

Работодатели сферы промышленности являются лидерами обучения и повышения квалификации наемных работников

Квалифицированные кадры, обладающие высоким уровнем компетенций, являются основополагающим фактором развития экономики любой страны.

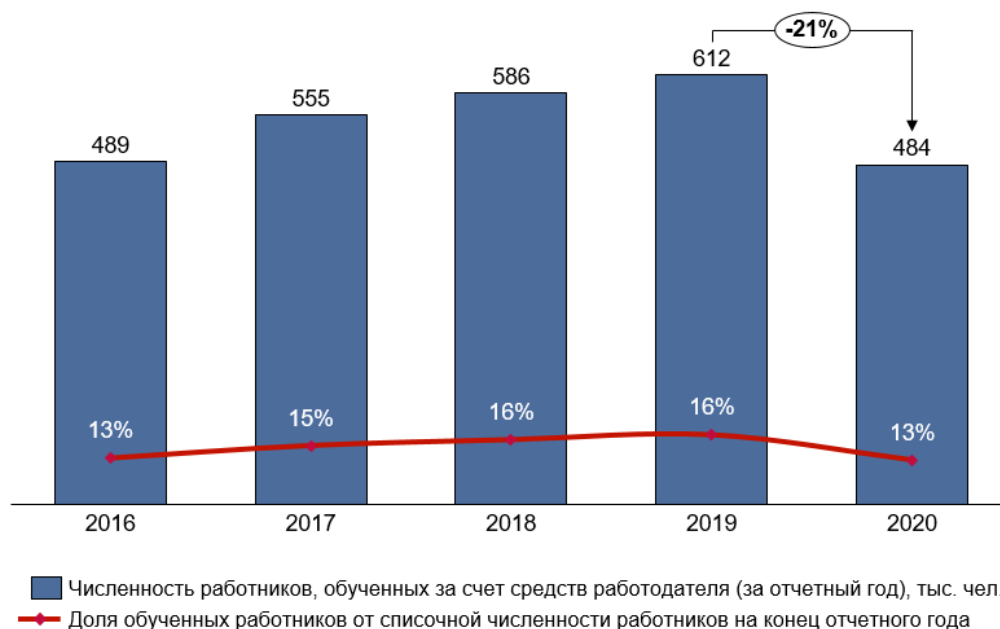
Мы часто видим, что казахстанский бизнес для повышения конкурентоспособности старается инвестировать в инфраструктуру и оборудование, тогда как развитие человеческого капитала играет более важную роль. Сегодняшние реалии и постоянное обновление технологических процессов неизбежно приводят к необходимости повышения уровня навыков, что требует **непрерывного обучения** работников.

Так, согласно отчету ВЭФ «Future of Jobs» (2020), в ближайшие 5 лет изменятся 40% основных навыков сегодняшних работников, а **каждому второму сотруднику (50%) придется пройти переквалификацию**. В свою очередь 94% опрошенных работодателей считают, что приобретение новых навыков должно стать постоянной составляющей рабочего процесса.

При этом значительная роль в стимулировании участия в обучении взрослых принадлежит именно работодателям. Повышение уровня навыков работников ведёт к более высокому **росту производительности**, и соответственно, более высоким доходам.

Однако в настоящее время в Казахстане лишь малая часть работников проходит обучение или повышение квалификации (рис. 1).

