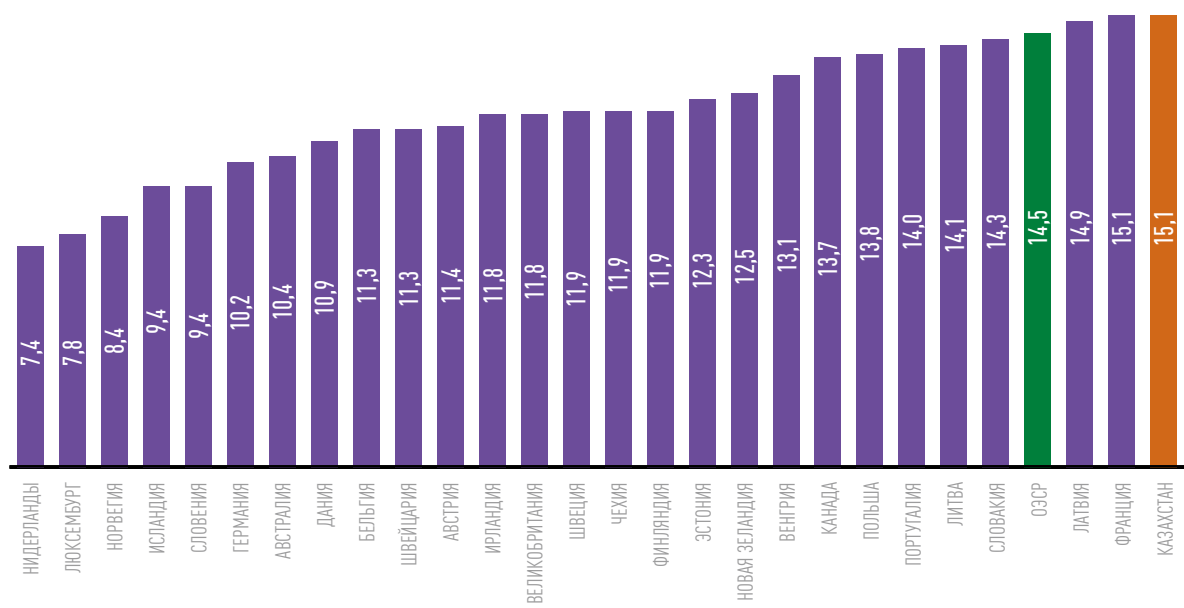
«ВРЕМЕННЫЙ БЕЗРАБОТНЫЙ»



- Имеют стаж работы
- Могут иметь сбережения
- Большинство – жители городов

Источник: НИЦ «Молодежь»

¹⁸ <https://data.oecd.org/youthinac/youth-not-in-employment-education-or-training-need.htm>

РИСУНОК 2.24 ДОЛЯ НЕЕТ-МОЛОДЕЖИ 15-29 ЛЕТ В СТРАНАХ ОЭСР (2021 Г.) И 15-34 ЛЕТ В КАЗАХСТАНЕ (1 КВ. 2023 Г.), В %


Источник: ОЭСР, ЦРТР

Пальмой первенства по низкой доле NEET-молодежи европейские страны завладели благодаря эффективной инклюзивной политике по выявлению экономических и социальных рисков среди молодежи. В европейской общественно-политической дискуссии концепция NEET обрела популярность в начале прошлого десятилетия, когда о ней было упомянуто в рамках молодежной инициативы Europe 2010. Именно с этого момента концепция NEET начала активно использоваться в качестве показателя для информирования ориентированной на молодежь европейской политики, в т.ч. в части трудоустройства, обучения и повышения квалификации, а также обеспечения социальной гарантии в странах ЕС¹⁹.



Многие NEET вынуждены покидать университеты из-за низкого социально-экономического статуса своих семей, высокой стоимости обучения, отсутствия денег на оплату жилья, необходимости работать, чтобы оплачивать обучение.

АДИЛЬ АШИРБЕКОВ,

Высшая школа образования NU

Доля казахстанской NEET-молодежи составила, по данным ЦРТР, **15,1%** на 1 квартал 2023 года²⁰. Но это так называемая средняя температура по больнице, по регионам доля NEET дифференцирована вне зависимости от географии и плотности населения младше 35 лет (**рис. 2.25**).

В числе регионов, где заметны наибольшие показатели по доле NEET-молодежи: Жамбылская (18,7%), Туркестанская (17,7%) и Северо-Казахстанская (17,5%) области, а также г. Шымкент (18%). Примечательно, что данные регионы также оказались в лидерах по доле мужчин среди NEET-молодежи – к ней относится практически каждый пятый мужчина. При этом высокие доли женщин среди NEET-молодежи демонстрируют в основном северные регионы, в числе которых Северо-Казахстанская (15,3%), Акмолинская (13,3%), Костанайская (13,2%) области.

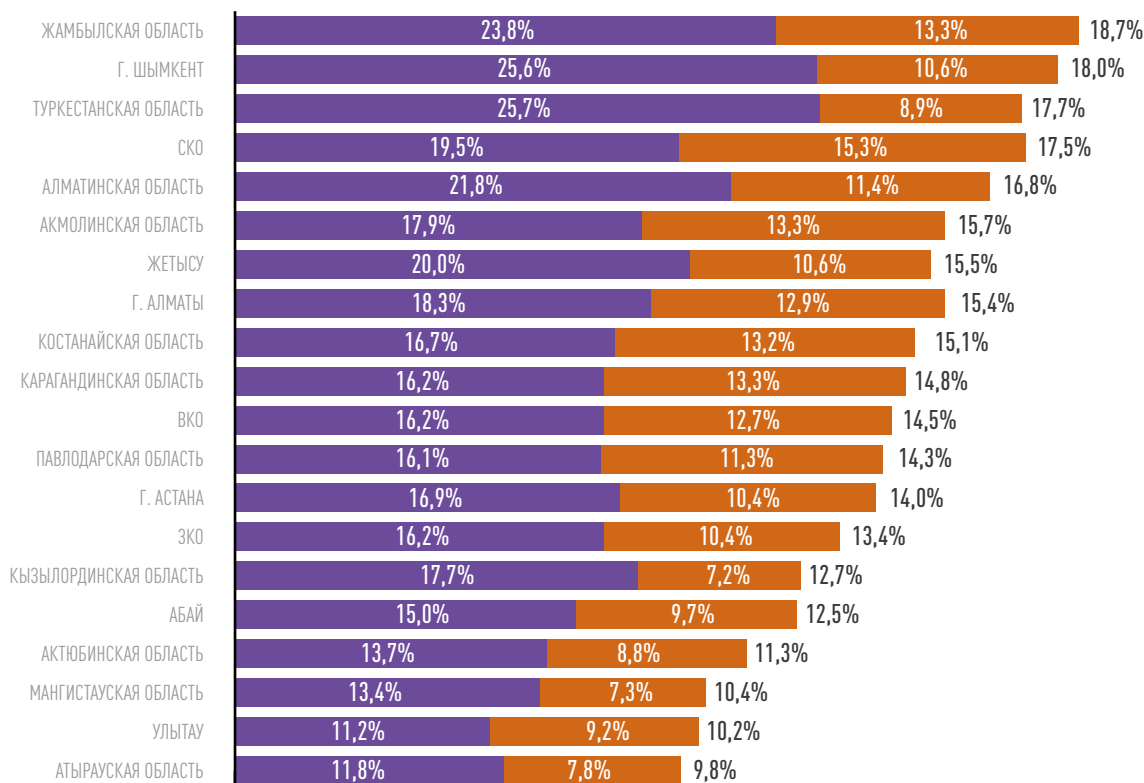
Отметим, что в каждой возрастной категории могут присутствовать «сельский парень», «молодые мамы» не в декретном отпуске и другие персонажи методологии категоризации NEET. Однако, по-видимому, чем старше становится молодой человек, тем в силу инерции меньше, помимо возможностей, и самой мотивации сменить привычный образ жизни.



¹⁹ www.eurofound.europa.eu

²⁰ При подсчете NEET-молодежи были использованы данные ГБД ФЛ. К NEET были отнесены лица 15-34 лет, у которых отсутствуют данные о прохождении обучения на очной форме, не трудоустроенные официально, не имеющие статус безработного, не ведущие предпринимательскую деятельность.

РИСУНОК 2.25 РЕЙТИНГ РЕГИОНОВ ПО ДОЛЕ МОЛОДЕЖИ НЕЕТ В ГЕНДЕРНОМ РАЗРЕЗЕ В 1 КВ. 2023 Г., В %



■ мужчины ■ женщины

Источник: ЦРТР

В этой связи для более глубокого понимания причин, по которым молодые люди оказываются в категории NEET, полезно провести дифференциацию среди них по возрастным группам²¹.



Препятствиями для реализации программ трудоустройства NEET молодежи являются в настоящее время: отсутствие гибкости в условиях программ, неквалифицированность специалистов в центрах занятости, недостаток понятной информации.

АЛИМА ИБРАШЕВА,

Соруководитель проекта USAID «Оценка вызовов для молодежи Казахстана и пилотирование инновационных решений»



Именно этим принципом руководствуется MOT в своих исследованиях по оценке NEET-молодежи. Это позволяет более детально изучить портрет данной социальной группы и сегментировать ее в зависимости от причин попадания в эту группу.

²¹ Understanding the Rising NEET Phenomenon in Southern Kazakhstan: <https://centralasiaprogram.org/wp-content/uploads/2018/06/Alimkhanova-CAP-Fellows-Paper-June-2018.pdf>

ЗАРПЛАТА МОЛОДЫХ ЖЕНЩИН НА ЧЕТВЕРТЬ НИЖЕ, ЧЕМ У МУЖЧИН

Молодежь, в особенности представители поколения «Z», считается более амбициозной и прагматичной по сравнению с соискателями старших возрастных групп. В свою очередь, работодатели склонны обличать молодых специалистов в преобладании материалистических ценностей при трудоустройстве. По данным АО «ЦРТР» (2023), практически половина из опрошенных 2,5 тыс. казахстанских работодателей уверены: **размер заработной платы – приоритет для молодых соискателей.**

РАБОТОДАТЕЛИ КАЗАХСТАНСКОГО РЫНКА ТРУДА СЧИТАЮТ, ЧТО РАЗМЕР ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ – ПРИОРИТЕТ ДЛЯ МОЛОДЫХ СОИСКАТЕЛЕЙ.

Однако данный факт скорее свидетельствует о том, что молодежь более **открыта в обсуждении денежного вопроса**, которое для их коллег в возрасте 45+ до сих пор остается в зоне табу. Go Banking Rates подсчитали, что 37% поколения «Z» (18-24 года) и 27% миллениалов (25-34 года) интересуются уровнем заработка у друзей и коллег.

Для сравнения: только 14% респондентов 45-54 лет признались в такой любознательности²².

К 2029 году 74% рабочей силы в Казахстане будут представлять миллениалы и поколение «Z», которые значительно отличаются от старшего поколения. Они выбирают новые модели поведения и ценности – ценят гибкие формы занятости. Это поколение имеет свое понимание баланса между профессиональной и личной жизнью, могут пойти на финансовые уступки ради гибкости трудового графика. Новое поколение не заикливается на профессиональной карьере и пожизненной приверженности одному делу.

Отдельного внимания заслуживает вопрос **половозрастной стратификации**, т.е. неравного распределения материальных благ и привилегий. На пол и возраст при найме сотрудников обращают внимание 8% казахстанских работодателей. При этом не исключено, что остальные 92% скрывают свою избирательность.

Как показал анализ заработных плат специалистов 15-34 лет в Казахстане, **эйджизм** как таковой на отечественном рынке труда не наблюдается. Безусловно, общий стаж работы несет определенное зарплатное преимущество для специалистов с опытом. Особенно заметна ценность опыта в сфере государственного управления, финансов и добывающей промышленности.

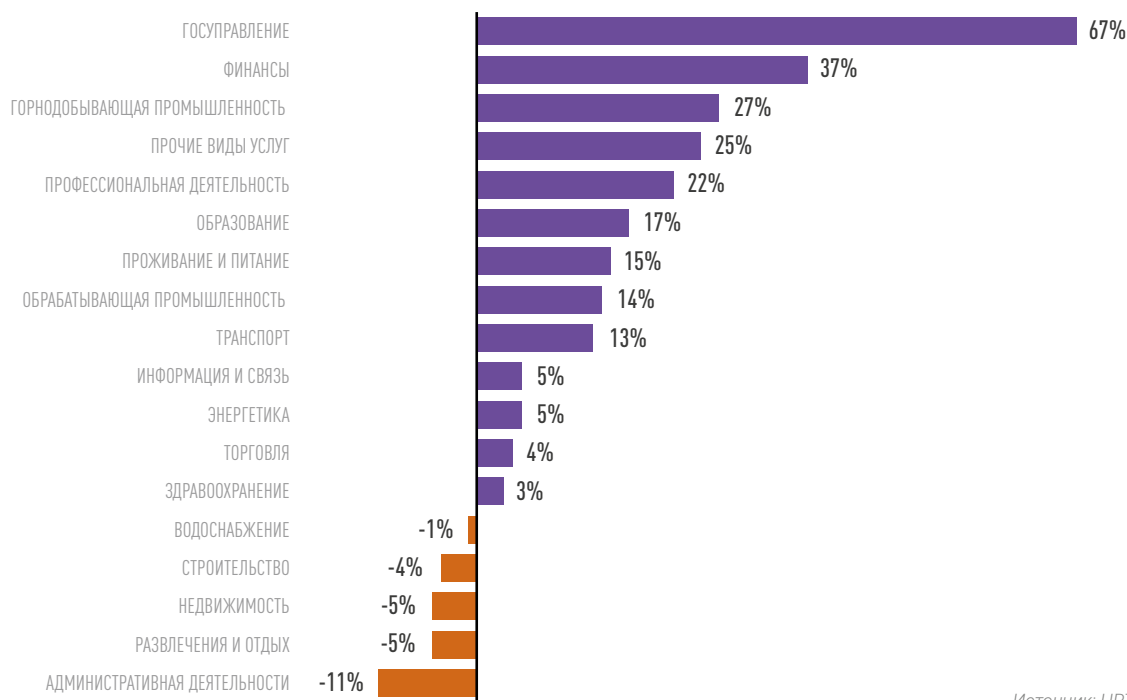
8%

**КАЗАХСТАНСКИХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ
ОБРАЩАЮТ ВНИМАНИЕ НА ПОЛОВОЗРАСТНЫЕ
ХАРАКТЕРИСТИКИ СОИСКАТЕЛЯ**



²² <https://www.thenationalnews.com/weekend/2023/06/02/why-are-salary-discussions-still-taboo/>

РИСУНОК 2.26 РАЗРЫВ В ОПЛАТЕ ТРУДА ВЗРОСЛЫХ И МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В РАЗРЕЗЕ ОТРАСЛЕЙ, В %



Источник: ЦРТР

ЭЙДЖИЗМА, ИЛИ ДИСКРИМИНАЦИИ ПО ВОЗРАСТУ, НА ОТЕЧЕСТВЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА НЕ НАБЛЮДАЕТСЯ.

В целом сравнение средней месячной заработной платы (далее - СМЗ) по основным отраслям экономики среди молодежи и взрослого населения (лиц старше 34 лет) показывает следующую картину (рис. 2.26).

Во-первых, глубина разрыва в **оплате труда между молодежью и взрослым населением дифференцируется по отраслям**. Наиболее ощутимая разница наблюдается в отрасли **государственного управления** (разрыв в 67%), где СМЗ среди взрослого населения составила 259 тыс. тенге, а среди молодежи – 155 тыс. тенге. В отрасли предоставления **финансовых услуг** разрыв составил 37% при СМЗ в 443 тыс. тенге у сотрудников старше 34 лет и 323 тыс. тенге у молодых специалистов. В **горнодобывающей промышленности**, которая предлагает наибольший уровень заработной платы для работников, разрыв в оплате труда между рассматриваемыми возрастными когортами входит в топ-3, составляя 27%.

Во-вторых, ряд отраслей-работодателей, напротив, отдает предпочтения молодой рабочей силе – впрочем, в их случае **«обратный» разрыв не так заметен**. Сравнительно равная оплата между молодежью

и взрослым населением зафиксирована в отрасли **водоснабжения** (зарплата у молодых выше на 1%, чем у работников старше 34 лет). Кроме того, в таких сферах деятельности, как **недвижимость, развлечения и отдых** и **административная деятельность**, выше по сравнению с другими отраслями доля самозанятой молодежи (в среднем 13-14%), уровень дохода которых влияет на общую картину.

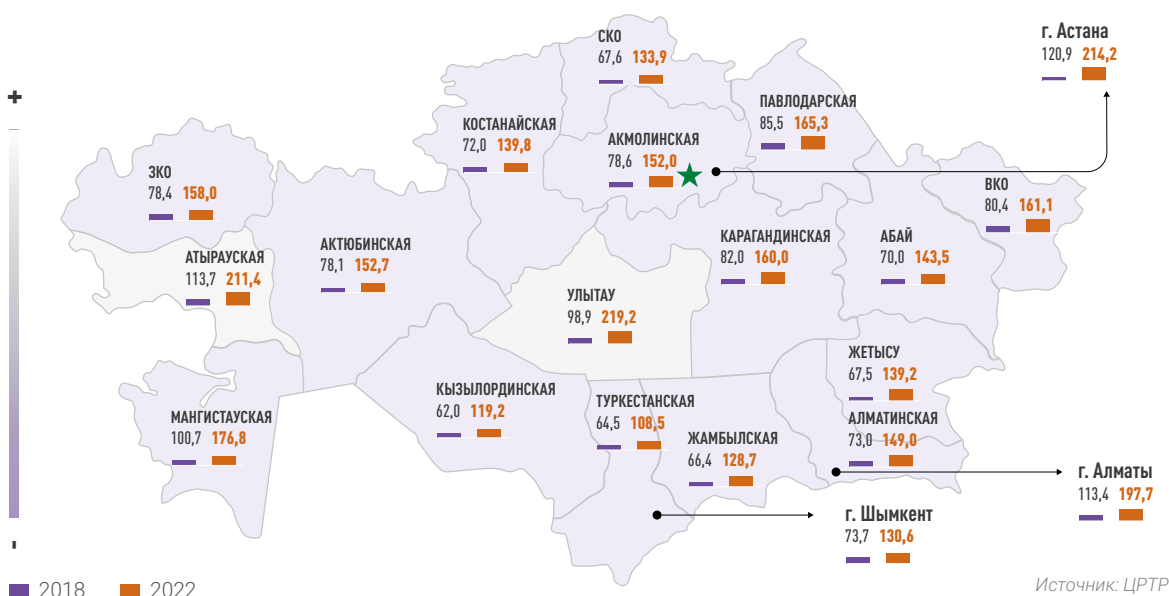


Имеет место так называемый эйджизм, или возрастная дискриминация. Но **молодежный эйджизм** пока мало изучен. Дискриминация в отношении молодежи во многом касается более низкого уровня оплаты труда по причине недостаточности опыта, а также в целом трудности с входом на рынок труда ввиду отсутствия стажа работы. С этим связано и уязвимое положение молодых специалистов, которые, в отличие от состоявшихся специалистов, пока не имеют достаточных переговорных возможностей для улучшения своих условий труда, что порождает трудовые споры и социальную напряженность.

МУСЛИМ ХАСЕНОВ,

PhD, Associate Professor
Maqsut Narikbayev University (HA3ГЮУ)



РИСУНОК 2.27 МЕДИАННАЯ ЗАРПЛАТА МОЛОДЕЖИ ПО РЕГИОНАМ В 2018 И 2022 ГГ., ТЫС. ТЕНГЕ


Более репрезентативным по сравнению с СМЗ инструментом оценки доходов населения является **медианная зарплата**. Она дает более точное представление о центре распределения доходов: т.е. о том, что половина людей в определенной демографической группе зарабатывает меньше конкретной суммы, а другая половина – больше.

Как следует из расчетов АО «ЦРТР», по итогам 2022 года в тройке регионов – лидеров по уровню медианной зарплаты лиц 15-34 лет – находились область **Улытау** (219,2 тыс. тенге), **г. Астана** (214,2 тыс. тенге) и **Атырауская область** (211,4 тыс. тенге) (рис. 2.27).

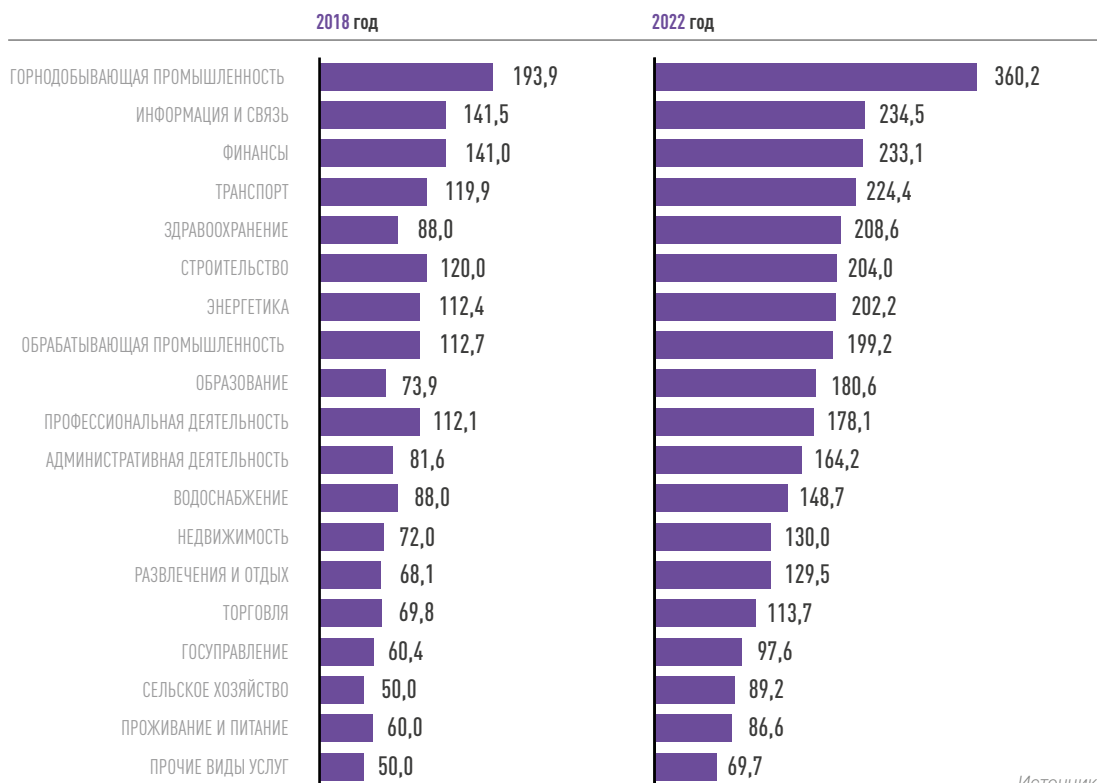
При этом следует принимать во внимание, что пересчет значений для регионов, не образующих самостоятельную административно-территориальную единицы в 2018 году, условен. В целом высокий показатель медианной зарплаты в **области Улытау** является следствием низкой плотности населения на фоне регионообразующей роли металлургического комплекса с удельным весом в экономике более 90%²³.

Ожидается, другие регионы с преобладанием крупных добывающих предприятий в отраслевой структуре – **Атырауская** и **Мангистауская области**, а также мегаполисы **Астана** и **Алматы** – занимают верхние строчки рейтинга медианных зарплат. Южные регионы расположены на последних местах рейтинга.



²³ <https://www.gov.kz/memleket/entities/ulytau/documents/details/513024?lang=ru>

РИСУНОК 2.28 МЕДИАННАЯ ЗАРПЛАТА МОЛОДЕЖИ ПО ВИДАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В 2018 И 2022 ГГ., ТЫС. ТЕНГЕ



Источник: ЦРТР

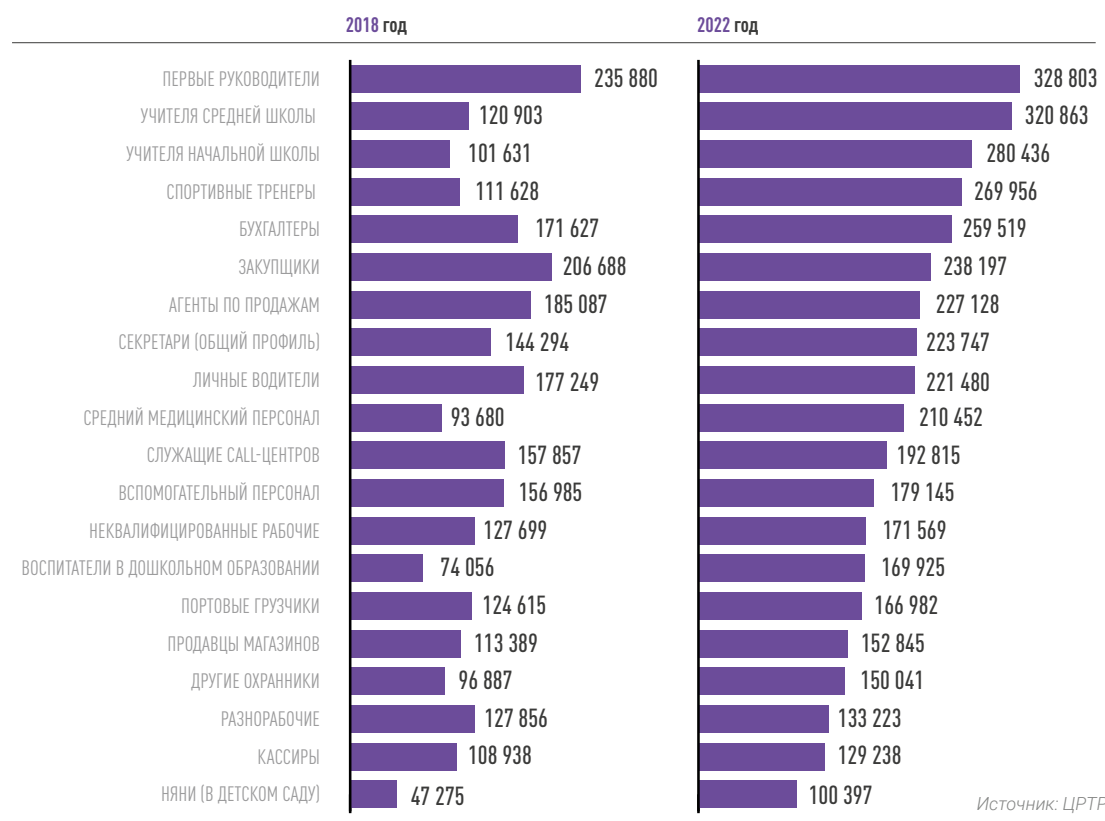
В целом региональное распределение медианной зарплаты воспроизводит итерацию, аналогичную ее ранжированию по видам экономической деятельности. То есть в топе списков находятся самые доходные отрасли и, соответственно, регионы, в экономике которых эти отрасли преобладают. Например, горнодобывающая промышленность и разработка карьеров (медианная зарплата у населения в возрасте 15-34 лет в 2022 году составляла 360,2 тыс. тенге) являются регионообразующими для нефтегазоносных Мангистауской и Атырауской областей, а также для области Улытау. Информация и связь (234,5 тыс. тенге соответственно) не является преобладающей сферой занятости молодежи ни в одной из областей, однако в мегаполисах Астане и Алматы число работающих в этой отрасли максимально по отношению к другим регионам. В свою очередь, в областях южного макрорегиона широко распространена сельскохозяйственная деятельность, медианная заработная плата в которой не превышает 86,6 тыс. тенге (рис. 2.28).

Статистика занятости молодежи демонстрирует две тенденции среди 20 самых распространенных профессий, на которые приходится 16,8% молодежной рабочей силы (600 тыс. казахстанцев в возрасте 15-34 лет) (рис. 2.29).

Во-первых, налицо повышение интереса молодых людей к **торговой сфере:** за последние пять лет в 11 раз выросло количество работающих агентами по продажам, также в 11 раз – кассиров, в 9 раз – продавцов магазинов. В целом торговые профессии составляют четверть молодежной занятости среди топ-20 самых «популярных» занятий – в том виде, как их фиксируют в трудовом договоре работодателя. Между тем еще пять лет назад их доля не превышала и 8%.

При этом на первый взгляд молодежная мотивация вроде не обусловлена материальной составляющей, поскольку пятилетний рост СМЗ в этих профессиях находится на уровне 20-35%. Это наводит на мысль о **высоком уровне теневых заработков** в торговле, не оформленных официально, который и является основным фактором привлекательности торговли для молодежи.

Во-вторых, противоположным образом обстоят дела в **образовании.** Несмотря на повышение СМЗ от 2,3 до 2,8 раза, молодые люди не стремятся работать в школе или детском саду. Так, за пять лет количество воспитателей и учителей в начальной и средней школе увеличилось на 30-70%, а это минимальный рост среди отобранных 20 занятий. Что касается доли учителей и воспитателей, которые в 2018 году были самыми востребованными занятиями среди молодежи, к 2022 году она сократилась вдвое – с 36 до 17%.

РИСУНОК 2.29 СМЗ МОЛОДЕЖИ ПО ТОП-20 ПРОФЕССИЯМ В 2018 И 2022 ГГ., В ТЕНГЕ


В то же время максимально по сравнению с другими занятиями – **в 21 раз** – выросло трудоустройство неквалифицированного персонала, а именно **разнорабочих**. Между тем зарплата такого специалиста увеличилась в 2022 году по сравнению с 2018 годом лишь на 4%, т.е. заработок в данном случае не определяет выбор профессии. С одной стороны, данный факт свидетельствует об улучшении ситуации с официальным трудоустройством, с другой – о росте низкоквалифицированной рабочей силы среди молодежи.



Экономическая отдача от образования в виде прироста заработной платы, возможностей трудоустройства и карьерных возможностей людей с высшим образованием во всем мире положительна, статистически значима, устойчива и достаточно высока, несмотря на постоянный рост их числа.

САУЛЕ КЕМЕЛЬБАЕВА,

PhD по экономике, декан Международной школы экономики Университета НАЗГЮУ имени М.С. Нарикбаева (Maqsut Narikbayev University)

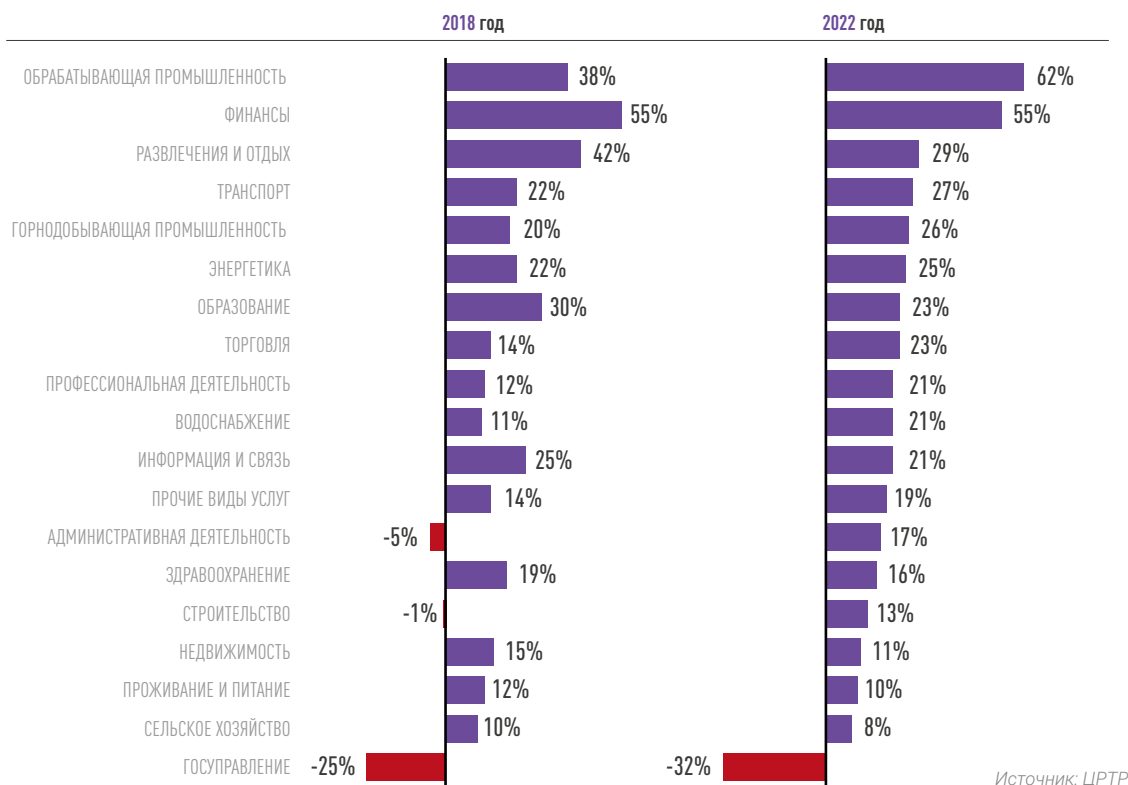


ЗА 5 ЛЕТ В 21 РАЗ ВЫРОСЛО КОЛИЧЕСТВО ТРУДОУСТРОЕННЫХ РАЗНОРАБОЧИХ.

Не менее важен при рассмотрении вопроса об оплате труда и аспект гендерного равенства. Дискурс **о гендерном паритете в доходах** за последние годы успешно валидировался среди широкой общественности – от экспертов до политиков разного уровня. Зачастую причиной формирования разрыва в оплате труда между представителями разного пола выступают сразу несколько факторов, которые воедино не всегда приводят к одному и тому же знаменателю.



РИСУНОК 2.30 ГЕНДЕРНЫЙ РАЗРЫВ В ОПЛАТЕ ТРУДА В РАЗРЕЗЕ ОТРАСЛЕЙ, В %



Гендерное неравенство в оплате труда неразрывно связано с семейным неравенством. Как правило, именно женщины больше занимаются семьей, делают перерыв в карьере. Если у нее 2–3 маленьких ребенка, то декретный отпуск может затянуться до 6–9 лет. В это же время мужчины продолжают работать и идти вверх по карьерной лестнице.

АЛЕКСАНДРА МОЛЧАНОВСКАЯ,

Эксперт в области рынка труда



Согласно данным АО «ЦРТР», за последние пять лет сохраняется общий тренд в **25%-ном разрыве оплаты труда** между женщинами и мужчинами (рис. 2.30). Далеко не последнюю роль в нем играют негласно действующие в традиционных культурах **гендерные контракты**: «работающая мать», «карьеристка» и «домохозяйка». Они накладывают определенный отпечаток на профессиональную деятельность женщин: от нежелания работодателей связываться с не заинтересованными в переработках соискателями

до потери квалификационных навыков за время отпуска по уходу за ребенком²⁴.

Несмотря на варьируемое от сферы к сфере значение гендерного разрыва от **+62%** до **-32%**, общее отраслевое различие сохраняется. При этом если в одних отраслях отмечается снижение разрыва, то в других отраслях, наоборот, его увеличение. Так, в 2018 году относительно высокие заработные платы у женщин по отношению к мужчинам демонстрировали всего три отрасли: **государственное управление** (у женщин доходы были выше на 25%), **здравоохранение** (на 5%) и **строительство** (на 1% соответственно). Минуло 5 лет, и разрыв в оплате труда увеличился в десяти отраслях, сильнее всего в **обрабатывающей промышленности** (на 24 пп. – до 62%), а также в отрасли **административной деятельности** (на 12 пп. – до 17%). Только в государственном управлении зарплата у женщин, наоборот, увеличилась по сравнению с зарплатами у мужчин: «отрицательный» разрыв в 2022 году составил 32%.

СРЕДНИЙ РАЗРЫВ В ОПЛАТЕ ТРУДА МЕЖДУ ЖЕНЩИНАМИ И МУЖЧИНАМИ СОСТАВЛЯЕТ 25%.

²⁴ https://eusp.org/sites/default/files/archive/gender/ros_gender_for-site_16_04_14-169-200.pdf

РИСУНОК 2.31 ГЕНДЕРНЫЙ РАЗРЫВ В ОПЛАТЕ ТРУДА В РАЗРЕЗЕ КВАЛИФИКАЦИИ


Источник: ЦРТР

Не стоит забывать и о **квалификации работника**, которая является решающим фактором, когда речь идет о заработной плате. Ведь в рамках квалификации входит не только образование, но и сложность выполняемой работы, трудовой стаж и т. д. Поэтому, казалось бы, это самый что ни на есть объективный параметр для оценки профессионального портрета человека независимо от его пола. На деле маскулинная квалификация ценится выше фемининной (**рис. 2.31**).

Иными словами, существуют устойчивый разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами, вне зависимости от наличия той или иной квалификации. Так, среди руководителей разрыв в оплате труда составляет 36%, а среди профессионалов – 44%. Наиболее сильно женщины «проигрывают» мужчинам в заработной плате среди **рабочих промышленности**, где разрыв в оплате труда составляет целых 82%.

Различный уровень зарплаты у мужчин и женщин наблюдается в том числе при выполнении одинаковых трудовых обязанностей (**рис. 2.32**).



На профессиональное самоопределение молодежи влияют гендерные стереотипы. В итоге, выбрав разные университеты, разные профессии, и мужчины, и женщины попадают в разные секторы экономики, имеющие разный уровень заработной платы.

АННА АЛЬШАНСКАЯ,

Руководитель Отдела анализа экономической политики КИСИ при Президенте РК



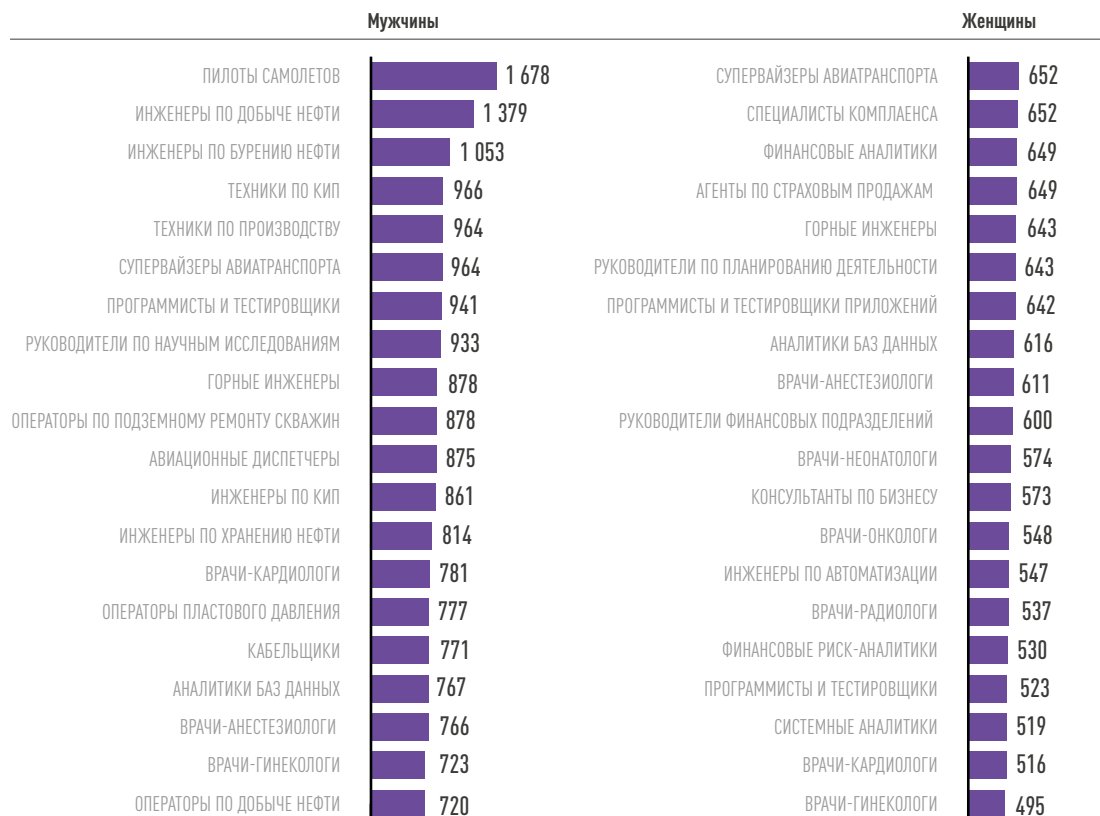
Таким образом, на сегодня пол на отечественном рынке труда неизбежно определяет и **зарплатный потолок**.

Нельзя обойти стороной и ставшее уже притчей наличие **гендерной обусловленности** на рынке труда. Исторически сложилось так, что сегодня у профессий имеется свой «гендер». Определяется он по численности занятых среди мужчин и женщин.

По данным АО «ЦРТР», в 2022 году количество занятой молодежи среди мужчин и женщин в различных отраслях имеет свои особенности. При этом практически все секторы экономики характеризуются **преобладанием мужчин** по сравнению с женщинами. Удельный вес мужчин в промышленности составляет 53%, в услугах – 52%, в сельском хозяйстве – 58%.



РИСУНОК 2.32 СМЗ МОЛОДЕЖИ ПО ТОП-20 ПРОФЕССИЯМ В 2018 И 2022 ГГ., ТЫС. ТЕНГЕ



Источник: ЦРТР



Преимущественно «женской» сферой занятости остается сфера услуг, которая отличается низкой оплатой труда. Женщины непропорционально больше заняты в образовании и здравоохранении (более 70% от всех работников). 60% женщин работают в сфере оптовой и розничной торговли. Тогда как мужчины заняты чаще всего в сфере промышленности и строительства – порядка 70%. Например, заработная плата работника горнодобывающей сферы примерно в три раза выше, чем педагога.

АННА АЛЬШАНСКАЯ,

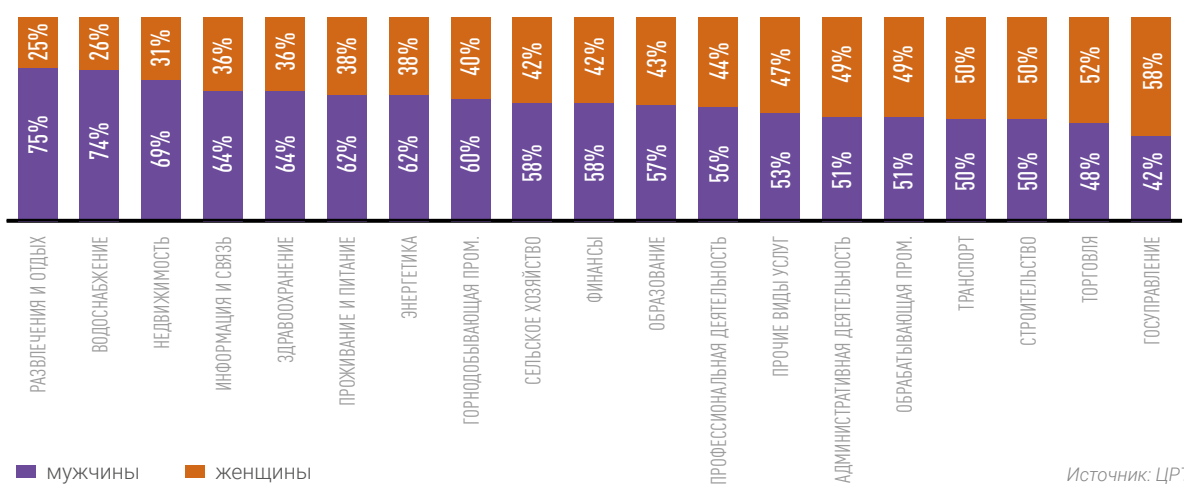
Руководитель Отдела анализа экономической политики НИСИ при Президенте РК



В целом среди отдельных отраслей наиболее высокие доли молодых мужчин демонстрируют отрасль развлечения и отдыха, где среди занятых числятся 75% мужчин, в тройку лидеров по данному показателю также входят водоснабжение (74% занятых мужчин) и недвижимость (69% мужчин). Среди женщин таким показателем может похвастаться отрасль государственного управления, где удельный вес женщин составляет 58%, а также торговля с 52% долей занятых в ней женщин (рис. 2.33).

ТРАДИЦИОННО СФЕРА УСЛУГ ЯВЛЯЛАСЬ ПРЕРОГАТИВОЙ ЖЕНЩИН.

Если наложить на эту тенденцию среднюю заработную плату по отраслям, то выходит так, что мужчины в основном сосредоточены в **самых высокооплачиваемых отраслях**, как, например, горнодобывающая промышленность, где средняя заработная плата, по данным БНС АСПИР РК, за 2022 год составляла 620 тыс. тенге, а также в профессиональной деятельности (428 тыс. тенге), в отраслях информации и связи (409 тыс. тенге) и строительства (390 тыс. тенге).

РИСУНОК 2.33 ДОЛЯ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН ПО ОТРАСЛЯМ ЭКОНОМИКИ, 2022 Г.


ИТОГИ ПО ГЛАВЕ

В последнее пятилетие отмечается снижение численности рабочей силы среди молодежи, обусловленное прохождением демографической «ямы», связанной с появлением на рынке труда поколения, родившегося в нестабильные 1990-е и начале 2000-х годов. Однако в ближайшие годы ожидается резкий рост молодых специалистов из-за феномена «молодежного бугра».

Исходя из учета региональных особенностей рынка труда важно обеспечить молодых специалистов рабочими местами. При сохранении текущих тенденций в трудоустройстве молодежи к 2030 году в мегаполисах увеличится число молодых работников, занятых в торговле, в западных регионах – в промышленности, а на юге – в сельском хозяйстве. В то же время в восточных и центральных областях наблюдается сокращение молодежной занятости в промышленности, а на севере – в сельском хозяйстве.

Структура занятости среди молодежи за последние пять лет демонстрирует устойчивую тенденцию: 78% молодых людей трудоустроены по найму, в то время как 22% предпочитают самозанятость. Общее количество молодых наемных работников составляет около 2,8 миллиона человек. Однако стоит отметить, что в период с 2018 по 2022 год численность наемных работников среди молодежи снижалась в среднем на 48 тыс. человек в год.

Работодателям следует учитывать, что новое поколение более амбициозно, выбирает гибкий график занятости, в то же время размер заработной платы – приоритет для молодых соискателей. Молодежь не зацикливается на профессиональной карьере и пожизненной приверженности одному делу.

Кроме того, на повестке находится вопрос о выравнивании заработных плат у мужчин

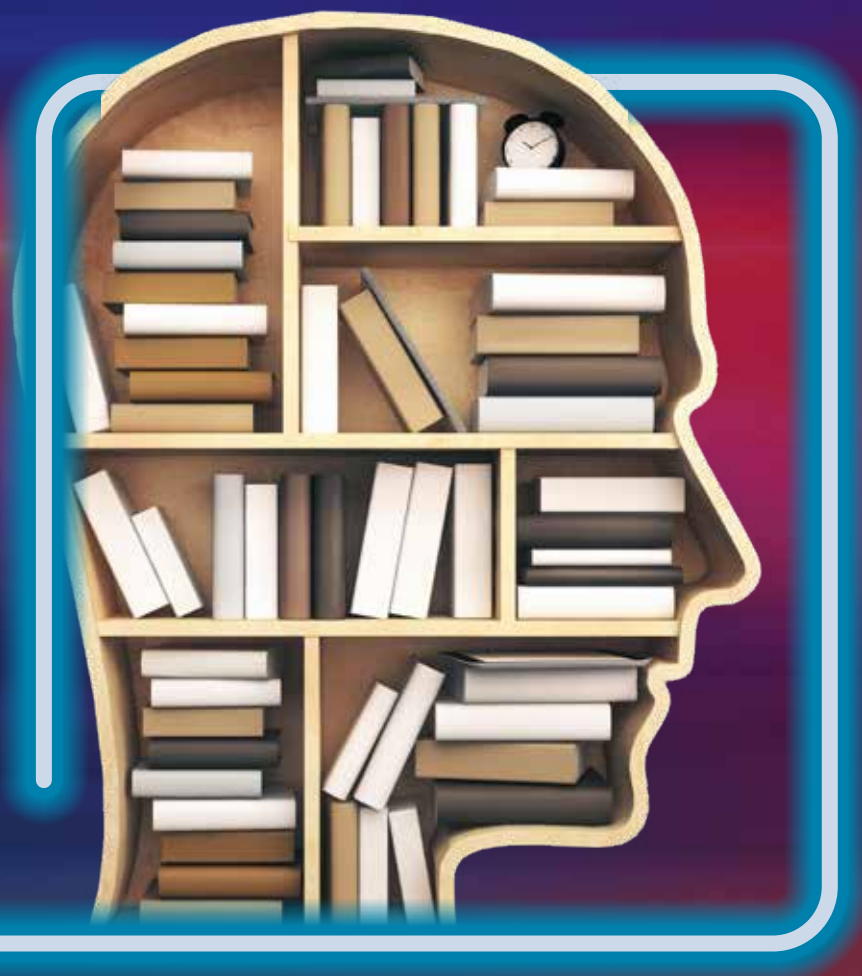
и женщин. В настоящее время в гендерном плане практически все секторы экономики характеризуются преобладанием дохода у мужчин по сравнению с женщинами.

