

## ПЛАН ДЕЙСТВИЙ – ОПРОС РАБОТОДАТЕЛЕЙ

### Пилотный опрос по компетенции работников предприятий железнодорожных и автомобильных грузоперевозок

#### КАЗАХСТАН

По состоянию на: 24 декабря 2023 года

Ведущий эксперт: Ина Питчманн

<b>Название проекта:</b> Пилотный опрос по компетенции работников предприятий железнодорожных и автомобильных грузоперевозок - Казахстан	
<b>Страна/охват:</b> Казахстан / национальный	<b>Отрасли:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Железнодорожные грузоперевозки</li><li>• Автомобильные грузоперевозки</li></ul>
<b>Предполагаемые сроки проведения:</b> Пилотный опрос: Октябрь 2023 года – март 2025 года	<b>Актуальность проекта согласно нижеследующим стратегиям и программам РК:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>— Стратегия «Казахстан – 2050»</li><li>— Концепция развития транспортно-логистического потенциала Республики Казахстан до 2030 года<sup>1</sup></li><li>— Реализуемая кадровая политика в области железнодорожных грузоперевозок</li><li>— Реализуемая кадровая политика в области автомобильных грузоперевозок</li></ul>
<b>Обоснование и масштаб проекта (предпосылки, описание и актуальность проекта):</b> <i>Предпосылки</i> В контексте структурных преобразований Казахстана и с учетом целей по диверсификации секторов экономики и развитию частного сектора, вопрос профессиональной кадровой подготовка играет центральную роль. Поскольку Казахстан стремится снизить свою зависимость от нефти и стимулировать развитие частного сектора, крайне важной необходимостью является адекватная подготовка трудовых ресурсов, отвечающая динамичному спросу на рынке труда.  Стремление Казахстана войти в число 30 наиболее развитых стран к 2050 году предполагает кардинальный переход к экономике, основанной на знаниях и инновациях. Подобная трансформация требует не только расширения образовательной деятельности и гармонизации образования и отраслей экономики, но и особого внимания к адаптации трудовых ресурсов к стремительным технологическим изменениям в ключевых секторах экономики. Успех таких преобразований требует наличия рабочей силы с необходимыми навыками и квалификацией. По данным Всемирного банка, в Казахстане создаются новые рабочие места, которые зачастую требуют навыков, недоступных на современном рынке труда. Это подчеркивает важность постоянных инвестиций в образование и обучение, направленных на подготовку трудовых ресурсов к реализации амбициозных целей и задач развития	

<sup>1</sup> См.: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P2200001116>

экономики и страны в целом. По сути, подготовленность рабочей силы Казахстана является краеугольным камнем на пути к достижению целей по диверсификации экономики и развития страны.

С 1995 года Европейский фонд образования (ETF) оказывает поддержку Казахстану в развитии образования и профессиональной подготовки трудовых кадров для расширения возможностей их трудоустройства и содействия сплоченности общества, дополняя тем самым усилия Европейской комиссии и Службы внешних связей.<sup>2</sup> В 2022 году был запущен первый в истории ЕС региональный проект по поддержке молодежи в Центральной Азии - DARYA. Рассчитанный на пять лет и направленный на развитие инклюзивности и профессиональной компетентности, проект осуществляется Европейским фондом образования (ETF). Первый модуль проекта DARYA нацелен на содействие созданию необходимых инструментов и механизмов, задающих направление для подбора и развития компетенций с учетом спроса. Целью здесь является оказание экспертной поддержки ключевым заинтересованным сторонам/учреждениям, а также обеспечение жизнеспособности и внедрения таких инструментов в существующие национальные информационные системы. В ходе встреч на начальном этапе проекта были отобраны следующие заинтересованные стороны/участники проекта, которым будет оказана техническая поддержка в разработке и проведении пилотного отраслевого опроса по компетенции работников на предприятиях.

Ключевыми партнерами, отобранными для управления проектом, являются KazLogistics (Союз Ассоциаций - работодателей транспортного сектора), Атамекен (Национальная палата предпринимателей РК), АО «ЦРТР» (АО "Центр развития трудовых ресурсов") при Министерстве труда и социальной защиты населения РК. В ходе совместных встреч, на основе которых был подготовлен данный план действий, организацией, курирующей проведение опроса, была выбрана KazLogistics. Проект DARYA обеспечит технической поддержкой на всех этапах опроса - от планирования до анализа полученных данных. В целях контроля за проведением опроса была создана рабочая группа из числа представителей KazLogistics, Атамекен и ЦРТР. Рабочая группа сформирована таким образом, чтобы поддерживать диалог между государственным и частным секторами, что необходимо для интегрирования результатов анализа опроса в актуальные и эффективные программы профессиональной подготовки, отвечающие потребностям рынка труда.