Рисунок 1. Динамика обучения работников за счет средств работодателя за 5 лет

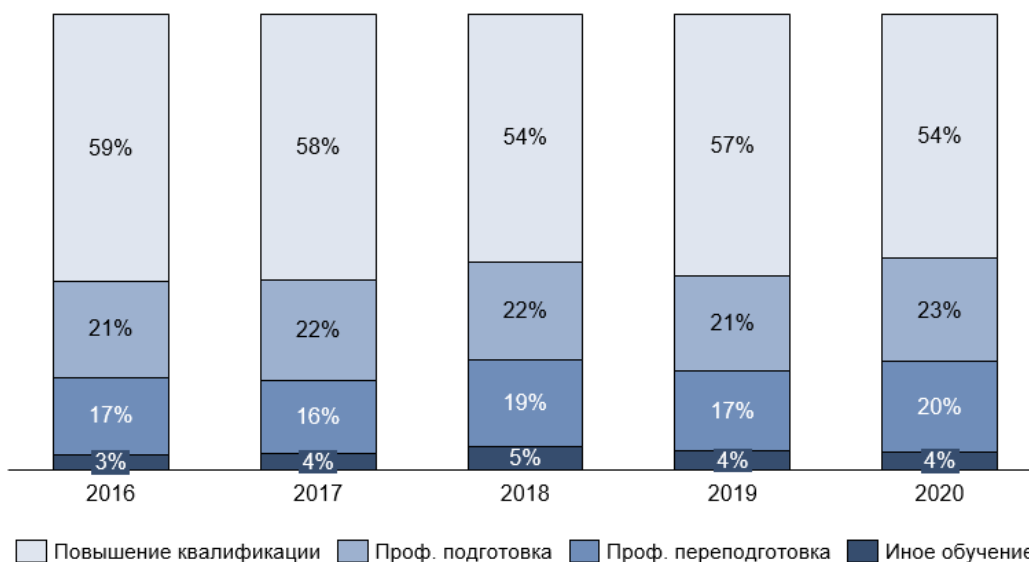


Источник: БНС АСПР РК

Согласно статистическим данным БНС АСПР РК численность **наемных работников, обученных за счет средств работодателя** в 2020 году составила **484 тыс. чел.** или 13% от списочной численности (на конец отчетного года)¹. В свою очередь, за год показатель уменьшился на 21% или 128 тыс. чел. в абсолютном выражении, и является наиболее низким за последние 5 лет, что очевидно связано с последствиями пандемии COVID-19. При этом, с 2016 по 2019 годы количество обученных работников стабильно росло, что демонстрирует повышение заинтересованности работодателей в обучении своих сотрудников.

Тем временем по видам дополнительного образования структура обученных в течение 5 лет практически не меняется (рис. 2). **Более половины** или в среднем 56% наемных работников обычно направляются на **повышение квалификации**, порядка 40% – на проф. подготовку и переподготовку², оставшаяся же часть (4%) – проходит иное обучение (последнее не отражается в статистике).

Рисунок 2. Структура обучения работников по видам дополнительного образования



Источник: БНС АСПР РК, расчёты ЦТРП

Рассматривая уровень образования обучаемых наемных работников, необходимо отметить, что **значительная их доля имеет техническое, профессиональное и**

¹ Статистика списочной численности наемных работников, равно как и численность наемных работников, обученных за счет средств работодателя формируется БНС АСПР РК на основании данных всех предприятий и организаций независимо от форм собственности, за исключением малых предприятий, с численностью не более 50 человек, занимающихся предпринимательской деятельностью (источник: бюллетень «Движение рабочей силы и использование календарного фонда времени наемными работниками в РК»). И т.к. данные по малым предприятиям с численностью не более 50 человек, занимающихся предпринимательской деятельностью не собираются БНС АСПР РК и соответственно нет статистики по численности работников, обученных за счет средств работодателя на этих предприятиях, списочная численность взята как наиболее подходящий показатель общего количества наемных работников.

² Согласно словарю статистических терминов БНС АСПР РК, повышение квалификации подразумевает совершенствование профессиональных знаний в рамках той же профессии, которая была приобретена ранее; профессиональная подготовка и переподготовка - приобретение необходимых знаний или овладение знаниями и навыками, отличающимися от ранее полученных и позволяющими освоить другую профессию или специальность

послесреднее образование (в среднем 20%) (рис. 3). Также большая часть приходится на работников с высшим образованием, которая почти не менялась на протяжении 5 лет – составляя в среднем 192 тыс. человек или 12%.

Вместе с тем доля обученных работников, имеющих послевузовское образование существенно уменьшилась – с 35% в 2016 году до 12% в 2020 году, при абсолютном снижении лишь на 6 тыс. человек. Такая динамика связана прежде всего с увеличением количества наемных работников (списочной численности) с послевузовским образованием на более 35 тыс. человек (с 46 тыс. чел в 2016 году до 81,6 тыс. чел в 2020 году).

В свою очередь относительно меньше всего направляются на обучение и повышение квалификации работники со средним образованием – ежегодно 6-9% от списочной численности с этим уровнем (среднее образование не отражается в статистике).