Также стоит отметить, что 513,2 тыс. молодых специалистов заняты фрилансом, основными областями которого являются торговля, образование и иные индивидуальные услуги.

Молодежь в возрасте от 18 до 34 лет проявляет активность в предпринимательстве, особенно в открытии своего бизнеса. Среди различных направлений предпринимательства молодежи в Казахстане торговля является лидером, превосходя другие области. Помимо сферы торговли молодые предприниматели активны в образовании, медицине, транспорте и услугах.

Уровень молодежной безработицы в Казахстане, согласно выборочному обследованию домохозяйств, составляет 5,1%, уровень официально зарегистрированной безработицы – 1,9%. Безработица имеет региональную специфику, но молодые женщины неизменно более уязвимы к возможной потере работы.

15,1% – доля NEET-молодежи в республике, что сравнимо с долей таковых в странах ОЭСР, где на 2022 год этот показатель составил 14,5%. Поскольку, в отличие от безработных, NEET-молодежь не заинтересована в поисках работы, применение адресной поддержки для них, в том числе с дифференциацией по возрастным когортам и уровню образования, представляется одним из решений проблемы. Вместе с тем следует учесть, что, как правило, меньше вероятности стать NEET у тех, кто имеет какое-либо минимальное специальное образование. Таким образом, универсально правильным или базовым решением становится переобучение либо переквалификация.



3



ОБРАЗОВАНИЕ МОЛОДЕЖИ

Пятая часть молодежи работает не по специальности **84**

Диплом не гарантирует успешного трудоустройства **87**

На рынке труда наиболее востребованы инженеры нефтегазовой промышленности **93**

Эмиграция молодых специалистов из Казахстана увеличилась вдвое **98**

21%

**МОЛОДЫХ
СПЕЦИАЛИСТОВ**

работает не
по специальности

15%

СОСТАВЛЯЕТ

зарплатный штраф,
когда работа не
соответствует диплому

212

**ТЫС.
ВЫПУСКНИКОВ**

колледжей и вузов
работает в торговле

1/3

**МОЛОДЫХ
СПЕЦИАЛИСТОВ**

в южном, центрально-восточном
и северном макрорегионах
могут часто менять работу

40%

РАБОТОДАТЕЛЕЙ

обращают внимание на
наличие практических
навыков у молодого
соискателя

в 4

РАЗА

частные компании
требовательнее к квалификациям
молодого специалиста, чем
компании государственного
и квазигосударственного секторов

87,1%

**ОТЕЧЕСТВЕННЫХ
РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

лояльно относятся
к найму выпускников без
опыта работа

65 тыс.

**МОЛОДЫХ
КАЗАХСТАНЦЕВ**

15-34 лет эмигрировали
в течение последнего
пятилетия

9

**ИЗ
10 ВУЗОВ,**

готовящих самых
высокооплачиваемых
специалистов, расположены
на западе и в г. Алматы

Основными тенденциями мировой экономики являются санкционная политика, фрагментация на отдельные торгово-экономические блоки, технологическая трансформация промышленности и, соответственно, необходимость адаптации профессиональных навыков к **актуальным требованиям рынка труда**. Согласно отчету ВЭФ Future of Jobs (2020), в ближайшее пятилетие изменения в той или иной степени затронут 40% основных навыков сегодняшних работников, а каждому второму сотруднику (50%) придется пройти переквалификацию. То есть нужно буквально «бежать со всех ног, чтобы просто остаться на том же месте».



Два тренда изменяют образовательный ландшафт до неузнаваемости. Первое, формальная и неформальная интеграция Искусственного интеллекта в процесс предоставления и получения знаний перестраивает динамику между образовательными учреждениями, преподавателями и получателями знаний. Второе, технологии повысят скорость адаптации и кастомизации (индивидуализации) учебных программ для новейших профессий, что, в свою очередь, открывает путь новым образовательным организациям, академическим коллективам и бизнес-компаниям.

БОЛАТ СУЛТАНГАЗИН,

Независимый консультант



В то же время адаптивность определяет конкурентоспособность не только соискателей на рынке труда, но и **национальных экономик**. Так, Казахстану для успешного перехода к «сложной экономике» с действующей «экономикой простых вещей» необходимо в первую очередь максимально эффективно задействовать текущие рабочие места. Основная потребность отечественной экономики, занимающей 81 место по уровню сложности, заключена в кадрах со средним уровнем квалификации. По данным опроса, проведенного в 2022 году НАО «Talar», 79% работодателей нуждаются именно в **«синих воротничках»**.

В этом состоит основное **несоответствие спроса и предложения на рынке труда**. На фоне прогрессирующего объема подготовки специалистов с высшим образованием на рынок труда ежегодно выходит все меньше кадров с рабочей квалификацией. Так, выпуск из вузов за пять лет вырос почти на четверть, до 162 тыс. человек, из организаций ТиПО, напротив, снизился на 3,7%, до 139 тыс.

НА ФОНЕ ПРОГРЕССИРУЮЩЕГО ОБЪЕМА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ С ВЫСШИМ ОБРАЗОВАНИЕМ НА РЫНОК ТРУДА ЕЖЕГОДНО ВЫХОДИТ ВСЕ МЕНЬШЕ КАДРОВ С РАБОЧЕЙ КВАЛИФИКАЦИЕЙ.

Кроме того, казахстанские выпускники – как колледжей, так и вузов – **зачастую не доходят до целевого работодателя**. Согласно выборочному анкетированию БНС АСПИР РК, более пятой части молодых специалистов трудоустроено не по специальности. При этом доля работающих не по профессии, на которую они изначально учились, существенно для ТиПО (29%), чем для высшего образования (17%).

Между тем изначально конкурентоспособность – и шансы устроиться на работу по специальности – выше именно у вчерашних студентов колледжей. По данным исследования Программы международной оценки компетенций взрослых PIAAC, **выпускники ТиПО в мире имеют больше преимуществ при выходе на рынок труда**, чем окончившие университет. Причиной является тесная связь между навыками, обеспечиваемыми профессиональной подготовкой, и навыками, требуемыми работодателями, – эта связь облегчает переход от образовательной деятельности к деятельности рабочей. В целом же **неудовлетворенность качеством казахстанского ТиПО** выражают как предприятия-работодатели, так и сами студенты колледжей.



По данным PISA (2018), в результате низкой успеваемости студентов отечественной системы ТПО годы обучения в колледже не добавляют существенных навыков учащимся.

ИВАН ШУЛЬГА,

Старший специалист в области социальной защиты, Всемирный банк



Вымывание «синих воротничков» с их конечного пункта назначения на рынке труда происходит, прежде всего, по причине **низкой доходности рабочей профессии**. Зарботная плата выпускников колледжей сопоставима с тановой у ровесников с высшим образованием лишь в заведомо прибыльных сферах деятельности, например в горнодобывающей промышленности.

В результате избыточная привлекательность добывающей отрасли для молодых специалистов продолжает удерживать экономику в ресурсно зависимой парадигме, препятствуя диверсификации.



Отдельно стоит указать, что кадровый голод испытывает и сфера сельского хозяйства, которая по-прежнему остается малопривлекательной для казахстанских работников. Нехватка специалистов в отрасли в 2022 году составила 6000 человек, нужны агрономы, трактористы и другие специалисты.

ЕРБОЛ ИСМАИЛОВ,

Руководитель Eurasian Center for People Management



Стоит отметить, специалистов среднего звена по направлениям, связанным с разработкой полезных ископаемых, отличает не только уровень предполагаемой заработной платы, но и качество подготовки. В целом же неудовлетворительное качество образования в колледжах и низкие доходы специалистов с ТПО – **скорее правило, чем исключение**.

Как следствие низкого уровня зарплат, на рынке труда наблюдается переток среднеквалифицированного персонала в **торговый сектор**, который отличается высоким уровнем теневых доходов.

Таким образом, несоответствие квалификации и навыков работников требованиям рынка труда, а также недостаточное развитие системы профессионального образования и обучения затрудняют развитие человеческого капитала.



6 000

НЕХВАТКА СПЕЦИАЛИСТОВ В СЕЛЬСКО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ОТРАСЛИ В 2022 ГОДУ

ПЯТАЯ ЧАСТЬ МОЛОДЕЖИ РАБОТАЕТ НЕ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ

Залогом успешного развития экономики является ориентир на общественный спрос и предложение – что справедливо в том числе и для рынка труда – для изыскания идеальных ресурсов и поддержания баланса¹.

В свою очередь, молодежь ищет баланс между собственной заинтересованностью в специальности и ее востребованностью на рынке труда. Однако молодые люди, как правило, не осознают свой потенциал и зачастую подходят к выбору будущей профессии без должной осмысленности.



Рабочие профессии не являются приоритетным выбором молодых людей, которые не учатся и не работают, в силу низкой зарплаты, стигматизации труда рабочего в обществе. Социальный лабораторный эксперимент с молодежью, проведенный в рамках научного проекта, подтвердил непопулярность среди молодежи рабочих профессий и приверженность офисным профессиям даже при условии, если заработная плата рабочих будет на одинаковом уровне с зарплатой офисных сотрудников.

АДИЛЬ АШИРБЕКОВ,
Высшая школа образования
Назарбаев Университета



Так, согласно данным Министерства науки и высшего образования РК (2023), 87% молодежи в стране в школьном возрасте определяют свой выбор под влиянием мнения родителей или учителей². В то же время 75% родителей признаются, что не знают, какую профессию хотел бы выбрать их собственный ребенок.

Ситуация осложнена тем, что практически каждый школьник или родитель имеют мало представления о том, какие профессии в будущем будут востребованы.

**ПОДОБНЫЙ НЕДОЧЕТ
В ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЕ В ИТОГЕ
ВЫЛИВАЕТСЯ В НЕГАТИВНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ
ДЛЯ ВСЕХ СТОРОН: СТУДЕНТЫ,
КОТОРЫЕ В ДАЛЬНЕЙШЕМ ВЫНУЖДЕНЫ
ПЕРЕКВАЛИФИЦИРОВАТЬСЯ ИЛИ ЗАНИМАТЬ
ДОЛЖНОСТИ, НЕ СООТВЕТСТВУЮЩИЕ
ИХ ОБРАЗОВАНИЮ, И РЫНОК ТРУДА,
ПОСТОЯННО СТАЛКИВАЮЩИЙСЯ
С ДЕФИЦИТОМ НУЖНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ.**



Незрелая профориентационная система в стране, как считают молодые люди, является одной из причин ошибочного выбора будущей профессии и ухода из университета.

АДИЛЬ АШИРБЕКОВ,
Высшая школа образования
Назарбаев Университета

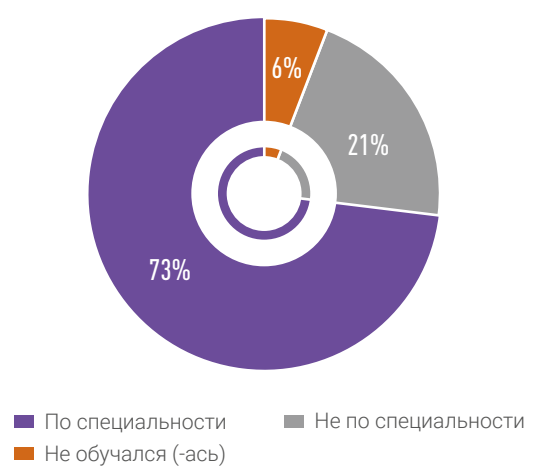


По данным выборочного обследования населения БНС АСПИР РК (2022), 21% молодых людей работает не по специальности, полученной ими в результате обучения (рис. 3.1). При этом 16% респондентов 15-34 лет, имеющих специальность или профессию, испытывают расхождение между своими выполняемыми обязанностями и актуальной квалификацией, т.е. их работа выше или ниже их квалификации.

¹ https://tengrinews.kz/world_news/frensis-fukuyama-almaty-esli-voyna-vostochnoy-azii-stanet-508288/

² <https://kazpravda.kz/n/60-vypusknikov-vuzov-rabotayut-v-kazahstane-ne-po-spetsialnosti/>

РИСУНОК 3.1 ТРУДОУСТРОЙСТВО КАЗАХСТАНСКИХ РАБОТНИКОВ 15-34 ЛЕТ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ, ПОЛУЧЕННОЙ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОБУЧЕНИЯ

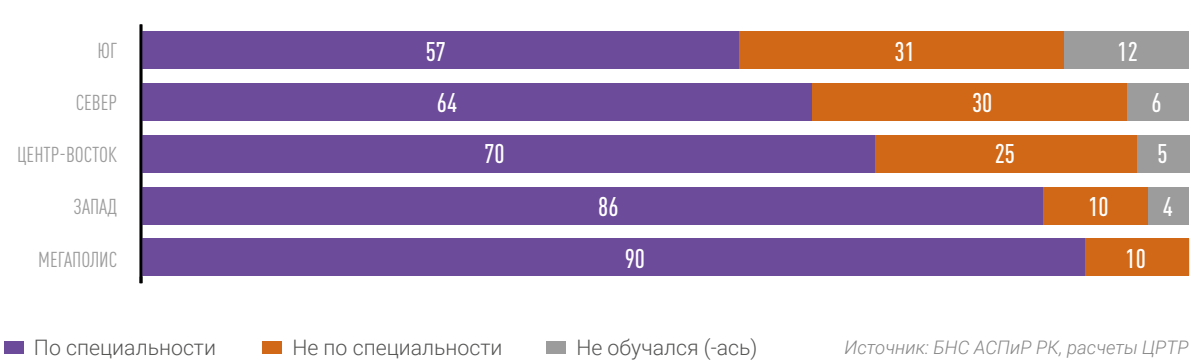


Источник: БНС АСПиР РК, расчеты ЦРТР

Трудоустройство молодежи по специальности в Казахстане имеет наглядную региональную специфику. Так, в числе макрорегионов, где наблюдается высокая доля молодежи, чья специальность соответствует выполняемой ею работе, оказались **мегаполисы и западный макрорегион**. В мегаполисах, а также в Западном Казахстане 9 из 10 молодых людей трудоустроены по специальности. В Мангистауской области практически каждый молодой человек работает в соответствии с полученным образованием.

Напротив, **несоответствие специальности прослеживается в южном, центрально-восточном и северном макрорегионах**, в которых практически каждый третий молодой специалист работает не по специальности. Например, в Абайской и Туркестанской областях четверть молодежи трудоустроена в сферах, которые не соответствуют их специальности (рис. 3.2).

РИСУНОК 3.2 ТРУДОУСТРОЙСТВО КАЗАХСТАНСКИХ РАБОТНИКОВ 15-34 ЛЕТ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ, ПОЛУЧЕННОЙ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОБУЧЕНИЯ (ПО МАКРОРЕГИОНАМ, В %)



Источник: БНС АСПиР РК, расчеты ЦРТР



Возможности трудоустройства ограничены наличием требований к опыту работы у молодых людей, как и наличием рекомендаций. Стажировки во время обучения не проводятся качественно и зачастую сводятся к выполнению механических действий, а не к укреплению профессиональных навыков. Молодежь из сельской местности находится в более неблагоприятном положении по сравнению с городскими молодыми людьми из-за низкого качества образования и ограниченных возможностей трудоустройства на селе.

АДИЛЬ АШИРБЕКОВ,
Высшая школа образования
Назарбаев Университета



21% МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В КАЗАХСТАНЕ РАБОТАЕТ НЕ ПО ПРОФЕССИИ, ПОЛУЧЕННОЙ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОБУЧЕНИЯ.

Для рынка труда последствием несоответствия образования и трудовых обязанностей является снижение производительности труда. Что касается молодых людей, то они расплачиваются своим уровнем доходов. Так называемый **зарплатный штраф** возникает в результате несоответствия полученной специальности выполняемой работе³.

³ <https://docs.iza.org/dp12407.pdf>

Другими словами, зарплата работника, трудоустроенного не по своей профессии, более низкая. По данным БНС АСПИР РК, усредненные доходы молодых респондентов из обеих групп (те, кто работает по специальности, и те, кто не работает по специальности) указывают на **разрыв в заработной плате более чем в 15%**⁴.

«ЗАРПЛАТНЫЙ ШТРАФ» ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ НЕ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ СОСТАВЛЯЕТ НЕ МЕНЕЕ 15%.

Отдельно следует отметить и закономерность соответствия диплома и трудовых обязанностей и юридических гарантий. По подсчетам ЦРТР, **среди занятой неофициально молодежи доля работающих не по специальности составляет 60%**.

Основным фактором, влияющим на возможность трудоустройства по специальности для вчерашних выпускников, является соответствие полученного образования требованиям рынка труда. По данным социологического исследования лиц 14-34 лет НИЦ «Молодежь» (2023), на «отлично» оценивают возможность найти работу в соответствии с полученной квалификацией **после окончания колледжа только 8,6% опрошенных, а после вуза – почти половина (48,9%) респондентов**.

ТОЛЬКО 8,6% МОЛОДЫХ КАЗАХСТАНЦЕВ НЕ СОМНЕВАЮТСЯ, ЧТО ПОСЛЕ ОКОНЧАНИЯ КОЛЛЕДЖА МОЖНО НАЙТИ РАБОТУ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ.

60%

СОСТАВЛЯЕТ ДОЛЯ РАБОТАЮЩИХ НЕ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ МОЛОДЫХ ЛЮДЕЙ СРЕДИ ЗАНЯТЫХ НЕОФИЦИАЛЬНО



Как правило, работа не «по диплому» выливается в отсутствие интереса к сфере деятельности. Потеря же интереса к своей работе, как свидетельствуют данные стаффинговой компании ANCOR (2021), ведет к частому поиску и смене рабочего места, даже в кризисные периоды экономики⁵.



Глобальный опрос сотрудников AARP за 2022 год показывает, что отсутствие профессионального развития и карьерного роста является важным фактором, влияющим на решение сменить работу.

АЛЕКСАНДРА МОЛЧАНОВСКАЯ,
Эксперт в области рынка труда



Наиболее уязвимым к подобным изменениям занятости является **молодежный рынок труда в южном, центрально-восточном и северном макрорегионах**, где почти треть работает не по специальности.

ТРЕТЬ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ЮЖНОМ, ЦЕНТРАЛЬНО-ВОСТОЧНОМ И СЕВЕРНОМ МАКРОРЕГИОНАХ ПОТЕНЦИАЛЬНО МОГУТ БЫТЬ ПОДВЕРЖЕНЫ ЧАСТОЙ СМЕНЕ РАБОТЫ.

⁴ Выборочное обследование населения по вопросам занятости, БНС АСПИР РК, 2022 г.

⁵ <https://ancor.kz/press/research/chasto-li-lyudi-menyayut-professiyu/>

ДИПЛОМ НЕ ГАРАНТИРУЕТ УСПЕШНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА

Современный рынок труда характеризуется динамично сменяемыми требованиями к набору навыков соискателей, что сформировало так называемый тренд *life-long learning*. Согласно анализу Всемирного Банка, технические навыки становятся неактуальными в течение 5 лет – то есть **за время учебы полученные знания могут успеть «устареть»**.



Развитие навыков создает возможности для карьерного развития. Обучение оказывает положительный эффект на бизнес, включая повышение производительности, доходности, привлечение и удержание талантов.

АЛЕКСАНДРА МОЛЧАНОВСКАЯ,
Эксперт в области рынка труда



В результате выпускник выйдет на рынок труда фактически неподготовленным, а работодателю необходимо будет обеспечить персонал профессиональной переподготовкой за собственный счет. На сегодня уже 58% глобальной рабочей силы нуждаются в новых навыках для успешного выполнения своей работы.

Тем временем отечественная система образования недостаточно своевременно реагирует на потребности рынка труда. Наблюдается несистемное обновление образовательных программ в ответ на краткосрочные социально-экономические запросы по принципу тушения пожара. В результате **отсутствует системный подход** к формированию и развитию трудовых ресурсов. Таким образом, стратегия повышения конкурентоспособности человеческого капитала *de facto* опирается на цели тактического характера.

КАЗАХСТАНСКАЯ СТРАТЕГИЯ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА СЛЕДУЕТ КРАТКОСРОЧНЫМ ТАКТИЧЕСКИМ ЦЕЛЯМ.

Какова реальная **экономическая отдача от казахстанского диплома ТИПО или вуза** с учетом инвестированного времени и оплаты обучения? Согласно опросу компаний-работодателей, проведенному ЦРТР (2023), **на наличие практических навыков у молодого соискателя обращают внимание 40% работодателей и большинство из них – частные**. Диплом вуза важен для 56% респондентов, нанимающих сотрудников, диплом колледжа – для 23%⁶. При этом академическую успеваемость, т.е. транскрипт с оценками, учитывают только 4% работодателей, а учебное заведение – 3%.

Эти цифры говорят о существовании негласного соглашения на рынке труда: «корочка» нужна «для галочки», поскольку как и где учился выпускник – не особо важно. Таким образом, диплом по-прежнему «котируется», т.е. облегчает процесс трудоустройства и так или иначе оправдывает затраченные на обучение ресурсы. При этом, судя по результатам социологического исследования ЦРТР, **диплом вуза «стоит» вдвое дороже, чем диплом колледжа**.



⁶ Сумма ответов не равна 100%, поскольку респонденты могли выбрать несколько вариантов ответа.



Высшее образование в среднем все еще дает осязаемые преимущества на рынке труда: увеличивает шансы на трудоустройство и более интересной работы в более комфортных условиях, заработной платы и карьерных перспектив.

САУЛЕ КЕМЕЛЬБАЕВА,

PhD, декан Международной школы экономики, Maqсут Narikbayev University



Многое еще предстоит сделать для улучшения качества образования в ТиПО. Студентам нужно обеспечить доступ к современным технологиям и инструментам для обучения. Чтобы привлечь квалифицированных преподавателей в колледжи, необходимо упростить процедуры их трудоустройства, уменьшить бюрократические препятствия. Для преподавания также нужно привлечь опытных «производственников», знающих рабочие процессы, ведь ТиПО – это в первую очередь практика. Благоприятная бизнес-среда также важна для привлечения инвестиций.

ЭКСПЕРТ В СФЕРЕ ТИПО,

Анонимно



Одновременно 40% работодателей понимают, что **окончание учебного заведения не равно готовности выпускников к реальным рабочим задачам.** Логично, что большинство (81,5%) из них – частные компании, которые вынуждены просчитывать возможные убытки от некомпетентности молодых сотрудников либо закладывать в бюджет дополнительные расходы на их переподготовку.



Динамика рынка труда такова, что разрыв между формальными знаниями, предоставляемыми ТиПО, и навыками, востребованными бизнесом, будет только расти. Этот разрыв можно сократить за счет курсов повышения и подтверждения квалификации. Для сохранения индивидуальной конкурентоспособности на рынке труда необходимо вкладывать время и ресурсы в повышение профессионального уровня. Это нормальная практика.

БОЛАТ СУЛТАНГАЗИН,

Независимый консультант



Менее пятой части работодателей, отметивших важность практических навыков у выпускников колледжей и вузов, – компании государственного и квазигосударственного секторов. Таким образом, **частный сектор как минимум в 4 раза требовательнее к тому, насколько квалификация молодого специалиста соответствует рабочему месту.**

В КОНКУРЕНТНОЙ СРЕДЕ РАБОДАТЕЛИ ТРЕБОВАТЕЛЬНЕЕ К НАЛИЧИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ НАВЫКОВ У МОЛОДОГО СОИСКАТЕЛЯ. В ГОСУДАРСТВЕННОМ И КВАЗИГОСУДАРСТВЕННОМ СЕКТОРАХ РЕКРУТИНГ ЗАВЯЗАН НА ДИПЛОМЕ О ВЫСШЕМ ОБРАЗОВАНИИ.

Кроме того, нельзя забывать, что государственные и квазигосударственные предприятия являются основной ареной для отработки образовательного гранта. Иными словами, они являются гарантом трудоустройства выпускников бюджетных отделений, предоставляя стартовую площадку для построения карьеры.



С точки зрения трудоустройства наличие высшего образования является безусловным преимуществом при трудоустройстве, особенно в зависимости от вуза в совокупности с дополнительными сертификациями, может выступать решающим фактором для приема на работу.

МУСЛИМ ХАСЕНОВ,

PhD, Associate Professor Maqsut Narikbayev University



Что касается молодых казахстанцев, отучившихся на платной основе, для них **наличие диплома не гарантирует успешного трудоустройства.**

Согласно исследованию ОЭСР, помимо несоответствия подготовки спросу на рынке труда, в образовательной системе Казахстана не уделяется достаточного внимания развитию навыков, которые востребованы в современном мире. Так называемые компетенции 21-го века включают не только теоретическую подготовку, но и междисциплинарные навыки, такие как грамотность, способность решать проблемы, умение работать в команде и адаптивность. Эти soft skills оказывают существенное влияние на успех молодых людей на рынке труда и в конечном счете на их благосостояние⁷.



Международные исследования показывают, люди с более высоким уровнем образования демонстрируют более ответственное поведение, в том числе финансовое и личное, имеют более высокую удовлетворенность жизнью и чувство собственной значимости, социальный активизм и т. д.

САУЛЕ КЕМЕЛЬБАЕВА,

PhD, декан Международной школы экономики, Maqsut Narikbayev University



При этом благосостояние, по-видимому, становится решающим фактором для молодежи при выборе занятия. Все чаще (и все больше) молодые казахстанцы зарабатывают на жизнь, занимаясь **торговлей, которая является лидером по доле теневых денежных оборотов.**

По данным ЦРТР, в первом квартале 2023 года количество успешно трудоустроенных молодых людей с дипломом вуза достигло 711,1 тыс. человек, в то время как количество трудоустроенных специалистов ТиПО 15-34 лет составило 537,4 тыс. человек (рис. 3.3).

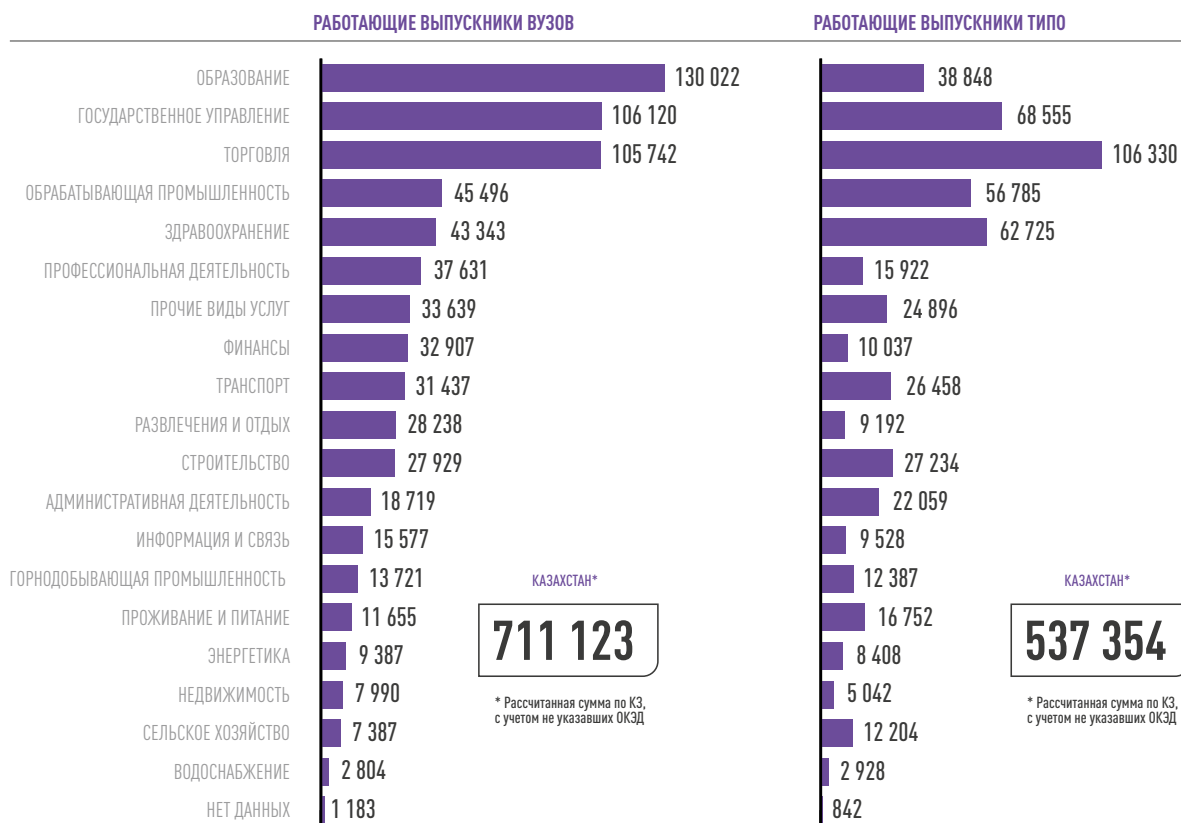
СООТНОШЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТОВ ДО 35 ЛЕТ С ТИПО И ВЫСШИМ ОБРАЗОВАНИЕМ В ОБЩЕМ ЧИСЛЕ МОЛОДЫХ ЗАНЯТЫХ РАБОТНИКОВ, ИНФОРМАЦИЯ О ДИПЛОМЕ КОТОРЫХ ДОСТОВЕРНО ИЗВЕСТНА (1,2 МЛН ЧЕЛОВЕК), СОСТАВЛЯЕТ 43/57%.

Среди молодежи **с высшим образованием** наиболее популярными отраслями для трудоустройства являются **образование** (18%), **государственное управление** (15%) и **торговля** (15%). Молодые люди, отучившиеся в **колледже**, предпочитают работать в **торговле** (20%), сфере **государственного управления** (13%) и **здравоохранении** (12%).



⁷ <https://www.oecd.org/education/policy-outlook/Education-Policy-Outlook-Country-Profile-Kazakhstan-2018-RU.pdf>

РИСУНОК 3.3 РАБОТАЮЩАЯ МОЛОДЕЖЬ С ДИПЛОМОМ ВУЗОВ И ТИПО (15-34 ЛЕТ), 1 КВ. 2023 Г., ЧЕЛ.

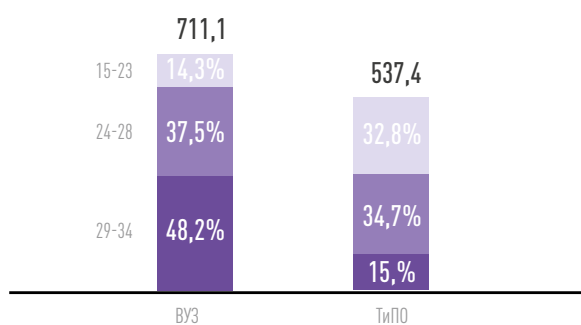


Источник: ЦРТР

ТОРГОВЛЯ, ОБРАЗОВАНИЕ, ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ И ЗДРАВООХРАНЕНИЕ – ТОП-4 СФЕР ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, В КОТОРЫХ РАБОТАЮТ МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ.

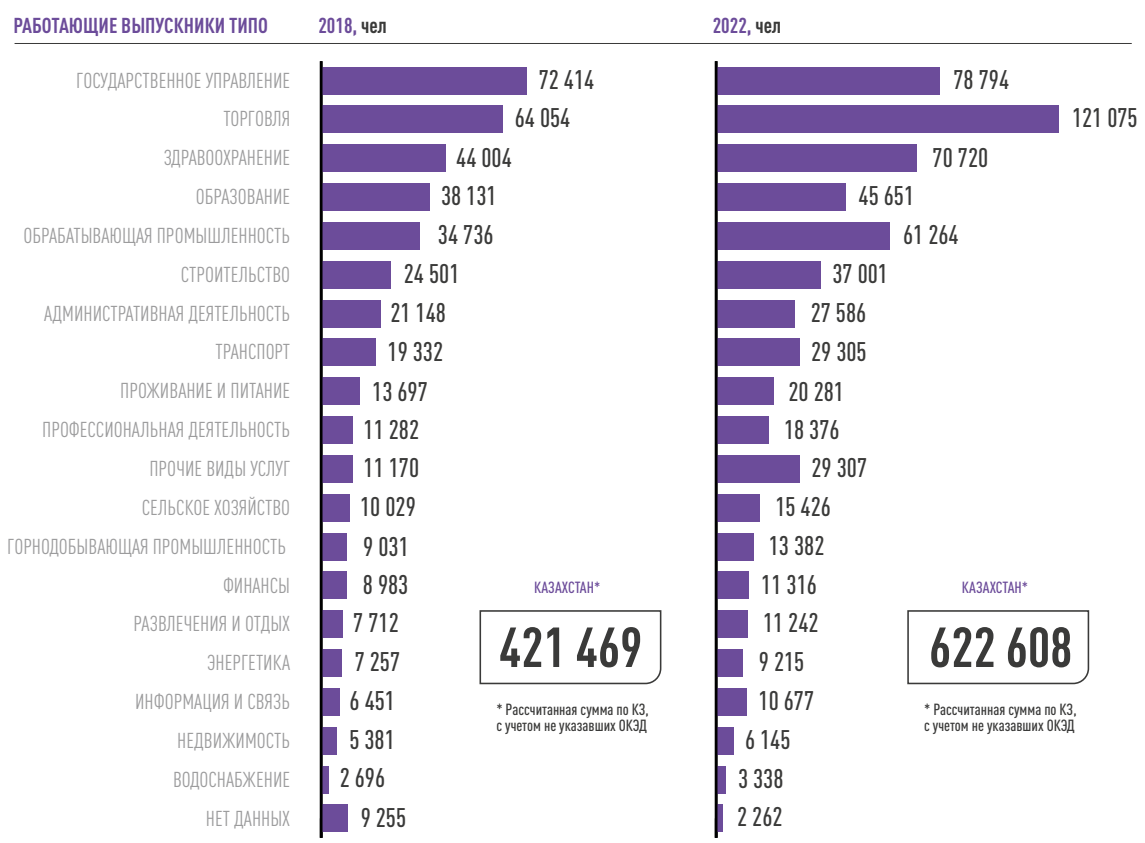
Что касается возрастных групп, то среди **окончивших колледж** наибольшее количество молодых специалистов в возрасте **19–23 лет** заняты в сфере государственного управления, в то время как в возрасте от **24 до 34 лет** основное количество выпускников ТипО работают в сфере торговли. Из числа **выпускников вузов** наибольшая доля трудоустроенных приходится на старшую возрастную группу **29–34 лет**, среди которых преобладают работники сферы образования, торговли и госуправления (рис. 3.4).

РИСУНОК 3.4 ВОЗРАСТНЫЕ ГРУППЫ ТРУДОУСТРОЕННЫХ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ С ДИПЛОМАМИ ТИПО И ВУЗОВ В 1 КВ. 2023 ГОДА, ТЫС. ЧЕЛ.

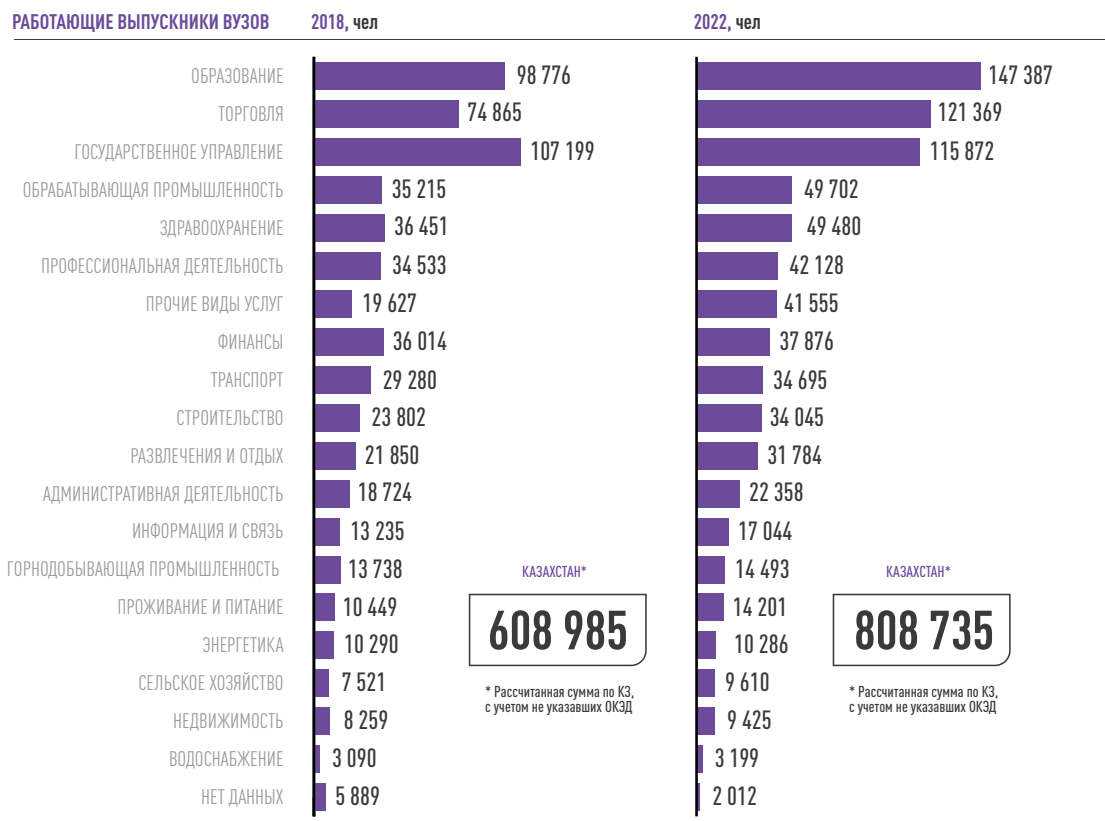


Источник: ЦРТР

В целом по мере взросления молодежь, вне зависимости от уровня образования, стремится к трудоустройству в сфере торговли. Аналогичная ситуация наблюдается и с течением времени: **за пять лет в торговле число молодых работников с дипломом колледжа выросло на 89%, с дипломом вуза – на 62%** (рис. 3.5, 3.6).

РИСУНОК 3.5 РАБОТАЮЩИЕ СПЕЦИАЛИСТЫ (15-34 ГОДА) С ТИПО В 2022 Г.


Источник: ЦРТР

РИСУНОК 3.6 РАБОТАЮЩИЕ СПЕЦИАЛИСТЫ (15-34 ГОДА) С ВЫСШИМ ОБРАЗОВАНИЕМ В 2022 Г. ПО ОТНОШЕНИЮ К 2018 Г.


Источник: ЦРТР

Тем временем, согласно соцопросу ЦРТР, торговый сектор является самым требовательным к наличию практических навыков для работодателя. Кроме того, в рамках указанного соцопроса наибольший процент критически оценивающих уровень подготовки в колледжах и вузах («не соответствует» и «скорее не соответствует» требованиям рынка труда) приходится на компании в сфере торговли.

Предприятия сферы **торговли** являются финальной гаванью для **212 тыс. молодых специалистов**, при этом у половины из них высшее образование, у другой половины – ТиПО. Около **15%** занятых в торговле молодых специалистов с высшим образованием окончили такие вузы, как **ЕНУ, КазНУ, Казахский агротехнический университет** и другие отечественные **университеты–флагманы**.

Из числа дипломированных специалистов с ТиПО, работающих в торговом секторе, около **14%** приходится на выпускников **колледжей медицинского и политехнического направлений**.

РАБОТА В СФЕРЕ ТОРГОВЛИ С КАЖДЫМ ГОДОМ СТАНОВИТСЯ ВСЕ БОЛЕЕ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОЙ ДЛЯ ДИПЛОМИРОВАННЫХ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ.

Таким образом, ни диплом «топового» учебного заведения, ни востребованная специализация не мотивируют молодых специалистов развиваться в выбранном ранее профессиональном направлении. Привлекательность торгового сектора как работодателя растет с каждым годом для молодежи как с высшим образованием, так и с ТиПО.



В торговле низкий порог для входа. Для работы часто не требуется высокого уровня образования или наличия специализированных навыков. Многие студенты подрабатывают в магазинах. Также могут быть случаи, когда для молодежи такая работа является вынужденной мерой, чтобы обеспечить себе доход в связи с отсутствием работы по профессии.

АЛЕКСАНДРА МОЛЧАНОВСКАЯ,
Эксперт в области рынка труда



В то же время сокращается разрыв в оплате труда между выпускниками колледжей и вузов. Услуги специалистов с высшим образованием для работодателей **на 40–70% дороже**, чем персонала технического профиля. Однако еще пять лет назад по завершении университета молодой специалист мог рассчитывать на оплату труда в 1,5-2 раза выше, чем в случае окончания колледжа. Тенденция по **сокращению разрыва в заработных платах** выпускников колледжей и вузов наиболее заметна в **мегаполисах** и **западных областях**. Причиной данного выравнивания является то, что в других макрорегионах СМЗ у специалистов с высшим образованием растет динамичнее.

При этом распределение доходов выпускников организаций высшего образования и ТиПО имеет региональные особенности. Так, **уровень заработка у обладателей диплома вуза выше в мегаполисах, у окончивших колледж – в западном макрорегионе (таб. 3.1, 3.2).**

ТАБЛИЦА 3.1 СМЗ У ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ, ТЕНГЕ

МАКРОРЕГИОН	2018	2022	Δ, %
Мегаполисы	181 824	316 153	+73,9%
Западный	170 711	303 350	+77,7%
Центрально–восточный	129 905	264 957	+104%
Северный	123 972	260 098	+109,8%
Южный	106 058	219 197	+106,7%

Источник: ЦРТР

ТАБЛИЦА 3.2 СМЗ У ВЫПУСКНИКОВ КОЛЛЕДЖЕЙ, ТЕНГЕ

МАКРОРЕГИОН	2018	2022	Δ, %
Западный	92 451	193 583	+109,4%
Центрально-восточный	85 173	185 673	+118%
Мегаполисы	90 539	178 195	+96,8%
Северный	73 733	157 704	+113,9%
Южный	66 843	140 659	+110,4%

Источник: ЦРТР

НА РЫНКЕ ТРУДА НАИБОЛЕЕ ВОСТРЕБОВАНЫ ИНЖЕНЕРЫ НЕФТЕГАЗОВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

При выборе учебного заведения абитуриент руководствуется совокупностью факторов: специализация, стоимость обучения и наличие грантов и т. д. Само по себе наличие диплома об окончании вуза или организации ТиПО, безусловно, имеет преимущество на рынке труда, даже в отсутствие опыта работы. Только 12,9% из 2,5 тыс. опрошенных ЦРТР компаний категорично настроены против найма выпускников, ранее нигде не работавших.



Самое главное даже не технические знания, которые люди узнают, а именно познакомиться с новыми людьми. Особенно в Казахстане, Центральной Азии очень важно быть знакомым с подходящими, нужными людьми, поэтому очень важно со всеми познакомиться и узнать, куда они двигаются в своей карьере, потому что можно это потом использовать для своего собственного развития.

МИХАЭЛЬ ГЕРМЕРСХАУЗЕН,

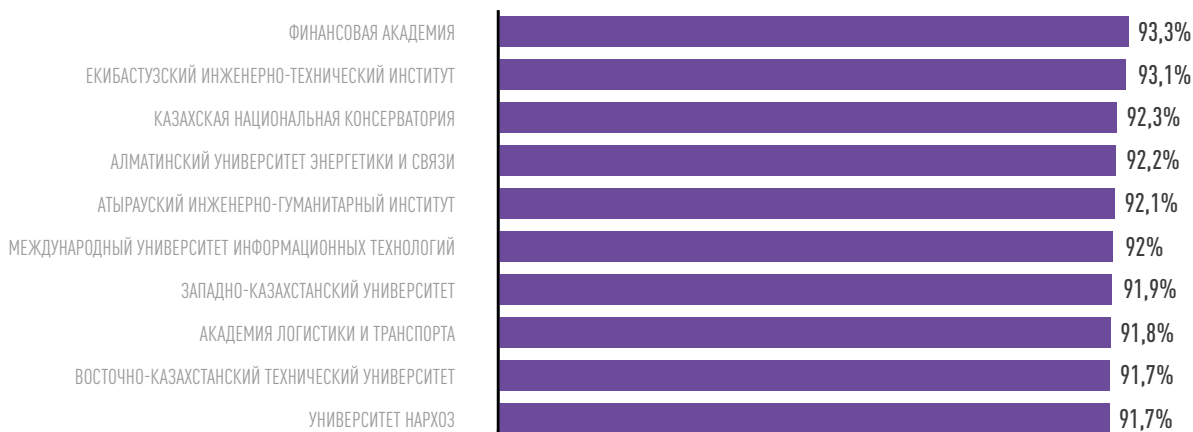
Генеральный директор международной рекрутинговой компании «Антал Казахстан»



В то же время **15,8%** респондентов упомянутого социологического опроса считают, что отечественные вузы не успевают за рынком труда. Еще более критично работодатели настроены по отношению к дипломам колледжей. Так, 17,2% казахстанских компаний оценивают уровень подготовки выпускников ТиПО как «не соответствующий» и «скорее несоответствующий» рынку.

15,8% КАЗАХСТАНСКИХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ СЧИТАЮТ, ЧТО ОТЕЧЕСТВЕННЫЕ ВУЗЫ ГОТОВЯТ СПЕЦИАЛИСТОВ, «НЕ СООТВЕТСТВУЮЩИХ» И «СКОРЕЕ НЕ СООТВЕТСТВУЮЩИХ» ЗАПРОСАМ РЫНКА. ПО ОТНОШЕНИЮ К ВЫПУСКНИКАМ КОЛЛЕДЖЕЙ ДОЛЯ КРИТИЧНО НАСТРОЕННЫХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ЕЩЕ ВЫШЕ – 17,2%.

Но как, помимо субъективного отношения потенциального работодателя, измерить «успешность» полученного диплома – и, соответственно, вуза или колледжа – на рынке труда? Для оценки «рыночного признания» дипломов ЦРТР был проведен анализ образовательных учреждений по **доле трудоустроенных выпускников**. Рейтинг был составлен на основе **128 вузов** и **860 колледжей**, за исключением узкоспециализированных образовательных учреждений (медицинские университеты, государственное управление, религиозное направление и т. д.).

РИСУНОК 3.7 ТОП-10 ВУЗОВ ПО ДОЛЕ ТРУДОУСТРОЕННЫХ ВЫПУСКНИКОВ ДО 34 ЛЕТ ВКЛЮЧИТЕЛЬНО, 2018-2022 ГГ.

Источник: ЦРТР

РИСУНОК 3.8 АНТИРЕЙТИНГ 10 ВУЗОВ ПО ДОЛЕ ТРУДОУСТРОЕННЫХ ВЫПУСКНИКОВ ДО 34 ЛЕТ ВКЛЮЧИТЕЛЬНО, 2018-2022 ГГ.

Источник: ЦРТР

Вузы и колледжи были отобраны по максимальному значению доли трудоустройства среди студентов, завершивших обучение. В результате был сформирован список топ-10 вузов-лидеров по успешному трудоустройству выпускников (более 91%). Среди них преобладают вузы инженерно-технического направления **(рис. 3.7)**.

Что касается **антирейтинга вузов** по проценту работающих выпускников, привлекают внимание Университет дружбы народов имени академика А. Нуатбекова, Шымкентский университет и Центрально-Азиатский инновационный университет. Эти вузы подготовили в совокупности более 72,5 тыс. молодых специалистов за прошедшее пятилетие, что даже больше общего выпуска топ-10 вузов за тот же период **(рис. 3.8)**. В итоге складывается следующая картина: **массово выдаются наименее востребованные дипломы о высшем образовании**.

