

Перспективы рынка труда в Казахстане после кризиса: квалифицированная рабочая сила¹

Филин С.А.
Доктор Делового Администрирования,
к.пед.н.
Институт Директоров, директор

Филина Т.В.
МВА,
Институт Директоров, Исполнительный Директор

Настоящая статья написана на основе личных наблюдений и бесед с множеством сотрудников и руководителей разного уровня казахстанских предприятий. Эти наблюдения и беседы приводят к грустным прогнозам по рынку труда в части квалифицированной рабочей силы. Конечно, представленные ниже наблюдения и прогнозы могут показаться излишне пессимистичным. Не хотелось бы, чтобы события развивались по такому сценарию, но поделиться мыслями по поводу некоторых аспектов рынка труда кажется не лишним.

Текущая ситуация

Начнем с жалоб. Руководители промышленных предприятий четко озвучивают, что качество молодой рабочей силы впервые приходящей на работу значительно снизилось. Говорят о том, что молодежь не хочет идти на производство, предпочитает выбирать «офисные» факультеты в ВУЗах, и соответствующие должности при трудоустройстве. Говорят и о том, что отток квалифицированной рабочей силы из крупных промышленных предприятий продолжается, несмотря на кризис. В целом квалифицированная рабочая сила остается дефицитом.

Давайте разберемся в причинах такой ситуации.

1. Качество образования снижается и в средних школах, и в колледжах, и в ВУЗах.

Средняя школа. Нам представляется, что ни для кого это не секрет, что качество образования в средней школе резко упало. Причин этому несколько:

а. **Низкая заработная плата учителей.** Она приводит к тому, что преподавать в школу приходят молодые учителя, стоимость квалификации которых на рынке труда соответствуют такой оплате. С такой оплатой учитель не может жить достойно, будет ли он работать с полной отдачей? Сможет и захочет ли он повышать свою квалификацию? Ответы, скорее всего, «Нет». Но учитель является не только источником знаний. Он является и образцом мировоззрения для школьников, источником убеждений. Очевидно, что в нашем случае полунциий учитель может научить только философии «социального нищенства». Не может бедный учитель научить тому, как быть успешным и богатым, он сам не знает и не умеет этого.¹

б. **Уход учителей советской генерации.** Не думаем, что у кого-то возникает сомнения в том, что учителя советской педагогической школы обучают лучше. Но время идет, эти учителя стареют, выходят на пенсию, их заменяют хуже подготовленные выпускники ВУЗов. Наши друзья и знакомые во всех регионах Казахстана говорят о том, что есть большие сложности в том, чтобы подобрать хорошую среднюю школу для своих детей и внуков. Такие школы все считаны, и попасть туда не просто.

в. **Переход к тестированию.** Действительно, переход к тестированию выпускников имеет определенные плюсы. Практически исчез подкуп при поступлении в ВУЗы. Появился некий стандарт знаний. Но вот только что это за знания? Есть разница между пассивными и активными знаниями. Активные знания, если говорить просто, это те знания, которые человек может вспомнить и применить самостоятельно. Пассивные – это то, что человек узнает, если

¹ Конечно, есть вариант давать частные уроки, вместо того, чтобы хорошо работать на своем рабочем месте, или брать подношения от родителей. Так ведь этому и научит, теперь уже вместе с родителями.

сталкивается. Пассивные знания по своему качеству очевидно слабее активных. Тестирование направлено на узнавание информации, на пассивные знания.

Очевидно, что тенденция снижения качества обучения в школах будет продолжаться, если государством не будут предприняты какие-то системные шаги.

