РЫНОК ТРУДА КАЗАХСТАНА

развитие в условиях новой реальности

декабрь, 2021

ЕҢБЕК РЕСУРСТАРЫН ДАМЫТУ ОРТАЛЫҒЫ
ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ
WORKFORCE DEVELOPMENT CENTRE

В мире происходят изменения под влиянием глобальных трендов

РАЗВИТИЕ ТЕХНОЛОГИЙ И ЦИФРОВИЗАЦИЯ

- К 2030 году вследствие цифровизации **каждому 16-му работнику** придется сменить род деятельности
- Увеличение спроса на **профессии средней и высокой квалификации** в области IT, и в смежных областях - разработка продукта, инженерия, маркетинг и т.д.
- С **внедрением ИИ** в развитых странах ожидается **рост производительности** рабочей силы **до 40%** в ближайшие 15 лет

ИЗМЕНЕНИЯ В **РАСПРЕДЕЛЕНИИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**

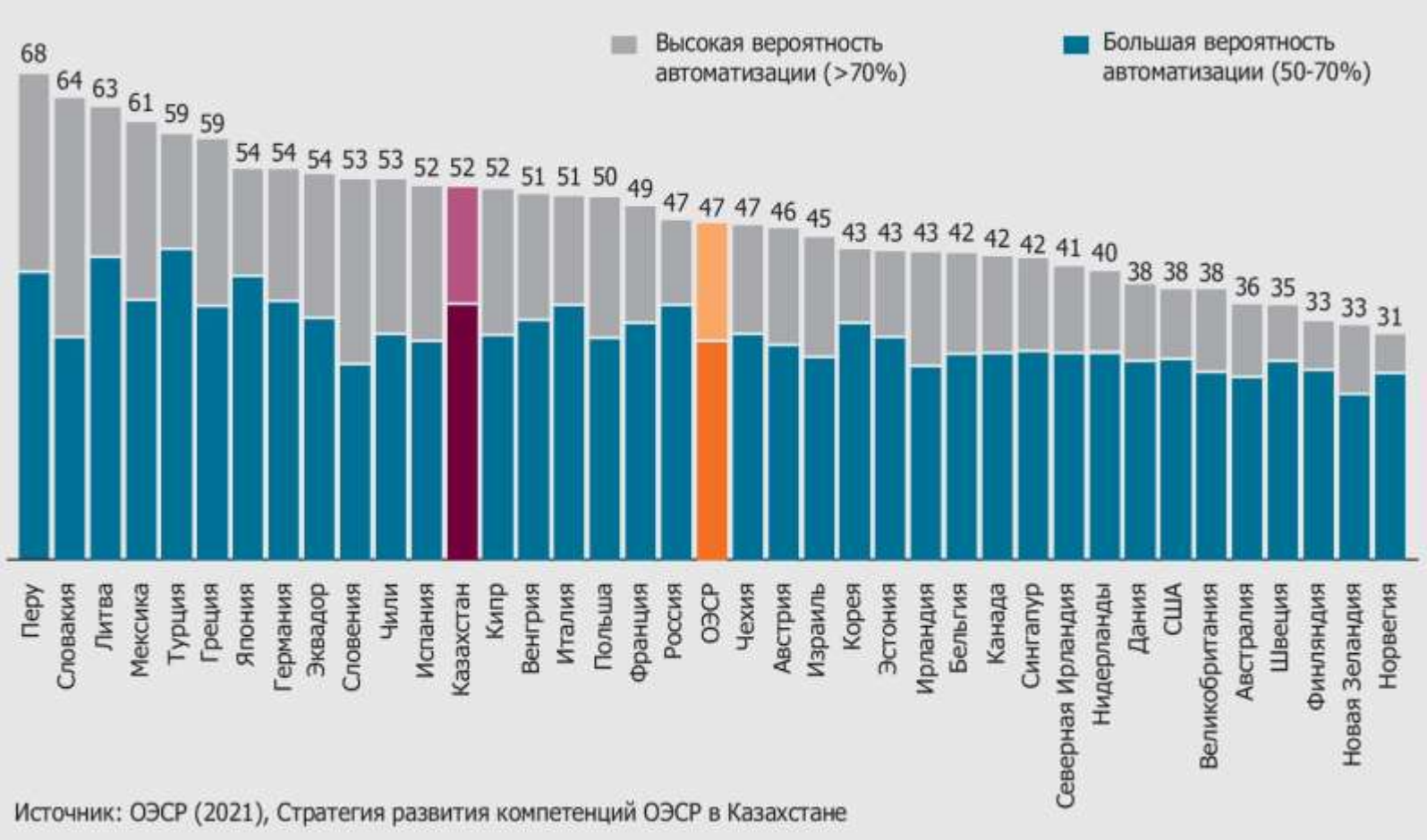
- К 2050 году **каждый 6-й человек** на планете будет **в возрасте 65 лет и старше**
- В Казахстане к 2030 году **28% рабочей силы будет поколения «Z»** (1998 года рождения и младше), которые:
  - готовы на финансовые уступки и стремятся к соблюдению **баланса между профессиональной и личной жизнью**
  - **не зациклены на профессиональной карьере** и не хотят быть связаны одной постоянной работой, одной организацией или одним коллективом
  - являются **более устойчивым к рискам** и финансово сознательным, чем другие поколения

