

Мифы о работе в Казахстане: где строить карьеру российским специалистам :: РБК Pro

pro.rbc.ru/news/649b0ec69a794733e30eda64

Компании Казахстана активно развивают бизнес, но рынок кандидатов существенно отстает по профессиональным компетенциям и опыту. Расскажем, готовы ли местные работодатели нанимать российских экспертов и возможно ли построить карьеру без «связей»



Невозможно однозначно назвать самых востребованных специалистов в Казахстане или отрасли, которые страдают от нехватки кадров. В отношении одних и тех же специальностей на рынке труда существует дисбаланс между потребностями работодателей и предложением кандидатов.

Компании всегда готовы вкладываться в молодых специалистов с минимальным опытом. Но только в тех, у кого есть глубокие знания по профессии и подходящие персональные качества. А по факту работодатели на интервью часто слышат от вчерашних выпускников невнятные речи о поиске себя и комфортной атмосфере в коллективе. Талантливая молодежь стремится получать образование и опыт в странах Европы или в Америке, но возвращается в Казахстан с одним устойчивым навыком — знанием иностранного языка.

Поэтому ситуация на рынке труда продолжает усугубляться с каждым годом и требует глубокой социальной проработки со стороны правительства страны, а от бизнеса — диверсификации решений по привлечению персонала и усилению бренда работодателя.

Как российские мигранты повлияли на рынок труда Казахстана за последний год

С прибытием в Казахстан специалистов из России было связано много ожиданий. Но сейчас можно с уверенностью говорить о том, что никакого серьезного влияния на рынок труда в целом миграционный поток не оказал. Да, многие компании пополнили свои команды, например, хорошими ИТ-специалистами. Однако они быстро убедились, что приобрели не самый стабильный и недорогой персонал. Оказалось, что многие россияне использовали Казахстан как транзитную точку, для того чтобы сориентироваться в ситуации, и далее перемещались в другие страны.

Тем не менее, хоть и незначительный, но приток новых сил на рынок все же позволил ряду компаний эффективно закрыть вакансии. Это значительно сократило их расходы на наем, потому что не пришлось привлекать сторонних провайдеров для поиска.

В целом такое явление, как миграция специалистов, безусловно, оказывает благоприятное влияние на рынок труда. Это повышает квалификацию казахстанских сотрудников, запускает культурный обмен и расширяет международные связи.

Каких специалистов не хватает больше всего

Казахстан зарекомендовал себя как страна, которая максимально заинтересована в цифровизации экономики. И это подтверждают ее высокие темпы развития и число реализованных проектов. Как следствие, резко увеличился спрос на рынке труда и логично обострился давно существующий **дефицит ИТ-специалистов**:

- программистов;
- разработчиков;
- экспертов по информационной безопасности;
- аналитиков данных.

Важно отметить, что одновременно растет популярность ИТ-направления среди молодежи. Однако практика последних пяти лет показала, что существенного притока подобных работников рынок так и не получил. Для реализации комплексных ИТ-проектов нужны реально опытные и талантливые профессионалы, которые работают увлеченно и с огромным напряжением. Таких людей мало, потому что подобный темп приводит к быстрому профессиональному выгоранию. С другой стороны, студенты и начинающие джуниоры часто оказываются не в состоянии преодолеть достаточно высокий порог входа в профессию и пополняют ряды обычных системных администраторов.

Стабильно не хватает на рынке работников **инженерных специальностей** во всех отраслях производства. Это могут быть как инженеры-строители, электротехники, механики и авиационные специалисты, так и технологи пищевой промышленности, агротехники.

Специалисты в области **энергетики, нефтегазовой индустрии и геологии** постоянно востребованы на рынке труда, поскольку для Казахстана добывающие и сопутствующие сервисные отрасли являются ключевыми. При этом нужно отметить, что желающих работать в этих отраслях всегда достаточно, но реально востребованы только эксперты с комплементарным опытом, навыками и убедительными профессиональными компетенциями.

В секторах **финансов и банковского дела** большой спрос на специалистов в финансовом анализе, инвестициях, бухгалтерии и аудите. Чаще всего востребован управленческий опыт в сочетании с высокими профессиональными навыками и знаниями. Кроме этого, конкурентным преимуществом для кандидатов может стать опыт работы в крупных структурированных компаниях.

