

Кому: Председателю Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы

ФИО: Шуллер Юлия Эдуардовна - заместитель акима города Есиль, Государственное учреждение «Аппарат акима города Есиль Есильского района Акмолинской области»

Дата: 06.10.2025 год

АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЗАПИСКА

Тема: Нехватка технических специалистов на государственной службе РК: анализ причин и возможные меры.

Ключевые слова: государственная служба, управление персоналом, технические специалисты, кадровый голод.

Государственные органы Республики Казахстан сталкиваются с острым дефицитом технических специалистов — в первую очередь в сферах информационных технологий, цифровизации, кибербезопасности, инженерной инфраструктуры и анализа данных. Это препятствует эффективной реализации задач, обозначенных в стратегических документах, таких как:

- Об утверждении Концепции цифровой трансформации, развития отрасли информационно-коммуникационных технологий и кибербезопасности на 2023 - 2029 годы, утверждена Постановлением Правительства Республики Казахстан от 28 марта 2023 года № 269.
- Послание Президента Республики Казахстан 2025 года народу Казахстана «Справедливый Казахстан: закон и порядок, экономический рост, общественный оптимизм».

Для реализации государственных задач, кроме необходимого количественного состава, особое значение имеет качество человеческого капитала. Согласно опросу, более половины (58%) респондентов отмечают нехватку сотрудников отраслевых подразделений. При этом, несмотря на стабильно высокую долю служащих с высшим образованием (92%) имеется существенный дисбаланс между потребностью в отдельных специалистах и их фактическим распределением на госслужбе.

В этой связи службам управления персоналом требуется на системной основе проводить анализ потребности кадров и прогнозировать количественный и качественный состав персонала. В целях усиления потенциала кадровых служб в законодательство вносятся поправки, предусматривающие требование по наличию сертификата в сфере управления персоналом для занятия должностей руководителей HR-служб.

Согласно опросу по сравнению с предыдущим годом в целом на уровне 3-4% наблюдается рост потребности по специальностям: право (3,8%), экономика (3,9%), технические науки (2,1%), здравоохранение (4,2%), сельское хозяйство (4,5%), услуги (0,8%), образование (2,9%), гуманитарные науки (1,6%) и ветеринария (1,9%). [1]

По данным госорганов в регионах наиболее востребованными являются специалисты в области технических наук (строители, архитекторы, электроэнергетики, теплоэнергетики), сельского хозяйства (землеустройство, лесное хозяйство, водное хозяйство, кадастр, агрономия), здравоохранения, жилищно - коммунального хозяйства, пассажирского транспорта, в районных подразделениях – по ветеринарным, а в отдаленных сельских округах – бухгалтерским специальностям.

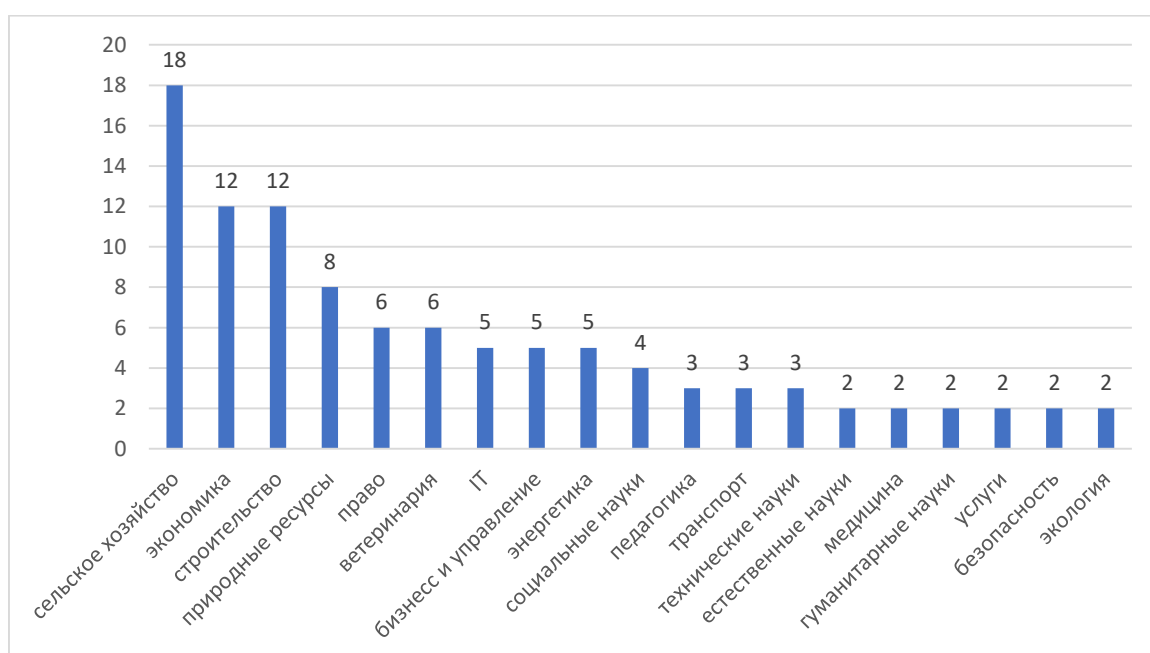


Диаграмма 1. Потребность в специалистах по направлениям

Для всесторонней оценки кадровых потребностей и анализа состояния государственной службы Агентство в 2024 году провело анкетирование, в котором приняли участие 33 329 служащих центральных и местных госорганов. Результаты опроса показали, что 64% респондентов отмечают нехватку сотрудников в отраслевых подразделениях. Анализ данных госорганов подтверждает наличие потребности в специалистах по таким направлениям, как экономика и управление, IT, сельское хозяйство, природные ресурсы, право, технические науки, ветеринария, строительство, энергетика и жилищно - коммунальное хозяйство.