НОВЫЕ ФОРМЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ЦЕННОСТЕЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

- 20-25% работников в развитых (Франция, Германия, Япония, Испания, Великобритания и США) и 10% в развивающихся странах (Китай и Индия) смогут продолжать работать на дому **от 3 до 5 дней в неделю**
- После пандемии только **1 из 10-ти** компаний ожидает пребывание работника в офисе **более 80%** рабочего графика
- **9 из 10 организаций** будут следовать **«гибридной» модели** работы, сочетающей в себе дистанционную и офисную занятость

Источники: ООН, ОЭСР, ВЭФ, McKinsey, Coursera

В Казахстане 52% рабочих мест подвержены риску автоматизации



Источник: ОЭСР (2021), Стратегия развития компетенций ОЭСР в Казахстане

- По оценкам ОЭСР, в ближайшие 15-20 лет **14%** существующих **рабочих мест** могут **исчезнуть в результате автоматизации**, ещё 32% - могут измениться по мере автоматизации индивидуальных задач
- Наиболее высокий риск исчезновения вследствие цифровизации у занятий **предсказуемого и рутинного характера** в сферах банковского обслуживания, обрабатывающей промышленности, транспорта и хранения
- Вместе с изменениями в предпочтениях, бизнес-моделях и типах контрактов **люди** столкнутся с более глубокими изменениями: многие **будут вынуждены** сменить не только работу, но и **род занятий**, большинству **придется модернизировать свои навыки** и методы работы

К 2050 году доля трудовых ресурсов поколения «Z» увеличится до 37%

МОЛЧАЛИВОЕ ПОКОЛЕНИЕ

1928–1945 гг. р.
Сейчас 76–93 л.

- Законопослушны и очень консервативны
- Прекрасно умеют себя контролировать и молчать о чём угодно
- Дети доцифровой эпохи

БЕБИБУМЕРЫ

1946–1964 гг. р.
Сейчас 57–75 г.

- Нацелены на стабильную работу
- Ценят возможность работать в команде
- Отличаются патриотичностью и стабильностью

Поколения рабочей силы сегодня

ПОКОЛЕНИЕ X

1965–1980 гг. р.
Сейчас 41–56 г.

- Нацелены на карьерный рост
- Приносят качество, строгую трудовую этику и адаптивность в культуру компании
- Ценят свое время
- Отличаются индивидуализмом и самодостаточностью

МИЛЛЕНИАЛЫ

1981–1997 гг. р.
Сейчас 24–40 л.

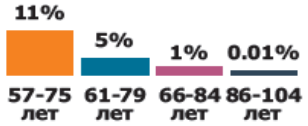
- Высокий уровень цифровой грамотности
- Большой интерес к глобальным изменениям
- Переход к гибким формам занятости
- Умеют отстаивать свои ценности и принципы

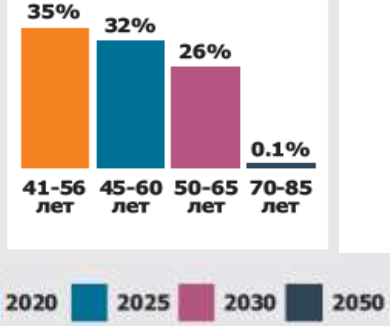
Будущее поколение рабочей силы

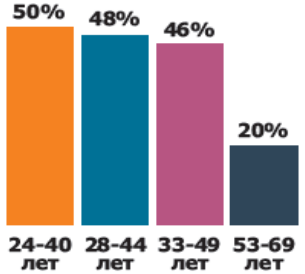
ПОКОЛЕНИЕ Z

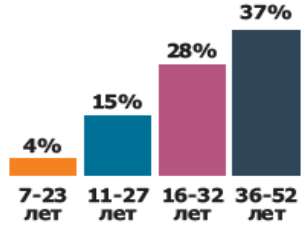
1998–2014 гг. р.
Сейчас 7–23 л.