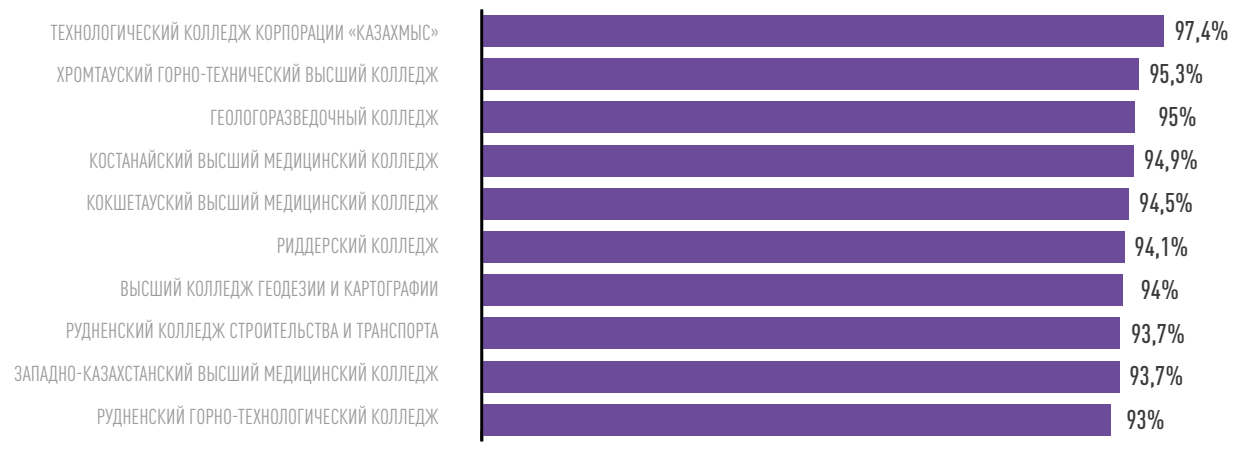
Среди **учреждений ТиПО** лидерами по трудоустройству выпускников за период 2018-2022 годы являются колледжи, обучающие будущих работников **геологоразведочных и горнодобывающих предприятий**, а также **организаций здравоохранения (рис. 3.9)**.



Важна роль руководства колледжа, которые должны следить за трендами, привлекать качественный преподавательский состав, взаимодействовать с бизнесом, чтобы обеспечить эффективную подготовку кадров.

АЛЕКСАНДРА МОЛЧАНОВСКАЯ,
Эксперт в области рынка труда



РИСУНОК 3.9 Топ-10 колледжей по доле трудоустроенных выпускников до 34 лет включительно, 2018-2022 гг.


Источник: ЦРТР

РИСУНОК 3.10 Антирейтинг 10 колледжей по доле трудоустроенных выпускников до 34 лет включительно, 2018-2022 гг.


Источник: ЦРТР

Доля трудоустройства у колледжей из антирейтинга существенно ниже таковой у вузов: **работодатели предпочитают специалистов с высшим образованием (рис. 3.10).**

Помимо доли трудоустроенных выпускников, которая указывает на востребованность диплома среди работодателей, выборка образовательных учреждений (128 вузов и 860 колледжей) также была проанализирована по **уровню заработной платы** трудоустроенных выпускников⁸.



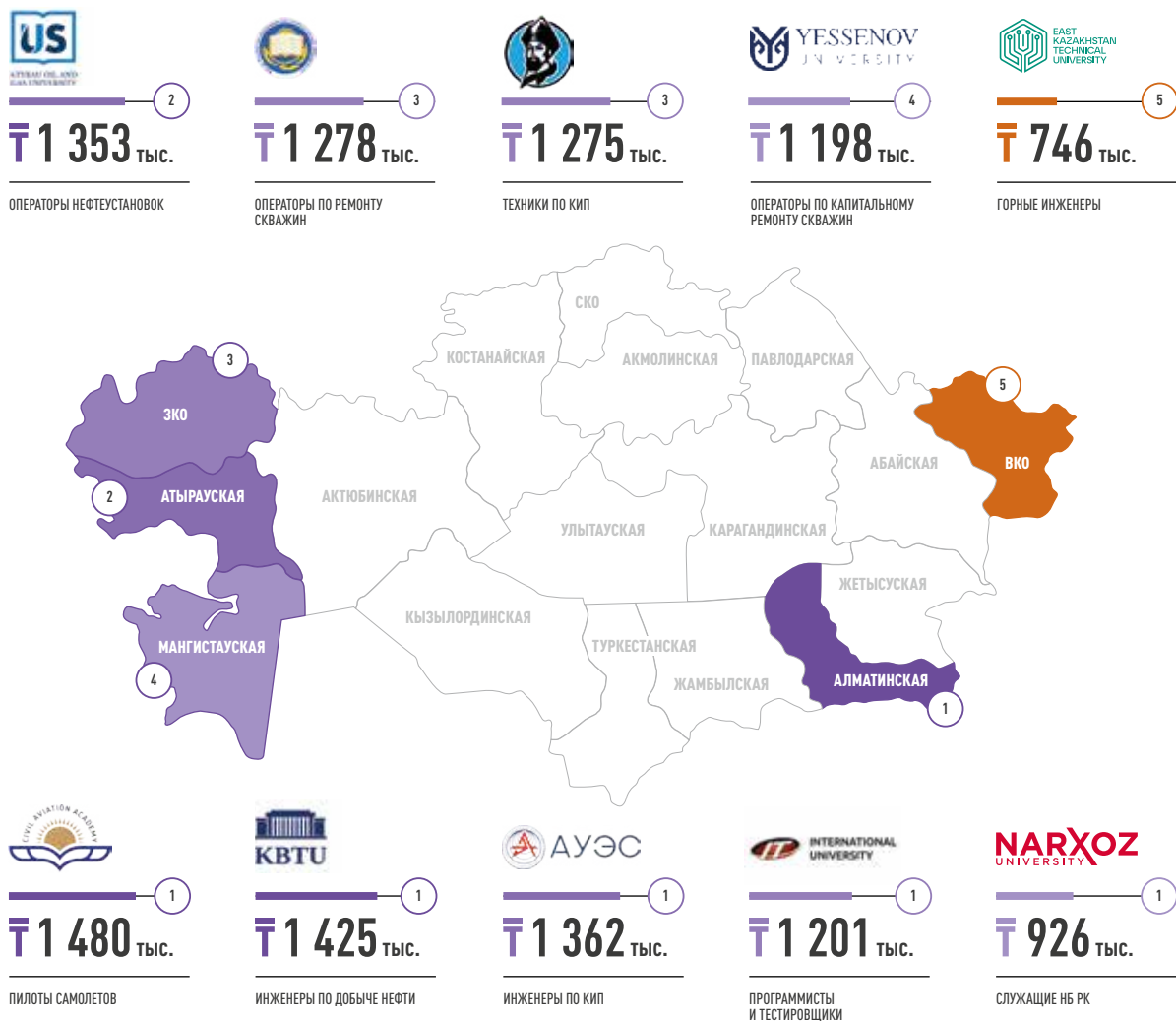
В стране более 750 колледжей, и в таком масштабе сложно добиться одинаково эффективного развития. Многие колледжи готовят по одним и тем же специальностям, даже в рамках одного города, а результаты абсолютно разные.

АЛЕКСАНДРА МОЛЧАНОВСКАЯ,
Эксперт в области рынка труда



⁸ Для рейтинга учебных заведений по уровню СМЗ подготовленных специалистов были отобраны колледжи и вузы,

РИСУНОК 3.11 Топ-10 вузов по СМЗ подготовленных специалистов, 1 кв. 2023 г.



Источник: ЦРТР

Как следует из ранжирования **университетов**, в топе высокооплачиваемых профессий находятся **пилоты** и **инженеры нефтегазовой промышленности (рис. 3.11)**.

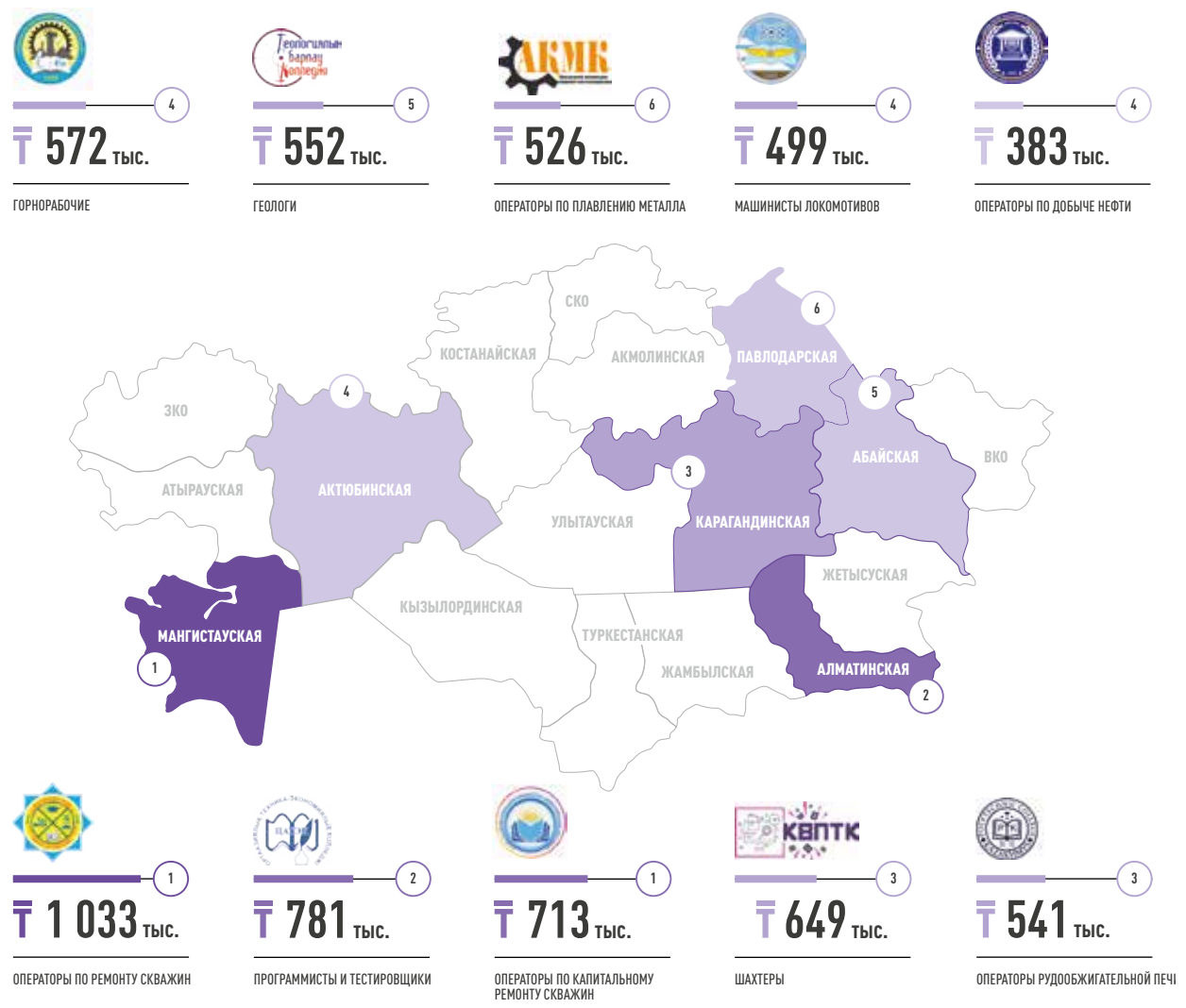
Возглавила рейтинг топ-10 вузов **Академия гражданской авиации** с СМЗ пилотов 1,5 млн тенге. На втором месте – **Казахстанско-Британский технический университет**, выпускающий инженеров нефтяной промышленности (СМЗ 1,4 млн тенге). На третьем месте находится **Алматинский университет энергетики и связи**, готовящий инженеров по КИП с СМЗ 1,3 млн тенге.

В сфере ТПО рейтинг лидеров ТПО открывает **Мангистауский высший политехнический колледж (рис. 3.12)**. Окончившие колледж операторы по ремонту скважин зарабатывают в среднем 1 млн тенге в месяц. Второе место

занимает **Центральноазиатский технико-экономический колледж**. Разработчики и тестировщики с его дипломом получают зарплату 781 тыс. тенге. Тройку лидеров замыкает **Мангистауский энергетический колледж** с СМЗ операторов по ремонту скважин 713 тыс. тенге.

Наиболее конкурентные зарплаты у выпускников колледжей, трудоустроенных в сфере **геологоразведки и добычи**. Примечательно, что СМЗ специалиста **«оператор по подземному ремонту скважин»** с высшим образованием в 1,3 раза выше, чем с аналогичным дипломом колледжа.

которые насчитывали не менее 20 работающих выпускников по состоянию на 1 кв. 2023 г.

РИСУНОК 3.12 ТОП-10 КОЛЛЕДЖЕЙ ПО СМЗ ПОДГОТОВЛЕННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ, 1 КВ. 2023 Г.


Источник: ЦТРП

Прослеживается нехватка так называемых промышленных магистратуры и докторантуры. Необходимо повышать доступность коммерциализации научных разработок в рамках их внедрения в производственный процесс с целью построения наукоемкой экономики. Это наиболее оптимальный способ развития науки и производства, что благополучно скажется на системе ТиПО.

НУРЛАН АБИШ,
 Заместитель председателя Фонда науки

Как показал географический анализ вузов и колледжей, которые готовят самых высокооплачиваемых специалистов, расположение передовых учреждений ТиПО в целом соответствует ключевым промышленным объектам. Напротив, топ-вузы из списка группируются на западе и в южной столице, что, в свою очередь, влияет на внутренние миграционные процессы среди молодых казахстанцев.

УНИВЕРСИТЕТЫ, ПОСЛЕ ОКОНЧАНИЯ КОТОРЫХ ВЫПУСКНИК МОЖЕТ ПРЕТЕНДОВАТЬ НА ВЫСОКУЮ ЗАРПЛАТУ, СГРУППИРОВАНЫ НА ЗАПАДЕ И В Г. АЛМАТЫ.

ЭМИГРАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ИЗ РК УВЕЛИЧИЛАСЬ ВДВОЕ

Молодые казахстанцы становятся «патриотами поневоле»: по данным исследователей Фонда Qalam, 52,7% респондентов в возрасте от 18 до 35 лет включительно хотят жить и работать в Казахстане⁹. Как следует из социологического опроса Фонда, причиной нежелания переезжать является «обострение геополитической ситуации». В то же время результаты исследования свидетельствуют о низкой эффективности действующих в молодежной среде социальных лифтов, а также о патерналистического толка препятствиях для самореализации на локальном рынке труда, что в итоге сказывается на уровне доходов молодых соискателей. За пять лет **удвоилось число покинувшей Казахстан молодежи с рабочей специальностью**.



У отечественной системы ТипО три основных препятствия, которые тормозят развитие. Во-первых, это денежный вопрос, недостаточно выделяется финансирования для подготовки специалистов и материально-технической базы. Вторая проблема находится в правовом поле. Это неоднозначные нормативно-правовые акты, которые регулируют деятельность колледжей. Третье, что касается не обучения, а рынка труда, – это недооценка важности рабочей профессии, низкие зарплаты у специалистов среднего звена.

ЭКСПЕРТ В СФЕРЕ ТипО,

Анонимно



На данном фоне привязанность к стране может исходить как из отсутствия реальных возможностей для эмиграции, так и из неверия в собственные силы. Напомним, по результатам опроса НИЦ «Молодежь» только 48,9% молодых респондентов оценивают на «отлично» возможность найти

работу по специальности после вуза, а после колледжа – 8,6%. По завершении обучения, по данным БНС АСПИР РК, успешно трудоустроиться по специальности не удастся пятой части молодых людей **(рис. 3.1)**.

Конкуренция же на международном рынке труда для казахстанских молодых специалистов еще выше. Однако шанс трудоустройства за рубежом повышается, если окончить иностранное учебное заведение: например, по стипендиальной программе «Болашак». За 30 лет работы по данной программе получили образование более 12 тыс. граждан Казахстана.

С 2018 по 2022 год стипендиатами «Болашак» стали 1353 молодых казахстанца в возрасте до 34 лет. Самыми популярными странами обучения являются Великобритания, где за прошедшее пятилетие отучились 57,2% (774 чел.) болашаковцев, и США – 27,6% (374 чел.) **(рис. 3.13)**.

В целом же, помимо участия в «Болашак», а также в других международных стипендиальных программах, молодым выпускникам казахстанских образовательных учреждений сложно трудоустроиться за рубежом. Список стран с действующими международными договоренностями о признании казахстанских дипломов ТипО и высшего образования ограничен, особенно в части дипломов колледжей.

Таким образом, рассуждая о переезде в другую страну, молодые люди осознают, что высока вероятность не выдержать конкуренции с местными соискателями и максимум суметь найти **низкоквалифицированную** и – как это заведено в Казахстане – **малооплачиваемую работу**.

Тем временем часть молодежи, реально готовая к переезду, не смущается работы ниже своей квалификации. В СМИ периодически публикуются истории молодых соотечественников с высшим образованием, отправившихся за рубеж «на заработки»: сезонный сборщик клубники, оператор на заводе и т.д.¹⁰

⁹ https://exclusive.kz/uroven-depressivnosti-molodezhi-kazahstana-v-pyat-raz-vyshe-chem-v-mire/?utm_source=smi24

¹⁰ <https://tengritravel.kz/around-the-world/skuchayu-tusovkam-almaty-kazahstanka-rabote-zavode-vengrii-511700/>

КОЛИЧЕСТВО СПЕЦИАЛИСТОВ ДО 35 ЛЕТ, ПОДГОТОВЛЕННЫХ В РАМКАХ «БОЛАШАК» ЗА 2018–2022 ГОДЫ, ЧЕЛОВЕК



ВЕЛИКОБРИТАНИЯ

СЕВЕРНАЯ
АМЕРИКА

ЕВРОПА

АВСТРАЛИЯ

РОССИЯ

АЗИЯ

774

398

72

55

28

26

США 374
Канада 24

Франция 10
Германия 10
Италия 10
Нидерланды 8
Швейцария 7
Польша 5
Литва 5
Швеция 4
Ирландия 4
Бельгия 3
Испания 2
Чехия 2
Беларусь 1
Венгрия 1

Китай 6
Япония 5
Израиль 5
Турция 4
Корея 4
Сингапур 2

ВСЕГО:

1353

Источник: АО «Центр международных программ»

РИСУНОК 3.14 СООТНОШЕНИЕ УЕХАВШЕЙ ИЗ КАЗАХСТАНА МОЛОДЕЖИ ПО УРОВНЮ ОБРАЗОВАНИЯ (15-34 ГОДА), 2018-2022, ЧЕЛ.



По всей видимости, они отражают преобладающий в молодежной среде тренд на финансовую независимость, на который указывает 48,2% опрошенных в рамках исследования НИЦ «Молодежь» казахстанцев 14-34 лет. При этом 42,6% респондентов прогнозируют, что тенденцией ближайшего пятилетия станет **ухудшение условий жизни**¹¹. Это означает, что количество молодых трудовых мигрантов, нацеленных на повышение уровня жизни, может вырасти.



Популярность «эмиграционных настроений» среди молодежи может варьировать в зависимости от множества факторов, включая экономическую ситуацию, политические события, доступность образования и рабочих возможностей как в Казахстане, так и за рубежом. В то же время мы считаем, что практикоориентированные программы подготовки специалистов с ТиПО в случае эмиграции имеют преимущество перед высшим образованием. То есть за рубежом легче устроиться, имея диплом колледжа или рабочую квалификацию, нежели диплом об окончании вуза.

ЭКСПЕРТ В СФЕРЕ ТиПО,

Анонимно



Полноценную картину оттока кадров из Казахстана можно было бы получить, проведя социологическое исследование выехавших из республики молодых людей. На текущий момент приходится довольствоваться данными ГБД ФЛ о миграции лиц 15-34 лет, в которой в 70% случаев отсутствует запись о полученном образовании, поскольку цифровые документы обновляются по мере оцифровки дипломов образовательными учреждениями. Однако несомненно, что отток человеческого капитала подтачивает различные отрасли экономики, трансформируя кадровый потенциал страны в потенциал миграционный.

Сильнее всего при этом страдают отрасли, нуждающиеся в **специалистах с рабочими специальностями**. В целом за последние пять лет количество казахстанцев в возрасте 15-34 лет, выехавших за пределы республики, составило, по данным ЦРТР, почти **65 тыс. человек (рис. 3.14)**.

В структуре ежегодной эмиграции молодых специалистов, колеблющейся от 10 до 17 тыс. человек, наблюдается смещение фокуса на окончивших колледж. Так, доля окончивших университет в численности молодых мигрантов с 2018 года снизилась на 3%, в то время как специалистов с **ТиПО** в возрасте до 35 лет – напротив, почти **удвоилась, составив 15%**.

В разрезе специальностей растет количество уезжающих **техников-механиков и среднего медицинского персонала (таб. 3.3)**.

Процесс старения населения влечет за собой рост государственных расходов на здравоохранение. В странах Северной Европы государство тратит большие средства на подготовку и переподготовку среднего медицинского персонала. Здравоохранение определено как сфера, способная абсорбировать значительную часть свободных и высвобождаемых трудовых ресурсов.

¹¹ <https://www.eljastary.kz/upload/iblock/c8f/15elaw1c5nmjzh3cfzks99npbmcm54nx.pdf>

ТАБЛИЦА 3.3 ДИНАМИКА ЧИСЛЕННОСТИ УЕХАВШИХ ИЗ КАЗАХСТАНА СПЕЦИАЛИСТОВ 15-34 ЛЕТ, ЧЕЛ. И В % ОТ ЧИСЛА ЭМИГРАНТОВ, У КОТОРЫХ ЕСТЬ ЗАПИСЬ ОБ ОБРАЗОВАНИИ

НАПРАВЛЕНИЯ СПЕЦИАЛИЗАЦИИ	2018		2022		ДИНАМИКА ЗА 5 ЛЕТ
	КОЛ-ВО	ДОЛЯ	КОЛ-ВО	ДОЛЯ	
Механическое оборудование и системы (техник-механик)	92	2,7%	104	3,9%	+13%
Медицина (средний медперсонал)	206	6,1%	225	8,3%	+9,2%
Производственные технологии (техник-технолог)	96	2,8%	93	3,4%	-3,1%
Юриспруденция	140	4,2%	127	4,7%	-9,3%
Педагогика и преподавание	262	7,8%	234	8,7%	-10,7%
Электроснабжение и электромонтаж	244	7,2%	205	7,6%	-16%
Строительство	105	3,1%	83	3,1%	-21%
Аграрный сектор	98	2,9%	75	2,8%	-23,5%
IT	266	7,9%	180	6,7%	-32,3%
Экономика, финансы, бухгалтер	570	16,9%	351	13%	-38,4%
Всего	3853	100%	2915	100%	-35%

Источник: ЦРТР



Процесс старения населения влечет за собой рост государственных расходов на здравоохранение. В странах Северной Европы государство тратит большие средства на подготовку и переподготовку среднего медицинского персонала. Здравоохранение определено как сфера, способная абсорбировать значительную часть свободных и высвобождаемых трудовых ресурсов.

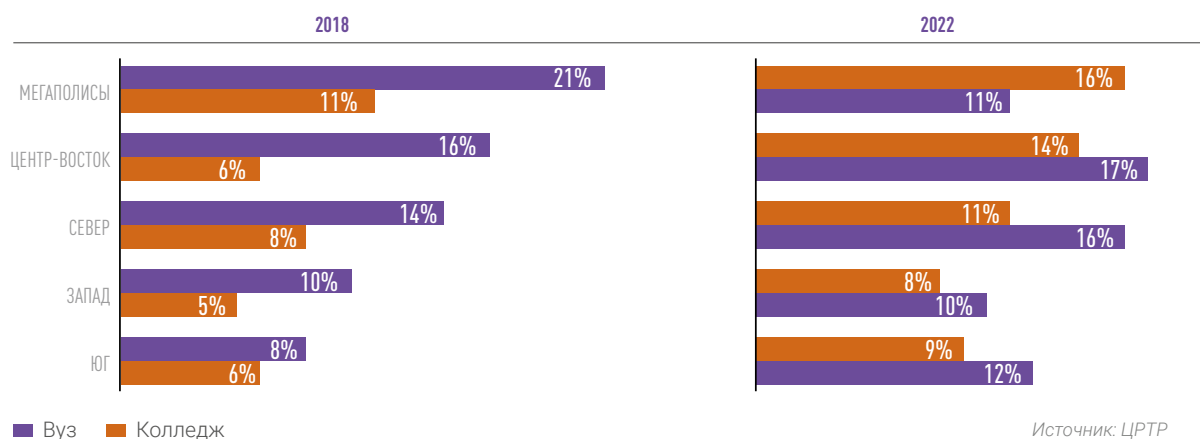
БОЛАТ СУЛТАНГАЗИН,
Независимый консультант



Наибольшую долю, несмотря на выраженное сокращение, занимают, как и пять лет назад, экономисты. Однако это скорее свидетельствует об их переизбытке на казахстанском рынке труда, чем о востребованности за рубежом.

Таким образом, можно предположить, что в зарубежных странах растет востребованность казахстанских специалистов с квалификацией «техник-механик», а также среднего медицинского персонала.



РИСУНОК 3.15 ДОЛЯ УЕХАВШИХ СПЕЦИАЛИСТОВ 15-34 ЛЕТ ПО УРОВНЯМ ОБРАЗОВАНИЯ, В % ОТ ЧИСЛА ЭМИГРАНТОВ, У КОТОРЫХ ЕСТЬ ЗАПИСЬ ОБ ОБРАЗОВАНИИ

При этом отток специалистов с рабочими квалификациями заметнее всего выражен в **центральной и восточной макрорегионах (рис. 3.15)**, где к 2030 году ЦРТР прогнозирует снижение численности молодежи на 32 тыс. человек. За 5 лет доля выпускников колледжей в центральной и восточной макрорегионах утроилась, в то время как в других макрорегионах, за исключением мегаполисов, выросла в два раза.

В целом ситуация на казахстанском рынке труда, помимо низкого качества профессиональной подготовки в колледжах и нехватки кадров с ТИПО, осложняется и **оттоком кадров с рабочими специальностями**.

В БЛИЖАЙШИЕ ГОДЫ ПРОБЛЕМЫ С ПОИСКОМ РАБОТНИКОВ СРЕДНЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ СТАНУТ ОСОБЕННО ОСТРЫМИ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ЦЕНТРАЛЬНОГО И ВОСТОЧНОГО МАКРОРЕГИОНОВ.

Между тем, как свидетельствуют интервью с молодыми эмигрантами, молодежь лояльна к работе ниже своей квалификации за рубежом.



Молодые казахстанцы очень гибкие, склонны легко покидать зону комфорта, амбициозные, в связи с чем с легкостью меняют сферу профессиональной деятельности.

БИБИГУЛЬ НУРАШЕВА,

PhD, эксперт в области трудового права



Надо полагать, что, помимо несравнимо более высокой доходности одной и той же деятельности в Казахстане и странах с более развитой экономикой, причиной является и среда, т.е. отношение общества к той или иной специальности. В этой связи решение проблемы с недостатком специалистов среднего звена в Казахстане следует рассматривать не только с точки зрения доходов, но и с точки зрения необходимости **повышения престижа рабочей профессии**.

ИТОГИ ПО ГЛАВЕ

За последнее пятилетие наблюдается устойчивый тренд **перетока молодых специалистов в торговлю**. Причинами являются низкий порог входа в торговую сферу и высокий уровень теневых доходов, привлекающий молодежь возможностью легкого заработка. При этом достоверно неизвестно количество «серой» занятости молодежи в торговле.

Актуальным остается вопрос **низкого качества ТИПО**, результатом которого становится не востребованность выпускников. В то же время наблюдается несоответствие **подготовки кадров и реального спроса** на трудовые ресурсы со стороны рынка. Следствием является дисбаланс на рынке труда, выражающийся в переизбытке специалистов с высшим образованием на фоне нехватки работников средней квалификации.

Осложняет ситуацию распространенное культурное видение, а именно **стигматизация рабочей профессии**, снижающая мотивацию к учебе в колледже у молодого поколения. Препятствием для привлечения школьников также является недостаток профориентационной работы.

На сегодня на рынке труда назрела проблема **нехватки молодых специалистов средней квалификации**. Причинами является как низкое качество подготовки специалистов с ТИПО, так и неравномерное региональное распределение рабочей силы.

Для обеспечения национальной экономики рабочей силой следует принять соответствующие меры для повышения качества подготовки специалистов в колледжах.

Во-первых, необходимо оптимизировать взаимодействие образовательных систем различных уровней. Так, **профориентационную работу необходимо начинать еще в школах**. Рекомендуется проведение ранней профдиагностики школьников, а также сотрудничество школ и колледжей для получения практических навыков на базе учреждений ТИПО.

Во-вторых, передача колледжей в конкурентную среду позволит осуществлять тесное взаимодействие образовательных учреждений и представителей бизнес-среды. Это позволит наладить подготовку профильных специалистов в ответ на **краткосрочные запросы рынка**.

ПЕРЕДАЧА КОЛЛЕДЖЕЙ В ДОВЕРИТЕЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ КРУПНЫМ ПРЕДПРИЯТИЯМ СДЕЛАЕТ ВОЗМОЖНОЙ ПОДГОТОВКУ СПЕЦИАЛИСТОВ В СООТВЕТСТВИИ С РЫНОЧНЫМ СПРОСОМ.

Что касается **стратегического планирования развития человеческих ресурсов**, пересмотр системы ТИПО, помимо актуализации образовательных программ, требует таких нововведений, как: кластеризация, профилизация и внедрение сетевой формы обучения.

В-третьих, специфика каждого макрорегиона требует системы распределения выпускников колледжей в соответствии с **потребностями региональных предприятий**. Молодые специалисты зачастую испытывают трудности с поиском работы по специальности, что вынуждает их мигрировать в мегаполисы.

Мобильность – неотъемлемый тренд современного трудоустройства. В этой связи необходима **дорожная карта**, включающая меры горизонтальной мобильности по межотраслевому перетону, внутренней мобильности в рамках инвестиционных проектов, а также иные меры по стимулированию релокации кадров в трудodefицитные регионы и созданию новых качественных рабочих мест в приоритетных отраслях экономики.

70/30

РЕКОМЕНДУЕМОЕ СООТНОШЕНИЕ
ВЫПУСКНИКОВ ТИПО И ВУЗОВ
СООТВЕТСТВЕННО





4



НАВЫКИ ДЛЯ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Что такое навыки?	106
Какие гибкие навыки нужны казахстанским работодателям	110
Востребованные профессиональные навыки	118

Зеленые навыки	123
Развитие навыков через платформу онлайн-обучения Skills Enbek	124

1

место

среди качеств, которые наиболее важны для работодателей, занимает навык аналитического мышления

30%

рост

результативности работы с лидером с развитым эмоциональным интеллектom

49%

людей

опасаются, что ИИ заменит их работу

50%

рост доли

объявлений о вакансиях в США в LinkedIn, в которых упоминается GPT

топ-3

soft skills

на ЭБТ: «вежливость», «ответственность» и «пунктуальность»

топ-3

hard skills

на ЭБТ: «работа с обучаемыми», «моделирование уроков», «владение современными технологиями и методиками преподавания»

к 18

–летним специалистам

приоритетным требованием работодателя является наличие навыка «дисциплинированность»

0,5%

резюме

с запросом на экологические навыки: «экологическая культура», «экологическое мышление», «бережливое производство»

183,8

тыс. человек

(55,3%) в возрасте до 35 лет являются пользователями Skills Enbek

ЧТО ТАКОЕ НАВЫКИ?

Рост безработицы среди молодежи является одной из наиболее серьезных проблем, стоящих перед обществом в современном мире, как в развитых, так и в развивающихся странах. Согласно **последнему обзору Глобальных тенденций в сфере занятости молодежи к 2020 году**¹, с 2017 года наблюдается постоянный рост числа молодых людей, не занятых в сфере труда и не получающих образования или навыков.

В 2021 году насчитывалось более 273 млн молодых людей этой категории. В период с 2021 по 2030 год численность молодежи вырастет более чем на 78 млн человек. Почти половина этого прироста приходится на страны с низким уровнем дохода.

По оценкам², в течение следующих 15 лет для удовлетворения потребностей молодежи в трудоустройстве необходимо создать 600 млн рабочих мест.

Генеральная Ассамблея ООН **объявила 15 июля Всемирным днем навыков молодежи**, чтобы отметить важность обучения молодых людей навыкам, необходимым для получения достойной работы и занятия предпринимательской деятельностью³.

Учитывая высокую инерцию системы образования, обществу необходимо искать новые инструменты для быстрой интеграции молодежи в постоянно меняющийся рынок труда. Получение и развитие различных навыков (soft, hard, green skills) – один из способов эффективного реагирования на стоящие перед молодежью вызовы.

Навык – это действие, которое мы освоили и уже выполняем автоматически. Они являются результатом повторений и практики, помогают нам стать более эффективными и успешными в определенной области. **Навыки могут быть разнообразными** – от физических (например, умение играть на инструменте или вождение автомобиля) до психологических (например, коммуникационные навыки или умение решать проблемы). Важно отметить, что навыки **могут быть приобретены и развиты с помощью обучения, тренировок и опыта**.



2023 год Европейской комиссией посвящен Европейскому году навыков (europa.eu) – инициатива, направленная на активизацию усилий правительств и социальных партнеров по увеличению инвестиций в развитие навыков и оказанию помощи компаниям в решении проблемы нехватки квалифицированных кадров, поддержке перехода к зеленым и цифровым технологиям, а также общей конкурентоспособности и росту. Данная инициатива подтверждает решающую роль навыков как основного компонента развития человеческого капитала, социальной интеграции и экономического роста.

Концепция «обучение в течение всей жизни» отражена во многих международных, европейских и других региональных стратегических направлениях, однако страны склонны адаптировать эту концепцию к своей специфике, возможностям, опыту и практике. То же самое касается и навыков, присутствует разнообразие интерпретаций и определений в зависимости от страны и законодательства.

Тем не менее Европейский союз добился определенных успехов в укреплении межстранового понимания и использования концепций, связанных с навыками, на оперативном уровне, как, например, Европейская система навыков, компетенций и профессий.

КРИСТИНА МЕРЕУТА,

Старший эксперт по развитию человеческого капитала и координатор ЕФФО по активной политике на рынке труда



¹ *Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs* – https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_737648/lang-en/index.htm

² там же.

³ <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N14/704/81/PDF/N1470481.pdf?OpenElement>

НАВЫКИ СТАНОВЯТСЯ ПРИСПОСОБИТЕЛЬНЫМ МЕХАНИЗМОМ ДЛЯ ЧЕЛОВЕКА, НЕЗАВИСИМО ОТ ЕГО ВОЗРАСТА.

Они позволяют адаптироваться и выполнять определенную деятельность более эффективно и профессионально. Это основа для достижения профессионального успеха и выполнения работы

на высоком уровне. То есть у каждой профессии есть свои необходимые навыки, которые вырабатываются у человека спустя месяцы тренировок, опыта работы. Навыки разделяются на hard skills и soft skills.

ГИБКИЕ НАВЫКИ И ПОЧЕМУ ОНИ ВАЖНЫ

Гибкие навыки, или soft skills, представляют собой навыки и способности, связанные с личной эффективностью и взаимодействием с другими людьми. Они **не являются специфическими для конкретной профессии или отрасли**, но могут быть применены в любой сфере деятельности.

ИМЕННО SOFT SKILLS ОТЛИЧАЮТ ХОРОШЕГО ПРОФЕССИОНАЛА ОТ ИДЕАЛЬНОГО.

Гибкие навыки очень важны для успешной карьеры, поскольку они **помогают в управлении самим собой и взаимодействии с другими людьми**, они всегда могут быть развиты и улучшены.

Гибкие навыки не имеют четкого определения и описания даже в литературе. Это общепринятый термин, но каждый понимает и интерпретирует его по-своему. Более того, эти навыки постоянно развиваются. В литературе «гибкие» навыки называются по-разному: сквозные или мягкие навыки, личные качества, навыки характера, навыки XXI века, жизненные навыки, основные компетенции, новые способы мышления или социально-эмоциональные навыки.

Это потому, что эти навыки часто являются индивидуальными. К ним, в частности, относятся командная работа, общение, инициативность, общительность, сопереживание, сотрудничество, эмоциональный контроль и позитивность, открытость, готовность учиться, дисциплина и приверженность, гибкость, любопытство, инновации, творчество, предприимчивость, устойчивость, ответственность, настойчивость и т. д.



Отзывы, полученные в результате исследований ЕФО по странам и секторам, подтвердили важное значение таких навыков, они будут приобретать все большее значение в будущем. В некоторых случаях гибкие навыки считаются даже более важными, чем технические навыки: в частности, решительность, дисциплина и желание учиться.

Некоторые заинтересованные стороны также упомянули «лидерские и управленческие навыки», которые можно считать основными компетенциями, а не гибкими навыками.

ФРАНЧЕСК РОССО И РОМЕН БУАТАРОМ,

Эксперты ЕФО по анализу спроса на навыки



От специалиста с глубокими техническими знаниями мало толку, если он срывает сроки, конфликтует с коллективом и не умеет презентовать результаты работы. О важности гибких навыков для успешной карьеры говорят **уже более ста лет**. Фонд Карнеги еще в 1918 году провел исследование⁴ и показал, что успешность работы инженерных кадров на **85%** зависит от хорошо развитых «общечеловеческих» навыков и лишь на **15%** – от технических. Более поздние изыскания подтверждают эти данные.

⁴ A Study of Engineering Education by Charles Riborg Mann, The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, 1918 г. – https://www.nationalskills.org/downloads/Mann-1918-Study_of_Engineering_Educ.pdf

ИССЛЕДОВАНИЕ МИЧИГАНСКОГО УНИВЕРСИТЕТА 2017 ГОДА ГОВОРИТ О ТОМ, ЧТО ОБУЧЕНИЕ SOFT SKILLS ПРИВОДИТ К РОСТУ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ НА 12%.

В отчете Korn Ferry Institute 2018 года сделан вывод, что лидеры с развитым эмоциональным интеллектom **повышают результативность работы своей команды на 30%.**



Безусловно, гибкие навыки остаются востребованными на рынке труда, их значение только растет. В 2023 году 9 из 10 востребованных навыков являются гибкими, потому что они актуальны для всех профессий. И хотя профессиональные навыки также важны, они уже не являются единственным определяющим фактором карьерного развития.

Работодатели понимают, что эффективное взаимодействие внутри команды, умение правильно общаться с клиентами и адаптироваться к переменам являются неотъемлемой частью успеха компании. Поэтому при поиске специалистов работодатели все больше обращают внимание на такие навыки.

Более того, в цифровую эпоху гибкие навыки становятся еще более ценными, так как они трудно поддаются автоматизации и «остаются в безопасности».

АЛЕКСАНДРА МОЛЧАНОВСКАЯ,

Эксперт в области рынка труда



С каждым годом значимость гибких навыков в деятельности человека увеличивается, так как они позволяют быть более эффективным в разных бизнесах и культурах, быстро адаптироваться при переходе в новую компанию или отрасль, на рабочем месте и при переезде в другую страну.

Организации ценят гибкие навыки, потому что они способствуют эффективному взаимодействию с коллегами, клиентами и партнерами, повышают качество работы в команде, способствуют улучшению рабочей атмосферы и помогают справляться с вызовами, которые постоянно возникают в динамичном бизнес-окружении.

В различных организациях гибкие навыки могут иметь разный уровень приоритета в зависимости от специфики деятельности и корпоративной культуры. Например, в творческих отраслях могут быть особенно ценны навыки в области инноваций и адаптации, в то время как в финансовой сфере акцент может быть сделан на точности и аналитических способностях.

ВАЖНО ОТМЕТИТЬ, ЧТО ГИБКИЕ НАВЫКИ НЕ ЯВЛЯЮТСЯ АЛЬТЕРНАТИВОЙ ТЕХНИЧЕСКИМ НАВЫКАМ (HARD SKILLS), А СКОРЕЕ ДОПОЛНЯЮТ ИХ.

Идеальным сочетанием для многих работодателей считается комбинация технических навыков и гибких навыков, которые позволяют эффективно выполнять задачи, общаться и взаимодействовать в коллективе.

ВИДЫ ГИБКИХ НАВЫКОВ

В 2021 году был сделан важный шаг к систематизации гибких навыков. McKinsey Global Institute опросил 18 тыс. респондентов в 15 странах и разделил все soft skills на четыре большие категории⁵:

- 1. Когнитивные навыки:** критическое мышление, коммуникация, ментальная гибкость, способность планировать свою работу.
- 2. Навыки межличностного взаимодействия:** эффективная работа в команде, организационная мобильность, способность выстраивать отношения.
- 3. Цифровые навыки:** цифровая грамотность («цифровое гражданство»), использование и разработка цифровых решений, общее понимание работы цифровых систем.
- 4. Лидерство и личностное развитие:** осознанность и способность управлять собой, предпринимательство, достижение целей.

⁵ <https://big-i.ru/karera/lichnye-kachestva-i-navyki/sila-mygkikh-navykov/>

Каждая категория включает в себя конкретные навыки, определяющие профиль и способности человека, всего их получилось 56.

Но **появляются и две новые категории**, которым раньше уделяли гораздо меньше внимания: «цифровые навыки» и «личностное развитие».

В ИССЛЕДОВАНИЯХ MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE ПОВТОРЯЮТСЯ ДВЕ КАТЕГОРИИ: «КОГНИТИВНЫЕ НАВЫКИ» И «НАВЫКИ МЕЖЛИЧНОСТНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ».

Еще один навык, который входит в современную жизнь, – это «активное обучение», на что влияет изменение технологий и постоянные требования рынка труда к повышению квалификации, а также развитие парадигмы «обучение в течение всей жизни».

ТАБЛИЦА 4.1 ТОП-10 САМЫХ ВОСТРЕБОВАННЫХ ГИБКИХ НАВЫКОВ

(по версии Всемирного экономического форума)

	2015	2020	2025
1	Решение сложных проблем	Решение сложных проблем	Аналитическое мышление
2	Взаимодействие с людьми	Критическое мышление	Активное обучение
3	Управление людьми	Креативность	Решение сложных проблем
4	Критическое мышление	Управление людьми	Критическое мышление
5	Переговоры	Взаимодействие с людьми	Креативность
6	Контроль качества	Эмоциональный интеллект	Лидерство и влияние
7	Ориентация на сервис	Принятие решений	Использование технологий
8	Принятие решений	Ориентация на сервис	Программирование
9	Активное слушание	Переговоры	Стрессоустойчивость
10	Креативность	Интеллектуальная гибкость	Рассудительность

Источник: McKinsey Global Institute, 2021 г.

30%

ПОВЫШЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ В КОМАНДЕ ЛИДЕРА С РАЗВИТЫМ ЭМОЦИОНАЛЬНЫМ ИНТЕЛЛЕКТОМ



КАКИЕ ГИБКИЕ НАВЫКИ НУЖНЫ КАЗАХСТАНСКИМ РАБОТОДАТЕЛЯМ

На ЭБТ в предлагаемых резюме наиболее часто упоминаются: ответственность, адаптивность, самостоятельность, пунктуальность (см. рис. 4.1).

Характеристика гибких навыков:

ответственность: способность осознавать свои действия и готовность принимать последствия своего выбора, данных обещаний, отвечать за собственные поступки и решения;

адаптивность: способность подстраиваться к различным ситуациям и приспосабливаться к организациям, рабочим группам, привычкам и ценностям, характерным для конкретного предприятия/организации;

самостоятельность: способность полагаться на себя, самому ставить цели, достигать их и решать собственные проблемы за счет своих ресурсов;

пунктуальность: способность выполнять свои обязательства вовремя, свидетельство организованности и собранности самого человека;

умение работать в команде: способность работать и координировать свои действия с другими работниками предприятия/организации, выполнять свои задачи совместно, внести свой вклад в работу группы, организовать работу группы для получения максимальной отдачи от вклада каждого;

аккуратность: черта характера человека, выражающая этику его отношения к себе, труду, к вещам, к людям, проявляется в любви человека к порядку, в тщательности выполнения обещаний, во внешней опрятности, в исполнительстве, точности и т. п.;

стрессоустойчивость: способность сохранять самоконтроль, чтобы действовать эффективно в раздражающих, непредвиденных или стрессовых ситуациях;

сотрудничество и взаимодействие: способность организовывать совместную деятельность, работать и координировать свои действия с другими участниками рабочего коллектива, четко передавать и обмениваться информацией, активно слушать, быть непредубежденным;

вежливость: способность общаться с другими людьми с уважением, тактом и вниманием к их чувствам и потребностям; помогает установить положительные отношения с окружающими, создать приятную атмосферу и способствует гармоничному взаимодействию в обществе;

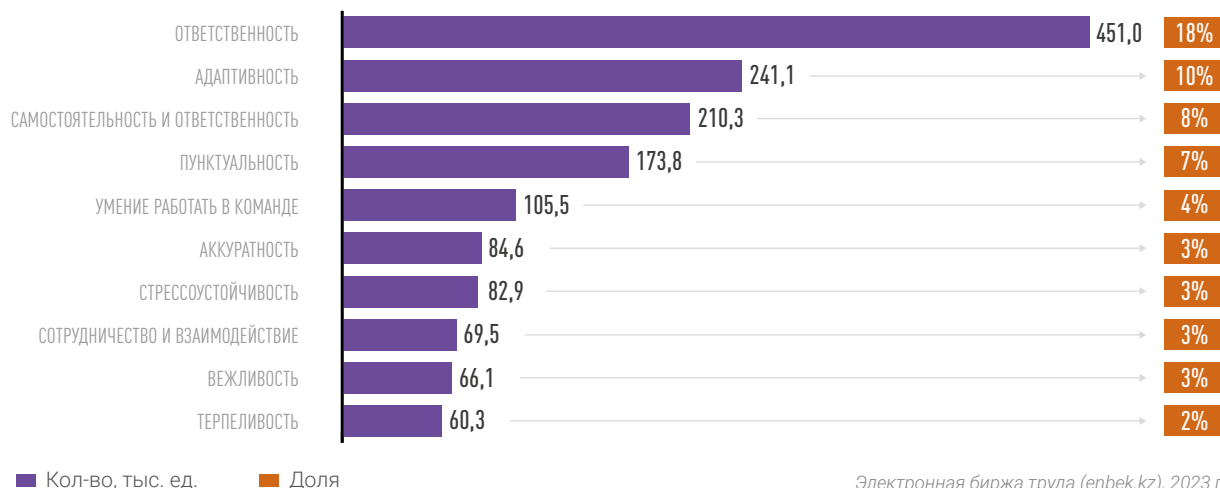
терпеливость: способность сохранять выдержку, самообладание и сдержанность в ожидании нужных результатов, спокойное перенесение боли, беды, скорби, несчастья в собственной жизни.

Интересно само развитие требований к soft skills со стороны работодателей на ЭБТ.

С 2018 ГОДА НЕ ВЫХОДЯТ ИЗ МОДЫ: ВЕЖЛИВОСТЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ, ПУНКТУАЛЬНОСТЬ И УМЕНИЕ РАБОТАТЬ В КОМАНДЕ.

В 2023 году в отдельных анкетах впервые появились целеустремленность и понимание бизнеса, табл. 4.2.

РИСУНОК 4.1 НАИБОЛЕЕ ЧАСТО УПОМИНАЕМЫЕ ГИБКИЕ НАВЫКИ В РЕЗЮМЕ НА ЭБТ



Электронная биржа труда (enbek.kz), 2023 г.

ТАБЛИЦА 4.2 ГРАДАЦИЯ РАЗВИТИЯ 20 ГИБКИХ НАВЫКОВ НА ЭБТ

ГИБКИЕ НАВЫКИ	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Вежливость						
Ответственность						
Пунктуальность						
Умение работать в команде						
Адаптивность						
Аккуратность и ответственность						
Активность						
Аккуратность						
Выносливость и усердие						
Доброжелательность						
Добропорядочность						
Самостоятельность						
Системное мышление						
Сотрудничество и взаимодействие						
Стрессоустойчивость						
Умение быстро принимать решения						
Терпеливость						
Дисциплинированность						
Целеустремленность						
Понимание бизнеса						

Источник: Электронная биржа труда (enbek.kz), 2018-2023 гг.

ГИБКИЕ НАВЫКИ И ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ: УГРОЗА ИЛИ ВОЗМОЖНОСТИ

БУМ НОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В КОНЦЕ XX И НАЧАЛЕ XXI ВЕКА ПОДНЯЛ ЗНАЧИМОСТЬ SOFT SKILLS НА НОВЫЙ УРОВЕНЬ.

