



Өнеркәсіп саласындағы жұмыс берушілер жалдамалы қызметкерлерді оқыту мен біліктілігін арттыру бойынша көшбасшылар болып табылады

Жоғары деңгейдегі құзыреттілікке ие білікті кадрлар кез келген елдің экономикасын дамытудың негіз қалаушы факторы болып табылады.

Біз қазақстандық бизнестің бәсекеге қабілеттілігін арттыру үшін инфрақұрылым мен жабдыққа инвестиция салуға тырысатынын жиі көреміз, алайда бұл ретте адами капиталды дамыту аса маңызды рөл атқарады. Бүгінгі шынайылық және технологиялық процестердің үнемі жаңарып отыруы дағдылар деңгейін арттыру қажеттілігіне алып келетіні сөзсіз, ал бұл өз кезегінде қызметкерлерді **үздіксіз оқытуды** талап етеді.

Сонымен, «Future of Jobs» дүниежүзілік экономикалық форумның (ДЭФ) есебіне (2020) сәйкес, алдағы 5 жылда бүгінгі қызметкерлердің негізгі дағдыларының 40%-ы өзгереді, ал **әрбір екінші қызметкер (50%) қайта даярлаудан өтуі керек**. Өз кезегінде, сауалнама сұрақтарына жауап берген жұмыс берушілердің 94% - ы жаңа дағдыларды игеру жұмыс процесінің тұрақты құрамдас бөлігі болуы керек деп санайды.

Сонымен қатар, ересектерді оқытуға қатысуды ынталандыру жұмыстарында маңызды рөлді жұмыс берушілер ойнайды. Қызметкерлердің дағдыларын арттыру **өнімділіктің жоғары өсуіне** және сәйкесінше жоғары кірістерге әкеледі.

Алайда, қазіргі уақытта Қазақстанда қызметкерлердің аз ғана бөлігі оқытудан немесе біліктілігін арттырудан өтеді (1-сурет).

1-сурет. Жыл ішінде жұмыс берушінің қаражаты есебінен қызметкерлерді оқыту динамикасы