- Больше времени на образование
- Важность соблюдения баланса между профессиональной и личной жизнью
- Высокий уровень цифровой грамотности
- Готовы на финансовые уступки ради гибкости трудового графика
- Приоритет возможностям роста



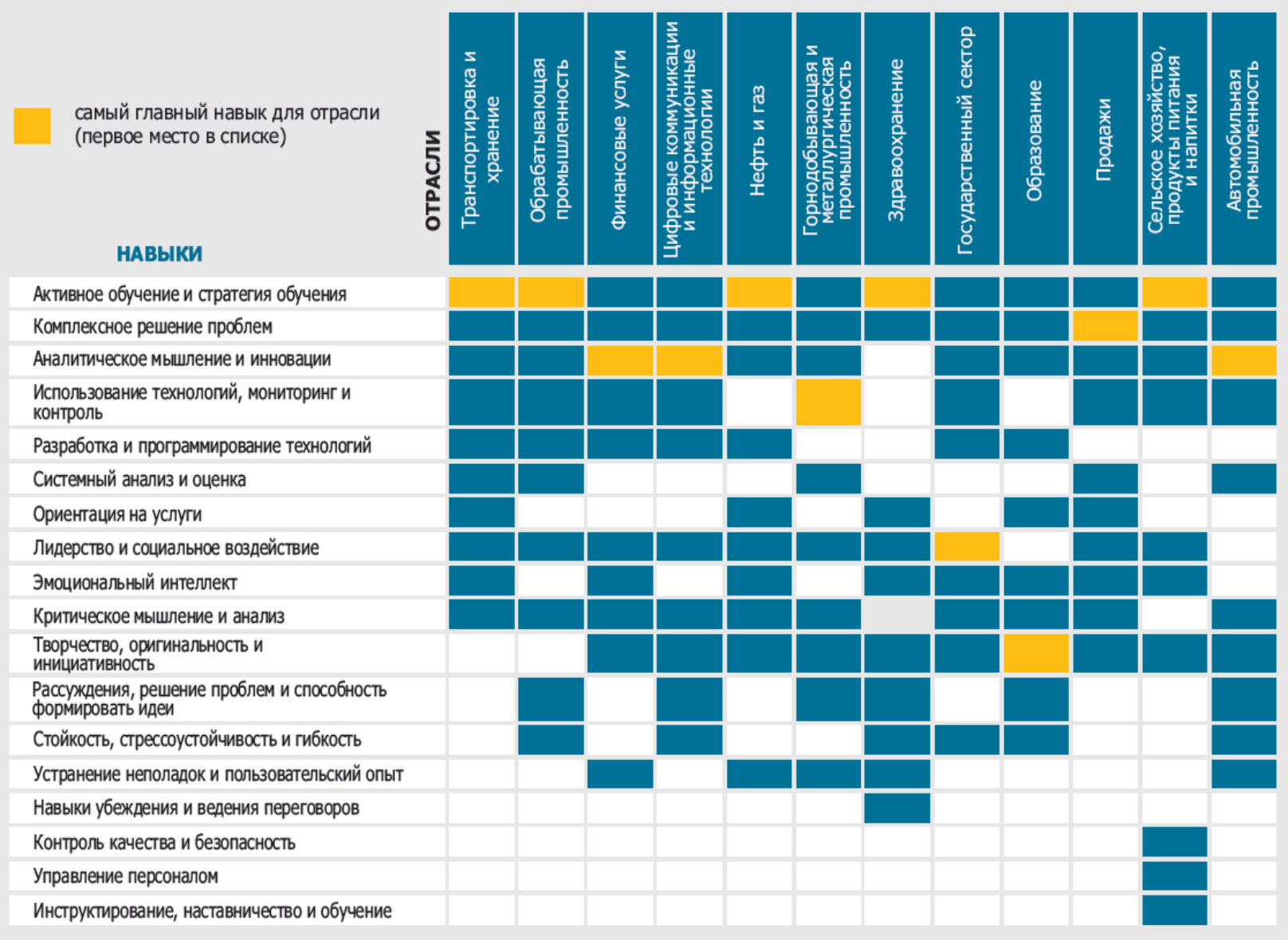






2020 2025 2030 2050

Сейчас работодатели требуют от сотрудников наличия более сложных знаний и навыков



