

Отчет по опросу работодателей

В опросе работодателей приняло участие - 152 человека.

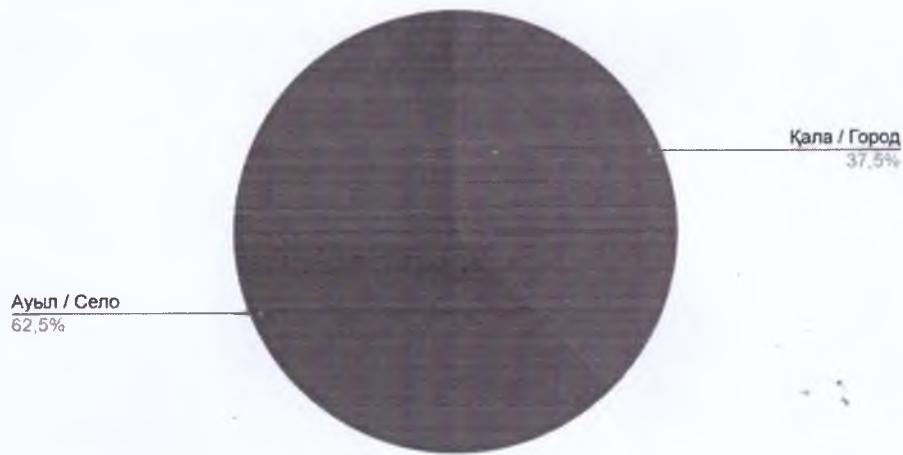
Из общего числа опрошенных 151 человек (99%) проживает в Восточно-Казахстанской области. Из них: 95 человек (62,5%) проживают в сельской местности и 56 человек (37,5%) - в городах.

Қазіргі уақытта Сіз қай аймақта тұрасыз? / В каком регионе Вы проживаете в настоящее время?

200



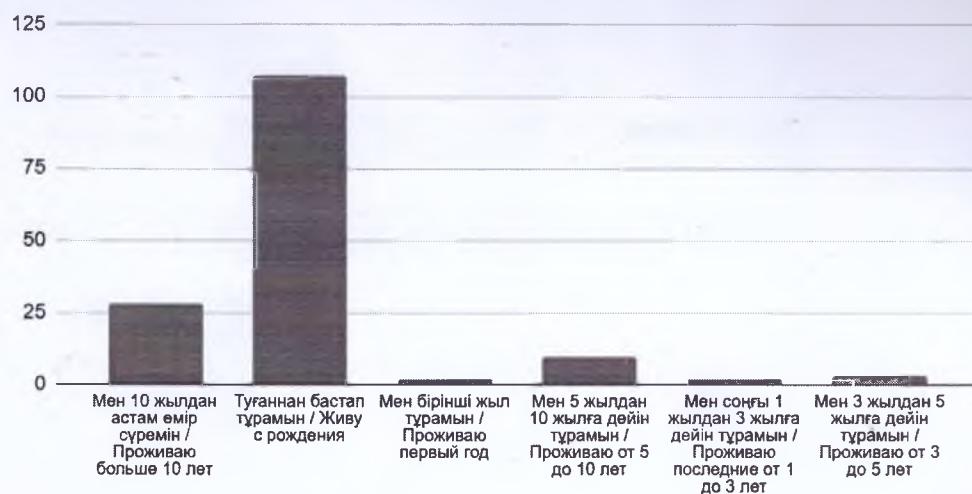
Сіз тұратын елді мекеннің түрі / Тип населенного пункта, в котором Вы проживаете – количество



Стаж проживания в регионе распределился следующим образом:

- 1 год - 2 человека (1,3%)
- 1-3 года - 2 человека (1,3%)
- 3-5 лет - 3 человека (2%)
- 5-10 лет - 10 человек (6,6%)
- Более 10 лет - 28 человек (18,4%)
- С рождения - 107 человек (70,4%)

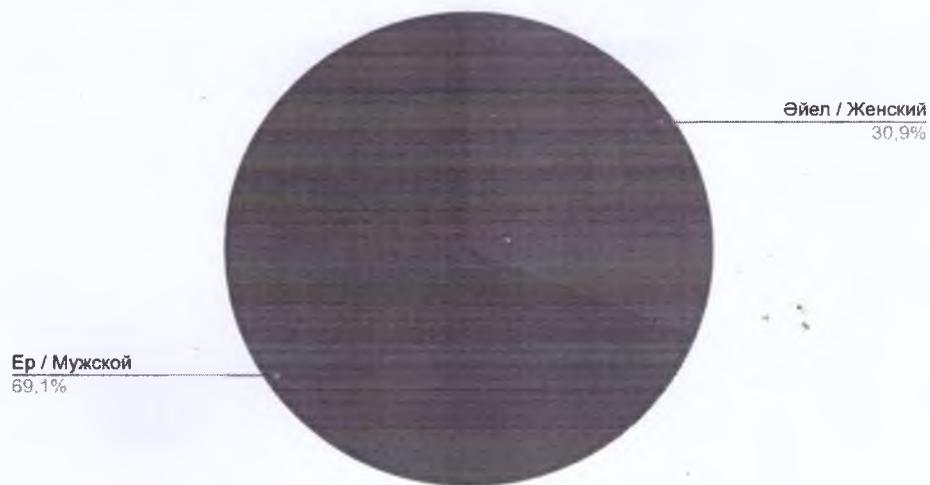
Сіз бұл аймақта қанша уақыт тұрасыз? / Как давно Вы проживаете в этом регионе?