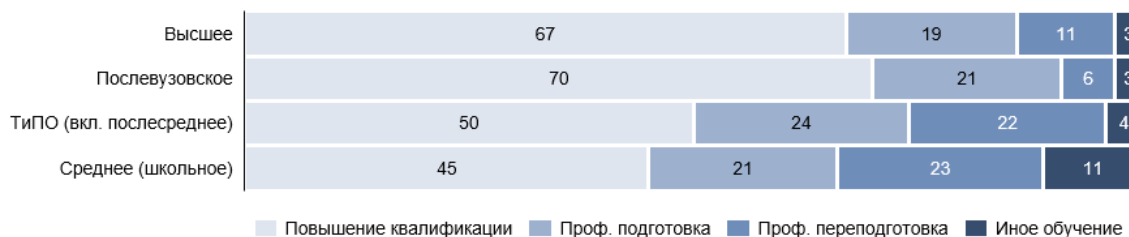
Рисунок 3. Динамика обучения работников по уровню образования за 5 лет



Источник: БНС АСПР РК, расчёты ЦРТР

Если посмотреть статистику видов дополнительного обучения с разными уровнями образования, то очевидно, что подавляющее большинство работников проходит повышение квалификации (рис. 4). При чем структура обучения трудящихся с ТиПО относительно сбалансирована и практически совпадает с общей (см. рис. 2 и 4). В то же время работники с высшим и послевузовским образованием, имея высокий процент повышающих квалификацию - реже занимаются профессиональной переподготовкой. Что может объясняться наличием достаточных знаний и навыков для осуществления текущей деятельности. Сотрудники со средним образованием же больше остальных задействованы в ином обучении.

Рисунок 4. Структура обучения работников по уровню их образования в разбивке видов дополнительного образования в среднем за 5 лет (2016-2020 гг.), в процентах