Колледжи. Реакция руководителей и сотрудников кадровых служб предприятий следующая. Они утверждают, что выпускники колледжей не знают элементарных вещей. Наверное, не про все колледжи такое можно утверждать. Но мы не получили ни одного положительного отзыва. Руководитель кадровой службы крупнейшего добывающего предприятия сказал просто: «Не знают элементарного на уровне школьной программы». Один из авторов статьи несколько лет был председателем государственной экзаменационной комиссии при выпуске в одном из колледжей. Так вот, сказать, что большинство выпускников ничего не знают, это сделать им большой комплимент. Пришлось ставить двойки. В 2009 г. уполномоченный государственный орган не утвердил автора на роль председателя комиссии. И есть основания полагать, что именно из-за поставленных ранее двоек. Хотя формально отказ был обоснован иначе. Но в предыдущие годы то утверждали.

ВУЗы. В Казахстане около 650 000 студентов и 130 ВУЗов при 7,5 миллионах экономически активного населения. Это означает следующее. Если брать средний срок обучения в ВУЗе 4,5 года при сроке трудовой жизни человека 40 лет, то практически все населения страны должны получить высшее образование. Правда мы не учли тех, кто получает второе высшее образование. Но даже в этом случае процент населения с высшим образованием получается чрезмерным. Обеспечить качество образования в таком случае не представляется возможным. Где взять такое количество квалифицированных преподавателей?

Маленькие заработки сегодняшних преподавателей не позволяют привлекать к преподавательской работе талантливых людей, порождают подкуп преподавателей студентами для получения положительных оценок. Взятки преподавателям уже носят системный характер, хотя далеко не 100%, и превратились во многих случаях в прямое вымогательство, которое делает невозможным получение положительной оценки студентом, даже если он действительно учится и знает материал. Возникает ощущение, что «последних из могикан», которые заботятся действительно о качестве образования, становится все меньше.

Если говорить о заработных платах преподавателей и о прожиточном минимуме, то преподаватели этот минимум получают. Но это минимум, на который можно только прожить. Заработная плата в пределах 50 – 60 тыс. тенге обеспечивает преподавателю выживание, но не обеспечивает его профессионального развития. Для того, чтобы это понять, достаточно зайти в книжный магазин и увидеть цены на профессиональную литературу. Кто-то может сказать, что есть библиотеки ВУЗов. Но они едва обеспечены учебной литературой, на покупку научной у них просто нет средств.

Снижение качества обучения было предопределено еще и большой отъезд преподавателей ВУЗов в предыдущие годы этим. Отъезжали целыми академическими школами. Один из авторов статьи учился в Карагандинском Государственном Медицинском Институте. Так вот, медицинский факультет Сургутского университета фактически укомплектован преподавателями из Караганды. А появление новой качественной академической школы требует как минимум трех поколений ученых и преподавателей. Т.е. академическая школа появляется тогда, когда у учеников появляются свои ученики.

Величина государственного гранта на образование возросла в 2009 г. с 180 – 200 тыс тенге до 250 – 300 тыс. тенге в среднем и до 505 тыс. тенге для национальных университетов.ⁱⁱ Это привело к росту цены коммерческого высшего образования. При снижении количества выпускников школ, которое начало происходить и будет продолжаться в ближайшие годы т.к. из школ выпускаются «дети перестройки» происходит ужесточению конкуренции между ВУЗами за абитуриентов и за студентов. Но на чем будет основана эта конкуренция. Хорошо если на росте качества образования. Однако можно говорить о том, что отношение основной массы молодежи к обучению очень не простое. Возникает ощущение, что у основной массы студентов ценность собственно образования значительно снизилась. Студенты хотят просто получить диплом государственного образца. А системное взяточничество в ВУЗах стимулирует такое отношение. Таким образом, возникает тенденция того, что большое количество абитуриентов пойдет учиться

не в тот ВУЗ, где лучше обучают, а в тот, где легче учиться. А ВУЗы, чтобы снизить отток студентов будут удерживать любого, лишь бы деньги платил. В связи с этими тенденциями в краткосрочном периоде качество образования, вероятнее всего, снизится. Правда, в долгосрочном периоде возможно усиление конкуренции между ВУЗами на основе качества обучения.