Преобладание участников из сельской местности указывает на важность кадровых вопросов в аграрных и экологических секторах региона. Также более 70% респондентов являются коренными жителями, что усиливает достоверность их оценки локального рынка труда. Это говорит о высокой степени вовлеченности и привязанности к региону, что важно для устойчивого развития человеческого капитала.

Мужчины составляют значительное большинство респондентов, что может отражать гендерную структуру трудозанятости в регионе - особенно в таких сферах, как промышленность, сельское хозяйство и охрана окружающей среды.

Жынысыңыз / Ваш пол



Большинство респондентов имеют высшее или техническое профессиональное образование (около 90%). Это подтверждает высокий образовательный уровень выборки и позволяет учитывать их мнения как экспертных.

Сіздің ең жоғары білім деңгейіңізді көрсетіңіз / Укажите Ваш наивысший уровень образования



Подавляющее большинство респондентов работает в государственном секторе (90,8%). Это указывает на важную роль государственных структур как работодателей в регионе. Доля частного сектора и самозанятых крайне мала, что может сигнализировать о слабом развитии малого и среднего бизнеса или низкой его включенности в кадровую политику региона (в частных предприятиях -10 человек (6,6%), прочие сферы (предприниматели, пенсионеры, фрилансеры и др.) - 3 человека (2%).

Сіздің кәсіби және лауазымдық мәртебенің / Ваш профессионально-должностной статус



Наибольшая доля респондентов представляет экологическую сферу, сельское хозяйство и промышленность - одни из ключевых отраслей для Восточно-Казахстанской области. Другие сферы представлены незначительно.

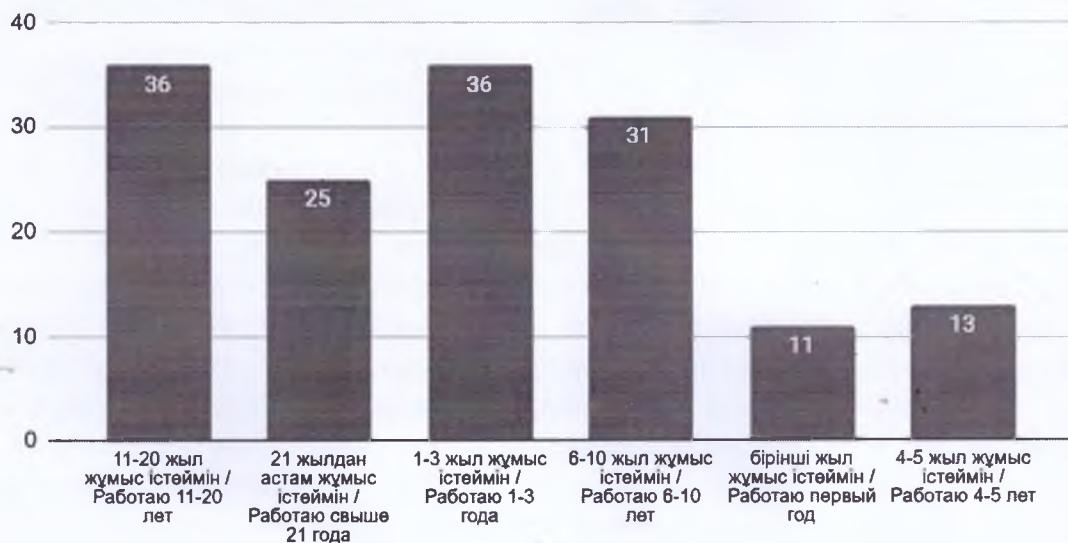
- Охрана окружающей среды - 84 человека (55,3%)
- Сельское хозяйство - 34 человека (22,4%)
- Промышленность - 25 человек (16,4%)
- Юриспруденция - 3 человека (2%)

- Образование - 1 человек (0,7%)
 - Прочие сферы (транспорт, спорт, туризм, строительство и др.) - 5 человек (3,2%)



Свыше 60% респондентов имеют стаж работы более 6 лет, а почти четверть - свыше 20 лет. Это говорит о высоком уровне экспертизы участников опроса. Такие данные обеспечивают ценную, обоснованную обратную связь от практиков рынка труда. Также это указывает на определенную стабильность трудоустройства в ключевых отраслях региона.

Сіз бұл салада қанша уақыт жұмыс істейсіз? / Как давно Вы работаете в этой сфере?



Следующим вопросом респондентам предлагалось оценить развитие 20 ключевых отраслей в Восточно-Казахстанской области. Анализ показывает, как воспринимается динамика развития в разных секторах экономики.

Отрасль	1 (низкая)	2 (ниже среднего)	3 (средняя)	4 (высокая)	Не имею сведений
Административное и вспомогательное обслуживание	5,9%	19,7%	29,6%	18,4%	26,3%