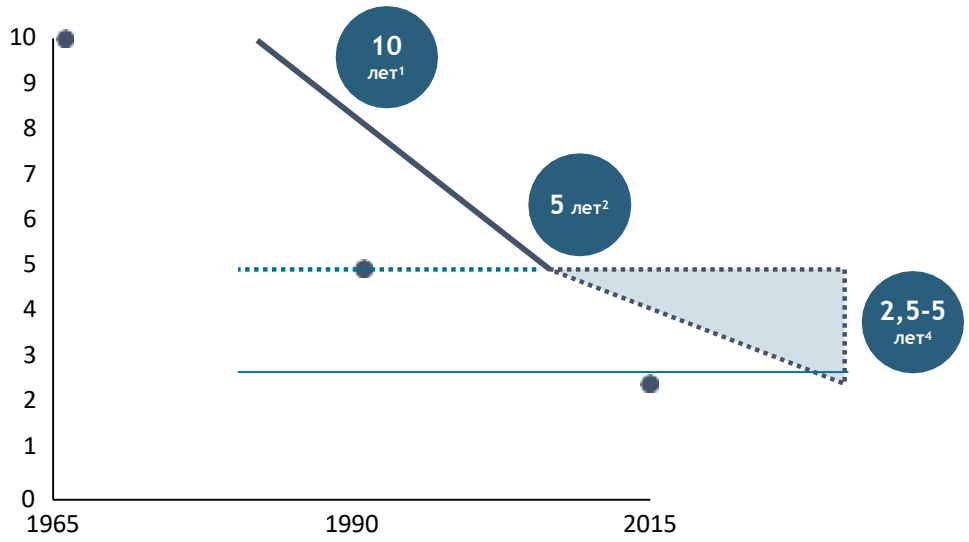
- Сегодня к набору востребованных навыков относятся **специализированные (сквозные) навыки** в области IT и технологий, бизнеса и управления, продуктового и цифрового маркетинга, рекламы, торговли и другие
- В условиях формирования «экономики знаний» также растет ценность **творческих способностей и «мягких» навыков (soft skills)**, актуальных для всех отраслей экономики
- По данным McKinsey, 4 категории базовых навыков - **когнитивные, цифровые, межличностные и самостоятельное лидерство** в комплексе, повышают шансы на трудоустройство, более высокие доходы и удовлетворение от работы в мире труда будущего

Источник: Всемирный экономический форум

Для обеспечения восполнения навыков необходимо непрерывное обучение рабочей силы

Технические знания и навыки **устаревают каждые 5 лет**

Полупериод жизни инженерно-технических навыков (лет)



- Ежегодно только **4-5% занятого населения** Казахстана проходят профессиональное обучение или обучение на общеразвивающих курсах
- Для поддержания **актуального уровня квалификаций** необходимо посвящать **обучению** в среднем **20 часов в неделю**
- Для обеспечения оперативного повышения квалификации и переквалификации необходимы **более гибкие** и менее затратные **варианты обучения**

	Как было	Как будет
Подготовка кадров	Система образования не связана с рынком труда	Качественная подготовка кадров под потребности экономики
Повышение квалификации	Одна профессия и диплом на всю жизнь	Обучение на протяжении всей жизни

РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ для повышения производительности труда