Наверное, для настоящего времени в целом можно говорить о том, что фактически системы качественного высшего образования в Казахстане уже нет. Есть дипломы государственного образца, какое-то небольшое количество студентов, которые умудряются выучивать себя в сложившейся ситуации и какое-то небольшое количество ВУЗов и выпускающих кафедр которые поддерживают высокое качество обучения или стремятся к этому. Правда, из разговоров с работодателями, можно привести штучное количество примеров этого. А вот объявления о вакансиях с фразой о том, что выпускникам того или иного ВУЗа просьба не беспокоить, мы иногда видим в регионах Казахстана. И такие ВУЗы продолжают работать, и министерские проверки многим из них не страшны.

2. Отъезд молодежи из страны для обучения продолжается. Низкое качество образования породило тенденцию массового отъезда молодежи для обучения за границу. В приграничных с Россией областях отъезд идет в эту страну. ВУЗы Омска, Екатеринбурга, Новосибирска, Томска и многих других, близких к Казахстану городов принимают тысячи выпускников казахстанских школ на бюджетной основе (т.е. бесплатно). Много казахстанцев обучается в Москве и Санкт-Петербурге. Большое количество казахстанцев учится в Чехии. Появилась тенденция получать образование в Китае, где стоимость обучения и проживания достаточно низкая при хорошем качестве образования. Достаточное количество казахстанцев обучается в странах Европы, Канаде, США. Казахстанцы имеют возможность обучаться бесплатно в Германии, Франции, Чехии, правда, при знании языка. Талантливые выпускники школ могут получить стипендии для обучения в любой стране мира, если приложат для этого усилия. И получают. Мы не можем сказать точно, сколько абитуриентов выезжает в год, так как этот поток, похоже, не отслеживается миграционными службами Казахстана.

Стоит посмотреть, кто же те абитуриенты, которые хотят выехать для обучения в другие страны, и студенты, которые там учатся. Прежде всего, это те, кто хочет получить образование лучшее, чем в Казахстане. И Россия с ее возможностями для казахстанцев получить образование на бюджетной основе предоставляет такую возможность любому абитуриенту не зависимо от материального положения родителей.

По закону РК «Об образовании» ст. 62 п. 8 «Затраты организаций образования, реализующих профессиональные учебные программы послесреднего, высшего и послевузовского образования, на одного обучающегося по договору возмездного оказания образовательных услуг не могут быть менее размера образовательного гранта.» Автоматическое повышение стоимости коммерческого образования в Казахстане в 2009 г. в связи с увеличением размера образовательного гранта практически привело к тому, что стоимость коммерческого образования в Казахстане и затраты на проживания студента в России при обучении на бюджете сравнялись особенно если учитывать стоимость обучения в национальных университетах.ⁱⁱⁱ Учитывая сложную демографическую ситуацию и дефицит рабочей силы в России, который обострится после кризиса, готовность принимать казахстанцев для обучения вряд ли ослабнет.

Студенты, которые обучаются в других, кроме России, странах, это, как правило, или дети обеспеченных родителей, или талантливая молодежь, которая смогла получить стипендии. Но и дети обеспеченных родителей имеют, вероятнее всего, лучшее среднее образование, чем те, чьи родители не смогли оплачивать хорошую школу, дополнительные занятия, репетиторов и т.п.

Т.о. можно говорить, что из Казахстана выезжают на учебу те, кто хочет получить лучшее образование и те, кто обладает лучшим потенциалом.

Возникает вопрос, а вернутся ли казахстанцы, выпускники российских и других вузов назад, в нашу страну? Вероятнее всего, большинство не вернется. По крайней мере, об этом говорят имеющиеся примеры. Дети наших друзей и знакомых, обучающихся за рубежом, говорят, что большинство из знакомых им казахстанцев – студентов университетов не зависимо от национальности возвращаться не собираются. Статистики мы не нашли. Следует учитывать и то,

что лица, получившие образование в России согласно Закона «О гражданстве», имеют возможность получить российское гражданство по упрощенной схеме.

