

Острый дефицит опытных кадров: что происходит на рынке труда Казахстана :: РБК Pro

pro.rbc.ru/news/649057009a7947182e94c780

Компании, которые планируют релоцироваться в Казахстан, или открывать там свои филиалы, неизбежно столкнутся с нехваткой местных специалистов. О том, как собрать команду, рассказала Валерия Петрунина, ANCOR



Фото: Shutterstock

В силу выгодного географического положения Казахстан, расположенный в центре Евразии на перекрестке между Востоком и Западом, приобретает все больше возможностей для развития экономики. Вместе с растущим бизнесом неизбежно грядет и трансформация рынка труда.

Законодательство Казахстана в области трудового права очень похоже по основным регуляторным механизмам на законодательство России и других стран постсоветского пространства, что облегчает условия для ведения бизнеса. Есть даже некоторые преимущества в части проработки законодательства по привлечению заемного труда, которые позволяют эффективно вести бизнес и максимально защитить права работников.

Особенности местного рынка труда

Находясь на старте своего бизнеса в Казахстане, важно правильно оценить главную особенность локального рынка труда. Она заключается в крайнем дефиците опытных специалистов практически во всех секторах экономики. Выраженный дисбаланс между потребностями бизнеса и реальными трудовыми ресурсами

обусловлен целым комплексом факторов. Даже структура трудоспособного населения страны, которое в целом не превышает 9,5 млн человек, также подразумевает ограничения для бизнеса за счет нерелевантных групп: безработные, самозанятые, занятые в госструктурах.

Талантливая молодежь, на которую работодатели возлагают надежды, предпочитает получать образование и работать в Европе. Те же, кто возвращаются домой, владеют английским или другим иностранным языком, но не имеют практического опыта и получают его с нуля.

В самых развитых секторах экономики, таких как нефтегазовая промышленность и других отраслях, связанных с добычей и переработкой ресурсов, естественным образом формируется свой круг специализированного персонала. При поддержке государства этот ресурс постепенно пополняется за счет четко организованной работы с учебными заведениями и постоянной профориентации. Недостаток уникальных знаний и опыта для новейших проектов компенсируется в этих отраслях за счет привлечения экспатов.

На протяжении многих лет Казахстан постоянно испытывает потребность в дополнительных трудовых ресурсах практически для всех секторов рынка. Особенно для тех, которые получили новый импульс в развитии за счет политики диверсификации экономики. Это такие отрасли, как:

- металлургия;
- химическая промышленность;
- транспорт и связь;
- сельское хозяйство;
- туризм и сфера услуг.

Казахстан активно принимает мигрантов и релокантов из близлежащих стран, таких как Россия, Узбекистан, Киргизия и Таджикистан. Большинство из них относятся, конечно, к рабочему и малоквалифицированному персоналу и заняты в основном в сельском хозяйстве, строительстве, торговле и услугах. Тем не менее этот регион многие годы является довольно привлекательным местом для экспатов со всего мира с редкими и уникальными профессиями. Также в последнее время идет активная цифровизация экономики, которая проходит при поддержке и реальном участии правительства. Это привело к повышенной потребности в IT-профессионалах самых разных специализаций и сформировало острейший дефицит в подобных кадрах.

Какие кадры в дефиците

Переизбыток специалистов — совсем чуждое понятие в отношении казахстанского рынка труда, где трудоспособное население составляет чуть более 9 млн. чел. Есть определенный региональный дисбаланс, а также критично большое количество студентов получают невостребованное образование.

Например, большинство выпускников **в сфере бизнеса, права и администрирования** вряд ли можно назвать готовыми профессионалами. И даже если они уже давно работают, для подработки во время учебы они, как правило, выбирают деятельность, не связанную с основным образованием. А спрос, например, на тех же юристов или финансистов, подразумевает наличие именно практического опыта по специальности.

И вот мы видим на рынке молодежь, которая в большинстве своем не готова ответить на элементарные вопросы по своей профессии. Они признаются работодателям, что «находятся в поиске себя», а заученные для интервью фразы про желание роста и развития не помогают ответить даже на пару уточняющих вопросов.

Противоположная ситуация с выпускниками технических вузов с **инженерными специальностями**. Работодатели буквально с первых курсов ведут каждого студента «за руку», возвращая квалифицированных специалистов.

Наиболее острый дефицит кадров наблюдается в области **информационных технологий**. Высокая скорость цифровизации в Казахстане существенно увеличила потребность в опытных программистах, разработчиках, специалистах по информационной безопасности и других связанных профессиях. И спрос на них будет только возрастать, потому что «профессия будущего» на практике оказывается многим не по силам. Ведь необходимо иметь не только определенный склад мышления, но и работать в довольно напряженной обстановке со сложными задачами и часто довольно скорыми дедлайнами.

Выраженный дефицит квалифицированных кадров наблюдается и в **агросекторе**. Рост потребности в сотрудниках обусловлен тем, что на рынок вышли новые иностранные игроки, и государство проявляет усиленный интерес в развитии отрасли.

Помимо этого, есть большой спрос на **синих воротничков** в разных отраслях. Например, на производствах пищевой промышленности. Стабильно высоким остается спрос на специалистов в области медицины. Врачи различных специализаций, медицинские сестры и фармацевты всегда востребованы в сфере здравоохранения.

Как бизнесу из России формировать команду в Казахстане

Наиболее эффективной стратегией для старта в Казахстане может стать комбинация местных и иностранных специалистов. Ключевые сотрудники с уникальными знаниями и навыками, которые к тому же являются «носителями корпоративной культуры», окажутся в данной ситуации критически важными для успешного запуска и развития бизнеса. Их лучше перевезти из России как минимум на два года. В этом случае местная команда будет значительно быстрее адаптироваться и перенимать эффективные практики из «первых рук».

Локальные же специалисты принесут с собой более глубокое понимание местного рынка, законодательства, деловых практик и даже менталитета, что важно для бизнеса.

Местные специалисты в большинстве своем хорошо владеют разговорным казахским и русским языками. Однако для ведения бизнеса необходимо иметь в штате сотрудников, которые отлично владеют казахским в полном объеме, потому что документальная и законодательная коммуникация в стране ведется преимущественно на нем. Кроме этого, использование казахского в деловых переговорах создает наиболее благоприятную атмосферу для дальнейшего взаимодействия и сотрудничества. Особенно это важно при общении с представителями государственных служб и фискальных организаций.

Владение английским, немецким, китайским и другими востребованными иностранными языками встречается среди локальных профессионалов достаточно редко. Как правило, они стремятся работать в Европе или Америке, там наших соотечественников можно встретить в самых известных мультинациональных компаниях. Конечно, сейчас хорошую языковую практику имеет молодежь, но это буквально вчерашние выпускники, что подразумевает отсутствие профессионального опыта.