Растущая потребность в здравоохранении создает спрос на врачей различных специальностей, медсестер, фармацевтов и других **медицинских работников**.

Всем известно, что Казахстан — одна из крупнейших аграрных стран в мире, и специалисты в области **сельского хозяйства, агробизнеса, ветеринарии и пищевой промышленности** будут востребованы всегда.

Кроме того, развитие бизнеса требует надежных опытных профессионалов в области маркетинга, PR, цифрового маркетинга и рекламы.

Какие сотрудники «в переизбытке»

По количеству специалистов имеет место не переизбыток, а скорее определенный региональный дисбаланс. Кроме того, в Казахстане критично большое количество выпускников, которые получают невостребованное образование. Например, рынок не готов принять столько юристов, экономистов и финансистов начального уровня, которые ежегодно выходят на поиски работы после окончания вузов. Это касается и многочисленных выпускников факультетов менеджмента, которые оказываются абсолютно дезориентированными в отношении своей профессии.

Сфера медиа и журналистики привлекает студентов интересным процессом обучения, но по факту оказывается не готовой принять такое количество нового персонала. Даже опытным журналистам очень трудно найти свое место в мире интернета и соцсетей.

В некоторых гуманитарных областях, таких как филология, история и социальные науки, может наблюдаться большое количество специалистов и ограниченное количество доступных рабочих мест.

Развеиваем стереотипы о местных работодателях

Существует два распространенных мифа о казахстанских работодателях, которые волнуют многих потенциальных сотрудников. Давайте рассмотрим их подробнее.

Миф 1. В Казахстане не любят нанимать работников из-за границы

Это совсем не так. Наиболее активно казахстанские работодатели готовы сотрудничать с гражданами стран Таможенного союза — это Россия, Армения, Белоруссия, Киргизия. Связано это с тем, что для таких работников действует облегченная схема трудоустройства. Получить разрешение на работу для нерезидентов из других стран сложнее — компании придется оформлять отдельное разрешение на привлечение иностранной рабочей силы и рабочую визу для будущего сотрудника.

Насколько эффективно привлечение иностранцев для решения задач казахстанского бизнеса — это вопрос очень неоднозначный. Каждая компания решает его сама, исходя из конкретных бизнес-задач, которые перед ней стоят. Но в целом в Казахстане сложилась многолетняя успешная практика привлечения экспатов в самых разных отраслях экономики. В первую очередь это касается уникальных проектных специалистов и менеджеров от мидл до топ-уровня.

Более того, правительство активно поддерживает такой подход, потому что он помогает развивать экономику страны. Например, в Казахстане действуют такие программы, как «Национальная программа развития персонала» и «Стартовая виза». Они предоставляют определенные преимущества и упрощенные процедуры для иностранных специалистов.

Миф 2. В Казахстане невозможно построить карьеру без «знакомств» и «правильных» родственников

На самом деле это не так, но важно понимать, что «кумовство» и осознанное выстраивание собственной сети профессиональных знакомств — это абсолютно разные вещи. В Казахстане, как и во всем современном мире бизнеса, действительно очень важен грамотный нетворкинг, который нужно выстраивать со студенческой скамьи.

Кроме того, если человека интересует карьерный рост, необходимо заблаговременно и далее постоянно получать дополнительное образование в области управления бизнесом и персоналом. Также можно повысить свою конкурентоспособность, присоединяясь к профессиональным сообществам и принимая активное участие в форумах и конференциях в своей отрасли в качестве спикера.

Все вышеописанное — стандартные элементы построения личного бренда, которые значительно облегчают карьерное развитие специалиста. Если осознанно не заниматься им, то вряд ли эксперта кто-то заметит, выделит из других претендентов и будет содействовать продвижению по карьерной лестнице. И это не значит, что неудача связана с тем, что у него нет «правильных» личных связей.

В Казахстане, как и во многих других странах, достаточно эффективно работает продвижение через соцсети и профессиональные платформы. Создайте и ведите аккаунты в LinkedIn, Facebook*, Instagram* (соцсеть принадлежит компании Meta, признанной экстремистской и запрещенной в России. — *РБК Pro*), участвуйте в профессиональных дискуссиях, делитесь своим опытом и знаниями. Именно ваша активность поможет привлечь внимание работодателей и установить контакты с профессионалами в вашей отрасли.