Водоснабжение и отходы	10,5%	19,7%	31,6%	15,1%	23%
Горнодобывающая промышленность	7,9%	15,1%	30,3%	21,1%	25,7%
Государственное управление и оборона	8,6%	14,5%	23,7%	23,7%	29,6%
Здравоохранение	19,7%	15,8%	29,6%	15,8%	19,1%
Информация и связь	10,5%	19,7%	30,3%	18,4%	21,1%
Искусство, отдых, развлечения	отдых, 11,8%	16,4%	33,6%	19,7%	18,4%
Недвижимость	11,8%	13,8%	27,6%	22,4%	24,3%
Обрабатывающая промышленность	7,9%	17,1%	27%	22,4%	25,7%
Образование	12,5%	17,1%	32,9%	18,4%	19,1%
Оптовая и розничная торговля	6,6%	10,5%	35,5%	22,4%	25%
Проживание и питание	7,9%	21,1%	32,9%	17,1%	25,7%
Профессиональная, научная и техническая деятельность	10,5%	17,1%	28,3%	15,1%	28,9%
Прочие услуги	9,9%	13,2%	30,3%	15,8%	30,9%
Сельское хозяйство	9,9%	16,4%	33,6%	19,7%	19,7%
Социальные услуги	13,2%	15,1%	34,9%	19,1%	17,8%
Строительство	9,9%	16,4%	30,3%	23%	20,4%
Транспорт и складирование	7,9%	15,8%	32,9%	14,5%	28,9%
Финансовая и страховая деятельность	7,9%	19,1%	26,3%	19,1%	27,6%
Электроснабжение и газ	13,2%	19,7%	27,6%	15,1%	24,3%

В большинстве отраслей наибольшая доля респондентов поставила оценки «3» и «4», что соответствует среднему и высокому уровню развития. Это позволяет говорить о стабильной ситуации в ключевых секторах экономики региона, хотя не во всех направлениях динамика воспринимается одинаково.

Лидеры по положительной оценке развития - это:

- Оптовая и розничная торговля,
- Социальные услуги,
- Сельское хозяйство,
- Образование,
- Информация и связь.

Эти отрасли получили наибольшее количество оценок «3» и «4», что указывает на наличие устойчивых процессов, достаточного спроса на трудовые ресурсы и относительной уверенности работодателей в будущем этих сфер. Особенно примечательно, что сельское хозяйство стабильно входит в число сильных направлений, несмотря на традиционную сложность аграрного сектора.

Наибольшее количество ответов «не имею сведений» было зафиксировано по следующим направлениям:

- Профессиональная, научная и техническая деятельность,
- Государственное управление и оборона,
- Прочие услуги,
- Транспорт и складирование.

Это может свидетельствовать либо о недостаточной открытости информации в этих секторах, либо о том, что данные направления слабо вовлечены в повседневную деловую активность большинства работодателей, особенно из сельской местности. Также это может указывать на необходимость улучшения информационной доступности и межотраслевого взаимодействия.

Существуют отрасли, в отношении которых наблюдается выраженное беспокойство.

Наиболее критично оценили развитие в следующих секторах:

• Здравоохранение - почти треть респондентов указали на низкий уровень развития (оценка 1-2),

• Электроснабжение, подача газа и тепла - более 30% негативных оценок,

• Искусство, развлечения и отдых - около 28% считают развитие слабым.

Эти данные указывают на наличие проблем в данных сферах - возможно, нехватку финансирования, кадров или системных решений. Особенно тревожным является восприятие здравоохранения, что требует внимания на региональном уровне.

Строительство, промышленность и административные услуги воспринимаются как отрасли с потенциалом, но неравномерной динамикой. Они набрали среднее количество позитивных оценок, но также высокую долю затруднившихся с ответом. Это может означать наличие точек роста, которые пока не получили широкого освещения или реального экономического эффекта.

Различия в оценках могут быть связаны с отраслевой принадлежностью самих респондентов. Так как большинство опрошенных связаны с охраной окружающей среды, сельским хозяйством и промышленностью, наиболее информированно они оценивают именно эти направления. Отрасли, которые реже встречаются среди респондентов (например, финансы, туризм, ИТ), получают больше нейтральных или неопределённых ответов.

Вопрос «Оцените, пожалуйста, по 5-балльной шкале остроту проблемы с кадровым обеспечением в Вашем регионе в следующих отраслях, где 1 балл означает «нет проблемы с кадровым обеспечением», а 5 баллов - «остро ощущается» позволил выявить, как работодатели оценивают наличие и степень выраженности кадрового дефицита в 20 отраслях. Также фиксировалась доля тех, кто затруднился дать оценку.

Отрасль	1 (нет проблемы)	2	3 (среднее)	4	5 (острая нехватка)	Не имею сведений
Административное и вспомогательное обслуживание	21,7%	15,8%	14,5%	7,9%	9,9%	30,3%
Водоснабжение и отходы	17,8%	19,7%	6,6%	6,6%	16,4%	26,3%
Горнодобывающая промышленность	20,4%	21,1%	11,2%	7,9%	13,8%	25,7%
Государственное управление и оборона	24,3%	18,4%	9,9%	7,9%	9,2%	30,3%
Здравоохранение	20,4%	17,8%	8,6%	8,6%	23%	21,7%
Информация и связь	21,7%	19,7%	10,5%	10,5%	12,5%	25%
Искусство, отдых, развлечения	20,4%	21,1%	11,2%	7,9%	13,8%	25,7%
Недвижимость	21,7%	22,4%	9,2%	7,2%	9,2%	30,3%
Обрабатывающая промышленность	20,4%	15,8%	11,8%	9,2%	15,1%	27,6%
Образование	21,1%	14,5%	15,1%	10,5%	16,4%	22,4%
Оптовая и розничная торговля	28,3%	16,4%	13,2%	5,9%	7,9%	28,3%
Проживание и питание	23%	19,1%	10,5%	5,9%	16,4%	25%
Профессиональная, научная и техническая деятельность	22,4%	13,8%	8,6%	13,2%	15,8%	26,3%
Прочие услуги	19,1%	18,4%	8,6%	10,5%	15,1%	28,3%