3. Переобучение и повышение квалификации персонала. Внутрифирменное обучение, как правило, хорошо поставлено в предприятиях с иностранным участием. В развитых странах давно уже поняли, что квалифицированный персонал одна из основных составляющих успеха предприятия. То же самое нельзя сказать о чисто казахстанских бизнесах, за исключением некоторых секторов, финансового, например, и некоторых отдельных предприятий. Казахские руководители средних и малых предприятий часто рассматривают расходы на обучение как трату, а не как инвестицию. Правда, технический персонал обучают. Это необходимость.

У крупных казахстанских предприятий, как правило, поставлено обучение рабочих и инженерно-технического персонала, но системное обучение административно-управленческого персонала (АУП) встречается крайне редко.

Большинство бизнесов не готовы вкладывать в обучение АУП достаточные ресурсы. Вкладывают в основном компании с иностранным участием или с иностранными управляющими. Авторы статьи работают на рынке бизнес-образования более 15 лет. Примеров системного обучения АУП среди казахстанских компаний мы можем привести не более 2-3-х. Это часто связано с разочарованием руководителей после проводившегося ранее обучения. А разочарование связано с низким качеством работы преподавателей, о котором мы говорили выше.

4. Отток квалифицированной рабочей силы – внутренняя и внешняя трудовая миграция.

Нефтяной сектор в Казахстане продолжает развиваться. Продолжается и замена иностранных специалистов на казахстанских. Вахтовый метод работы заменяется на пятидневку. Зарботные платы в нефтяном секторе значительно выше, чем в других секторах экономики. Это все порождает отток рабочей силы в нефтяные регионы Казахстана. А учитывая то, что в нефтяном бизнесе очень много иностранцев, требования которых к качеству рабочей силы достаточно высокие, закрепляется в нефтяном секторе более квалифицированная рабочая сила. Но количество квалифицированной рабочей силы в Казахстане сильно ограничено хотя бы количеством населения. Т.о. другие сектора экономики страны теряют квалифицированную рабочую силу за счет внутренней трудовой миграции.

Можно ожидать, что с окончанием кризиса возобновится строительство. Это также вызовет отток квалифицированной рабочей силы из регионов. Можно предположить, что отток пойдет в направлении Астаны и Алматы.

Продолжаются разговоры о том, что квалифицированная рабочая сила продолжает отъезд из страны, правда не так интенсивно, как до кризиса. Многие руководители крупных промышленных предприятий Казахстана высказывают благодарность кризису за то, что он прекратил отток квалифицированной рабочей силы в другие страны, в основном в Россию. Кризис дал возможность выбирать более квалифицированную рабочую силу.

Но квалифицированной рабочей силы, очевидно, не хватает и в России. Российские рекрутеры до кризиса очень интенсивно работали в Казахстане и очевидно продолжают делать это после него. Многие бывшие казахстанцы, выехавшие ранее и обосновавшиеся в России, приглашали до кризиса, приглашают сейчас, правда в меньшем объеме, и будут приглашать после кризиса своих друзей, коллег, знакомых. Но уже по признаку квалификации. И во многих случаях приглашенным из Казахстана специалистам создаются хорошие условия для жизни: предлагают более высокие заработные платы, рабочих обеспечивают общежитиями, инженерно-техническому и административному персоналу выделяют служебные квартиры, в дальнейшем приглашенных обеспечивают уже собственным жильем. Так, например, до кризиса работала «Северсталь» (Череповец). Авторы статьи имели возможность и поговорить с сотрудниками кадровых служб «Северстали» и посмотреть, как это делалось до кризиса при поездке в Череповец. Как вывод, многие руководители считают, что после кризиса тенденция отъезда в Россию квалифицированной рабочей силы возобновиться.

Ситуация как с внутренней миграцией, так и с переездом в Россию усиливается еще и тем, что управленческое образование у многих руководителей казахстанских предприятий отсутствует и депрессивные методы управления, которые применяются, порождают

демотивацию персонала и его желание найти рабочее место с лучшим управлением. И они находят такие предприятия в нефтяном секторе, в России, да и в дальнем зарубежье.

