

Итоги Обзора заработных плат и компенсаций

Казахстан
Март, 2025



The better the question. The better the answer. The better the world works.



Shape the future
with confidence



Владимир Фесенко

Партнер, Казахстан,
Группа консультационных услуг
по управлению персоналом
EY в странах Кавказа и Центральной Азии
+7 (727) 258 5960
vladimir.fesenko@kz.ey.com



Более 21 года опыта в EY. Также работал в офисах EY в Москве и Нью-Йорке



С отличием окончил Московский Государственный Университет им. Ломоносова в области Менеджмента



Участие в проведении
общеотраслевых и индустриальных
обзоров заработных плат и
компенсаций в Казахстане.
Реализация проектов по
диагностике систем оплаты труда.
Руководит проектами в области
налогообложения

Обзор заработных плат и компенсаций 2024/2025

EY ежегодно проводит проект Обзор заработных плат и компенсаций с **2007 года**

- 17** регионов Казахстана
- 3** города республиканского значения
- 8** ключевых индустрий
 - Банковский сектор
 - Финансовый сектор
 - Fashion Retail
 - Электроэнергетический сектор
 - Нефтегазовый сектор
 - Сектор информационных технологий и телекоммуникаций
 - Добывающий сектор и промышленное производство
 - Сектор производственных товаров

2007

EY Обзор заработных плат и компенсаций 2007/2008 в Казахстане **87** участников

КАЗАХСТАН
ОБЗОР ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ И КОМПЕНСАЦИЙ 2007/2008 гг.

2023

EY Обзор заработных плат и компенсаций 2023/2024 в Казахстане **167** участников

Казахстан
Обзор заработных плат и компенсаций 2023/2024
Общеиндустриальный отчет

2024

EY Обзор заработных плат и компенсаций 2024/2025 в Казахстане **185** участников

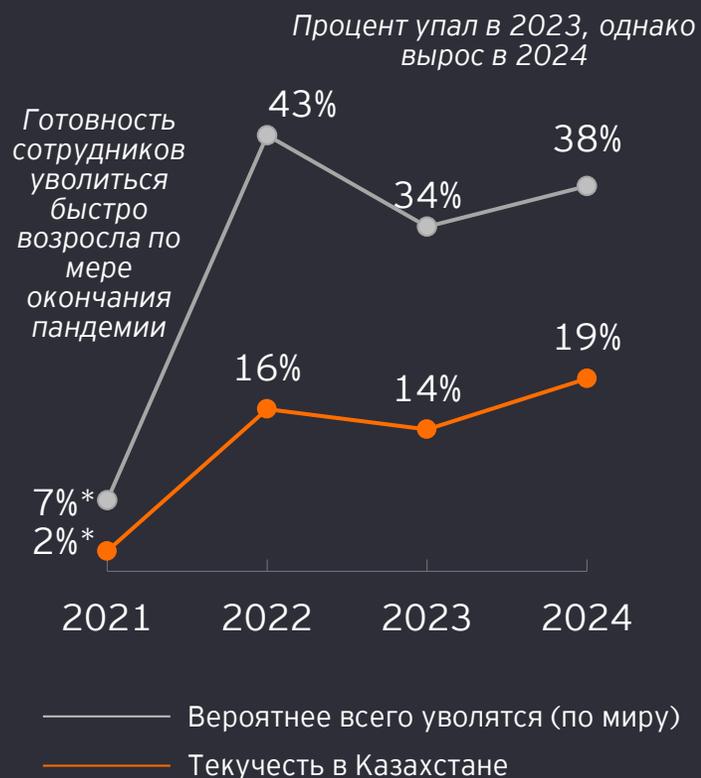
Казахстан
Обзор заработных плат и компенсаций 2024/2025
Общеиндустриальный отчет

Саяраткан Аман, 3 года
Аманжол Аман, 4 года
Текінгулмамат Нарман, 5 лет
Айбекқызы Айна, 4 года

Текучесть является основополагающим фактором для измерения высокоэффективных команд