Автоматизация и роботизация изменили рынок труда, машины, и компьютерные программы начали выполнять рутинные операции и, по сути, конкурировать с разными группами профессионалов. Смена технологического уклада происходила и раньше, но **скорость изменений резко возросла** и это привело к резкой трансформации бизнес-моделей компаний и задач, стоящих перед менеджментом.

РИСУНОК 4.2 ПРЕДСТАВЛЕНИЕ О ВЫПОЛНЕНИИ ТЕКУЩЕЙ РАБОТЫ РОБОТОМ ИЛИ ИСКУССТВЕННЫМ ИНТЕЛЛЕКТОМ В БУДУЩЕМ, %



Источник: расчеты МОТ по ЕС, 2017

В Европейском союзе (ЕС) 22 процента людей в возрасте 15-24 лет считают, что их текущая работа может быть полностью или в основном выполнена роботом или искусственным интеллектом, по сравнению с 17 процентами взрослых (рис. 4.2)⁶.

Аналогичным образом в Японии 41,8% работников в возрасте 20-29 лет опасаются, что искусственный интеллект и робототехника могут привести к потере работы, по сравнению с 23,9% работников в возрасте 50-59 лет (рис. 4.3). Опасения молодых людей могут быть связаны с более четким пониманием ими как благотворного, так и разрушительного потенциала новых технологий и/или тем фактом, что у них впереди больше лет по сравнению со старшими возрастными группами и поэтому они более подвержены влиянию новых технологий.

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ПОКАЗЫВАЮТ, МОЛОДЕЖЬ НАИБОЛЕЕ ОБЕСПОКОЕНА РИСКОМ ПОТЕРИ РАБОТЫ ИЗ-ЗА РАЗВИТИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА.

Распространение цифровых технологий поставило вопрос о «гибких навыках будущего» – в чем человек сможет превосходить алгоритмы и роботов,

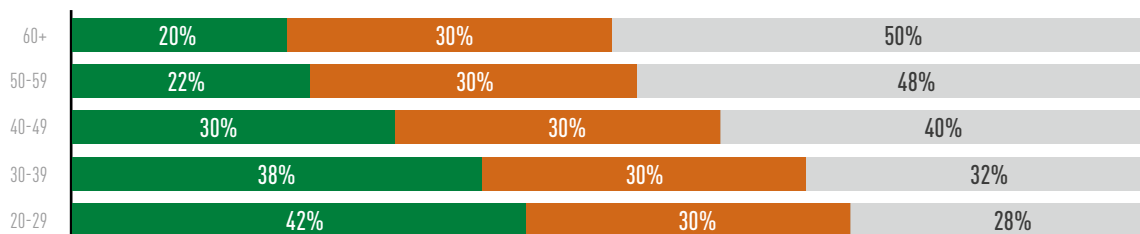
что будет его конкурентным преимуществом в долгосрочной перспективе? Ответ на этот вопрос дали старшие партнеры McKinsey Мартин Дьюхерст и Пол Виллмотт в 2014 году в статье «Менеджер и машина: новая формула лидерства». Они выделили **шесть soft skills**, которые всегда будут обеспечивать неоспоримое преимущество человека перед искусственным интеллектом: **постановка вопроса; работа с исключениями; работа с неопределенностью; лидерство и мотивация окружающих, воля, энергия.**

В мае 2023 года компанией Microsoft⁷ было опрошено 31 000 человек в 31 стране и проанализированы тенденции в сфере труда с появлением и развитием ИИ.

В отчете говорится о появлении нового союза ИИ и наемного работника, который включает в себя использование технологий ИИ для улучшения производительности и эффективности работы.

Люди начинают видеть потенциал в ИИ в качестве инструмента для улучшения их работы и облегчения трудовых нагрузок. Вместо того чтобы бояться утраты рабочих мест, они предпочитают использовать ИИ для автоматизации рутинных и монотонных задач, чтобы иметь больше времени и энергии на более творческую и стратегическую работу.

РИСУНОК 4.3 ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ЯПОНСКИХ РАБОЧИХ О ВЛИЯНИИ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА НА БУДУЩЕЕ ИХ РАБОТЫ



■ Я могу потерять работу ■ Я не думаю, что потеряю работу ■ Я не знаю

Источник: Morikawa, 2017 г.

⁶ Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs – https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_737648/lang-en/index.htm

⁷ 2023 Work Trend Index: Annual Report.

В ТО ВРЕМЯ КАК 49% ЛЮДЕЙ ОПАСАЮТСЯ, ЧТО ИИ ЗАМЕНИТ ИХ РАБОТУ, ЕЩЕ БОЛЬШЕ – 70% – ОТДАЛИ БЫ ИИ КАК МОЖНО БОЛЬШЕ «СКУЧНОЙ» РАБОТЫ, ЧТОБЫ УМЕНЬШИТЬ СВОЮ РАБОЧУЮ НАГРУЗКУ⁸.

При проведении исследования компания Microsoft попросила работников организаций и менеджеров представить, какие изменения они будут ценить больше всего к 2030 году. Люди представляли себе, что они производят высококачественную работу в два раза быстрее (33%), способны понять, как наиболее ценно тратить свое время (26%) и энергию (25%) и не усваивать ненужную или не относящуюся к делу информацию (23%)⁹.

Таким образом, способности к ИИ могут быть полезными для каждого молодого человека, начинающего путь профессионала в той или иной области, вот несколько примеров.

Аналитики и исследователи: способность работать с большим объемом данных, использовать алгоритмы машинного обучения и проводить автоматизированный анализ данных может помочь в поиске и обработке информации для принятия решений и разработки новых стратегий.

Маркетологи и специалисты в области продаж: данные, собранные с помощью аналитики ИИ, могут помочь в определении потребностей клиентов, прогнозировании трендов и принятии эффективных решений в области маркетинга и продаж.

Связисты и специалисты по обслуживанию клиентов: ИИ-ассистенты и чат-боты могут помочь автоматизировать рутинные задачи и предоставлять справочную информацию клиентам, ускоряя процесс обслуживания и улучшая качество обслуживания.

Работники отдела кадров и HR-специалисты: инструменты ИИ могут помочь автоматизировать процесс подбора персонала, оценки навыков работников организации и оптимизации их работы.

Сдвиг к использованию ИИ в качестве второго пилота требует от нас адаптироваться к новым способам работы и развить новые навыки.

Важными станут критическое мышление, способность анализировать и принимать сложные

решения, быть креативными и оригинальными. Необходимо будет знать, как и когда использовать ИИ, какой язык нужен при написании подсказок, как оценивать и проверять творческую работу с использованием ИИ и как избегать предвзятости. Взаимодействие между человеком и ИИ станет новой моделью работы, а способность эффективно взаимодействовать с ИИ **будет важным навыком** для каждого.



Мы находимся на следующем этапе изменений с внедрением ИИ, и он уже начинает изменять рынок труда. Хотя это еще только начало, этот сдвиг расширит возможности, создаст новые роли и повысит производительность.

КАРИН КИМБРО,

Главный экономист LinkedIn



Фактически по состоянию на март 2023 года доля объявлений о вакансиях в CLLJA в LinkedIn, в которых упоминается GPT, уже выросла **на 50%** по сравнению с прошлым годом. И **82% руководителей** в опросе¹⁰ говорят, что их работникам потребуются новые навыки, чтобы подготовиться к росту ИИ. Это указывает на то, что ИИ и GPT становятся все более востребованными и влияют на изменение требований к рынку труда.



Искусственный интеллект (ИИ) имеет потенциал породить навыки и способности, которые ранее были человеческой прерогативой. Однако стоит помнить, что на данный момент ИИ находится на ранних этапах развития и его способности ограничены.

Развитие ИИ также вызывает этические и социальные вопросы, связанные с применением и влиянием на рабочие места и общество в целом.

РИНАТ ГАСИМОВ,

НАО «Татар»



⁸ 2023 Work Trend Index: Annual Report.

⁹ там же.

¹⁰ 2023 Work Trend Index: Annual Report.

Поскольку ИИ изменяет нашу работу, взаимодействие между человеком и ИИ станет новой моделью работы, а способность эффективно взаимодействовать с ИИ окажется важным навыком для каждого работника.

ИИ И ГИБКИЕ НАВЫКИ – КАЗАХСТАН

В рамках исследования ЦРТР в 2023 году¹¹ был проанализирован функционал работников в разрезе **423 начальных групп профессий НКЗ** (Национальный классификатор занятий). Было установлено, что в целом могут быть автоматизированы **29%** функций работников, а выполнены с привлечением ИИ – **13%**. Применительно к рабочим местам установлено, что **25%** рабочих мест относится к рабочим местам с умеренным и высоким риском автоматизации, а порядка **12%** рабочих мест имеют умеренную и высокую вероятность выполнения функций за счет использования ИИ.

ТАКИМ ОБРАЗОМ, ПРИ ОПРЕДЕЛЕННОМ СТЕЧЕНИИ ОБСТОЯТЕЛЬСТВ ПОРЯДКА 2,2 МЛН РАБОЧИХ МЕСТ МОГУТ БЫТЬ АВТОМАТИЗИРОВАНЫ, ИЗ КОТОРЫХ ЧУТЬ БОЛЕЕ ОДНОГО МИЛЛИОНА – ЗА СЧЕТ ПОВСЕМИСТНОГО ВНЕДРЕНИЯ ИИ.

Основная угроза автоматизации рынку труда характерна для крупных городов, где в результате ее процесса **могут быть автоматизированы от 33 до 36% рабочих мест**, а также промышленно развитых регионов. При этом непосредственно за счет ИИ наибольшая угроза возникает в г. Алматы как центральном хабе по финансам и ИКТ, которые оказываются наиболее уязвимыми с точки зрения влияния на занятость.

Наибольший потенциал замещения работников ИИ в отраслевом разрезе при этом имеется уже в сфере профессиональной, научной и технической деятельности, а также в сфере здравоохранения¹².



Мы уже наблюдаем, как ИИ заменяет часть трудовых функций, и этот тренд продолжится. Мы не должны бороться с этим и препятствовать развитию технологий, поэтому должны научиться работать вместе с машинами. ИИ заберет на себя рутинные задачи, аналитические функции, в то время как люди смогут сконцентрироваться на более высокоуровневых задачах, требующих интуиции, креативности и социальных навыков. Необходимо развивать навыки, которые подчеркивают человеческую уникальность и дополняют возможности искусственного интеллекта.

И не стоит забывать, что главные генераторы идей и создатели инноваций – это люди. Именно они задают алгоритмы, создают бизнес-процессы и понимают, как лучше взаимодействовать с людьми при реализации задач. И чтобы достичь эффективного симбиоза с ИИ, надо понимать, как с ним работать.

АЛЕКСАНДРА МОЛЧАНОВСКАЯ,

Эксперт в области рынка труда



КАК РАЗВИВАТЬ ГИБКИЕ НАВЫКИ

Первым шагом на пути к развитию гибких навыков для молодого человека является осознание своих сильных и слабых сторон. Для этого можно провести анализ своих предпочтений, интересов и склонностей.

УВЛЕЧЕНИЕ СПОРТОМ МОЖЕТ РАЗВИВАТЬ ТАКИЕ SOFT SKILLS, КАК КОМАНДНАЯ РАБОТА И ДИСЦИПЛИНИРОВАННОСТЬ, А УВЛЕЧЕНИЕ ИСКУССТВОМ СПОСОБСТВУЕТ РАЗВИТИЮ КРЕАТИВНОСТИ И ВОСПРИЯТИЯ.

¹¹ Оценка влияния автоматизации, роботизации и искусственного интеллекта на рынок труда Республики Казахстан, АО «Центр развития трудовых ресурсов», 2023 год.

¹² Там же.

Однако развития только сильных сторон может быть недостаточно для достижения высоких результатов.

Важно также уделять время и ресурсы развитию слабых сторон. Например, если у человека слабый навык коммуникации, то можно посетить курсы по развитию этих навыков или практиковаться в общении с разными людьми.

Кроме того, молодому специалисту важно осознавать и **развивать более глубокие навыки**, которые значимы для собственного профессионального роста. Это могут быть такие навыки, как управление временем, аналитическое мышление, критическое мышление, решение проблем, лидерство и другие. В этом случае, помимо изучения соответствующих материалов, полезными могут быть поиск и практика в контексте профессиональной деятельности, участие в проектах, требующих данные навыки.



Преимущества в освоении Soft Skills у молодежи:

Социальная активность: молодежь часто активно пользуется социальными сетями, форумами и общественными мероприятиями, что способствует развитию навыков коммуникации и сотрудничества.

Гибкость и адаптивность: молодые люди часто более открыты к новым идеям, быстрее адаптируются к изменениям и готовы к экспериментам, что способствует развитию soft skills, таких как креативность и адаптивность.

Межкультурное взаимодействие: современная молодежь часто имеет

возможность общаться с людьми из разных культур и стран благодаря интернету и международным программам обмена, что способствует развитию навыков межкультурного взаимодействия.

ВЛАДИМИР АСЕЕВ,

Профессионально-технический колледж им. К. Доненбаевой

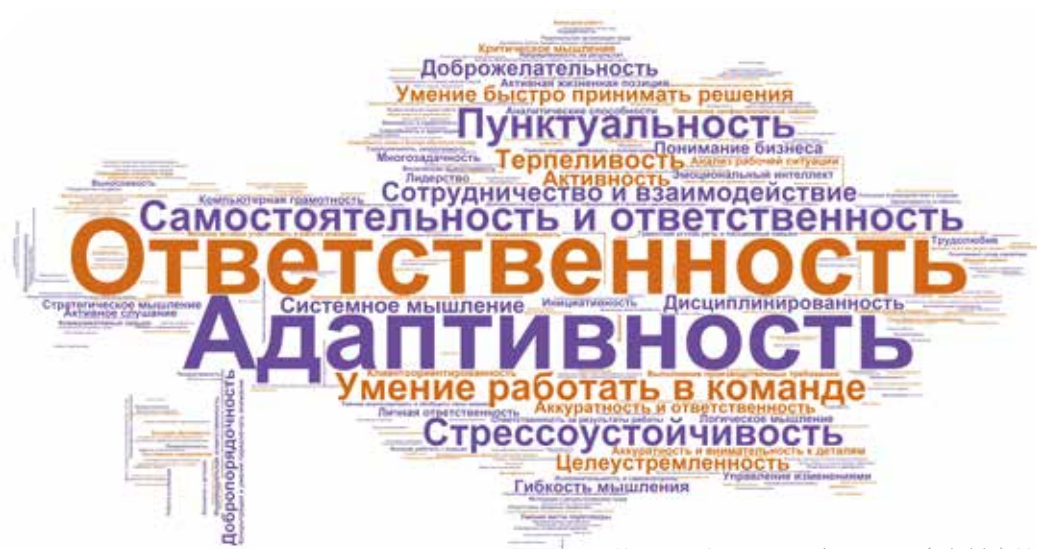


Визуализация в виде WordCloud (**рис.4.4**) поможет наглядно представить ключевые аспекты гибких навыков в обществе. На данном изображении слова «Ответственность», «Адаптивность», «Самостоятельность» и «Пунктуальность» представлены более крупным шрифтом, что указывает на их важность в контексте развития своих приоритетных навыков. Эти качества играют ключевую роль в установлении позитивных отношений и создании гармоничной атмосферы в обществе.

ДЛЯ РАЗВИТИЯ ГИБКИХ НАВЫКОВ МОЛОДОМУ ЧЕЛОВЕКУ НЕОБХОДИМО СТРОИТЬ РАБОЧИЙ СЦЕНАРИЙ СВОЕГО СТАНОВЛЕНИЯ.

Этот процесс требует усилий и постоянного внимания, но поможет достичь высоких результатов в профессиональном росте и развитии личности.

РИСУНОК 4.4 ВИЗУАЛИЗАЦИЯ ДАННЫХ ЭБТ В ТИПЕ WORDCLOUD: ЧЕМ БОЛЬШЕ УПОМИНАНИЙ, ТЕМ БОЛЬШЕ РАЗМЕРНОСТЬ



Источник: Электронная биржа труда (enbek.kz), 2022-2023 гг



Прогнозировать будущее с высокой степенью точности сложно, но с учетом текущих тенденций и изменений в мире работы и общества можно предположить, какие гибкие навыки могут стать особенно важными в будущем:

- цифровая грамотность и технологическая компетенция;
- решение сложных проблем и критическое мышление;
- умение обучаться и быстрая адаптация;
- межкультурная компетенция и глобальное мышление;
- способность к сотрудничеству и командной работе;
- эмоциональный интеллект и управление эмоциями;
- креативность и инновационность.

Эти навыки основаны на ожидаемых тенденциях в обществе и бизнесе, но важно понимать, что конкретные гибкие навыки могут варьироваться в зависимости от отрасли, региона и других факторов. В любом случае непрерывное развитие гибких навыков останется важной составляющей успешной карьеры и адаптации к будущим изменениям.

РИНАТ ГАСИМОВ,

НАО «Talap»

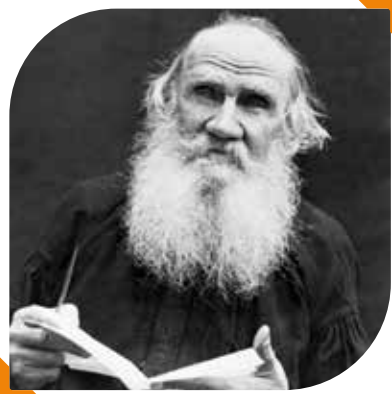


82%

РУКОВОДИТЕЛЕЙ ГОВОРЯТ, ЧТО ИХ РАБОТНИКАМ ПОТРЕБУЮТСЯ НОВЫЕ НАВЫКИ, ЧТОБЫ ПОДГОТОВИТЬСЯ К РОСТУ ИИ



ЧТО ТАКОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ НАВЫКИ (HARD SKILLS)



Каждый думает о том, как изменить мир, но никто не думает о том, как изменить себя.

ЛЕВ ТОЛСТОЙ

Писатель-романист

Развитие профессиональных навыков (hard skills) является важной составляющей карьерного роста. Сегодня необходимо постоянно обновлять и совершенствовать свои навыки, чтобы оставаться конкурентоспособным на рынке труда.

К **инструментам развития** hard skills можно отнести:

- **образование**, постоянное обучение позволяет получать новые знания, осваивать технологии и улучшать свои навыки. Это может быть как формальное образование в университетах и колледжах, так и неформальное (курсы повышения квалификации и онлайн-обучение) и информальное (обучение на рабочем месте или у наставников, чтение соответствующей литературы);
- **знание тенденций**, участие в конференциях, семинарах или форумах, чтение специализированных книг и журналов, а также отслеживание новостей и исследований в своей отрасли;
- **практическое применение профессиональных навыков**, работа на проектах, участие в командных задачах, выполнение реальных заданий.



Профессиональные навыки зависят от каждой профессии, и нельзя сказать, что какие-то навыки будут более востребованными, чем другие. Для агронома это может быть навык использования геоаналитики в работе, для дизайнера – 3D-моделирование, а для финансиста – построение финансовых моделей на основе больших данных. Важно, чтобы работодатели постоянно актуализировали требования к навыкам и знаниям по профессиям, чтобы молодежь понимала, что требуется сделать для достижения того или иного уровня квалификации.

Однако если говорить о востребованных профессиях, то сегодня существует повышенный спрос на специалистов, связанных с технологиями. В первую очередь это работа с ИИ, анализ больших данных, кибербезопасность. Также растет спрос на специалистов в области устойчивого развития, так как все больше организаций понимают свою ответственность перед окружающей средой и переходят на стандарты ESG.

АЛЕКСАНДРА МОЛЧАНОВСКАЯ,

Эксперт в области рынка труда



Важно **уметь анализировать** hard skills, это обеспечит оценку соответствия своих навыков потребностям рынка труда. Дисбаланс навыков, их нехватка (когда навыки трудно найти на текущем рынке труда) или избыток (когда какие-то навыки в избытке на рынке труда по сравнению со спросом и поэтому их легко найти) замедляют внедрение новых технологий, вызывают задержки в производстве, увеличивают текучесть кадров и снижают производительность.

Лица, не обладающие «правильными» навыками, также столкнутся с проблемой трудоустройства на рынке труда.

ВОСТРЕБОВАННЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ НАВЫКИ



СПРАВОЧНО
О WORLDSKILLS

Международное некоммерческое объединение, направленное на повышение престижа рабочих профессий и развитие навыков мастерства. Оно было создано в 1946 году, после Второй мировой войны, которая привела к серьезному разрушению экономики Европы и созданию дефицита квалифицированных работников, что ставило под угрозу будущее экономического развития.

Сегодня WorldSkills объединяет более двух третей населения мира и включает в себя 85 стран, в том числе Германию, Финляндию, Китай, Австрию, Канаду, Южную Корею, Швейцарию и США. Это глобальное содружество стремится развивать навыки и уровень профессионализма в различных отраслях, проводя соревнования и обмен опытом между участниками со всего мира.

Целью движения WorldSkills является широкое признание важности квалифицированных работников и специалистов в обществе, а также обеспечение высокого уровня подготовки в разных профессиональных областях. Содействие развитию профессионального образования и повышение качества трудовых ресурсов в мире.

Движение WorldSkills проводит мировые чемпионаты и охватывает свыше 60 компетенций по различным областям индустрии и технологий. Чемпионаты WorldSkills являются площадкой для демонстрации навыков и профессионализма молодых специалистов из разных стран. В ходе соревнований участники выполняют реальные задания, связанные с их специализацией, демонстрируя высокий уровень подготовки и мастерства.

Основным источником информации для отслеживания востребованных на рынке труда профессиональных навыков могут стать стандарты WorldSkills¹³, и просмотр проведения данного конкурса доступен через социальные сети (Facebook, Instagram, YouTube).

WorldSkills является движением, которое оказывает значительное влияние на развитие образования и профессиональных навыков. Движение устанавливает новые тренды и стандарты в области обучения, расширяет сферу профессиональной подготовки, способствует развитию навыков и повышению качества трудовых ресурсов.

В рамках WorldSkills проводятся соревнования по различным профессиям, где участники демонстрируют свои навыки. Вот несколько примеров уникальных навыков, которые можно развить через участие в WorldSkills¹⁴:

- **тестирование, техническое обслуживание и поиск неисправностей в автомобилях**, навык, требующий знаний по мониторингу состояния автомобиля с использованием различного технического оборудования, по проведению профилактического обслуживания, использованию имитационных моделей для определения технического состояния каждой детали;
- **реставрация и сохранение исторических объектов**, навык, требующий глубоких знаний и тщательной работы, чтобы вернуть старым или поврежденным предметам исходную красоту и функциональность;
- **благоустройство и озеленение городских территорий**, навык, включающий в себя умение создавать и поддерживать красивые и функциональные ландшафты, которые способствуют улучшению качества жизни в городах;
- **разработка и программирование роботов**, навык, требующий знания различных технологий и программирования, чтобы создавать инновационные решения для автоматизации и оптимизации процессов;
- **конструирование и создание мебели**, навык, требующий знания материалов и техник обработки, чтобы создавать оригинальные и эргономичные предметы мебели.

¹³ <https://worldskills.org/skills/>

¹⁴ <https://worldskills.org/skills/>

Все эти навыки имеют большую ценность на рынке труда и помогают развивать индивидуальные таланты и потенциал каждого человека.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ НАВЫКИ ИГРАЮТ ВАЖНУЮ РОЛЬ В РАЗВИТИИ И ДОСТИЖЕНИИ УСПЕХА В КАРЬЕРЕ.

Их развитие имеет несколько преимуществ и перспектив:

- увеличение конкурентоспособности: развитие hard skills позволит выделиться на рынке труда и быть более конкурентоспособным в отношении других кандидатов;
- увеличение эффективности и производительности: повышение своих навыков помогает выполнять задачи более эффективно и результативно;
- развитие карьеры: навыки, полученные в рамках определенной профессии, могут служить отличной основой для развития карьеры, а владение уникальными навыками откроет двери к новым возможностям и повысит шансы на получение повышения или лучшей работы.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ НАВЫКИ В СТРАНАХ ОЭСР

Аналитический инструмент базы данных «Навыки для работы» Организации экономического сотрудничества и развития (далее – ОЭСР)¹⁵ позволяет анализировать разрыв профессиональных навыков между спросом и предложением. Целью этой базы является помощь в лучшей адаптации к изменяющимся потребностям в навыках, предоставляя информацию о дисбалансе навыков, которая сравнима между странами и регулярно обновляется.

Эта информация основана на данных о вакансиях, анкетировании работодателей и работников и на других источниках.

Результаты проведения таких исследований показали, что во многих странах **наблюдается нехватка профессиональных навыков**, попробуем сгруппировать данные исследования (табл. 4.4).

ОЭСР ПРЕДОСТАВЛЯЕТ ИНФОРМАЦИЮ О СПРОСЕ И ПРЕДЛОЖЕНИИ НАВЫКОВ В РАЗНЫХ СЕКТОРАХ ЭКОНОМИКИ И РАЗЛИЧНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБЛАСТЯХ.



ТАБЛИЦА 4.3 ГРУППИРОВКА НЕХВАТКИ И ИЗБЫТКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ

ГРУППЫ НАВЫКОВ	ГЕРМАНИЯ	ИРЛАНДИЯ	КОРЕЯ	ЛИТВА	БОЛГАРИЯ
машиностроение, механика и технологии	■	■	■	■	■
установка и обслуживание оборудования	■	■	■	■	■
производство и переработка	■	■	■	■	■
анализ контроля качества	■	■	■	■	■
телекоммуникации	■	■	■	■	■
производство и технологии в строительной отрасли	■	■	■	■	■
дизайн	■	■	■	■	■
производство продуктов питания	■	■	■	■	■
транспорт	■	■	■	■	■

■ нехватка навыков ■ избыток навыков

Источник: OECD, 2023 г.

¹⁵ <https://www.oecdskillsforjobsdatabase.org/>

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ НАВЫКИ В КАЗАХСТАНЕ

На Электронной бирже труда (далее – ЭБТ) в предложенных вакансиях наблюдается **нехватка навыков** в обрабатывающей промышленности, транспорте и складировании, в сферах информации и связи, электроэнергетики, сельского хозяйства. Так, например, на ЭБТ в данных отраслях работодатели ищут специалистов, владеющих такими навыками:

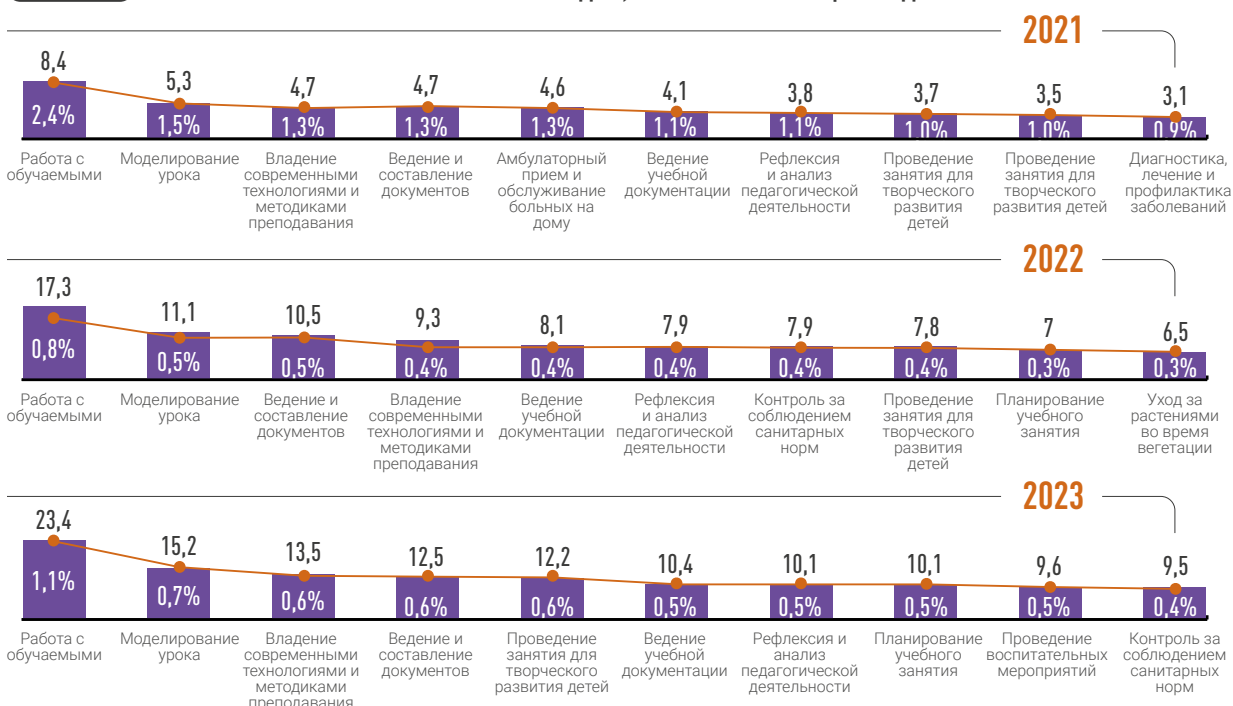
- **обрабатывающая промышленность:** проведение различных видов ремонта, сборка узлов и механизмов, приготовление различных пищевых продуктов, выявление дефектов, электросварка на автоматических и полуавтоматических машинах, работа на швейном оборудовании различного типа и т. п.;
- **транспорт и складирование:** перевозка пассажиров и багажа, логистика перевозок, ремонт и техническое обслуживание оборудования, осмотр и подготовка транспорта к поездкам, погрузка и разгрузка товаров и т. п.;
- **информация и связь:** описание информационных и математических моделей, сервисное обслуживание аппаратного и программного обеспечения, написание кодов на определенном языке программирования, администрирование web-ресурсов и т. п.;
- **электроэнергетика:** монтаж и ремонт электроустановок и электрооборудования,

ремонт, монтаж и демонтаж оборудования и линий электропередачи распределительных сетей и электроустановок, выполнение работ на воздушных линиях электропередач, контроль исправности оборудования и т. п.;

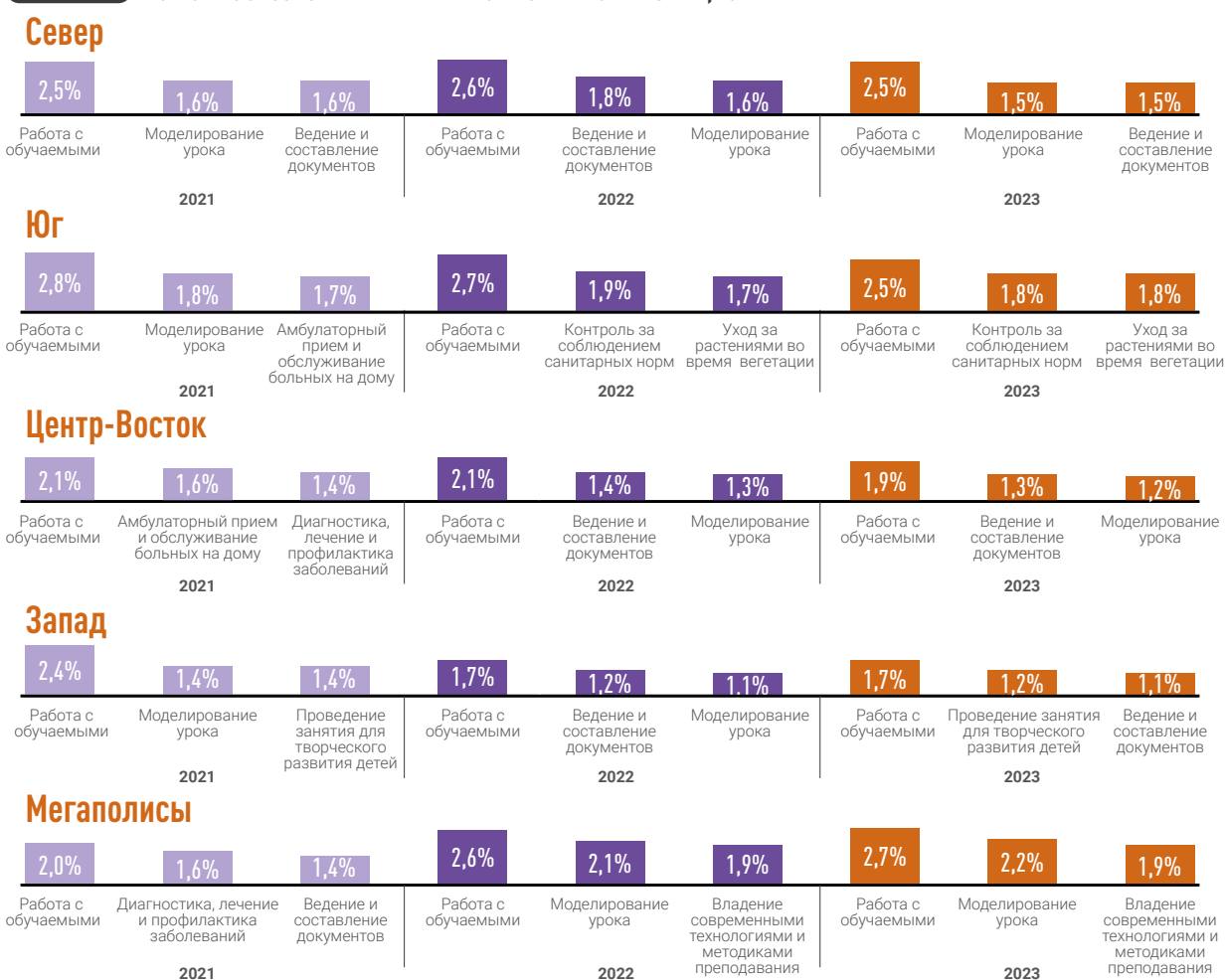
- **сельское хозяйство:** проведение всех видов уборки сельскохозяйственных культур, транспортировка культур, техническое обслуживание и ремонт сельскохозяйственной техники, уход за растениями, кормление и выращивание животных и т. п.

НА ПРОТЯЖЕНИИ ТРЕХ ЛЕТ В ТОПЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ – ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ (РАБОТА С ОБУЧАЕМЫМИ, МОДЕЛИРОВАНИЕ УРОКОВ, ВЛАДЕНИЕ СОВРЕМЕННЫМИ ТЕХНОЛОГИЯМИ И МЕТОДИКАМИ ПРЕПОДАВАНИЯ И Т. П.), НЕ ОТСТАЮТ НАВЫКИ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВА (ВЕДЕНИЕ И СОСТАВЛЕНИЕ ДОКУМЕНТОВ), СЕЛЬСКОЕ ХОЗЯЙСТВО (УХОД ЗА РАСТЕНИЯМИ ВО ВРЕМЯ ВЕГЕТАЦИИ).

РИСУНОК 4.5 ТОП-10 ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ ПО ГОДАМ, % К СООТВЕТСТВУЮЩЕМУ ГОДУ



Источник: Электронная биржа труда (enbek.kz), 2022-2023 гг.

РИСУНОК 4.6 ТОП-3 ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ ПО МАКРОРЕГИОНАМ, %


Источник: Электронная биржа труда (enbek.kz), 2022-2023 гг.

Более подробно можно посмотреть сведения по профессиональным навыкам на ЭБТ на **рис. 4.5**.

В рамках регионов ситуации не меняется: на севере, юге, востоке, западе и в мегаполисе большинство выбираемых навыков – педагогические, с добавлением навыков по амбулаторному приему и обслуживанию больных на дому (юг, здравоохранение), диагностика, лечение, профилактика заболеваний (мегаполис, здравоохранение), ведение и составление документации на севере, востоке и западе и уход за растениями во время вегетации на юге, подробнее см. **рис. 4.6**.

В возрастной градации преобладают с 15 до 34 лет неизменным остается выбор навыка «работа с обучаемым» и других педагогических навыков. В 15-19 лет наиболее чаще указывают в резюме навыки: оказание доврачебной помощи и проведение занятий для творческого развития детей. В 25-29 появляется навык «ведение и составление документации» (делопроизводство), а в 30-34 – «уход за растениями во время вегетации» (сельское хозяйство), подробно см. на **рис. 4.7**.

И для примера: развитие навыков по частоте повторов в резюме по профессиональным областям «HR и секретариат» и «IT и телекоммуникации» см. на **рис. 4.8**.

Визуализация навыков по наибольшим напоминаниям на Электронной бирже труда (enbek.kz) представлена на **рис. 4.9**.

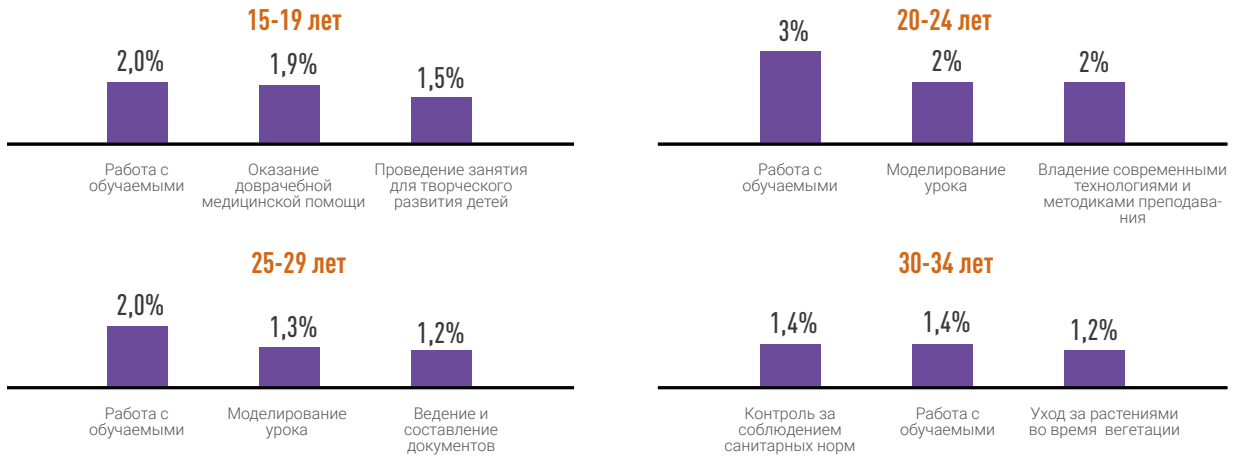


Навыки hard skills имеют тренд 1 на проникновение в другие отрасли и тренд 2 на упрощение их применения от высокой квалификации к более низкой в секторальных рамках квалификаций.

ВЛАДИМИР ЖИЛЬЦОВ,
 Директор АНО «Национальный центр сертификации управляющих»



РИСУНОК 4.7 ТОП-3 ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ ПО ВОЗРАСТНЫМ КАТЕГОРИЯМ, % В 2023 ГОДУ



Источник: Электронная биржа труда (enbek.kz), 2022-2023 гг.

РИСУНОК 4.8 ТОП-3 ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ОБЛАСТЯМ, %



Источник: Электронная биржа труда (enbek.kz), 2022-2023 гг.

РИСУНОК 4.9 ВИЗУАЛИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ В ТИПЕ WORDCLOUD



Источник: Электронная биржа труда (enbek.kz), 2022-2023 гг.

ЗЕЛЕННЫЕ НАВЫКИ

ЕЩЕ ОДИН БЫСТРОРАЗВИВАЮЩИЙСЯ МЕЖДУНАРОДНЫЙ ТРЕНД В ОБЛАСТИ НАВЫКОВ – GREEN SKILLS, ИЛИ «ЗЕЛЕННЫЕ НАВЫКИ».

Этот тренд связан с пониманием нашей ответственности за сохранение окружающей среды и необходимостью адаптации к изменению климата. Зеленые навыки становятся все более ценными на рынке труда, и их развитие может принести много пользы как лично человеку, так и обществу в целом.



Во всем мире зеленые и цифровые навыки стали ключом к инновациям.

ФРАНЧЕСК РОССО И РОМЕН БУАТАРОМ,

Эксперты ЕФО по анализу спроса на навыки



Согласно ЮНЕП, зеленая экономика определяется как экономика, которая повышает благосостояние людей, обеспечивает социальную справедливость и при этом существенно снижает риски для окружающей среды и ее деградации¹⁶.

КЛЮЧЕВЫЕ АСПЕКТЫ ЗЕЛЕННЫХ НАВЫКОВ:

- **Экологическая осведомленность:** понимание основных экологических проблем и их воздействия на окружающую среду, это знания о климатических изменениях, защите биоразнообразия и устойчивом использовании ресурсов.
- **Энергоэффективность:** навыки по сокращению энергопотребления и оптимизации энергетических процессов в домашней и рабочей среде.
- **Устойчивое производство и потребление:** понимание концепции зеленого производства и потребления, а также способность выбирать устойчивые услуги и товары.
- **Умение работать с возобновляемыми источниками энергии:** знание и навыки

по использованию возобновляемых источников энергии, таких как солнечная и ветровая энергия.

- **Умение участвовать в устойчивых инициативах:** участие в проектах и программах, направленных на улучшение экологической ситуации и устойчивость общества.

По данным Международной организации труда (МОТ), к 2030 году в мире будет создано 24 млн новых рабочих мест, если будет принята правильная политика, направленная на развитие зеленой экономики¹⁷.



Для всех смежных профессий потребуются навыки, связанные с цифровизацией и зелеными технологиями (навыки STEM и ICT), а также зеленые компетенции, необходимые для учета экологических последствий всех профессиональных решений, связанных с минимизацией использования ресурсов и сокращением отходов. Исследования ЕФО, посвященные новым потребностям в различных секторах экономики, показывают, что зеленые навыки потребуются во всех отраслях, поскольку технологическое развитие часто связано с экологизацией экономики, а устойчивое развитие приобретает все большее значение в национальных стратегиях и планах развития. Например, в Марокко агропродовольственный сектор в значительной степени переориентируется на более устойчивое производство, что требует многих новых навыков, связанных с более рациональным водопользованием, повышением качества, более эффективным использованием почв. То же самое можно сказать и о других секторах, которые становятся более экологически чистыми, таких как строительство и автомобилестроение.

ФРАНЧЕСК РОССО И РОМЕН БУАТАРОМ,

Эксперты ЕФО по анализу спроса на навыки



¹⁶ Towards a Green Economy: Pathways to Sustainable Development and Poverty Eradication // United Nations Environment Programme, 2011. P. 16. URL: https://warwick.ac.uk/fac/soc/pais/research/researchcentres/csgreen/foresight/energyenvironment/2011_unep_towards_a_green_economy.pdf (дата обращения: 03.11.2017).

¹⁷ World Employment and Social Outlook 2018 – Greening with jobs [Summary] – https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/greening-with-jobs/WCMS_628708/lang-en/index.htm

РАЗВИТИЕ НАВЫКОВ ЧЕРЕЗ ПЛАТФОРМУ ОНЛАЙН-ОБУЧЕНИЯ (SKILLS ENBEK) – ПОРТРЕТ ПОЛЬЗОВАТЕЛЯ

СЕГОДНЯ КОЛИЧЕСТВО ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ SKILLS ENBEK СРЕДИ МОЛОДЕЖИ ДО 35 ЛЕТ ДОСТИГЛО 183,8 ТЫС. ЧЕЛОВЕК.

Кроме этого, 35,4 тыс. женщин прошли обучение, находясь в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, а 0,8 тыс. человек являются многодетными матерями.

По уровню образования отмечаем, что наибольшая доля обучающихся имеет высшее образование (37,1%). Напомним, чаще всего в неформальном

РИСУНОК 4.10 СТАТИСТИКА ПО ОБУЧАЮЩИМСЯ И ЗАВЕРШИВШИМ ОБУЧЕНИЕ

183,8

тыс. человек

зарегистрированных пользователей среди молодежи

39,4

тыс. человек

завершили обучение на более чем двух курсах

127,4

сертификатов

выдано

41,0

тыс. человек

обучено безработных

Источник: Skills Enbek (<https://skills.enbek.kz/>), 2021-2023 гг.

Из них 39,4 тыс. человек одновременно выбрали обучение на двух и более курсах, завершили обучение 127,4 тыс. человек. Из числа завершивших обучение **41 тыс. человек имели статус безработных лиц.**

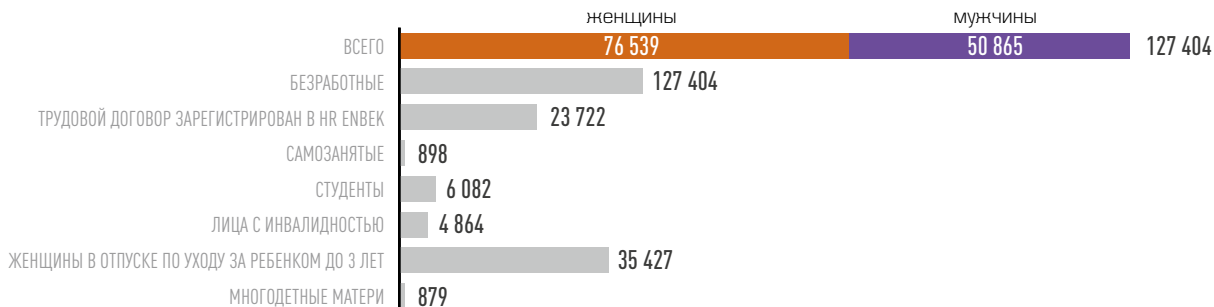
Количество обучающихся женского пола составило 76,5 тыс. человек (60%), а мужчин – 50,8 тыс. человек.

В числе обучившихся: безработные лица – 41 тыс. человек, самозанятые граждане – 0,9 тыс. человек, получатели пособия по инвалидности – 4,8 тыс. человек.

образовании, к которому относятся и онлайн-курсы по профессиям и навыкам, участвуют люди с вузовскими дипломами. Также среди пользователей становится больше молодых людей со средним образованием (30,4%), которые рассматривают курсы по той или иной профессии как стартовое образование.

ЗНАЧИТЕЛЬНАЯ ДОЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ НАХОДИТСЯ В ТУРКЕСТАНСКОЙ, ЖАМБЫЛСКОЙ, КЫЗЫЛОРДИНСКОЙ, АЛМАТИНСКОЙ ОБЛАСТЯХ И Г. ШЫМКЕНТЕ.

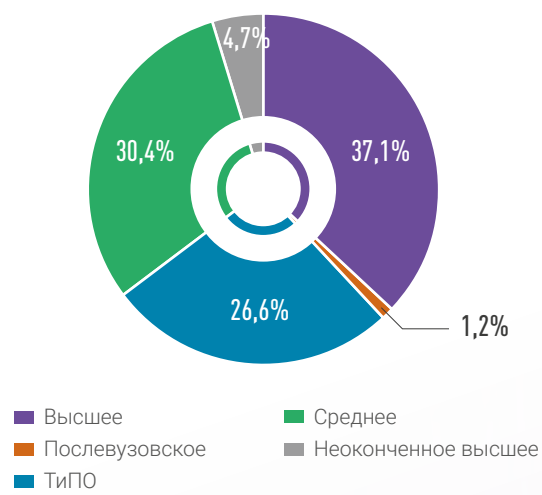
РИСУНОК 4.11 ОБУЧАЮЩИЕСЯ НА SKILLS ENBEK, ЧЕЛОВЕК



* обучающиеся могут относиться сразу к нескольким категориям и поменять ее за год.
** на 1 июля 2023 г.

Источник: Skills Enbek (<https://skills.enbek.kz/>), 2021-2023 гг.