#### *Обоснование актуальности опроса*

На сегодняшний день в Казахстане не проводятся подобные опросы по оценке компетенции сотрудников на предприятиях, которые бы дали ясное представление об общенациональных и отраслевых потребностях в квалифицированных кадрах с точки зрения их количества и качества. Атамекен совместно с АО «ЦРТР» на регулярной основе проводит онлайн опросы работодателей. Эти опросы преимущественно оценивают наличие вакансий и тенденции найма на предприятиях, зарегистрированных на различных интернет платформах, таких как [www.enbek.kz](http://www.enbek.kz) и входящих в базу данных по работодателям, которую ведет АО «ЦРТР». Детальная, в письменном виде описанная методология опроса пока широко не доступна. Основной целью данного в значительной степени автоматизированного онлайн опроса, является сбор информации от зарегистрированных предприятий о региональном и отраслевом распределении предприятий и вакансий с целью содействия распределению государственных бюджетных средств, поддерживающих инвестиции на социальные и экономические нужды.

По мнению KazLogistics и входящих в его состав ассоциаций, данные, получаемые в рамках существующего опроса работодателей, не дают необходимого и полного представления о тенденциях кадрового рынка в конкретных отраслях, о динамике развития профессиональных навыков и

<sup>2</sup> См.: <https://www.etf.europa.eu/en/where-we-work/countries/kazakhstan>

меняющихся требованиях к образованию и профессиональной подготовке. Тогда как такое понимание крайне важно при разработки конкретных планов развития трудовых ресурсов, особенно в отраслях с высоким потенциалом роста, характеризующихся фрагментарностью данных и стремительно меняющейся экономической реальностью. По сути, существующий инструмент проведения опроса недостаточно глубинный для того, чтобы отразить сложную динамику требований к квалификациям и компетенции в этих отраслях, что затрудняет разработку целевых стратегий и политики, направленных на поддержку развития этих отраслей.

Благодаря стратегическому положению Казахстана в Центральной Азии и в качестве связующего моста между Европой и Азией, государство выступает ведущим транзитным узлом и поставщиком услуг по трансграничным перевозкам. Транскаспийский международный транспортный маршрут (ТМТМ), известный также как "Средний коридор", является одной из немногих действующих альтернатив для грузоперевозок между Китаем и Европой. Этот маршрут служил надежной и эффективной транспортной альтернативой в период пандемии, когда традиционные цепочки поставок и системы водных перевозок были нарушены. Средний коридор это мультимодальный маршрут, предусматривающий железнодорожные и автомобильные перевозки.

Несмотря на то, что железнодорожный транспорт играет значительную роль в грузообороте Казахстана, составляя 52,2% от общего объема грузоперевозок, грузовой автомобильный транспорт также занимает ключевое место. Необходимо отметить, что грузовой автомобильный транспорт дополняет железнодорожный, обрабатывая различные виды грузов. Если по железной дороге перевозятся в основном навалочные грузы, такие как нефть, черные металлы, уголь, зерно, то автомобильным транспортом - разнообразные товары народного потребления и другие промышленные товары. Инвестиции в инфраструктуру железнодорожного и автомобильного транспорта, а также в трудовые ресурсы необходимы для устойчивого развития Казахстана и укрепления его роли в региональной и международной торговле. Благодаря своему стратегическому положению в качестве моста между Европой и Азией, развитая транспортная сеть, отвечающая международным стандартам, может привлечь инвестиции и создать рабочие места.

Для дальнейшей поддержки развития отрасли, необходимо привести инвестирование в железнодорожную и автомобильную транспортную инфраструктуру в соответствие с инициативами по развитию профессиональных навыков. Стратегическое положение Казахстана дает уникальную возможность укрепить государству свои позиции на региональных и международных торговых рынках. Необходимо направить инвестиции в трудовые ресурсы, в частности, в программы повышения квалификации, адаптированные под специфические потребности этих отраслей и учитывающие разнообразные виды грузов, с которыми они работают. Эти программы должны быть основаны на фактических данных, адаптированы к стремительно меняющимся технологическим реалиям и включать в себя обучение цифровой грамотности, практикам устойчивого развития и стандартам обеспечения безопасности. Таким образом, содействуя развитию квалифицированной рабочей силы с учетом спроса в отраслях железнодорожных и автомобильных грузовых перевозок, и приводя транспортную сеть в соответствие с международными стандартами, Казахстан будет способен привлечь больше инвестиций, повысить качество транспортных услуг и создать качественные рабочие места, способствуя тем самым устойчивому развитию страны и укреплению ее роли как важнейшего торгового узла в Евразии.