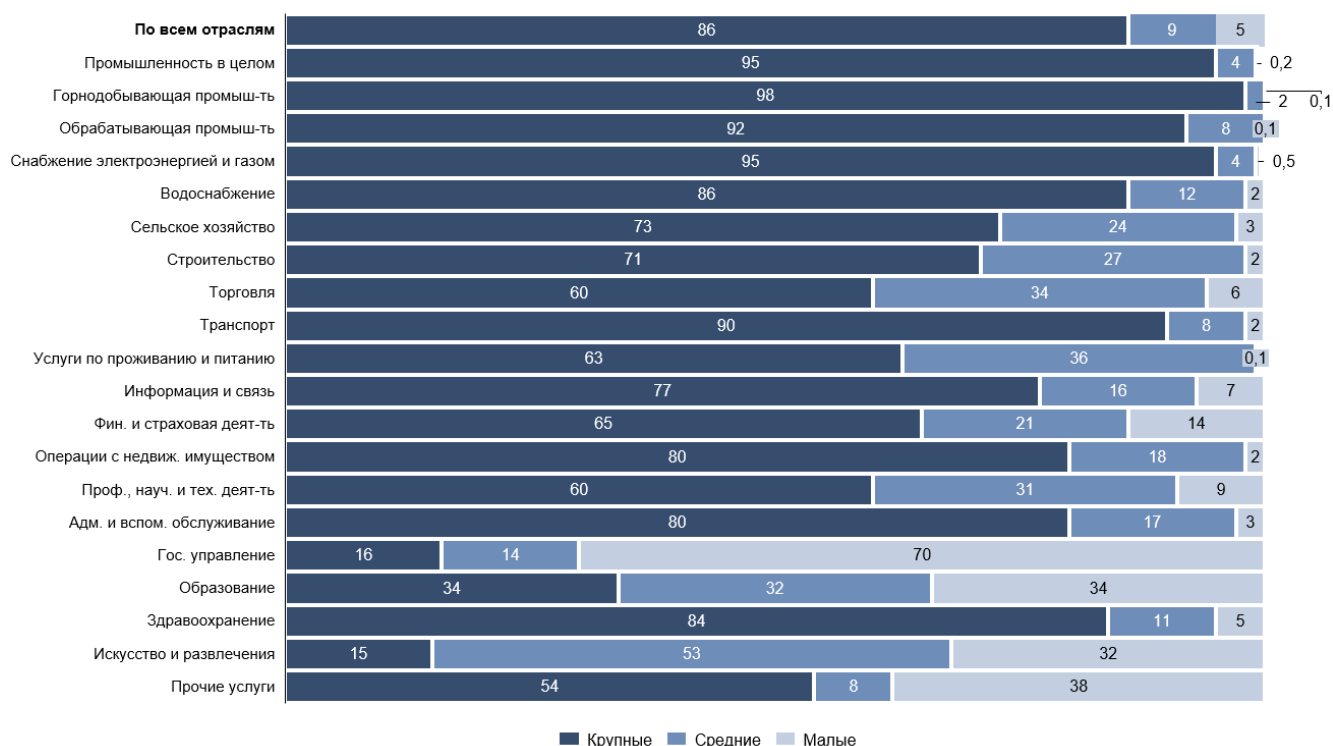


Источник: БНС АСПР РК, расчёты ЦРТР

Что касается размера предприятий, то очевидно, что больше трудящихся проходят обучение будучи **работниками крупных и средних компаний**, имеющих соответствующие ресурсы и базу для этого. Так, за 5 лет средняя доля обученных крупных и средних предприятий составляет 19% (от списочной численности), тогда как в **малых компаниях лишь 2-3% сотрудников** ежегодно проходят обучение и повышение квалификации.

За последние 3 года, львиная доля обученных сотрудников приходится на крупные предприятия (рис. 5). Так, только в 2020 году на крупном производстве обучение и повышение квалификации прошли более 418 тыс. работников, тогда как средними и малыми компаниями на обучение направлены 45 тыс. чел. и почти 21 тыс. чел. соответственно.

Рисунок 5. Структура обучения работников по видам экономической деятельности в разбивке размера предприятий в среднем за 3 года (2018-2020 гг.), в процентах