Сельское хозяйство	20,4%	18,4%	9,9%	5,9%	12,5%	32,9%
Социальные услуги	20,4%	19,7%	13,2%	7,9%	14,5%	24,3%
Строительство	20,4%	20,4%	15,8%	5,3%	12,5%	25,7%
Транспорт и складирование	20,4%	19,1%	13,2%	8,6%	10,5%	28,3%
Финансовая и страховая деятельность	23,7%	18,4%	12,5%	6,6%	11,2%	27,6%
Электроснабжение и газ	6,6%	15,8%	11,8%	7,2%	18,4%	27%

По мнению работодателей наиболее остро кадровый дефицит ощущается в здравоохранении и в технической инфраструктуре. Здравоохранение: 23% респондентов оценили проблему на уровне 5 баллов - это самый высокий показатель среди всех отраслей. В совокупности 39,4% респондентов отметили высокий уровень проблемы (4 и 5 баллов) и Электроснабжение, газ, отопление: 18,4% - пиковое значение по остроте, а также низкий процент респондентов, считающих, что проблемы нет (лишь 6,6%).

Наименее проблемной в кадровом обеспечении работодатели считают сферу торговли и ремонта. Около 45% опрошенных оценивают кадровую ситуацию в Восточно-Казахстанской области как благополучную (оценки 1 и 2), и лишь 7,9% считают дефицит острым. Такая ситуация может быть связана с доступностью кадров, низким порогом квалификации и притоком молодых специалистов.

Умеренные, но устойчивые сложности наблюдаются в образовании, обрабатывающей промышленности и административной деятельности. Эти сферы имеют сбалансированное распределение по шкале, при этом значимая часть участников указывает на наличие устойчивого дефицита - 20-30% респондентов ставят оценки 4-5.

В каждой отрасли от 22% до 33% опрошенных ответили, что не имеют достаточной информации о кадровой ситуации. Это говорит о слабом информировании в ряде направлений или о низкой вовлеченности представителей других отраслей в межсекторный диалог.

Отрасли, требующие инженерной подготовки (водоснабжение, электроснабжение, транспорт, горная добыча), чаще получают оценки 4 и 5, чем гуманитарные или сервисные направления. Это подтверждает необходимость развития технического и профессионального образования с акцентом на инженерно-технические кадры.

Кадровая ситуация в сельском хозяйстве оценивается как относительно стабильная, но с признаками нарастающих трудностей. Несмотря на важность отрасли для региона, 18,4% респондентов указали на острую нехватку (оценки 4-5), а более 32% - затруднились с оценкой. Это может свидетельствовать о нехватке молодых специалистов, миграции кадров и недостаточной привлекательности отрасли.

На вопрос «Пожалуйста, внимательно прочитайте утверждения и выберите один ответ в каждой строке» ответы работодателей выглядят следующим образом:

Утверждение	1 (полностью согласен)	2 (скорее согласен)	3 (скорее не согласен)	4 (совершенно не согласен)	Затрудняюсь ответить
люди часто работают не по специальности, т.к. как их реальная квалификация ниже	29,6%	28,3%	11,2%	10,5%	20,4%

того уровня, что требуют работодатели					
наблюдается наличие значительных диспропорций между спросом и предложением на рынке труда	30,3%	24,3%	13,2%	9,2%	23%
наблюдается отсутствие грамотных кадров по многим позициям	44,1%	19,7%	9,9%	11,2%	15,1%
наблюдается падение престижа ряда профессий	44,1%	19,7%	8,6%	11,2%	16,4%
низкий уровень опережающей подготовки высококвалифицированных специалистов, недостаточная гибкость и адаптация в системе высшего образования в современных условиях	30,9%	25%	11,2%	7,2%	25,7%
опережающее развитие и внедрение инновационных методов организации производства, современных технологий создает проблему запаздывания в подготовке кадров необходимой квалификации	30,9%	26,3%	15,1%	7,9%	19,7%
переизбыток предложения специалистов отдельных профессий и квалификаций при дефиците кадровых ресурсов по другим профессиональным группам	30,3%	24,3%	11,8%	9,9%	23,7%
работодатели не готовы достойно оплачивать услуги грамотных отечественных специалистов, принимая на работу менее квалифицированный персонал с меньшей оплатой труда	37,5%	17,8%	15,1%	7,9%	21,7%
работодатели не создают привлекательные условия для устройства на работу на внутреннем рынке труда	32,9%	24,3%	13,2%	10,5%	19,7%
рабочая сила в регионе не соответствует по уровню образования и качеству подготовки требованиям для претендентов на востребованные рабочие места (по направлению специализации, по профилю подготовки, по уровню квалификации)	32,2%	27%	12,5%	7,9%	20,4%

Большинство респондентов полностью или скорее согласны со всеми утверждениями. Особенно высок процент согласия по следующим проблемам: Падение престижа ряда профессий - 63,8% согласных, отсутствие грамотных кадров - 63,8%, неготовность работодателей оплачивать труд квалифицированных

специалистов - 55,3%, несоответствие квалификации работников требованиям работодателей - 57,9%.

Это подтверждает наличие системных проблем в профориентации, подготовке и трудоустройстве.

Более половины респондентов признают, что система образования не соответствует потребностям реального сектора (57,2% согласных с утверждением 6).