**Цели и мероприятия проекта** *(логико-структурная схема/ориентировочная методология проведения опроса – согласно обсуждениям с местными заинтересованными участниками проекта / рабочий план):*

**Цели и масштаб проекта:**

Планируемый пилотный опрос по квалификации работников предприятий железнодорожных и автомобильных грузоперевозок и логистики направлен на выявление конкретных тенденций в области трудовых ресурсов, спроса на профессиональные навыки и подготовку в этих транспортных отраслях. Оно поможет определить тип, уровень и содержание навыков, необходимых для выполнения видов работ, требуемых на предприятиях. Это также позволит изучить будущий спрос на профессиональные навыки и проанализировать связь между характерными особенностями предприятий и формированием их спроса в кадрах. Такая информация поможет правительственным органам формировать более эффективную политику в области профподготовки и рынка труда, а предприятиям - разработать современные стратегии управления трудовыми ресурсами.

#### **Основные/промежуточные цели:**

*Цель 1: Выявить тенденции и трудности (кадровый дефицит) в сфере железнодорожных и автомобильных грузоперевозок и логистики.*

- Промежуточная цель 1: Выявить факторы, вызывающие проблемы набора персонала в отраслях

*Цель 2: Оценить навыки имеющегося персонала, позволяющие поддерживать и повышать эффективность отраслей (пробелы в навыках)*

- Промежуточная цель 2: Выявить конкретные навыки (когнитивные, социально-эмоциональные и технические), недостаток которых наблюдается у представителей определенных профессий /категорий работников (пробелы в навыках)

*Цель 3: Определить виды навыков, которые по мнению работодателей являются наиболее ценными (новые профессии/навыки и потребности в обучении)*

- Промежуточная цель 3: Определить наиболее приоритетные критерии и признаки, по которым работодатели оценивают наиболее ценные навыки работников для отраслей железнодорожных и автомобильных грузоперевозок и логистики.

#### **Масштаб опроса (рамки опроса):**

Пилотный опрос будет проведен преимущественно с использованием количественного подхода среди предприятий железнодорожных и автомобильных грузоперевозок, входящих в состав ассоциаций KazLogistics. Совместными усилиями ассоциации подготовят список основных предприятий с указанием контактных данных соответствующих сотрудников кадровых отделов, осуществляющих управление кадрами. KazLogistics сформируют внутреннюю группу проведения опроса, члены которой будут связываться с ответственными лицами из ассоциаций – участниц опроса.

Основной критерий отбора предприятий-участников опроса – это штатная численность более десяти работников, обеспечивающая репрезентативность выборки опроса. Отбор будет осуществляться методом случайной выборки из предоставленного списка. Конечной целью опроса по квалификации сотрудников предприятий является проведение интервью с различными предприятиями в количестве от 80 до 120, при этом необходимо обеспечить высокий уровень статистической достоверности в 90%.

Для сбора необходимых данных в рамках опроса будет использована анкета, специально разработанная для данного исследования. Анкета будет включать как количественные, так и качественные вопросы, что позволит всесторонне изучить предмет исследования. Собранные данные будут структурированы в числовом или категориальном форматах, что позволит проводить систематический и тщательный статистический анализ. Кроме того, в рамках опроса работодатели будут опрошены в ходе личных и телефонных собеседований, что также позволит всесторонне изучить необходимые вопросы и точки зрения. Методология опроса и анкета будут тщательно разрабатываться с учетом потребностей ассоциаций. Опрос также нацелен на предоставление дополнительной информации для полностью

автоматизированного онлайн опрос работодателей, который в настоящее время проводится Атамекен и АО «Центр развития трудовых ресурсов».