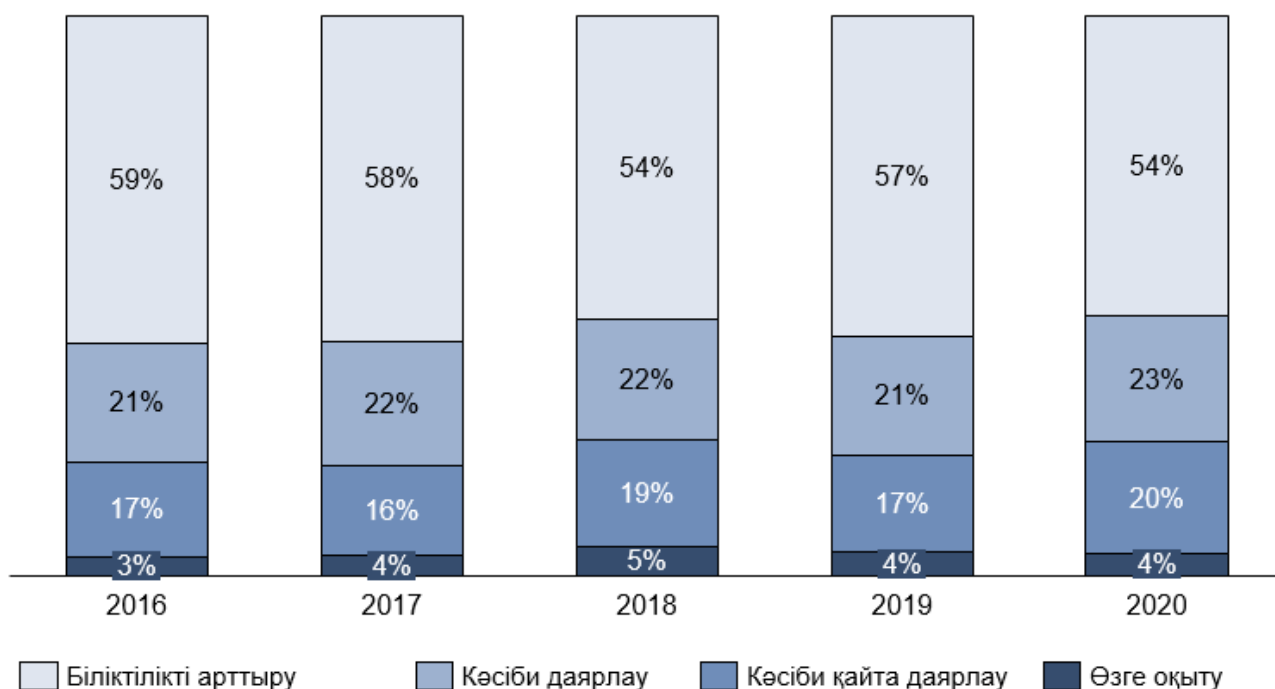


Дереккөз: ҚР СЖРА ҰСБ

ҚР СЖРА ҰСБ статистикалық деректеріне сәйкес **жұмыс берушінің қаражаты есебінен оқытылған жалдамалы қызметкерлердің** саны 2020 жылы 484 мың адамды немесе тізімдік санның 13% - ын құрады (есепті жылдың соңында)¹. Өз кезегінде, бір жыл ішінде көрсеткіш абсолютті түрде 21%-ға немесе 128 мың адамға азайды және соңғы 5 жылдағы ең төменгі көрсеткіш болып табылады, және бұл COVID-19 пандемиясының салдарымен байланысты екендігі анық. Бұл ретте, 2016 жылдан бастап 2019 жылға дейін оқытылған қызметкерлердің саны тұрақты өсіп отырған, бұл жұмыс берушілердің өз қызметкерлерін оқытуға мүдделілігін артқанын көрсетеді.

Сонымен қатар, қосымша білім беру түрлері бойынша 5 жыл бойы оқытылғандардың құрылымы іс жүзінде өзгермеген (2-сурет). Жалдамалы қызметкерлердің **жартысынан астамы** немесе орта есеппен 56% – ы әдетте **біліктілігін арттыруға**, шамамен 40% – ы - кәсіби даярлау мен қайта даярлауға² жіберіледі, қалған бөлігі (4%) - өзге оқытудан өтеді (соңғысы статистикада көрсетілмейді).

2-сурет. Қызметкерлерді қосымша білім беру түрлері бойынша оқыту құрылымы



Дереккөз: ҚР СЖРА ҰСБ, ЕРДО есептеулері

¹ Жалдамалы қызметкерлердің тізімдік санының статистикасы, сондай-ақ жұмыс берушінің қаражаты есебінен оқытылған жалдамалы қызметкерлердің саны кәсіпкерлік қызметпен айналысатын 50 адамнан аспайтын шағын кәсіпорындарды қоспағанда, меншік нысанына қарамастан барлық кәсіпорындар мен ұйымдардың деректері негізінде ҚР СЖРА ҰСБ қалыптастырылады (дереккөз: "ҚР-да жалдамалы қызметкерлердің жұмыс күшінің қозғалысы және күнтізбелік уақыт қорын пайдалануы" бюллетені). Және кәсіпкерлік қызметпен айналысатын 50 адамнан аспайтын шағын кәсіпорындар туралы мәліметтерді ҚР СЖРА ҰСБ жинамайды және сәйкесінше осы кәсіпорындарда жұмыс берушінің қаражаты есебінен оқытылған қызметкерлер саны бойынша статистика жоқ, тізімдік сан жалдамалы қызметкерлердің жалпы санының ең қолайлы көрсеткіші ретінде алынды.

² ҚР СЖРА ҰСБ статистикалық терминдерінің сөздігіне сәйкес біліктілікті арттыру бұрын алған мамандық шеңберінде кәсіби білімді жетілдіруді білдіреді; кәсіптік даярлау және қайта даярлау - қажетті білім алу немесе бұрын алған мамандықтан ерекшеленетін және басқа кәсіпті немесе мамандықты игеруге мүмкіндік беретін білім мен дағдыларды игеру

Оқытылатын жалдамалы қызметкерлердің білім деңгейін қарастыра отырып, **олардың едәуір үлесінің техникалық, кәсіптік және орта білімнен кейінгі білімі** бар екенін (орта есеппен 20%) атап өту қажет (3-сурет). Сондай – ақ, көп бөлігі 5 жыл бойы өзгермеген жоғары білімі бар қызметкерлерге тиесілі - орта есеппен 192 мың адамды немесе 12% - ды құрайды.

Сонымен қатар, жоғары оқу орнынан кейінгі білімі бар оқытылған қызметкерлердің үлесі - абсолюттік азаю - 6 мың адам көрсеткіші кезінде 2016 жылғы 35% - дан 2020 жылы 12% - ға дейін елеулі түрде азайған. Мұндай динамика ең алдымен жоғары оқу орнынан кейінгі білімі бар жалдамалы қызметкерлер санының (тізімдік санның) 35 мыңнан астам адамға (2016 жылғы 46 мың адамнан 2020 жылы 81,6 мың адамға дейін) ұлғаюымен байланысты.

Өз кезегінде орта білімі бар қызметкерлер оқуға және біліктілігін арттыруға аз жіберіледі – жыл сайын осы деңгейдегі тізімдік санынан 6-9% (орта білім статистикада көрсетілмейді).