5. Развитие местных рынков труда. Можно говорить о том, что инфраструктура сервиса слабо развита в маленьких городах с одним или несколькими градообразующими предприятиями. Даже в больших городах Казахстана сервис имеет большой потенциал роста. Интенсивное развитие малых промышленных городов в Казахстане, очевидно, наблюдалось до кризиса. Но при этом стабильные заработные платы, которые получали работники крупных предприятий, порождали поток денег, которые в местном обороте в свою очередь порождали рабочие места. Учитывая, что малый бизнес функционирует по упрощенной форме налогообложения, то доля изъятий в бюджет после каждой сделки крайне мала, особенно в сервисе, т.е. полученные на большом предприятии в виде заработной платы деньги могут достаточно долго находиться в местном обороте и порождать рабочие места. Т.о. квалифицированные сотрудники промышленных предприятий оказывались перед дилеммой, работать на тяжелом производстве или перейти в малый бизнес с лучшими условиями труда и сравнимой заработной платой. Появлялось желание открыть свой бизнес.

Беседуя с руководителями крупных промышленных предприятий, мы задавали вопрос, а ощущают ли эти предприятия кризис. Ответы нас порадовали. Обобщить их можно таким образом. Крупные предприятия посчитали свои бюджеты, сократили их и продолжили работать, правда, с меньшей прибылью. Жители Казахстана тоже почувствовали кризис и сократили свои траты. Такое сокращение в сильно отразилось на сфере услуг как для промышленного сектора, так и для обычных потребителей. Но кризис пройдет. Сервис начнет оживать и потребует квалифицированной рабочей силы.

6. Трудовая миграция в Казахстан. Потенциал соседних с Казахстаном стран СНГ как источников квалифицированной рабочей силы практически исчерпан. Как показывает практика рассчитывать, что среди оралманов² будет много квалифицированных, по-видимому, не стоит.

Что может нас ожидать после кризиса?

Высока вероятность того, что после окончания кризиса крупные промышленные предприятия достаточно быстро начнут сильнее страдать от дефицита квалифицированной рабочей силы. Это будет порождаться следующими обстоятельствами.

1. Вероятно, что качество образования в средней школе, колледжах и ВУЗах продолжит снижаться. Лучшая молодежь и те, кто хочет получить лучшее образование, будут уезжать за образованием за границу. Вероятность того, что значительный процент из них вернется мала. В предприятия начнет приходить молодежь с все более слабой подготовкой.

2. Иммиграция квалифицированной рабочей силы, особенно в Россию, усилится. В большей части это будут работники крупных промышленных предприятий. Российские рекрутеры опять появятся на нашем рынке труда. Будут предлагаться достаточно привлекательные условия переезда.

3. Нефтяной сектор ускорит свое развитие и потребует еще больше квалифицированной рабочей силы. Создание новых рабочих мест в этом секторе потребует создание соответствующей сервисной инфраструктуры. Каждое рабочее место в нефтяном секторе породит еще 2-4 рабочих места в сервисе для бизнесов и инфраструктуре. Однако слабое среднее образование в нефтяных регионах приведет к тому, что семейная молодежь, особенно русскоговорящая, будет склонна выезжать в Россию к моменту достижения первым ребенком 7-летнего возраста. Эта тенденция уже наблюдается.

4. Локальная инфраструктура сервиса для населения в местах расположения крупных промышленных предприятий продолжит свое развитие, что усилит отток в нее квалифицированной рабочей силы из промышленных предприятий.

5. Возрождение строительства породит новую волну внутренней трудовой миграции рабочей силы, в т.ч. и квалифицированной в Астану, Алматы, областные города.

² Этнические казахи, которые переезжают на историческую Родину.

