

**Тезисы вице-министра труда и
социальной защиты населения
А.Биахметова к тематической
сессии ЕАЭС**

*«Опыт прогнозирования потребности
рынка труда Республики Казахстан
в трудовых ресурсах» 30 сентября 2024 года*

**Добрый день, Бахыт Турлыханович!
Уважаемые коллеги!**

Рад приветствовать всех участников Евразийского экономического форума!

Позвольте выразить благодарность за встречу и возможность выступить на данной площадке, который обеспечивает взаимовыгодное сотрудничество государств-членов ЕАЭС во всех сферах, в том числе в социально-трудовой сфере.

На сегодняшний день «Договором о Евразийском экономическом союзе» закреплены базовые принципы, обеспечивающие свободное перемещение трудящихся государств-членов без учета ограничений и не требующие получение разрешения на осуществление трудовой деятельности в государстве трудоустройства, которая в полной мере может покрыть имеющиеся потребности в рабочей силе (как высококвалифицированной, так и низкоквалифицированной).

Основным фактором прогнозирования трудовых ресурсов является обеспечение баланса между спросом и предложением рабочей силы.

Прогнозирование спроса на рабочую силу позволяет своевременно адаптировать систему образования, трудовую политику и социальную поддержку, создавая условия для стабильного экономического роста.

Позвольте рассказать об опыте Казахстана в данном направлении.

Слайд 2.

Национальная система прогнозирования трудовых ресурсов формируется на:

- Краткосрочный период – до одного года;
- Среднесрочный период – на 6 лет;
- И долгосрочный период до 2050 года – демографический прогноз.

В целом Национальная система прогнозирования трудовых ресурсов основывается на статистических данных, опросе работодателей осуществляемой Национальной палатой предпринимателей, и публикуемых вакансиях на Электронной бирже труда.

Результаты среднесрочного прогноза трудовых ресурсов используются центральными государственными органами образования (МП, МНВО) для формирования государственного образовательного заказа на подготовку кадров.

Результаты прогнозирования на долгосрочный период (*демографический прогноз*) показывают прогнозную численность населения, рождаемости, смертности и рабочей силы.

Кроме того, проводятся отраслевые либо секторальные исследования по определению потребности рынка труда, основной целью которых являются проведение качественного анализа потребностей в профессиях и квалификациях, определения будущего развития отрасли и перечня новых профессий.

Слайд 3.

Главой нашего государства в Послании народу Казахстана от 2 сентября текущего года 2025 год объявлен **«Годом рабочих профессий»**, который будет направлен на продвижение в нашем обществе идеи трудолюбия и профессионализма.

Общая потребность в кадрах по прогнозным данным до 2030 года составляет 1,8 миллионов человек, из них порядка 1 миллиона работников требуется с профессионально техническим образованием.

Согласно результатам прогнозирования в Казахстане актуален спрос на работников с профессионально техническим образованием.

На слайде показаны данные спроса и предложения, по которым ожидаемый спрос на работников с техническим образованием заметно выше (на 70%), чем на работников с высшим образованием.

Слайд 4.

Вместе с тем, нами сформирован топ 100 приоритетных рабочих профессий и востребованных навыков на основе анализа Enbek.kz и площадок по трудоустройству.

Слайд 5.

На сегодняшний день в Казахстане проводится ряд мер с целью привлечения молодежи к получению технического и профессионального образования.

В целях систематизации подготовки профессиональных кадров развивается Национальная система квалификации: разрабатываются и актуализируются профессиональные стандарты, обновляются образовательные программы, открываются Центры признания квалификаций.

Как известно, в рамках ЕАЭС трудовая мобильность и признание квалификации обеспечивается **на основе Договора о ЕАЭС**, который признает документы об образовании с соответствующей квалификацией автоматически.

Исключения составляют квалификации, связанные с медицинской или фармацевтической деятельностью. Соискатели таких квалификаций должны пройти установленную законодательством государства трудоустройства процедуру признания документов об образовании.

Вместе с тем, нами запущена цифровая платформа «Mansar Compasu» являющаяся инструментом для выбора профессиональной карьеры и управления карьерной траекторией.

На первом этапе Платформа станет источником информации для выпускников школ и студентов о востребованных профессиях, включая новые креативные (трендовые) индустриальные профессии на рынке труда, требования для поступления в вузы и колледжи, а также возможности получения грантов. Она также предоставляет уникальную информацию для оценки перспектив выбранной профессии, прохождения стажировки и поиска работы в будущем.

Кроме того, в развитии трудовых ресурсов акцент сделан на цифровые формы обучения для всего населения.

С июля 2021 года запущен единый Портал краткосрочного обучения в онлайн режиме по востребованным на рынке труда навыкам (<https://skills.enbek.kz>).

На платформе Skills.Enbek – организациям ТиПО и ВУЗам предоставлена возможность размещения курсов для признания микроквалификаций и развития площадок WorldSkills.

На сегодня, на данном Портале размещены 606 онлайн курсов от 141 автора по 364 навыкам, 271 из которых для населения являются бесплатными.

Уважаемые коллеги!

Мы высоко ценим сложившуюся между нашими странами теплую атмосферу доверия и взаимопонимания, развития отношений в рамках Евразийского экономического союза.

Благодаря усилиям по анализу текущих тенденций и прогнозированию будущих потребностей, мы можем подготовить квалифицированные кадры и создать условия для их успешной интеграции в экономику.

Надеюсь на дальнейшее плодотворное сотрудничество, которое позволит достичь нам всем значительных результатов.

Спасибо за внимание!