**Ожидаемые результаты/конечный результат** (использование информации по опросу каждым из бенефициаров):

*Предполагаемое использование результатов опроса*

**KazLogistics**

Ожидается, что в первую очередь опрос позволит собрать информацию о текущей динамике трудовых ресурсов в отрасли, а также о дефиците квалифицированных кадров и пробелах в навыках и компетенциях. Данная информация будет способствовать более эффективному внутреннему планированию, отстаиванию интересов союза KazLogistics. Отраслевым ассоциациям, работающим в сфере железнодорожных и автомобильных грузоперевозок под эгидой KazLogistics, такая информация необходима для эффективного планирования будущего спроса в рабочей силе, содействия развитию навыков и продвижения соответствующей политики и законодательства, отвечающих интересам их предприятий-членов, для получения доступа к государственным ресурсам, эффективного распределения собственных ресурсов и поддержания конкурентоспособности в динамичной бизнес-среде. Полученные данные позволят KazLogistics и ассоциациям выявлять и устранять пробелы в профессиональных навыках, сотрудничать с соответствующими учебными заведениями, обеспечивать адекватную профессиональную подготовку и конкурентоспособность работников, способствуя тем самым расширению и развитию отрасли. Кроме того, некоторые ассоциации, входящие в состав KazLogistics, предлагают ресурсы и обучающие программы по повышению эффективности деятельности предприятий, включающие профобучение и повышение квалификации, изучение вопросов соблюдения нормативных требований и передового опыта ведения бизнеса.

**Атамекен и АО «Центр развития трудовых ресурсов»**

Атамекен и АО «ЦРТР» могут использовать данные опроса для углубления выводов и пополнения наработок, полученных в ходе автоматизированных онлайн-опросов работодателей. Осуществляемые ими регулярные опросы работодателей отслеживают общие тенденции и информацию о трудовых ресурсах. Тогда как данные по конкретным отраслям, полученные с помощью описываемого опроса, способны дать более глубокое и точечное понимание динамики трудовых ресурсов и потребностей в квалифицированных кадрах в конкретных отраслях. Такая информация дополнит имеющиеся данные более специализированными сведениями и тонкими нюансами, благодаря которым лица, ответственные за формирование политики смогут оказывать более адресную поддержку предприятиям отрасли.

**ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ПРОЕКТА**

**Актуальность:**

Высокая

**Партнер со стороны правительства:**

Министерство труда и социальной защиты населения РК

**Основание для реализации проекта (соглашение о партнерстве):**

Соглашение о сотрудничестве в рамках запланированного опроса было подписано между Министерством труда и ETF в 2023 году (ссылка).

**Предложенные партнер(ы) по реализации проекта: (Описание организаций/министерств, участвующих в рабочей группе, их роль в проекте или на определенных его этапах):**

- KazLogistics
- Атамекен
- АО «Центр развития трудовых ресурсов»

## **Распределение обязанностей и участие:**

**Роли (см.ниже) и обязанности (приложение 1 – план работ в Excel таблице) участников проекта:**

### **KazLogistics**

KazLogistics возьмут на себя полную ответственность за организацию и проведение пилотного опроса по компетенции работников предприятий железнодорожных и автомобильных грузоперевозок и логистики. Эта комплексная роль включает в себя планирование и проведение опроса, сбор и углубленный анализ данных. Для обеспечения эффективного сотрудничества и вовлечения заинтересованных сторон KazLogistics также будут координировать регулярные встречи рабочей группы. Проведение опроса будет осуществляться под их непосредственным руководством от начала и до конца.

### **Атамекен**

Роль Атамекен преимущественно включает активное консультирование в ходе реализации проекта, а также пост-проектное участие. В процессе опроса Атамекен выступает в основном в качестве наблюдателя и консультанта, обеспечивая прозрачность и объективность процесса проведения опроса. После получения результатов опроса Атамекен берет на себя более активную роль, анализируя данные для разработки рекомендаций по решению проблем и задач конкретной отрасли. Кроме того, Атамекен отведена важная роль в распространении результатов опроса среди соответствующих заинтересованных сторон, что будет способствовать принятию обоснованных решений в отраслях железнодорожных и автомобильных грузоперевозок и логистики. Результаты опроса будут широко распространены среди различных министерств, отраслевых и региональных органов.

### **АО «Центр развития трудовых ресурсов»**

ЦРТР отведена ключевая роль в курировании технических аспектов проекта. Их обязанности включают структурирование и цифровое кодирование анкеты опроса для последующего эффективного анализа данных. Кроме того, ЦРТР подготовят шаблон для ввода информации, чтобы облегчить ввод и обработку данных опроса. Их участие направлено на оптимизацию процесса проведения опроса, начиная со сбора данных и заканчивая их анализом, что обеспечит эффективность и точность интерпретации результатов опроса.