Источники: прогноз потребности в навыках IEEE, анализ BCG

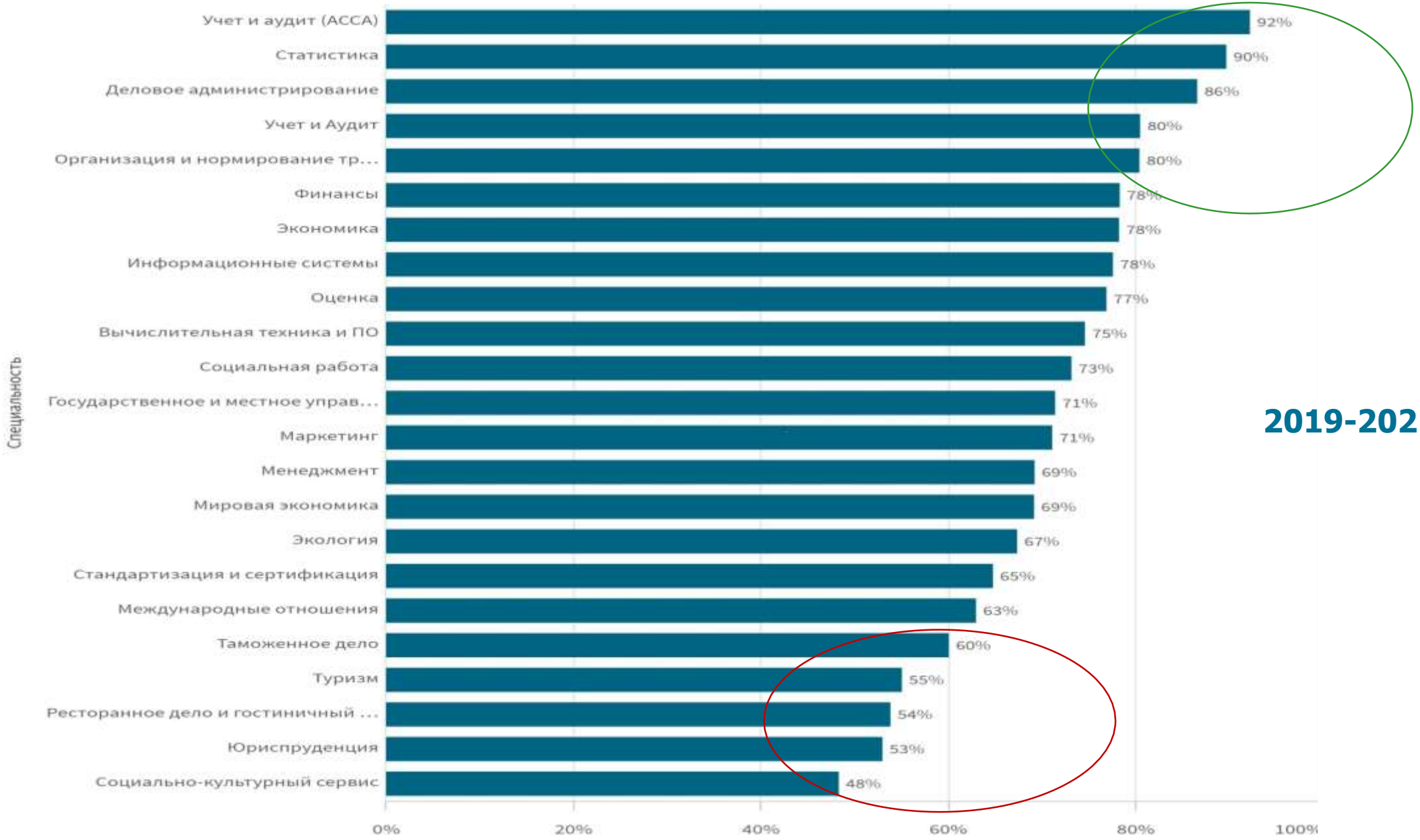
Юридическая деятельность, финансы и IT – в топ-5 по производительности труда и зарплате

	Доля в ВВП, %	Доля в инвестициях	Доля в занятости, %	ВДС на 1 занятого, тыс. тг.	Средняя зарплата, тг.
ГОРНОДОБЫВАЮЩАЯ ПРОМ.	13	44%	3	32 009	450 809
ОБРАБАТЫВАЮЩАЯ ПРОМ.	13	8%	7	15 968	234 496
ФИНАНСЫ И СТРАХОВАНИЕ	4	1%	2	13 247	387 471
ПРОФ., НАУЧНАЯ И ТЕХ. Д-ТЬ	4	1%	3	11 599	342 408
ИНФОРМАЦИЯ И СВЯЗЬ	2	1%	2	9 556	291 254
НЕДВИЖИМОСТЬ	8	13%	2	8 928	183 468
ТОРГОВЛЯ	16	2%	16	8 139	186 243
ТРАНСПОРТ И СКЛАДИРОВАНИЕ	7	10%	7	8 100	252 955
ЭЛЕКТРОСНАБЖЕНИЕ	2	7%	2	7 722	186 423
СТРОИТЕЛЬСТВО	6	1%	7	6 768	252 504
ПРОЧИЕ ВИДЫ УСЛУГ	3		4	6 531	226 625
АДМ. ОБСЛУЖИВАНИЕ	2	1%	3	5 405	220 253
ИСКУССТВО, РАЗВЛЕЧЕНИЯ И ОТДЫХ	1	1%	2	4 030	162 480
ЗДРАВООХРАНЕНИЕ	3	1%	6	3 465	175 484
ПРОЖИВАНИЕ И ПИТАНИЕ	1	1%	2	3 057	184 065
СЕЛЬСКОЕ ХОЗЯЙСТВО	5	4%	13	2 959	130 178
ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ	2		6	2 745	185 666
ОБРАЗОВАНИЕ	4	2%	13	2 211	165 292
ВОДОСНАБЖЕНИЕ	0,3	2%	1	2 206	131 072