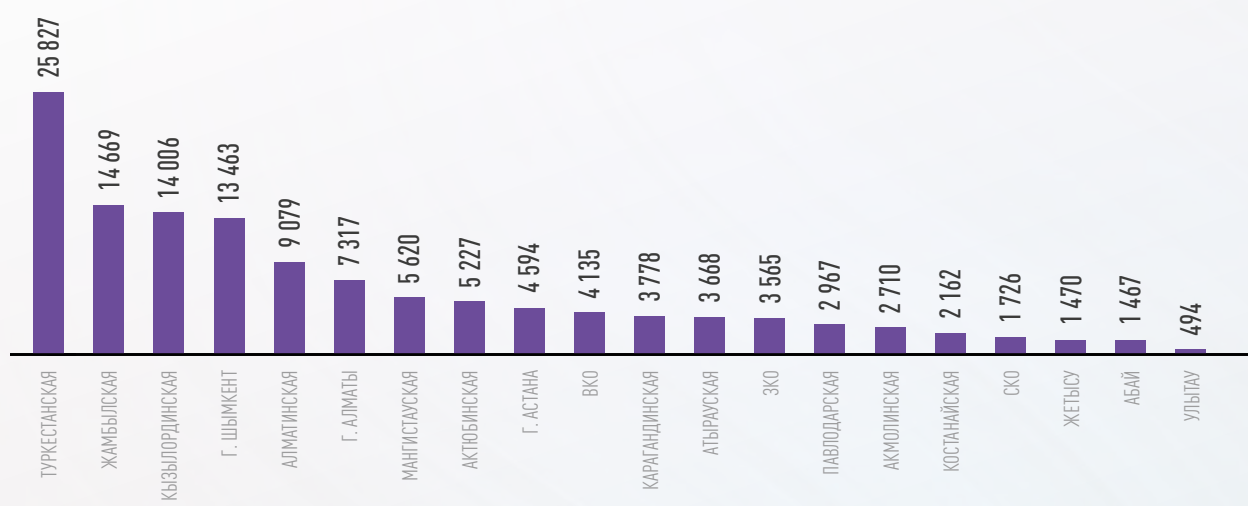
РИСУНОК 4.12 ОБУЧАЮЩИЕСЯ НА SKILLS ENBEK ПО УРОВНЮ ОБРАЗОВАНИЯ, В %



Источник: Skills Enbek (<https://skills.enbek.kz/>), 2021-2023 гг.



РИСУНОК 4.13 ОБУЧАЮЩИЕСЯ НА SKILLS ENBEK ПО РЕГИОНАМ ПРОЖИВАНИЯ, ЧЕЛОВЕК



Источник: Skills Enbek (<https://skills.enbek.kz/>), 2021-2023 гг.

37,1%

НАИБОЛЬШАЯ ДОЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ЖЕНЩИН, НАХОДЯЩИХСЯ В ОТПУСКЕ ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ, И ИМЕЕТ ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ



ТРУДОУСТРОЙСТВО ПО ИТОГАМ ПОЛУЧЕНИЯ НАВЫКОВ НА SKILLS ENBEK

СРЕДИ ОБУЧАЮЩИХСЯ И ТЕХ, КТО УЖЕ ЗАВЕРШИЛ ОБУЧЕНИЕ, 23,7 ТЫС. ЧЕЛОВЕК¹⁸ ИМЕЮТ ЗАРЕГИСТРИРОВАННЫЕ ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ ЧЕРЕЗ ПОРТАЛ HR ENBEK.

Больше всего договоров заключили неквалифицированные рабочие, учителя, разнорабочие, руководители предприятий и медицинский персонал.

Наибольшее количество обучающихся заключили договоры в отрасли государственного управления в связи с трудоустройством и субсидированием заработной платы в рамках мер государственной поддержки (первое рабочее место, молодежная практика и др.).

В период за 2021-2023 годы **41 тыс. безработной молодежи** оказана государственная поддержка по онлайн-обучению на Skills Enbek. 24,3 тыс. человек, или 59,3%, являются женщинами. Значительная доля обучившихся безработных проживает в Туркестанской, Кызылординской, Жамбылской, Алматинской областях и городе Шымкенте.

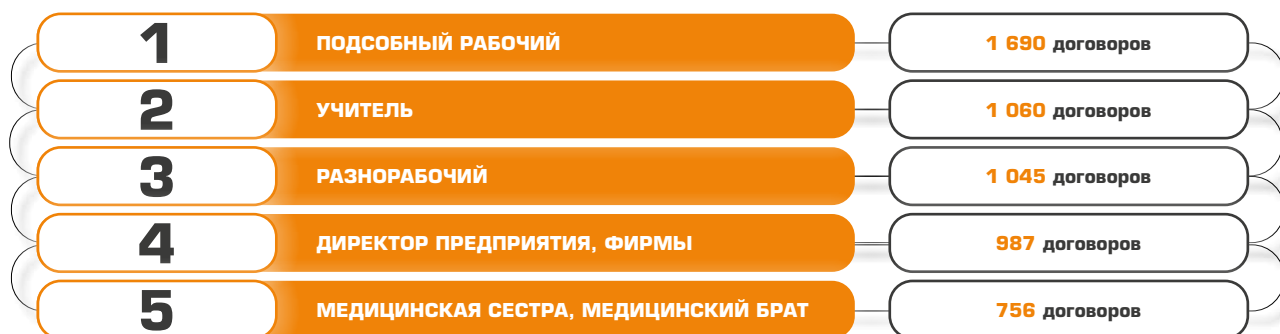
ИЗ 41 ТЫС. БЕЗРАБОТНЫХ 11,2 ТЫС. ИМЕЮТ ЗАРЕГИСТРИРОВАННЫЕ ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ ЧЕРЕЗ ПОРТАЛ HR ENBEK (27,3%).

Это значит, что безработные уже работают после обучения. Значительная доля молодежи работает подсобными рабочими, разнорабочими, учителями и медперсоналом.

Всего до 2025 года планируется, что обучение в онлайн-режиме пройдут 130 тыс. безработных по востребованным навыкам. Предлагаемая мера должна способствовать укреплению конкурентоспособности трудовых ресурсов за счет развития навыков.

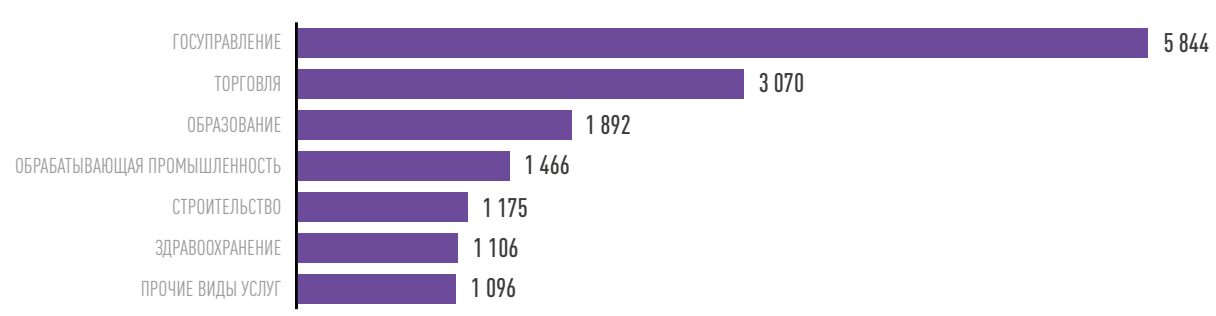
Современные условия свидетельствуют о необходимости создания системы социальной защиты молодежи как фактора экономического благополучия страны. Существует множество различных навыков, которые молодые люди осваивают в различных сферах жизни, и достичь этого можно различными путями. Например, можно присоединиться к клубам или организациям, где практикуют и развивают определенные навыки, пройти онлайн-курсы и тренинги, которые предлагают возможность обучения в удобное время и подходящем темпе

РИСУНОК 4.14 ТЕР-5 ПРОФЕССИЙ СРЕДИ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА SKILLS ENBEK, ИМЕЮЩИХ ЗАРЕГИСТРИРОВАННЫЕ ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ



Источник: Skills Enbek (<https://skills.enbek.kz/>), 2021-2023 гг.

¹⁸ Skills Enbek (<https://skills.enbek.kz/>), 2021-2023 гг.

РИСУНОК 4.15 ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДОГОВОРОВ В РАЗРЕЗЕ ОТРАСЛИ, ЕДИНИЦ

 Источник: Skills Enbek (<https://skills.enbek.kz/>), 2021-2023 г


В первую очередь это технологическая грамотность. Молодежь сегодня умеет быстро осваивать и использовать новые технологии, потому что они выросли в их окружении. И обучение происходит для них интуитивно и легко.

Во-вторых, это навык поиска информации. Раньше у нас был доступ к ограниченному объему информации, но она была преимущественно качественной. В современном мире мы ежедневно сталкиваемся с огромным потоком различного контента и этот объем только растет. Поэтому найти достоверные и актуальные данные становится непростой задачей, но молодежь с этим отлично справляется. Они имеют возможность изучить разнообразные источники информации, проанализировать данные, сравнить экспертные мнения, что помогает им строить более обоснованные выводы.

В-третьих, молодежь сегодня отличаются открытостью к новым идеям и креативностью. Новое поколение мобильно, у них отсутствует заикленность на работе, поэтому многие молодые люди начинают свой бизнес, создают стартапы, ищут новые способы решения проблем общества. Высокая конкуренция принуждает их к постоянному развитию, созданию инноваций, принятию нестандартных решений, но они не боятся идти на риск, чтобы сделать мир лучше.

АЛЕКСАНДРА МОЛЧАНОВСКАЯ,
Эксперт в области рынка труда



Современная молодежь часто имеет определенные преимущества перед прошлыми поколениями при освоении как hard skills, так и soft skills благодаря быстрому освоению современных технологий, доступу к образованию и сменяющимся требованиям рынка труда, под которые очень сложно подстраиваться зачерствелому уму. Однако это может варьироваться в зависимости от конкретных обстоятельств и интересов.

ВЛАДИМИР АСЕЕВ,
Профессионально-технический колледж имени Намшат Доненбаевой

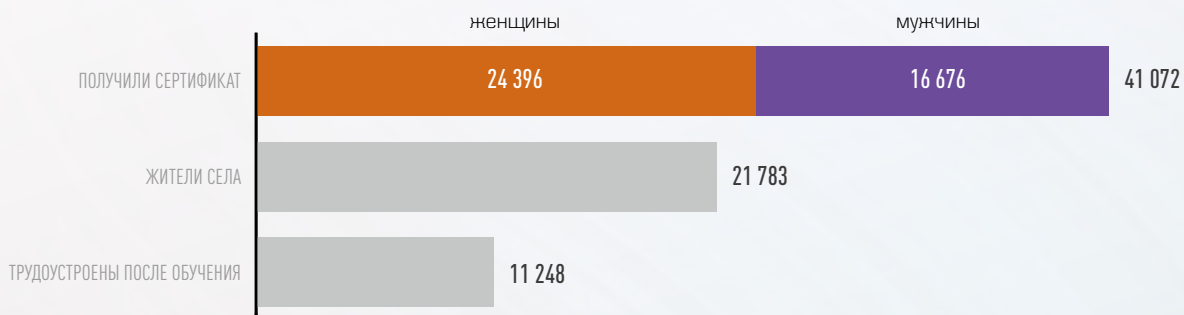


Обучение в течение всей жизни становится все более важным в современном мире, где изменения происходят быстро и требуют от молодых людей гибкости и адаптации.

Именно онлайн-обучение идеально подходит для развития человеческого капитала молодежи, помогая раскрывать собственный потенциал и достигать личных и профессиональных целей.

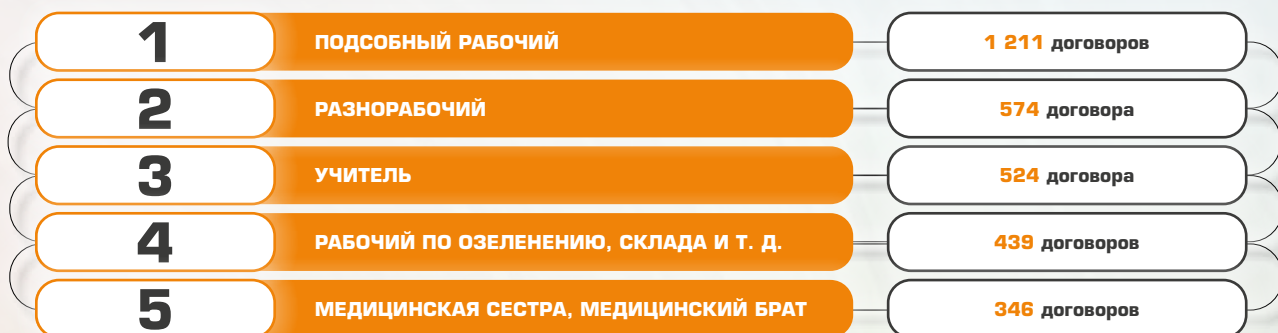


РИСУНОК 4.16 ОБУЧАЮЩИЕСЯ НА SKILLS ENBEK, ЧЕЛОВЕК



Источник: Skills Enbek (<https://skills.enbek.kz/>), 2021-2023 г.

РИСУНОК 4.17 ТОП-5 ПРОФЕССИЙ СРЕДИ ТРУДОУСТРОЕННЫХ, ИМЕВШИХ СТАТУС БЕЗРАБОТНОГО



Источник: Skills Enbek (<https://skills.enbek.kz/>), 2021-2023 гг.

ИТОГИ ПО РАЗДЕЛУ

На ЭБТ в резюме специалистов в возрасте от 18 до 29 лет наиболее часто встречаются такие гибкие навыки, как «самостоятельность и ответственность», «пунктуальность», «адаптивность», «умение работать в команде», «терпеливость», «вежливость и аккуратность».

Судя по динамике развития soft skills, наблюдается «статус взросления», так, например, **если в 18 лет** приоритетным был навык «дисциплинированность», **в 22 года** – «ответственность», **то в 28** – «самостоятельность и ответственность», «умение работать в команде», «пунктуальность», «терпеливость».

Новыми навыками, но в редких резюме (до 1%) появляются: «клиентоориентированность» (возрастная градация: 25-26 лет), «работа в условиях неопределенности» (возрастная градация: 25-28 лет), «инициативность» (возрастная градация: 23-28 лет), «проектное мышление» (возрастная градация: 23-28 лет), «тайм-менеджмент» (возрастная градация: 24-27 лет).

В отдельных резюме, хотя и с небольшим процентом (до 0,5%), рынку предлагаются экологические навыки: «экологическая культура» (возрастная градация: 24-26 лет), «экологическое мышление» (возрастная градация: 23-28 лет), «бережливое производство» (возрастная градация: 26 лет).

Если говорить о цифровой грамотности молодежи, то данный навык указывается в **2%** поданных резюме соискателями в возрасте **от 23 лет до 29 лет**. Видимо, владение компьютером – это принятая норма и не нуждается в дополнительной рекламе у более молодого поколения.

В резюме **18-летних** специалистов работодателю предлагаются профессиональные навыки, не требующие специального образования, как, например: «обход территории», «осуществление погрузочно-разгрузочных работ», «работа по разгрузке и доставке», «охрана производства». В отдельных резюме появляются (7% от общего количества предложенных в резюме навыков по возрасту) специализированные навыки: контроль техники и системы видеонаблюдения, ведение кассовых операций. В целом **78% резюме** данной возрастной группы размещены в группе «Профессии без квалификаций».

В резюме **22-летних** молодых людей наблюдаются более разнообразные предложения по hard skills, с привязкой к конкретной профессии: «маркетинговая деятельность», «обслуживание локальных сетей и сетевого оборудования», «оценка

агротехнического и эколого-токсикологического состояния почв», «изготовление пищевых продуктов» и т. п. Распределение предложений связано с производством, торговлей и складированием, проживанием и питанием, HR и секретариатом, маркетингом и СМИ, IT и телекоммуникациями.

В **28 лет** перечень навыков в резюме расширяется уже до 15 профессиональных областей с включением предложений в области образования, медицины, строительства, юриспруденции, сельского хозяйства. Рынку труда предлагаются следующие профессиональные навыки: «разработка учебных курсов», «агротехнические приемы возделывания культур», «оценка психологического состояния учащихся», «анализ результатов финансовых операций», «оценка агротехнического и эколого-токсикологического состояния почв» и т. д. Появляются 4% резюме, размещенных в группы «Профессии без квалификаций», а **в 29 лет** их уже 6%.

Учитывая, что доля заинтересованных молодых людей в предложении своих навыков по категории профессии без квалификаций в молодом возрасте появляется вновь **с 24 лет** (4%), можно предположить, что в данный период (24-29 лет) происходит переосмысление по категориям: «новый опыт работы», «разочарование в профессии», «оценка своих профессиональных возможностей», «поиск чего-то нового», «поиск новых путей реализации себя».

Сам навык **имеет тенденцию «взросления»**, и молодой человек может уже на этапе определения профессиональной карьеры собрать свою **индивидуальную «шкатулку» навыков** для реализации в обществе и на рабочем месте.

- Учитывая данные ЭБТ и материалы, представленные в главе, можно говорить **о рисках недостаточности навыков**, которые способствуют низкому уровню трудоустройства среди молодежи;
- во-первых, **это отсутствие знаний запросов рынка труда** на перспективные навыки в ближайшем будущем, идет вынужденный выбор работы по принципу: первое, что предложат;
- во-вторых, это **отсутствие навыка оценки себя и своих реальных возможностей**, что может повлечь потерю работы и поиск новых предложений, разочарование в возможностях трудоустройства;
- в-третьих, это **низкий уровень обновления образовательных программ**, когда специалист, окончивший вуз или колледж, уже выходит на рынок труда с устаревшими навыками, не востребованными работодателями, что формирует у молодого человека низкий уровень конкурентоспособности на рынке труда.



АКТИВНЫЕ МЕРЫ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ

Зачем государству молодежная политика?.....	132
Успешные международные кейсы по реализации молодежной политики	133
Казахстанский опыт регулирования молодежной политики	140

Меры государственной поддержки занятости молодежи в Казахстане	141
Рейтинг мер государственной поддержки	148

70

место

занимает Казахстан в рейтинге индекса развития молодежи

55

место

место занимает Казахстан по направлению «Занятость и возможности» в рамках рейтинга индекса развития молодежи

63

млрд тенге

выделено на реализацию активных мер содействия занятости молодежи за последние 5 лет в Казахстане

1,2

млн молодых казахстанцев

получили меру государственной поддержки занятости за 5 лет

372

тыс. молодых людей

были трудоустроены в рамках субсидируемых рабочих мест (за 5 лет)

Более 150

тыс. молодежи

приобрели первоначальный опыт работы в рамках молодежной практики за 5 лет

Каждый 5-й

казахстанец

после завершения субсидированных рабочих мест остался работать постоянно

142

тыс.

молодых начинающих предпринимателей были обучены по проекту «Бастау Бизнес» (за 5 лет)

55

тыс. казахстанцев

получили гранты и 10 тыс. кредитов для ведения собственного дела в течение 5 лет

ЗАЧЕМ ГОСУДАРСТВУ МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА?

Молодежь – это один из самых важных ресурсов государства, который определяет будущее страны и успехи в долгосрочной перспективе. Поэтому важно создавать возможности для эффективной самореализации молодежи, повышения уровня ее потенциала, успешного выхода на рынок труда.

С какими трудностями сталкивается молодежь при трудоустройстве?



Молодые люди, только что окончившие обучение, когда хотят устроиться по своей специальности, испытывают трудности с поиском подходящих вакансий и недостатком опыта работы.

АЙДАРХАН ДУМАН,

22 года, выпускник, безработный



Молодежная политика, реализуемая государством совместно с обществом, направлена на создание условий для успешной социализации, приобретения востребованных рынком навыков и эффективной адаптации к первому рабочему месту.

Какие сложности возникают у молодежи при поиске работы?



Я сам пришел в Карьерный центр после того, как услышал от знакомого. Хотелось бы, чтобы такая полезная информация была популяризирована. При поиске работы большим препятствием является отсутствие диплома.

СОВЕТ КАЙСАР,

20 лет, безработный



Каждая страна подходит к решению проблем молодежи с учетом своих задач, особенностей экономического развития, демографических и миграционных вызовов.

Государство и общество в целом не могут игнорировать проблемы и вызовы, с которыми сталкивается молодежь. В странах с высокими демографическими показателями молодежь формирует наиболее активную часть населения. Неустроенность и неудовлетворенность молодых людей зачастую приводят к тому, что экономические требования постепенно перерастают в политические.

Успешное вовлечение и адаптация молодых людей в общество имеют важное значение как для самих молодых людей, так и в целом для экономического роста и социальной стабильности любого государства.



УСПЕШНЫЕ МЕЖДУНАРОДНЫЕ КЕЙСЫ ПО РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ

Проблемы занятости молодежи являются неотъемлемой частью национальных политических программ многих развитых и развивающихся стран. Так, например, молодежная политика обозначена как сквозная межотраслевая тема национальной политики в области занятости в таких странах, как Австрия, Бельгия, Германия, Ирландия и т. д.

Более трети из вышеупомянутых стран проводят четко сформулированную политику или стратегию в области занятости молодежи, в то время как многие другие разработали положения о занятости молодежи в рамках своей политики по развитию молодежи.

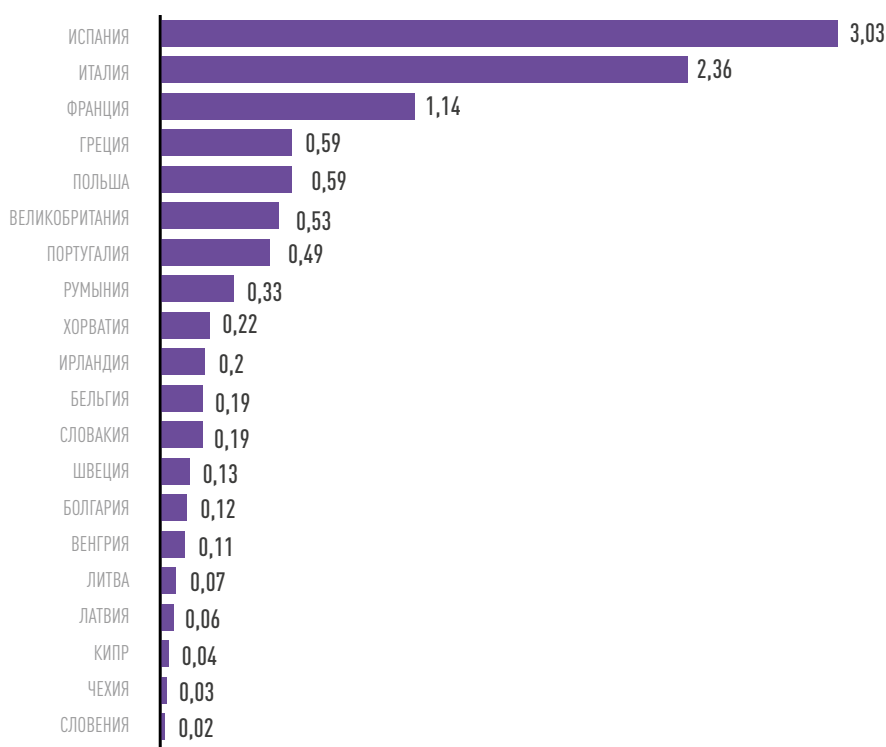
Ключевым показателем являются затраты бюджета на активную политику в сфере занятости молодежи (рис. 5.1).

Рассматривая расходы бюджетов на активную политику в сфере занятости молодежи в странах мира, мы видим, что наибольшие затраты приходятся на Испанию.

БОЛЬШИНСТВО ЕВРОПЕЙСКИХ СТРАН ПРОВОДЯТ ЧЕТКО СФОРМУЛИРОВАННУЮ ПОЛИТИКУ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ.

Вместе с тем в Испании наблюдается парадокс: при больших затратах на активные программы занятости в стране сохраняется высокий уровень молодежной безработицы – 29%. По мнению экспертов, это связано с неэффективным аутплейсментом (меры, связанные с поддержкой и трудоустройством уволенных сотрудников). А также с тем, что система образования имеет недостаточно связей с рынком труда.

РИСУНОК 5.1 ОБЩИЙ БЮДЖЕТ ПО СТРАНАМ: ИНИЦИАТИВА ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ МОЛОДЕЖИ, В МЛРД ЕВРО



Источник: <https://cohesiondata.ec.europa.eu/funds/yei/14-20#financing>

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЕЖИ



«Комплексные меры для молодежи» (Южная Корея)

- Поддержка молодежного опыта работы: повышение профессиональной компетентности и приобретение опыта работы посредством сопровождения в построении карьеры (от 15 до 34 лет).
- Помощь в трудоустройстве за границей: посредством портала www.worldjob.or.kr, онлайн-обучение под вакансии работодателей.



Jobstarter plus (Германия)

Программа ориентирована на укрепление профессиональных компетенций молодых людей и раскрытие нового квалифицированного трудового потенциала молодежи.



«Гарантия занятости молодежи» (Европейский союз)

Предусмотрено, что все молодые люди в возрасте до 30 лет получают в течение 4 месяцев после того, как станут безработными или оставят формальное образование, предложение работы хорошего качества, соответствующее их навыкам и опыту, или возможность продолжить учебу либо пройти ученичество или профессиональную стажировку.



«Молодежная стартовая площадка» (ОАЭ)

Молодежи предоставляется возможность бесплатно начать свой бизнес с помощью специально созданных для них стартовых площадок.

Развитие предпринимательских навыков через практический опыт.



«Субсидируемая занятость» (Литва)

Содействие в занятости молодежи (16–29 лет), зарегистрированной на бирже труда, может быть возмещено 50% брутто-зарплаты за период, не превышающий 6 месяцев.

Работодатели, увольняющие субсидируемых работников (в течение 6 месяцев после периода субсидирования), не могут получить субсидируемую работу в течение как минимум 12 месяцев.



«Гарантия занятости молодежи» (Европейский союз)

С целью проведения активной политики занятости в странах Европейского союза с 2014 года разработана и внедрена программа «Гарантия занятости для молодежи».

Программой предусмотрено, что все молодые люди в возрасте до 30 лет получают в течение четырех месяцев после того, как станут безработными или оставят формальное образование, предложение работы хорошего качества, соответствующее их навыкам и опыту, или возможность продолжить учебу либо пройти ученичество или профессиональную стажировку.

С 2014 года каждый год более 3,5 миллионов молодых людей, зарегистрированных в программе, принимали предложения о работе, продолжении образования, стажировке или ученичестве. Соответственно, безработица среди молодежи в ЕС снизилась с пикового уровня в 24% в 2013 году до 13,9% в 2023-м (рис. 5.2)¹.

«Гарантия занятости молодежи» создала возможности для молодых людей и послужила мощной движущей силой структурных реформ и инноваций. В результате большинство государственных служб занятости улучшили и расширили свои услуги для молодежи.

ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В ЕВРОПЕЙСКИХ СТРАНАХ ОКАЗАЛА ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЙ ЭФФЕКТ НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ И СНИЖЕНИЕ УРОВНЯ БЕЗРАБОТИЦЫ.

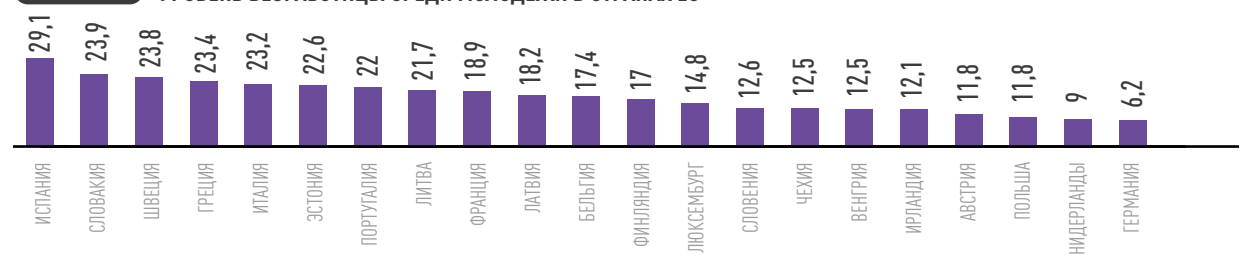


Jobstarter plus (Германия)

Программа федерального уровня JOBSTARTER PLUS² ориентирована на укрепление профессиональных компетенций молодых людей и раскрытие нового квалифицированного трудового потенциала молодежи.

¹ <https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm>

² https://www.jobstarter.de/jobstarter/en/english_node.htm

РИСУНОК 5.2 УРОВЕНЬ БЕЗРАБОТИЦЫ СРЕДИ МОЛОДЕЖИ В СТРАНАХ ЕС


Источник: по данным ОЭСР

Jobstarter plus была запущена в 2014 году, заменив программу JOBSTARTER, действовавшую с 2006 года. Бюджет программы составляет 108 миллионов евро. Программа спонсирует инновационные стратегии и услуги по обучению, которые помогают малым и средним предприятиям привлекать квалифицированную рабочую силу и использовать новые целевые группы. Кроме этого, в рамках данной программы происходит разработка стратегий повышения предпринимательской активности среди молодежи для облегчения процесса перехода от школы к профессиональной специализации и труду.

НЕМЕЦКИЙ ОПЫТ ПОКАЗЫВАЕТ, ЧТО ПРИ ПРОВЕДЕНИИ АКТИВНОЙ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ АКЦЕНТ ВСЕ БОЛЬШЕ ДЕЛАЕТСЯ НА ЦЕЛЕВЫЕ ГРУППЫ, МЕСТНОСТЬ ПРОЖИВАНИЯ, С УПОРОМ НА ПОСТОЯННОЕ ПОВЫШЕНИЕ НАВЫКОВ И КОМПЕТЕНЦИЙ ИСХОДЯ ИЗ РЕАЛЬНОЙ ПОТРЕБНОСТИ ЭКОНОМИКИ И РЫНКА ТРУДА.

ОПЫТ ГЕРМАНИИ ЯВЛЯЕТСЯ ПЕРЕДОВЫМ ПО ПРОВОДИМОЙ ПОЛИТИКЕ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ. СРЕДИ СТРАН ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА ЗДЕСЬ ПОПРЕЖНЕМУ ОТМЕЧАЕТСЯ НИЗКИЙ УРОВЕНЬ БЕЗРАБОТИЦЫ СРЕДИ МОЛОДЕЖИ, КОТОРЫЙ ПО ИТОГАМ 2022 ГОДА СОСТАВИЛ 5,8%, НА СЕНТЯБРЬ 2023 Г. – 6,2%, ПРИ ОБЩЕЙ ЧИСЛЕННОСТИ МОЛОДЕЖИ 8,3 МЛН ЧЕЛ.



«Комплексные меры для молодежи»³ (Южная Корея)

С целью содействия занятости молодежи в постковидный период в августе 2021 года были разработаны «Комплексные меры для молодежи», которые включали 87 мер по смягчению неблагоприятного воздействия COVID-19 на молодежь и сокращению экономического и социального разрыва среди молодого поколения.

Проект поддержки молодежного опыта работы

Суть проекта заключается в повышении профессиональной компетентности и приобретении опыта работы у молодых людей посредством сопровождения в построении карьеры, прохождения стажировок, укрепления практических профессиональных компетенций при выполнении задач непосредственно в отличных отечественных и зарубежных компаниях. Принять участие в данных мерах могут молодые люди в возрасте от 15 до 34 лет. По итогам 2022 года было охвачено более 19 тыс. чел.

ОДНИМ ИЗ ОСНОВНЫХ ПРОГРАММНЫХ ДОКУМЕНТОВ ПО СОДЕЙСТВИЮ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В ГЕРМАНИИ ЯВЛЯЕТСЯ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ГАРАНТИИ ЕС ДЛЯ МОЛОДЕЖИ В ГЕРМАНИИ. В ПЛАНЕ ОПИСЫВАЮТСЯ СУЩЕСТВУЮЩИЕ УСЛУГИ, ДОСТУПНЫЕ В ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАНИЯ, ЗАНЯТОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ, КОТОРЫЕ СПОСОБСТВУЮТ И УЛУЧШАЮТ ИНТЕГРАЦИЮ МОЛОДЕЖИ НА РЫНОК ТРУДА.

³<https://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/young/list1.do>

Помощь в трудоустройстве за границей

Цель данного проекта – оказывать содействие в трудоустройстве за границей посредством портала www.worldjob.org.kg; в частности здесь размещаются реальные предложения о работе за рубежом, предоставляются онлайн-консультации о специфике трудоустройства, об оформлении необходимых документов. Кроме того, на сайте осуществляется онлайн-обучение под вакансии работодателей. При этом государством оплачивается за обучение до 13,5 млн южнокорейских вон на человека, включая расходы на образование (выплачиваемые учебным заведениям).

В рамках этой инициативы каждые шесть месяцев после оценки предоставляются возможности для новых проектов.

Идея создания инкубаторов на рынках и в других жизненно важных центрах дает молодежи прекрасную возможность конкурировать с другими крупными международными проектами и приобретать предпринимательские навыки через практический опыт. Всего было одобрено и реализовано 103 стартап-проекта.



«Субсидируемая занятость» (Литва)

Мера «Субсидируемая занятость» в Литве⁵ предполагает содействие в занятости молодых людей (в возрасте 16–29 лет), зарегистрированных на Литовской бирже труда, может быть возмещено 50% брутто-зарплаты за период, не превышающий шести месяцев. Приоритет отдается длительно безработной молодежи, молодым родителям двоих детей и молодежи из семей, в которых два или более члена семьи зарегистрированы на Литовской бирже труда. Компенсация составляет 50% заработной платы и не может превышать двух минимальных заработных плат в месяц (600 евро в месяц, или 3,64 евро в час). Работодатели, увольняющие субсидируемых работников (в течение шести месяцев после периода субсидирования), не могут получить субсидируемую работу в течение как минимум 12 месяцев.

ПО ДАННЫМ ПОРТАЛА TRADING ECONOMICS, УРОВЕНЬ МОЛОДЕЖНОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ В КОРее В 2022 ГОДУ СОСТАВИЛ 6,9%, А В СЕНТЯБРЕ 2023 ГОДА ЗНАЧИТЕЛЬНО СОКРАТИЛСЯ И СОСТАВИЛ 6,3%.



«Молодежная стартовая площадка» (ОАЭ)

Проект реализуется Федеральным управлением ОАЭ по делам молодежи⁴. В рамках проекта молодым людям предоставляется возможность бесплатно начать свой бизнес с помощью специально созданных для них стартовых площадок в наиболее важных районах ОАЭ. Площадки оснащены базовыми сервисами и связывают их напрямую с клиентами. Они дают молодым людям возможность измерить свою производительность при работе с этими пространствами. Молодежь получает возможность обучения для повышения качества проектов и развития своих навыков в качестве предпринимателей.

В 2014 ГОДУ В ЛИТВЕ ПО ПРОГРАММЕ «СУБСИДИРУЕМАЯ ЗАНЯТОСТЬ» БЫЛО ТРУДОУСТРОЕНО БОЛЕЕ 9 700 МОЛОДЫХ ЛЮДЕЙ.



⁴ <https://youth.gov.ae/en/our-services>

⁵ <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/lithuania/36-integration-of-young-people-in-the-labour-market>

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ – МИРОВАЯ ПРАКТИКА

По проводимой молодежной политике и заложенным мерам государственной поддержки можно судить об отношении государства к молодежи.

С целью оценки проводимой молодежной политики в мире разработаны различные индексы международного и национального характера, оценивающие уровень состояния и развития молодежи (по разным областям).

Одним из ключевых показателей является **индекс развития молодежи** (The Commonwealth Youth Development Index), который разрабатывается по инициативе Британского содружества наций. Он основан на имеющихся данных ООН, Всемирного банка и считается одним из авторитетных индексов в мире.

ИНДЕКС РАЗВИТИЯ МОЛОДЕЖИ ПРЕДСТАВЛЯЕТ СОБОЙ СВОДНЫЙ ПОКАЗАТЕЛЬ ДЛЯ АНАЛИЗА РЕАЛИЗУЕМОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ И УРОВНЯ РАЗВИТИЯ МОЛОДЕЖИ ПО ОСНОВНЫМ НАПРАВЛЕНИЯМ, ТАКИМ КАК ОБРАЗОВАНИЕ, ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ, ЗАНЯТОСТЬ И ВОЗМОЖНОСТИ, ПОЛИТИЧЕСКОЕ И ГРАЖДАНСКОЕ УЧАСТИЕ, МИР И БЕЗОПАСНОСТЬ, РАВЕНСТВО И ИНКЛЮЗИВНОСТЬ.

Основными задачами YDI являются оценка развития молодежи, разработка и улучшение существующей молодежной политики.

Всего в Commonwealth Youth Development Index участвует 181 страна.⁶

Индекс включает в себя шесть тематических областей, по которым производится оценка:

- Образование
- Занятость и возможности
- Здоровье и благополучие
- Равенство и инклюзивность
- Политическое и гражданское участие
- Мир и безопасность



93%

ГОСУДАРСТВ В МИРЕ, ПРИЗНАННЫХ ООН, УЧАСТВУЮТ В ОЦЕНКЕ ИНДЕКСА РАЗВИТИЯ МОЛОДЕЖИ



⁶ <https://thecommonwealth.org/innovation/youth-development-index>

Ключевыми итогами анализа стали следующие результаты: средний глобальный показатель развития молодежи улучшился на 3,1 процента в период с 2010 по 2018 год. В Сингапуре самый высокий уровень молодежного развития, за которым следуют Словения, Норвегия, Мальта и Дания. Самый низкий уровень был в Чаде (рис. 5.3).

Казахстан принимает участие в рейтинге с 2013 года. Актуальная позиция (по состоянию на 2020 год) – 70 место с общим значением индекса 0,731.

Раздел «занятости и возможностей» оценивается по четырем основным показателям:

- количество молодежи NEET (не работающих и не обучающихся);
- неполная занятость;
- уровень коэффициента подростковой фертильности;
- данные о лицах, открывших счета в банках или использующих сервис мобильных денег на протяжении последних 12 месяцев.

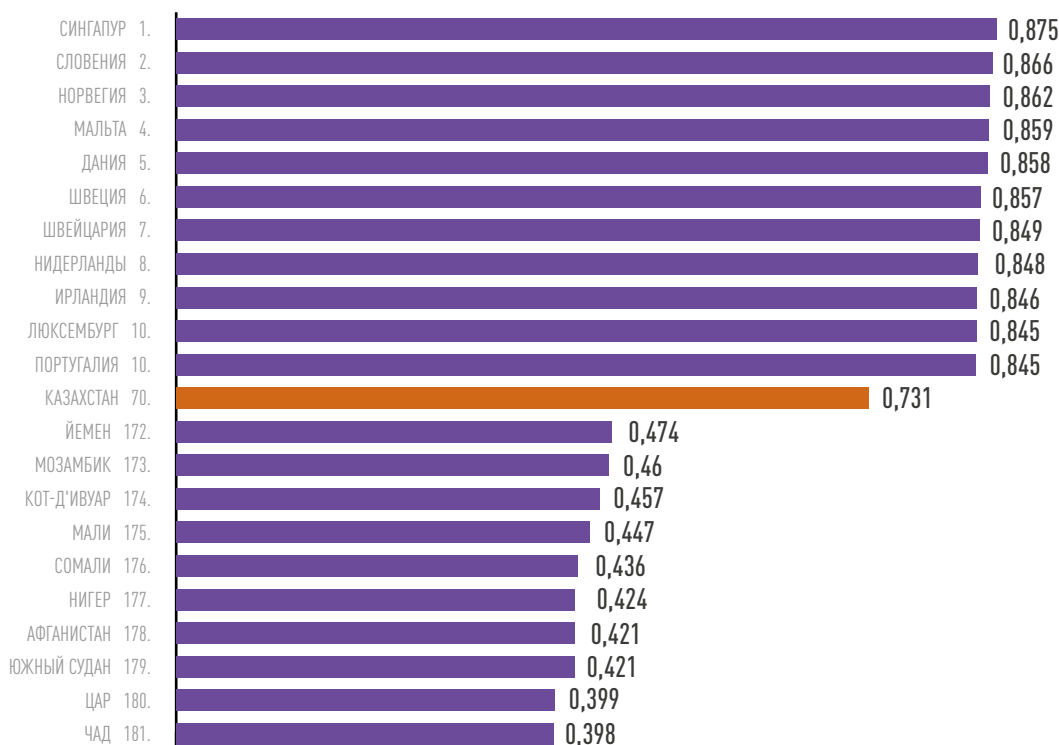
Среди стран Евразийского союза наибольший прогресс был зафиксирован в России – 14%, на втором месте – Казахстан – улучшение составило 8,3 процента. В Армении, Таджикистане и Кыргызстане прогресс в развитии молодежи превысил 7 процентов.

По направлению «мир и безопасность» за период с 2010 по 2018 год показатели Казахстана улучшились более чем на 60%.

По направлению «здоровье и благополучие» наша страна имеет высокий коэффициент – 0,621 балла. По общему показателю «политическое и гражданское участие» Казахстан набрал 0,227 баллов, что является наивысшим показателем среди шести направлений развития молодежи.

По двум направлениям измерения – «равенство и инклюзивность» и «мир и безопасность» – у Казахстана 43 и 68 место соответственно (рис. 5.4). За последние пять лет наблюдается улучшение показателя в сфере образования молодежи – 56 место против 100 за 2016 год. Повысились показатели в сфере трудоустройства и возможностей: здесь Казахстан занимает 55 место с количеством баллов 0,810, обогнав Турцию (79 место), Китай (89), Узбекистан (145), Кыргызстан (136), Азербайджан (131).

РИСУНОК 5.3 ИНДЕКС РАЗВИТИЯ МОЛОДЕЖИ В РАЗРЕЗЕ СТРАН (КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ)⁷



Источник: thecommonwealth.org

⁷ <https://thecommonwealth.org/innovation/youth-development-index>



В текущем году было принято решение о внедрении и применении индекса развития молодежи при оценке молодежной политики, проводимой в Казахстане.

КАЗАХСТАН ЗАНИМАЕТ 43 МЕСТО ПО НАПРАВЛЕНИЮ «РАВЕНСТВО И ИНКЛЮЗИВНОСТЬ»



РИСУНОК 5.4 УРОВЕНЬ РАЗВИТИЯ МОЛОДЕЖИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ И ВОЗМОЖНОСТИ (ТОП-10 СТРАН)



Источник: thecommonwealth.org

55

МЕСТО ЗАНИМАЕТ КАЗАХСТАН ПО НАПРАВЛЕНИЮ «ЗАНЯТОСТЬ И ВОЗМОЖНОСТИ» В ИНДЕКСЕ РАЗВИТИЯ МОЛОДЕЖИ.



КАЗАХСТАНСКИЙ ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ

ЗАКОН О ГОСУДАРСТВЕННОЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ

- Защита прав и законных интересов молодежи;
- Предоставление помощи и социальных услуг молодежи;
- Реализация социально значимых инициатив молодежи.



КОНЦЕПЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН НА 2023–2029 ГОДЫ

- Координация по направлениям гражданского активизма, предпринимательства, патриотического воспитания, здорового образа жизни, культуры и образования;
- Развитие потенциала молодежи, интеграции молодежи в социально-экономические и политические процессы на основе широкого взаимодействия государства, институтов гражданского общества и бизнес-сообщества.



СОЦИАЛЬНЫЙ КОДЕКС

- Сопровождение граждан в течение всей жизни, то есть от рождения и до выхода на заслуженный отдых, обеспечивая помощь со стороны государства при наступлении социальных рисков;
- Определение перечня мер государственной поддержки занятости для различных целевых групп, в том числе для безработной молодежи.



МЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В КАЗАХСТАНЕ

Государственная политика по содействию занятости молодежи проводится посредством различных мер, инициатив, программ, ориентированных на помощь молодым людям легко и беспрепятственно найти работу или реализовать свои навыки.

Меры государственной поддержки занятости можно разграничить на активные и пассивные.

ИНСТРУМЕНТЫ АКТИВНОЙ ПОЛИТИКИ НА РЫНКЕ ТРУДА:

1 Краткосрочное обучение является одним из оперативных инструментов, которые позволяют безработным гражданам быстро адаптироваться к условиям рынка труда и получить новые навыки.

КРАТКОСРОЧНОЕ ОБУЧЕНИЕ

Обучение по заявке работодателя

Обучение на рабочем месте

не более 6 месяцев

Условия:

- Оплата обучения за счет средств **государственного бюджета**
- Работодатель трудоустраивает сроком не менее 12 месяцев
- Выплачивается материальная помощь на проезд

2 Государственное субсидирование заработной платы

Субсидируемые рабочие места – это работа, при которой заработную плату трудоустроенных частично или полностью оплачивает государство. Такие рабочие места может организовать на своем предприятии любая работодатель, соответствующий определенным требованиям.

2.1. Под **общественными работами** понимаются виды трудовой деятельности, не требующие предварительной профессиональной подготовки работников, имеющие социально полезную направленность для обеспечения их временной занятостью.

ОБЩЕСТВЕННЫЕ РАБОТЫ

МЕРА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ СПЕЦИАЛЬНО ДЛЯ БЕЗРАБОТНЫХ:

Цель:

- организовывать работы на условиях **неполного рабочего дня** или **по гибкому графику**
- экономическая, социальная и экологическая **полезность для региона**

Условия участия:

- Безработные, студенты и учащиеся старших классов и лица, не обеспеченные работой в связи с простоем
- Для этого не требуется профессиональное образование
- Продолжительность: **не более 12** месяцев
- Зарплата: не **ниже 20 МРП**

2.2. Социальные рабочие места

организуются на предприятиях и организациях всех форм собственности, а также на дому, при этом н участием допускаются работодатели, которые

регулярно производят налоговые и социальные отчисления, у которых отсутствует просроченная задолженность по заработной плате и действующие более одного года.



СОЦИАЛЬНОЕ РАБОЧЕЕ МЕСТО

МЕРА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ СПЕЦИАЛЬНО ДЛЯ БЕЗРАБОТНЫХ:

Цель:

- трудоустройство **социально уязвимых слоев** населения
- **стимулирование** работодателей **для создания рабочих мест**

Условия участия:

- Продолжительность: **не более 12 месяцев**
- Зарплата: устанавливается работодателем (**35%** зарплаты выплачивает государство, **65%** – работодатель)



2.3 Молодежная практика – вид трудовой деятельности, осуществляемой выпускниками организаций образования, реализующих образовательные программы технического

и профессионального, послесреднего, высшего и послевузовского образования, с целью приобретения первоначального опыта работы по полученной профессии (специальности).



МОЛОДЕЖНАЯ ПРАКТИКА

МЕРА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ ДЛЯ БЕЗРАБОТНЫХ ИЗ ЧИСЛА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ И КОЛЛЕДЖЕЙ

Цель:

- получение **первоначального опыта** работы по полученной профессии (специальности)
- приобретение практического опыта, **профессиональных знаний, умений, навыков**
- повышение **конкурентоспособности молодежи** на рынке труда

Условия участия:

- Для выпускников колледжей и вузов **не старше 35 лет**, окончивших обучение **не более 5 лет** назад и не имеющих опыта работы по полученной специальности
- Продолжительность: **не более 12 месяцев**
- Зарплата: **30 МРП**, но может быть установлена выше по решению местного исполнительного органа



2.4 Для трудоустройства молодежи не старше 35 лет, в том числе молодежи, не имеющей опыта работы, предназначен **проект «Первое рабочее место»**.

Рабочие места по проекту создаются для выпускников учебных заведений по полученной ими профессии (специальности) или родственной

профессии (специальности), относящейся к той же группе занятий Национального классификатора занятий.

ПЕРВОЕ РАБОЧЕЕ МЕСТО

МЕРА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ ДЛЯ ПОЛУЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗНАНИЙ И НАВЫКОВ НА ПЕРВОМ РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Цель:

- **передача профессиональных** знаний и навыков
- трудоустройство неактивной молодежи **без опыта и навыков**

Условия участия:

- Для молодежи **не старше 35 лет** рабочие места создаются по полученной ими профессии (специальности)
- По завершении меры предоставляется постоянное рабочее место на срок **не менее 12** месяцев
- Продолжительность: **не более 18** месяцев
- Зарплата: **30 МРП**, но может быть установлена выше по решению местного исполнительного органа

2.5 С целью передачи навыков и опыта молодым специалистам реализуется **проект «Контракт поколений»**.

КОНТРАКТ ПОКОЛЕНИЙ

МЕРА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ ДЛЯ ПЕРЕДАЧИ ОПЫТА И НАВЫКОВ ОТ ДЕЙСТВУЮЩИХ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА

Цель:

- **передача профессиональных** знаний и навыков
- трудоустройство выпускников **без опыта и навыков**

Условия участия:

- Выпускники учебных заведений **не старше 35 лет**, окончившие обучение **не более 3 лет** назад
- По завершении меры **предоставляется постоянное рабочее место** либо он замещает работника, достигшего пенсионного возраста
- Продолжительность: **не более 6** месяцев
- Зарплата: **30 МРП**, но может быть установлена выше по решению местного исполнительного органа

3 Трудоустройство на вакантные рабочие места, заявленные работодателями по направлению Карьерных центров занятости или через портал «Электронная биржа труда».