6. Промышленные предприятия будут вынуждены развивать внутреннее обучение для доучивания тех, кто получил работу впервые, повышения квалификации имеющегося персонала. Но чем лучше предприятие научит своих сотрудников, тем выше вероятность того, что эти обученные начнут искать другие условия труда, переходить в другие предприятия, мигрировать или внутри страны, или за ее пределы. При этом контракты, по которым обученный предприятием сотрудник обязан отработать на предприятие какое-то время, фактически приведут (и уже приводят) к следующим последствиям. Сотрудники будут:

- a) отказываться от учебы, чтобы не быть привязанными к предприятию. Останавливается развитие предприятия;
- b) демотивированы после учебы, т.к. их цена на рынке труда повысилась, а заработная плата нет. У них появятся другие предложения, и их производительность снизится, вместо того, чтобы повыситься;
- c) искать нового работодателя, который «выкупит» их у предыдущего. У предприятия останутся деньги, но не будет квалифицированной рабочей силы.

7. В силу низкой квалификации рабочей силы руководители среднего и высших уровней предприятий будут перегружены оперативными вопросами и задачами вместо тактических и стратегических. Что в свою очередь снизит качество управления и усилит депрессивность (агрессивность) руководителей по отношению к подчиненным. Депрессивные методы управления усилят отток в первую очередь квалифицированной рабочей силы. С другой стороны, все это замедлит развитие предприятий, вызовет раздражение у владельцев, усилит их давление на руководителей. На следующем шаге это приведет к демотивации руководителей и породит их желание искать лучшие условия.

В целом возникает ощущение большой вероятности того, что для Казахстана в отношении квалифицированной рабочей силы высока опасность попадания в то, что в системном мышлении называется негативная усиливающая обратная связь или «порочный круг», в котором причина побуждает следствие, а следствие усиливает причину, и так по кругу.

Что делать?

Если предложенный в настоящей статье сценарий имеет хоть какие-то основания, а похоже, что имеет, то это проблема системная. И решать эту проблему надо системно, с разных сторон.

Государство

Государство, видимо, должно:

1. Заниматься – инноватикой, стимулированием внедрения в предприятия современных методов производства и управления, которые бы требовали меньше квалифицированной рабочей силы.

2. Инвестировать в будущее. Заниматься и финансированием развития молодежи, и ее воспитанием таким образом, чтобы вырос престиж профессиональной квалификации.

Строительство дорог в кризис, конечно, снижает безработицу и социальное напряжение. Но мировой кризис подойдет к концу. Кто будет заниматься развитием Казахстана в это время? Может часть государственных средств в кризис стоило бы вложить в молодежь, в подготовку будущего развития?

3. Начинать искать источники квалифицированной рабочей силы за рубежом и методы ее привлечения. Может быть, по модели Арабских Эмиратов, в которых 80% рабочей силы не являются гражданами.

Программы национализации, которые под давлением государства приняты многими иностранными компаниями, конечно, имеют много плюсов:

- a. Снижают безработицу;
- b. Стимулируют обучение и развитие казахстанцев, сотрудников предприятий.

Но есть существенный минус. Качество казахстанской рабочей силы часто все же ниже, чем иностранной.

4. В лице Министерства образования перейти от формализма, которым оно очевидно страдает, к реальному повышению качества образования. А именно:

а. Начать срочное развитие средней школы. Это означает не только строительство новых школ. Это означает развитие самого образования, его качества. Для этого стоит повысить заработную плату учителям до достойной, позволяющей привлекать к преподаванию квалифицированные кадры, усилить отбор учителей в школы, подготовить качественные школьные учебники и т.п. По нашему мнению базовая заработная плата учителей не должна быть меньше 75 тыс. тенге. Мы понимаем, что такая заработная плата увеличит нагрузку на бюджет страны. Но если в будущее страны не вкладывать, его просто не будет;

б. Усилить контроль над системой обучения в ВУЗах.