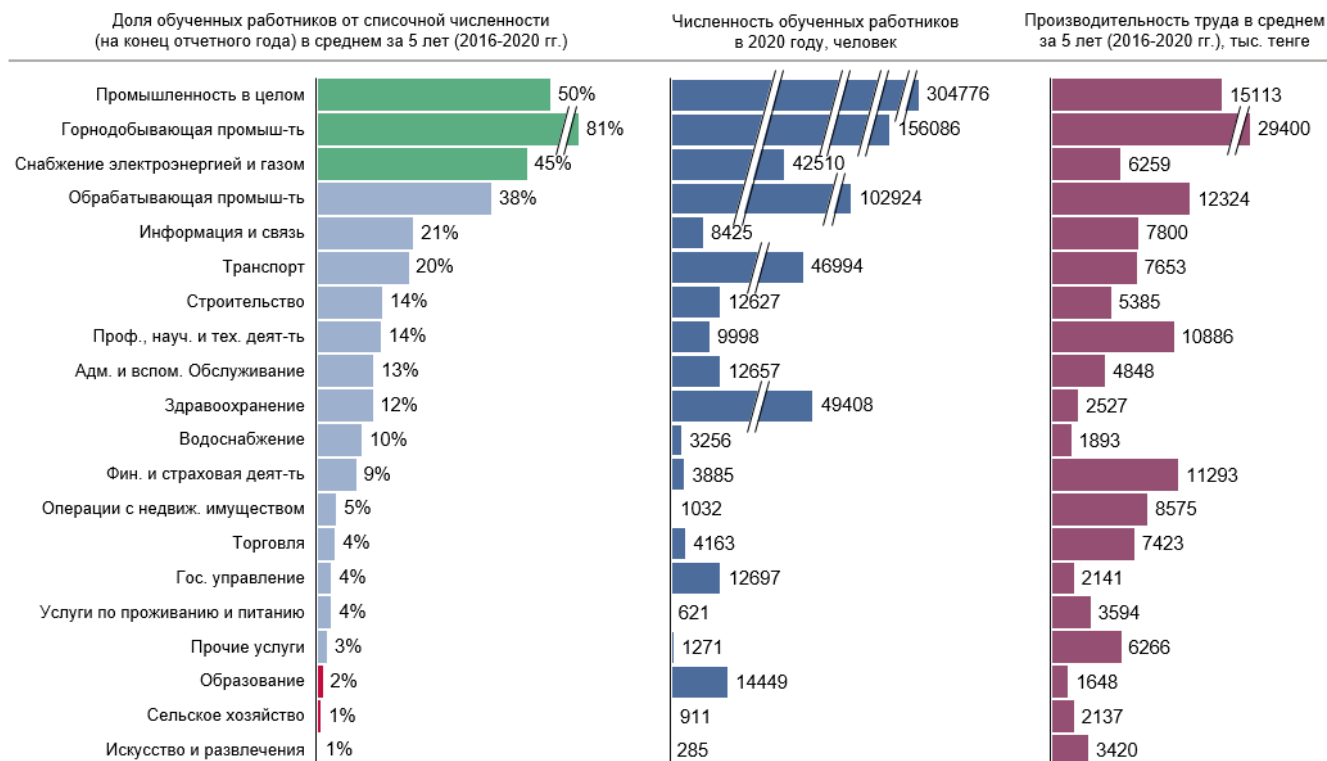
Источник: БНС АСПР РК

В свою очередь средние предприятия занимают ведущие позиции по обучению в сферах искусства и развлечений (53%), услуг по проживанию и питанию (36%), торговли (34%), профессиональной, научной и технической деятельности (31%). В то время как малые компании являются лидером в отрасли гос. управления составляя более 2/3 всех обучаемых сотрудников. Также высокая доля малых предприятий наблюдается в секторах прочих услуг (38%) и образования (34%).

Рассматривая обучение (в целом) по основным видам экономической деятельности, следует выделить **промышленность** как сектор **направляющий** наибольшее количество работников на **дополнительное образование** – ежегодно в **среднем 50%** от списочной численности проходят обучение и повышение квалификации. К тому же, если разложить промышленность, то можно увидеть, что почти все составляющие (кроме водоснабжения) – горнодобыча, снабжение электроэнергией и газом, обработка имеют сравнительно высокий процент обученных сотрудников. Такая динамика может объясняться высокой производительностью труда, в свою очередь требующей постоянного обучения и повышения квалификации. Однако подобная корреляция не распространяется на все сектора (рис. 6).

Также можно отметить **транспорт, информацию и связь**, которые в среднем обучают **20% и 21%** в год соответственно. При этом меньше всех обучают сферы искусства и развлечений, сельского хозяйства (оба по 1%) и образования (2%).