Такое же количество респондентов считают, что образовательные учреждения не успевают адаптироваться под внедрение новых технологий (57,2%).

Это говорит о необходимости реформ в сфере профессионального и высшего образования с упором на практико-ориентированность и гибкость образовательных программ.

В целом можно утверждать, что работодатели осознают проблему несбалансированности рынка труда. 54,6% отметили, что присутствует диспропорция между спросом и предложением. Аналогично, 54,6% согласны с тем, что по одним профессиям наблюдается избыток, по другим - острый дефицит.

Такая ситуация может быть следствием слабой координации между учебными заведениями и работодателями, а также запоздалой реакцией системы подготовки кадров на меняющиеся запросы рынка.

Более половины респондентов считают, что работодатели не создают привлекательных условий труда (57,2%) и предпочитают экономить на оплате труда, нанимая менее квалифицированных работников (55,3%).

Эти ответы сигнализируют о необходимости работы не только с системой образования, но и с самими работодателями: нужно формировать ответственную кадровую политику, которая способствует привлечению, удержанию и развитию специалистов.

По всем утверждениям от 15% до 25% участников не смогли дать однозначного ответа. Это указывает на фрагментарную или неполную осведомленность о рынке труда и на сложность самих формулировок, требующих экспертной оценки.

В следующем вопросе работодателям предлагалось оценить степень влияния следующих факторов на будущее отрасли, в которой они работают, где 1 - 0%, 2 - 30%, 3 - 50%, 4 - 70%, 5 - 100%)

Фактор	1 (0%)	2 (30%)	3 (50%)	4 (70%)	5 (100%)
Банковский процент по кредитам	17,1%	8,6%	27%	19,1%	28,3%
Высокое качество производимых товаров	19,7%	11,2%	21,7%	20,4%	27,0%
Государственное регулирование отрасли	13,2%	7,9%	25%	26,3%	27,6%
Изменения в технологии, новые возможности производить более высококачественную или более дешевую продукцию	15,8%	9,9%	28,9%	21,1%	24,3%
Легкость или сложность входа в отрасль и выхода из нее	17,1%	12,5%	29,6%	18,4%	22,4%
Маркетинговые нововведения, дифференциация продукции, появление новых методов распределения продукта	20,4%	9,2%	29,6%	21,7%	19,1%

Масштаб конкуренции	16,4%	9,9%	31,6%	21,1%	21,1%
Международные торговые ограничения	16,4%	9,9%	22,4%	23,7%	27,6%
Наличие эффективных и надежных информационных систем	17,1%	11,8%	24,3%	25%	21,7%
Общее состояние экономики региона	9,9%	7,2%	28,9%	23,7%	30,3%
Общее состояние экономики страны	11,2%	6,6%	28,9%	21,7%	31,6%
Появление в отрасли новых крупных фирм или выход крупной фирмы из отрасли	21,1%	9,2%	32,9%	46,1%	24,3%
Размер рынка	12,5%	9,9%	27,6%	23%	27%
Разработка и реализация комплекса социально-экономических программ	10,5%	13,2%	29,6%	19,1%	27,6%
Ресурсный потенциал отрасли (наличие, доступность и стоимость привлекаемых ресурсов: трудовых, природных, материальных, информационных и административных)	11,2%	6,6%	28,9%	21,7%	31,6%
Способность быстрого осуществления технологических и организационных нововведений	15,8%	7,9%	25%	27%	24,3%
Темпы технического прогресса в отрасли	17,1%	11,2%	30,9%	20,4%	20,4%

Главными определяющими факторами для будущего отраслей признаны:

- Общее состояние экономики страны и региона,
- Ресурсный потенциал отрасли,
- Государственное регулирование,
- Разработка и реализация социально-экономических программ.

Более 50% респондентов в каждом из этих пунктов оценили влияние на уровне 70-100%. Это подчеркивает важность макроэкономических условий и поддержки государства в устойчивом развитии регионального бизнеса.

Технологические и инновационные факторы также воспринимаются как значимые, но с меньшим весом: изменения в технологиях (45,4% - уровень 70-100%), технологическая гибкость (51,3% - совокупно по 4 и 5 баллам), новые продукты, маркетинг, ИТ-системы - около 40% респондентов признали их как существенно влияющие, но не как ключевые.

Это может свидетельствовать о том, что большинство работодателей региона пока не сильно вовлечены в высокотехнологичную трансформацию, либо не располагают соответствующими ресурсами и инструментами.

Факторы рыночной среды - конкуренция, размер рынка, банковский процент - вызывают осторожный отклик. По масштабам конкуренции только 21,1% оценивают влияние как максимальное, по банковским ставкам – 28,3%. При этом доля респондентов, указавших нулевое или слабое влияние (1-2 балла), выше 25%.

Это говорит о том, что либо рынок стабилен и не создает давления, либо предприниматели адаптировались к его условиям и не считают их определяющими.

Большинство факторов респонденты оценивают на уровне «среднего» влияния - 50%. Практически все категории получили высокий процент оценок «3» - от 27% до 33%.

Это свидетельствует о том, что работодатели видят множественное, взаимосвязанное влияние разных факторов, но ни один из них не определяет картину в одиночку.

Факторы, связанные с крупными игроками рынка, оцениваются неоднозначно: появление/уход крупных компаний получило высокий разброс оценок: 21% считают, что это не влияет, 46% - что влияет на 70%, 24% - на 100%.

Такой разброс свидетельствует о том, что влияние крупных игроков ощущается точечно и зависит от конкретной отрасли.