3-сурет. Жыл ішіндегі білім деңгейі бойынша қызметкерлерді оқыту динамикасы



Дереккөз: ҚР СЖРА ҰСБ, ЕРДО есептеулері

Егер білім берудің әртүрлі деңгейлері бар қосымша оқыту түрлерінің статистикасын қарайтын болсақ, онда қызметкерлердің басым көпшілігі біліктілігін арттыратыны анық көрінеді (4-сурет). Сонымен қатар, ТжКБ бар жұмысшыларды оқыту құрылымы салыстырмалы түрде теңдестірілген және іс жүзінде жалпы деңгеймен сәйкес келеді (37 және 39 суретті қараңыз). Сонымен қоса, жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білімі бар қызметкерлер, біліктілігін арттырушылардың жоғары пайызына ие бола отырып, кәсіби қайта даярлаумен сирек айналысады. Мұны қазіргі қызметті жүзеге асыру үшін жеткілікті білім мен дағдылардың болуымен түсіндіруге болады. Орта білімі бар қызметкерлер басқа оқытуға көбірек қатысады.



4-сурет. Орта есеппен 5 жыл ішінде (2016-2020 жж.) қосымша білім беру түрлерін бөлуде қызметкерлердің білім деңгейі бойынша оқыту құрылымы, пайызбен

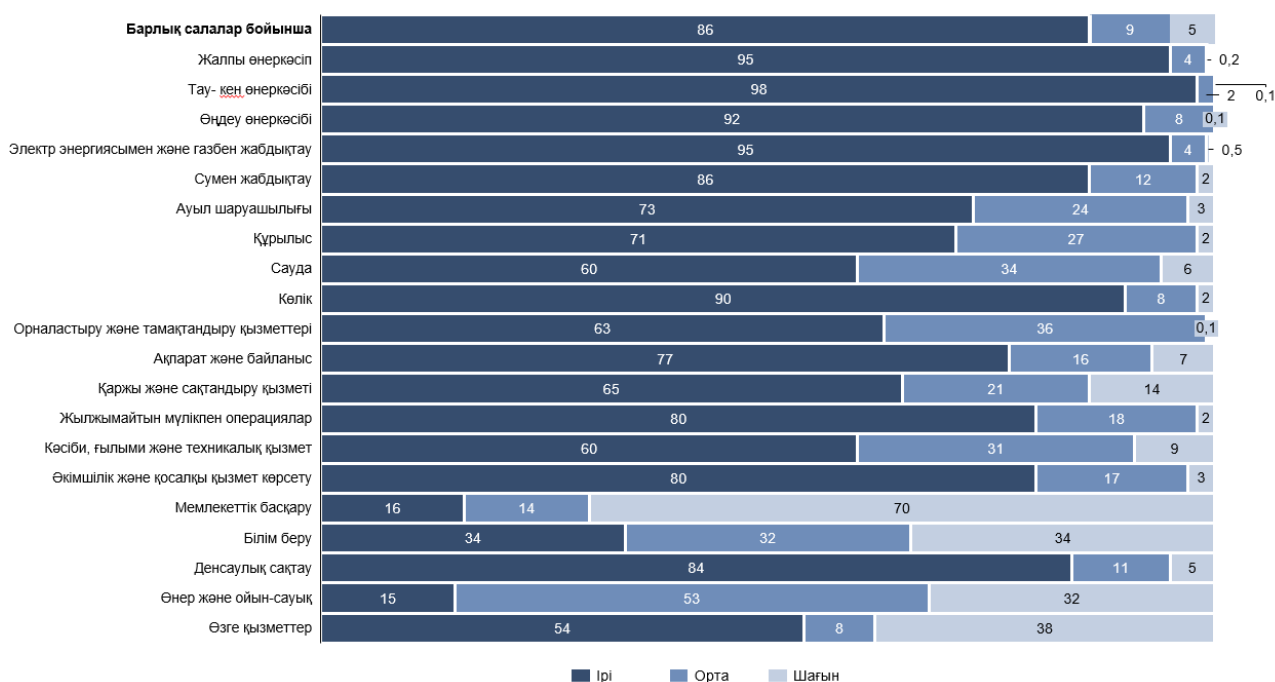


Дереккөз: ҚР СЖРА ҰСБ, ЕРДО есептеулері

Кәсіпорындардың көлеміне келетін болсақ, көп жұмысшылар бұл үшін тиісті ресурстар мен базасы бар **ірі және орта компаниялардың қызметкерлері** ретінде оқытылатыны анық. Осылайша, 5 жыл ішінде оқытылған ірі және орта кәсіпорындардың орташа үлесі 19% - ды (тізімдік саннан) құрады, ал **шағын компанияларда қызметкерлердің тек 2-3% - ы** жыл сайын оқытудан және біліктілігін арттырудан өтеді.

