

Перспективы рынка труда в Казахстане после кризиса: квалифицированная рабочая сила

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, не смотря на кризис. В целом по настоящему 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 этой 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.

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

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 вдруг 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.

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 ВУЗов не позволяют привлекать к преподавательской работе талантливых людей, порождают подкуп преподавателей студентами для получения положительных оценок. Взятки преподавателям уже носят системный, хотя далеко не 100%, характер, 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 учесть большой отъезд преподавателей ВУЗов в предыдущие годы, то снижение качества обучения было предопределено еще и этим. Отъезжали целыми академическими школами. А появление новой качественной академической школы требует как минимум трех поколений ученых и преподавателей.

Величина государственного гранта на образование возросла в 2009 г. Это привело к росту цены коммерческого высшего образования. При снижении количества выпускников школ, которое начало происходить 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.

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 неуспевающего, лишь бы деньги платил. В связи с этими тенденциями в краткосрочном периоде качество высшего 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. Достаточное количество казахстанцев обучается в странах Европы, Канаде, США. 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 студенты, которые учатся за рубежом.

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. Повышение стоимости коммерческого образования в Казахстане практически привело к тому, что стоимость коммерческого образования в Казахстане и затраты на проживания студента в России при обучении на бюджете сравнялись. 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. Статистики мы не нашли. Следует отметить и то, что лица, получившие образование в России, имеют возможность получить ее 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.

Тоже самое нельзя сказать о чисто казахстанских бизнесах, за исключением некоторых секторов, финансового, например, и некоторых отдельных предприятий.

Казахстанские руководители средних и малых предприятий часто рассматривают расходы на обучение как трату, а не как инвестицию. Правда, технический персонал обучают. Это необходимость. Но системное обучение административно-управленческого аппарата встречается крайне редко.

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

Нефтяной сектор в Казахстане продолжает развиваться. Продолжается и замена иностранных специалистов на казахстанских. Вахтовый режим работы заменяется на пятидневный. Заработные 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. После кризиса эта тенденция очевидно усилится.

Возрождение строительной отрасли после кризиса приведет к внутренней трудовой миграции квалифицированной рабочей силы в регионы и города с интенсивным строительством. Это Астана, Алматы, нефтяные регионы страны. Будут работать вахтовым методом. Это уже было и это повторится.

Много разговоров о том, что квалифицированная рабочая сила продолжает отъезд в Россию, 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 как раз в Россию. Кризис дал возможность казахстанским предприятиям выбирать более квалифицированную рабочую силу, но не решил проблему обеспечения этой рабочей силы предприятий.

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. Как вывод, многие руководители считают, что после кризиса тенденция отъезда в Россию квалифицированной рабочей силы усилится.

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 и в России.

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 инфраструктура сервиса имеет большой потенциал роста.

Интенсивное развитие малых промышленных городов в Казахстане, очевидно, наблюдалось до кризиса. Стабильные заработные платы, которые получают работники крупных предприятий, порождают поток денег, которые в местном обороте в свою очередь порождают 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. А может быть открыть свой бизнес?

6. Трудовая миграция в Казахстан

Потенциал соседних с Казахстаном стран СНГ как источников квалифицированной рабочей силы практически исчерпан. Рассчитывать, что среди оралманов будет много квалифицированных, по-видимому, не стоит.

Выводы. Что может нас ожидать после кризиса?

Высока вероятность того, что после окончания кризиса крупные промышленные предприятия достаточно быстро начнут сильно 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. 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 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.

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:

а) отказываться от учебы, чтобы не быть привязанными к предприятию. Останавливается развитие предприятия;

б) демотивированы после учебы, т.к. их цена на рынке труда повысилась, а заработная плата нет. У них появляются другие предложения, и их производительность снижается, вместо того, чтобы повыситься;

в) 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 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. Те методы внедрения инноваций, которые заключаются в подаче крупными предприятиями ежемесячных отчетов в акиматы о инновациях, очевидно не эффективны.

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. 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:

a. 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, усилить отбор учителей в школы, подготовить качественные школьные учебники и т.п.;

b. Видимо стоит подумать об отмене дипломов государственного образца для ВУЗов. ВУЗ должен отвечать за качество образования собственным дипломом. Это породит конкуренцию между вузами за качество обучения. В экономике 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, только в силу исполнения служебных обязанностей. Они не пользуются услугами выпускников. Есть владельцы бизнесов и руководители, которые фактически оценивают качество образование и голосуют за или против его качества при решении о приеме на работу выпускников.

c. Покончить с заорганизованностью, особенно бизнес-образования. Министерство предъявляет к ВУЗам столько требований, что преподавателям часто некогда заниматься подготовкой к обучению студентов и собственным развитием, заняты формальными бумагами.

Бизнес-среда изменяется очень динамично, и учебные программы ВУЗов, и преподаватели должны успевать за ней. Стоит вспомнить, что потребителем услуг образования является не студент, а работодатель. И именно по рекомендациям работодателей ВУЗы должны в основном формировать свои учебные программы.

5. В лице Министерства труда и социальной защиты:

a. 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 менеджмент в казахстанских предприятиях, что приведет к развитию и удержанию квалифицированной рабочей силы.

b. Выступить с 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 скорее всего 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 за рубежа.

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