Респондентам было предложено оценить влияние различных законодательных сфер на развитие своей отрасли:

Сфера законодательства	1 (крайне негативно)	2 (негативно)	3 (нейтрально)	4 (скорее позитивно)	5 (позитивно)	затрудняюсь ответить
Лицензирование	3,9%	2%	25%	23,7%	28,3%	17,1%
Налоговое и трудовое	3,3%	7,9%	20,4%	21,1%	29,6%	17,8%
Пожарная безопасность	3,9%	4,6%	15,1%	25%	37,5%	13,8%
Права потребителей	3,3%	2%	25%	21,1%	32,2%	16,4%
Санитарные требования	3,3%	3,9%	21,1%	26,3%	29,6%	15,8%
Строительные нормы	3,9%	3,9%	20,4%	28,3%	27%	16,4%
Ценообразование	5,3%	5,9%	26,3%	21,1%	25%	16,4%

Работодатели в целом положительно воспринимают законодательные меры. По всем направлениям более 45% опрошенных оценивают влияние законодательства как положительное или скорее положительное. Особенно высок уровень доверия к нормативам по пожарной безопасности (62,5%), санитарным требованиям (55,9%), правилам лицензирования (52%), правам потребителей (53,3%).

Нейтральная оценка преобладает в отношении экономических и регуляторных сфер. Ценообразование и налоговое/трудовое законодательство получают наибольшее количество нейтральных оценок (26-31%). Это может свидетельствовать о неоднозначной или неравномерной практике применения норм, либо об их сложности и перегруженности.

В среднем только 3-5% респондентов считают, что действующее законодательство оказывает крайне негативное или скорее негативное влияние. Это подтверждает, что деструктивные или препятствующие развитию нормы встречаются редко.

От 13% до 18% участников не смогли определить, как законодательство влияет на их отрасль. Это говорит о том, что либо работодатели не взаимодействуют напрямую с определенными нормами (например, строительные, пожарные), либо присутствует недостаток информирования по содержанию и изменениям законодательства.

Санитарные, пожарные и строительные нормы не вызывают сопротивления, а наоборот - воспринимаются как важные и полезные для будущего отрасли. Это может быть результатом активной работы над стандартизацией и контролем качества, особенно в производственных и социально значимых сферах.

Респондентам также было предложено оценить степень проявленности различных глобальных и локальных трендов на территории Казахстана. Оценки проводились по шкале от 1 до 3, плюс вариант «затрудняюсь ответить».

Тренд / Технология	1 (не наблюдаю)	2 (частично)	3 (в полной мере)	Затрудняюсь ответить
Автоматизация и роботы	27%	34,9%	19,1%	19,1%
Автоматизация когнитивного труда	24,3%	36,8%	14,5%	24,3%
Беспилотный транспорт	29,6%	32,2%	11,8%	26,3%
Гибкие модели управления, блокчейн	20,4%	34,2%	15,8%	29,6%
Гибридная реальность (VR/AR)	25,7%	30,3%	17,8%	26,3%
Глобализация	21,1%	38,8%	16,4%	23,7%
Горизонтальные модели управления	25%	33,6%	15,1%	26,3%
Демографические изменения	25,7%	36,8%	19,1%	18,4%
Изменение потребительских предпочтений	17,1%	42,1%	21,1%	19,7%
Истощение природных ресурсов	14,5%	38,2%	26,3%	21%
Краудфандинг	26,3%	34,2%	17,1%	22,4%
Лудик-сообщества (интеграция работы, творчества и жизни)	23%	34,9%	16,4%	25,7%
Новые трудовые требования поколений Y и Z	21,7%	32,2%	20,4%	25,7%
Осмысленное, персонализированное потребление	21,7%	39,5%	18,4%	20,4%
Персонализированные сервисы	26,3%	36,2%	15,1%	22,4%
Развитие сетевого общества	17,8%	36,2%	25%	21,1%
Совместное потребление (sharing economy)	19,1%	41,4%	16,4%	23%
Ускорение изменений	20,4%	37,5%	19%	22,4%
Цифровизация	9,9%	34,2%	36,2%	19,7%
Экологичность, рециклинг	26,3%	33,6%	18,4%	21,7%

Цифровизация - наиболее заметный и признанный тренд. Более 70% работодателей (36,2% - «в полной мере», 34,2% - «частично») наблюдают цифровую трансформацию всех сфер жизни. Это подтверждает актуальность госпрограмм и инициатив в области eGov, цифровых услуг, ИТ-образования и автоматизации бизнеса.

Автоматизация, роботизация и когнитивные технологии воспринимаются слабее. Только около 19% считают, что автоматизация активно внедряется, при этом более 27% вообще не наблюдают этого тренда. Аналогично - автоматизация умственного труда (ИИ, алгоритмы, аналитика) воспринимается в полной мере лишь 14,5% респондентов.

Это указывает на низкий уровень проникновения современных производственных и офисных технологий, особенно в регионах и малом бизнесе.

Большинство респондентов частично наблюдают осмысленное и персонализированное потребление (60 человек – 39,5%), совместное потребление (63 человека – 41,4%), смену потребительских предпочтений (64 человека – 42,1%).