Желание работников уволиться

% работников, которые сказали, что хотят уволиться в течение 12 месяцев



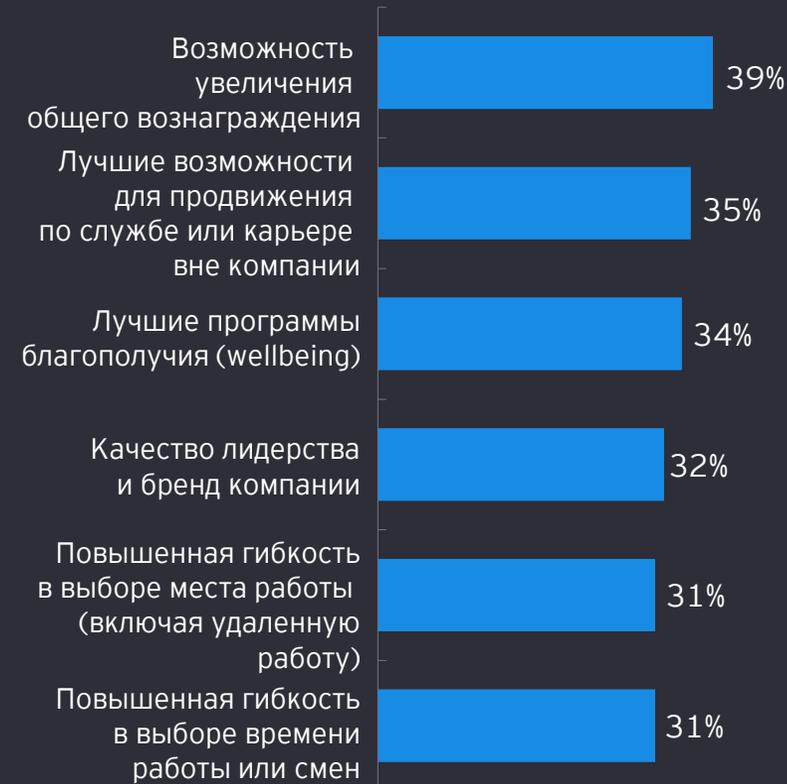
Желание работников сохранить место работы

% ответов по индустриям и регионам



Основные факторы, привлекающие на новую работу

% тех, кто говорит, что следующие причины являются основными факторами привлекательности к работодателю или работе:



Текучесть остается ключевой метрикой для измерения рабочего потока

Данные по Казахстану

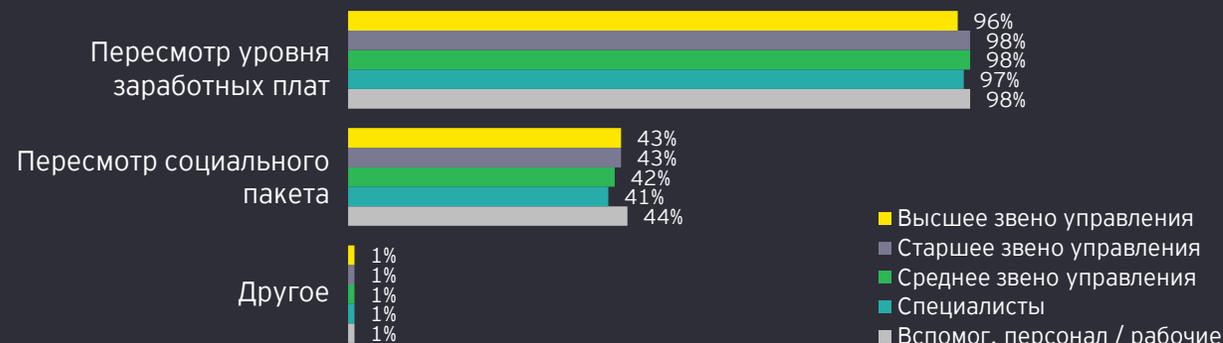
Наиболее популярными причинами текучности являются неудовлетворенность уровнем заработной платы, смена места жительства и отсутствие карьерных перспектив