ВУЗ должен отвечать за качество образования собственным дипломом. Видимо стоит подумать об отмене дипломов государственного образца для ВУЗов. Это породит конкуренцию между вузами за качество обучения. В экономике это аксиома, что качество порождается конкуренцией. Наличие дипломов государственного образца во многом исключает конкуренцию между ВУЗами на основе качества. Может функция министерства больше следить за системой образования, а не за его качеством (за исключением специальностей в которых высоки риски для людей – врачи, юристы и т.п.). Министерство и его сотрудники, в сущности, не могут быть кровно заинтересованы в качестве высшего образования. Они заинтересованы только в силу исполнения служебных обязанностей. Они не пользуются услугами выпускников. Есть владельцы бизнесов и руководители, которые фактически оценивают качество образования и голосуют за или против его качества при решении о приеме на работу выпускников.

а. Покончить с заорганизованностью, особенно бизнес-образования. Тот формализм, который применяется министерством, приводит к качественным документам, а не к качественному образованию. На наш взгляд министерство излишне жестко регулирует содержание учебных программ. Оно предъявляет к ВУЗам столько требований, что преподавателям часто некогда заниматься подготовкой к обучению студентов и собственным развитием, заняты формальными бумагами.

Дублирование школьных дисциплин на 1 – 2 курсах ВУЗов, на наш взгляд, является «работой над ошибками» системы образования допущенных на предыдущих этапах. И эта работа делается за счет качества профессионального обучения с одной стороны и за счет государства, при обучении по грантам, или за счет студентов и их родителей, при коммерческом обучении, с другой стороны.

Бизнес-среда изменяется очень динамично, и учебные программы ВУЗов, и преподаватели должны успевать за ней и по объему материала и по его качеству. Стоит вспомнить, что потребителем услуг образования является не студент, а работодатель. Он потом платит или не платит заработную плату выпускникам. И именно по рекомендациям работодателей ВУЗы должны в основном формировать свои учебные программы.

5. В лице Министерства труда и социальной защиты:

а. Более четко прописать в «Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих» требования к первым руководителям крупных предприятий по наличию у них управленческого образования. Такие требования могут улучшить качество менеджмента в казахстанских предприятиях, что приведет к развитию и удержанию квалифицированной рабочей силы.

б. Выступить с законодательной инициативой и провести такие изменения в законодательство, которые бы побудили владельцев бизнесов обучать свой персонал. Такая практика в мире существует.

Работодатели

Работодателям видимо стоит:

1. Изучать менеджмент. Конечно управленческий опыт дело великое. Но обученный практик очевидно эффективнее просто практика.
2. Делать ставку на тех, кто наверняка не покинет предприятие, не уедет из города и страны. Развивать квалификацию у таких сотрудников.
3. Разрабатывать и проводить мероприятия по удержанию квалифицированной рабочей силы.
4. Вводить новые методы производства, которые уменьшат объем необходимой квалифицированной рабочей силы.
5. Искать пути импорта квалифицированной рабочей силы из других стран.

В целом прогноз по квалифицированной рабочей силе на рынке труда выглядит достаточно тревожно. Тенденции, которые провоцируют попадание в «порочный круг» очевидны. А вот тенденций и мероприятий, которые бы противодействовали этому, почему-то не видно. Авторы статьи совершенно согласны с критикой квалификации руководителей и сотрудников государственных организаций и учреждений, предприятий с государственным участием, недавно высказанной Президентом Казахстана Н.А. Назарбаевым.

Будет жалко, если мы спохватимся тогда, когда будет пройдена точка невозврата.

ⁱ Опубликовано в сокращенном варианте в газете КАПИТАЛ № 07 (244) от 25 февраля, 2010 г. под названием «Философия социально нищенства учителей»;

ⁱⁱ Газета «АгроЖаршы». – 2009. - №29. – 3 августа А. ВЫПРИЦКИХ. Беседа с ректором Казахского агротехнического университета им. С. Сейфуллина профессором А.К. Булашевым «Орешек знаний по цене бриллианта»;

Казахстанская павда 2009 №144 13 июня. Дефицит Аграрный – в кадрах

ⁱⁱⁱ См. выше.