Рисунок 6. Обучение работников по видам экономической деятельности



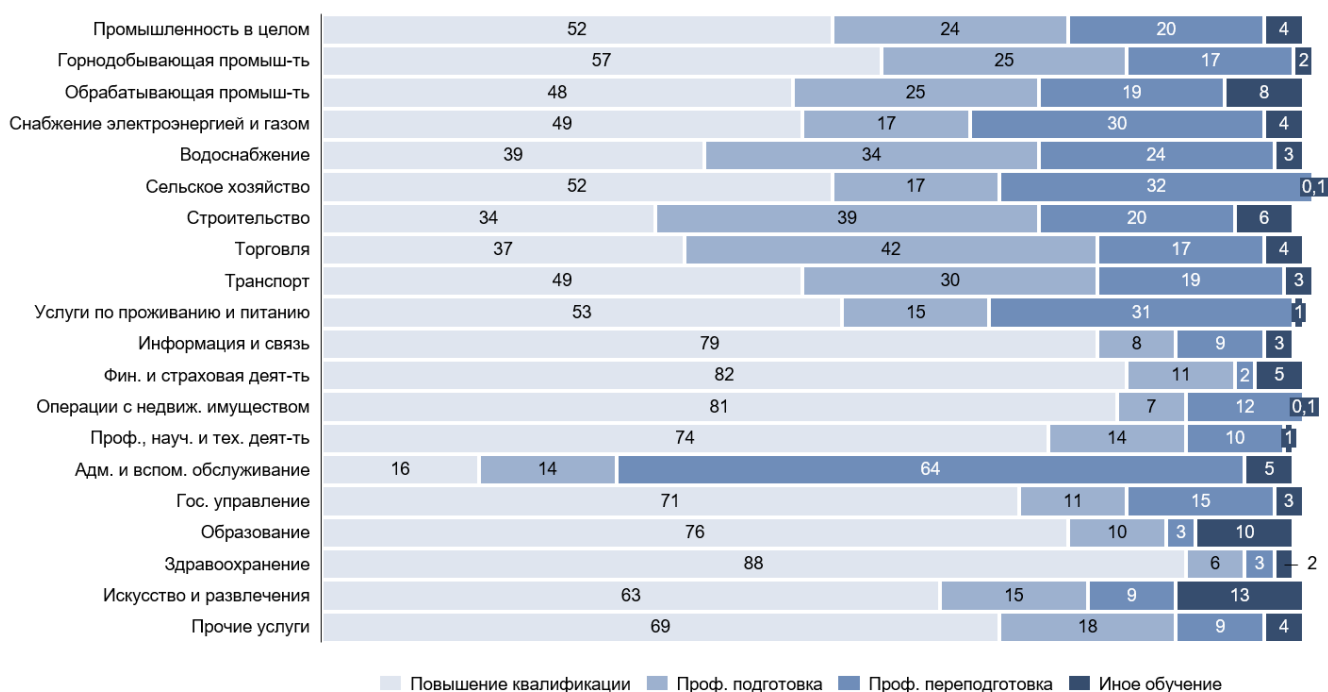
Источник: БНС АСПР РК

При этом если посмотреть структуру отраслей по видам дополнительного образования, то аналогично общей ситуации, повышение квалификации является наиболее значимым направлением обучения сотрудников (рис. 7). В топе находятся здравоохранение (88%), финансовая и страховая деятельность (82%), и операции с недвижимым имуществом (81%).

Тем не менее в таких секторах как торговля и строительство преобладает профессиональная подготовка – 42% и 39% соответственно. Низкая доля профподготовки наблюдается в здравоохранении (6%), операциях с недвижимым имуществом (7%), информации и связи (8%).

Говоря же о профессиональной переподготовке, следует выделить административное и вспомогательное обслуживание, имеющее самый высокий процент относительно других отраслей – 64%. Примечательно, что эта сфера меньше остальных направляет работников на повышение квалификации (16%). Также относительно большую долю проф. переподготовки имеют секторы сельского хозяйства и услуг по проживанию и питанию – 32% и 31% соответственно.

Рисунок 7. Структура обучения работников по видам экономической деятельности в разбивке видов дополнительного образования в среднем за 5 лет (2016-2020 гг.), в процентах



Источник: БНС АСПР РК, расчёты ЦРТР



Необходимо отметить, что уже сейчас крупнейшие предприятия страны реализуют большие проекты по технологической модернизации, требующей соответствующих навыков.

К примеру, Евразийская группа и Казахмыс на ряде месторождений внедряют технологии «умных карьеров». Стандарт «Цифровой завод» реализуется компаниями Евразиян Фудс в производстве продуктов питания, «Химфрам» – в фармацевтическом производстве, «Казминералс» – в горно-металлургическом комплексе, компании строительного сектора, такие как BI Group, возводят жилье по стандарту «умный дом».

При этом бизнес поэтапно инвестирует в переобучение своих кадров. На базе компании Полиметалл создан обучающий Центр горных информационных технологий, где казахстанские и зарубежные специалисты проходят обучение в онлайн-режиме. В Западном Казахстане нефтяными компаниями успешно созданы и работают учебные центры по подготовке кадров.

Вместе с такими крупнейшими предприятиями как «КНАУФ», ERG, CLAAS, «АрселорМиттал», «Полиметалл», «Русал» – в каждом регионе страны на базе образцовых колледжей создаются центры компетенций в строительной, горно-металлургической, аграрной и других сферах.

В то же время в региональном разрезе работодатели в **Мангистауской, Павлодарской и Карагандинской областях** уделяют больше внимания обучению своих кадров, со средней долей **37%, 33% и 29%** (от списочной численности) соответственно. Тогда как **меньше всего** работников, направляемых на обучение, наблюдается в **Алматинской и Туркестанской областях**, а также в **городе Шымкент** – в среднем ежегодно **5-7%**.

В свою очередь, равно как и динамика видов экономической деятельности, высокая доля обученных связана, но не всегда коррелирует с производительностью труда (рис. 8).