Причины текучности



Мероприятия для снижения текучности



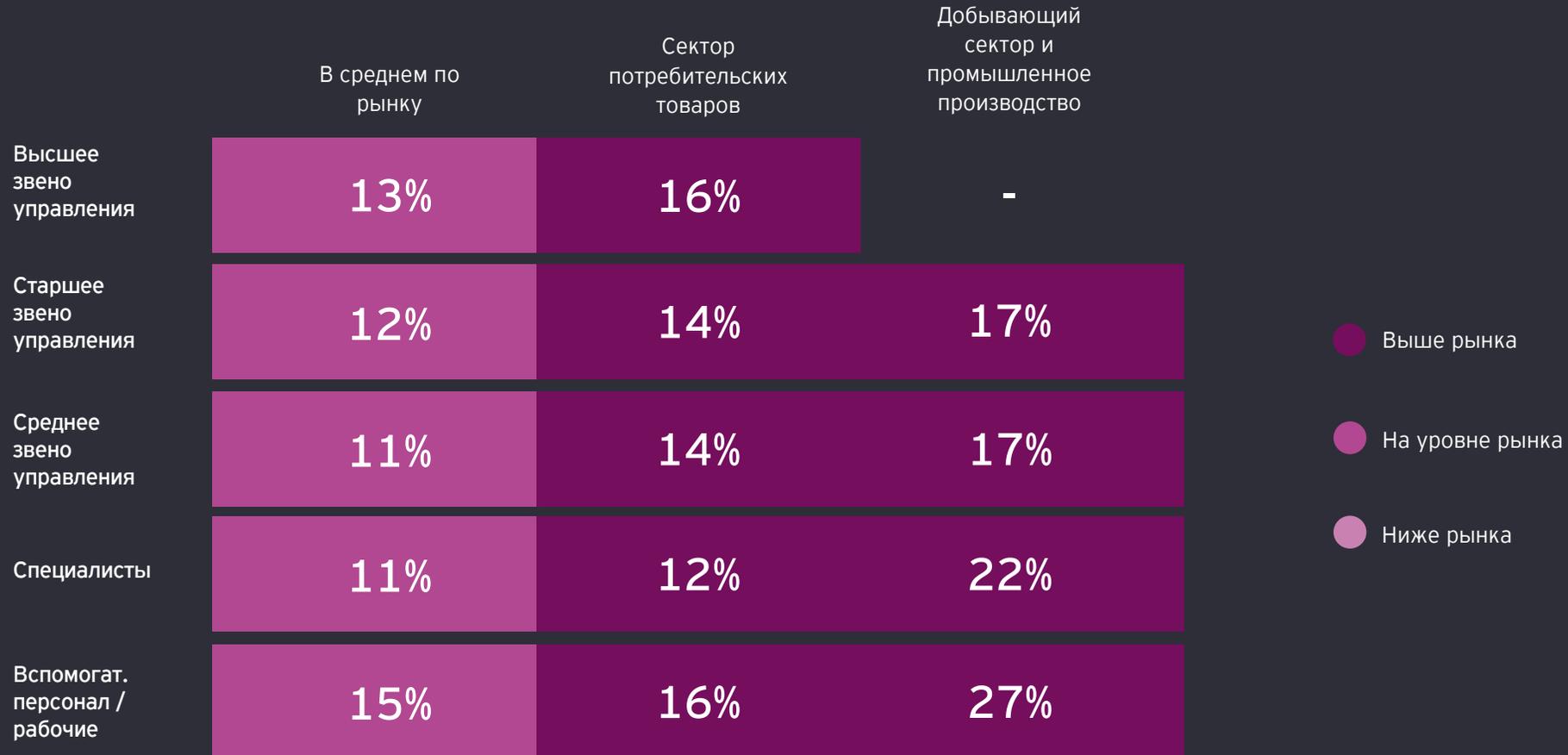
Среди других мер для снижения текучности, наиболее популярны разработка мотивационных программ и награждение лучших сотрудников

Факторы привлекательности работодателей

Ниже представлены результаты исследования EY «Лучший работодатель по мнению студентов и кандидатов с опытом работы - 2023», а так же их сопоставление с общемировыми требованиями сотрудников