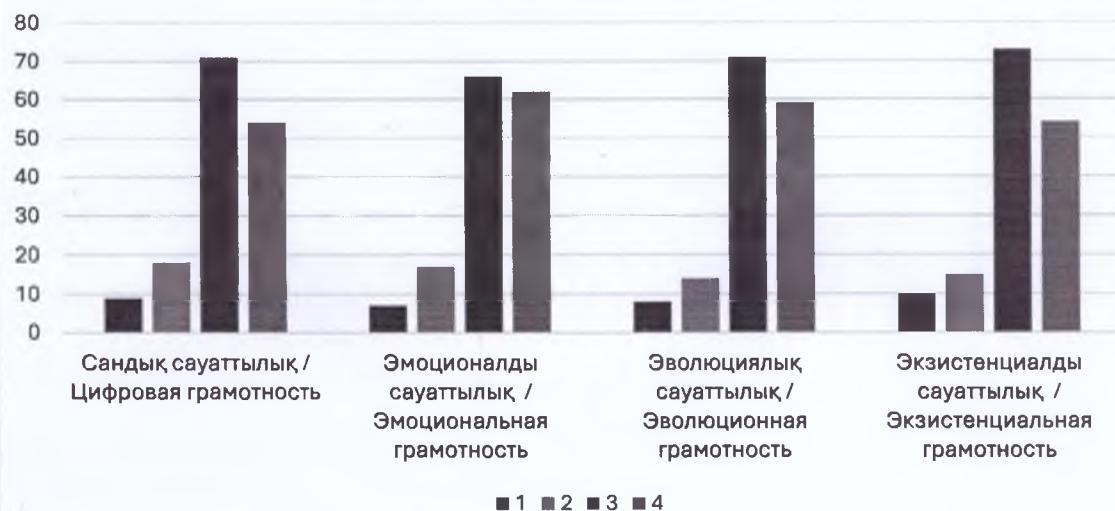
Это говорит о нарастающем интересе к потребительской культуре нового поколения, но пока без полной адаптации под неё со стороны бизнеса.

Все высокотехнологичные тренды (гибридная реальность, блокчейн, беспилотный транспорт) получают от 11% до 18% оценок «наблюдаю в полной мере». Но процент тех, кто затрудняется с оценкой или вообще не видит их в реальности, превышает 40% в каждом случае. Это может говорить о низкой степени проникновения или осведомлённости о таких технологиях среди регионального бизнеса.

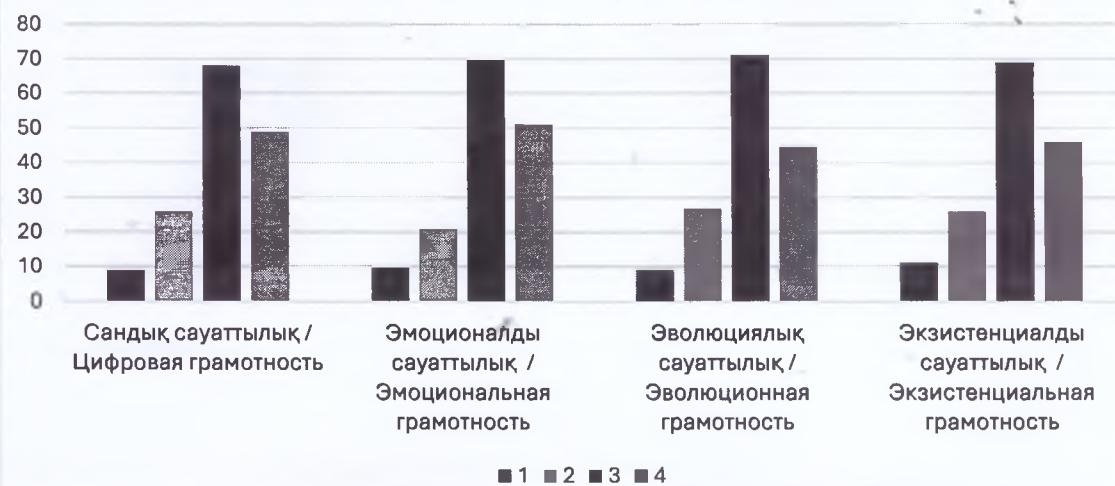
Для большинства позиций 20-26% респондентов не смогли дать оценку. Особенно сложно оценивались: блокчейн, гибкие структуры управления, гибридная реальность, когнитивная автоматизация.

Респондентам было предложено оценить уровень развития навыков: у себя лично и у своих коллег.

Егер сіз туралы Жеке айтатын болсақ, онда сіз осы дағдылардың даму дәрежесін қалай бағалайсыз? / Если говорить о Вас лично, то как бы Вы оценили степень развития этих навыков у себя?



Егер сіздің қызметкерлеріңіз немесе әріптестеріңіз туралы айтатын болсақ, онда сіз олардың осы дағдылардың даму дәрежесін қалай бағалайсыз? / Если говорить о Ваших сотрудниках или коллегах, то в целом как бы Вы оценили степень развития этих навыков у них?



Во всех четырех категориях работодатели оценивают свои собственные навыки выше, чем навыки окружающих. Это может говорить о субъективной переоценке или недостаточной открытости в командной коммуникации.

Более 80% считают, что обладают цифровыми навыками на среднем и высоком уровне. Эмоциональная грамотность также признана сильной стороной - 84% участников оценивают себя на 3-4 балла.

Эволюционная и экзистенциальная грамотность воспринимаются чуть слабее. Хотя и здесь большинство (более 80%) оценивают свои навыки как средние и высокие, доля «слабо развито»/«не развито» - чуть выше.