Соңғы 3 жылда оқытылған қызметкерлердің басым бөлігі ірі кәсіпорындарға тиесілі (5-сурет). Мәселен, тек 2020 жылы ірі өндірісте 418 мыңнан астам қызметкер оқыту мен біліктілігін арттырудан өтті, ал орта және шағын компаниялар тиісінше 45 мың адам мен 21 мыңға жуық адамды оқытуға жіберді.

5-сурет. Кәсіпорындардың көлемі бойынша экономикалық қызмет түрлері бойынша орта есеппен 3 жыл ішінде қызметкерлерді оқытудың құрылымы (2018-2020 ж.), пайызбен



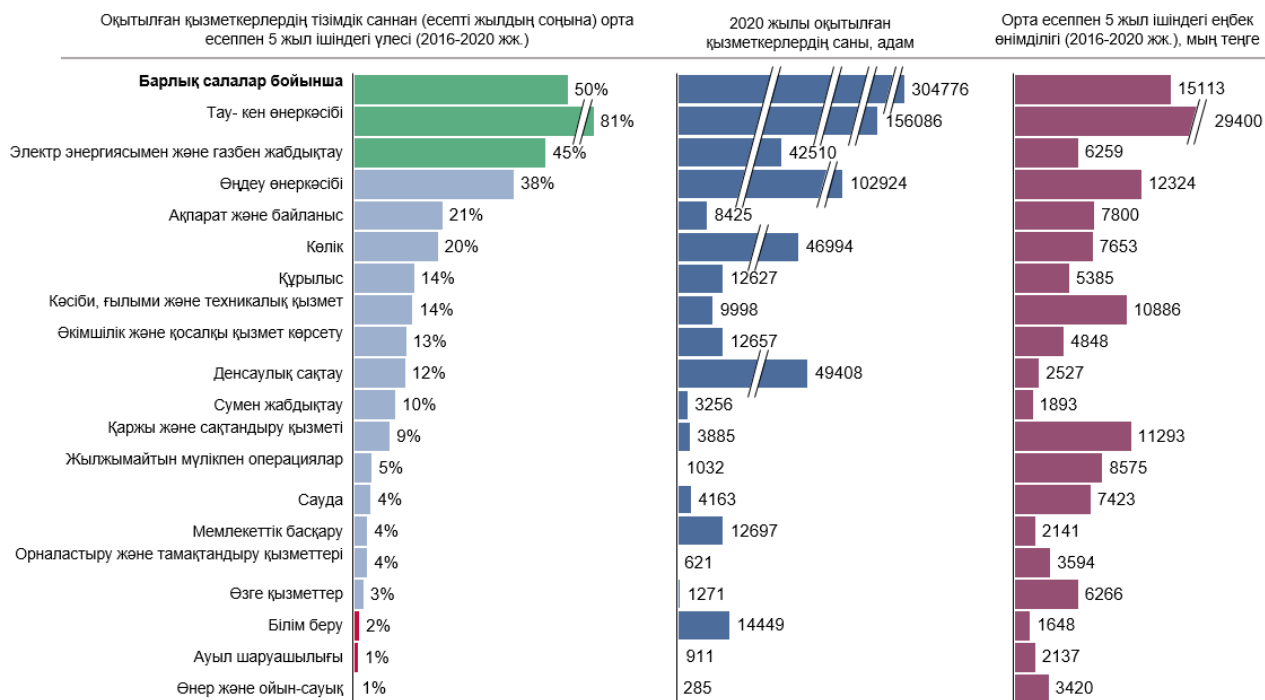
Дереккөз: ҚР СЖРА ҰСБ

Өз кезегінде орта кәсіпорындар өнер және ойын-сауық (53%), орналастыру және тамақтандыру қызметтері (36%), сауда (34%), кәсіби, ғылыми және техникалық қызмет (31%) салаларында оқыту бойынша жетекші орындарға ие. Шағын компаниялар мемлекеттік басқару саласында көшбасшы болып табылады, бұл барлық оқытылатын қызметкерлердің 2/3 бөлігін құрайды. Сондай-ақ, шағын кәсіпорындардың жоғары үлесі өзге де қызметтер (38%) және білім беру (34%) секторларында байқалады.