	Студенты	Кандидаты с опытом работы	Общемировые требования сотрудников
#1	Готовность принимать на работу студентов/ выпускников	Размер заработной платы	Премии и инициативы по поощрению продуктивности
#2	Размер заработной платы	Корпоративная культура	Дополнительное медицинское страхование и иные льготы для здоровья
#3	График работы	Льготы	Дополнительные дни оплачиваемого отпуска
#4	Перспектива карьерного роста	Имидж компании на рынке	Размер заработной платы
#5	Возможность развития личностных и профессиональных навыков	Возможность развития личностных и профессиональных навыков	Гибкий график

Фактическое повышение заработной платы в подразделениях основной деятельности во втором полугодии 2024 года*



ВАЖНО! Символ “-” в таблицах указывает на недостаточное количество ответов для формирования статистического ряда. В целях обеспечения конфиденциальности мы не предоставляем данные, если количество ответов недостаточно для их отображения.

*На основе квартального отчета, вышедшего в феврале 2025 года, 34% компаний из числа 50 опрошенных увеличили заработную плату в период с 1 июля 2024 года по 14 января 2025 года.

Планируемое повышение заработной платы в подразделениях основной деятельности до конца второго квартала 2025 года*

	В среднем по рынку	Банковский сектор	Электро-энергетический сектор	Fashion Retail	Финансовый сектор	Сектор потребительских товаров	Сектор ИТ и телеком.	Добывающий сектор и промышленное производство	Нефтегазовый сектор
Высшее звено управления	10%	12%	10%	-	8%	11%	-	12%	7%
Старшее звено управления	10%	12%	11%	9%	18%	11%	-	9%	7%
Среднее звено управления	10%	12%	12%	9%	13%	11%	-	9%	10%
Специалисты	10%	12%	12%	9%	13%	11%	-	9%	10%
Вспомогат. персонал / рабочие	9%	12%	9%	9%	-	12%	-	9%	7%

ВАЖНО! Символ “-” в таблицах указывает на недостаточное количество ответов для формирования статистического ряда. В целях обеспечения конфиденциальности мы не предоставляем данные, если количество ответов недостаточно для их отображения.

● Выше рынка
 ● На уровне рынка
 ● Ниже рынка

* На основе квартального отчета, вышедшего в феврале 2025 года, 76% компаний из числа 50 опрошенных планируют увеличить заработную плату до конца 2-го квартала 2025 года.

Позиции работников и работодателей по вознаграждению схожи, но фокус меняется в зависимости от требований поколений

У работодателей есть неоднородные запросы от представителей разных поколений во всех областях общего вознаграждения, с большим акцентом на обучение для развития навыков, что особенно ярко отражено на рынке Казахстана

Приоритетные виды вознаграждения, которые предлагают работодатели Казахстана

Предпочтительное вознаграждение для работников



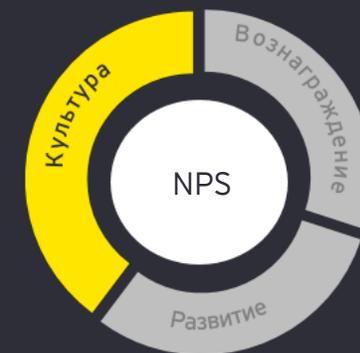
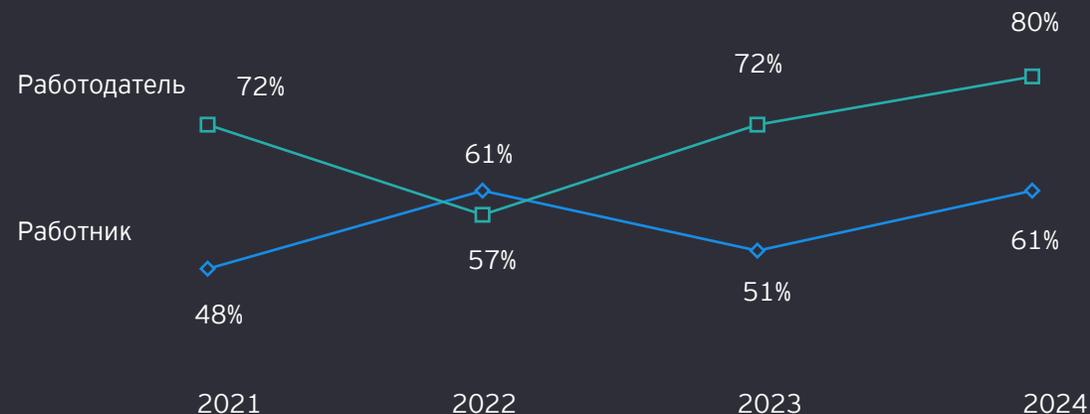
Рабочая культура: гибридные команда – новая реальность, при это увеличивается потребность в личном взаимодействии