## **Оценка потенциала:**

Этот краткий анализ потенциала ставит своей целью оценить готовность **KazLogistics** к планированию и проведению опроса по компетенции работников предприятий. Определение текущих возможностей необходимо для разработки эффективной и практически применимой методологии проведения опроса, а также выделения достаточных ресурсов для расширения потенциала.

1. Технические навыки и знания. Текущий потенциал: низкий. Ограниченный опыт в проведении отраслевых опросов/оценок компетенций, разработке, проведении и анализе данных исследовательских опросов. Недостаточная осведомленность об инструментах проведения опросов и статистического анализа (в процессе работы от ETF потребуется поддержка в наращивании потенциала).
2. Человеческие ресурсы. Текущий потенциал: ограниченный. В KazLogistics необходимо сформировать группу по проведению опроса, которая будет играть решающую роль в планировании и эффективном проведении опроса.
3. Финансовые ресурсы. Текущий потенциал: ограниченный. Трудозатраты интервьюеров по опросу сопоставимы с функциональными обязанностями сотрудников KazLogistics и членов. Предлагается запланировать оплату на возмещение трудозатрат шести интервьюеров.
4. Инфраструктура. Текущий потенциал: хороший. Подходящая офисная инфраструктура.

5. Взаимодействие с заинтересованными сторонами. Текущий потенциал: высокий. Имеется высокая заинтересованность в проведении опроса и установлении активного сотрудничества между KazLogistics, ЦРТР, Атамекен и организациями по подготовке кадров.
6. Обучение и наращивание потенциала. Текущий потенциал: низкий. Потребуется структурированное обучение персонала на протяжении всего процесса разработки и проведения опроса и анализа данных. После обучения выдать сертификаты ETF.
7. Безопасность данных и этика. Текущий потенциал: хороший. Четкое понимание вопросов безопасности данных и этики; в наличии имеется комплексная политика работы с конфиденциальными данными.

Устранение указанных недостатков позволит укрепить существующий потенциал **KazLogistics** и повысить вероятность успешного проведения опросов предприятий и использование этих опросов в качестве систематического инструмента на протяжении ближайших лет.

В целом потенциал **Атамекен** оценивается как высокий в отношении возможностей распространения результатов опроса и обеспечения их использования в поддержку политики в области профессионально-технической подготовки кадров, которая может решить выявленные проблемы.

Высокий потенциал **АО «Центр развития трудовых ресурсов»** в работе с автоматизированными онлайн-опросами является существенным преимуществом для данного проекта. Обладая обширным опытом в этой области, ЦРТР должным образом подготовлены для эффективного управления процессом обработки данных опроса. Такой опыт играет ключевую роль в повышении эффективности, точности и достоверности всего процесса опроса, от сбора данных до их анализа.

#### **Оценка рисков:**

Проведение опроса по компетенции работников предприятий сопряжено с рядом распространенных рисков, способных отразиться на качестве и достоверности собранных данных. К таким рискам относятся отказ респондентов от участия в опросе и предвзятость при отборе предприятий, что может привести к искаженным результатам. Двусмысленные или неграмотно составленные вопросы анкеты могут привести к ошибкам в ответах или социально приемлемой предвзятости, когда респонденты дают ответы, которые, по их мнению, от них ожидают и не предоставляют реальные факты. Кроме того, проблемы, связанные с объемом анкеты и усталостью респондентов, могут привести к поспешным ответам или пропущенным вопросам, что также снизит точность и достоверность данных.

**Предлагаемые меры по снижению рисков.** В целях минимизации указанных рисков осуществляется тщательное планирование опроса, включая разработку вопросов, работу над выборкой и способом сбора данных. Предварительное тестирование опроса на небольшой выборке поможет выявить потенциальные проблемы и доработать анкету. Достаточное наращивание потенциала на всех этапах проведения опроса и подготовка инструкций помогут снизить общие факторы риска, а прозрачное изложение методов опроса и признание возможных недостатков помогут пользователям результатов опроса принимать обоснованные и взвешенные решения. Комплекс таких мер повысит достоверность и эффективность результатов опроса.

#### **Приложение:**

- Рабочий план в формате Excel таблицы (Приложение 1)