Экономикалық қызметтің негізгі түрлері бойынша оқытуды (жалпы алғанда) қарай отырып, **өнеркәсіпті** қызметкерлердің ең көп санын **қосымша білім беруге бағыттайтын** сектор ретінде бөліп көрсеткен жөн – жыл сайын тізімдік санының **орта есеппен 50%** - ы оқытудан және біліктілігін арттырудан өтеді. Сонымен қатар, егер өнеркәсіп саласын егжей-тегжейлі қарастыратын болсақ, онда барлық құрамдас бөліктерінде (сүмен жабдықтаудан басқа) – тау-кен өндірісі, электр және газбен жабдықтау, өңдеу оқытылған қызметкерлердің салыстырмалы түрде жоғары пайызына ие екенін көруге болады. Мұндай динамиканы жоғары еңбек өнімділігімен түсіндіруге болады, бұл өз кезегінде үнемі оқытуды және біліктілікті арттыруды талап етеді. Алайда, мұндай корреляция барлық салаларға қолданылмайды (6-сурет).

Сондай-ақ, жылына орта есеппен **20% және 21%** оқытатын **көлік, ақпарат және байланысты** атап өтуге болады. Бұл ретте өнер және ойын-сауық, ауыл шаруашылығы (екеуі де 1%) және білім беру (2%) салалары бәрінен де аз оқытады.

6-сурет. Қызметкерлерді экономикалық қызмет түрлері бойынша оқыту



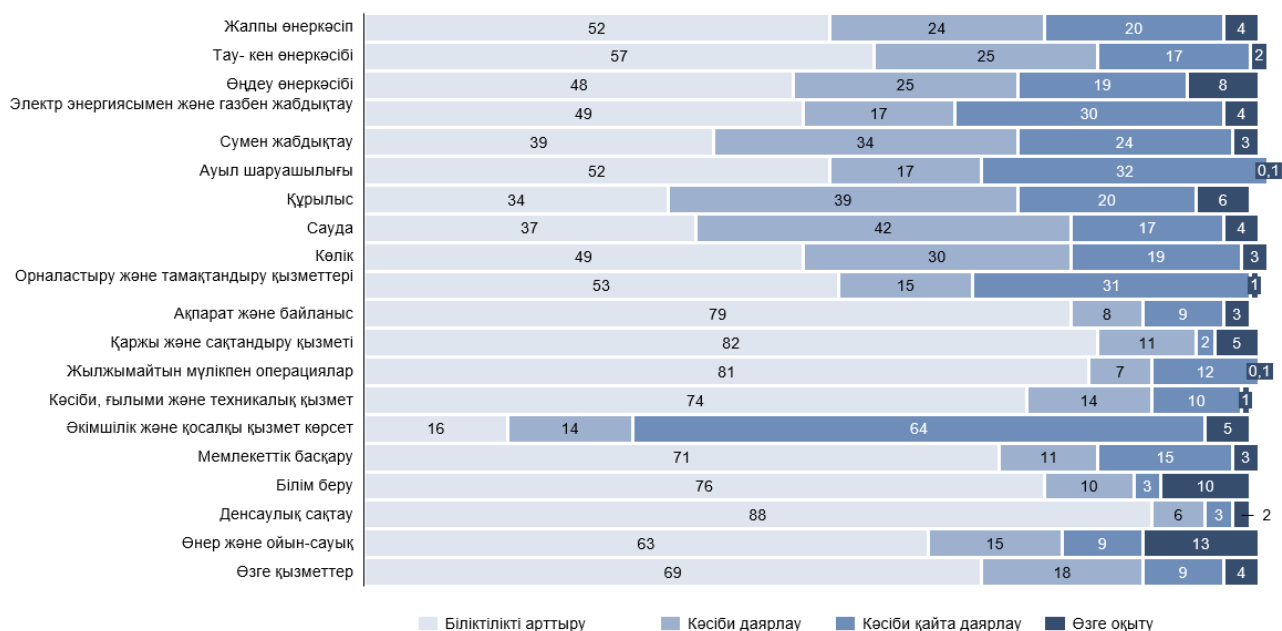
Дереккөз: ҚР СЖРА ҰСБ

Сонымен қатар, егер қосымша білім беру түрлері бойынша салалардың құрылымын қарастыратын болсақ, онда жалпы жағдайға ұқсас, біліктілікті арттыру қызметкерлерді оқытудың маңызды бағыты болып табылады (7-сурет). Үздіктер тобында денсаулық сақтау (88%), қаржы және сақтандыру қызметі (82%) және жылжымайтын мүлік операциялары (81%) бар.

Дегенмен, сауда және құрылыс сияқты секторларда кәсіби дайындық басым - тиісінше 42% және 39%-ды құрайды. Денсаулық сақтау саласында (6%), жылжымайтын мүлікпен жасалатын операцияларда (7%), ақпарат пен байланыста (8%) кәсіби дайындықтың төмен үлесі байқалады.