- **Лидером** по производительности труда и зарплате является **горнодобывающий сектор -** в 2-4 раза выше среднереспубликанских значений
- Профессиональная, научная и техническая деятельность, включающая **юридическую практику, финансы** и сфера информации и связи, включающая **ИТ** имеют одни из самых высоких показателей **продуктивности и оплаты труда**
- **Бизнес** сегмент представленный в основном сектором услуг **имеет разные характеристики** в зависимости от специфики конкретной отрасли

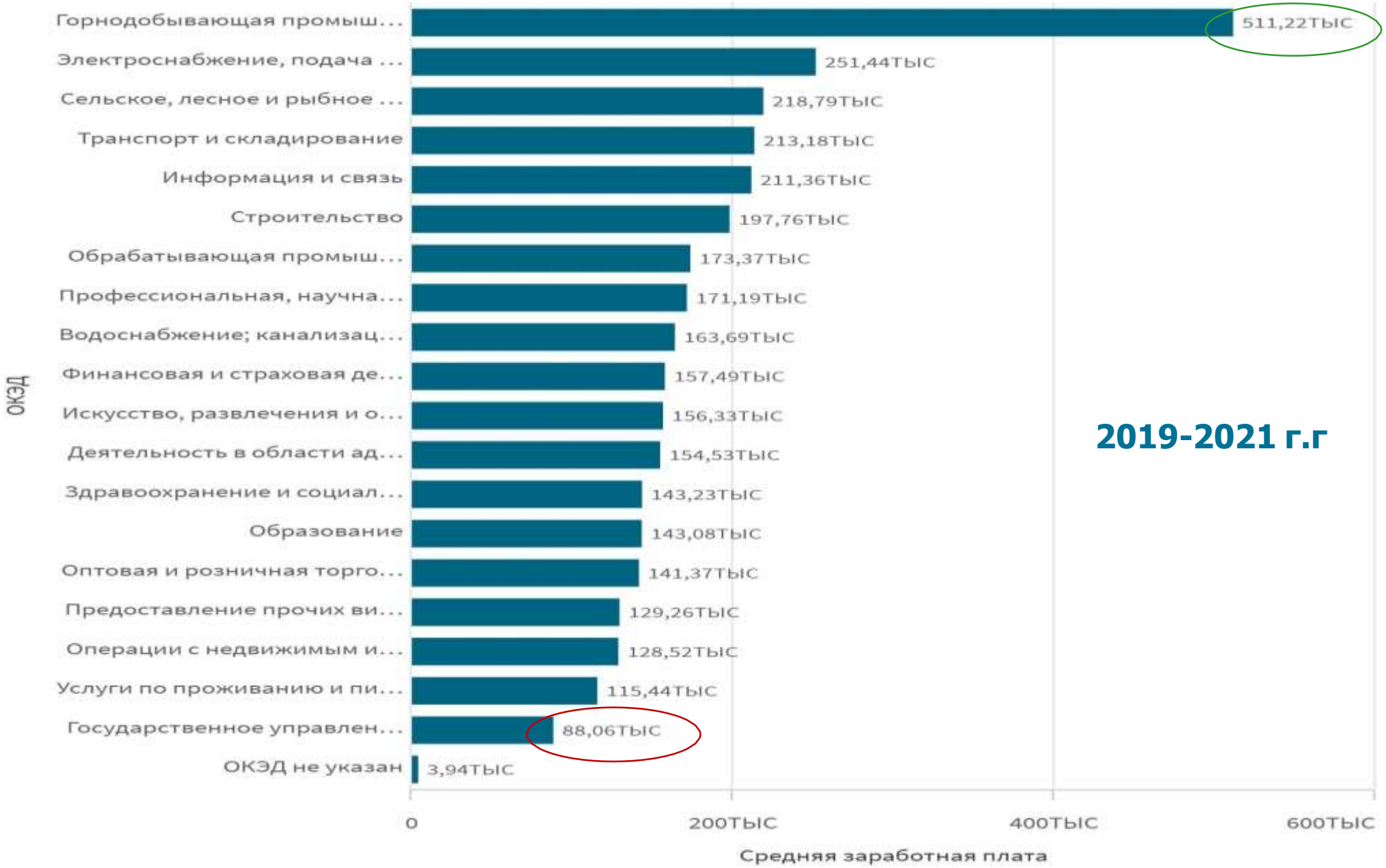
Источник: БНС АСПиР РК

74% выпускников NARXOZ UNIVERSITY имеют обязательные пенс. отчисления



2019-2021 г.г

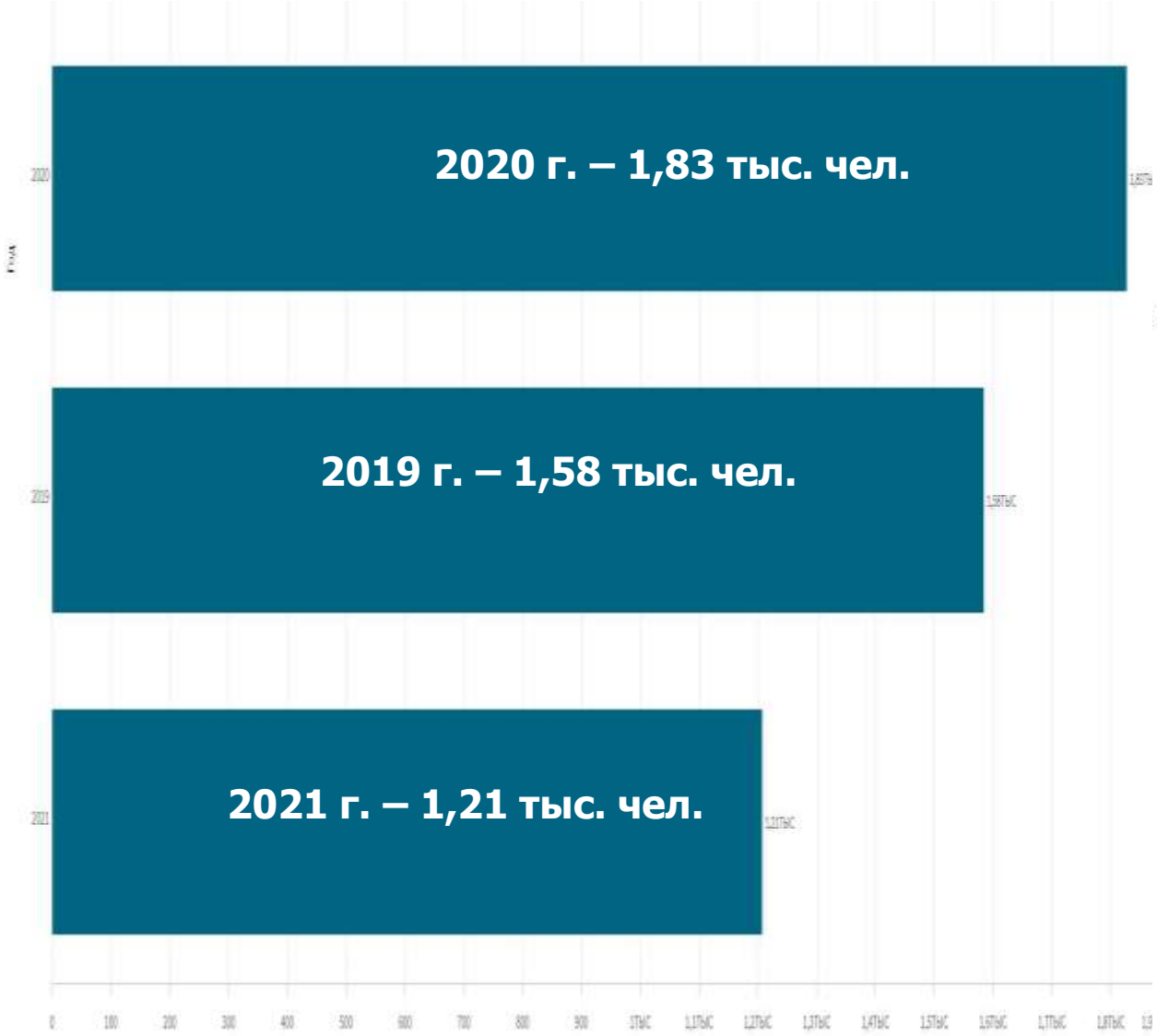
В 5,8 раз оплата труда выпускников NARXOZ UNIVERSITY работающих в горнодобывающей промышленности больше, чем работающих в системе государственного управления