ТРУДОУСТРОЙСТВО НА ВАКАНТНЫЕ РАБОЧЕЕ МЕСТА ЧЕРЕЗ КАРЬЕРНЫЕ ЦЕНТРЫ

КАРЬЕРНЫЕ ЦЕНТРЫ ОКАЗЫВАЮТ СОДЕЙСТВИЕ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ НА ВАКАНТНЫЕ РАБОЧЕЕ МЕСТА ПОСРЕДСТВОМ ПОРТАЛА ENBEK.KZ.

Условия отбора Карьерным центром кандидатов на трудоустройство на вакансии осуществляется с учетом:

- профессии (должности)
- уровня квалификации, опыта и навыков работы
- размера желаемой заработной платы
- режима рабочего времени, а также в соответствии с другими требованиями, установленными работодателями

4. Поддержка предпринимательских инициатив

4.1 Обучение основам предпринимательства по проекту

«Бастау Бизнес» позволяет молодым предпринимателям, лицам, относящимся к отдельным социальным категориям, получить первоначальные знания и навыки для ведения собственного бизнеса.



ОБУЧЕНИЕ ПО ПРОЕКТУ «БАСТАУ БИЗНЕС»



ОБУЧЕНИЕ ДЛЯ ЛИЦ, ОТНОСЯЩИХСЯ К ОТДЕЛЬНЫМ СОЦИАЛЬНЫМ КАТЕГОРИЯМ

Цель:

- Получение первоначальных знаний и навыков для ведения собственного бизнеса

Условия:

- Продолжительность обучения не более 14 календарных дней
- Выдается сертификат об участии в обучении



4.2 Государственный грант – это стартовый капитал, который предоставляется на безвозвратной основе для запуска и развития нового бизнеса.



ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГРАНТ

ДО 400 МРП ВЫДАЕТСЯ НА БЕЗВОЗМЕЗДНОЙ ОСНОВЕ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ НОВЫХ БИЗНЕС-ИДЕЙ И РАЗВИТИЯ СТАРТОВОГО БИЗНЕСА



Требования: безработные и индивидуальные предприниматели (регистрация в КГД) до 3 лет из числа:

- получателей пособия по многодетности
- переселенцев и их трудоспособных членов семьи
- получателей пособия, воспитывающих ребенка-инвалида
- лиц с действующим статусом кандас
- малообеспеченных лиц, получателей АСП
- получателей социального пособия по потере кормильца
- лиц с инвалидностью, без противопоказаний к труду

4.3 Пассивные меры содействия занятости направлены на смягчение последствий безработицы путем замещения дохода в период поиска работы.



ПАССИВНЫЕ МЕРЫ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ

ОСУЩЕСТВЛЯЮТСЯ ДЛЯ СМЯГЧЕНИЯ ПОСЛЕДСТВИЙ БЕЗРАБОТИЦЫ ПУТЕМ ЗАМЕЩЕНИЯ ДОХОДА В ПЕРИОД ПОИСКА РАБОТЫ



1) Социальная выплата на случай потери работы

выплата от 1 до 6 месяцев в зависимости участия в системе социального страхования



2) Социальное обеспечение людей, утративших трудоспособность

I-й уровень (базовый) – зависит от ВГП
II-й уровень (обязательный) – зависит от дохода, степени утраты трудоспособности и соцотчислений



3) Пособие по утрате кормильца

размер составляет 1,61 прожиточного минимума

ОБЗОР МЕР ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЕЖИ В КАЗАХСТАНЕ ЗА 5 ЛЕТ



С момента обретения Казахстаном независимости его молодежная политика дала ощутимые результаты.

Инвестиции в человеческий капитал и реформы образования позволили обучить молодежь и подготовить рабочую силу для страны.

В Казахстане особое внимание уделяется развитию инфраструктуры для создания рабочих мест, поддержке предпринимательства и стартапов, развитию навыков и мобильности рабочей силы. Доля молодежи (в возрасте 15–24 лет), не участвующей в образовании, трудоустройстве или обучении (NEET), сократилась почти вдвое с 2006 года, когда этот показатель составлял 12,5%. По сравнению с соседними странами уровень участия молодежи в трудовой деятельности (возраст 20–29 лет) достаточно высок, а гендерные различия в участии в трудовой деятельности скромны.

КАЗУТОШИ ЧАТАНИ,

Старший специалист
по вопросам занятости, МОТ



Правительством активно принимаются меры, направленные на поддержку молодежи и создание условий для работы молодых граждан в системе государственного управления, членства в политических партиях, представленности в Мажилисе Парламента Республики Казахстан и маслихатах, а также для участия в деятельности молодежных организаций.

Вместе с тем повышение участия молодежи в процессах принятия решений представляет собой сложную задачу, поскольку для этого требуются постоянное совершенствование и внедрение новых инструментов политики, законодательства, а также реформирование государственной системы, институциональной структуры и социокультурных практик.

АЛЕКСАНДР ЦОЙ,

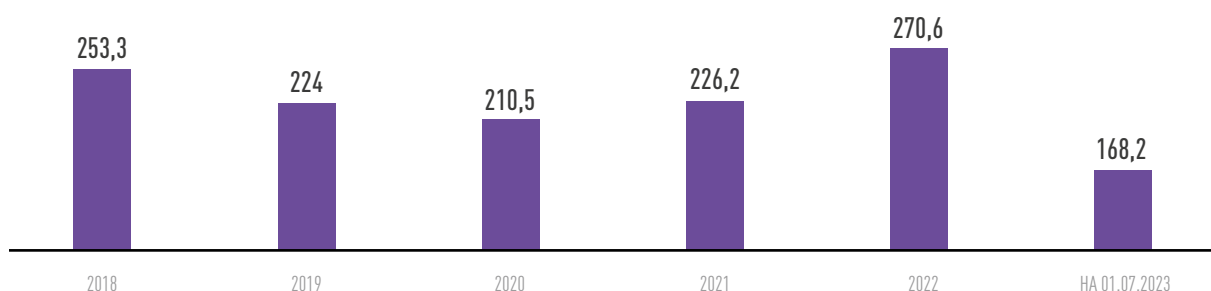
Международный эксперт-консультант
по проекту Всемирного банка



За последние пять лет в Казахстане было выделено более **63 млрд тенге** на поддержку мер, ориентированных на занятость молодежи, таких как молодежная практика, первое рабочее место, контракт поколений, гранты для молодежи.



РИСУНОК 5.5 ОХВАТ МОЛОДЕЖИ ТРУДОУСТРОЙСТВОМ И МЕРАМИ ГОСПОДДЕРЖКИ ЗА 5 ЛЕТ И 1 ПОЛУГОДИЕ 2023 ГОДА, ТЫС. ЧЕЛ.



Казахстанский опыт показывает, что с 2018 по 2022 год меры государственной поддержки по занятости были оказаны более 1,2 млн молодых людей, 70% из которых трудоустроились на постоянную работу (рис. 5.5, 5.6).

Проводимую политику по обеспечению занятости молодежи можно разделить по следующим основным направлениям:

1. Содействие трудоустройству молодых специалистов: организация стажировок, практик и обмена молодыми специалистами как внутри страны, так и за рубежом.

Такие программы помогают молодежи получить ценный опыт работы и расширить свои профессиональные навыки.

За 5 лет при содействии органов занятости были трудоустроены на постоянные рабочие места более **500 тыс.** молодых людей

В рамках «Национального проекта по развитию предпринимательства» предусмотрены инструменты «Молодежная практика», «Первое рабочее место», «Контракт поколений», которые предназначены для приобретения первоначального опыта выпускниками вузов и ТиПО, а также молодыми

людьми, не имеющими образования, с последующей возможностью постоянного трудоустройства.

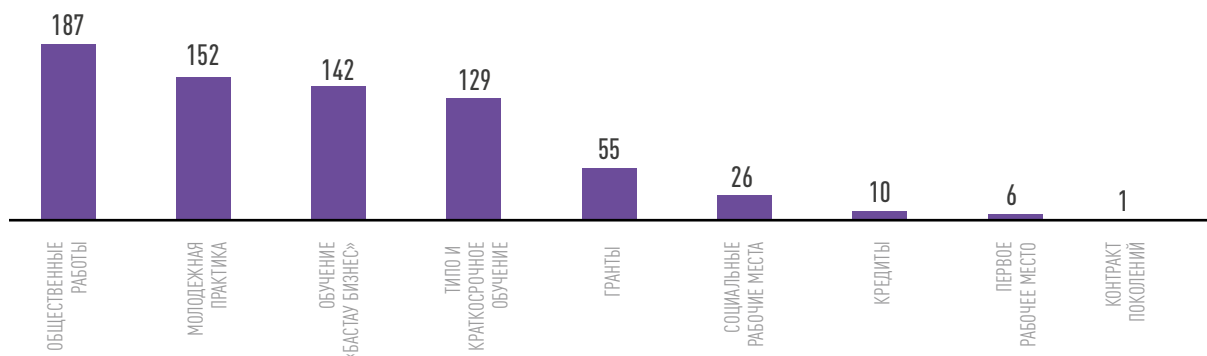
Так вышеперечисленными мерами за пять лет были охвачены более **372 тыс. молодых людей** (молодежная практика – 152 тыс., общественные работы – 187 тыс., социальные рабочие места – 26 тыс., первое рабочее место – 5,8 тыс., контракт поколений – 0,7 тыс.), из которых каждый пятый впоследствии остался работать у работодателя.

2. Развитие предпринимательских инициатив среди молодежи.

Государство поддерживает создание и развитие молодежных предпринимательских проектов. Для этого предоставляются кредиты, гранты и субсидии, обеспечивается доступ к финансовым ресурсам и консультационной поддержке.

С 2018 года прошли обучение и получили навык ведения бизнеса **более 142 тыс. молодых** начинающих предпринимателей. Кроме того, было выдано 55 тыс. грантов для ведения собственного дела и 10 тыс. кредитов.

РИСУНОК 5.6 ОХВАТ МОЛОДЕЖИ АКТИВНЫМИ МЕРАМИ ЗАНЯТОСТИ ЗА ПЕРИОД 2018-2022 ГОДОВ (В ТЫС. ЧЕЛ.)



Источник: база данных МТСЗН РК за 2022 год

3. Создание условий для развития профессиональных навыков. Казахстан активно развивает систему профессионального образования и обучения, чтобы молодежь могла получить качественное образование и освоить востребованные на рынке труда навыки.

Реализация данного направления осуществляется посредством организации ТИПО и краткосрочного обучения, включая обучение по заявке работодателей и обучение на рабочем месте. По итогам прошедших лет было обучено более **129 тыс. чел.**

В рамках государственной политики особое внимание уделяется поддержке молодых людей из социально уязвимых групп, таких как дети-сироты, молодые люди с инвалидностью или малообеспеченные семьи.

Так, за пять лет были трудоустроены 40 тыс. малообеспеченной молодежи, молодых лиц с инвалидностью – 18,5 тыс. чел. и более 500 чел. из числа детей-сирот.

Также во время пандемии коронавирусной инфекции с целью обеспечения временной занятости населения, в т.ч. молодежи, была запущена программа «Дорожная карта занятости 2020».

По итогам в 2020 году было реализовано 6,6 тыс. инфраструктурных проектов (по строительству, капитальному и текущему ремонту социально-культурных объектов, а также жилищно-коммунального хозяйства, инженерно-транспортной инфраструктуры, благоустройству населенных пунктов), в рамках которых было создано 238,9 тыс. рабочих мест, из них 47,4 тыс. молодых людей.

В КАЗАХСТАНЕ МОЛОДЕЖИ ОКАЗЫВАЕТСЯ СУЩЕСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА ДЛЯ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА ПОСРЕДСТВОМ ОКАЗАНИЯ МЕР ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ (БЕСПЛАТНОЕ ОБУЧЕНИЕ, ОРГАНИЗАЦИЯ СУБСИДИРОВАННЫХ РАБОЧИХ МЕСТ, ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЛЬГОТНЫХ ЗАЙМОВ И БЕЗВОЗМЕЗДНЫХ ГРАНТОВ ДЛЯ ОТКРЫТИЯ СОБСТВЕННОГО ДЕЛА, А ТАКЖЕ ПОИСК ПОДХОДЯЩЕЙ РАБОТЫ).



РЕЙТИНГ МЕР ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ

Одним из основных критериев продуктивности реализованных мер господдержки является достижение основной цели, т.е. обеспечение молодого человека временной или постоянной занятостью.

Согласно проведенному анализу данных за 2022 год, приходим к следующим результатам (рис. 5.7).

Доля трудоустройства на **постоянные рабочие** места по специальности после завершения обучения составила 88%.

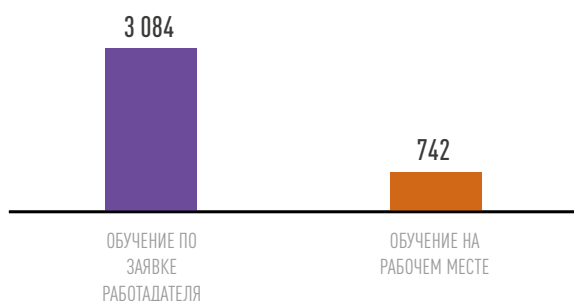
Несомненно, краткосрочное обучение обладает несколькими преимуществами, такими как: быстрое освоение навыков, актуальность знаний, гибкость и, самое главное, гарантированное трудоустройство по специальности.

РИСУНОК 5.7 ЭФФЕКТИВНОСТЬ МЕР ГОСПОДДЕРЖКИ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ



Источник: база данных МТСЗН РК за 2022 год

РИСУНОК 5.8 КРАТКОСРОЧНОЕ ОБУЧЕНИЕ ПО ВИДАМ, ЧЕЛ.



Источник: база данных МТСЗН РК за 2022 год

Топ мер возглавило краткосрочное обучение с последующим трудоустройством, направленное на приобретение качественного образования и навыков, востребованных на рынке труда (рис. 5.8).

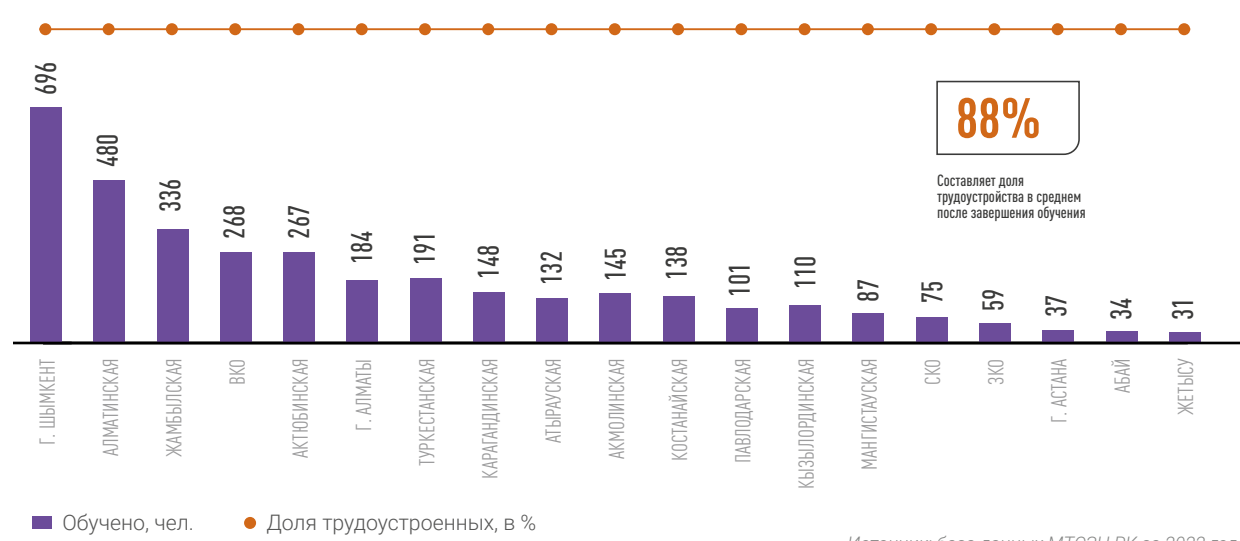


Меру «обучение на рабочем месте у работодателя» считаем весьма положительной как для работодателя, так и для участника. У работодателя есть возможность возместить затраты на обучение со стороны государства и пополнить существующий дефицит персонала новыми кадрами. Для начинающего работника это шанс применить практические навыки уже в работе.

ЭЛЬМИРА ТУРСЫНБАЕВА,

Директор ИП «Proficconsulting» (г. Астана)



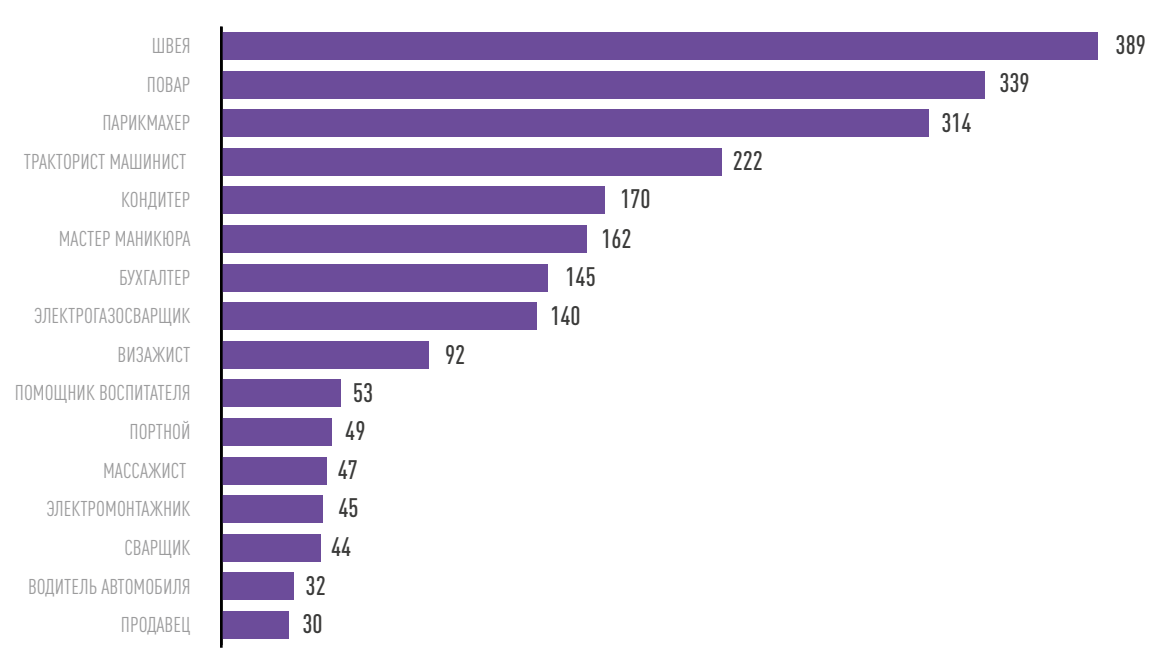
РИСУНОК 5.9 ОБ ОХВАТЕ КРАТКОСРОЧНЫМ ОБУЧЕНИЕМ И ДОЛЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА (ЧЕЛ., В %)


Источник: база данных МТСЗН РК за 2022 год

С точки зрения предприятия краткосрочное обучение является удобным инструментом, поскольку в кратчайшие сроки можно обучить работников для своего предприятия, не затрачивая при этом средств предприятия на обучение сотрудников. Кроме того, знания, приобретенные в процессе обучения, обладают новаторским характером, что, в свою очередь, повышает качество продукции и обслуживания заказчиков.

Высокий уровень трудоустройства отмечается в г. Астане, где все участники обучения получили желаемую работу. На втором месте Актюбинская область и г. Шымкент – процент трудоустройства в обоих регионах составил 99% (рис. 5.9).

В топ специальностей, по которым осуществлялось обучение, вошли следующие (рис. 5.10).

РИСУНОК 5.10 ТОП ПРОФЕССИЙ ОБУЧЕНИЯ МОЛОДЕЖИ НА КРАТКОСРОЧНЫХ КУРСАХ, ЧЕЛ.


Источник: база данных МТСЗН РК за 2022 год

В частности, в основном пользуются наибольшей популярностью профессии сферы услуг: швеи, повара, парикмахеры, кондитеры, мастера маникюра.

ПОСЛЕ ЗАВЕРШЕНИЯ ОБУЧЕНИЯ 88% ВЫПУСКНИКОВ ТРУДОУСТРОИЛИСЬ НА ПОСТОЯННЫЕ РАБОЧИЕ МЕСТА, СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ИХ СПЕЦИАЛЬНОСТИ.

Второе место по эффективности занимает мера **«Содействие в поиске подходящей работы»** со стороны Карьерных центров.

По итогам 2022 года **107,2** тыс. молодых людей смогли трудоустроиться на постоянные рабочие места. Данный показатель характеризует проведение качественной работы сотрудниками местных органов занятости с работодателями и проведенной профориентационной работы с молодежью.

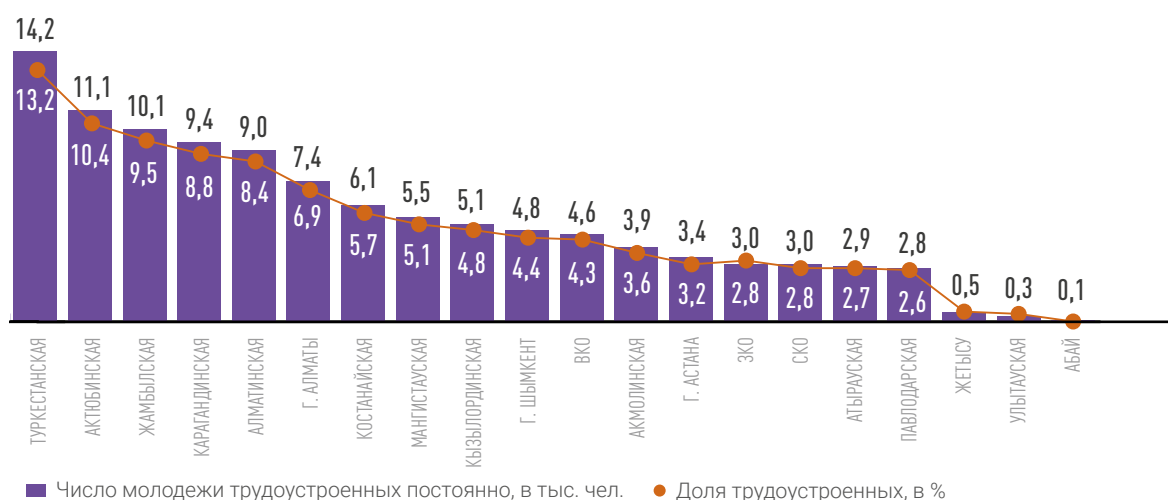
Тому подтверждение – данные исследования аналитического доклада «Молодежь Казахстана»⁸, согласно которому наиболее эффективным методом трудоустройства молодежь считает **обращение в Карьерные центры** (до 01.07 – Центр занятости населения).

Максимальное количество граждан, которым при обращении в органы занятости была оперативно предоставлена подходящая работа, отмечается в Туркестанской области – 14,2 тыс. чел., Актюбинской области – 11,1 тыс. чел., Жамбылской области – 10,1 тыс. чел. **(рис. 5.11).**

В разрезе профессий данные выглядят следующим образом **(рис. 5.12).**

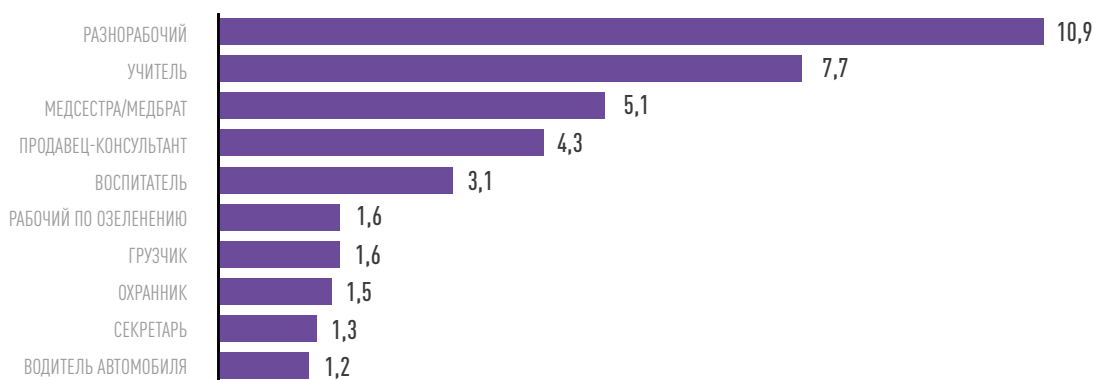
Наблюдается преобладание рабочих мест, не требующих квалификации, таких как подсобные рабочие, а также преобладают профессии в области образования и здравоохранения: учителя, медсестры.

РИСУНОК 5.11 ТРУДОУСТРОЙСТВО НА СВОБОДНЫЕ ВАКАНСИИ



Источник: база данных МТСЭН РК за 2022 год

РИСУНОК 5.12 ТОП-10 ПРОФЕССИЙ ПОСТОЯННОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА, В %



Источник: база данных МТСЭН РК за 2022 год

⁸ <https://eljzastary.kz>

Третье место в рейтинге занимает мера «**Молодежная практика**», которая была разработана специально для молодежи и предназначена для получения первоначального опыта по профессии для выпускников колледжей и вузов, окончивших обучение не более пяти лет назад и не имеющих опыта работы по полученной специальности.

Согласно данным баз данных МТСЭН РК, в 2022 году приняли участие в молодежной практике **28,8 тыс.** чел.

Средняя зарплата для выпускников составила **106,5 тыс.** тенге. Наибольшая зарплата наблюдается в Астане – **138 тыс.** тенге и Алматы – **118 тыс.** тенге за счет софинансирования из местного бюджета.

Традиционно южные регионы характеризуются высоким уровнем естественного прироста и избыточностью трудовых ресурсов. В связи с чем больше всего направленных отмечается в Туркестанской (**26,3%**), Кызылординской (**10,9%**) областях и г. Шымкенте (**8,2%**).

Большое преимущество данного проекта в том, что молодежь, не имея опыта и стажа, обретает те навыки, которые действительно необходимы для работы и способствуют повышению ее конкурентоспособности на рынке труда. У молодых людей есть возможность остаться работать на месте прохождения практики, все зависит от того, как проявит себя молодой человек на рабочем месте.



Молодежная практика очень востребована среди молодежи. Очень много плюсов в данной мере для работодателя в части дополнительного рабочего места для трудоустройства и наличия помощников. А для участника это хороший опыт для последующего трудоустройства.

На данный момент я бы отметил минусом в молодежной практике недостаточную заработную плату, которая составляет 30 МРП, и по этой причине многие молодые участники не соглашаются

СЕРИК КУРМАНСЕИТОВ,

Эксперт отдела финансовой поддержки НПП «Атамекен» Акмолинской области



За 2022 год **50%** от числа завершивших молодежную практику были трудоустроены у работодателя на постоянной основе. Наибольший процент трудоустройства зафиксирован в Улытауской (**100%**), Костанайской (**82%**) и Жамбылской (**81%**) областях (**рис. 5.13**).

70%

МОЛОДЕЖИ, ОБРАТИВШЕЙСЯ В КАРЬЕРНЫЕ ЦЕНТРЫ ЗА РАБОТОЙ, БЫЛИ ТРУДОУСТРОЕНЫ ПОСТОЯННО



Данный механизм удобен и для работодателя, он также может готовить для себя кадры на будущее. Все налоги и социальные платежи удерживаются от Карьерных центров, государство платит заработную плату участникам, а работодатель бесплатно предоставляет рабочее место.



Мы, как социально активное предприятие, видим для себя множество преимуществ в организации субсидируемых рабочих мест:

- **наем молодых специалистов, заинтересованных в работе;**
- **частично или полностью оплачиваемый государством труд работников;**
- **возможность подавать заявки на организацию рабочих мест в течение года.**

Работодатели могут использовать государственные программы по трудоустройству для решения собственных проблем с дефицитом кадров. Каждый получает свою выгоду – государство решает социальные вопросы, а работодатель получает молодых специалистов.

ИЛЬДАР ГАЛИМОВ,

Специалист по подбору персоналу,
Костанайский автомобильный завод «Allur»



Анализ наиболее востребованных профессий в рамках молодежной практики показывает следующие результаты **(рис. 5.14)**.

Наиболее востребованными у молодежи оказались профессии: учителя разных направлений, медработники и программисты.

РИСУНОК 5.13 КОЛИЧЕСТВО УЧАСТНИКОВ МОЛОДЕЖНОЙ ПРАКТИКИ И ДОЛЯ ТРУДОУСТРОЕННЫХ НА ПОСТОЯННЫЕ РАБОЧИЕ МЕСТА (В ЕД./ПРОЦЕНТЫ)

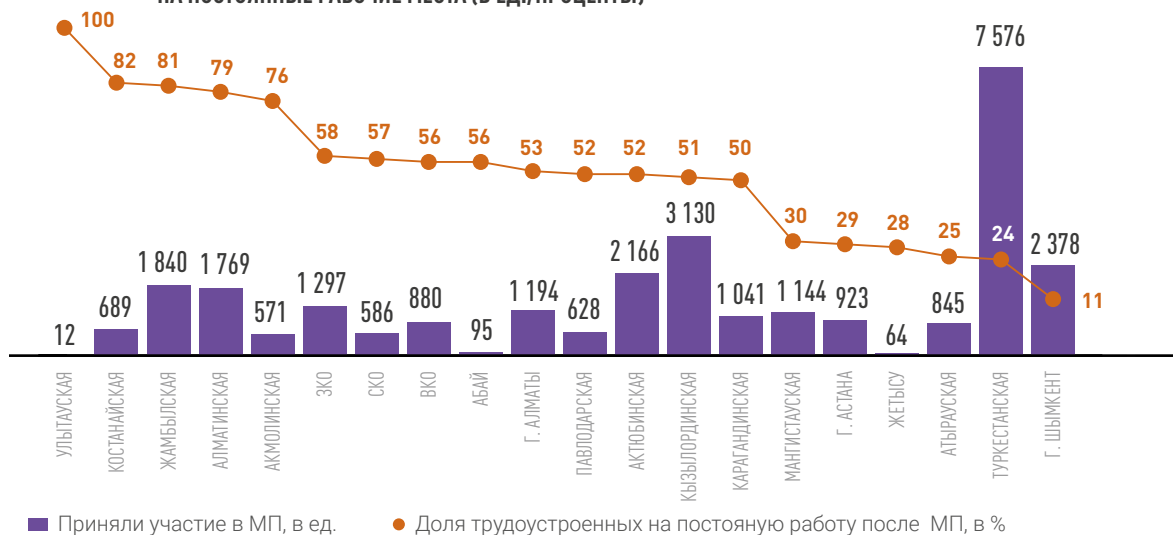
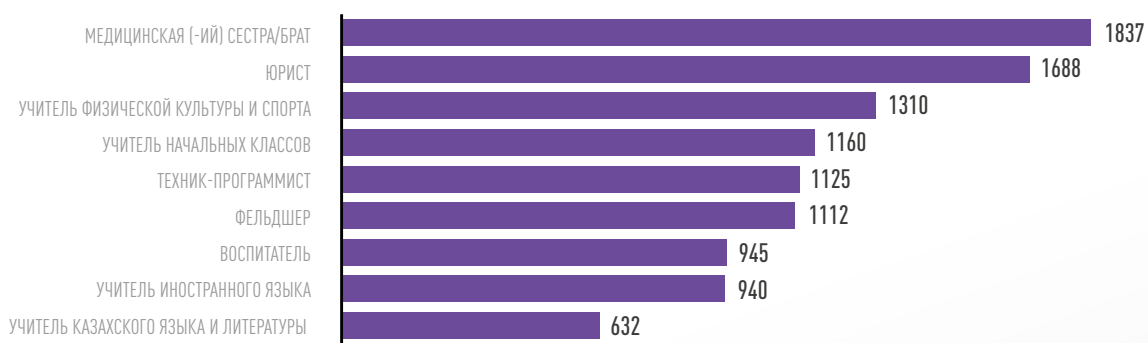


РИСУНОК 5.14 Топ популярных профессий по молодежной практике


Источник: база данных МТСЭН РК за 2022 год

Среди проблем хотелось бы выделить, что на местных рынках труда спрос на молодежную практику значительно больше, нежели возможность финансирования.

Как улучшить существующие государственные меры поддержки для молодежи?



Хотелось бы, чтобы после завершения МП существовала возможность повторного прохождения практики в других организациях.

ТОЛЕН СИФУЛЛАУЛЫ,

23 года, участник Молодежной практики



Согласно данным доклада «Молодежь Казахстана», с мерой Молодежной практики показатель узнаваемости среди молодежи составил – 75,1%. В региональном разрезе уровень узнаваемости выше в Западно-Казахстанской (в сумме 85,1%), Павлодарской (84,3%) и Северо-Казахстанской областях (83,4%). Тогда как наиболее низкий уровень наблюдается в Восточно-Казахстанской (50,9%) и Акмолинской (50,6%) областях. Уровень удовлетворенности молодежи участием в проекте «Молодежная практика» составил в совокупности 68,5%⁹.

50% МОЛОДЫХ ЛЮДЕЙ, ЗАВЕРШИВШИХ МП, ОСТАЛИСЬ РАБОТАТЬ ПОСТОЯННО.

75%

МОЛОДЕЖИ ЗНАКОМЫ С МЕРОЙ «МОЛОДЕЖНАЯ ПРАКТИКА»



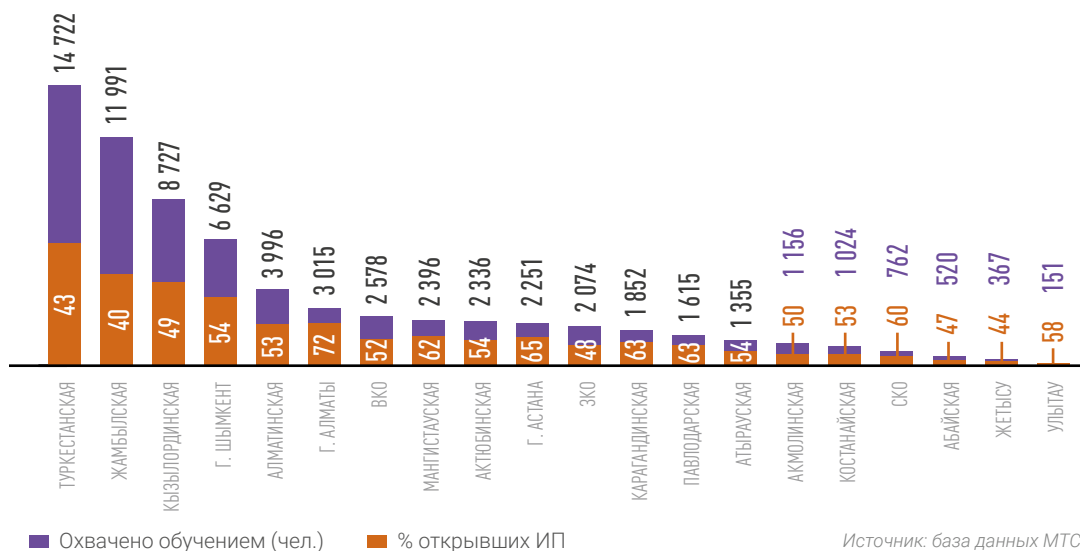
⁹ <https://eljzastary.kz>

Четвертое место в рейтинге заняло **обучение основам предпринимательства «Бастау Бизнес»**.

Целью проекта является поддержка бизнес-идеи для открытия своего дела для **молодежи**, поскольку

современная молодежь считает необходимым развивать дополнительные навыки и знания. За прошедший год обучение прошли **69,5** тыс. молодых людей, из них открыли собственное дело – 35 тыс. чел. **(рис. 5.15)**.

РИСУНОК 5.15 СВЕДЕНИЯ ПО ОБУЧЕНИЮ В РАМКАХ ПРОЕКТА «БАСТАУ БИЗНЕС»



Источник: база данных МТСЗН РК за 2022 год

На развитие МСП в городах влияют диверсификация экономики, развитие креативных отраслей. Индивидуальные предприниматели **в крупных городах** чаще всего занимаются торговлей, сферой услуг, арендой и управлением имуществом.

Сельская же местность считается крайне ограниченной в вариациях бизнеса и не особенно перспективной. В то же время в сельской местности конкурентов практически нет, а затраты на открытие собственного бизнеса минимальны.



Как вы знаете, с июля 2022 года проект «Бастау Бизнес» реализует Министерство труда и социальной защиты населения РК, также с 2022 года обучение основам предпринимательства в рамках проекта «Бастау Бизнес» стало доступно в новом онлайн-формате.

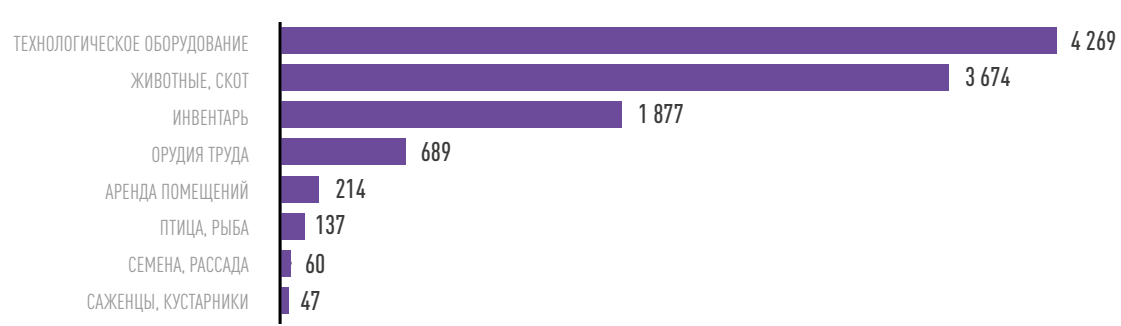
Бесспорно, проект «Бастау Бизнес» помогает гражданам не только освоить навыки ведения предпринимательской деятельности, но и успешно применять их на практике.

Уверена, что и в дальнейшем программа «Бастау Бизнес» будет совершенствоваться под потребности будущих предпринимателей и отвечать запросам микро- и малого бизнеса.

АЙДАНА ТОГИЗБАЕВА,

Управляющий директор департамента по вопросам занятости и развития малого и женского предпринимательства НПП «Атамекен»



РИСУНОК 5.16 ЦЕЛЕВОЕ НАЗНАЧЕНИЕ ВЫДАННЫХ ГРАНТОВ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ, В ЕД.


Источник: база данных МТСЗН РК за 2022 год

Наиболее активными среди молодежи после завершения курсов «Бастау Бизнес» показали себя участники из Алматы, где 72% молодых людей стали предпринимателями, открыв собственную дело, и из Астаны – 65% от числа обученных открыли ИП.

Так, по итогам 2022 года молодым людям до 29 лет было выдано 10 967 грантов. Гранты выдаются на конкретные цели, такие как приобретение оборудования, развитие животных и скота, покупка инвентаря **(рис. 5.16)**.

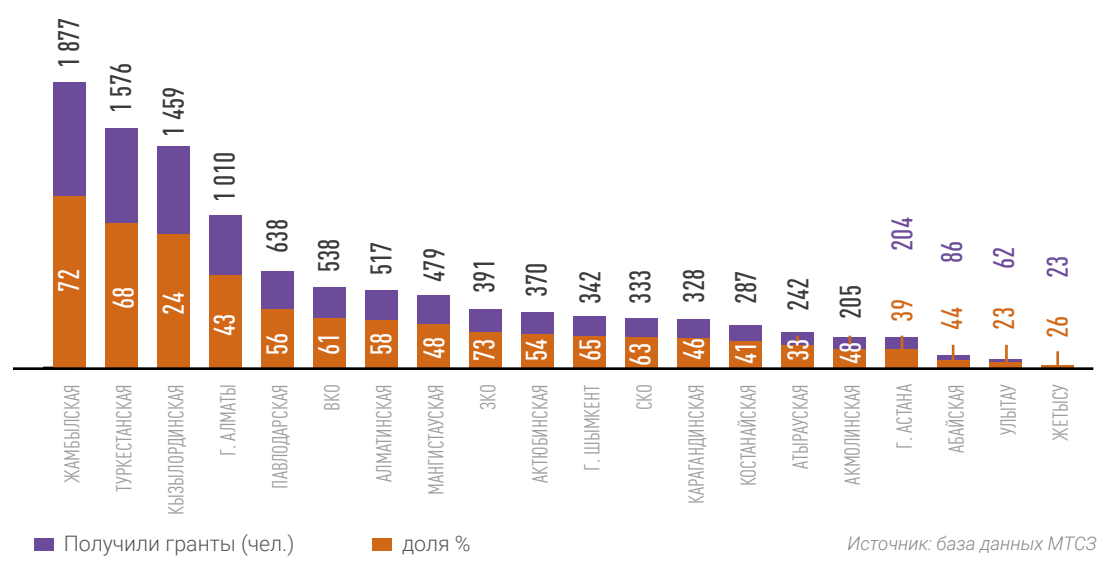
69,5 ТЫС. ЧЕЛ. ПОЛУЧИЛИ НАВЫКИ ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА В РАМКАХ ПРОЕКТА «БАСТАУ БИЗНЕС» В 2022 ГОДУ.

Южные регионы преобладают в большинстве получателей грантов, это связано с большей плотностью населения и приверженностью местных жителей к навыку ведения бизнеса и меньшей подверженностью страхам, связанным с провалом их дела.

Следующее, **пятое место** занимает предоставление **государственных грантов для развития предпринимательских инициатив молодежи.**

На передовых позициях находятся Жамбылская (1877 чел.), Кызылординская области (1459 чел.). Здесь в основном гранты были выданы на развитие животноводства, Туркестанская (1576 чел.), г. Алматы (1010 чел.) – на приобретение технологического оборудования **(рис. 5.17)**.

Эта инициатива была создана с целью финансовой помощи молодым предпринимателям для реализации своих бизнес-проектов. Сумма гранта составляет 400 МРП, что в 2022 году было равно 1 млн 225 тыс. тенге.

РИСУНОК 5.17 СВЕДЕНИЯ ПО ВЫДАННЫМ ГРАНТАМ


Источник: база данных МТСЗН РК за 2022 год



Мой тезис основан на том, что я считаю, что нужно давать подобные гранты также и высокопрофессиональным работникам разных сфер, для того чтобы они смогли начать свое дело, уже имея определенный набор компетенций, знаний, опыта и ошибок, имея реальное представление о своей отрасли и понимание того, как в ней работать.

АЗИЗ ИСКАКОВ,

Исполнительный директор
Qazaqstan institute of social studies



Востребованность данного инструмента среди населения связана с тем, что грантовые средства представляют собой реальную помощь от государства для открытия бизнеса.

ГРАНТОВЫЕ СРЕДСТВА ДАЮТ ВОЗМОЖНОСТЬ МОЛОДЕЖИ РАСКРЫТЬ СВОИ ТАЛАНТЫ В КАЧЕСТВЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ, ПО ИТОГАМ 2022 ГОДА БОЛЕЕ 10,9 ТЫС. ЧЕЛОВЕК ПОЛУЧИЛИ СРЕДСТВА НА ОТКРЫТИЕ СОБСТВЕННОГО ДЕЛА.

Проведенный анализ реализации мер государственной поддержки для молодежи показывает, что для более качественного обеспечения занятости молодежи однозначно необходимо подумать о совершенствовании нынешних мер государственной поддержки занятости молодежи, с акцентом на **полный переход оказания услуг в цифровой формат.**

Необходимо предоставить всем молодым людям возможность участвовать во все более цифровом мире путем расширения доступа к цифровым устройствам, технологиям и инфраструктуре для поддержки обучения и улучшения доступа к государственным услугам и рынку труда, а также путем обучения молодых людей цифровым навыкам и решения проблем в цифровой среде.

Следует призывать работодателей и бизнес-ассоциации обеспечивать доступ к возможностям обучения и профессиональной подготовки на протяжении всей жизни для всех молодых людей, работающих по найму, а также представителей активно участвовать в организации субсидируемых рабочих мест.

Центры компетенций и центры трудовой мобильности должны осуществлять предоставление молодым безработным комплексных услуг по обеспечению занятостью в рамках **конкретных жизненных ситуаций**, применение **механизмов кейс-менеджмента**. Необходимо расширить доступ к информации для эффективного профессионального ориентирования через **цифровой «Путеводитель по профессиям»**, а также проводить популяризацию онлайн-обучения и курсов повышения квалификаций.

С ЦЕЛЬЮ ДОСТУПНОСТИ

И ПРОЗРАЧНОСТИ ОКАЗАНИЯ АКТИВНЫХ МЕР СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ НЕОБХОДИМО ПОЛНОСТЬЮ ПЕРЕВЕСТИ ВСЕ МЕРЫ В ЦИФРОВОЙ ФОРМАТ



РЕКОМЕНДАЦИИ И ПОДХОДЫ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ

Проведенный анализ показывает, что в целом политика по обеспечению занятости молодежи в Казахстане проводится на должном уровне. Ключевым индикатором эффективности проводимых мероприятий со стороны государства является оценка эффективности со стороны молодежи.

По данным исследования «Молодежь Казахстана», большинство молодежи оценивает эффективность проводимой политики на уровне – 69%. Тогда как в совокупности 15,7% опрошенных молодых людей в разной степени посчитали реализацию неэффективной и еще 10,9% не знают о реализации данного направления (рис. 5.18).

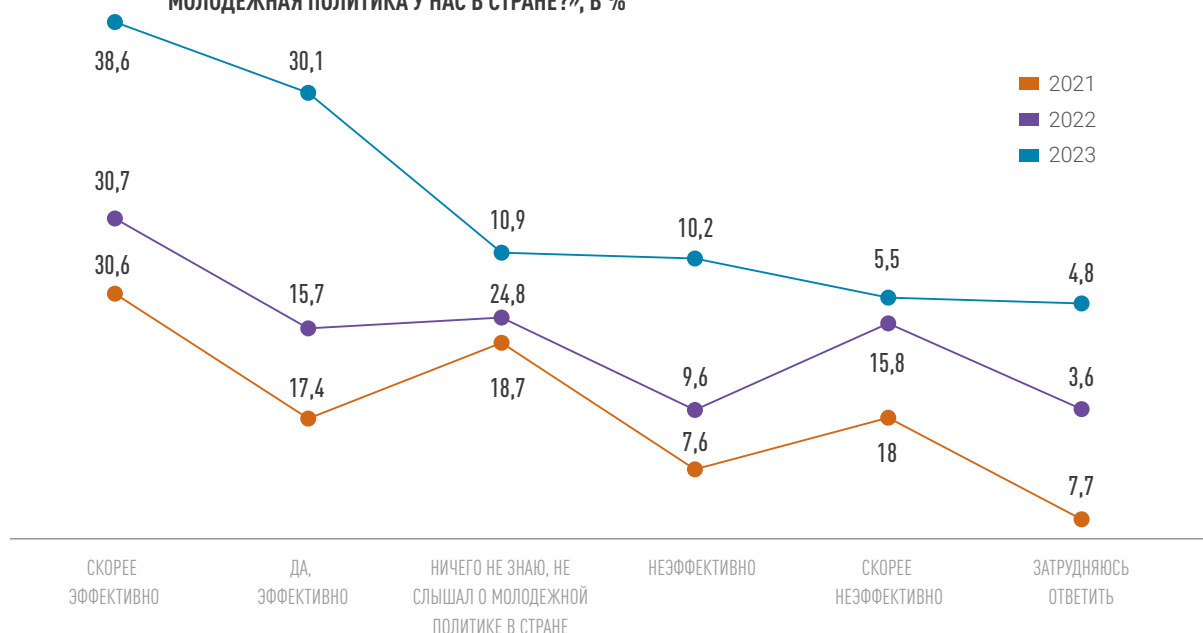
Динамика за последние три года демонстрируют следующие показатели: в 2023 году показатель эффективности увеличился в два раза – с 15,7% в 2022 году до 30,1% в 2023 году. Доля молодежи, оценившая крайнюю степень неудовлетворенности, на уровне – 10,2% в 2023 году. Доля лиц, которые незнакомы с понятием молодежной политики, сократилась на 13,9 пп. – с 24,8% в 2022 году до 10,9% в 2023 году¹⁰.

Проведенный анализ показал, что Казахстан, как и другие страны мира, использует разнообразные механизмы поддержки молодежи на рынке труда, по аналогии с мировой практикой, которые включают профессиональную подготовку с применением обучения на рабочем месте и по заявке работодателя, механизмы субсидированного рабочего места и развития молодежного предпринимательства.

