



Рынок труда Казахстана: реалии, ожидания кандидатов, сложности найма

Реалии рынка ТРУДА Ожидания кандидатов
РОСТ зарплат ВЫЗОВЫ найма
Геополитика Конкуренция за ТАЛАНТЫ
Технологии АДАПТАЦИЯ Трансформация

На чем основаны выводы:

- Бюро нац.статистики, hh.kz, Минтруда, КИСИ
- 15 лет в HR-консалтинге

Дисбаланс спроса и предложения

Категория	Специализации
Дефицит	IT, инженеры, медики, рабочие специальности, сфера услуг
Избыток	Юристы, экономисты (базовый уровень), гуманитарии

Дисбаланс спроса и предложения

Влияние на бизнес

- ✗ Долгий процесс найма снижает прибыль
- ✗ Рост компенсаций на 15–20%
- ✗ Традиционные методы рекрутинга теряют эффективность

Что делать?

- ✓ Развивать внутренний кадровый резерв
- ✓ Сокращать время принятия решений по кандидатам
- ✓ Пересматривать EVP

Кейс клиента

- ✦ **Проблема:** Длительный процесс подбора (2–4 месяца) → Потеря кандидатов на финальных этапах.
- ✦ **Решение:** Сокращение этапов с **5 до 3**, без потери качества:
 - 1 **Тестирование + собеседование** (HR и нанимающий менеджер, расширенный технический блок).
 - 2 **Финальная встреча** (директор департамента/генеральный директор).
- ✦ **Результат:**
 - ✓ Сроки найма сокращены, позиции закрываются быстрее.
 - ✓ Меньше отказов на финальном этапе.
 - ✓ Улучшение конкурентной позиции в борьбе за таланты.

Гиг экономика и удаленная работа

◆ **10,3%** казахстанских работников – фрилансеры.

Влияние на бизнес:

- ✗ Высокая текучесть кадров
- ✗ Контроль продуктивности удалённых сотрудников
- ✗ Адаптация корпоративной культуры

Что делать?

- ✓ Гибкие модели занятости → снижение затрат, доступ к узким специалистам
- ✓ HR-технологии → управление удалёнными командами
- ✓ Новая система оценки → адаптация к современным условиям

Кейс клиента



Гибкость условий в зависимости от должности:

Должность	Формат работы	Тип занятости
IT-специалисты	Гибрид / Удалёнка	Гибкий контракт
Back office	Частичная занятость	Договор ГПХ
Project Managers (PM)	Офис	Трудовой договор

✦ **Результат:**

- ✓ Привлечение кандидатов за счёт удобных условий.
- ✓ Снижение текучести персонала.
- ✓ Усиление конкурентных преимуществ на рынке труда.

Рост конкуренции за кадры

◆ Средний срок закрытия вакансии – 1,5-3 месяца.

Какие стратегии помогают?

- ✓ Быстрые офферы
- ✓ Развитие сотрудников
- ✓ Гибкие условия
- ✓ HR-бренд



Автоматизация и новые навыки

- ◆ Технологии заменяют рутинные процессы, а бизнесу нужны специалисты с новыми компетенциями.

Востребованные навыки

- ✗ Data-аналитика ✗ Кибербезопасность
- ✗ Digital-маркетинг ✗ Финансовая аналитика

Что делать?

- ✓ Инвестировать в обучение сотрудников
- ✓ Создавать корпоративные университеты и наставнические программы
- ✓ Использовать аналитику рынка труда для прогнозирования потребностей в кадрах

Ожидания кандидатов



Сложности найма и их решения

Почему компании не могут найти нужных специалистов, а кандидаты — достойные предложения?





**Несовпадение ожиданий
работодателей и кандидатов**

Решение:

Гибкость и готовность к диалогу
приводят к результату.



Долгий процесс найма

Решение:

Четкие этапы и быстрая обратная связь сокращают сроки найма.



Игнорирование внутренних кадровых резервов

Решение:

Внутреннее развитие кадров сокращает потребность во внешнем поиске.



Дискриминация возрастных кандидатов

Решение:

Инклюзивный найм раскрывает потенциал всех поколений.



Компании ожидают выбора, но рынок изменился

Решение:

Гибкость и HR-аналитика помогают работодателям скорректировать ожидания и быстрее закрывать вакансии.



Дефицит soft skills

Решение:

Оценивайте гибкость, коммуникабельность, умение работать в команде на ранних этапах отбора



Автоматизация и её влияние на процесс найма

Решение:

Автоматизация + HR-экспертиза.
Оценивайте не только резюме,
но и потенциал кандидатов.



Опыт кандидата

Решение:

Делайте процесс коротким,
понятным и оперативным.

Что может сделать бизнес уже сегодня?

- ✓ Адаптируйтесь к рынку
- ✓ Упрощайте процессы
- ✓ Показывайте ценность работы
- ✓ Развивайте сотрудников
- ✓ Оценивайте навыки, а не возраст
- ✓ Используйте технологии с душой
- ✓ Улучшайте опыт кандидатов

Гибкость и адаптация — ключ к успеху на рынке труда. Привлекайте топовых специалистов!

Спасибо за
внимание !

Элина Дадабаева
Eiger Kazakhstan