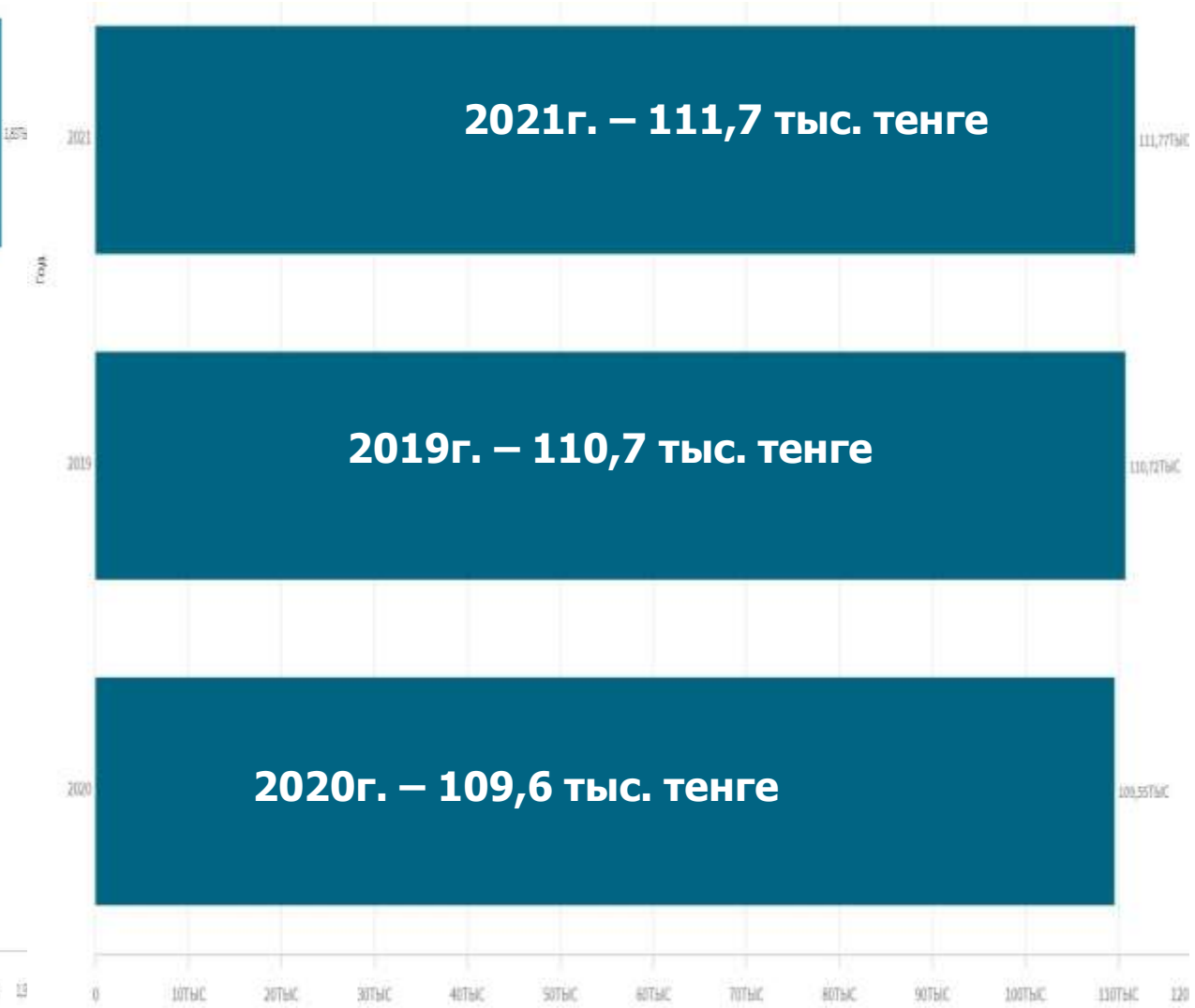
Зарплаты выпускников различных специальностей отличается в несколько раз

Размеры заработных плат выпускников по годам отличаются незначительно

Количество выпускников, чел



Ср. заработная плата, тыс.тенге



Оплата труда больше у выпускников докторантуры и обучившихся по заочной форме обучения

Ср.зарплата по видам ученных степеней, тыс.тенге

Ср.зарплата по форме обучения, тыс.тенге

Спасибо за внимание

ЕНБЕК РЕСУРСТАРЫН ДАМЫТУ ОРТАЛЫГЫ
ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ
WORKFORCE DEVELOPMENT CENTRE

Республика Казахстан, 010000,
г. Нур-Султан, улица Сыганак, 70,
Бизнес-центр «Сыганак»
тел: +7 (7172) 95-43-18, 95-43-19
e-mail: centr@enbek.kz