Кәсіби қайта даярлау туралы айтатын болсақ, басқа секторлармен салыстырғанда ең жоғары пайызды – 64%-ды құрайтын әкімшілік және қосалқы қызметтерді бөліп көрсету қажет. Бір қызығы, бұл сала жұмысшыларды біліктілігін арттыруға аз (16%) жібереді. Сондай-ақ, кәсіптік қайта даярлаудың салыстырмалы түрде үлкен үлесі ауыл шаруашылығы, орналастыру және тамақтандыру бойынша қызмет көрсету секторларына тиесілі – тиісінше 32% және 31%-ды құрайды.

7-сурет. Орта есеппен 5 жыл (2016-2020) ішінде қосымша білім беру түрлері бойынша бөлінген экономикалық қызмет түрлері бойынша қызметкерлерді оқытудың құрылымы, пайызбен



Дереккөз: ҚР СЖРА ҰСБ, ЕРДО есептеулері

Қазірдің өзінде еліміздің ірі кәсіпорындары тиісті дағдыларды талап ететін технологиялық жаңғырту жөніндегі үлкен жобаларды іске асырып жатқанын атап өту қажет.



Мысалы, Еуразиялық топ пен Қазақмыс бірқатар кен орындарында «ақылды карьерлер» технологиясын енгізуде. «Цифрлық зауыт» стандартын Евразиан Фудс компаниялары азық – түлік өнімдерін өндіруде, «Химфрам» – фармацевтика өндірісінде, «Казминералс» - тау-кен металлургия кешенінде қолдануда, VI Group сияқты құрылыс секторының компаниялары «ақылды үй» стандарты бойынша тұрғын үйлер салуда.

Бұл ретте бизнес өз кадрларын қайта оқытуға кезең-кезеңімен инвестиция салуда. Полиметалл компаниясының базасында Тау-кен ақпараттық технологияларының оқыту орталығы құрылды, онда қазақстандық және шетелдік мамандар онлайн-режимде оқитудан өтуде. Батыс Қазақстанда мұнай компаниялары кадрларды даярлау бойынша оқу орталықтарын табысты құрып, жұмыс істеуде.

«КНАУФ», ERG, CLAAS, «АрселорМиттал», «Полиметалл», «Русал» сияқты ірі кәсіпорындармен бірге еліміздің әр өңірінде үлгілі колледждер базасында құрылыс, тау – кен металлургиясы, аграрлық және басқа да салаларда құзыреттілік орталықтары құрылуда.

Сонымен қатар, өңірлік тұрғыда жұмыс берушілер **Маңғыстау, Павлодар және Қарағанды облыстарында** өз кадрларын оқытуға көбірек көңіл бөледі, олардың орташа үлесі тиісінше **37%, 33% және 29%**-ды (тізімдік саннан) құрайды. Ал оқуға жіберілетін қызметкерлердің ең азы **Алматы және Түркістан облыстарында**, сондай – ақ **Шымкент қаласында** байқалады - жыл сайын орта есеппен 5-7%-ды құрайды.

Өз кезегінде, экономикалық қызмет түрлерінің динамикасы сияқты, дайындалғандардың жоғары үлесі байланысты, бірақ әрқашан еңбек өнімділігімен байланысты емес (8-сурет).

Өз кезегінде, экономикалық қызметтің динамикасы сияқты оқытылған адамдардың жоғары үлесі еңбек өнімділігіне байланысты, бірақ үнемі емес.

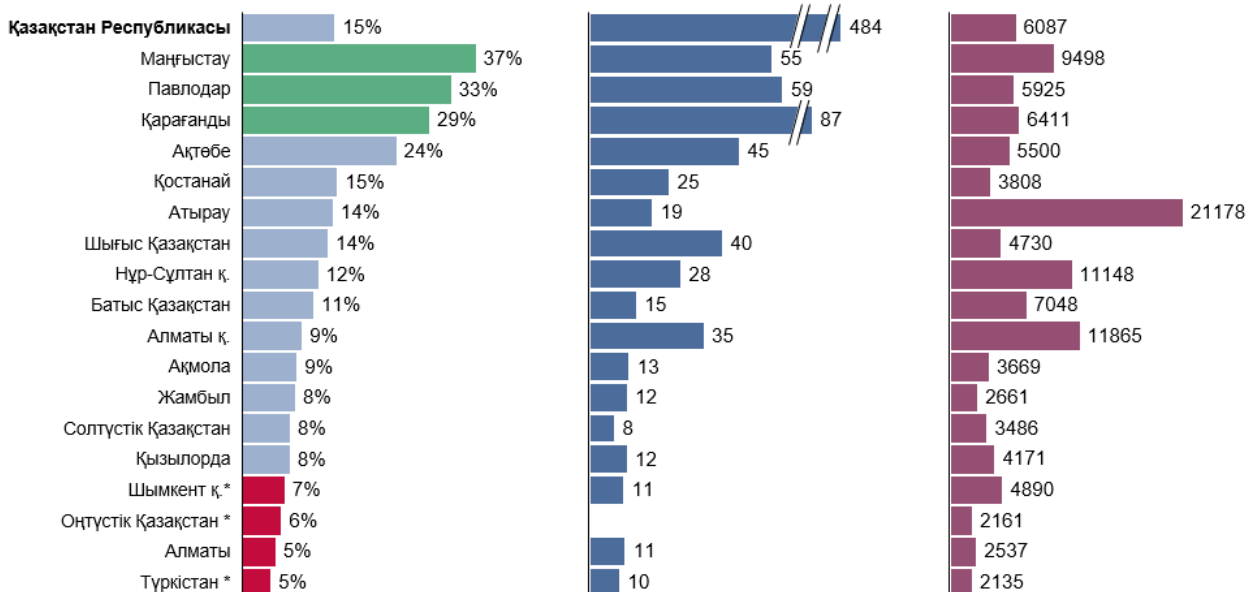
8-сурет. Қызметкерлерді өңірлер бойынша оқыту