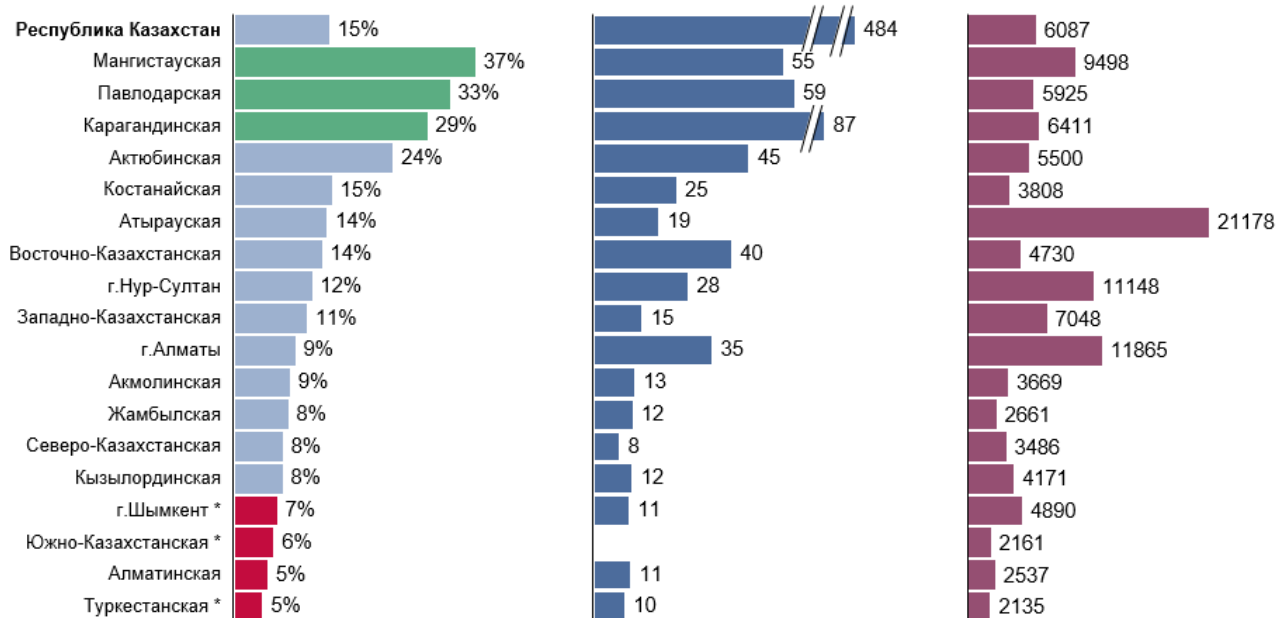
Рисунок 8. Обучение работников по регионам



Доля обученных работников от списочной численности
(на конец отчетного года) в среднем за 5 лет (2016-2020 гг.)