КАЗАХСТАН ИСПОЛЬЗУЕТ ПЕРЕДОВЫЕ МЕХАНИЗМЫ ПО ПОДДЕРЖКЕ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА ПО АНАЛОГИИ С МИРОВОМ ОПЫТОМ.

В рамках существующих активных мер содействия занятости государством делается акцент на увеличение доступности и прозрачности оказываемых услуг для молодежи посредством оцифровки мер государственной поддержки и повышения эффективности Центров трудовой мобильности и Карьерных центров.

РИСУНОК 5.18 ОТВЕТЫ НА ВОПРОС: «ЭФФЕКТИВНО ЛИ РЕАЛИЗУЕТСЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА У НАС В СТРАНЕ?», В %



Источник: <https://eljzastary.kz>

¹⁰ <https://eljzastary.kz>

Вместе с тем необходимо отметить, что в рамках существующих механизмов поддержки занятости для молодежи наблюдается превалирование временной работы. В связи с чем возникает вопрос пересмотра действующих механизмов содействия занятости с акцентом на **создание качественных постоянных рабочих мест**, характеризующихся средней заработной платой выше медианной, трудоустройством, подтвержденным ОПВ, и обеспечением социальных гарантий и условий безопасности труда.

Среди прочего хотелось выделить, что в связи с увеличением возраста молодежи в феврале т.г. с 29 до 34 лет существует острая проблема **обеспечения занятости молодежи** именно этой возрастной категории, поскольку меры «Молодежная практика», «Первое рабочее место» больше ориентированы на молодых выпускников учебных заведений и молодых граждан без опыта работы.



Государство должно стать партнером для граждан, тогда и патернализма не будет.

АЗИЗ ИСКАКОВ,

Исполнительный директор
Qazaqstan institute of social studies



В целях укрепления роли молодежи в казахстанском обществе представляется целесообразным выстроить системную работу по таким направлениям, как: расширение молодежной квоты в представительных органах власти, повышение участия молодых людей в процессе принятия решений на разных уровнях в исполнительной и законодательной власти, привлечение молодежи к обсуждению проектов НПА и др. При этом в соответствии с новой политической и социально-экономической парадигмой в стране необходимо укрепление реализации государственной молодежной политики и переориентация ее с принципа «для молодежи» на «с молодежью». Правильно заложенные политические основы развития молодежной сферы позволят нашему обществу взрастить поколение свободных, креативных и успешных молодых людей, которые станут ключевым фундаментом стабильности, конкурентоспособности и процветания нашей страны.

АЛЕКСАНДР ЦОЙ,

Международный эксперт-консультант
по проекту ВБ



Считаю, что нужно прежде всего стимулировать развитие сферы туризма, т.к. данный сектор демонстрирует высокие темпы прироста, имеет серьезный экспортный потенциал, в него достаточно понятный входной порог и емкость этого рынка позволяет эффективно развиваться бизнесу. К тому же это стимулирует развитие Soft Skills, изучение языков, изучение своей культуры, истории, гастрономии и т. д. для продвижения целевой аудитории. Мультипликативный эффект индустрии туризма сложно переоценить.

АЗИЗ ИСКАКОВ,

Исполнительный директор
Qazaqstan institute of social studies



Согласно данным Бюро по статистике АСПИР РК, молодых безработных в данном возрасте насчитывается порядка 54 тыс. чел., из них 52% составляют женщины. Становится очевидным, что в эту категорию вошли молодые люди с уже имеющимся опытом работы, но с устаревшими навыками и компетенциями, не отвечающими требованиям современного рынка труда в условиях развития цифровой экономики.

МОЛОДЕЖЬ В ВОЗРАСТЕ ОТ 29 ДО 34 ЛЕТ НУЖДАЕТСЯ В ПЕРЕОБУЧЕНИИ И ПОВЫШЕНИИ КОМПЕТЕНЦИЙ.

Для обеспечения занятости данной категории граждан необходимо непрерывное развитие навыков и повышение уровня компетенций в соответствии с потребностями экономики, где основной упор будет сделан на понятия качества и доступности.

Политика, проводимая государством, должна исходить из важности следующих принципов:

- Предоставление молодым людям возможностей для приобретения необходимых навыков и опыта. В соответствии с этим принципом молодые люди могут получить необходимые им навыки и опыт, обретая значимый и качественный опыт на рынке труда, который повышает их устремления, навыки и личные связи.
- Признание профессиональных квалификаций должно осуществляться на обязательной или добровольной основе по профессиям, включенным в реестр профессий на основании рекомендаций Национального совета по профессиональным квалификациям.
- Предоставление молодым людям качественных возможностей трудоустройства, таких как стажировки, должности выпускников, рабочие места начального уровня и поддерживаемые стажировки.

- Предлагать справедливые и безопасные возможности и вознаграждения в соответствии с высочайшими отраслевыми стандартами.
- Содействовать развитию всех молодых людей посредством обучения на рабочем месте и вне его, чтобы они были мотивированы брать на себя ответственность за свою карьеру и были готовы к дальнейшему развитию.
- Вовлечение и участие молодых людей в разработке и проведении всей политики в сфере занятости молодежи.



69%

МОЛОДЕЖИ КАЗАХСТАНА СЧИТАЮТ ПРОВОДИМУЮ МОЛОДЕЖНУЮ ПОЛИТИКУ ЭФФЕКТИВНОЙ





ЦИФРОВАЯ ЭКОСИСТЕМА ENBEK ДЛЯ ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЕЖИ

Цифровая экосистема занятости ENBEK	162	ENBEK.KZ – крупнейшая бесплатная база резюме и вакансий в Казахстане	177
CAREER.ENBEK – цифровая платформа профессиональных квалификаций	168	BUSINESS.ENBEK – портал поддержки предпринимательских инициатив	185
SKILLS.ENBEK – платформа онлайн-обучения для развития навыков	171	HR.ENBEK – портал трудовых ресурсов	189



**ПЛАТФОРМА
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
КВАЛИФИКАЦИЙ**

Получение информации о профессиях, знаниях и умениях специалистов

Подача заявки на подтверждение профессиональных квалификаций и навыков



**ПЛАТФОРМА ОНЛАЙН-
ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ
РАЗВИТИЯ НАВЫКОВ**

Обучение новым навыкам

Career.Enbek

2023

Skills.Enbek

2021



**ПОРТАЛ ПО
ТРУДОУСТРОЙСТВУ
И УСЛУГАМ В СФЕРЕ
ЗАНЯТОСТИ**

Выбор актуальных вакансий, размещение резюме, поиск работы и трудоустройство

Получение услуг карьерных центров в цифровом формате – регистрация в качестве безработного, направление заявки на социальную выплату на случай потери работы, выбор вакансий на рабочие места, субсидируемые государством



**ПОРТАЛ ПОДДЕРЖКИ
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ
ИНИЦИАТИВ**

Поддержка запуска или расширения собственного бизнеса

Подача онлайн-заявки на получение безвозвратного гранта

Enbek.kz

2018

Business.Enbek

2022



**ПОРТАЛ ТРУДОВЫХ
РЕСУРСОВ**

Заклучение, регистрация трудовых договоров и организация процесса трудоустройства онлайн

HR.Enbek

2022



**УДОБНАЯ СКВОЗНАЯ
АВТОРИЗАЦИЯ НА ВСЕХ
ПОРТАЛАХ**



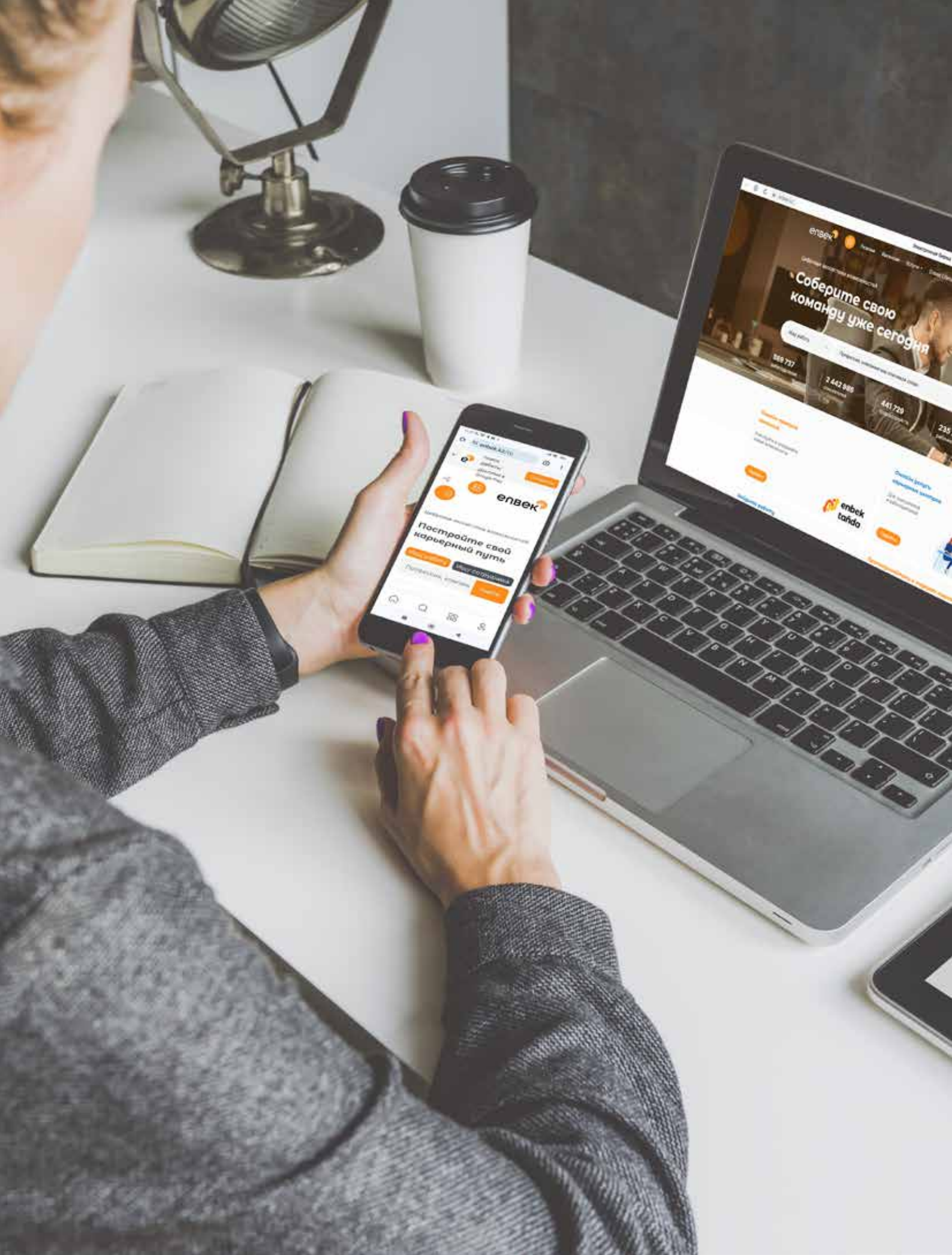
**ИНТЕГРАЦИЯ С
ИНФОРМАЦИОННЫМИ
СИСТЕМАМИ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ
ОРГАНОВ**



**СИНХРОНИЗАЦИЯ
УСЛУГ,
АВТОМАТИЧЕСКАЯ
«ПОДВЯЗКА»
НЕОБХОДИМЫХ
ДОКУМЕНТОВ**



**ПОВЫШЕНИЕ
ДОСТУПНОСТИ И
КАЧЕСТВА УСЛУГ В
СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ**



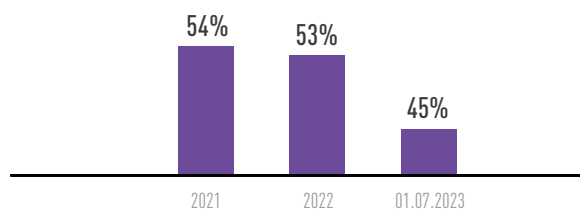
ЦИФРОВАЯ ЭКОСИСТЕМА ЗАНЯТОСТИ ENBEK

ИНСТРУМЕНТ, КОТОРЫЙ ПОЗВОЛЯЕТ МОЛОДЕЖИ САМОСТОЯТЕЛЬНО ОСУЩЕСТВЛЯТЬ ПОИСК РАБОТЫ, ОБУЧАТЬСЯ И ПОЛУЧАТЬ УСЛУГИ ДЛЯ ВЫХОДА НА РЫНОК ТРУДА

Цифровизация направлена на обеспечение равного и свободного доступа к услугам для всех групп населения и участников рынка труда, на оказание людям поддержки в реализации их потенциала, на повышение эффективности услуг, предоставляемых соискателям и работодателям.

Для этого в Казахстане Министерством труда и социальной защиты населения сформирована цифровая экосистема в сфере занятости ENBEK, с помощью которой молодежь может получить поддержку для успешного выхода на рынок труда и сопровождение на всех этапах своего трудового пути – от выбора профессии и получения новых навыков до поиска работы и оформления трудовых отношений.

РИСУНОК 6.1 ДОЛЯ МОЛОДЕЖИ, ЗАРЕГИСТРИРОВАННОЙ В ЦИФРОВОЙ ЭКОСИСТЕМЕ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ ENBEK



Источник: ЦРТР

Экосистема в сфере занятости объединяет платформу профессиональных квалификаций – Career.Enbek, платформу онлайн-обучения – Skills.Enbek, портал по трудоустройству и оказанию услуг в сфере занятости – Enbek.kz, портал поддержки предпринимательских инициатив – Business.Enbek и портал трудовых ресурсов – HR.Enbek.

Для получения услуг на любой из этих платформ пользователь использует одну учетную запись, то есть проходит регистрацию один раз.

Услуги, доступные в цифровой экосистеме в сфере занятости ENBEK, особенно актуальны для молодежи. Во всем мире молодежь сталкивается с трудностями при вступлении в трудовую жизнь и переходе к стабильной занятости. Своевременная государственная поддержка при принятии решения

о развитии карьеры и поиске работы должна помочь молодым людям сориентироваться на быстро меняющемся рынке труда и дать им лучший старт.

Ввиду этого услуги цифровой экосистемы занятости ENBEK являются доступными, целевыми и модифицированными на обслуживание молодых людей. Услуги для молодежи предоставляются с соблюдением международных стандартов труда¹:

- равные возможности при трудоустройстве для всех;
- недискриминационный доступ к услугам;
- бесплатный доступ;
- инклюзивность.

В 2021-2022 годах доля молодых людей, которые **впервые обратились и прошли регистрацию** в цифровой экосистеме ENBEK, составляла 53-54% от общего количества пользователей (**рис. 6.1**). На 01.07.2023 г. их доля составляла 45%.

Увеличивается количество молодежи с инвалидностью, которые проходят регистрацию на платформах цифровой экосистемы занятости ENBEK. По сравнению с 2021 годом в 2022-м их количество выросло до 3,3 тыс. человек, или на 97%.

Среди пользователей цифровой экосистемы в сфере занятости ENBEK из числа молодежи женщины составляют 53%, а жителями села являются 44%.

Наибольшая доля молодежи, зарегистрированной в цифровой экосистеме ENBEK, имеет техническое, профессиональное и среднее специальное образование – 35%. Молодежь, которая имеет только среднее образование, составляет 33%, высшее – 31% и послевузовское – 1%.

¹Конвенции Международной Организации Труда № 88 об организации службы занятости и № 181 о частных агентствах занятости.

В 2021-2023 годах самыми распространенными квалифицированными профессиями в резюме, которые размещали молодые люди на портале по трудоустройству Enbek.kz в целях поиска

работы, были медицинская сестра (брат), учитель иностранного языка, юрист, бухгалтер и воспитатель. По неквалифицированным профессиям были распространены подсобные рабочие и разнорабочие.

ПОРТРЕТ ПОЛЬЗОВАТЕЛЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОСИСТЕМЫ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ ENBEK



- ☑ Женщина
- ☑ Городской житель
- ☑ До 35 лет
- ☑ Имеет техническое и профессиональное и среднее специальное образование
- ☑ Ищет работу по профессии – неквалифицированный рабочий, медицинская сестра и учитель иностранного языка

Источник: ЦРТР

УСЛУГИ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ ПО ОБУЧЕНИЮ И ТРУДОУСТРОЙСТВУ В ЦИФРОВОЙ ЭКОСИСТЕМЕ ЗАНЯТОСТИ ENBEK

Для успешной помощи молодым людям в трудоустройстве требуется иной подход, чем для взрослого населения: сочетание различных услуг и индивидуальный подход. В Казахстане существуют различные услуги и программы на рынке труда, которые помогают молодым людям найти работу, стать самозанятым или заняться предпринимательством.

Готовность человека к трудоустройству измеряется наличием у него необходимого уровня образования, профессиональных и мягких навыков, опыта работы для занятия определенной должности, цифровых навыков поиска работы, здоровья, мотивации к трудоустройству, доступом к транспортным средствам и отсутствием ограничений, личных

проблем и таких жизненных ситуаций, которые препятствуют его трудоустройству.

В цифровой экосистеме занятости ENBEK услуги для молодежи предоставляются в зависимости от их уровня готовности к работе и выходу на рынок труда: чем больше соискатель удален от рынка труда, тем больше интенсивность и сроки предоставления услуг по обеспечению его занятости.

Когда услуги адаптированы к готовности человека к трудоустройству и уникальным характеристикам местного рынка труда, результаты будут отражать их эффективность.

Для соискателей из числа молодежи цифровая экосистема занятости ENBEK предоставляет **три направления поддержки.**

Во-первых, это услуги, рассчитанные на молодых людей, готовых к трудоустройству, имеющих необходимое образование и обладающих необходимой мотивацией.

Это базовые услуги предназначены для соискателей, которые находятся ближе всего к рынку труда и готовы к трудоустройству на вакансии, размещенные на портале по трудоустройству Enbek.kz. Они обладают необходимыми знаниями, профессиональными навыками, опытом, могут самостоятельно подобрать подходящие им вакансии на портале и получить необходимую информацию о рынке труда.

В этом случае молодежи необходим беспрепятственный доступ к вакансиям, к информации о том, как улучшить свои навыки поиска работы или какие услуги и поддержка со стороны государства доступны им для ускорения перехода к работе.



Шансы трудоустроиться у молодежи вполне реальны, что подтверждается статистикой.

В 2022 году работодатели платформы hh.kz направили соискателям на 32% больше приглашений на собеседования, чем в 2021 году. Количество приглашений за первую половину 2023 года уже превышает показатели всего 2021 года.

Что касается откликов соискателей, то их количество за первое полугодие 2023–го увеличилось на четверть по отношению к первому полугодию 2022 года.

САЛТАНАТ НАМ,

Директор по маркетингу и связям с общественностью HeadHunter Казахстан



В цифровой экосистеме занятости ENBEK услуги, предлагаемые молодежи на этом уровне, включают:

- доступ к бесплатным банкам вакансий и инструментам поиска работы;
- улучшение навыков или подтверждение квалификации для дальнейшего поиска работы;
- предоставление информации о текущей ситуации и прогнозах на рынке труда.

Во-вторых, государственные услуги, направленные на предотвращение длительных периодов безработицы и сокращение отстраненности молодежи от рынка труда.

На портале по трудоустройству Enbek.kz для молодежи в электронном формате доступны государственные услуги, оказываемые центрами трудовой мобильности (карьерные центры). Основная цель оказания этих услуг состоит в том, чтобы **расширить для безработной молодежи каналы получения услуг в сфере занятости, обеспечить равный и свободный доступ к ним.**

На этом уровне услуги направлены на более эффективный подбор вакансий, предотвращение длительных периодов безработицы и сокращение отстраненности молодежи от рынка труда. Они предназначены для соискателей, которые испытывают недостаток информации об имеющихся вакансиях, нуждаются в помощи при поиске работы, в том числе в финансовой поддержке.

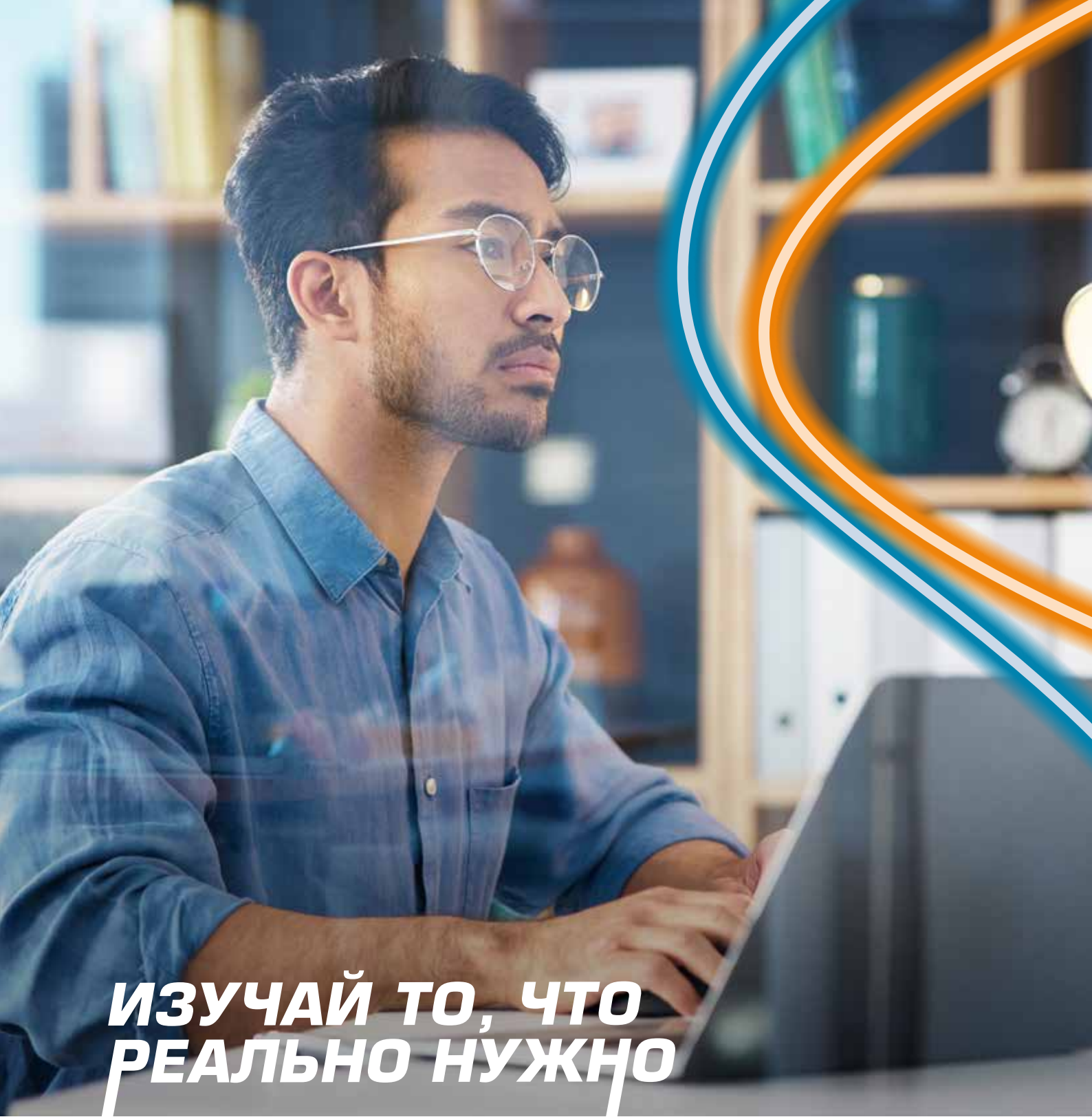
Такие государственные услуги на портале по трудоустройству Enbek.kz включают: регистрацию в карьерном центре в качестве лица, ищущего работу, и безработного, подбор подходящих вакансий на постоянную работу, подачу заявки на получение социальной выплаты на случай потери работы.

В-третьих, услуги, финансируемые государством, для молодежи с определенными пробелами в навыках и возможностях трудоустройства.

Этот уровень услуг в цифровой экосистеме занятости ENBEK предполагает участие безработной молодежи в государственных программах по занятости и предоставляет им специальные инструменты для устранения пробелов в навыках и возможностях трудоустройства.

В основном эти услуги предназначены для молодежи, которая **испытывает больше трудностей при выходе на рынок труда и нуждается в комплексных услугах по трудоустройству**, чтобы приобрести профессиональные навыки и опыт. Это могут быть лица, впервые ищущие работу, или категория лиц, которые не учатся, не работают, не проходят профессиональную подготовку и не имеют квалификационных навыков.




К таким услугам относятся повышение квалификации и развитие навыков, получение опыта работы на рабочих местах, субсидируемых государством, поддержка для открытия и развития собственного дела, получение информации о возможностях переселения в трудодефицитные регионы страны.



**ИЗУЧАЙ ТО, ЧТО
РЕАЛЬНО НУЖНО**



career
envek

1	2	3	4	5
<p>ГОТОВНОСТЬ МОЛОДЕЖИ К ВЫХОДУ НА РЫНОК ТРУДА</p> <p>МОЛОДЕЖЬ, КОТОРАЯ ГОТОВА К ТРУДОУСТРОЙСТВУ И ИМЕЕТ НЕОБХОДИМУЮ МОТИВАЦИЮ</p>	<p>Базовые услуги, основанные на самообслуживании</p>	<p>ВИДЫ УСЛУГ ЦИФРОВОЙ ЭКОСИСТЕМЫ ЗАНЯТОСТИ ЕНБЕК</p> <ul style="list-style-type: none"> Поиск работы, в том числе через мобильное приложение Советы по поиску работы Информация о рынке труда и профессиях Признание профессиональных квалификаций и навыков Участие в онлайн-ярмарках вакансий 	<p>ПЛАТФОРМЫ ЭКОСИСТЕМЫ ЕНБЕК</p> 	<p>РЕЗУЛЬТАТ</p> <p>ТРУДОУСТРОЙСТВО, САМОЗАНЯТОСТЬ, ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО</p>
<p>МОЛОДЕЖЬ, КОТОРАЯ НУЖДАЕТСЯ В ПОДДЕРЖКЕ ДЛЯ ПОИСКА РАБОТЫ</p>	<p>Услуги, оказываемые центрами трудовой мобильности (карьерные центры)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Регистрация в карьерном центре в качестве лица, ищущего работу, и подбор подходящих вакансий Регистрация в качестве безработного Подача заявки на получение социальной выплаты на случай потери работы 		
<p>МОЛОДЕЖЬ С ОПРЕДЕЛЕННЫМИ ПРОБЕЛАМИ В НАВЫКАХ И ВОЗМОЖНОСТЯХ ТРУДОУСТРОЙСТВА</p>	<p>Услуги поддержки занятости, финансируемые государством</p>	<ul style="list-style-type: none"> Обучение и развитие навыков Государственная поддержка для открытия и развития собственного дела Трудоустройство на временные рабочие места, субсидируемые государством Консультация по добровольному переселению из южных регионов страны в северные 		



**РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ
ДЛЯ ВСЕХ**



**НЕДИСКРИМИНАЦИОННЫЙ
ДОСТУП К УСЛУГАМ**



БЕСПЛАТНО



ИНКЛЮЗИВНО

CAREER.ENBEK – ЦИФРОВАЯ ПЛАТФОРМА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ



Система профессиональных квалификаций является инструментом, который дает возможность молодежи получить информацию о профессиях и навыках, востребованных на рынке труда, способах их получения, найти работу и начать успешную карьеру.

В Национальной системе квалификаций навык рассматривается как способность человека применять знания и умения, позволяющая выполнять профессиональную задачу в целом.

В 2023 году в Казахстане принят Закон «О профессиональных квалификациях», который устанавливает **механизмы признания профессиональных квалификаций** в рамках Национальной системы квалификаций.

Для эффективного взаимодействия **участников Национальной системы квалификаций** – работодателей, организаций образования, граждан, экспертов, центров признания квалификаций – создана цифровая платформа Национальной системы квалификаций – Career.Enbek.

Платформа Career.Enbek обеспечивает связь между различными отраслями экономики и системой образования и состоит из нескольких разделов.

В разделе «Национальная система квалификаций» («НСК») размещены национальная и отраслевые рамки квалификаций, квалификационные справочники, профессиональные стандарты, нормативные правовые акты.

Эти документы помогут участникам Национальной системы квалификаций единообразно и точно понимать принципы системы квалификации и развития ее базовых инструментов.

В разделе «Физические лица» размещена информация о профессиях, по которым проводится **признание профессиональных квалификаций** кандидатов, то есть их степени профессиональной подготовки, характеризующая владение кандидатами компетенциями, необходимыми для выполнения трудовых функций по профессии.

По каждой профессии формируется карточка, в которой отражаются наименование профессии,

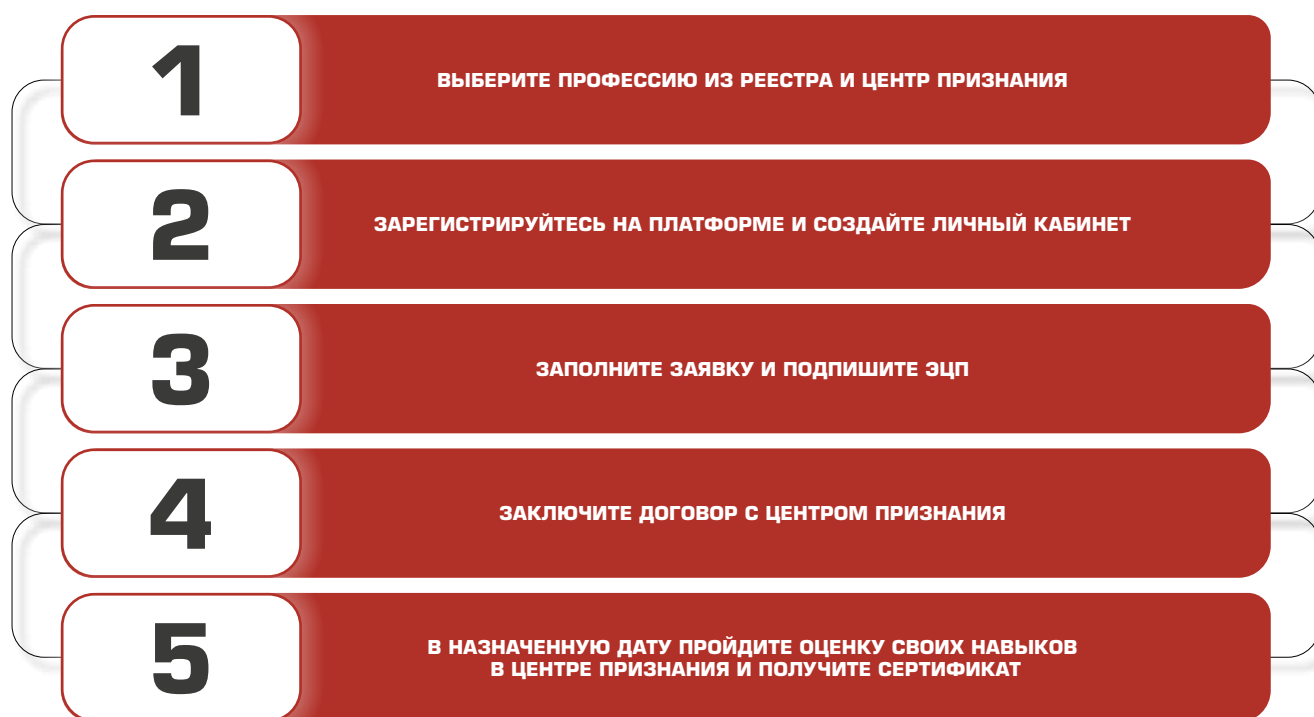
требуемый уровень образования, трудовые функции и профессиональные задачи.

В разделе «Эксперт» размещена информация для работы отраслевых экспертов по разработке профессиональных стандартов. В разделе есть график обучения экспертов по вопросам Национальной системы квалификаций, методические материалы по разработке национальной и отраслевых рамок квалификаций, профессиональных стандартов, квалификационных программ и реестр профессий, а также шаблоны этих документов. Это позволит упростить процесс и даст отраслевым экспертам возможность разработать качественный и актуальный профессиональный стандарт.

В разделе «Центр признания» размещена информация для аккредитованных **центров признания квалификаций**, которые проводят оценку и подтверждают соответствие кандидата требованиям профессиональных стандартов или квалификационным требованиям (процедура признания квалификаций).

Раздел содержит информацию о квалификационных программах, которые утверждают центры признания и используют при оценке навыков кандидатов порядок признания профессиональных квалификаций, а также контактные данные Центров признания.

КАК ПРОЙТИ ПРОЦЕДУРУ ПРИЗНАНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ НА ПЛАТФОРМЕ CAREER.ENBEK?



На платформе граждане могут подать заявку на прохождение процедуры признания самостоятельно освоенных навыков и результатов неформального и информального образования в аккредитованных центрах признания квалификаций.

По результатам экзамена, который проводит Центр признания, гражданину выдается сертификат, который может быть использован при трудоустройстве наравне с дипломом об образовании, если это предусмотрено профессиональным стандартом.

Процедура признания квалификации является отличной возможностью признать результаты обучения, полученные через неформальное и (или) информальное образование, либо отдельные навыки. Это, в свою очередь, значительно повышает конкурентоспособность на рынке труда и увеличивает шансы на трудоустройство.

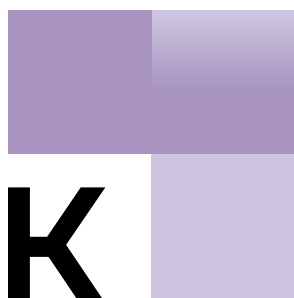
Работодатель на платформе может проверить достоверность сертификата граждан, успешно прошедших процедуру признания квалификаций.



**УЧИТЕСЬ
ВМЕСТЕ С НАМИ**

SKILLS

енвек



SKILLS.ENBEK – ПЛАТФОРМА ОНЛАЙН-ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ РАЗВИТИЯ НАВЫКОВ

В последние годы онлайн-обучение стало широко распространенным и набирает популярность. Технологический прогресс и доступ к интернету значительно изменили образовательную среду, предоставив уникальные возможности для обучения и развития.

Платформы онлайн-обучения продолжают расширяться и предлагать все больше курсов и программ обучения. Такие платформы становятся доступными для молодежи по всему миру, позволяя получить качественное образование без привязки к географическому местоположению.

По данным Skill Scouter, до 70% мирового рынка онлайн-обучения приходится на США и Европу.

Развитие технологий, таких как виртуальная и дополненная реальность, искусственный интеллект, адаптивное обучение и другие, предоставляет новые возможности для создания более интерактивных и эффективных онлайн-курсов.

По оценкам Papers Owl, онлайн-курсы можно пройти почти на 60% быстрее, чем очные занятия. Поскольку обучающиеся могут проходить курсы электронного обучения в собственном темпе, они могут пройти их намного быстрее.

Согласно исследованию журнала EdTech Magazine, процент завершения онлайн-курсов составляет 72%, а процент завершения очных курсов – 75%.



Помимо платформ для онлайн-связи с преподавателями, одногруппниками или коллегами для обсуждений проектов существует много онлайн-ресурсов для самостоятельного обучения и развития. Такие платформы в первую очередь помогают сэкономить время, не требуется физического передвижения, а также покупки литературы или дополнительных учебных материалов. Молодежь сейчас высоко ценит свое время, старается использовать материальные ресурсы максимально верно.

ДИАНА ДАЙРАБАЕВА,

Старший HR-менеджер Подготовительной школы Назарбаев Университета



Искусственный интеллект начинают задействовать во всех сегментах онлайн-образования. Пример глубокой интеграции искусственного интеллекта показывает сервис Duolingo. Он обеспечивает персонализацию всего образовательного процесса, начиная с предварительного тестирования языковых способностей обучающегося и заканчивая адаптацией контента уроков под его индивидуальный прогресс и динамику развития отдельных языковых навыков.

70%

**МИРОВОГО РЫНКА ОНЛАЙН-ОБУЧЕНИЯ
ПРИХОДИТСЯ НА США И ЕВРОПУ**



MATHiaU от Carnegie Learning используют, чтобы «подтягивать» не успевающих по математическим дисциплинам студентов. Система помогает преподавателю адаптировать учебный процесс под потребности и способности студента.

Кроме использования искусственного интеллекта для самого процесса обучения на данный момент также активно развивается и направление использования искусственного интеллекта на стадии разработки курсов. В США основатель платформы JazzJune Алекс Лондо решил проверить, сможет ли ChatGPT справиться с педдизайном, и предложил ему создать курс «Введение в искусственный интеллект». Курс включал несколько занятий, в том числе картинки и видео по преподаваемым темам и даже тесты. Похожий курс запустила платформа Stage One (Россия). Он посвящен онлайн-продюсированию, в том числе в сфере образования. Его создатели попросили ChatGPT задать модули программы, а затем прописать занятия.



Преимущество онлайн-обучения в оперативном реагировании на внедрение и разработку новейших информационно-коммуникационных технологий и интернет-ресурсов. Ярким тому подтверждением является использование различных приложений искусственного интеллекта GPT в обучении.

ТАТЬЯНА СМОЛЬКИНА,

Доцент кафедры педагогики Белорусского государственного педагогического университета им. Максима Танка, к.п.н., доцент



Основным **трендом среди молодежи** является растущий **интерес к онлайн-обучению**, так как молодые люди ценят гибкость и доступность онлайн-курсов, которые позволяют им учиться в свободное время и по своему графику.

Казахстанским аналогом международных обучающих площадок является платформа Skills.Enbek, предоставляющая доступ к онлайн-курсам по принципу маркетплейса (рынок услуг). **Платформа функционирует с 2021 года.**

На Skills.Enbek профессионалы размещают свои курсы, делятся знаниями и опытом, а любой желающий может пройти обучение и по результатам

получить сертификат об освоении навыка, который автоматически будет отражен в резюме на портале по трудоустройству Enbek.kz с указанием всех полученных навыков.



Сейчас в Казахстане наблюдается рост инфобизнеса, но не все предлагаемые курсы действительно приносят пользу. Много дорогих обучений обещают будущее, но не всегда дают практические навыки. Я бы хотел вдохновить молодежь на приобретение твердых навыков, которые они смогут применить в будущем. Такие навыки можно монетизировать, а это открывает двери к успешной карьере. Онлайн-платформа Skills.Enbek предоставляет огромное количество уроков по разным специальностям и навыкам. Важно то, что курсы адаптированы под рынок и реалии Казахстана. Лично я был приятно удивлен количеством предложений и разнообразием тем. Плюс платформа выделяется возможностью бесплатного обучения, что делает ее очень ценным ресурсом.

АЛИШЕР СУЮНЖАНОВ,

Основатель и директор компании «A-Labs»



Одного хорошего образования недостаточно, чтобы получить работу своей мечты на конкурентном рынке труда, – нужно правильное сочетание образования, опыта и других навыков.

НА ПЛАТФОРМЕ SKILLS.ENBEK ДОСТУПНО 220 ОБУЧАЮЩИХ КУРСОВ

Для пользователей на Skills.Enbek **167 курсов бесплатны для обучения**, а **85 курсов** – доступны для обучения **на казахском языке**.

Для знакомства с информационными материалами размещены 40 бесплатных промокурсов.

Опубликованные курсы охватывают 23 профессиональные области, 144 профессии и 295 навыков.

Платформа Skills.Enbek предлагает в качестве дополнительного ресурса отдельные онлайн-курсы, завершение которых ведет **к получению микроквалификации**. Это означает, что молодежь сможет приобрести определенные навыки в рамках конкретной области. Это повышает ценность самого курса и стимулирует молодежь для активного участия и достижения лучших результатов в образовании, саморазвитии и профессиональном росте.

В 2023 году разрабатываются курсы по развитию профессиональных навыков в сферах строительства,

производства, проживания и питания, услуг и сервиса. Создаются новые курсы с акцентом на «гибкие» навыки, или smart skills, такие как управление проектами и бизнес-процессами, дизайн-мышление, тайм-менеджмент, которые важны для каждой профессии. Они будут доступны каждому для обучения на бесплатной основе и полезны как для начинающих, так и для практикующих специалистов, которые желают повысить уровень профессионального мастерства при поиске работы или при смене сферы деятельности.

УЧИТЕСЬ ВМЕСТЕ С НАМИ НА SKILLS.ENBEK



Источник: платформа Skills.Enbek, на 1 июля 2023 года



О платформе Skills.Enbek случайно узнал в процессе работы. Упоминание о платформе увидел в Концепции развития высшего образования и науки в Республике Казахстан на 2023–2029 годы. Перешел на сайт, ознакомился с концепцией проекта и сайтом.

Платформа очень удобна в использовании, понятна как для автора, так и для обучающихся. Разработчики детально поработали над инфраструктурой сайта. Цветовая гамма платформы очень интересная. Располагает к обучению.

МАКСАТ АБАЙДУЛЛАЕВ,

Заместитель директора (декана) Высшей школы права Университета НАЗГЮУ имени М.С. Наринбаева



КАКИЕ ВОЗМОЖНОСТИ НА ПЛАТФОРМЕ SKILLS.ENBEK ДОСТУПНЫ ДЛЯ АВТОРОВ КУРСОВ?

Профессионалы, которые являются специалистами в своей сфере деятельности, имеют опыт, практические навыки и знания, готовы поделиться этим, **могут стать авторами и бесплатно разместить свои курсы** на платформе Skills.Enbek.

Для этого автору **доступен удобный конструктор составления урока**, просмотр статистики опубликованных курсов, размещен онлайн-калькулятор для предварительного расчета стоимости курса.

В качестве авторов могут выступать как **индивидуальные предприниматели, так и юридические лица**, в том числе высшие учебные заведения, колледжи, учебные центры и онлайн-школы.

На Skills.Enbek зарегистрировано 92 автора, которые разрабатывают и размещают свои курсы (рис. 6.2).

На платформе Skills.Enbek 183,8 тыс. пользователей составляет молодежь²

На Skills.Enbek обучающийся может выбрать **бесплатные или платные курсы** в зависимости от профессиональной области, профессии и необходимых навыков. Имеется неограниченный доступ к материалам и учебному контенту всех пройденных курсов, что позволяет обучающемуся двигаться вперед, согласно **собственному темпу обучения**.



Процесс приучения человека к постоянной интеллектуальной нагрузке, постоянному активному творческому мышлению достаточно сложен. Молодой человек, который поставил перед собой цель добиться определенных результатов в изучении какой-либо науки или предмета, проходит сложный путь тренировки мышления, так же как и начинающий спортсмен. Через колоссальные физические нагрузки, напряжение и волевые усилия у обучающейся молодежи только спустя некоторое время появляется и внутреннее ощущение наслаждения от занятия интеллектуальным трудом. Возникновение удовлетворенности – от полученных после интеллектуальных усилий мыслей, идей, принятых решений – позволяет обучающемуся постепенно «пристраститься» к учебной деятельности и добиваться в обучении высоких результатов.

ТАТЬЯНА СМОЛЬКИНА,

Доцент кафедры педагогики Белорусского государственного педагогического университета им. Максима Танка, к.п.н., доцент



С момента запуска платформы 127,4 тыс. молодых людей, или 88%, завершили обучение и получили сертификаты, продолжают обучение – 16,6 тыс. человек.

²с 01.07.2021 г. по 01.07.2023 г.

Молодежь предпочитает обучаться на курсах по предпринимательству, на курсах, связанных с сельским хозяйством, финансами и бухгалтерским учетом, производством, социальным обслуживанием и туризмом (рис. 6.3).

РИСУНОК 6.3 ПОПУЛЯРНЫЕ КУРСЫ НА SKILLS ENBEK СРЕДИ ОБУЧИВШЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ



Обучение на платформе Skills.Enbek распространено среди сельской молодежи, их доля составляет 48%, и среди женщин, их доля составляет 60%.

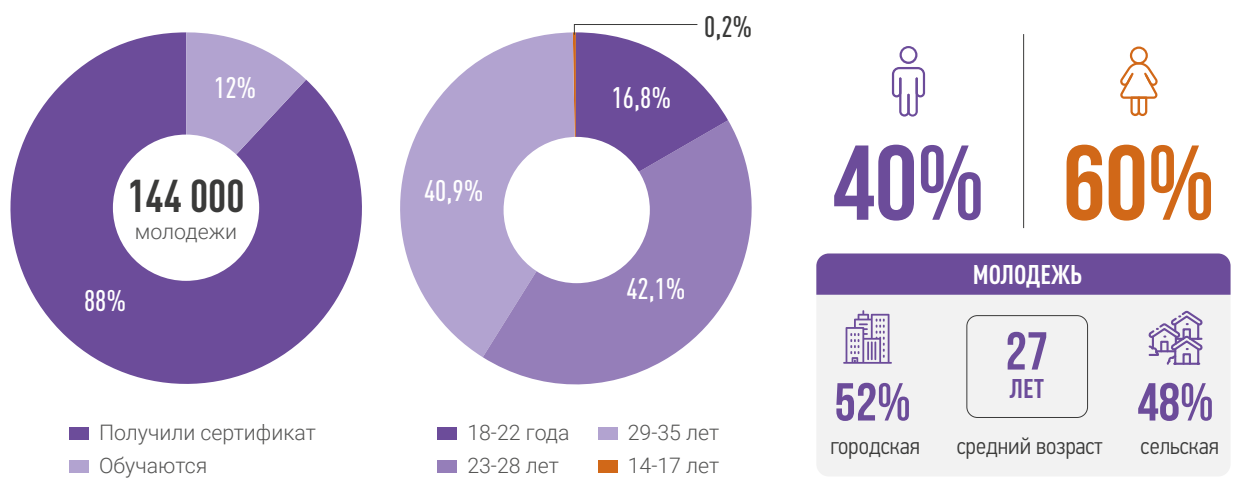
Наиболее популярным среди молодежи является курс по основам предпринимательства. С июля 2022 года в рамках проекта «Бастау Бизнес» обучение можно бесплатно пройти на платформе Skills.Enbek (рис. 6.4).

Молодые люди могут получить базовые знания и навыки для ведения собственного бизнеса. Развитие молодежного предпринимательства не только позволяет решить проблему трудоустройства молодежи посредством самозанятости, но и дает новые возможности для личностного роста и эффективной самореализации.