Оқытылған қызметкерлердің тізімдік саннан (есепті жылдың соңына) орта есеппен 5 жыл ішіндегі үлесі (2016-2020 жж.)

2020 жылы оқытылған қызметкерлердің саны, адам

Орта есеппен 5 жыл ішіндегі еңбек өнімділігі (2016-2020 жж.), мың теңге

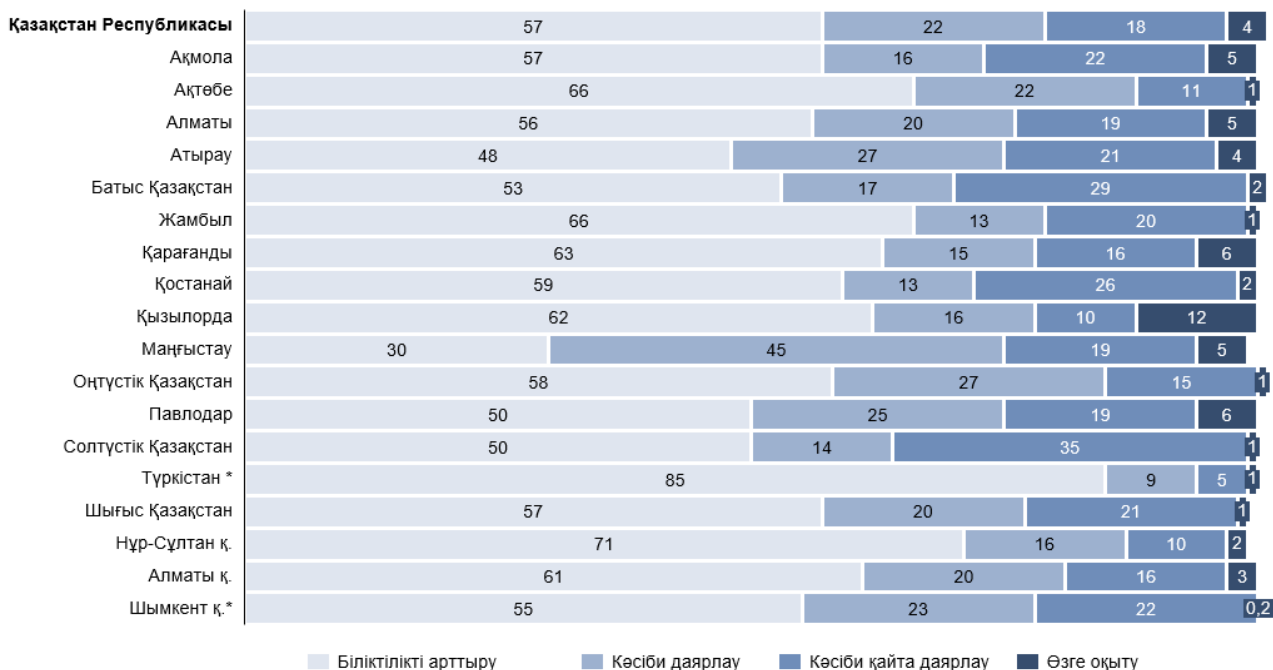


* 2018 жылға дейін Түркістан облысы мен Шымкент қаласы Оңтүстік Қазақстан облысының құрамында болды

Дереккөз: ҚР СЖРА ҰСБ

Өңірлер бойынша қосымша білім берудің жекелеген түрлерінің динамикасы жоғарыда көрсетілгендерге ұқсас салыстырмалы түрде теңдестірілген оқыту құрылымын көрсетеді (2, 4 және 7-суреттерді қараңыз). Бұл ретте, біліктілігін арттыруға жіберілетін қызметкерлердің ең жоғары пайызы (85%) және кәсіптік даярлау мен қайта даярлаудың ең төмен үлесі тиісінше 9% және 5% – ды құрайтын Түркістан облысын атап өту қажет (9-сурет). Сондай-ақ, қызметкерлер кәсіби дайындықпен көбірек шұғылданатын (45%) және қалған өңірлерге қарағанда біліктілікті арттырудан аз өтетін (30%) Маңғыстау облысында да пайыздық бөлініс өзгеше.