Численность обученных работников
в 2020 году, тыс. человек

Производительность труда в среднем
за 5 лет (2016-2020 гг.), тыс. тенге

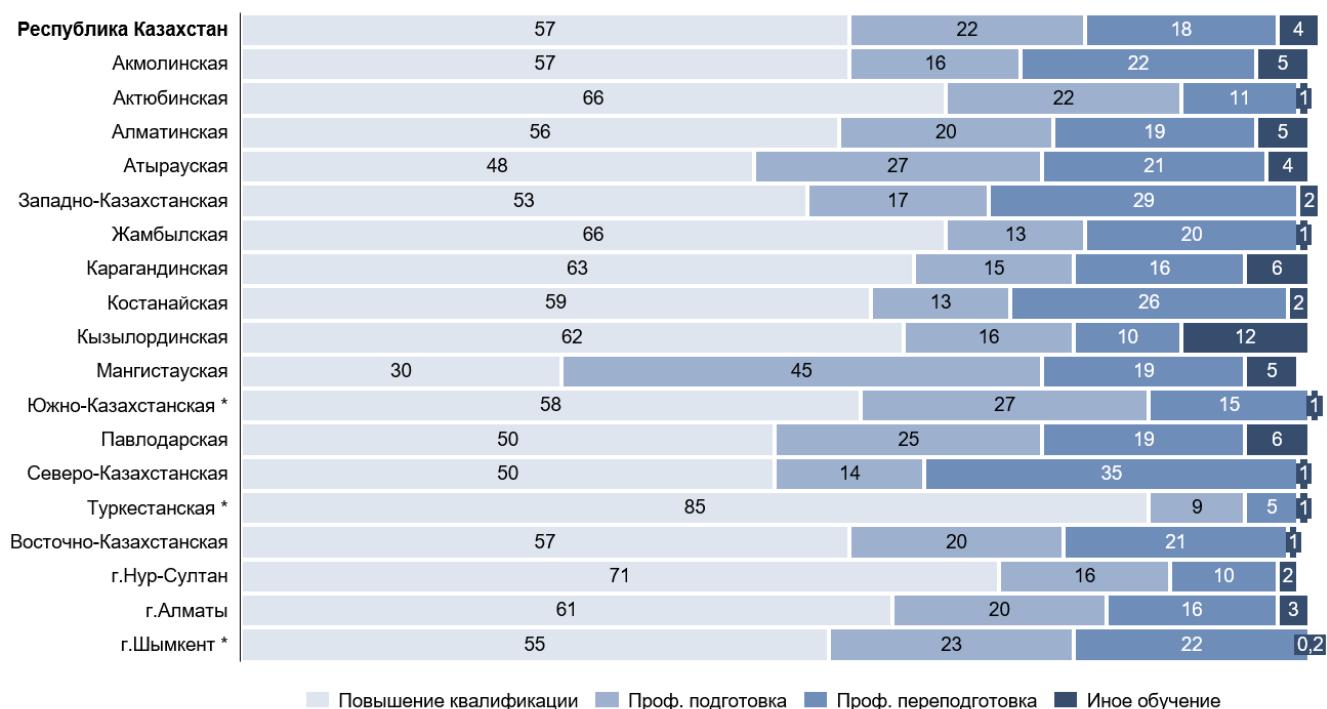


* До 2018 года Туркестанская обл. и г. Шымкент были в составе Южно-Казахстанской обл.

Источник: БНС АСПР РК

Динамика отдельных видов дополнительного образования по регионам показывает относительно сбалансированную структуру обучения подобно указанным выше (см. рис. 2, 4 и 7). При этом необходимо отметить Туркестанскую область, имеющую самый высокий процент работников, направляемых на повышение квалификации (85%) и самые низкие доли профессиональной подготовки и переподготовки – 9% и 5% соответственно (рис. 9). Также интересное распределение у Мангистауской области, в которой сотрудники больше всех занимаются профподготовкой (45%) и меньше остальных регионов проходят повышение квалификации (30%).

Рисунок 9. Структура обучения работников по регионам в разбивке видов дополнительного образования в среднем за 5 лет (2016-2020 гг.), в процентах



* До 2018 года Туркестанская обл. и г. Шымкент были в составе Южно-Казахстанской обл.

Источник: БНС АСПР РК, расчёты ЦРТР

Таким образом, на основе приведенной статистики можно сделать несколько выводов.

Во-первых, повышение квалификации является основным видом дополнительного обучения наемных работников.

Во-вторых, работники, имеющие техническое и профессиональное образование больше задействованы в обучении и повышении квалификации. Что логично в текущих реалиях, где устаревание навыков происходит каждые 5 лет, а по техническим специальностям ещё стремительнее - каждые 2 года.

В-третьих, крупные предприятия больше заинтересованы в обучении сотрудников нежели средние и малые. Аналогичный аргумент приводится ОЭСР, согласно которому во всех странах **МСП**, как правило, **реже проводят обучение** ввиду ограниченности финансовых и трудовых ресурсов. В то же время эксперты отмечают, что инвестиции в обучение могут помочь МСП лучше интегрироваться в глобальные производственно-сбытовые цепочки, внося вклад в диверсификацию экономики от эксплуатации природных ресурсов.

В-четвертых, работодатели сферы промышленности являются лидерами обучения и повышения квалификации кадров. Конечно это связано с **высокой производительностью труда** и соответственно необходимостью поддержания такого



уровня. Однако отраслевой и региональный анализ показывает, что такая связь не может быть применена ко всем секторам.

В свою очередь работодателям следует уделять повышенное внимание развитию квалификаций собственных работников. Для работников же готовность переквалифицироваться, получать новые навыки и адаптироваться к изменениям окружающего мира может стать залогом успешной карьеры в ближайшие десятилетия.

Безусловно, решение таких задач требует очень высокого уровня профессиональной подготовки людей, формирование грамотной системы профессиональной мотивации, привлечения, развития и удержания талантов, а также вовлечения всех остальных участников рынка труда.

Для обеспечения повышения квалификации и переквалификации в требуемом масштабе необходимы прежде всего **более гибкие и менее затратные варианты обучения**, которые сочетают в себе характеристики формального, неформального и дистанционного образования, такие как массовые открытые обучающие курсы, а также модульное обучение, направленное на формирование и развитие навыков, актуальных для рынка труда.

Частично эту функцию сегодня решает онлайн обучение. Так, МТСЗН совместно с ЦРТР в текущем году запущен **Общенациональный портал краткосрочного обучения** в онлайн режиме (skills.enbek.kz), где любой желающий может обучиться и получить сертификат об освоении навыка по результатам обучения. На данный момент на платформе доступно более 90 курсов (50 из которых бесплатные) от более 140 авторов и разработчиков. Предлагаются курсы в сферах поварского и кулинарного дела, косметических, юридических и бухгалтерских услуг, строительства, гостиничного и ресторанного дела, делопроизводства, IT, SMM и др. Более 7 тыс. человек уже получили сертификаты по завершению.