РИСУНОК 6.2 Топ-5 популярных авторов по количеству обучающихся

РИСУНОК 6.4 Топ-5 курсов, востребованных среди молодежи


■ Количество сертификатов

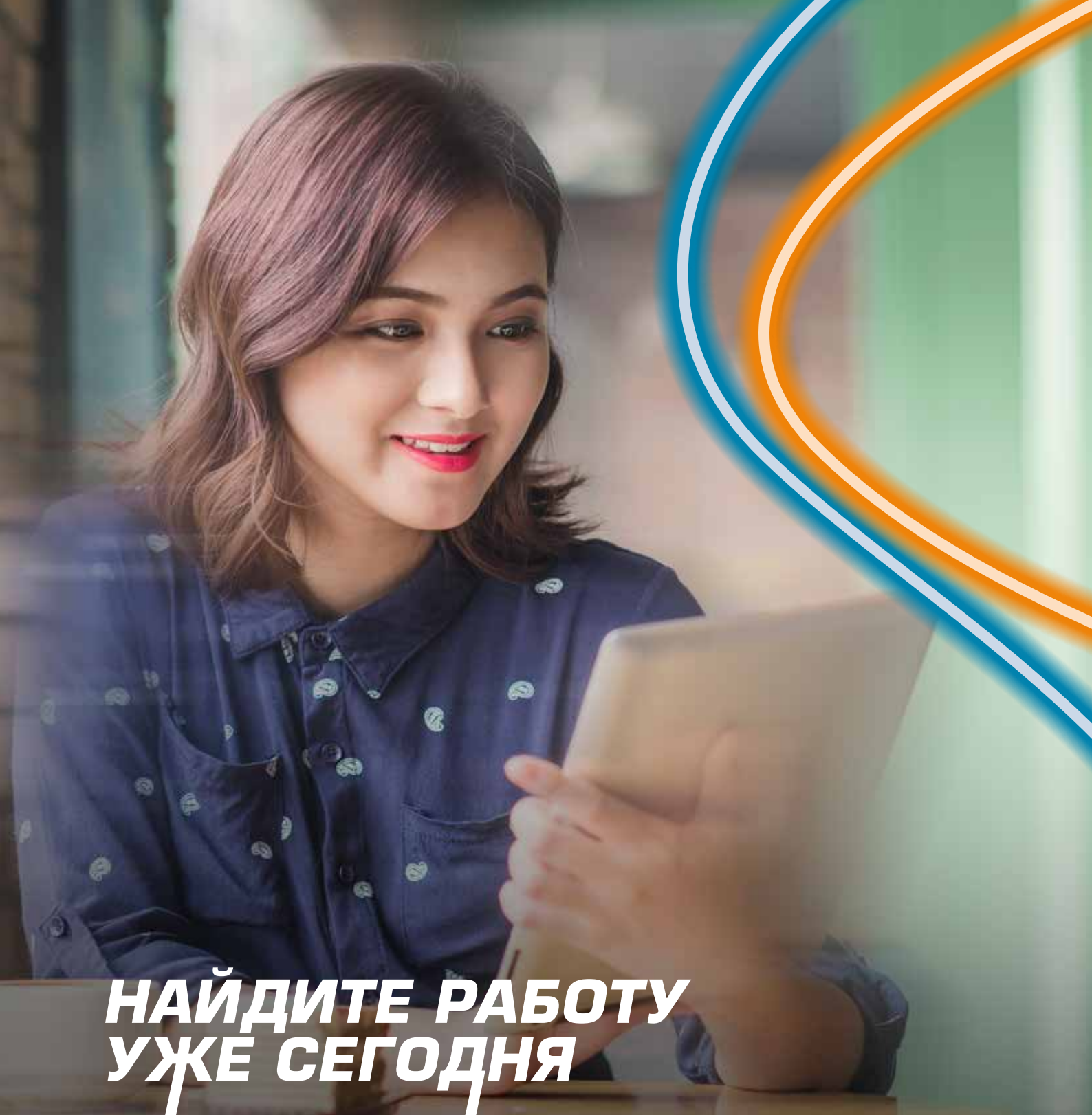
ПОКАЗАТЕЛИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ МОЛОДЕЖЬ, КОТОРАЯ ОБУЧАЕТСЯ НА SKILLS.ENBEK

Прошедшие обучение
127
тыс. человек

Наемные работники
23,7
тыс. человек

Самостоятельно занятые
0,9
тыс. человек

Безработная молодежь
51,5
тыс. человек

Обучающиеся с дипломом
82,8
тыс. человек



**НАЙДИТЕ РАБОТУ
УЖЕ СЕГОДНЯ**

envek 

ENBEK.KZ – ПОРТАЛ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ И УСЛУГАМ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ

РАБОТОДАТЕЛЯМ


1
**НАЙДИТЕ
СОТРУДНИКА**

Размещайте вакансии, просматривайте резюме, проводите видеособеседования с кандидатами

Все услуги бесплатны


2
**СОЗДАВАЙТЕ
ВРЕМЕННЫЕ РАБОЧИЕ
МЕСТА**

Государство полностью или частично оплатит труд сотрудника


3
**НАПРАВЛЯЙТЕ
ДААННЫЕ В
КАРЬЕРНЫЙ ЦЕНТР**

Оказание поддержки в связи с сокращением сотрудников или прекращением деятельности


4
**ДЕКЛАРИРУЙТЕ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
КОМПАНИИ**

Получите сертификат доверия на три года


5
ОБУЧАЙТЕ КОМАНДУ

Профессиональное обучение специалистов по запросу работодателя

СОИСКАТЕЛЯМ


1
**НАЙДИТЕ РАБОТУ
УЖЕ СЕГОДНЯ**

Размещайте резюме и откликайтесь на актуальные вакансии


2
**РЕГИСТРИРУЙТЕСЬ
В КАЧЕСТВЕ
БЕЗРАБОТНОГО
ОНЛАЙН**

Подайте заявку и получите государственную поддержку


3
**ПОДАЙТЕ ЗАЯВКУ
НА СОЦИАЛЬНУЮ
ВЫПЛАТУ НА СЛУЧАЙ
ПОТЕРИ РАБОТЫ**

4
**ПОЛУЧИТЕ
ПОДДЕРЖКУ
ПО ПРОГРАММЕ
ПЕРЕСЕЛЕНИЯ**

Ознакомьтесь с картой переселения, мерами поддержки и подайте заявку


5
**УЧАСТВУЙТЕ В
ОНЛАЙН-ЯРМАРКАХ
ВАКАНСИЙ**

Направляйте резюме работодателям, участвуйте в видеособеседованиях

ENBEK.KZ – КРУПНЕЙШАЯ БЕСПЛАТНАЯ БАЗА РЕЗЮМЕ И ВАКАНСИЙ В КАЗАХСТАНЕ

Для расширения возможностей трудоустройства в 2018 году был запущен портал Enbek.kz.

На портале работодатели могут размещать информацию о вакансиях, а соискатели – публиковать свои резюме и искать вакансии.

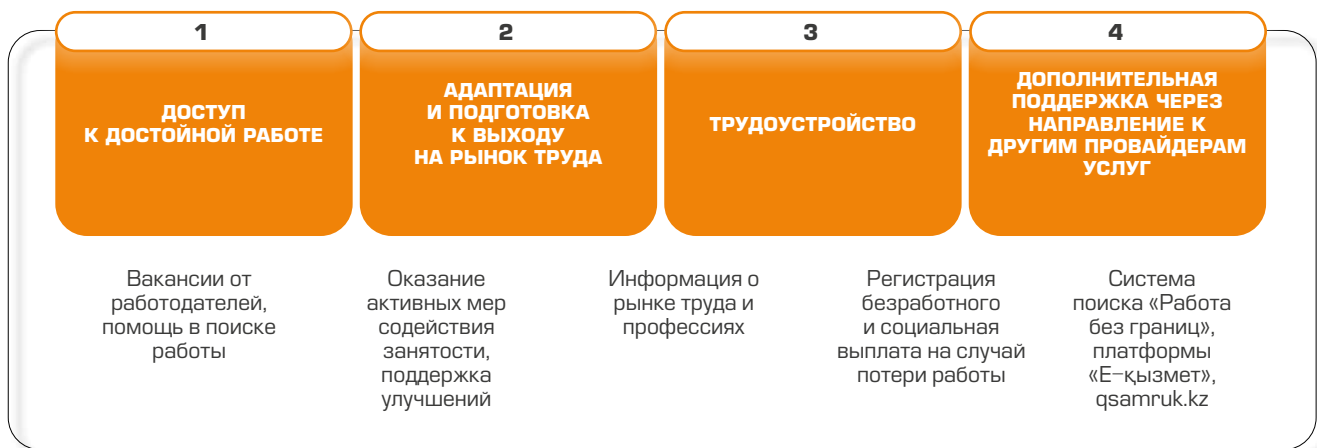
В Казахстане это крупнейшая бесплатная база резюме и вакансий, к ней подключены центры трудовой мобильности (карьерные центры), частные агентства занятости, интернет-площадки (rabota.kz, jumys.snation.kz, rabotanur.kz, zarplata.kz, inDriver.Работа).

Ежегодно на портале Enbek.kz размещается до 1,2 млн вакансий и 600 тыс. резюме, находят работу порядка 400 тыс. граждан.

В среднем 51% посетителей портала составляет молодежь до 35 лет. Больше всего посетителей из городов Алматы и Астана.

Во всем мире онлайн-порталы и мобильные приложения по поиску работы зарекомендовали себя как эффективные механизмы охвата большого числа молодежи.

ПОРТАЛ ENBEK.KZ – СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ДОСТУПА МОЛОДЕЖИ К РАБОТЕ



На портале Enbek.kz доступен подбор подходящих вакансий как по профессиям, так и по навыкам.

При размещении вакансий на портале Enbek.kz работодатели в качестве условия могут указать, какой стаж требуется для кандидата, чтобы трудоустроиться на вакансию. Также работодатели могут указать в вакансии, если она предназначена для трудоустройства молодежи.

В среднем 97% вакансий от общего количества всех предложений о работе на портале Enbek.kz по условиям, выдвигаемым работодателями, **подходят новым участникам рынка труда или молодым специалистам.**

Так, доля вакансий для соискателей без опыта работы составляет 66%, а доля вакансий, где требуется стаж работы от 1 до 3 лет, – 30,7% **(рис. 6.5).**

Доля вакансий, в которых работодатель указал, что они предназначены специально для молодежи, составляет в среднем 8-9% от общего количества вакансий.

В целях расширения возможностей по поиску работы, в том числе и для молодежи, портал Enbek.kz интегрирован с частными онлайн-площадками по трудоустройству, информационной системой управления персоналом «Е-Қызмет»

Агентства РН по делам государственной службы (2020 г.), порталом группы компаний Фонда «Самрук-Қазына» (2021 г.) и унифицированной системой поиска «Работа без границ» стран Евразийского экономического союза (2021 г.), а также на портале реализованы единая платформа рабочих мест по Национальным проектам (2022 г.) и проект по трудоустройству к работодателям – лидерам горно-металлургического комплекса (2022 г.).

ПОИСК РАБОТЫ «РАБОТА БЕЗ ГРАНИЦ» – ПОДДЕРЖКА МОЛОДЕЖИ В ПОИСКЕ РАБОТЫ НА ПОРТАЛЕ ENBEK.KZ

Поиск работы «Работа без границ» – поддержка молодежи в поиске работы на портале Enbek.kz

В 2021 году на портале Enbek.kz реализована возможность унифицированного поиска работы и подбора персонала «Работа без границ» на территории стран Евразийского экономического союза (ЕАЭС): Армения, Беларусь, Казахстан, Кыргызстан и Россия.

Это международная поисковая система, которая предоставляет доступ к информации о свободных рабочих местах и соискателях, содержащейся в информационных системах в сфере трудоустройства и занятости государств – членов ЕАЭС.



Если говорить о HeadHunter, то мы проводим выездные и онлайн-лекции для студентов, посещаем ярмарки вакансий, где на практике обучаем молодежь основам «электронного» поиска работы. На сайте hh.kz созданы специальные возможности, адаптированные для молодежи:

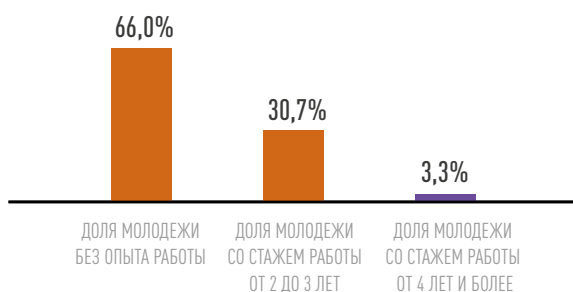
- при создании резюме есть возможность выбрать пункт «Начинающий специалист» и вместо опыта работы заполнить графу навыков;
- отдельной категорией выделены вакансии, которые не требуют у соискателя наличия опыта работы;
- у соискателя есть возможность выбрать подработку под свои личные нужды: от нескольких часов в день до работы по выходным.

САЛТАНАТ НАМ,

Директор по маркетингу и связям с общественностью HeadHunter Казахстан



РИСУНОК 6.5 ДОЛЯ ВАКАНСИЙ НА ПОРТАЛЕ ENBEK.KZ, КОТОРЫЕ ПОДХОДЯТ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ, 2021-2023 ГОДЫ



Источник: ЦРТР





На цифровой платформе QSamruk.kz для компаний группы АО «Самрук-Қазына» и других крупнейших работодателей Казахстана графа «опыт работы» является обязательной при размещении вакансии.

Из 2–3 тыс. позиций, открываемых в месяц, более 60% составляют вакансии с требованием к опыту работы до 3 лет, а это вакансии, ориентированные именно на молодых специалистов.

В то же время интеграция с порталом Enbek.kz позволяет повысить доступность этих вакансий для еще большего количества соискателей.

Также на платформе разработан раздел «Гид QSamruk», в котором размещены детальные пошаговые инструкции по поиску работы и заполнению резюме для соискателей, впервые использующих нашу цифровую платформу рекрутинга.

САМАЛ НАУРЫЗОВА,

Руководитель проекта QSamruk.kz
Samruk Business Academy



В целях увеличения каналов доступа к свободным рабочим местам и большего охвата населения, прежде всего молодежи, дистанционными услугами в сфере занятости в 2022 году запущено **мобильное приложение Enbek.**

Согласно ежегодному Глобальному исследованию состояния сферы цифровизации в 2023 году (Digital 2023 Global Overview Report)³, количество интернет-пользователей в Казахстане составляет 17,7 млн человек, то есть 91% населения страны. Для доступа в интернет больше половины населения использует мобильные устройства – доля интернет-трафика по мобильному телефону составляет 67%.

Мобильное приложение Enbek позволяет молодежи получить такие услуги, как размещение резюме, подбор вакансий по профессиям и навыкам, направление откликов (резюме) на вакансии, регистрация в карьерном центре в качестве лица, ищущего работу, и безработного, подача заявки на социальную выплату из Государственного фонда социального страхования на случай потери работы.

Портал Enbek.kz содержит ряд услуг, которые помогают молодежи расширить возможности трудоустройства и подготовиться к сфере труда. Эта поддержка может помочь молодым людям последовательно переходить из статуса безработного в статус занятого или от одной работы к другой.

На портале Enbek.kz регулярно размещается **информация о рынке труда** с целью информирования молодежи о тенденциях на рынке труда и ожиданиях работодателей. Предоставление доступа к надежным аналитическим данным по прогнозу потребности в кадрах, статистике профессиональных тенденций и заработной платы, востребованным профессиям помогает молодежи ускорить и расширить возможности трудоустройства, повышает прозрачность в отношении условий труда.



ОНЛАЙН-ЯРМАРКИ ВАКАНСИЙ – ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА МОЛОДЕЖИ В ПОИСКЕ РАБОТЫ НА ПОРТАЛЕ ENBEK.KZ

В 2023 году запущен портал онлайн-ярмарок вакансий Tanda.Enbek для проведения карьерными центрами ярмарок во всех регионах Казахстана на регулярной основе.

На ярмарках работодатели размещают информацию о своих предприятиях на виртуальных стендах, представляют имеющиеся вакансии и получают резюме от кандидатов. Соискатели, в свою очередь, направляют резюме работодателям, задают вопросы по вакансиям работодателям в онлайн-чатах, получают приглашения на собеседования или видеоподключения на портале онлайн-ярмарки.

На портале Tanda.Enbek уже состоялось 15 ярмарок вакансий, которые в основном нацелены на молодежь.

В мировой практике ярмарки вакансий, ориентированные на молодых специалистов, выпускников университетов и отрасли с высоким спросом на молодежь, такие как инженерное дело и ИТ, имеют высокую эффективность.

³ Исследование проведено креативным агентством We Are Social и компанией по онлайн-мониторингу СМИ Meltwater.

В условиях активно изменяющегося рынка труда молодежи необходима информация, позволяющая им сделать осознанный выбор профессии на протяжении всей трудовой жизни. На портале Enbek.kz доступен **Атлас новых профессий и компетенций Казахстана**. Это сборник профессий, которые, по мнению экспертов каждой отрасли, уже востребованы или появятся в ближайшие 5-10 лет. В нем можно найти описание новых, трансформирующихся и исчезающих профессий. С помощью Атласа молодые люди могут заблаговременно готовиться к изучению и выбору будущей профессии, а также пройти персональный тест для определения профессиональной ориентации.

Услуги для расширения возможностей трудоустройства и подготовки соискателей к работе, как правило, сосредоточены на предоставлении информации и помощи в вопросах методов поиска работы.



Всем соискателям необходимо развивать навыки заполнения электронных резюме, коммуникаций при прохождении собеседований и, наверное, проявлять больше терпения при поиске работы.

Наша команда QSamruk.kz разработала шаблонную форму резюме, максимально комфортную для заполнения, где указаны все важнейшие пункты.

Но вместе с тем, часто проводя встречи со студентами и выпускниками учебных заведений, молодежью из профсообществ, а также во время лекций и семинаров по карьерному планированию, мы неустанно повторяем, что скрининг резюме – первое знакомство рекрутера с кандидатом, человеком, о котором рекрутер не имеет ни малейшего представления. И именно резюме может открыть соискателю дверь к получению отличной работы. Здесь очень важно уметь сохранить баланс между творческим подходом и умением кратко и емко излагать факты.

САМАЛ НАУРЫЗОВА,

Руководитель проекта QSamruk.kz
Samruk Business Academy



Молодежь является одним из самых уязвимых слоев населения при трудоустройстве из-за отсутствия опыта работы.

Для помощи в поиске работы на портале Enbek.kz размещены статьи, посвященные таким темам: как правильно составить резюме, провести анализ вакансий и пройти собеседование.

Молодые люди, которые не имеют работы, не посещая карьерные центры, могут на портале Enbek.kz и в мобильном приложении Enbek получить в онлайн-формате такие государственные услуги и меры поддержки занятости, как:

- регистрация в качестве лица, ищущего работу, и безработного;
- подача заявки на социальную выплату на случай потери работы из Государственного фонда социального страхования;
- выбор вакансий на рабочие места, субсидируемые государством, и трудоустройство на них в электронном формате, по откликам.

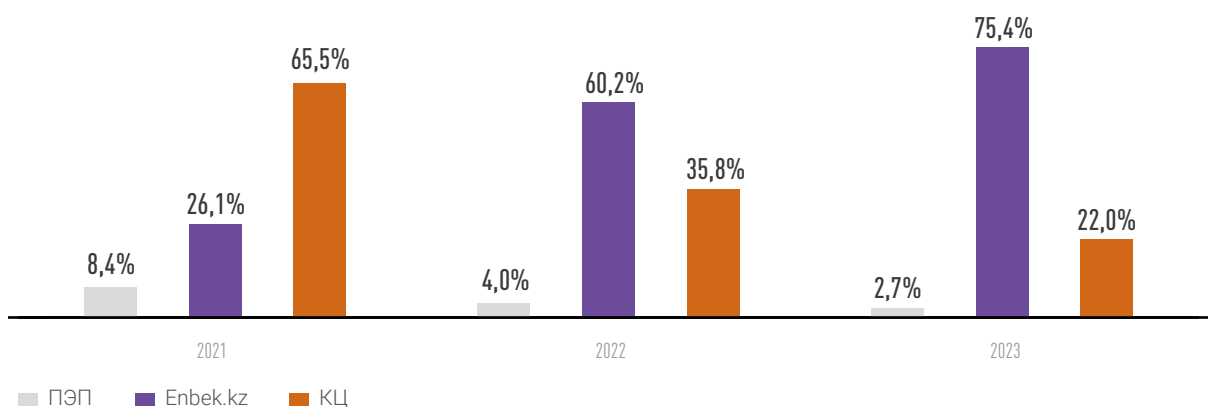
КАК РАБОТАЕТ ПОРТАЛ ENBEK.KZ

Для регистрации в качестве лица, ищущего работу (ЛИР), соискателю необходимо в личном кабинете на портале Enbek.kz или в мобильном приложении Enbek указать индивидуальный идентификационный номер (ИИН), заполнить данные для формирования резюме и подписать электронной цифровой подписью или через QR-код с использованием eGov Mobile.

Регистрация в качестве ЛИР осуществляется автоматически. Соискателю направляется уведомление о регистрации в личный кабинет на портале Enbek.kz и в мобильном приложении, а также СМС-оповещение на телефон. Резюме соискателя автоматически размещается на портале и доступно работодателям для просмотра и направления приглашений на собеседование.

Далее портал Enbek.kz осуществляет проактивный подбор подходящих вакансий. Если соискатель не трудоустроится, то портал в сроки, установленные законодательством, автоматически **зарегистрирует его в качестве безработного** и информация об этом будет передана в информационную систему карьерного центра.

РИСУНОК 6.6 ИСТОЧНИКИ ОБРАЩЕНИЯ СОИСКАТЕЛЕЙ ДЛЯ ПОЛУЧЕНИЯ УСЛУГИ «РЕГИСТРАЦИЯ ЛИЦА, ИЩУЩЕГО РАБОТУ», 2021-2023 ГГ.



ПЭП – Портал «электронного правительства»
КЦ – Карьерный центр

Источник: Enbek.kz

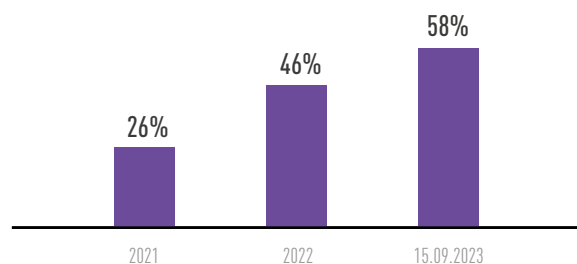
Простота получения услуг в электронном формате и отсутствие барьеров повысили прозрачность этого процесса и интерес клиентов к portalу Enbek.kz.

Если в 2021 году 26,1% соискателей получали услугу «Регистрация лица, ищущего работу» посредством портала Enbek.kz, а 8,4% – при обращении на портал «электронного правительства», то в 2023 году уже 75,4% соискателей обратились за получением услуги на портал, а количество обращений в карьерные центры снизилось до 22% (рис. 6.6).

Молодежь также активно получает эти услуги в онлайн-формате на портале Enbek.kz.

В 2021-2023 годах молодежь, получающая услугу «Регистрация лица, ищущего работу» посредством портала Enbek.kz, в среднем составляла 40%. В 2023 году рост числа молодых людей, которые обращаются на Enbek.kz для поиска работы, составил 89% по сравнению с 2021 годом.

РИСУНОК 6.7 ДОЛЯ ПОЛУЧАТЕЛЕЙ СОЦИАЛЬНОЙ ВЫПЛАТЫ НА СЛУЧАЙ ПОТЕРИ РАБОТЫ, КОТОРЫЕ ПОДАЛИ ЗАЯВКУ ЧЕРЕЗ ПОРТАЛ ENBEK.KZ, 2021-2023 ГГ.



Источник: Enbek.kz

На портале Enbek.kz обеспечивается инклюзивность услуг. В 2021-2023 годах среди безработных из числа молодежи, зарегистрированных посредством портала Enbek.kz, доля сельских жителей составила 46%, женщин – 55%.

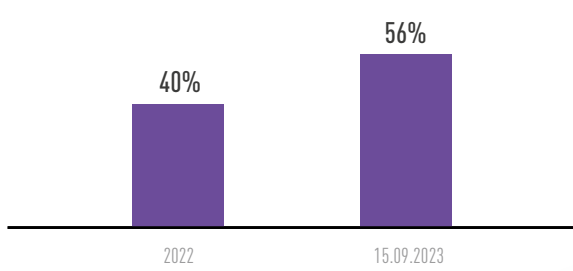
Возможность **подать заявку на социальную выплату на случай потери работы** посредством портала Enbek.kz привела к увеличению количества граждан, в том числе молодежи, которые получают эту финансовую поддержку. Во время поиска работы эта мера позволяет безработным удовлетворять основные потребительские нужды и получить защиту от необходимости соглашаться на работу ниже своей квалификации.

В 2021 году социальную выплату на случай потери работы получили через портал 26% безработных, а в 2023 году этот показатель составил уже 58% (рис. 6.7).

Доля молодежи, которая получает эту услугу посредством портала Enbek.kz, составляет 30% от общего числа получателей социальной выплаты на случай потери работы. В первом полугодии 2023 года количество безработных из числа молодежи, которые получили услугу в электронном формате, выросло на 129% по сравнению с 2021 годом.

На портале Enbek.kz граждане могут подать **заявку на получение от карьерного центра консультационной услуги по вопросам добровольного переселения**. На портале доступна интерактивная информация о регионах переселения, количестве квот приема переселенцев, об имеющихся вакансиях, наличии школ и других

РИСУНОК 6.8 ДОЛЯ БЕЗРАБОТНЫХ, ТРУДОУСТРОЕННЫХ НА РАБОЧИЕ МЕСТА, СУБСИДИРУЕМЫЕ ГОСУДАРСТВОМ, НА ПОРТАЛЕ ENBEK.KZ, 2022-2023 ГГ.



Источник: Enbek.kz

объектов социальной инфраструктуры. Эта услуга особенно актуальна для молодых людей, так как они обладают большей гибкостью при переезде в регионы, в которых могут быть лучшие перспективы трудоустройства.

В цифровой экосистеме в сфере занятости ENBEK для молодежи доступны **интенсивные и комплексные меры обеспечения занятости.**

Молодым людям, которым сложно найти работу и получить необходимый опыт, на портале Enbek.kz предоставляется **дополнительный канал доступа к рабочим местам, которые субсидируются государством.** Эти рабочие места относятся к основному виду государственных программ адаптации к рынку труда, целью которых

является расширение собственных возможностей молодежи в плане трудоустройства и оказания им в этом помощи.

Для выбора на портале Enbek.kz вакансий на рабочие места, субсидируемые государством, такие как молодежная практика, первое рабочее место, контракт поколений и другие, необходимо получить статус безработного лица.

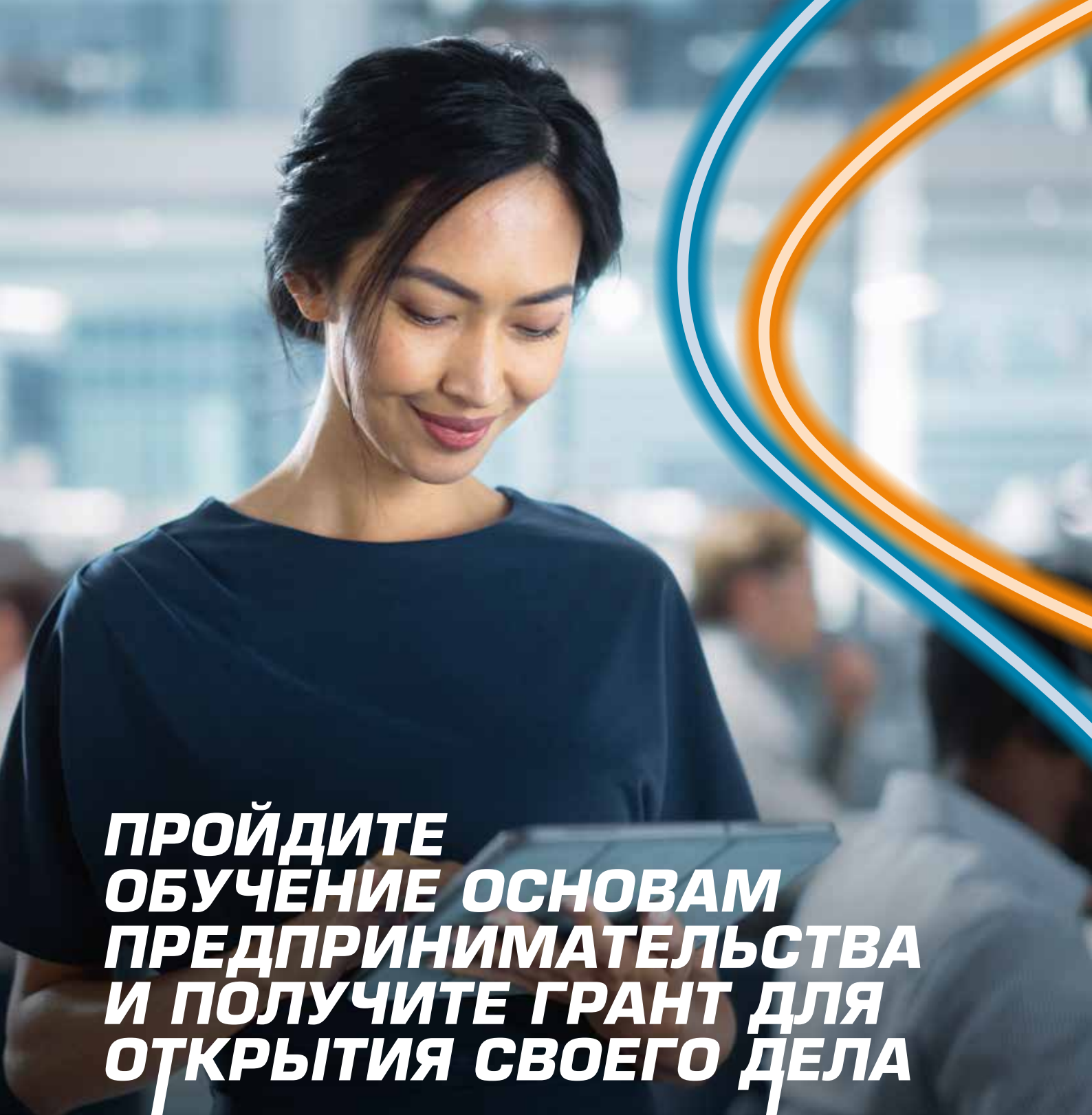
Весь процесс трудоустройства на субсидируемые рабочие места проходит в электронном формате, по откликам. В 2023 году 56% зарегистрированных безработных трудоустроены на субсидируемые рабочие места на портале Enbek.kz в электронном формате **(рис. 6.8).**

В первом полугодии 2023 года доля молодежи, трудоустроенной на субсидируемые рабочие места посредством портала Enbek.kz, составила 42%, а по сравнению с 2022 годом количество молодых людей выросло на 75%.

В 2021-2023 годах наибольшая доля трудоустройств на субсидируемые рабочие места посредством портала Enbek.kz среди молодежи приходится на общественные работы – 57%, затем следуют молодежная практика – 25%, социальное рабочее место – 10%, рабочие места по проектам «Первое рабочее место» – 7,5%, «Контракт поколений» – 0,5%.

56%

ЗАРЕГИСТРИРОВАННЫХ БЕЗРАБОТНЫХ ТРУДОУСТРОЕНЫ НА СУБСИДИРУЕМЫЕ РАБОЧИЕ МЕСТА НА ПОРТАЛЕ ENBEK.KZ



**ПРОЙДИТЕ
ОБУЧЕНИЕ ОСНОВАМ
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА
И ПОЛУЧИТЕ ГРАНТ ДЛЯ
ОТКРЫТИЯ СВОЕГО ДЕЛА**

BUSINESS
енвек



BUSINESS.ENBEK – ПОРТАЛ ПОДДЕРЖКИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ ИНИЦИАТИВ

Пройдите обучение основам предпринимательства и получите грант для открытия своего дела

В Национальном проекте по развитию предпринимательства на 2021-2025 годы развитие предпринимательских инициатив граждан через обучение бизнес-навыкам, предоставление грантов и микрокредитов является неотъемлемой частью содействия занятости и повышению доходов населения.

Помимо самых распространенных барьеров развития бизнеса, таких как недостаточность знаний по вопросам ведения бизнеса, недостаточность финансовых средств, к ним также можно отнести ограниченность информации по возможностям получения государственной поддержки, бюрократические процедуры и коррупционные риски, связанные с ее получением.

Одним из наиболее эффективных решений для преодоления таких проблем стало создание в 2022 году цифрового портала для получения населением грантов для развития предпринимательства – Business.Enbek.

Оказание мер поддержки по предпринимательству в электронном формате минимизирует прямой контакт между потенциальным получателем и тем, кто ее назначает, тем самым сокращая возможные коррупционные риски.

Для **обеспечения многоканальности и повышения доступности мер** поддержки предпринимательства в 2023 году **в мобильном приложении Enbek добавлен модуль Business.**

Business.Enbek работает по принципу «единого окна», благодаря чему были значительно упрощены и открыты процедуры отбора претендентов, обучения их навыкам ведения бизнеса и получения грантов. Было сокращено количество документов и форм, которые нужно приложить или заполнить претенденту.

Для получения гранта претенденту необходимо зарегистрироваться на портале Business.Enbek с использованием электронной цифровой подписи или QR-кода с использованием eGov Mobile, открыть личный кабинет и пройти автоматическую проверку на соответствие определенным условиям⁴.

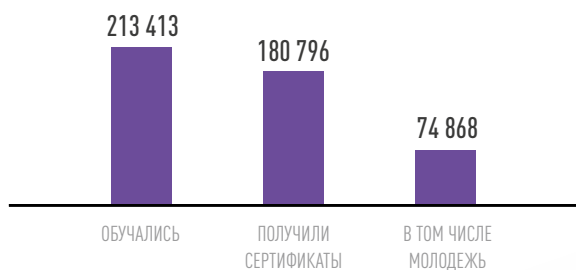
Далее претендент должен пройти обучение основам предпринимательства по проекту «Бастау Бизнес» на платформе онлайн-обучения для развития навыков Skills.Enbek. По итогам обучения выдается электронный сертификат, который автоматически отражается в личном кабинете участника на портале Business.Enbek.

КАК ПОЛУЧИТЬ ГРАНТ НА ПОРТАЛЕ BUSINESS.ENBEK



⁴Правила организации и финансирования мер по содействию предпринимательской инициативе, утвержденные приказом Заместителя Премьер-министра – Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 30 июня 2023 года № 272.

РИСУНОК 6.9 КОЛИЧЕСТВО ЧЕЛОВЕК, ПРОШЕДШИХ ОБУЧЕНИЕ ОСНОВАМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА ПО ПРОЕКТУ «БАСТАУ БИЗНЕС» НА ПЛАТФОРМЕ SKILLS.ENBEK, 2022-2023 ГГ.



Источник: ЦРТР, на 17.09.2023 г.

РИСУНОК 6.10 КОЛИЧЕСТВО ПРЕТЕНДЕНТОВ НА ГРАНТ НА ОТКРЫТИЕ СОБСТВЕННОГО ДЕЛА НА ПОРТАЛЕ BUSINESS.ENBEK, 2022-2023 ГГ.



Источник: ЦРТР, на 17.09.2023 г.

После этого участник на портале Business.Enbek может подать онлайн-заявку на получение безвозмездного гранта для открытия или развития собственного дела.

В 2022-2023 годах обучение основам предпринимательства на платформе Skills.Enbek проходили 213 тыс. человек, закончили обучение и получили сертификаты – 180,8 тыс. человек, из них 74,9 тыс. человек – молодежь **(рис. 6.9)**.

С 2022 года, когда портал Business.Enbek начал работу, было принято 126 937 заявок от граждан, а 26 442 человека получили гранты **(рис. 6.10)**.

Доля молодежи, которая получила гранты на развитие бизнеса, составила 67%.

Среди молодежи, получившей гранты, доля женщин составляет 72%, а сельских жителей – 67%.

В 2022-2023 годах основными целями получения молодежью грантов было приобретение технологического оборудования, животных, инвентаря, крупного рогатого скота и орудий труда.

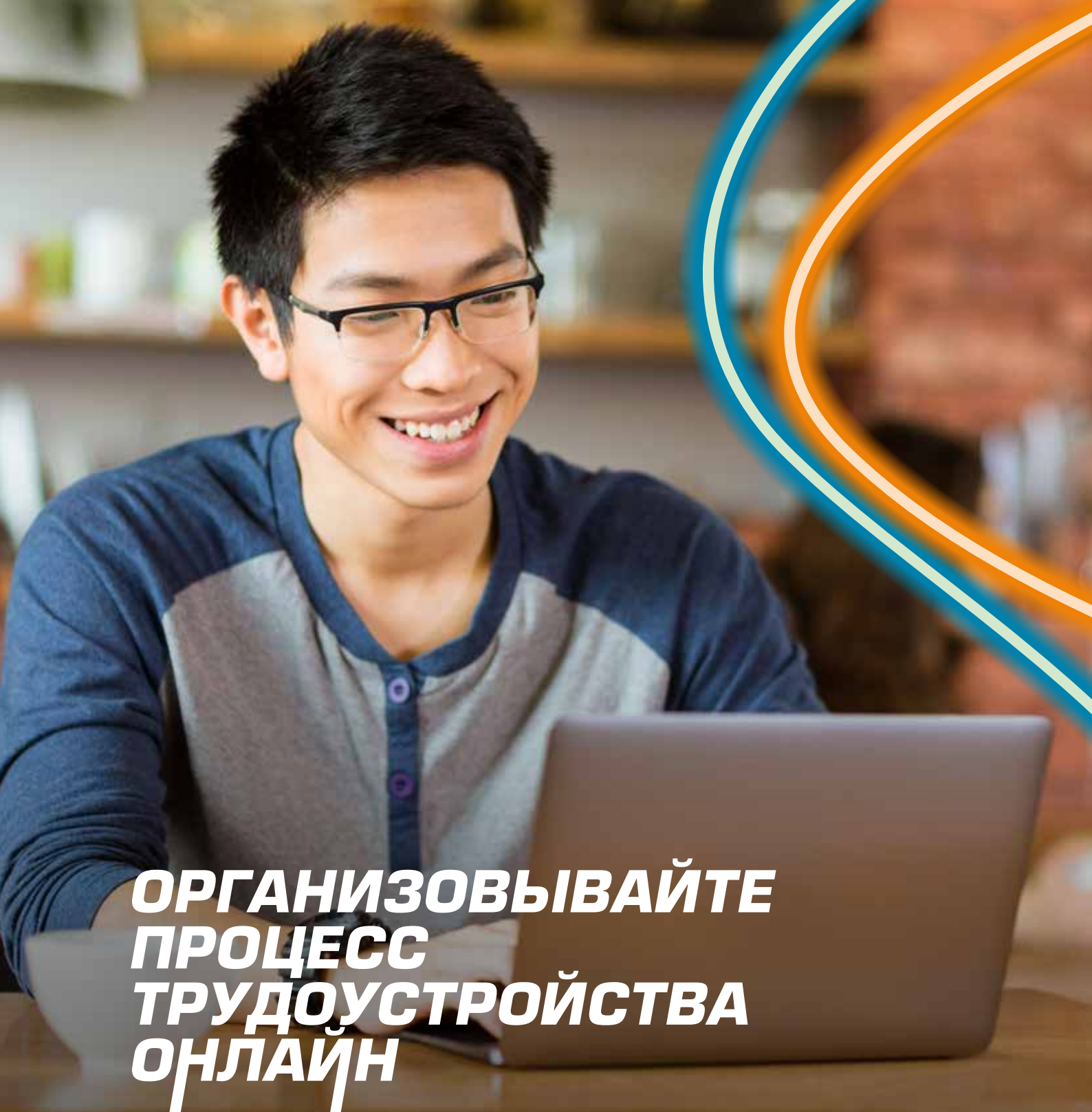
Созданные условия для открытия собственного бизнеса предоставляют молодежи возможность реализовать свои идеи, увеличить доход и не только обеспечить занятость себе, но и создать новые рабочие места.

Портал Business.Enbek повышает доступность предпринимательства для всех граждан, упрощает процедуры отбора и получения мер государственной поддержки: от обучения до предоставления финансовой поддержки.

67%

ДОЛЯ МОЛОДЕЖИ, КОТОРАЯ ПОЛУЧИЛА ГРАНТЫ НА РАЗВИТИЕ БИЗНЕСА





**ОРГАНИЗОВЫВАЙТЕ
ПРОЦЕСС
ТРУДОУСТРОЙСТВА
ОНЛАЙН**

HR
енвек 

HR.ENBEK – ПОРТАЛ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

В 2022 году начал работу **портал трудовых ресурсов – HR.Enbek**, который предоставляет работодателям возможность учета, хранения и заключения электронных трудовых договоров, а также автоматическое формирование личного дела работника за счет интеграции с информационными системами государственных органов.

На портале зарегистрировано 5,4 млн действующих трудовых договоров между 388,7 тыс. работодателями, что охватывает 89% наемных работников, или 4,8 млн человек.

ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ HR.ENBEK УПРОЩАЕТ ПРОЦЕСС ВЕДЕНИЯ КАДРОВОГО ДЕЛОПРОИЗВОДСТВА В ОНЛАЙН-РЕЖИМЕ

Работодателям доступны механизмы найма, перемещения и увольнения работников, регистрация фактов выхода работников в социальные отпуска по беременности и родам, а также сервис по формированию личного дела.

Работодатели имеют возможность просмотреть все трудовые договоры своих работников, отказаться от бумажных носителей, сократить издержки по оформлению и хранению трудовых договоров.

На портале HR.Enbek для работодателей разработан сервис «онлайн трудовой консультант», который позволяет облегчить процесс подготовки и ведения документации в сфере охраны труда, содействует улучшению условий труда в организации.

Работодатель заполняет анкету, которая содержит вопросы по условиям труда, составу работников и др.

Сервис проведет проверку, сообщит работодателю о возможных нарушениях требований Трудового кодекса и предложит рекомендации по их устранению.

В 2022 году на портале HR.Enbek запущен сервис «личное дело работника».

С его помощью работодатель может запросить электронный пакет документов, необходимый при трудоустройстве кандидата, а также проверить факты параллельной занятости сотрудника. В обоих случаях работодатель в электронном формате запрашивает согласие человека на получение информации.

С другой стороны, работникам не требуется самостоятельно осуществлять сбор документов и справок из разных организаций и информационных систем, что значительно ускоряет процесс трудоустройства.

ОФОРМЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ОНЛАЙН



Регистрация трудовых договоров **онлайн**



Электронная трудовая книжка работника



Бесплатное электронное кадровое **делопроизводство**



Личное дело работника



Онлайн **трудовой консультант**



Проактивные услуги в сфере занятости



Онлайн заключение **трудового договора**



Мобильное приложение для работника



5,4 млн действующих трудовых договоров



4,9 млн человек, или **89 %** наемных работников

Единая база работников с достоверной информацией об их трудовой деятельности, трудовом стаже и квалификации формируется из информационных систем государственных органов, что снижает риски фальсификации данных и обмана для работодателя.

Портал HR.Enbek интегрирован с информационными системами Министерства юстиции РК, Министерства науки и образования РК, Министерства здравоохранения РК, Министерства труда и социальной защиты населения РК. Работодатель получает информацию из ИС государственных органов бесплатно и с соблюдением норм Закона РК «О защите персональных данных».

В 2023 году на портале HR.Enbek запущено заключение трудовых договоров в электронном формате.

После создания работодателем проекта электронного договора работнику отправляется уведомление в личный кабинет на портале и в мобильное приложение.

Электронный договор подписывается работником с помощью ЭЦП и QR-кода на портале либо с помощью кросс-подписания посредством мобильного приложения eGov Mobile.

В 2023 году проведена интеграция портала HR.Enbek с ИС Министерства здравоохранения РК. Работнику не нужно предоставлять лист нетрудоспособности работодателю в бумажной форме, сведения поступают из ИС Министерства здравоохранения в ЕСУТД. Далее сведения передаются в личный кабинет работодателя на портале, а в личный кабинет работника поступает уведомление.

ДЛЯ РАБОТНИКОВ HR.ENBEK ОБЕСПЕЧИВАЕТ УДОБНЫЙ И БЫСТРЫЙ ДОСТУП К ИНФОРМАЦИИ О ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В личном кабинете работника на основе данных, внесенных работодателем по трудовым договорам, **формируется электронная трудовая книжка**, что исключает необходимость ведения бумажной версии, предоставляет дополнительные возможности дистанционного трудоустройства, обеспечивает удобный и быстрый доступ работников к информации

о трудовой деятельности, высокий уровень безопасности и сохранности данных.

Работники могут увидеть наличие ошибочных или недостоверных сведений о трудовой деятельности, отправить заявку на корректировку сведений в ИС в уполномоченный орган по труду.

В 2023 ГОДУ ДЛЯ РАБОТНИКОВ ЗАПУЩЕНО МОБИЛЬНОЕ ПРИЛОЖЕНИЕ HR ENBEK.

Мобильное приложение полностью интегрировано с порталом HR.Enbek и предоставляет доступ ко всем услугам и сервисам портала:

- просмотр зарегистрированных трудовых договоров;
- заключение трудового договора в электронном формате;
- направление запроса работодателю на редактирование неверных сведений по трудовым договорам;
- предоставление работодателю согласия на сбор и обработку персональных данных из информационных систем государственных органов, необходимых при трудоустройстве;
- просмотр информации, полученной работодателем из информационных систем;
- возможность скачать справку с места работы;
- возможность скачать электронную трудовую книжку, сформированную на основе данных, внесенных работодателями по трудовым договорам.

Работник получает уведомления обо всех действиях, производимых с его трудовыми договорами, в личном кабинете на портале HR.Enbek и push-уведомления в мобильном приложении.

На портале HR.Enbek работодатель имеет возможность зарегистрировать факт выхода работника в социальный отпуск по беременности и родам.

Данные передаются в НАО «Государственная корпорация «Правительство для граждан» для назначения социальной выплаты. Женщине на телефон приходит SMS-сообщение на получение согласия на назначение социальной выплаты, на которое необходимо ответить в течение трех дней.

Благодаря этому назначение социальной выплаты для работников, вышедших в социальный отпуск по беременности и родам, осуществляется в проактивном формате, без посещения центра обслуживания населения.

БЛАГОДАРНОСТИ

Мы выражаем благодарность каждому эксперту за время, уделенное для ответов на наши вопросы в процессе подготовки доклада и написание расширенных комментариев. Мы надеемся, что результат нашей совместной работы послужит достоверным источником информации, как для самой молодежи так и для общества в целом.

ОСОБЕННУЮ БЛАГОДАРНОСТЬ ВЫРАЖАЕМ СЛЕДУЮЩИМ ЭКСПЕРТАМ:

АДИЛЬ АШИРБЕКОВ – Высшая школа образования NU

АЗИЗ ИСКАКОВ – Qazaqstan institute of social studies

АЙДАНА ТОГИЗБАЕВА – НПП «Атамекен»

АЛЕКСАНДР ЦОЙ – Всемирный банк

АЛЕКСАНДРА МОЛЧАНОВСКАЯ – эксперт в области рынка труда

АЛИМА ИБРАШЕВА – USAID

АЛИШЕР СУЮНЖАНОВ – «A-Labs»

АННА АЛЬШАНСКАЯ – Казахстанский институт стратегических исследований

АРМАН ШОКПАРОВ – Партнер People Consulting

АЯУЛЫМ САГЫНБАЕВА – Charles University

БИБИГУЛЬ НУРАШЕВА – эксперт в области трудового права

БОЛАТ СУЛТАНГАЗИН – независимый консультант

ВЛАДИМИР АСЕЕВ – Профессионально-технический колледж им. К. Доненбаевой

ВЛАДИМИР ЖИЛЬЦОВ – АНО «Национальный центр сертификации управляющих»

ИАНА ДАЙРАБАЕВА – Подготовительная школа Назарбаев Университета

ЕРБОЛ ИСМАИЛОВ – Eurasian Center for People Management

ИВАН ШУЛЬГА – Всемирный банк

ИЛЬДАР ГАЛИМОВ – Костанайский автомобильный завод «Allur»

КАЗУТОШИ ЧАТАНИ – Международная Организация Труда

КАМИЛА КОВЯЗИНА – Исследовательский центр PaperLab

КАРИН КИМБРО – LinkedIn

КРИСТИНА МЕРЕУТА – Европейский фонд образования

МАКСАТ АБАЙДУЛЛАЕВ – Высшая школа права Maqsut Narikbayev University (HAZGYU)

МИХАЭЛЬ ГЕРМЕРСХАУЗЕН – «Антал Казахстан»

МУЛДАКУЛОВ ЖАКСЫЛЫК – АО «НҚ «Қазақстан темір жолы»

МУСЛИМ ХАСЕНОВ – Maqsut Narikbayev University (HAZGYU)

НУРЛАН АБИШ – АО «Фонд науки»

ОЛЖАС САКЕНОВ – Центр международных программ «Болашак»

РИНАТ ГАСИМОВ – НАО «Talar»

САЛТАНАТ НАМ – HeadHunter Казахстан

САМАЛ НАУРЫЗОВА – проект QSamruk.kz, Samruk Business Academy

САУЛЕ КЕМЕЛЬБАЕВА – Международная школа экономики (HAZGYU)

СЕРИК КУРМАНСЕИТОВ – эксперт отдела финансовой поддержки НПП «Атамекен»

ТАТЬЯНА СМОЛЬКИНА – Белорусский государственный педагогический университет им. Максима Танка

ФРАНЧЕСК РОССО И РОМЕН БУАТАРОМ – Европейский фонд образования

ЭЛЬМИРА ТУРСЫНБАЕВА – «Proficconsulting»



АО «ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ»


Республика Казахстан, 010000,

г. Астана, улица Сыганак, 70, бизнес-центр «Сыганак»

тел.: +7 (7172) 95-43-18, 95-43-19 (вн. 301)

e-mail: centr@enbek.kz

 iac.enbek.kz

 [enbek_center](https://www.instagram.com/enbek_center)

 [@crtr.kz](https://www.facebook.com/crtr.kz)



Отсканируйте QR-код
для получения информации
по другим отчетам

ДИЗАЙН, МАКЕТ:

Национальное Брендинговое Агентство «Казахстаника»

www.kazakhstanika.kz