Хотя между работодателями и сотрудниками существует некоторое напряжение по поводу того, какое время проведенное удаленно является оптимальным, разговоры все больше сосредоточены на построении доверия и создании точек взаимодействия. Около 70% офисных работников труда не имеют закрепленных рабочих мест, но молодые сотрудники рассматривают офис как место для сотрудничества.

Насколько гибриден гибриды?
Работодатели и сотрудники все еще спорят друг с другом.



Сотрудники и работодатели, которые согласны с тем, что культура в их организации изменилась и стала лучше

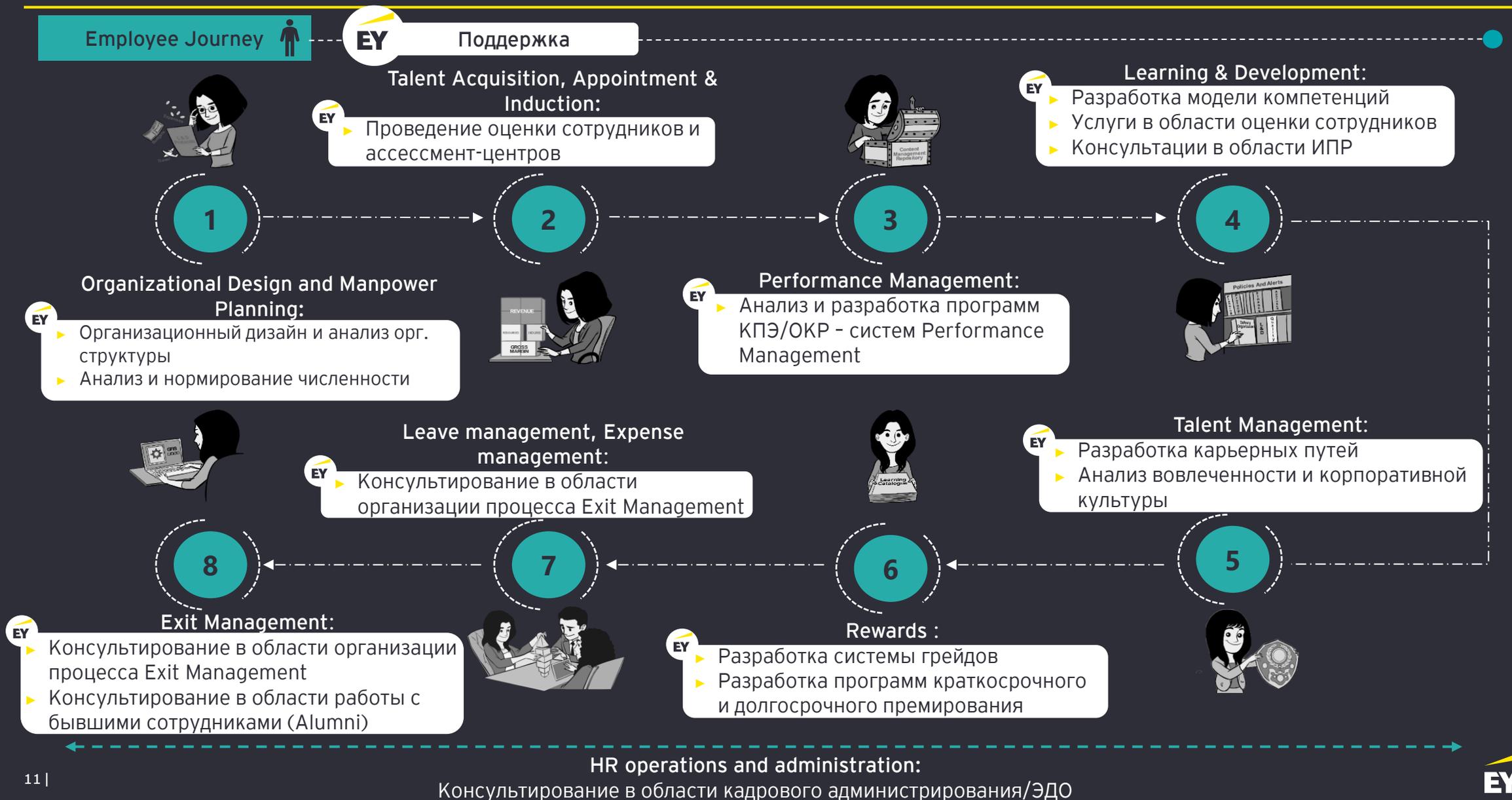


~40%

Оценка эффективности сотрудников определяется аспектами корпоративной культуры, такими как заботливые лидеры, поддерживающий работодатель, вдохновляющие менеджеры и командное взаимодействие.

Варианты включали: 1. За последний год я уделил достаточно времени обучению; 2. Я легко могу найти интересные новые роли и возможности в своей компании; 3. Мой работодатель предоставляет мне возможности для обучения и развития моих навыков; 4. В следующем году для меня важно освоить новые навыки или улучшить свои профессиональные навыки; 5. Я уверен, что большинство моих текущих профессиональных навыков останутся актуальными через 3 года; Работа, которую я выполняю, должным образом бросает мне вызов и развивает мои навыки. Мы также провели опрос удовлетворенности сотрудников программами обучения и развития, а также международными назначениями.

Консультирование по вопросам управления персоналом



EY | Shape the future with confidence

Следуя своей миссии – совершенствуя бизнес, улучшать мир, – EY содействует созданию долгосрочного полезного эффекта для клиентов, сотрудников и общества в целом, а также помогает укреплять доверие к рынкам капитала.

Используя данные, ИИ и новейшие технологии, мы помогаем клиентам уверенно формировать будущее и вырабатывать решения в ответ на самые насущные вопросы повестки дня.