9-сурет. Орта есеппен 5 жыл ішінде (2016-2020 жж.) қосымша білім беру түрлерін бөлуде қызметкерлерді өңірлер бойынша оқыту құрылымы, пайызбен



* 2018 жылға дейін Түркістан облысы мен Шымкент қаласы Оңтүстік Қазақстан облысының құрамында болды

Дереккөз: ҚР СЖРА ҰСБ, ЕРДО есептеулері

Осылайша, келтірілген статистикалық деректердің негізінде бірнеше қорытынды жасауға болады.

Біріншіден, біліктілікті арттыру қызметкерлерді қосымша оқытудың негізгі түрі болып табылады.

Екіншіден, техникалық және кәсіптік білімі бар қызметкерлер оқыту мен біліктілікті арттыруға көбірек тартылған. Біліктілік әрбір 5 жыл сайын, ал техникалық мамандықтарда 2 жыл сайын ескіретіндіктен, қазіргі нақты жағдайда бұл қисынды.

Үшіншіден, ірі кәсіпорындар орта және шағын кәсіпорындарға қарағанда қызметкерлерді оқытуға көбірек қызығушылық танытады. ЭЫДҰ осыған ұқсас дәлелді келтіреді, оған сәйкес барлық елдерде **ШОК**, әдетте, қаржылық және еңбек ресурстарының шектеулігіне байланысты **оқытуды сирек жүргізеді**. Сонымен бірге, сарапшылар оқытуға салынған инвестициялар ШОК-қа табиғи ресурстарды пайдаланудан экономиканы әртараптандыруға үлес қоса отырып, жаһандық өткізу тізбектеріне жақсырақ интеграциялануға көмектеседі деп атап өтті.

Төртіншіден, өнеркәсіп саласындағы жұмыс берушілер кадрларды оқыту мен біліктілігін арттырудың көшбасшылары болып табылады. Әрине, бұл **жоғары еңбек өнімділігімен** және, тиісінше, осы деңгейді қолдау қажеттілігімен байланысты. Алайда, салалық және өңірлік талдау мұндай байланыстың барлық секторларға қолданылмайтынын көрсетеді.

Өз кезегінде, жұмыс берушілер өз қызметкерлерінің біліктілігін дамытуға ерекше назар аударуы керек. Қызметкерлер үшін қайта даярлануға, жаңа дағдыларды алуға



және әлемнің өзгеруіне бейімделуге дайын болу алдағы онжылдықтарда сәтті мансаптың кепілі бола алады.

Әрине, мұндай міндеттерді шешу адамдарды кәсіби даярлаудың өте жоғары деңгейін, кәсіби ынталандырудың сауатты жүйесін қалыптастыруды, таланттарды тартуды, дамытуды және қолдауды, сондай-ақ еңбек нарығының барлық басқа қатысушыларын тартуды талап етеді.

Біліктілікті арттыру мен қайта даярлауды талап етілетін ауқымда қамтамасыз ету үшін, ең алдымен, жаппай ашық оқыту курстары сияқты ресми, бейресми және қашықтықтан білім берудің сипаттамаларын, сондай-ақ еңбек нарығы үшін өзекті дағдыларды қалыптастыруға және дамытуға бағытталған модульдік оқытуды біріктіретін **оқытудың неғұрлым икемді және аз шығынды нұсқалары** қажет.

Бүгінгі таңда бұл мүмкіндікті ішінара онлайн оқыту шешеді. Мәселен, ЕХӘҚМ ЕРДО-мен бірлесіп, ағымдағы жылы онлайн режимде Қысқа мерзімді оқытудың жалпыұлттық порталын (skills.enbek.kz) іске қосты, мұнда кез келген адам оқи алады және оқыту нәтижелері бойынша дағдыларды игеру туралы сертификат ала алады. Қазіргі уақытта платформада 140-тан астам авторлар мен әзірлеушілердің 90-нан астам курстары (олардың 50-і тегін) бар. Аспаздық, косметикалық, заңды және бухгалтерлік қызметтер, құрылыс, қонақ үй және мейрамхана ісі, іс жүргізу, IT, SMM және т. б. салалардағы курстар ұсынылған. Бүгінгі күнге 7 мыңнан астам адам сертификат иегері атанды.