Особенно критично работодатели оценивают эти же навыки у коллег - до 23-25% считают их недостаточными.

Возможно, в командах не принято развивать или признавать «гибкие» навыки (управление эмоциями, адаптивность, экзистенциальное мышление). Это повод пересмотреть HR-подходы, корпоративные программы развития, командные тренинги.

При оценке степени развития профессиональных и кросс-компетенций у себя и у коллег: во всех категориях респонденты оценивают свои навыки выше, чем навыки коллег. Это повторяет тренд, выявленный в предыдущих вопросах, и может указывать на восприятие себя как более компетентного специалиста или на низкий уровень командной открытости.

Наиболее развитые компетенции (по самооценке): бережливое производство - 86% оценивают на уровне 3-4 балла, межотраслевая коммуникация - 76,6% на среднем и высоком уровне, экологическое мышление - более 80% считают этот навык развитым.

Это отражает рост осознанности в области устойчивости, оптимизации процессов и системного подхода к коммуникации и управлению.

Слабее всего развиты технологические и творческие навыки: программирование, робототехника, ИИ - только 31% считают этот навык хорошо развитым у себя, а у коллег - ещё меньше (25%). Это подтверждает необходимость в переподготовке и технологическом дообучении сотрудников, особенно в не-IT-сферах.

Художественное творчество оценивается умеренно - как правило, в пределах 36-37% у себя и коллег, что типично для работодателей технических отраслей.

Мультикультурность и системное мышление - в «средней зоне развития». У себя оба навыка оцениваются в среднем на 3-4 балла у 75-80% респондентов. У коллег оценки немного ниже, но всё же высокий уровень восприятия этих компетенций говорит о том, что работодатели в регионах уже сталкиваются с разнообразием (этническим, профессиональным, отраслевым) и учатся взаимодействовать в более гибкой структуре.

Результаты опроса работодателей в рамках проекта «Мамандығым - Болашағым» позволили получить целостную картину текущей ситуации на рынке труда Восточно-Казахстанской области. В исследовании приняли участие 152 представителя различных отраслей, преимущественно из сельской местности. Анализ показал, что наиболее остро ощущается нехватка квалифицированных кадров в здравоохранении, образовании и технических сферах, при этом работодатели в целом осознают влияние цифровизации, экологических вызовов и социально-экономических изменений на развитие отраслей. В то же время отмечается недостаточная готовность кадров к требованиям будущего: особенно в

области ИТ, проектного управления и межотраслевых навыков. Полученные данные могут стать основой для формирования более точных и актуальных образовательных программ, ориентированных на реальные запросы регионального рынка труда.

По итогам опроса работодателей выявлены пять основных тенденций:

1. *Проблема качества подготовки и отбора кадров.* Наибольшую обеспокоенность работодателей вызывает некачественный отбор абитуриентов (191 респондент) и низкий уровень практико-ориентированного обучения (87 респондентов). Выпускники часто приходят на производство с недостаточной фундаментальной и прикладной подготовкой, что снижает их конкурентоспособность.

2. *Разрыв между системой образования и требованиями экономики.* Работодатели отмечают, что образование не успевает за динамикой развития отраслей (14 респондентов), в том числе высокотехнологичных и научёмких производств. Это создает необходимость долгой адаптации и переобучения выпускников.

3. *Недостаточная готовность педагогических кадров.* Часть респондентов указывает на недостаточную компетентность преподавателей (20 респондентов) и нехватку специалистов, ориентированных на современную науку и технологии (25 респондентов). Это напрямую отражается на уровне выпускников.

4. *Запрос на участие работодателей в формировании образовательных программ.* Большинство респондентов выразили высокую готовность участвовать в корректировке образовательных программ (199 человек выбрали максимальную степень) и в подготовке новых специалистов (200 человек). Это говорит о понимании важности партнерства образования и бизнеса.

5. *Необходимость долгосрочного сопровождения выпускников.* Работодатели отмечают, что молодых специалистов приходится дополнительно обучать 3 - 4 года до нужного уровня компетенций. Это связано и с наличием большого количества дисциплин не связанных напрямую с профилем подготовки (6 респондентов), и с отсутствием системной переподготовки специалистов по актуальным запросам.

Рекомендации по улучшению подготовки кадров в регионе:

1. *Повысить качество отбора абитуриентов.* Усилить профориентацию школьников, развивать систему тестирования способностей и мотивации перед поступлением. Это позволит отбирать студентов, действительно готовых и мотивированных работать по выбранной профессии.

2. *Усилить практико-ориентированное обучение.* Внедрять дуальное образование, больше практик на реальных предприятиях, проектные работы с работодателями. Таким образом выпускники будут выходить не только с теоретическими знаниями, но и с практическими навыками.

3. *Обновить содержание образовательных программ.* Регулярно пересматривать учебные планы с учетом требований работодателей, внедрять новые технологии и современные методики преподавания, особенно в отраслях с высоким уровнем цифровизации и внедрения ИИ.

4. *Развивать переподготовку и повышение квалификации.* Создать региональную систему непрерывного обучения для работников и педагогов: курсы, онлайн-программы, стажировки. Обучение должно идти по запросам рынка труда, а не формально.

5. Укрепить связи между образованием и бизнесом. Создать устойчивые партнерства между колледжами, вузами и предприятиями: совместные исследовательские проекты, участие работодателей в разработке программ, привлечение экспертов из отрасли к преподаванию.

Руководитель Центра карьеры
«Professional Upgrading»

Ж. Болатова