Специалисты EY оказывают весь комплекс услуг в области аудита, консалтинга, налогообложения, стратегии и сделок. Благодаря отраслевой аналитике, поддержке специалистов единой международной сети и различных партнеров, работающих в одной экосистеме, многопрофильные команды EY могут оказывать услуги более чем в 150 странах мира.

Вместе мы вовлечены в выполнение главной задачи – уверенно формировать будущее.

Название EY относится к глобальной организации и может относиться к одной или нескольким компаниям, входящим в состав Ernst & Young Global Limited, каждая из которых является отдельным юридическим лицом. Ernst & Young Global Limited – юридическое лицо, созданное в соответствии с законодательством Великобритании, – является компанией, ограниченной гарантиями ее участников, и не оказывает услуг клиентам. С информацией о том, как компания EY собирает и использует персональные данные, а также с описанием прав физических лиц, предусмотренных законодательством о защите данных, можно ознакомиться по адресу: ey.com/privacy. Фирмы, входящие в состав международной сети EY, не занимаются юридической практикой в случае, если это запрещено местным законодательством. Более подробная информация приводится на нашем сайте: ey.com.

Мы взаимодействуем с компаниями из стран Кавказа и Центральной Азии, помогая им в достижении бизнес-целей. Более 1,700 профессионалов работают в 8 офисах нашей фирмы (в Алматы, Астане, Атырау, Баку, Бишкеке, Ереване, Ташкенте, Тбилиси).

© 2025 ТОО «Эгнст энд Янг».
Все права защищены.

ED None.

Данный материал подготовлен исключительно в целях представления общей информации и не предназначен для использования в качестве консультации по бухгалтерским, налоговым, юридическим или иным вопросам. Для получения рекомендаций по конкретному вопросу, пожалуйста, обратитесь к своим консультантам.

ey.com/kz