"Особенно востребованы инженеры, технический персонал, агрономы, ветеринары и др. В дальнейшем эта тенденция будет возрастать. По прогнозу Центра развития трудовых ресурсов, до 2030 года экономике страны потребуется дополнительно 1,6 млн человек во

всех направлениях. Уже сейчас Казахстану необходимо около 900 тыс. специалистов со средним техническим образованием, а потребность в выпускниках вузов составляет 430 тыс. человек", [2].

Наблюдается высокий спрос на квалифицированные кадры в ряде государственных органов. В частности, остро ощущается нехватка специалистов в отделах строительства и архитектуры, сельского хозяйства, а также земельных отношений. Это связано с активным развитием инфраструктурных проектов, необходимостью модернизации аграрного сектора и эффективного управления земельными ресурсами. В данных сферах востребованы компетентные и инициативные сотрудники, способные работать в условиях быстро меняющегося законодательства и растущих требований к качеству государственного управления.

Несмотря на высокий спрос на специалистов в таких государственных органах, существует острая проблема — молодежь с небольшой охотой выбирает данные направления для получения образования. Это обусловлено как недостаточной информированностью о перспективах карьерного роста и значимости этих профессий, так и существующими стереотипами о работе в государственных структурах.

Дополнительным сдерживающим фактором является уровень заработной платы, который во многих случаях не соответствует ожиданиям молодых специалистов. Отсутствие конкурентного материального вознаграждения снижает привлекательность работы в государственных органах, особенно в сравнении с частным сектором (диаграмма 2).



Диаграмма 2. Среднемесячная заработная плата по видам деятельности январь-июнь 2025 г.

В результате формируется дефицит кадров, который уже сейчас сказывается на эффективности работы отдельных ведомств и реализации ключевых государственных программ.

Из послания Президента Республики Казахстан 2025 года народу Казахстана «Справедливый Казахстан: закон и порядок, экономический рост, общественный оптимизм»:

Очевидно, что стране нужны высококвалифицированные, хорошо подготовленные специалисты рабочих профессий. Именно поэтому я объявил 2025 год Годом рабочих профессий. На сегодняшний день по стране открыты тысячи вакансий в самых разных сферах, причем с достаточно высокой заработной платой. Эти рабочие места заполняют иностранные граждане.

Каждый год у нас выпускаются тысячи инженеров, строителей, аграриев, на обучение которых государство выделяет значительные средства. Однако многие из них не работают по профессии, а выбирают быстрые заработки, не требующие специальных знаний. Конечно, нет плохой работы, каждый честный труд важен, но такая тенденция не несет большой пользы ни для конкретного человека, ни для всей страны. [2]

Комплексный подход позволит не только привлечь молодежь в приоритетные направления, но и обеспечить устойчивое кадровое развитие государственного сектора.

Выводы и предложенные решения/рекомендации:

1. Повышение заработной платы и компенсаций

Пересмотреть систему оплаты труда, особенно для молодых кадров, обеспечив ей более конкурентный характер по сравнению с частным сектором. Добавочные бонусы за сложность, регион, специфику (например, IT-инфраструктура, цифровые проекты). Компенсации: жильё, транспорт.

2. Улучшение карьерных перспектив и системы мотивации

Чёткие карьерные траектории, план развития, повышение квалификации, наставничество. Введение бонусов, премий, признание заслуг. Возможность участвовать в инновационных проектах. Повышать престиж государственной службы через освещение реальных карьерных историй и достижений сотрудников;

3. Программы привлечения и удержания

Для решения данной проблемы необходимо усилить профориентационную работу в школах и колледжах, привлекать молодых людей к стажировкам и практикам в госструктурах, а также формировать положительный имидж государственных профессий через медиа и социальные сети. Кроме того, важно развивать системы целевого обучения, когда студенты заранее знают, где будут трудоустроены после

окончания вуза, а также предусмотреть меры социальной поддержки для выпускников, выбравших работу в этих направлениях.

4. Мониторинг и оценка эффективности мер

Системы оценки удовлетворённости сотрудников, отслеживания причин ухода, анализ данных для адаптации политики.

Список использованных источников:

1. Национальный доклад о состоянии государственной службы в Республике Казахстан, на сайте Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы // <https://www.gov.kz/memleket/entities/qyzmet?lang=ru> (Дата обращения 07.10.2025г.)
2. Дефицит кадров в Казахстане через несколько лет превысит 1,5 млн человек // <https://lsm.kz/kazakhstan-sil-no-nuzhdaetsya-v-kadrah> (Дата обращения: 06.10.2025 г.)
3. Бюро национальной статистики агентства по стратегическому планированию и реформам РК // <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/stat-wags/dynamic-tables/> (Дата обращения: 06.10.2025 г.)
4. Послание Президента Республики Казахстан 2025 года народу Казахстана «Справедливый Казахстан: закон и порядок, экономический рост, общественный оптимизм»// <https://www.akorda.kz/ru/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-spravedlivyy-kazahstan-zakon-i-poryadok-ekonomicheskij-rost-obshchestvennyy-optimizm-285014> (Дата обращения: 06.10.2025 г.)